



Kodeks Postępowania Leman Group

Misją **Leman Group** jest tworzenie wartości poprzez umożliwienie każdemu jak najlepszego wykorzystania energii i zasobów, godzące postęp ze zrównoważonym rozwojem dla wszystkich.

Leman Group jest firmą odpowiedzialną i zaangażowaną.

Nasze zaangażowanie jest silne: zawsze dotrzymujemy złożonych obietnic i działamy z pełną przejrzystością. Wyrażamy nasze wartości i dzielimy się nimi, a przede wszystkim zapewniamy sobie konkretne środki do osiągania celów. Nasze zobowiązania przekładają się na działania.

Jesteśmy w pełni świadomi naszej **odpowiedzialności społecznej** i kierunku, który chcemy obrać. Wiemy też, czego odmawiamy: naruszania praw człowieka, korupcji i degradacji środowiska. W tym duchu **Leman Group musi odgrywać wiodącą rolę w podnoszeniu standardów naszej branży w zakresie zrównoważonego rozwoju.**

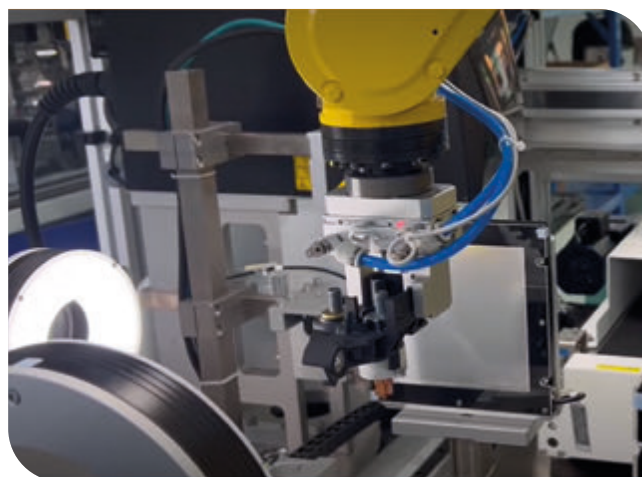
Zobowiązania te zostały celowo wpisane w nasz **Kodeks Postępowania**.

Zobowiązujemy się do przestrzegania niniejszego Kodeksu i wcielania go w życie w każdym naszym działaniu. Obowiązuje on wszystkich pracujących w Leman Group i jej spółkach zależnych.

Jesteśmy przekonani, że **zaufanie, odpowiedzialność i autonomia** to fundamentalne wartości, które wyznaczają sposób naszej pracy. Zaufanie jest wypracowywane i demonstrowane poprzez działania każdej osoby, indywidualnie i zbiorowo. Stanowi ono kompas w złożonym środowisku, umożliwiając podejmowanie sprawiedliwych i rzetelnych decyzji. Zachęcamy każdego pracownika do **pełnego wzięcia odpowiedzialności i korzystania z autonomii** w swoich decyzjach

i działaniach, rozwijając kulturę, w której etyka i odpowiedzialność każdego idą w parze.

Etyka jest ucieleśniana przez każdego członka zespołu, który uosabia zarówno swoją indywidualną odpowiedzialność, jak i odpowiedzialność Grupy, przyczyniając się tym samym do budowania zaufania i reputacji Leman Group.



Zaufanie umożliwia tę autonomię i wzmacnia nasze relacje z klientami, partnerami, akcjonariuszami, pracownikami i społecznościami, z którymi wchodzimy w interakcje. W tym kontekście opracowaliśmy niniejszy **Kodeks Postępowania**, który stanowi nasz punkt odniesienia w zakresie etyki i odpowiedzialnego zachowania. Odzwierciedla on nasze zaangażowanie w obszarze **etyki, bezpieczeństwa, zrównoważonego rozwoju, jakości i cyberbezpieczeństwa** oraz kieruje naszym odpowiedzialnym i pełnym szacunku postępowaniem we wszystkich relacjach.



Każdy jest odpowiedzialny za przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa i regulacji, stosowanie polityk Leman Group oraz pielęgnowanie silnych zasad etycznych. Ta **wspólna odpowiedzialność** jest niezbędna do budowania zaufania w organizacji.

Ponieważ **zaufaniu towarzyszy autonomia**, Karta wyznacza jasne zasady, obejmujące to, co „mogę robić» i „czego nie mogę robić», wraz z odniesieniami do powiązanych polityk i procedur, dostosowanych w razie potrzeby do lokalnych wymogów prawnych.

Co robić w razie wątpliwości lub konieczności zgłoszenia sytuacji?

Zachęcamy każdego do wykazywania się rozsądkiem i autonomią w codziennych działaniach. W przypadku dylematu etycznego lub niepewności dostępne jest wsparcie pomagające w podejmowaniu decyzji.

Nasz system alarmowy **SpeakUp** umożliwi pracownikom i zewnętrznym interesariuszom bezpieczne i poufne zgłaszanie wszelkich obaw. Każde zgłoszenie jest dokładnie i rzetelnie analizowane z poszanowaniem wszystkich zaangażowanych osób. Wnioski są następnie przedstawiane właściwym organom zarządzającym, które określają odpowiednie działania zgodnie z naszymi politykami, w szczególności dotyczącymi sygnalistów i zarządzania sprawami.

W przypadku stwierdzenia sytuacji sprzecznej z naszymi zasadami lub regułami każdy ma obowiązek działać i niezwłocznie ją zgłosić. Jest to odpowiedzialność wspólna dla wszystkich.



Spis treści

1. Poszanowanie prawa i praw podstawowych – Strona 6

- Zerowa tolerancja dla pracy dzieci
- Zerowa tolerancja dla pracy przymusowej i wszelkich form wyzysku
- Promowanie godnej pracy szanującej prawa podstawowe

2. Kultura włączenia i szacunku – Strona 10

- Promowanie równych szans i włączenia wszystkich
- Docenienie różnorodności i osób z niepełnosprawnościami
- Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji
- Zapobieganie mobbingowi i molestowaniu seksualnemu
- Zachęcanie do dialogu społecznego i wolności zbiorowej wypowiedzi

3. Działanie na rzecz zrównoważonej przyszłości – Strona 13

- Uznanie zdrowia i bezpieczeństwa za bezwzględny priorytet
- Codzienna ochrona środowiska
- Aktywny wkład w zrównoważony rozwój i dekarbonizację
- Ograniczanie naszego wpływu na przyrodę i ochrona zasobów
- Wspieranie lokalnych społeczności
- Uczestnictwo w odpowiedzialnej transformacji energetycznej

4. Ochrona danych i bezpieczeństwo cyfrowe – Strona 18

- Odpowiedzialne korzystanie z narzędzi informatycznych
- Ochrona danych osobowych każdego
- Zapewnienie poufności informacji wewnętrznych
- Zabezpieczenie danych klientów, dostawców i partnerów
- Ochrona naszych zasobów cyfrowych i własności intelektualnej
- Etyczne i odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji
- Podejmowanie rzetelnych decyzji w oparciu o dane wysokiej jakości

5. Razem się rozwijamy – Strona 22

- Rozwijanie kompetencji i talentów każdego
- Wspieranie ścieżek kariery zawodowej i mobilności
- Promowanie dobrostanu i współpracy między pokoleniami
- Zachęcanie do autonomii i odpowiedzialności
- Wspieranie ścieżek rekwalifikacji zawodowej w razie potrzeby

6. Działanie z integralnością w naszych działaniach – Strona 25

- Odpowiedzialne korzystanie z zasobów firmy
- Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi
- Mówienie nie korupcji we wszelkich formach
- Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji
- Stosowanie międzynarodowych przepisów compliance (eksport, sankcje)
- Współpraca z odpowiedzialnymi i zaangażowanymi dostawcami
- Zapewnienie przejrzystości i wiarygodności sprawozdań finansowych
- Zarządzanie prezentami, zaproszeniami i korzyściami
- Zachowanie neutralności politycznej
- Odpowiedzialne postępowanie wobec substancji zabronionych
- Ochrona reputacji firmy

7. Wzorowe zachowanie na co dzień – Strona 29

- Szacunek i życzliwość wobec współpracowników
- Poszanowanie ról, obowiązków i hierarchii
- Doskonałość w relacjach z klientem
- Bezpieczeństwo przede wszystkim, w tym stosowanie ŚOI
- Przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i zasad bezpieczeństwa
- Poszanowanie harmonogramów i organizacji pracy
- Uczciwość, przejrzystość i wzorowe postępowanie
- Poszanowanie praw i świadczeń pracowników
- Odpowiedzialne korzystanie z form zatrudnienia

8. Codzienne stosowanie Karty – Strona 33

- Osobiste zaangażowanie w przestrzeganie Kodeksu
- Dzielenie się zasadami i ich propagowanie
- Aktywne uczestnictwo w kulturze etycznej firmy
- Przyjmowanie indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności

9. Odpowiedzialny łańcuch dostaw – Strona 36

- Budowanie odpowiedzialnych relacji z dostawcami
- Zapewnienie poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu
- Ograniczanie skutków społecznych i środowiskowych
- Zwalczanie minerałów konfliktowych
- Zachęcanie partnerów do stosowania zrównoważonych praktyk

10. Speak Up: odwaga mówienia, działania i zmieniania – Strona 39

- Zachęcanie każdego do zgłaszania niepokojących sytuacji
- Zapewnienie poufności i ochrony osób
- Rzetelne i poważne traktowanie każdego zgłoszenia
- Wdrażanie niezbędnych działań naprawczych
- Uczynienie czujności wspólną odpowiedzialnością

01.

