



STOELZLE GLASS GROUP



KODEKS POSTĘPOWANIA

Odpowiedzialność, szacunek i zrównoważony rozwój

SPIS TREŚCI

	PREAMBUŁA	
	Wstęp Prezesa Zarządu Stoelzle	05
1	KODEKS POSTĘPOWANIA	
	Standardy działań	06
2	NASZE WARTOŚCI	
	Kierunek działań	07
3	MÓWIMY: „PO PIERWSZE BEZPIECZEŃSTWO”	
	Konsekwentna kultura bezpieczeństwa w miejscu pracy	
	Jako Stoelzle Glass Group dbamy o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy	08
4	WŁASNOŚĆ I OCHRONA DANYCH	
	Ochrona własności firmy oraz danych poufnych	
	Ochrona własności firmy	09
	Ochrona danych poufnych	10
5	ETYKA I PRZESTRZEGANIE ZASAD	
	Przestrzeganie norm prawnych i przepisów	
	Uczciwa i oparta na konkurencji działalność	11
	Unikamy konfliktu interesów i wystrzegamy się korupcji	12
	Realizujemy transparentny program darowizn i sponsoringu	13
6	RELACJE BIZNESOWE	
	Kontakty z klientami, partnerami biznesowymi, urzędami i audytorami	
	Dążymy do utrzymywania długotrwałych i stabilnych relacji biznesowych	14
7	KONTAKTY Z DOSTAWCAMI	
	Wymogi jakościowe, ekologiczne i społeczne	
	Chcemy być niezawodnym partnerem na równej płaszczyźnie	15
8	UCZCIWA WSPÓŁPRACA	
	Poszanowanie pracowników	
	Respekujemy prawa człowieka i budujemy uczciwe relacje	16
9	ŚRODOWISKO I ZASOBY	
	Gospodarka oparta na recyklingu, staranne i należyte wykorzystywanie surowców	
	Chronimy środowisko i odpowiedzialnie korzystamy z zasobów	18
10	BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU	
	Odpowiedzialność w obrębie jakości, higieny i ochrony produktu	
	Dostarczamy naszym klientom produkty najwyższej jakości	20
11	OBOWIĄZKOWOŚĆ	
	Przestrzeganie zasad kodeksu postępowania	21

”

NASZE WARTOŚCI
I STANDARDY MAJĄ
ISTOTNE ZNACZENIE
W DRODZE DO
SUKCESU.

PREAMBUŁA

Wstęp Prezesa Zarządu Stoelzle

Budowanie pozycji firmy to proces ciągły. Nie możemy pozwolić sobie na niedbałe, czy krótkowzroczne działania, które mogłyby nadwyrężyć pokładane w nas zaufanie naszych pracowników, partnerów biznesowych i społeczności lokalnej. Priorytetem w prowadzeniu naszego biznesu jest jakość naszych produktów. Dlatego sposób, w jaki reagujemy i prowadzimy nasz biznes, w żadnym stopniu nie odbiega od jakości naszych produktów.

Z tego powodu jednoznacznie opowiadamy się za przestrzeganiem niniejszego kodeksu postępowania. Stoelzle Glass Group może zapewnić sobie długotrwały, zrównoważony rozwój jako niezawodny partner biznesowy dla swoich klientów z branży farmaceutycznej, spirytusowej, kosmetycznej i spożywczej tylko wówczas, gdy wszyscy pracownicy będą działać zgodnie z obowiązującymi przepisami i międzynarodowymi standardami.

W przeszłości zdarzało się, że duże przedsiębiorstwa upadały w wyniku złej polityki dotyczącej przestrzegania zasad. Dlatego w Stoelzle Glass Group przykładamy ogromną wagę do konsekwentnego przestrzegania niniejszego kodeksu postępowania.

Dokument ten nie ma na celu przytoczenia wszystkich regulacji ustawowych obowiązujących w ramach naszej działalności biznesowej, lecz wymienia te dziedziny tematyczne, które są istotne dla zapewnienia naszego trwałego sukcesu.

