



# Kodeks Postępowania Etycznego partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców firmy POL-MAK Ława Sp. z o.o.

**Zatwierdził:**

Dariusz Makowiak

*Makowiak*  
Członek Zarządu

09.01.2023.....

**(data i podpis)**

**Wersja 1.0. z dnia 09.01.2023**



Pol-Mak Ława Sp. z o.o. preferuje współpracę z partnerami biznesowymi, dostawcami i podwykonawcami, którzy utrzymują wysokie standardy etyczne. Niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego w Biznesie stanowi fundament, na którym budowane są relacje oparte na zaufaniu, uczciwości, poszanowaniu praw człowieka i przestrzeganiu prawa. Wymagamy przestrzegania praw, reguł i przepisów dotyczących prowadzenia działalności zgodnej z prawem. Oczekujemy od wszystkich naszych partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców poszanowania zasad przedstawionych w niniejszym Kodeksie. Opisanie w dokumencie elementy stanowią ważne kryterium doboru oraz oceny partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców.

Prezentujemy niniejszy Kodeks chcąc wspierać naszych partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców w budowaniu świadomości i rozwoju etycznych praktyk. Wierzymy, że podejście oparte na etycznej współpracy i zaufaniu przyniesie korzyści nam, naszym partnerom biznesowym, dostawcom i podwykonawcom.

#### **Obowiązki partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców firmy POL-MAK Sp. z o.o.:**

Firma POL-MAK ŁAWA Sp. z o.o. uważa, że w miejscu pracy, w całym łańcuchu dostaw, wszyscy pracownicy powinni być traktowani w sposób godny, sprawiedliwy i etyczny. Od partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców firmy POL-MAK Ława Sp. z o.o. oczekuje się, że będą podzielać to zaangażowanie na rzecz praw człowieka.

##### **1) Zakaz dyskryminacji**

Partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy nie mogą dopuszczać się dyskryminacji wobec jakichkolwiek pracowników ze względu na rasę, praktyki religijne, wyznanie, kolor, narodowość, płeć, orientację seksualną (w tym tożsamość płciową), status matrymonialny, wiek, niepełnosprawność fizyczną lub psychiczną, stan zdrowia, informacje genetyczne, pochodzenie, status weterana lub jakiejkolwiek inne cechy chronione prawem.

##### **2) Zakaz napastowania**

Partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy mają obowiązek traktowania wszystkich pracowników w sposób humanitarny i z szacunkiem oraz zobowiązują się do zapewnienia miejsca pracy wolnego od napastowania. Dostawcy nie mogą stosować wobec pracowników kar cielesnych ani podawać ich



napastowaniu fizycznym, seksualnym, psychologicznemu lub słownemu. Dostawcy nie mogą stosować wobec pracowników gróźb kar pieniężnych jako środka dyscyplinarnego.

### **3) Praca dzieci**

Partnerom biznesowym, dostawcom i podwykonawcom nie wolno zatrudniać dzieci.

### **4) Praca przymusowa i handel ludźmi**

Partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy nie mogą angażować się w żadne formy pracy przymusowej, niewolniczej, wymuszonej ani pracę więźniów. Nie mogą angażować się w handel ludźmi ani żadne formy pracy niedobrowolnej.

### **5) Wynagrodzenia, świadczenia i godziny pracy**

Partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy mają obowiązek przestrzegania wszystkich właściwych przepisów dotyczących wynagrodzeń, w tym dotyczących płacy minimalnej, nadgodzin i przewidzianych prawem świadczeń. Nie zezwala się im na obniżenie wynagrodzeń w charakterze środka dyscyplinarnego, a ponadto żadne potrącenia, których nie przewidują przepisy krajowe lub lokalne, nie są dozwolone bez wyraźnej, pisemnej zgody zainteresowanego pracownika.

### **6) Wolność zrzeszania się**

Partnerzy biznesowi, dostawcy i podwykonawcy mają obowiązek respektowania praw wszystkich pracowników do zrzeszania się z innymi, tworzenia organizacji i dołączania do organizacji własnego wyboru, a także do prowadzenia negocjacji zbiorowych, bez obawy przed interwencją, dyskryminacją, represjami lub napastowaniem.

### **7) Zgłaszanie i wyjaśnienia nieprawidłowości**

Każdy nasz partner biznesowy, dostawca i podwykonawca posiadający wiedzę o ewentualnych naruszeniach lub podejrzewający nieetyczne lub nielegalne zachowania naruszający, jego zdaniem, niniejszy Kodeks, może przesłać swoje uwagi na email [opinie-ilawa@pol-mak.com.pl](mailto:opinie-ilawa@pol-mak.com.pl). Odbiorą opinii są wyłącznie Członkowie Zarządu, którzy podejmują decyzję, któremu pracownikowi przekazać zgłoszenie do rozpatrzenia.