

Brüggen

Kodeks postępowania H. & J. Brüggen KG





SPIS TREŚCI

I. Przedmowa i cele

II. Wymagania dotyczące dostawców / partnerów biznesowych

II.I Prawa człowieka

II.II Ochrona środowiska

II.III Zasady etyczne

III. Zgodność i wdrażanie

IV. Zgłaszanie naruszeń

V. Wejście w życie

I. Przedmowa i cele

Grupa Brügger – firma rodzinna z ponad 150-letnią historią – koncentruje swoją uwagę na zakupie, produkcji i dystrybucji bezpiecznych i nadających się do spożycia produktów, które spełniają krajowe i międzynarodowe wymogi prawne, a także na zgodności ze standardami społecznymi i środowiskowymi. Jesteśmy świadomi naszej społecznej, ekologicznej i ekonomicznej odpowiedzialności. Za pomocą naszego Kodeksu Postępowania określamy nasze oczekiwania i zasady wobec naszych partnerów biznesowych¹. Zasady i oczekiwania określone tutaj opierają się na

obowiązujących przepisach krajowych, wymogach prawnych Unii Europejskiej i umowach międzynarodowych, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Wytycznych dotyczących praw dziecka i postępowania w biznesie, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz międzynarodowych standardach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

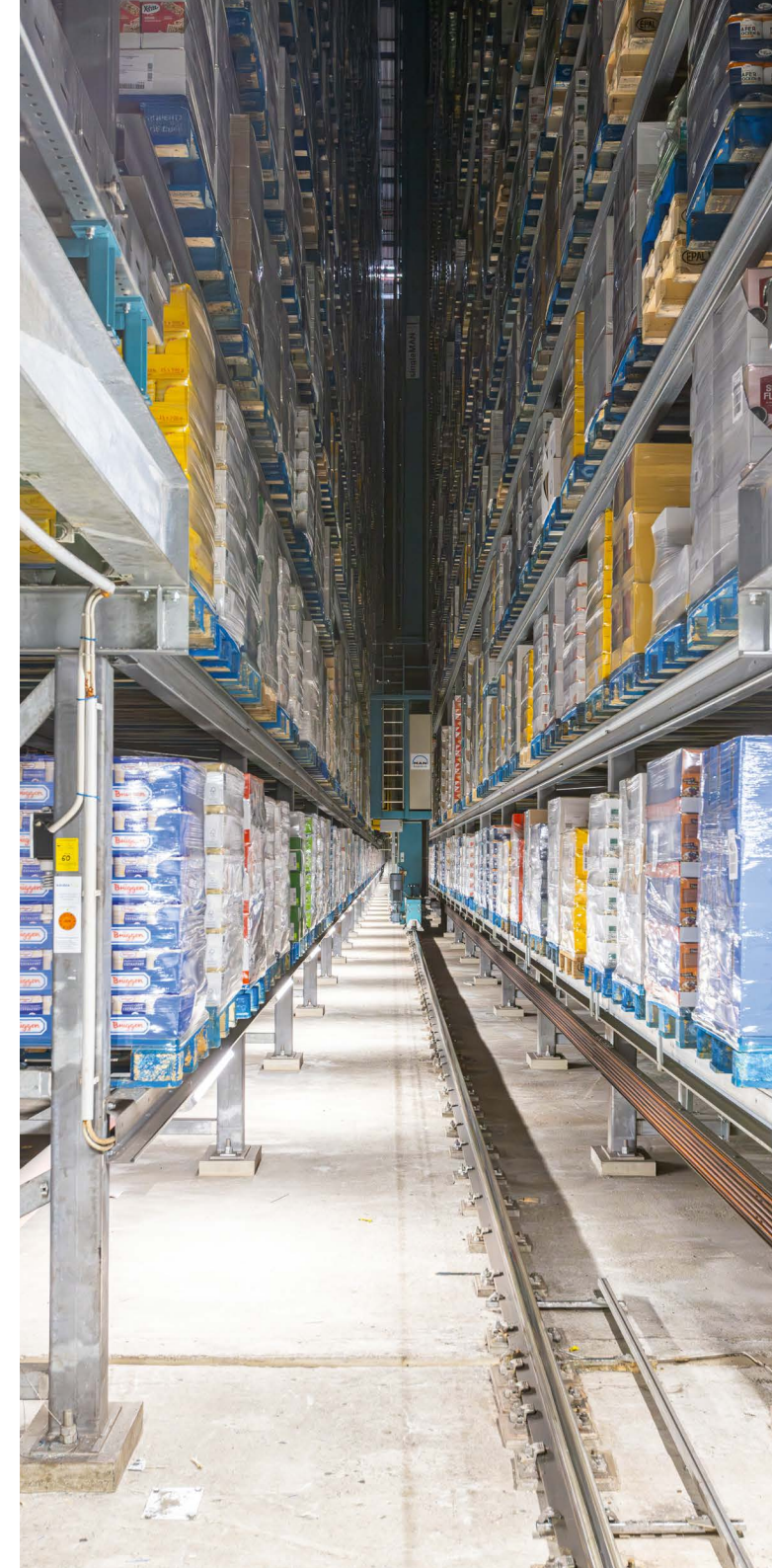
¹ Ze względu na lepszą czytelność pominięto jednocześnie stosowanie form męskich, żeńskich i różnorodnych (m/f/d). Wszystkie oznaczenia osobowe odnoszą się w równym stopniu do wszystkich płci.