Niniejszy kodeks postępowania służy jako przewodnik i ma nam pomóc w podejmowaniu właściwych decyzji we właściwym momencie, aby trwale utrzymać zaufanie wszystkich naszych interesariuszy.



DI Georg Feith, MBA
CEO Stoelzle Glass Group

A white handwritten signature on a blue background, consisting of a stylized 'G' followed by a horizontal line and a small flourish.

1. KODEKS POSTĘPOWANIA

Standardy działań

Jako Stoelzle Glass Group realizujemy politykę odpowiedzialności społecznej, a wytwarzane przez nas wysokiej jakości szkło opakowaniowe służy naszemu trwałemu rozwojowi. W ostatnich latach koncern Stoelzle Glass Group stale się rozwija, a my dążymy do tego, by pracownicy nadal byli dumni, że pracują właśnie w Stoelzle. Dlatego w niniejszym kodeksie postępowania wyznaczamy standardy dla modelowych działań w Stoelzle Glass Group.

W codziennej pracy zawodowej często zdarzają się sytuacje, wymagające sprawnego podejmowania decyzji. Niniejszy kodeks postępowania służy jako wiążący punkt odniesienia dla naszych codziennych działań, odzwierciedla naszą kulturę przedsiębiorstwa w całym koncernie Stoelzle Glass Group. Ma on stanowić naszą praktyczną podstawę, która w przejrzysty sposób reguluje odpowiedzialność wobec klientów, partnerów biznesowych oraz pracowników. W niektórych rozdziałach szczegółowo odpowiadamy

WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE NASZYCH DZIAŁAŃ I ZACHOWAŃ

1. Jeżeli podejmę to działanie, czy jego skutkiem będzie coś pozytywnego dla mojego przedsiębiorstwa, jego pracowników i dla moich współpracowników?
2. Czy podjęte działanie lub sytuacja jest przejrzyste i możliwe do sprawdzenia?
3. Czy był(a)bym z tego dumny/a, opowiadając o tym mojej rodzinie lub moim przyjaciołom?
4. Czy ucieszył(a)bym się, gdyby o moim działaniu poinformowano publicznie?