Poszanowanie prawa i praw podstawowych



01. Poszanowanie prawa i praw podstawowych

Grupa Leman zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy w krajach, w których działa, a także podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W pełni przestrzega ona powszechnych zasad praw człowieka określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i zapewnia ich stosowanie we wszystkich swoich działaniach i relacjach zawodowych.

Grupa promuje środowisko pracy oparte na **godności, szacunku, równości i bezpieczeństwie**. Zobowiązuje się do zapewnienia godnych warunków pracy wszystkim pracownikom, w szczególności w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia, zdrowia i

bezpieczeństwa, oraz do ochrony pracowników przed wszelkimi formami nadużyć, wyzysku lub nieodpowiedniego traktowania. Grupa Leman stosuje politykę zerowej tolerancji wobec pracy dzieci, pracy przymusowej, wszelkich form nowoczesnego niewolnictwa, poddaństwa, handlu ludźmi lub wyzysku.

W przypadku zidentyfikowania sytuacji sprzecznej z tymi zasadami Grupa zobowiązuje się do wdrożenia odpowiednich środków naprawczych, skoncentrowanych na ochronie ofiar, zgodnie z najlepszymi praktykami międzynarodowymi i zaleceniami MOP.



Zerowa tolerancja dla pracy dzieci

Grupa Leman kategorycznie zakazuje stosowania pracy dzieci. Za „dziecko» uważa się każdą osobę, która nie osiągnęła minimalnego prawnego wieku zatrudnienia, lub jest poniżej 16 roku życia, lub nie ukończyła obowiązkowej edukacji szkolnej, zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym kraju, przy czym decydujący jest wyższy wiek.

Grupa wdraża rygorystyczne mechanizmy weryfikacji wieku pracowników podczas rekrutacji, takie jak okazywanie dokumentów tożsamości. Przechowywanie oryginalnych dokumentów jest bezwzględnie zakazane. Zachęca się do korzystania z **programów przyuczenia do zawodu** zgodnych z lokalnym prawem, pod warunkiem że gwarantują one **ochronę praw, zdrowia i bezpieczeństwa** młodych pracowników. Pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą być przydzielani do zadań mogących zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi, w tym pracy w porze nocnej i pracy w nadgodzinach.



Grupa Leman dba również o ścisły nadzór nad praktykami i stażami studenckimi, zapewniając zgodność umowami edukacyjnymi, obowiązującymi przepisami i ochroną praw zainteresowanych.

W przypadku stwierdzenia sytuacji pracy dziecka Grupa zobowiązuje się do wdrożenia odpowiednich **środków zaradczych**, obejmujących wsparcie dla zainteresowanego dziecka i jego rodziny w kierunku bezpiecznych i trwałych rozwiązań, we współpracy z wyspecjalizowanymi organizacjami.

Zerowa tolerancja dla pracy przymusowej i wszelkich form wyzysku

Grupa Leman zakazuje wszelkich form pracy przymusowej, obowiązkowej lub dobrowolnej, w tym nowoczesnego niewolnictwa, poddaństwa za długi, pracy pod przymusem lub jakiegokolwiek równoważnej formy wyzysku. Żadna praca nie może być wymagana pod groźbą, fizycznym lub psychicznym przymusem, oszustwem lub wymuszeniem.

Grupa zakazuje również wszelkich form handlu ludźmi, obejmujących werbowanie, transport, zakwaterowanie lub przyjmowanie osób w celach wyzysku. W przypadku stwierdzenia sytuacji pracy przymusowej Grupa zobowiązuje się do natychmiastowej ochrony zainteresowanej osoby, położenia kresu sytuacji nadużycia oraz współpracy z właściwymi organizacjami, w tym organizacjami pozarządowymi i władzami lokalnymi, wspierając rehabilitację i reintegrację ofiar.

Promowanie godnej pracy szanującej prawa podstawowe

Grupa Leman zobowiązuje się do **promowania** sprawiedliwych, **słuszných** i **trwałych** warunków pracy oraz utrzymywania **odpowiedzialnych** i **przejrzystych** stosunków pracy z pracownikami.

Każda umowa o pracę musi być sporządzona w języku zrozumiałym dla pracownika i zgodna z lokalnym prawem. Musi jasno określać podstawowe warunki zatrudnienia, w szczególności: czas pracy i limity nadgodzin, zasady urlopów i tygodniowego odpoczynku, warunki wypowiedzenia w przypadku rozwiązania lub istotnej zmiany umowy oraz prawa i obowiązki stron.



Czas pracy, łącznie z nadgodzinami, nie może przekraczać limitów przewidzianych przez obowiązujące przepisy, układy zbiorowe i normy międzynarodowe, z wyjątkiem należycie uzasadnionych wyjątkowych okoliczności, i nigdy nie może przekraczać standardów MOP.

Grupa Leman zobowiązuje się do zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia zgodnego z obowiązkami prawnymi, obejmującego płacę minimalną, nadgodziny i obowiązkowe świadczenia socjalne. Każdy pracownik otrzymuje czytelny, szczegółowy odcinek wypłaty dostarczany terminowo.

Grupa dąży do zapewnienia pracownikom poziomu wynagrodzenia pozwalającego pokryć podstawowe potrzeby godnego życia, obejmujące wyżywienie, zakwaterowanie, opiekę zdrowotną, edukację, transport i bezpieczeństwo. Gdy minima ustawowe nie pozwalają osiągnąć tego celu, Dział Zasobów Ludzkich przeprowadza dodatkowe oceny, opierając się na rzetelnych i uznanych źródłach.

Grupa stosuje **zasadę równego wynagrodzenia** za pracę o równej wartości, bez dyskryminacji, zgodnie z konwencjami międzynarodowymi, w szczególności między kobietami a mężczyznami.

Ponadto, korzystając z usług podwykonawców lub agencji pracy tymczasowej, Grupa Leman zapewnia w drodze umownej, że partnerzy ci przestrzegają równoważnych standardów w zakresie praw człowieka i warunków pracy.

Grupa Leman jest sygnatariuszem Globalnego Paktu ONZ (Global Compact), co wiąże się z wdrażaniem corocznego planu działań w zakresie CSR, zgodnego z następującymi dziesięcioma podstawowymi zasadami:

- **Zasada 1:** Wspieranie i poszanowanie ochrony praw człowieka uznanych przez społeczność międzynarodową.
- **Zasada 2:** Eliminowanie współudziału w łamaniu praw człowieka.
- **Zasada 3:** Popieranie wolności zrzeszania się i uznawania prawa do zbiorowych negocjacji.
- **Zasada 4:** Eliminowanie wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej.
- **Zasada 5:** Skuteczne zniesienie pracy dzieci.
- **Zasada 6:** Eliminowanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodu.
- **Zasada 7:** Stosowanie zasady ostrożności w podejściu do wyzwań środowiskowych.
- **Zasada 8:** Podejmowanie inicjatyw na rzecz większej odpowiedzialności za środowisko.
- **Zasada 9:** Zachęcanie do opracowywania i upowszechniania przyjaznych środowisku technologii.
- **Zasada 10:** Zwalczanie korupcji we wszelkich formach, w tym wymuszenia i łapówkarstwa.



Co mogę robić

- Weryfikować tożsamość i wiek pracowników przed zatrudnieniem
- Przestrzegać i stosować przepisy prawa, procedury wewnętrzne i prawa człowieka
- Zgłaszać wszelkie podejrzone lub niezgodne sytuacje
- Gwarantować bezpieczne, uczciwe i przejrzyste warunki pracy
- W pełni współpracować z audytami, kontrolami i właściwymi organami



Czego NIE mogę robić

- Zatrudniać osoby bez uprzedniej weryfikacji prawnej
- Uciekać się do jakiejkolwiek formy pracy przymusowej, dziecięcej lub wyzysku ani jej tolerować
- Konfiskować dokumentów tożsamości ani ograniczać swobody pracy
- Przekraczać ustawowych limitów czasu pracy ani płacić poniżej płacy minimalnej
- Ignorować, ukrywać ani uniemożliwiać zgłaszania niezgodności

02.

Kultura włączenia i szacunku



02. Kultura włączenia i szacunku

Promowanie równych szans i włączenia wszystkich

Równe szanse i włączenie wszystkich oznaczają zapewnienie każdej osobie dostępu do tych samych możliwości, niezależnie od jej pochodzenia, doświadczenia czy sytuacji osobistej.

Decyzje w zakresie rekrutacji, szkoleń i rozwoju zawodowego muszą opierać się wyłącznie na kompetencjach i umiejętnościach. Środowisko pracy sprzyjające włączeniu pozwala każdej osobie czuć się szanowaną, docenioną i w pełni zintegrowaną.

Takie podejście sprzyja **spójności zespołów**, wzmacnia **zbiorową wydajność** i wspiera **rozwój potencjału** każdego.

