



# Kodeks postępowania

## Code of Conduct

**„Jako silne przedsiębiorstwo jesteśmy właściwym partnerem w zakresie zdrowego odżywiania z ukierunkowaniem na jakość i zrównoważony rozwój”.**

Aby realizować naszą wizję, chcemy zintegrować określone zasady i reguły z naszym codziennym myśleniem i działaniami.

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi ramy dla tych działań i odzwierciedla wartości przedsiębiorstwa Erzeugergroßmarkt Langförden Oldenburg eG (w skrócie: ELO eG).

## 1. Zasady w naszym przedsiębiorstwie

W oparciu o wizję naszego przedsiębiorstwa zdefiniowaliśmy podstawowe zasady, które stanowią fundament uczciwego postępowania wobec siebie nawzajem:

### Szacunek

Traktujemy innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Jesteśmy otwarci i uczciwi. Traktujemy się nawzajem z uznaniem, szacunkiem i uczciwością.

### Odpowiedzialność

Jesteśmy sumienni, niezawodni i bierzemy samodzielnie odpowiedzialność za zadanie, dopóki nie zostanie ono przejęte przez inną osobę.

### Jasna komunikacja

Przekazujemy na czas konstruktywne informacje zwrotne.

### Aktywnie się doskonalimy

Jesteśmy ukierunkowani na rozwiązania i dążymy do ciągłego doskonalenia. W sposób obiektywny i świadomy krytykujemy procesy, procedury i zachowania – nie osoby.



Jako ELO eG tworzymy znaczącą wartość dodaną dla naszych pracowników. Jesteśmy dumni, że tutaj pracujemy i postrzegamy siebie jako jeden wielki zespół – od producentów po logistykę dystrybucji. Zawsze jesteśmy o krok przed naszą konkurencją, a nasze procesy logistyczne są na najwyższym poziomie, aby zapewnić szybki transport z pola do magazynu dystrybutora. Dążymy do jak najwyższych standardów jakości i nieustannego zapewniania autentycznego smaku naszych produktów. We wszystkich procesach działamy w sposób przyjazny dla środowiska i stale doskonalimy się w trzech filarach zrównoważonego rozwoju (ekologia, ekonomia, odpowiedzialność społeczna).

## 2. Przestrzeganie obowiązującego prawa i wewnętrznych wytycznych

Niezbędną podstawą naszych codziennych działań jest przestrzeganie wszystkich mających zastosowanie ustaw i innych przepisów prawnych oraz zgodność z nimi. Dodatkowo ustanowiliśmy wewnętrzne wytyczne, częściowo wykraczające poza przepisy ustawowe. Wszyscy pracownicy ELO eG są zobowiązani

do zapoznania się z przepisami prawa i wewnętrznymi wytycznymi mającymi zastosowanie do ich obszaru odpowiedzialności oraz do ich przestrzegania w ramach wykonywania swoich zadań.

Także od naszych partnerów biznesowych oczekujemy, że będą oni w pełni przestrzegać wszystkich odpowiednich krajowych i lokalnych ustaw i przepisów, o ile dotyczą one ich działalności biznesowej.



### 3. Bezpieczeństwo i jakość produktów

Aby utrzymać nasze wysokie standardy, przywiązujemy dużą wagę do bezpieczeństwa i jakości naszych własnych produktów. W związku z tym nasza praca koncentruje się na przeprowadzaniu kontroli towarów, monitorowaniu pozostałości, identyfikowalności i wspieraniu producentów w zakresie certyfikacji. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości swoim przełożonym lub działowi zarządzania jakością. Od naszych dostawców oczekujemy, że spełniają oni wszystkie wymagania ELO eG, wykraczające poza przepisy ustawowe.

### 4. Prawa człowieka, wymagania dotyczące pracy i warunki pracy

ELO eG zobowiązuje się do przestrzegania podstawowych standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) na wszystkich poziomach. Oczekujemy tego także od naszych partnerów biznesowych. Szczególnie chcielibyśmy podkreślić następujące wymagania:

*Uwaga: W przypadku producentów, którzy posiadają certyfikaty QS FIAS lub GRASP, punkty 4.1 – 4.7 uznaje się za spełnione.*



#### 4.1 Wolność zrzeszania się

Pracownicy mają prawo do organizowania związków zawodowych bez ingerencji z zewnątrz. Związki zawodowe mają prawo do prowadzenia negocjacji układów zbiorowych i strajku.