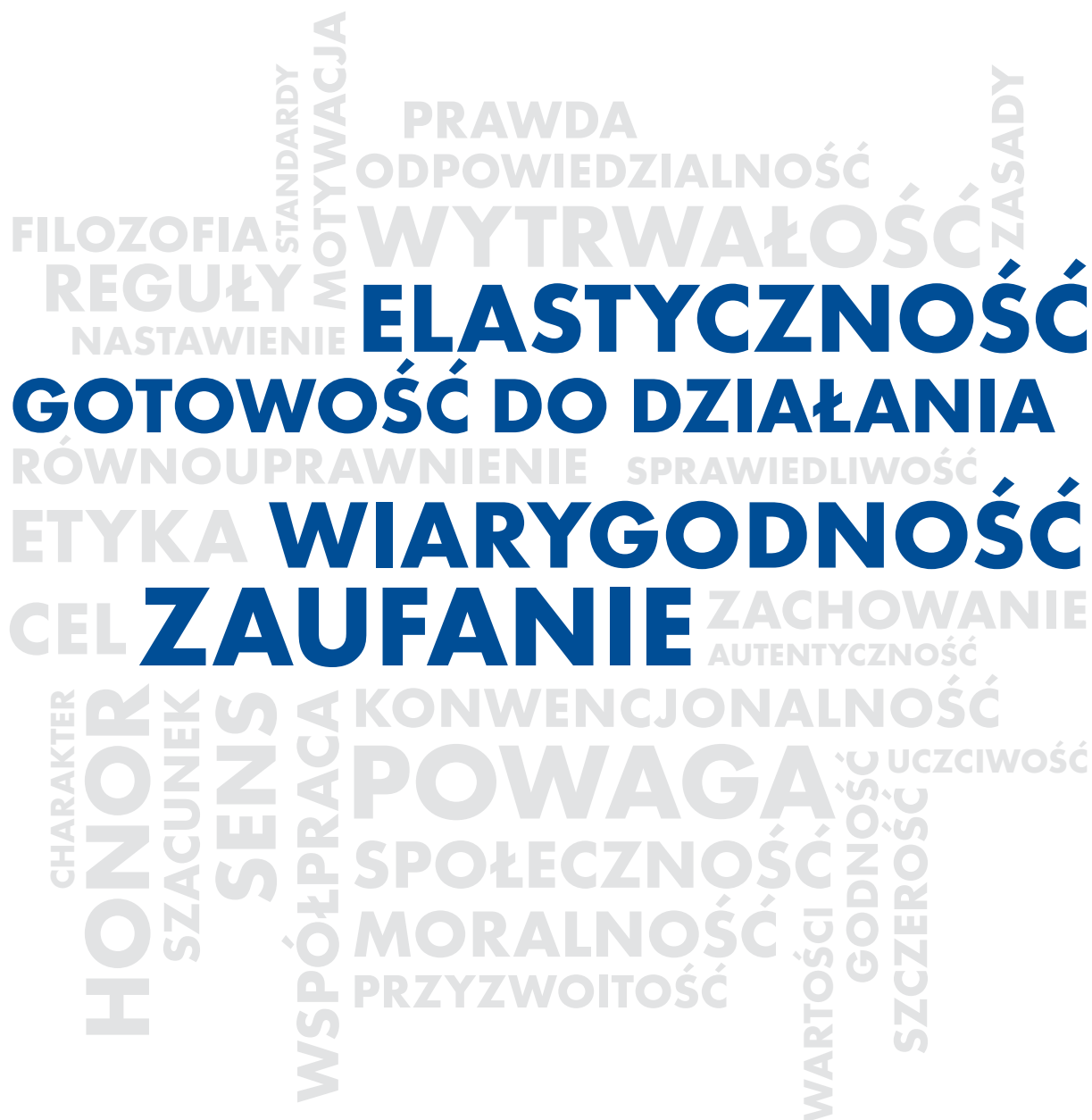
na pytania, które mają pomóc nam w lepszym zrozumieniu zasad postępowania. Z jednej strony opracowany tutaj kodeks stwarza większą przejrzystość, z drugiej strony, korzystając z poniższych wskazówek możemy zawsze samodzielnie podjąć właściwą decyzję i ponieść odpowiedzialność za nasze działanie.

Jesteśmy przekonani, że zrównoważone prowadzenie przedsiębiorstwa nadal jest możliwe, jeżeli będziemy się kierować tymi wskazówkami. Kodeks postępowania Grupy Stoelzle obowiązuje wszystkich pracowników w całym przedsiębiorstwie. Za przekazanie treści niniejszego kodeksu pracownikom odpowiedzialni są managerowie i dział HR.



2. NASZE WARTOŚCI

Kierunek działań



Działalność biznesowa Stoelzle Glass Group opiera się na zaufaniu, zaangażowaniu, elastyczności i niezawodności. Naszym celem są nie tylko trwałe relacje z klientami, także naszym świetnie wykształconym pracownikom oferujemy kulturę

wzajemnego szacunku, dużej wszechstronności i motywacji. Dzięki tym mocnym stronom zapewniamy sobie wiodącą rolę na naszych strategicznych rynkach: Pharma, Spirits i Perfumery & Cosmetics i Consumer.

3. MÓWIMY: „PO PIERWSZE BEZPIECZEŃSTWO”

Konsekwentna kultura bezpieczeństwa w miejscu pracy

JAKO STOELZLE GLASS GROUP DBAMY O BEZPIECZNE I ZDROWE ŚRODOWISKO PRACY

W kwestiach bezpieczeństwa zawsze trzymamy rękę na pulsie i dbamy nie tylko o siebie, ale także o bezpieczeństwo naszych współpracowników. Konsekwentnie pracujemy nad naszą kulturą bezpieczeństwa i rozwojem bezpiecznych procesów produkcyjnych w ramach stale organizowanych szkoleń. Zagadnienie to obejmuje także bezpieczne obchodzenie się ze szkodliwymi substancjami.