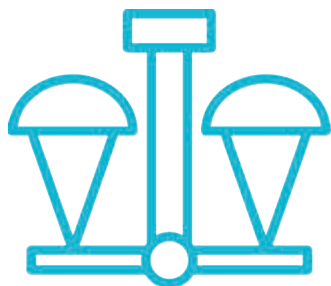
Docenienie różnorodności i osób z niepełnosprawnościami

Uznanie różnorodności i osób z niepełnosprawnościami opiera się na przekonaniu, że indywidualne różnice stanowią bogactwo organizacji.

Integracja i utrzymanie w zatrudnieniu zainteresowanych osób wymaga dostosowania stanowisk pracy i odpowiedniego wsparcia. Regularne podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników sprzyja zrozumieniu, szacunkowi i współpracy.

Podejście to przyczynia się do tworzenia **włączającego, sprawiedliwego i wydajnego środowiska pracy**.

Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji



Wszelkie formy dyskryminacji, oparte na wieku, płci, pochodzeniu, religii, niepełnosprawności lub jakiegokolwiek innej cesze osobistej, muszą być zapobiegane i zabronione. Jasne zasady zapewniają uczciwość we wszystkich praktykach zawodowych. Skuteczne mechanizmy zgłaszania i odpowiednie sankcje zapewniają rozpatrywanie problematycznych sytuacji.

Szkolenia i podnoszenie świadomości wśród zespołów odgrywają zasadniczą rolę w utrwalaniu trwałej kultury szacunku i równości.

Zapobieganie mobbingowi i molestowaniu seksualnemu

Należy zagwarantować zdrowe środowisko pracy, tak aby żadne agresywne, poniżające ani nieodpowiednie zachowanie nie było tolerowane. **Podnoszenie świadomości pracowników** oraz **szkolenie menedżerów** pomagają lepiej identyfikować sytuacje ryzyka i szybko interweniować. Dostępne, poufne i skuteczne mechanizmy zgłaszania są niezbędne do ochrony ofiar i świadków.



Każda sytuacja musi być traktowana z powagą i szybką reakcją, aby zapewnić bezpieczeństwo i szacunek dla wszystkich.

Zachęcanie do dialogu społecznego i wolności zbiorowej wypowiedzi

Regularne, przejrzyste i konstruktywne wymiany między pracownikami, ich przedstawicielami a kierownictwem służą wzmocnieniu dialogu społecznego.

Wolność zbiorowej wypowiedzi daje każdemu pracownikowi możliwość dzielenia się swoimi pomysłami, obawami i propozycjami dotyczącymi jego pracy i warunków jej wykonywania. Wzajemne słuchanie, zaufanie i poszukiwanie wspólnych rozwiązań stanowią podstawę tego dialogu.

Takie podejście poprawia **wewnętrzną spójność** i jakość decyzji podejmowanych w organizacji.



Co mogę robić

- W każdych okolicznościach zachowywać się z szacunkiem, z nastawieniem na włączenie i sprawiedliwie wobec każdej osoby.
- Przyczyniać się do życzliwego środowiska pracy, promując słuchanie, współpracę i dialog.
- Traktować wszystkich równo, bez rozróżnienia ze względu na pochodzenie, płeć, niepełnosprawność lub jakąkolwiek inną sytuację osobistą.
- Zgłaszać wszelkie sytuacje dyskryminacji, nękania lub nieodpowiedniego zachowania, których jestem świadkiem.
- Aktywnie uczestniczyć w zbiorowej wymianie, wyrażając swoje pomysły w konstruktywny i pełen szacunku sposób.



Czego NIE mogę robić

- Przyjmować ani tolerować dyskryminujących, wykluczających lub niesprawiedliwych zachowań wobec osoby lub grupy.
- Uczestniczyć, zachęcać ani przymykać oczu na sytuacje mobbingu lub molestowania seksualnego.
- Odmawiać kontaktu z osobą lub traktować jej inaczej ze względu na jej cechy osobiste.
- Uniemożliwiać ani ograniczać wolności wypowiedzi innych osób w pełnym szacunku środowisku zawodowym.
- Podważać klimatu zaufania i szacunku niezbędnego do sprawnego funkcjonowania zbiorowego.

03.

Działanie na rzecz
zrównoważonej
przyszłości



03. Działanie na rzecz zrównoważonej przyszłości

Uznanie zdrowia i bezpieczeństwa za bezwzględny priorytet

Wszystkie działania muszą być realizowane w **bezpiecznym środowisku pracy**, wolnym od wypadków, dla wszystkich pracowników. Zapobieganie ryzyku opiera się na dokładnym identyfikowaniu zagrożeń i wdrażaniu odpowiednich środków w celu ich eliminacji. Przepisy bezpieczeństwa są stosowane konsekwentnie, aby ograniczyć wypadki i sytuacje niebezpieczne.

Grupa Leman dba o to, aby jej działalność nie szkodziła zdrowiu pracowników, podwykonawców, okolicznych mieszkańców ani użytkowników jej produktów. Wspecjalizowana organizacja ds. zdrowia i bezpieczeństwa umożliwia dążenie do wysokiego poziomu wymagań z celem zerowej liczby wypadków i chorób zawodowych. Każde stanowisko pracy jest zaprojektowane i nadzorowane zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Środowisko sprzyjające fizycznemu, psychicznemu i społecznemu dobrostanowi jest promowane, aby każdy mógł **rozwijać się zawodowo**. Regularne szkolenia i budowanie świadomości bezpieczeństwa wśród zespołów utrwalają kulturę bezpieczeństwa i właściwe zachowania na co dzień. Przed każdym zadaniem niezbędna jest ocena ryzyka w celu przyjęcia systematycznego podejścia zgodnego z **zasadą „Bezpieczeństwo przede wszystkim»**. Indywidualna i zbiorowa odpowiedzialność stanowi centralny element tego podejścia.



Ochrona środowiska na co dzień

Włączenie praktyk przyjaznych środowisku jest niezbędne we wszystkich codziennych działaniach i decyzjach. Odpowiedzialne zarządzanie odpadami, obejmujące segregację i recykling, pomaga **ograniczyć wpływ działalności na środowisko naturalne**. Ograniczenie zużycia wody i energii przyczynia się również do ochrony zasobów naturalnych.

Szczególną uwagę przykładą się do **redukcji emisji zanieczyszczeń**, zarówno związanych z działalnością przemysłową, jak i z przemieszczaniem się. **Poszanowanie środowiska** leży u podstaw priorytetów Grupy Leman, która działa na rzecz ograniczenia zużycia surowców i optymalizacji wykorzystania zasobów naturalnych.

Przez cały cykl życia produktów podejmowane są starania mające na celu ograniczenie emisji i poprawę efektywności środowiskowej. Wyklucza się wprowadzanie na rynek produktów stwarzających niedopuszczalne ryzyko dla zdrowia lub środowiska. Stałe podnoszenie świadomości wśród pracowników zachęca do przyjmowania bardziej odpowiedzialnych zachowań.



Aktywny wkład w zrównoważony rozwój i dekarbonizację

Transformacja modeli produkcji i konsumpcji jest niezbędna do sprostania obecnym wyzwaniom klimatycznym. Redukcja emisji gazów cieplarnianych wymaga **ciągłej poprawy efektywności energetycznej i optymalizacji procesów**.

Wysiłki Grupy Lemman koncentrują się na zmniejszeniu zużycia energii i emisji CO₂ we wszystkich jej zakładach. Cały łańcuch wartości jest zaangażowany w celu maksymalizacji ogólnego wpływu wdrożonych działań. Działania badawcze, projektowe i wykonawcze są rozwijane w **logice zrównoważoności**.

Stosowanie czystszych technologii i innowacyjnych rozwiązań stanowi **kluczowy czynnik** przyspieszający tę transformację. Długoterminowa wizja umożliwia godzenie wyników ekonomicznych, odpowiedzialności społecznej i poszanowania środowiska.

Ograniczanie naszego wpływu na przyrodę i ochrona zasobów

Bardziej odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych jest niezbędne, aby zmniejszyć presję na ekosystemy. Ograniczenie marnotrawstwa i optymalizacja surowców przyczyniają się do bardziej zrównoważonego zarządzania.

Rozwijanie gospodarki o obiegu zamkniętym, opartej na recyklingu, ponownym wykorzystaniu i wydłużaniu cyklu życia produktów, jest kluczowym podejściem. Ochrona bioróżnorodności oraz ograniczenie zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby to również główne priorytety.

Takie podejście trwale ogranicza środowiskowy wpływ działalności, zapewniając jednocześnie dostępność zasobów dla przyszłych pokoleń.