Dyrektorzy zarządzający firmy H. & J. Brügger KG, od strony lewej do prawej: Hanno Brügger, Johannes Brügger, Jochen Brügger

II. Wymagania dotyczące dostawców / partnerów biznesowych

Niniejszy Kodeks postępowania określa następujące zasady korporacyjne i tworzy ramy dla opartej na zaufaniu, konstruktywnej i długoterminowej współpracy. Przestrzeganie zasad i prowadzenie działalności zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami i regulacjami, a także uznanymi na całym świecie standardami społecznymi i ekologicznymi jest obowiązkowe dla wszystkich partnerów biznesowych i jest weryfikowane i oceniane przez Grupę Brügger w celu zapewnienia zgodności i zapobiegania potencjalnym konfliktom z niniejszym Kodeksem postępowania. Nasi dostawcy wyrażają zgodę na poddanie się audytowi przeprowadzanemu przez Grupę Brügger w celu weryfikacji zgodności z oczekiwaniami i zasadami dotyczącymi praw człowieka i ochrony środowiska. Ponadto należy udostępnić informacje, których Grupa Brügger wymaga od partnerów biznesowych w celu zapewnienia zgodności z obowiązkami w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw (zgodnie z krajową ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw, zwaną dalej „LkSG”). Grupa Brügger będzie przy tym odpowiednio uwzględniać wymogi w zakresie ochrony danych. W przypadku naruszenia praw człowieka lub zasad ochrony środowiska określonych w niniejszym dokumencie lub w LkSG, dostawca otrzyma rozsądny termin na zaprzestanie naruszeń



lub - jeśli rozwiązanie umowy nie jest możliwe - na ich zminimalizowanie. Środki zaradcze muszą zostać uzgodnione z Grupą Brüggen. W razie potrzeby Grupa Brüggen zapewni odpowiednie wsparcie, aby zapewnić przestrzeganie obowiązków w zakresie należytej staranności w całym łańcuchu dostaw. W przypadku uzyskania uzasadnionych informacji o naruszeniu zasad przez dostawców pośrednich, nasi dostawcy są zobowiązani do współpracy z Grupą Brüggen w celu ustanowienia odpowiednich środków zapobiegawczych u dostawcy. Naruszenie wyżej wymienionych zasad może prowadzić do ponownej oceny relacji biznesowych.