#### 4.2 Zakaz pracy przymusowej i handlu ludźmi

*Wszyscy pracownicy mają prawo do swobodnego wyboru pracy. Wszelkie formy pracy przymusowej, handlu ludźmi, niewolnictwa i podobnych praktyk są surowo zabronione i nie będą tolerowane.*

*Obejmuje to każdą pracę, która jest wymuszana przez przemoc, groźbę, przymus lub oszustwo. Zabronione jest również rekrutowanie, transportowanie lub przyjmowanie osób w celu wyzysku ich siły roboczej z wykorzystaniem ich bezradności. Obejmuje to w szczególności niewolę za długi oraz stosunki pracy, w których pracownicy są zamykani lub ich wolność osobista jest ograniczana. Zatrzymywanie dowodów osobistych, paszportów lub pozwoleń na pracę jest co do zasady niedozwolone.*

*Wszyscy pracownicy mają prawo do rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz korzystają z wolności osobistej i swobody poruszania się. Firma zobowiązuje się do aktywnego przeciwdziałania wszelkim formom wyzysku.*



#### **4.3 Wynagrodzenie**

Wynagrodzenie pracowników musi być współmierne do ich pracy i wynosić co najmniej ustawową płacę minimalną lub standardową stawkę branżową w danym kraju. Pracodawca jest zobowiązany do równego wynagradzania pracowników za pracę o równej wartości, niezależnie od płci.

#### **4.4 Godziny pracy**

Dzień pracy pracowników nie może przekraczać ośmiu godzin. Może on zostać przedłużony do dziesięciu godzin jedynie wówczas, gdy średnia ośmiu godzin na dzień roboczy nie zostanie przekroczona w ciągu sześciu miesięcy kalendarzowych lub w ciągu 24 tygodni. Ustanowione przez ustawodawcę i ILO wyjątki i regulacje specjalne mogą być stosowane, o ile nie zagraża to dobru pracownika.

#### **4.5 Dyskryminacja**

Wszyscy pracownicy mają prawo do równego traktowania bez względu na kolor skóry, płeć, wiek, orientację seksualną, religię, pochodzenie społeczne, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne i narodowe, sytuację rodzinną lub inne cechy osobiste. Tutaj także obowiązuje zasada „taka sama płaca za taką samą pracę”.

#### **4.6 Nadużycia**

Pracownicy mają prawo do poszanowania i ochrony ich godności osobistej i prywatności. Wszelkie formy fizycznego znęcania się, karania i przymusu, jak również nękania psychicznego, umysłowego, seksualnego lub fizycznego nie są tolerowane. Przemoc słowna, zastraszanie i groźby przemocy fizycznej również nie są tolerowane.

#### **4.7 Praca dzieci**

Praca dzieci jest zabroniona na wszystkich etapach produkcji. Nie wolno zatrudniać dzieci przed ukończeniem obowiązku szkolnego lub w wieku poniżej 15 lat. Prace niebezpieczne lub mające negatywny wpływ na rozwój („najgorsze formy pracy dzieci”) są zasadniczo zabronione dla osób poniżej 18 roku życia.

#### **4.8 Bezpieczeństwo pracy**

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa podczas wykonywania powierzonej im pracy. Organizowane są regularne szkolenia dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracownik nie może ponosić żadnych wydatków na niezbędny sprzęt ochronny. Celem jest zminimalizowanie liczby wypadków przy pracy, chorób i przypadków śmiertelnych.

W przedsiębiorstwie dostępna jest odpowiednia liczba apteczek pierwszej pomocy i gaśnic, a także przeszkolonych ratowników. Wszyscy pracownicy i pracodawca muszą przestrzegać przepisów prawnych i wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa pracy.

#### **4.9 Środowisko pracy**

Pracownik ma prawo do bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, które nie stanowi zagrożenia dla zdrowia. Zgłoszenia odchyleń należy traktować poważnie, a ich usunięciem musi zająć się odpowiedni przełożony.

### **5. Zrównoważony rozwój**

Jako ELO eG jesteśmy zobowiązani do działania w ramach naszej odpowiedzialności w sposób przyjazny dla środowiska i społecznie odpowiedzialny. Nasze rozumienie zrównoważonego rozwoju polega na przestrzeganiu zasad ekologicznych, społecznych i ekonomicznych oraz ich kompleksowej integracji z codziennym życiem.

Również od naszych partnerów oczekujemy działania w taki sposób, aby przyszłe pokolenia mogły żyć tak, jak my obecnie. Ochrona ograniczonych zasobów, w szczególności wody, redukcja emisji gazów cieplarnianych, ochrona różnorodności biologicznej i poszanowanie godności człowieka zajmują centralne miejsce. Bardzo pożądanym jest dla nas, aby nasi partnerzy biznesowi aktywnie działali na rzecz zrównoważonego rozwoju.



## 6. Zasady etyczne

### 6.1 Korupcja i uczciwość

Wszelkie formy sprzeniewierzenia, przekupstwa, wymuszeń, korupcji lub przyznawania nieuczciwych zachęt finansowych lub innych są zabronione. Dotyczy to w szczególności relacji z partnerami biznesowymi, politykami, dziennikarzami oraz instytucjami publicznymi lub państwowymi. Oczekujemy maksymalnej uczciwości na wszystkich poziomach.