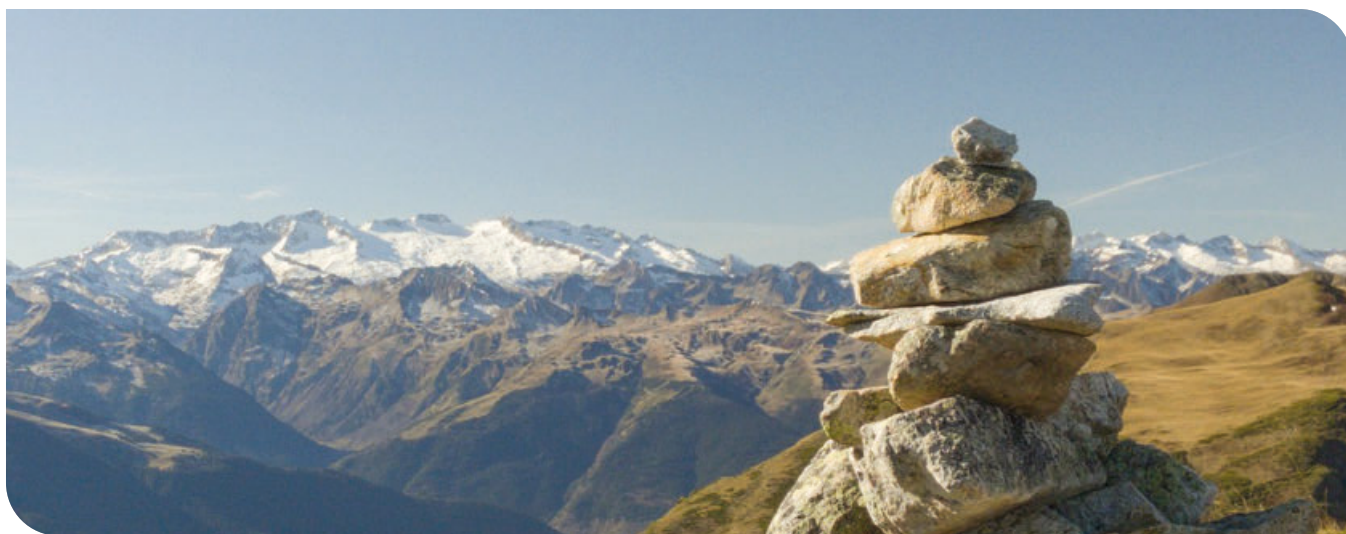


Wspieranie lokalnych społeczności

Rozwój gospodarczy i społeczny terytoriów jest wspierany poprzez konkretne działania na rzecz lokalnych społeczności. Tworzenie lokalnych miejsc pracy i wsparcie dla lokalnych przedsiębiorstw wzmacniają zakorzenienie terytorialne działalności.

Partnerstwa z lokalnymi podmiotami przyczyniają się do **ożywienia terytoriów** i tworzenia pozytywnych synergii. Dostęp do szkoleń, włączenie społeczne i równość szans są również promowane w celu wzmocnienia lokalnych kompetencji.

Zaangażowanie w życie lokalne buduje trwałe i zrównoważone relacje między organizacjami a ich otoczeniem.



Uczestnictwo w odpowiedzialnej transformacji energetycznej

Przejęcie na bardziej zrównoważony model energetyczny opiera się na zmniejszeniu uzależnienia od paliw kopalnych. Rozwój energii odnawialnych i poprawa efektywności energetycznej są kluczowymi czynnikami tej transformacji.

Cele Grupy Leman obejmują **ograniczenie śladu energetycznego** i **emisji gazów cieplarnianych** we wszystkich jej działaniach. Łańcuch dostaw jest również włączony w zakres działań, aby wzmocnić osiągnięte wyniki.

Modele produkcji i konsumpcji muszą zostać przemyślane na nowo, aby promować bardziej przyjazne środowisku rozwiązania. Innowacje i inwestycje w czyste technologie przyczyniają się do budowania bardziej odpornego i zrównoważonego systemu energetycznego.





Co mogę robić

- Ściśle przestrzegać przepisów bhp, aby zapobiegać wypadkom i chronić siebie oraz innych.
- Codziennie stosować ekoodpowiedzialne zachowania, ograniczając zużycie energii, wody i surowców.
- Prawidłowo segregować odpady i aktywnie uczestniczyć w działaniach recyklingowych i na rzecz redukcji wpływu na środowisko.
- Działać z szacunkiem, uczciwością i życzliwością wobec wszystkich współpracowników, bez dyskryminacji i wykluczenia.
- Zgłaszać wszelkie sytuacje ryzykowne, niebezpieczne zachowania lub naruszenia przepisów bhp lub zasad etycznych



Czego NIE mogę robić

- Ignorować ani obchodzić przepisów bhp obowiązujących w firmie.
- Zachowywać się w sposób niebezpieczny dla siebie, współpracowników lub środowiska.
- Celowo zanieczyszczać środowisko lub nie przestrzegać zasad segregacji i redukcji odpadów.
- Wyrażać dyskryminujących, poniżających lub lekceważących opinii ani przyjmować takich zachowań.
- Przymykać oczu na sytuację nękania, ryzyko lub nieprzestrzeganie wewnętrznych przepisów.

04.

Ochrona danych i bezpieczeństwo cyfrowe

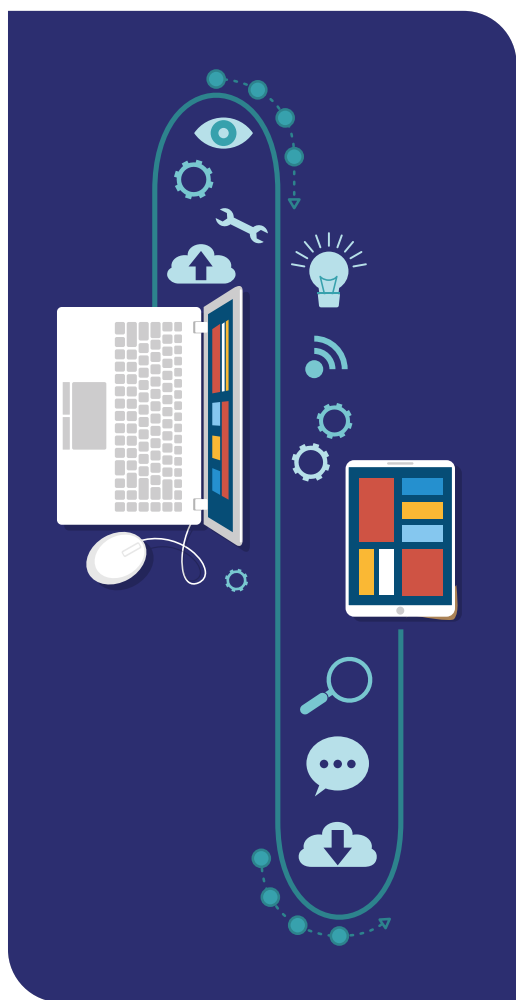


04. Ochrona danych i bezpieczeństwo cyfrowe

Ochrona danych i bezpieczeństwo cyfrowe opierają się na **odpowiedzialnym i nadzorowanym korzystaniu** z udostępnionych narzędzi informatycznych. Narzędzia te mogą być używane wyłącznie w środowisku zawodowym, zgodnie z wewnętrznymi przepisami, prawami własności oprogramowania i procedurami określonymi przez organizację. Każda instalacja oprogramowania musi być zatwierdzona, aby **zagwarantować bezpieczeństwo systemów i zgodność** z wymogami Grupy.

Ochrona danych osobowych stanowi również priorytet, w szczególności w odniesieniu do informacji dotyczących pracowników, ich życia prywatnego, wynagrodzenia lub rozwoju zawodowego. Dostęp do tych danych jest ściśle ograniczony do osób upoważnionych zgodnie z wewnętrznymi przepisami i **RODO**.

Informacje wewnętrzne, handlowe, finansowe lub technologiczne muszą pozostać ściśle poufne, podobnie jak dane dotyczące klientów, dostawców i partnerów. Ich nieautoryzowane ujawnienie jest zakazane, nawet po zakończeniu umowy o pracę, w celu ochrony interesów Grupy i jej własności intelektualnej.



Korzystanie z narzędzi cyfrowych wymaga również szczególnej **czujności** w odniesieniu do nowych technologii, zwłaszcza sztucznej inteligencji, która musi być używana w sposób etyczny, odpowiedzialny i bezpieczny. Wreszcie decyzje muszą być podejmowane na podstawie rzetelnych, dokładnych i chronionych danych, aby zagwarantować jakość i bezpieczeństwo wykorzystywanych informacji.

Odpowiedzialne korzystanie z narzędzi informatycznych

Narzędzia informatyczne mogą być używane wyłącznie w środowisku zawodowym zgodnym z wewnętrznymi przepisami organizacji. Każdy użytkownik jest odpowiedzialny za sposób korzystania z udostępnionych mu urządzeń i oprogramowania. Instalacje oprogramowania muszą być zatwierdzone, aby zagwarantować bezpieczeństwo systemów i poszanowanie praw własności intelektualnej wydawców.

Odpowiedzialne korzystanie pomaga **zapobiegać zagrożeniom informatycznym**, unikać awarii i **chronić** integralność systemu informacyjnego.

Ochrona danych osobowych każdego

Ochrona danych osobowych oznacza **zapewnienie poufności** informacji dotyczących życia prywatnego osób. Dotyczy to w szczególności danych związanych z pracownikami, takich jak oceny, wynagrodzenia lub ścieżki kariery. Dostęp do tych informacji jest ściśle ograniczony do osób upoważnionych zgodnie z wewnętrznymi przepisami i **RODO**. Przestrzeganie tych zasad zapewnia zaufanie i bezpieczeństwo zainteresowanych osób.