II.1 Prawa człowieka

Ryzyko naruszenia praw człowieka to sytuacja, w której istnieje wystarczające prawdopodobieństwo naruszenia jednego z poniższych zakazów ze względu na okoliczności faktyczne:

a. Naruszenie zakazu pracy dzieci

Praca dzieci jest surowo zabroniona na wszystkich etapach produkcji. Nasi partnerzy biznesowi są wyraźnie proszeni o przestrzeganie wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w odniesieniu do minimalnego wieku zatrudnienia dzieci. Zgodnie z tymi wytycznymi minimalny wiek nie powinien być niższy niż wiek, do którego zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawa pracy istnieje obowiązek szkolny, a w żadnym wypadku nie powinien być niższy niż 15 lat.

Jeśli dzieci są zatrudnione, obowiązkiem partnera biznesowego jest udokumentowanie tego faktu i zapewnienie dzieciom możliwości uczęszczania do szkoły. Ponadto niedozwolone jest zatrudnianie osób poniżej 18 roku życia do pracy, która może zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi moralnemu, czyli do tak zwanej najgorszej formy pracy dzieci. Nasi partnerzy biznesowi muszą wdrożyć ustandaryzowany proces rekrutacji i zatrudniania, w tym solidny proces weryfikacji wieku. Jeśli zidentyfikujemy pracę dzieci u bezpośredniego dostawcy, otrzyma on rozsądny termin na jej wyeliminowanie. Jeśli dostawca nie wywiąże się z obowiązku wyeliminowania pracy dzieci w swojej działalności



w wyznaczonym terminie, relacja biznesowa zostanie zakończona.

b. Naruszenie zakazu pracy przymusowej i wszelkich form niewolnictwa

Wyraźnie zabrania się stosowania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej, niewolniczej lub podobnych praktyk. Wszelkie zatrudnienie musi odbywać się na zasadzie dobrowolności, bez stosowania kar lub nacisków. Pracownicy muszą mieć możliwość zakończenia pracy lub stosunku pracy w dowolnym momencie bez obawy o konsekwencje. Ponadto wszelkie formy niedopuszczalnego traktowania pracowników są surowo zabronione, w tym stres psychologiczny, molestowanie seksualne i degradacja.

c. Rekrutacja pracowników migrujących i tymczasowych

Jeśli pracownicy migrujący i/lub tymczasowi są zatrudniani bezpośrednio lub pośrednio (np. przez podwykonawców i agencje pracy) przez naszych bezpośrednich partnerów biznesowych, chcielibyśmy zwrócić uwagę, że istnieje obowiązek podjęcia starań w celu przeniesienia tych pracowników do stałego stosunku pracy. Nie wolno pobierać żadnych opłat rekrutacyjnych ani innych opłat określonych w dyrektywie MOP w sprawie uczciwej rekrutacji²³, nawet jeśli przepisy krajowe zezwalają inaczej. Nasi bezpośredni partnerzy biznesowi muszą uznać i wdrożyć wymogi Dyrektywy MOP.

² Międzynarodowa Organizacja Pracy

³ Wytyczne: [woms_536755.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_536755.pdf)



d. Lekceważenie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagrożeń dla zdrowia związanych z pracą

Bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest zapewniane na podstawie obowiązujących krajowych i międzynarodowych norm i przepisów prawa. Osiąga się to poprzez opracowanie i wdrożenie odpowiednich systemów bezpieczeństwa pracy, które podejmują niezbędne środki ostrożności przeciwko potencjalnym wypadkom i uszkodzkom na zdrowiu w związku z wykonywaną pracą. Należy również wdrożyć środki zapobiegające nadmiernemu wyczerpaniu fizycznemu lub psychicznemu.