### 6.2 Pranie pieniędzy

Pranie pieniędzy to wprowadzanie nielegalnie uzyskanych środków, np. z handlu narkotykami lub wymuszeń, do legalnego obiegu finansowego i gospodarczego. Aby uniknąć stania się częścią tej zorganizowanej przestępczości, ELO eG nawiązuje relacje biznesowe wyłącznie z partnerami handlowymi, którzy działają zgodnie z przepisami prawnymi i wykorzystują legalne zasoby finansowe.

### 6.3 Uczciwa konkurencja

Traktujemy naszych konkurentów uczciwie i zobowiązujemy się do powstrzymywania się od wszelkich praktyk, które są sprzeczne z tym założeniem. W szczególności przestrzegamy obowiązujących przepisów antymonopolowych i powstrzymujemy się od wszelkich porozumień i innych działań, które mogłyby wpływać na ceny i warunki.



### 6.4 Darowizny i sponsoring

Wszystkie darowizny i programy sponsorskie realizowane przez ELO eG muszą być przejrzyste. Dotyczy to w szczególności tożsamości odbiorcy i planowanego wykorzystania środków. Darowizny i programy sponsorskie służą pozytywnemu kształtowaniu naszego wizerunku i sposobu postrzegania nas w oczach opinii publicznej. Dlatego dokładnie sprawdzamy, czy odbiorcy darowizn i programów sponsorskich reprezentują wartości ELO eG.

### 6.5 Poufność i ochrona danych

Pracownicy i partnerzy biznesowi, którzy otrzymują informacje poufne, są zobowiązani do nieprzekazywania ich nieupoważnionym osobom trzecim.

Firma ELO eG traktuje wszystkie udostępnione jej informacje jako poufne i wykorzystuje je wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem. Podczas gromadzenia, przechowywania, przetwarzania i przekazywania danych przestrzegane są obowiązujące przepisy prawne dotyczące ochrony danych i bezpieczeństwa informacji.

## 6.6 Cyberbezpieczeństwo

W procesie cyfryzacji istotną rolę odgrywa ochrona systemów, sieci i programów. Pracownicy są zachęcani do korzystania z istniejących systemów bezpieczeństwa oraz do sprawdzania nieprawidłowości i zgłaszania ich w razie potrzeby do działu IT. Partnerzy biznesowi są również zobowiązani do utworzenia systemu cyberbezpieczeństwa w swoim przedsiębiorstwie, aby uniemożliwić osobom trzecim uzyskanie dostępu do wrażliwych danych.

## 7. Relacje biznesowe z dostawcami

ELO eG zobowiązuje się przekazać niniejszy Kodeks postępowania swoim bezpośrednim dostawcom i oczekiwać od nich, aby oni również przestrzegali określonych w nim zasad oraz, w razie potrzeby, przekazali je swoim partnerom w łańcuchu dostaw. Odstępstwa od zasad sformułowanych w Kodeksie postępowania wzdłuż łańcucha wartości dodanej ELO eG można zgłaszać pod adresem e-mail [compliance@elo-online.de](mailto:compliance@elo-online.de). Zastrzegamy sobie prawo do zażądania szczegółowych informacji niezbędnych do rozpatrzenia zgłoszenia. Poważne naruszenia zasad mogą prowadzić do zakończenia relacji biznesowych. Partnerzy biznesowi zobowiązują się do przestrzegania Kodeksu postępowania poprzez złożenie prawnie wiążącego podpisu.

## 8. Przestrzeganie i wdrażanie Kodeksu postępowania

Wszyscy pracownicy ELO eG są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu postępowania. Za kontrolę przestrzegania Kodeksu postępowania odpowiedzialny jest zarząd ELO eG.

Naruszenia Kodeksu postępowania należy zgłaszać inspektorom ds. zgodności pod podanymi danymi kontaktowymi lub adresem e-mail [compliance@elo-online.de](mailto:compliance@elo-online.de).

Chcielibyśmy wyraźnie podkreślić, że wszystkie zgłoszenia ewentualnych naruszeń zostaną zbadane, a zgłaszający nie doświadczą żadnych niedogodności. W zależności od wagi zdarzenia zostanie podjęta decyzja o dalszym postępowaniu z osobą, która dopuściła się nadużycia. W przypadku poważnych naruszeń zasad ELO eG zobowiązuje się do zgłoszenia incydentu właściwemu organowi i zakończenia stosunku pracy.

Wersja 3, Data wydania: 03.02.2026

Przedsiębiorstwo, pieczęć firmowa

Imię i nazwisko pracownika\*, dział/  
stanowisko

Miejscowość, data, podpis pracownika

\*Proszę zapisać czytelnie