Zapewnienie poufności informacji wewnętrznych

Informacje wewnętrzne firmy muszą być chronione przed nieautoryzowanym ujawnieniem, zarówno w trakcie, jak i po okresie zatrudnienia. Dane te obejmują informacje handlowe, finansowe, techniczne lub strategiczne. Ich rozpowszechnianie może nastąpić wyłącznie za wyraźną zgodą kierownictwa. Poufność jest istotnym elementem ochrony konkurencyjności i bezpieczeństwa Grupy.

Zabezpieczenie danych klientów, dostawców i partnerów

Ochrona danych klientów, dostawców i partnerów jest niezbędna do zapewnienia zaufania i ciągłości relacji zawodowych. Informacje wymieniane w ramach działalności handlowej muszą być przetwarzane z **wysokim poziomem bezpieczeństwa** i dyskrecji. Wszelkie nieautoryzowane użycie lub ujawnienie jest bezwzględnie zakazane. Wymóg ten zapewnia zgodność ze zobowiązaniami umownymi i **ochronę interesów** wszystkich interesariuszy.

Ochrona naszych zasobów cyfrowych i własności intelektualnej

Zasoby cyfrowe, takie jak systemy informatyczne, oprogramowanie, bazy danych lub opracowane technologie, muszą być chronione przed wszelkim nieuprawnionym lub nadużywającym użytkowaniem.

Własność intelektualna jest kluczowym **zasobem strategicznym**, który musi być chroniony we wszelkich okolicznościach. Wszelkie naruszenie tych elementów może mieć poważne konsekwencje prawne i ekonomiczne. Ochrona tych zasobów gwarantuje **trwałość** i konkurencyjność organizacji.



Etyczne i odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji

Korzystanie ze sztucznej inteligencji musi być zgodne z **zasadami etyki, przejrzystości i bezpieczeństwa**. Narzędzia AI muszą być używane w sposób kontrolowany, aby unikać uprzedzeń, błędów lub nieodpowiedniego użycia.

Niezbędne jest weryfikowanie uzyskanych wyników i zachowanie krytycznego spojrzenia na generowane informacje. Odpowiedzialne korzystanie z AI pozwala czerpać z jej zalet, jednocześnie **minimalizując ryzyko**.

Podejmowanie rzetelnych decyzji w oparciu o dane wysokiej jakości

Decyzje zawodowe muszą opierać się na dokładnych, rzetelnych i zweryfikowanych danych, aby **zapewnić ich trafność**. Korzystanie z danych wysokiej jakości poprawia wydajność, precyzję i spójność podejmowanych działań. Ważne jest sprawdzanie wiarygodności źródeł i aktualności używanych informacji.

Podejście to **wzmacnia rzetelność** i **solidność** podejmowania decyzji.



Co mogę robić

- Korzystać wyłącznie z profesjonalnych narzędzi informatycznych zgodnie z wewnętrznymi przepisami i regulaminem.
- Chronić dane osobowe, przestrzegając poufności informacji pracowników, klientów i partnerów.
- Stosować wytyczne dotyczące bezpieczeństwa cyfrowego, aby zapobiec wyciekom lub utracie wrażliwych danych.
- Zgłaszać wszelkie anomalie, luki w zabezpieczeniach lub podejrzanе użycie systemów informatycznych.
- Korzystać z narzędzi cyfrowych i AI w sposób odpowiedzialny, przestrzegając zasad etycznych i procedur wewnętrznych.



Czego NIE mogę robić

- Instalować ani używać nieautoryzowanego oprogramowania na sprzęcie firmowym.
- Uzyskiwać dostępu do poufnych danych ani ich udostępniać bez uprzedniego upoważnienia.
- Dzielić się informacjami wewnętrznymi, handlowymi lub technicznymi z osobami nieupoważnionymi, nawet po odejściu z firmy.
- Wykorzystywać danych osobowych pracowników, klientów lub dostawców do celów niezawodowych lub nieautoryzowanych.
- Korzystać ze sztucznej inteligencji lub narzędzi cyfrowych w sposób niekontrolowany lub sprzeczny z przepisami bezpieczeństwa i zasadami etyki.

05.

Razem się
rozwijamy



05. Razem się rozwijamy

„**Razem się rozwijamy**„ opiera się na ciągłym rozwijaniu kompetencji i docenianiu talentów każdego w organizacji. Oznacza to wspieranie ścieżek kariery zawodowej i promowanie mobilności, aby każdy pracownik mógł rozwijać się zgodnie ze swoimi aspiracjami i potrzebami firmy.

Ta zbiorowa dynamika zachęca również do **dobrostanu w pracy** i **współpracy między pokoleniami**, uznając różnorodność doświadczeń za bogactwo. Autonomia i

odpowiedzialność są aktywnie promowane w celu wzmocnienia zaangażowania i zaufania. W razie potrzeby tworzone są rozwiązania wsparcia i rekwalifikacji zawodowej, aby zabezpieczyć ścieżki kariery.

Ogólnym celem jest umożliwienie każdemu **rozwijania się** i **rozkwitania** w środowisku współpracy i ciągłych zmian.

Rozwijanie kompetencji i talentów każdego

Rozwijanie kompetencji i talentów opiera się na dążeniu do umożliwienia każdemu pracownikowi postępu w jego drodze zawodowej. Odbывается to poprzez szkolenia ciągłe, nabywanie nowych kompetencji i docenianie indywidualnych umiejętności.

Celem jest **wzmacnianie zbiorowej wiedzy specjalistycznej** przy jednoczesnym umożliwieniu każdemu rozkwitu w swojej działalności. Inwestując w kompetencje, organizacja sprzyja zarówno wydajności, jak i rozwojowi osobistemu.

Wspieranie ścieżek kariery zawodowej i mobilności



Wspieranie ścieżek kariery zawodowej polega na pomaganiu pracownikom w rozwoju w ramach organizacji. Obejmuje to możliwość zmiany stanowiska, działu lub zawodu w celu zdobycia nowych kompetencji. **Mobilność wewnętrzna** jest zachęcana, aby odpowiadać na indywidualne aspiracje, dostosowując się jednocześnie do potrzeb firmy. Regularne rozmowy podsumowujące pomagają budować spójne i ewoluujące ścieżki kariery.

Promowanie dobrostanu i współpracy między pokoleniami

Dobrostan w pracy opiera się na zdrowym, pełnym szacunku i motywującym środowisku dla wszystkich pracowników. Współpraca między pokoleniami jest zachęcana, aby **sprzyjać dzieleniu się doświadczeniami**, wiedzą i metodami pracy. Różnice wiekowe są traktowane jako bogactwo przyczyniające się do komplementarności zespołów. Ta dynamika wzmacnia spójność i poprawia jakość pracy zbiorowej.

Zachęcanie do autonomii i odpowiedzialności

Autonomia pracowników jest zachęcana, aby pobudzać **inicjatywę** i pewność siebie w powierzonych zadaniach. Każda osoba jest zobowiązana do wzięcia odpowiedzialności za swoją pracę, co sprzyja zaangażowaniu i motywacji. Podejmowanie decyzji na swoim poziomie przyczynia się do poprawy skuteczności i reaktywności zespołów. Podejście to opiera się na zaufaniu i poszanowaniu wyznaczonych celów.

Wspieranie ścieżek rekwalifikacji zawodowej w razie potrzeby

Wsparcie ścieżek rekwalifikacji zawodowej ma na celu pomoc pracownikom stojącym przed zmianami stanowiska lub okresem transformacji. Dostosowane wsparcie jest zapewniane w celu **ułatwienia przejścia zawodowego**. Może to obejmować działania szkoleniowe, przekwalifikowujące lub mobilność wewnętrzną. Celem jest zabezpieczenie ścieżek kariery przy jednoczesnym zachowaniu zatrudnialności każdego



Co mogę robić

- Rozwijać swoje kompetencje, aktywnie uczestnicząc w szkoleniach i dążąc do postępu w pracy.
- Angażować się w swoją ścieżkę kariery, wyrażając swoje potrzeby w zakresie rozwoju lub mobilności.
- Dzielić się wiedzą i współpracować ze współpracownikami, niezależnie od ich wieku lub doświadczenia.
- Wykazywać autonomię w swoich zadaniach, szanując wyznaczone cele i przepisy organizacji.
- Przyjmować zmiany stanowiska lub możliwości rozwoju zawodowego, pozostając otwartym na proponowane mechanizmy wsparcia.



Czego NIE mogę robić

- Odmawiać jakichkolwiek możliwości rozwoju bez konstruktywnego uzasadnienia.
- Uniemożliwiać ani hamować współpracy między pracownikami lub pokoleniami.
- Odmawiać pracy we współpracy lub dzielenia się wiedzą przydatną dla zespołu.
- Działać w sposób nieodpowiedzialny, nie wypełniając powierzonych zadań lub celów.
- Ignorować mechanizmów wsparcia lub szkoleń proponowanych w ramach mojego rozwoju zawodowego.

06.

Działanie z
integralnością w
naszych działaniach



06. Działanie z integralnością w naszych działaniach

Praktyki zawodowe opierają się na **zasadach etyki, przejrzystości i odpowiedzialności**, które gwarantują zgodność działań i zaufanie interesariuszy. Korzystanie z zasobów firmy musi pozostać ściśle zawodowe, aby chronić aktywa i zapewnić rygorystyczne i uczciwe zarządzanie.