Ponadto pracownicy są regularnie informowani i szkoleni w zakresie obowiązujących norm i środków bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zagwarantować wystarczającą ilość wody pitnej i czystych urządzeń sanitarnych dla pracowników.

e. Lekceważenie wolności zrzeszania się, wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i prawa do rokowań zbiorowych

Wszyscy pracownicy mają prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Jeśli nie jest to zapisane w ustawodawstwie krajowym, zastosowanie mają odpowiednie zasady MOP.

Pracownicy mają prawo do wstępowania do związków zawodowych lub ich tworzenia oraz do wspierania rokowań zbiorowych. Dyskryminacja pracowników ze względu na założenie, przystąpienie lub członkostwo w takiej organizacji jest niedozwolona. Przedstawiciele pracow-



ników powinni mieć swobodny dostęp do miejsc pracy swoich członków, aby zapewnić im możliwość korzystania ze swoich praw w sposób zgodny z prawem i pokojowy.

f. Nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Zgodnie z artykułem niemieckiej Ustawy Zasadniczej, artykuł osiemnasty ustęp trzy A, Kodeksu Pracy i artykuł dwudziesty pierwszy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej ustanawia, że wszelkie przejawy dyskryminacji są niedopuszczalne. Żaden pracownik nie może być dyskryminowany, ani traktowany preferencyjnie ze względu na płeć, pochodzenie, rasę, kolor skóry, język, miejsce urodzenia, pochodzenie etniczne lub społeczne, poglądy religijne lub polityczne lub wiarę, oraz żaden pracownik nie może być dyskryminowany ze względu na niepełnosprawność. Zasada ta ma zastosowanie podczas całego etapu ubiegania się o pracę oraz w okresie

obowiązywania umowy o pracę. Zabrania się wyświetlania i rozpowszechniania materiałów pornograficznych.

g. Potrącenie odpowiedniego wynagrodzenia

Adekwatność wynagrodzenia musi być zagwarantowana przez prawnie wiążące płace minimalne i świadczenia socjalne. Ponadto należy przestrzegać standardów wynagrodzeń wynikających z negocjacji zbiorowych. Środki te mają na celu zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia, aby umożliwić pracownikom i ich rodzinom godne życie. Wypłaty są dokonywane w regularnych odstępach czasu, ale co najmniej raz w miesiącu. Potrącenia z wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny są wykluczone. Pracownikom przysługują ustawowe świadczenia socjalne. Maksymalna liczba godzin do przepracowania wynika z prawa krajowego, standardów branżowych i układów zbiorowych i musi zostać



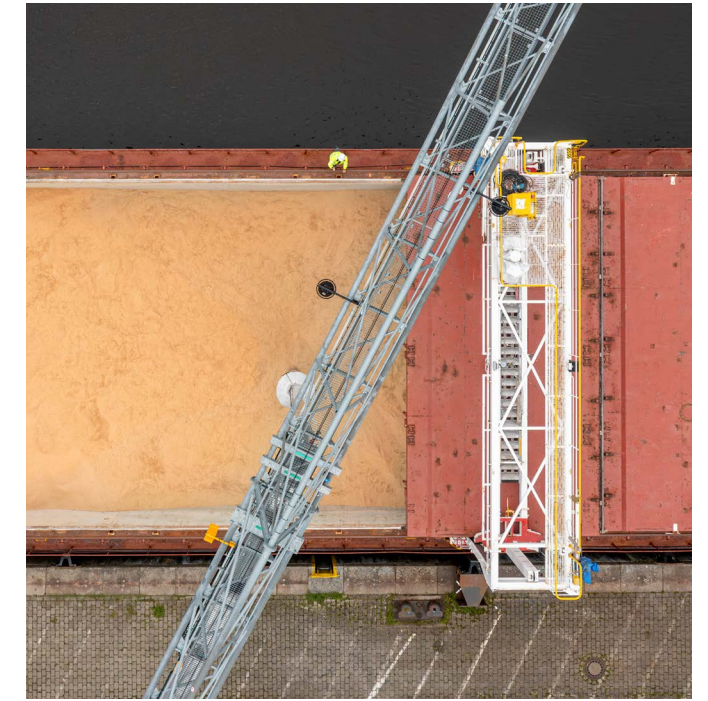
sprawdzona pod kątem zgodności z MOP i zastosowana. 48 godzin tygodniowo nie może być regularnie przekraczane. Praca w godzinach nadliczbowych jest zgodna z przepisami krajowymi, a zatem jest dobrowolna i uznawana za wyjątek. Jest ona wykonywana z uwzględnieniem okresu odpoczynku, którego należy przestrzegać. Pracownicy otrzymują rekompensatę za nadgodziny. Każdy pracownik ma prawo do jednego dnia wolnego w tygodniu.