O miejscach zagrożenia i sytuacjach groźących wypadkiem informujemy jak najszybciej, aby zapobiec zdarzeniom potencjalnie wypadkowym. Nie tolerujemy lekceważenia naszych przepisów bezpieczeństwa – dotyczy to wszystkich pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji. Wszelkie wytyczne dotyczące zapobiegania wypadkom nieustannie sprawdzamy pod kątem ich skuteczności. Naruszenie tych zasad należy niezwłocznie zgłaszać oraz wprowadzać działania mające na celu zapobieganie sytuacjom niebezpiecznym.

ZASADY KARDYNALNE

Jedną z podstawowych zasad kardynalnych zmierzającą do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników jest całkowity zakaz spożywania na terenie firmy alkoholu i środków odurzających.



DOBRE WIEDZIEĆ



Pytanie: Pracujesz przy maszynie IS i widzisz, jak Twój kolega ociera sobie pot i w tym celu przesuwając okulary ochronne na czoło. Gdy nagle trzeba usunąć usterkę w stacji, kolega podchodzi do maszyny IS i zapomina, że jego okulary znajdują się jeszcze na czole i nie osłaniają prawidłowo jego oczu. Co robisz?



Odpowiedź: Przepisy bezpieczeństwa w naszej firmie opierają się na ocenie ryzyka i zobowiązują każdą osobę – niezależnie od stanowiska pracy – do stosowania środków ochrony indywidualnej. W tym przypadku konieczna jest optymalna ochrona przed obrażeniami spowodowanymi odłamkami szkła i rozpryskiem oleju. Dlatego powinieneś podejść do kolegi i przypomnieć mu o konieczności prawidłowego noszenia okularów ochronnych.

4. WŁASNOŚĆ I OCHRONA DANYCH

Ochrona własności firmy i danych poufnych

OCHRONA WŁASNOŚCI FIRMY

ŚRODKI PRODUKCJI

Własność Stoelzle Glass Group, np. środki produkcji, w szczególności maszyny, narzędzia i systemy komunikacji, może być wykorzystywana wyłącznie do celów firmowych, a wszyscy pracownicy są zobowiązani do chronienia jej przed niewłaściwym użyciem, utratą lub kradzieżą. Oprócz wartości materialnych obejmuje to także wartości intelektualne i licencje programowe.

PORZĄDEK I CZYSTOŚĆ

Szczególną uwagę zwracamy na porządek i czystość. Wyraźnie podkreślamy, że jakiegokolwiek przejawy wandalizmu (w szczególności w przebieralniach i pomieszczeniach wspólnych) lub umyślne niszczenie mienia firmy jest traktowane jako szczególnie ciężkie naruszenie.

WEWNĘTRZNE REGULACJE

Należy bezwzględnie przestrzegać wszystkich wewnętrznych regulacji, dotyczących używania samochodów czy telefonów służbowych, aparatów telefonicznych, komputerów, Internetu oraz wszystkich technologii informacyjnych. Zasady te zostały uregulowane w osobnych procedurach.



TAJEMNICE HANDLOWE

Pracownicy Stoelzle są zobowiązani do ściśle poufnego traktowania specjalistycznej wiedzy przedsiębiorstwa oraz do wykorzystywania jej wyłącznie w celu realizacji własnych zadań. Własność intelektualną należy chronić przed wglądem oraz nieuprawnionym dostępem osób trzecich. Własność intelektualna obejmuje np. receptury szkła, wynalazki i prototypy produktów, a także tajemnice handlowe, np. szczegóły dotyczące klientów, dostawców i oprogramowania.



OGÓLNE ROZPORZĄDZENIE O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH

- Są to wszystkie informacje, które odnoszą się do zidentyfikowanej lub dającej się zidentyfikować osoby fizycznej
- Przykłady: imię i nazwisko, adres, data urodzenia, numer referencyjny, numer klienta, dane bankowe itd.