Zapobieganie konfliktom interesów stanowi zasadniczy element: decyzje muszą być podejmowane obiektywnie na podstawie kryteriów takich jak jakość, wydajność i koszt, bez osobistego wpływu ani faworyzowania. W tym samym duchu wszelkie formy korupcji są bezwzględnie zakazane, niezależnie od tego, czy chodzi o proponowanie, czy przyjmowanie nienależnych korzyści mogących wpłynąć na decyzję.

Poszanowanie uczciwej konkurencji jest wymagane w celu zagwarantowania praktyk handlowych opartych na zasadach słuszności, zgodnie z regułami rynku i obowiązującymi przepisami. Działania międzynarodowe muszą również przestrzegać obowiązujących regulacji, w szczególności w zakresie eksportu i sankcji.

Przejrzystość finansowa wymaga rzetelnej, kompletnej rachunkowości odzwierciedlającej rzeczywistość operacji, bez fałszywych zapisów ani nieujawnionych funduszy. Zarządzanie prezentami i korzyściami pomaga zachować niezależność decyzji zawodowych i unikać wszelkich form niedopuszczalnych wpływów.

Neutralność polityczna organizacji, **przestrzeganie przepisów** dotyczących substancji zabronionych i **ochrona reputacji** firmy dopełniają ten zestaw wymogów. Stosowanie tych zasad przyczynia się do utrwalania kultury zaufania, odpowiedzialności i wzorowego postępowania w organizacji.



Odpowiedzialne korzystanie z zasobów firmy

Zasoby firmy mogą być używane wyłącznie w środowisku zawodowym i zgodnie z wewnętrznymi przepisami. Wszelkie użycie do celów prywatnych jest bezwzględnie zakazane, aby **zagwarantować uczciwe i bezpieczne zarządzanie** aktywami. Każdy pracownik musi wykazywać odpowiedzialność w użytkowaniu udostępnionych narzędzi, usług i mienia.

Taka staranność chroni zasoby organizacji i zapewnia ich prawidłowe funkcjonowanie.

Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi

Każda sytuacja, w której interes osobisty mógłby wpłynąć na decyzję zawodową, musi zostać zidentyfikowana i zgłoszona. Wybory, w szczególności przy doborze dostawców, muszą opierać się wyłącznie na **obiektywnych kryteriach**, takich jak jakość, wydajność i koszt. Faworyzowanie ani relacje osobiste nie mogą nigdy ingerować w decyzje. W razie wątpliwości niezbędne jest zwrócenie się do przełożonego, aby **zachować integralność decyzji**.

Mówienie nie korupcji we wszelkich formach

Wszelkie formy korupcji, bezpośredniej lub pośredniej, są bezwzględnie zakazane, niezależnie od tego, czy chodzi o płacenie, czy otrzymywanie nienależnych korzyści. Żadna łapówka, gratyfikacja ani nielegalna korzyść nie może być przyjęta ani zaproponowana w ramach działalności zawodowej.

Grupa odmawia również jakiegokolwiek finansowania politycznego i jakiegokolwiek wykorzystywania relacji zawodowych do celów wywierania wpływu. Wymóg ten gwarantuje **etykę i przejrzystość praktyk**.

Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji

Działalność musi być prowadzona w warunkach wolnej i uczciwej konkurencji, bez jakichkolwiek porozumień z konkurentami. Zakazane jest ustalanie cen, podział rynków lub wymiana wrażliwych informacji.

Każda decyzja handlowa musi ściśle przestrzegać przepisów prawa konkurencji. Zasada ta zapewnia zdrowe i przejrzyste funkcjonowanie rynku.



Stosowanie międzynarodowych przepisów compliance (eksport, sankcje)

Działania międzynarodowe muszą przestrzegać obowiązujących regulacji, w szczególności dotyczących eksportu i sankcji ekonomicznych. Każda transakcja musi być kontrolowana, aby unikać ryzyk prawnych i finansowych. **Przestrzeganie prawa międzynarodowego** pomaga **zabezpieczyć wymianę handlową i chronić reputację** firmy.

Współpraca z odpowiedzialnymi i zaangażowanymi dostawcami

Relacje z dostawcami muszą opierać się na obiektywnych i przejrzystych kryteriach. Żadna korzyść osobista ani uprzywilejowane traktowanie nie może wpływać na ich dobór. Partnerzy muszą podzielać wartości etyki, zgodności i odpowiedzialności. Wymóg ten gwarantuje trwałe i rzetelne relacje handlowe.

Zapewnienie przejrzystości i wiarygodności sprawozdań finansowych

Wszystkie operacje finansowe muszą być rejestrowane dokładnie, kompletnie i zgodnie z zasadami rachunkowości. Nie mogą istnieć ukryte fundusze ani niezgłoszone operacje. Dokumenty finansowe muszą wiernie odzwierciedlać rzeczywistość transakcji. Przejrzystość ta zapewnia **rzetelność informacji i zgodność z prawem**.

Zarządzanie prezentami, zaproszeniami i korzyściami

Prezenty lub korzyści oferowane lub otrzymywane muszą pozostać ściśle symboliczne i nigdy nie mogą wpływać na decyzję zawodową. Znaczące gratyfikacje są zakazane i muszą być odrzucone lub zgłoszone. Wszelkie próby wywierania wpływu poprzez materialne lub finansowe korzyści są niedopuszczalne. Zasada ta gwarantuje niezależność decyzji.

Zachowanie neutralności politycznej

Firma nie uczestniczy w żadnym finansowaniu politycznym i nie udziela wsparcia partiom ani kandydatom. Pracownicy muszą również unikać jakiegokolwiek wykorzystywania zasobów firmy do celów politycznych. Neutralność ta gwarantuje **niezależność** i **bezstronność organizacji**.

Odpowiedzialne postępowanie wobec substancji zabronionych

Spożywanie, posiadanie lub dystrybucja nielegalnych substancji, alkoholu lub narkotyków w miejscu pracy jest bezwzględnie zakazana. Przepisy te mają na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa i dobrostanu wszystkich. Przestrzeganie tych zasad przyczynia się do utrzymania **zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy**.

Ochrona reputacji firmy

Każdy pracownik przyczynia się do wizerunku i wiarygodności firmy poprzez swoje zachowanie i decyzje. Wszelkie działania sprzeczne z etyką lub wewnętrznymi przepisami mogą szkodzić zbiorowej reputacji. Dlatego niezbędne jest przyjmowanie **wzorowego** i **odpowiedzialnego** postępowania we wszelkich okolicznościach.



Co mogę robić

- Korzystać z zasobów firmy wyłącznie w środowisku zawodowym i w sposób odpowiedzialny.
- Podejmować obiektywne decyzje oparte na kryteriach zawodowych, bez konfliktu interesów.
- Odmawiać wszelkich form korupcji, łapówkarstwa lub nienależnych korzyści.
- Przestrzegać zasad uczciwej konkurencji i regulacji międzynarodowych.
- Zgłaszać wszelkie sytuacje sprzeczne z etyką, przepisami lub procedurami wewnętrznymi.



Czego NIE mogę robić

- Korzystać z zasobów firmy do celów prywatnych.
- Przyjmować ani proponować korzyści, prezentów lub łapówek wpływających na decyzję.
- Uczestniczyć w porozumieniach z konkurentami ani naruszać zasad konkurencji.
- Ujawniać ani fałszować informacji finansowych lub księgowych.
- Wykorzystywać relacji zawodowych do celów politycznych lub prywatnych.

07.

Wzorowe
zachowanie na
co dzień



07. Wzorowe zachowanie na co dzień

Codziennie postępowanie zawodowe opiera się na szacunku, życzliwości i trosce o wszystkich współpracowników. Każda interakcja musi przyczyniać się do tworzenia pozytywnej atmosfery pracy opartej na słuchaniu, współpracy i uprzejmości. Poszanowanie ról, obowiązków i hierarchii zapewnia jasną, skuteczną i spójną organizację w realizacji zadań.

Doskonałość w relacjach z klientem stanowi również kluczowe zobowiązanie, wymagające profesjonalnej postawy, uważnego słuchania i odpowiedzi dostosowanej do wyrażonych potrzeb. Zadowolenie i zaufanie klientów zależą od stałej jakości wymiany i świadczonych usług.



Bezpieczeństwo pozostaje bezwzględnym priorytetem we wszelkich sytuacjach, w szczególności poprzez ścisłe przestrzeganie wytycznych i obowiązkowe stosowanie środków ochrony indywidualnej, gdy jest to konieczne.

Przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i zasad bezpieczeństwa przyczynia się również do zapobiegania wypadkom i ochrony wszystkich osób.

Sprawne funkcjonowanie organizacji zależy również od poszanowania harmonogramów, procedur wewnętrznych i organizacji pracy. Uczciwość, przejrzystość i wzorowe postępowanie muszą kierować każdym działaniem, aby wzmacniać zaufanie i wiarygodność w firmie.

Poszanowanie praw i świadczeń pracowników przyczynia się do sprawiedliwego i pełnego szacunku środowiska pracy. Wreszcie odpowiedzialne korzystanie z różnych form zatrudnienia zapewnia elastyczne, etyczne i trwałe zarządzanie zasobami ludzkimi.