h. Bezprawna eksmisja i powodowanie szkodliwego zanieczyszczenia gleby, powietrza, wody

Dostawca nie może naruszać legalnych praw własności i pozbawiać gruntów, lasów lub wód, których wykorzystanie jest ważne dla utrzymania ludzi. Należy unikać jakiegokolwiek szkodliwego wpływu na glebę, wodę i powietrze, zanieczyszczenia hałasem i nadmiernego zużycia wody, zwłaszcza jeśli zagrażają one zdrowiu ludzi, znacząco pogarszają zasoby naturalne do produkcji żywności lub utrudniają ludziom dostęp do czystej wody pitnej lub urządzeń sanitarnych.

i. Wykorzystanie sił bezpieczeństwa z naruszeniem praw człowieka

Partner biznesowy przestrzega zakazu zlecenia lub korzystania z prywatnych lub publicznych służb bezpieczeństwa w celu ochrony projektu spółki, jeżeli z powodu braku instrukcji lub kontroli ze strony spółki rozmieszczenie sił bezpieczeństwa powoduje obrażenia ciała lub życia, narusza zakaz tortur lub innego okrutnego,



niehumanitarnego lub poniżającego traktowania i/lub ogranicza wolność zrzeszania się i zrzeszania się.

j. Przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu

We wszystkich działaniach biznesowych należy zachować najwyższe standardy uczciwości i etyki. Partnerzy biznesowi muszą stosować politykę zerowej tolerancji dla wszelkich form przekupstwa, korupcji, wymuszeń i defraudacji. Podczas interakcji z partnerami biznesowymi, takimi jak klienci, dostawcy i instytucje rządowe, należy zapewnić wyraźny rozdział między interesami firmy a osobistymi interesami pracowników po obu stronach. Działania i decyzje (zakupowe) są podejmowane niezależnie od niewłaściwych wpływów i osobistych motywów.



II.II Ochrona środowiska

Krajowe i międzynarodowe przepisy oraz normy środowiskowe stanowią podstawę zrównoważonej i oszczędzającej zasoby działalności gospodarczej. Celem jest promowanie świadomości ekologicznej i działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Dąży się do świadomego wykorzystywania zasobów w celu zminimalizowania wpływu na środowisko. Emisje do powietrza oraz usuwanie odpadów, chemikaliów i ścieków są zgodne z przepisami i obowiązującymi wytycznymi. Partner biznesowy zapewni, że wszystkie niezbędne licencje środowiskowe są dostępne, aktualizowane i wdrażane w jego firmie. Konieczne jest zminimalizowanie zużycia zasobów podczas procesów produkcyjnych oraz ograniczenie lub uniknięcie wytwarzania wszelkiego rodzaju odpadów, w tym wody i energii. Można to zrobić zarówno bezpośrednio w miejscu pochodzenia, jak i poprzez zastosowanie różnych metod i środków, takich jak dostosowanie procedur produkcji i konserwacji, optymalizacja procesów operacyjnych, stosowanie alternatywnych materiałów, oszczędzanie zasobów, recykling lub ponowne wykorzystanie materiałów.