Szacunek i życzliwość wobec współpracowników

Wzorowe postępowanie opiera się na relacjach zawodowych opartych na szacunku, słuchaniu i życzliwości. Każdy pracownik musi przyjmować postawę sprzyjającą spokojnej i opartej na współpracy atmosferze pracy. Uznawanie wartości każdej osoby pomaga wzmacniać zaufanie i spójność w zespołach. Wymiany muszą pozostać konstruktywne, pełne szacunku i wolne od jakichkolwiek negatywnych zachowań.

Poszanowanie ról, obowiązków i hierarchii

Sprawne funkcjonowanie organizacji zależy od poszanowania misji, obowiązków i struktury hierarchicznej. Każdy pracownik musi działać w ramach swoich funkcji i szanować decyzje podjęte przez przełożonych. Ta przejrzysta organizacja zapewnia lepszą koordynację działań i pozwala unikać konfliktów ról. Gwarantuje również zbiorową skuteczność w realizacji celów.



Doskonałość w relacjach z klientem

Relacjami z klientem należy zarządzać z profesjonalizmem, rygorem i poczuciem służby. Każda interakcja musi dążyć do precyzyjnego i skutecznego zaspokajania wyrażonych potrzeb.

Aktywne słuchanie i reaktywność są niezbędne do zagwarantowania zadowolenia i lojalności klientów. Wzorowa postawa bezpośrednio przyczynia się do jakości wizerunku firmy.

Bezpieczeństwo przede wszystkim, w tym stosowanie ŚOI

Bezpieczeństwo stanowi stały priorytet we wszystkich działaniach zawodowych. Przestrzeganie wytycznych bezpieczeństwa i stosowanie środków ochrony indywidualnej są niezbędne do zapobiegania wypadkom. Każdy pracownik musi przyjmować czujną i odpowiedzialną postawę wobec ryzyk. Wymóg ten ma na celu zagwarantowanie bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich.



Przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i zasad bezpieczeństwa

Przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i wytycznych bezpieczeństwa pomaga minimalizować ryzyko wypadków podczas przemieszczania się i na miejscach pracy. Każda osoba musi zachowywać czujność i ściśle stosować ustalone zasady. Przestrzeganie tych wytycznych przyczynia się do ochrony osób i utrzymania bezpiecznego środowiska. Dyscyplina w tym zakresie jest niezbędna do unikania incydentów.

Poszanowanie harmonogramów i organizacji pracy

Poszanowanie harmonogramów i organizacji pracy gwarantuje właściwą koordynację działań i sprawne funkcjonowanie zespołów. Każdy pracownik musi być punktualny i przestrzegać określonych godzin pracy. Taki rygor zapewnia ciągłość usług i wypełnianie zobowiązań firmy. Przyczynia się również do większej zbiorowej skuteczności.

Uczciwość, przejrzystość i wzorowe postępowanie

Uczciwość i przejrzystość to zasadnicze wartości dla utrwalenia trwałego klimatu zaufania. Każdy pracownik musi działać z integralnością w swoich decyzjach i zachowaniach. Wzorowe postępowanie oznacza stosowanie wobec siebie samego zasad i wartości, których oczekuje się od innych. Zasady te wzmacniają wiarygodność i reputację organizacji.

Poszanowanie praw i świadczeń pracowników

Poszanowanie praw pracowników jest niezbędne do zagwarantowania sprawiedliwego i zrównoważonego środowiska pracy. Każdy pracownik musi korzystać z warunków przewidzianych przez wewnętrzne przepisy i ustawodawstwo. Uznawanie praw i świadczeń przyczynia się do motywacji i dobrostanu w pracy. Uczestniczy ono również w utrwalaniu stabilnego i pełnego szacunku klimatu społecznego.

Odpowiedzialne korzystanie z form zatrudnienia

Korzystanie z różnych form zatrudnienia musi odbywać się w sposób etyczny i zgodny z przepisami. Każda sytuacja musi być traktowana z odpowiedzialnością w celu zagwarantowania sprawiedliwego traktowania zainteresowanych osób.

Podejście to zaspokaja potrzeby organizacji, szanując jednocześnie prawa pracowników. Przyczynia się do trwałego i odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi.



Co mogę robić

- Przyjmować pełne szacunku, życzliwe i profesjonalne zachowanie wobec wszystkich współpracowników i klientów.
- Przestrzegać przepisów bhp, stosować ŚOI i zachowywać czujność wobec ryzyk.
- Być punktualnym i szanować harmonogramy oraz organizację pracy.
- Stosować polecenia przełożonych i szanować rolę każdego w organizacji.
- Działać z uczciwością, przejrzystością i wzorowym postępowaniem we wszystkich moich działaniach zawodowych.



Czego NIE mogę robić

- Przyjmować lekceważącego, agresywnego ani dyskryminującego zachowania wobec jakiegokolwiek osoby.
- Ignorować przepisów bhp ani odmawiać stosowania środków ochrony.
- Nie szanować harmonogramów, być nieobecny bez uzasadnienia ani zakłócać organizacji pracy.
- Kwestionować ani nie przestrzegać przepisów hierarchicznych i procedur wewnętrznych.
- Działać nieuczciwie ani nie zachowywać przejrzystości w swoich działaniach zawodowych.

08.

Codzienne
stosowanie Karty



08. Codzienne stosowanie Karty



Karta musi być zintegrowana ze wszystkimi codziennymi działaniami zawodowymi w celu kierowania zachowaniami i decyzjami. Służy jako wspólny punkt odniesienia do przyjmowania etycznej, odpowiedzialnej postawy zgodnej z wartościami firmy. Jej regularne stosowanie wzmacnia spójność i jakość praktyk w organizacji. Każda sytuacja zawodowa musi zatem stanowić okazję do wcielania w życie jej zasad.

Osobiste zaangażowanie w przestrzeganie Kodeksu

Przestrzeganie Kodeksu wymaga silnego indywidualnego zaangażowania każdego pracownika w jego działaniach i wyborach zawodowych. Oznacza to stosowanie ustalonych zasad bez wyjątku i traktowanie ich jako niezbędnego punktu odniesienia.

To osobiste zaangażowanie pomaga wzmacniać zaufanie i wiarygodność całej organizacji. Zapewnia ono również spójne i odpowiedzialne postępowanie we wszelkich okolicznościach.

Dzielenie się zasadami i ich propagowanie

Upowszechnianie zasad etycznych opiera się na komunikacji i wzorowym postępowaniu w zespołach. Każdy pracownik może przyczyniać się do popularyzacji i rozumienia zasad, stosując je i wyjaśniając osobom w swoim otoczeniu.

Podejście to sprzyja lepszemu zbiorowemu przyswojeniu wartości firmy. Pomaga ono również wzmacniać wspólną kulturę i spójność wśród członków organizacji.

Aktywne uczestnictwo w kulturze etycznej firmy

Kultura etyczna firmy buduje się dzięki aktywnemu zaangażowaniu każdego w przestrzeganie wspólnych zasad i wartości. Każde zachowanie przyczynia się do wzmacniania lub osłabiania tej zbiorowej kultury. Przyjmowanie odpowiedzialnej, rzetelnej i pełnej szacunku postawy daje przykład i zachęca do dobrych praktyk.

Ta zbiorowa dynamika sprzyja zdrowemu i spójnemu środowisku pracy.

Przyjmowanie indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za swoje własne działania i ich wpływ na innych oraz na organizację. Odpowiedzialność ta oznacza przestrzeganie zasad, ale również proaktywne działanie w obliczu sytuacji ryzykownych lub niezgodnych.

Odpowiedzialność zbiorowa opiera się na solidarności i zaangażowaniu wszystkich w przestrzeganie tych samych zasad. Gwarantuje ona rzetelność, bezpieczeństwo i ogólną wydajność firmy.



Co mogę robić

- Stosować Kartę i Kodeks Etyczny we wszystkich moich codziennych działaniach zawodowych.
- Przyjmować wzorowe zachowanie odzwierciedlające wartości i zasady firmy.
- Zachęcać współpracowników do przestrzegania przepisów i dzielić się dobrymi praktykami.
- Zgłaszać wszelkie sytuacje sprzeczne z przepisami lub wartościami Karty.
- Aktywnie uczestniczyć w upowszechnianiu i rozumieniu zasad etycznych w moim środowisku pracy.



Czego NIE mogę robić

- Ignorować ani nie stosować zasad określonych przez Kartę i Kodeks Postępowania.
- Przyjmować zachowania sprzeczne z wartościami firmy lub nieetycznego.
- Milczeć wobec sytuacji niezgodnej lub nieodpowiedniej.
- Uniemożliwiać ani zniechęcać współpracowników do przestrzegania przepisów.
- Stosować zasad Karty w sposób selektywny lub oportunistyczny.

09.

Odpowiedzialny łańcuch dostaw



09. Odpowiedzialny łańcuch dostaw

Odpowiedzialny łańcuch dostaw opiera się na relacjach handlowych opartych na etyce, przejrzystości i zgodności z obowiązującymi przepisami. Wymaga on starannego doboru dostawców w celu zagwarantowania rzetelnych i trwałych partnerstw opartych na kryteriach społecznych, środowiskowych i wydajnościowych.

Poszanowanie praw człowieka stanowi fundamentalną zasadę na każdym etapie łańcucha dostaw, zapewniając godne warunki pracy i wykluczając wszelkie formy pracy przymusowej lub pracy dzieci. Szczególną uwagę poświęca się również identyfikowalności surowców, zwłaszcza w celu unikania stosowania

minerałów konfliktowych.

Ograniczenie skutków społecznych i środowiskowych jest centralnym celem, realizowanym poprzez ograniczanie zanieczyszczeń, odpowiedzialne zarządzanie zasobami i ciągłe doskonalenie praktyk. Podejście to rozciąga się również na partnerów, którzy są zachęceni do przyjmowania zrównoważonych i odpowiedzialnych standardów.

Wszystkie te zobowiązania pomagają budować łańcuch dostaw bezpieczniejszy, bardziej przejrzysty i bardziej szanujący ludzi i środowisko.

Budowanie odpowiedzialnych relacji z dostawcami

Relacje z dostawcami muszą być oparte na przejrzystości, uczciwości i wzajemnym szacunku. Dobór partnerów opiera się na obiektywnych kryteriach, takich jak jakość, wydajność i zgodność z wymogami etycznymi i regulacyjnymi. Podejście to pozwala nawiązywać trwałe i rzetelne partnerstwa. Przyczynia się ono również do wzmacniania zaufania i solidności łańcucha dostaw.

Zapewnienie poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu

Poszanowanie praw człowieka stanowi fundamentalny wymóg na każdym etapie łańcucha dostaw. Oznacza to zapewnienie, że warunki pracy są godne, bezpieczne i zgodne z normami międzynarodowymi. Wszelkie formy pracy przymusowej, pracy dzieci lub wyzysku są bezwzględnie zakazane. Ta czujność jest tym, co sprawia, że łańcuch wartości pozostaje odpowiedzialny i etyczny.



Ograniczanie skutków społecznych i środowiskowych

Ograniczanie skutków społecznych i środowiskowych opiera się na ciągłym doskonaleniu praktyk dostawców i partnerów. Chodzi o ograniczenie zanieczyszczeń, zużycia zasobów i emisji związanych z działalnością produkcyjną i transportem. Aspekty społeczne, takie jak warunki pracy i dobrostan pracowników, muszą być również brane pod uwagę.

Podejście to przyczynia się do bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw.

Zwalczanie minerałów konfliktowych

Zwalczanie minerałów konfliktowych ma na celu unikanie surowców pochodzących z obszarów, gdzie finansują one konflikty zbrojne lub naruszenia praw człowieka. Rygorystyczna identyfikowalność źródeł zaopatrzenia jest niezbędna do zagwarantowania zgodności. Dostawcy muszą zobowiązać się do przestrzegania obowiązujących regulacji i standardów międzynarodowych.

Wymóg ten pomaga zabezpieczyć łańcuch dostaw i zapobiegać ryzykom etycznym i prawnym.

Zachęcanie partnerów do stosowania zrównoważonych praktyk

Zachęcanie do stosowania zrównoważonych praktyk oznacza nakłanianie dostawców i partnerów do przyjmowania odpowiedzialnych zachowań w wymiarze społecznym i środowiskowym. Odbywa się to poprzez edukację, monitorowanie wyników i wdrażanie wspólnych wymogów. Partnerzy są zapraszani do ograniczenia swojego wpływu na środowisko i poprawy swoich praktyk społecznych.

Ta dynamika wzmacnia ogólną odpowiedzialność w całym łańcuchu wartości.



Co mogę robić

- Dobierać dostawców zgodnie z kryteriami etycznymi, społecznymi i środowiskowymi.
- Weryfikować zgodność partnerów z wewnętrznymi przepisami i normami międzynarodowymi.
- Promować przejrzyste i odpowiedzialne relacje z dostawcami.
- Zgłaszać wszelkie podejrzone lub niezgodne praktyki w łańcuchu dostaw.
- Zachęcać partnerów do stosowania dobrych zrównoważonych praktyk.



Czego NIE mogę robić

- Współpracować z dostawcami nieprzestrzegającymi praw człowieka ani norm etycznych.
- Ignorować ryzyk związanych z minerałami konfliktowymi lub nielegalnymi praktykami.
- Akceptować niejasnych lub niezgodnych relacji handlowych.
- Tolerować nieodpowiednich warunków pracy u partnerów.
- Obchodzić procedur kontroli lub zatwierdzania dostawców.

10.

Speak Up: odwaga
mówienia, działania
i zmieniania



10. Speak Up: odwaga mówienia, działania i zmieniania

Kultura otwartej i szczerzej komunikacji jest promowana, aby umożliwić każdemu pracownikowi, a także interesariuszom, takim jak dostawcy lub klienci, zadawanie pytań lub zgłaszanie wszelkich sytuacji sprzecznych z Kodeksem Etycznym.

Każdy musi czuć się wolny w wyrażaniu swoich obaw z pełnym zaufaniem, w szczególności dzięki dostępnym i anonimowym mechanizmom alarmowym, takim jak system „Speak Up».



Wszelkie niepokojące sytuacje mogą być zgłaszane w ramach systemu Speak Up poprzez wysłanie poufnej wiadomości e-mail na dedykowany adres: j.bizien@leman-industrie.com, aby mogły zostać rozpatrzone zgodnie z wewnętrznymi procedurami.

Każde zgłoszenie jest rozpatrywane rygorystycznie, poufnie i bezstronnie. Zebrane informacje są analizowane w ramach szczegółowych dochodzeń mających na celu ochronę wszystkich zainteresowanych osób i precyzyjne zrozumienie zgłoszonych sytuacji.

Wnioski są następnie przekazywane komitetowi kierowniczemu, który określa działania do podjęcia. W przypadku poważnego naruszenia natychmiastowe środki naprawcze są stosowane w celu zagwarantowania zgodności i bezpieczeństwa.

Ochrona osób, które dokonują zgłoszenia w dobrej wierze, jest bezwzględny priorytetem.

Żadna forma represji, bezpośredniej ani pośredniej, nie jest tolerowana wobec pracownika, który zgłosił niepokojącą sytuację. Czujność staje się tym samym wspólną odpowiedzialnością wszystkich, zapewniając etyczne, bezpieczne i przejrzyste środowisko pracy.

Zachęcanie każdego do zgłaszania niepokojących sytuacji

Otwarta i szczerza komunikacja jest promowana, aby każdy mógł zgłaszać wszelkie sytuacje sprzeczne z Kodeksem Etycznym. Pracownicy i interesariusze mogą swobodnie wyrażać swoje obawy lub zadawać pytania. System Speak Up umożliwia również dokonywanie zgłoszeń w sposób anonimowy i bezpieczny.

Zapewnienie poufności i ochrony osób

Każde zgłoszenie jest rozpatrywane w ściśle poufnych warunkach w celu ochrony wszystkich zainteresowanych osób. Informacje są przetwarzane starannie, aby uniknąć jakiegokolwiek nieautoryzowanego ujawnienia. Ochrona sygnalistów jest zasadniczym priorytetem.



Rzetelne i poważne traktowanie każdego zgłoszenia

Każde zgłoszenie jest przedmiotem szczegółowego i obiektywnego dochodzenia w celu zagwarantowania sprawiedliwego rozpatrzenia. Analizy są prowadzone bez uprzedzeń i z poszanowaniem faktów. Wnioski są następnie przekazywane kierownictwu w celu podjęcia decyzji o dalszych krokach.

Wdrażanie niezbędnych działań naprawczych

W przypadku stwierdzenia naruszeń odpowiednie środki są niezwłocznie wdrażane. Celem jest usunięcie sytuacji ryzykownych i zapobieganie ich powtarzaniu. W przypadku poważnego problemu natychmiastowe działania są podejmowane.

Uczynienie czujności wspólną odpowiedzialnością

Czujność wobec niezgodnych zachowań jest zbiorową odpowiedzialnością. Każdy pracownik przyczynia się do utrzymania etycznego i bezpiecznego środowiska pracy.

Podejście to wzmacnia zaufanie i przejrzystość w organizacji.



Co mogę robić

- Zgłaszać wszelkie niepokojące sytuacje w dobrej wierze za pośrednictwem kanałów Speak Up.
- Zadawać pytania lub zasięgać porady w razie wątpliwości co do sytuacji etycznej.
- Uczestniczyć w zapobieganiu niezgodnym zachowaniom w moim środowisku pracy.
- Współpracować w ramach wewnętrznego dochodzenia, dostarczając rzetelnych informacji.
- Przyczyniać się do klimatu zaufania opartego na przejrzystości i odpowiedzialności.



Czego NIE mogę robić

- Ignorować sytuacji sprzecznej z Kodeksem Etycznym, jeśli jestem jej świadomy.
- Ujawniać ani rozpowszechniać poufnych informacji związanych ze zgłoszeniem.
- Wywierać presji ani stosować represji wobec osoby, która dokonała zgłoszenia.
- Składać fałszywych oświadczeń ani korzystać z systemu Speak Up w sposób nieodpowiedni.
- Uniemożliwiać ani zniechęcać współpracownika do zgłaszania niepokojącej sytuacji.