a. Postępowanie z odpadami i substancjami niebezpiecznymi, takimi jak rtęć

Partner biznesowy stosuje ustrukturyzowaną metodę identyfikacji, obsługi, ograniczania i odpowiedzialnego usuwania lub recyklingu odpadów stałych. Zakazy eksportu odpadów niebez-

piecznych zgodnie z Konwencją Bazylejską z dnia 22 marca 1989 r., z późniejszymi zmianami, są ściśle przestrzegane. Chemikalia lub inne substancje, które mogą stanowić zagrożenie w przypadku uwolnienia do środowiska, są rozpoznawane i odpowiednio traktowane w celu zapewnienia bezpieczeństwa podczas wszystkich procesów, takich jak przechowywanie, transport, użytkowanie, recykling, ponowne wykorzystanie i utylizacja. Rtęć jest wykorzystywana zgodnie z postanowieniami Konwencji z Minamata z dnia 10 października 2013 r., a trwałe zanieczyszczenia organiczne są traktowane zgodnie z Konwencją Sztokholmską z dnia 23 maja 2001 r., z późniejszymi zmianami.

b. Radzenie sobie ze zużyciem / wydajnością energii

Konieczne jest monitorowanie zużycia energii i odpowiednie jego dokumentowanie. Należy poszukiwać rozwiązań ekonomicznych w celu zwiększenia efektywności wykorzystania energii i zmniejszenia jej zużycia.

II.III Zasady etyczne

Wszelkie formy przekupstwa, wymuszenia, defraudacji i korupcji, a także akty oszustwa i próby fałszerstwa są zabronione. Przetwarzanie i zabezpieczanie danych musi odbywać się zgodnie z obowiązującymi przepisami i wymogami prawnymi.





III. Zgodność i wdrażanie

Aby wywiązać się z naszej odpowiedzialności społecznej, pracownicy i partnerzy biznesowi są zobowiązani do przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania i stosowania się do określonych w nim zasad. W ramach Grupy Brüggen oferujemy szkolenia z zakresu CSR i oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi przekażą treść niniejszego Kodeksu postępowania swoim pracownikom. Jeśli pojawiają się pytania dotyczące zrozumienia lub interpretacji, pracownicy lub partnerzy biznesowi Brüggen mogą skontaktować się z odpowiednią osobą kontaktową w Grupie Brüggen. Tutaj można również zwrócić się o wsparcie w przypadku trudności z wdrożeniem. Zasada otwartych drzwi jest ważną zasadą naszej kultury korporacyjnej.

Brüggen zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów w celu zapewnienia, że partnerzy biznesowi spełniają określone wymagania. Wszelkie naruszenia Kodeksu Postępowania mogą prowadzić do zakończenia relacji biznesowych.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi niezwłocznie rozwiążą lub poinformują o wszelkich zidentyfikowanych problemach, aby w razie potrzeby można było wspólnie wypracować rozwiązanie.

IV. Zgłaszanie naruszeń

W przypadku naruszenia zasad niniejszego Kodeksu postępowania, informacje mogą być obecnie przekazywane w następujący sposób:

Wewnętrzne:

Korzystanie z anonimowego systemu raportowania za pośrednictwem B365

Zewnętrzne:

[System zgłaszania nieprawidłowości](#)
[H. & J. Brüggen KG \(office.com\)](#)



V. Wejście w życie

Niniejszy Kodeks Postępowania został wdrożony w marcu 2024 r. i będzie obowiązywał od tej daty.

Niniejsza wersja zastępuje wszystkie poprzednie wersje niniejszego Kodeksu postępowania.

Brüggen

H. & J. Brüggen KG
Gertrudenstraße 15
23568 Lübeck, Niemcy
E-mail: social.compliance@brueggen.com
Telefon: +49 (451) 3100 - 0
www.brueggen.com

Brüggen Polska Sp. z o.o.
ul. Chałubińskiego 8
00-613 Warszawa
Polska