OCHRONA DANYCH POUFNYCH

DANE OSOBOWE

W ramach naszej działalności biznesowej gromadzimy i przetwarzamy zarówno dane osobowe naszych pracowników, partnerów handlowych i klientów, jak i informacje o klientach. Gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych następuje zgodnie z rozporządzeniem o ochronie danych osobowych kraju, w którym prowadzimy działalność. Prawo do zachowania sfery prywatnej jest traktowane jako prawo człowieka, dlatego w Stoelzle Glass Group wszystkie dane traktowane są w sposób ściśle poufny oraz wprowadzane są wszystkie niezbędne działania, mające na celu ochronę danych przed dostępem osób nieuprawnionych. Udostępnianie danych osobom trzecim jest dozwolone wyłącznie w ramach regulacji

ustawowych. Hasła i kody nie są przekazywane ani przełożonym, ani pracownikom działu IT (wyjątek: zastępstwo w czasie urlopu, w ramach którego informacje o wszelkich prawach dostępu są przekazywane zgodnie z wewnątrznie obowiązującymi przepisami).

TAJEMNICE HANDLOWE

W odniesieniu do wszystkich spraw i informacji, dotyczących naszych klientów i partnerów biznesowych jesteśmy zobowiązani do zachowania tajemnicy. Obejmuje to także tajemnice zakładowe i handlowe. Również po zakończeniu stosunku pracy pracownicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy. Każda z firm posiada własną politykę prywatności, dostosowaną do obowiązującego w danym kraju prawa.

5. ETYKA I PRZESTRZEGANIE ZASAD

Przestrzeganie norm prawnych i przepisów

UCZCIWA I OPARTA NA KONKURENCJI DZIAŁALNOŚĆ

PRZESTRZEGANIE NORM PRAWNYCH I PRZEPISÓW

Naszą działalność prowadzimy przestrzegając wszystkich ustawowych norm i przepisów obowiązujących na rynkach, na których jesteśmy obecni. Respektując określone zasady, gwarantujemy maksymalny poziom integralności. Etyczne i zgodne z zasadami uczciwej konkurencji działanie jest zawsze naszym podstawowym celem. W szczególności obejmuje to zakaz zawierania porozumień antykonkurencyjnych i wymiany między konkurentami informacji dotyczących cen, podziału terytorium, objętości produkcji czy innych parametrów istotnych pod kątem konkurencyjności, a także zakaz narzucania cen partnerom handlowym.

DZIAŁANIA OGRANICZAJĄCE KONKURENCYJNOŚĆ

Takie zabronione porozumienia obejmują także nieformalne rozmowy, w ramach których uzgadniane są działania ograniczające konkurencyjność. Kategorycznie odrzucamy wszelkie podejrzenia umówionych działań, a aktywność lobbystyczną prowadzimy w sposób transparentny.

PRANIE PIENIĘDZY

Kolejnym zadeklarowanym celem Grupy Stoelzle jest nieuczestniczenie w praniu pieniędzy ani innych nielegalnych działaniach, a także nieprzyczynianie się do nich. Pranie pieniędzy oznacza wprowadzanie nielegalnie zdobytych środków pieniężnych poprzez zatajenie ich właściwego pochodzenia do legalnego obrotu finansowego i gospodarczego, aby w ten sposób stworzyć pozory legalności.

DOBRZE WIEDZIEĆ



Pytanie: Na targach przedstawiciele konkurencyjnych firm idą wspólnie na posiłek. W trakcie posiłku prowadzona jest rozmowa o planowanej polityce cenowej w przedsiębiorstwach. Jak należy się zachować podczas takiej rozmowy?



Odpowiedź: Nawet, jeżeli nie uczestniczysz aktywnie w tej rozmowie, możesz zostać posądzony/a o udział w porozumieniach antykonkurencyjnych i tym samym narazić na takie posądzenie firmę Stoelzle. Koniecznie odseparuj się od takich i podobnych sytuacji!

NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE W PIGUŁCE

1. Przestrzeganie norm prawnych i przepisów na poszczególnych rynkach.
2. Uczciwa i oparta na poszanowaniu zasad wolnej konkurencji działalność.
3. Mówimy: „NIE” działaniom ograniczającym konkurencję.
4. Mówimy: „NIE” praniu brudnych pieniędzy oraz działaniu niezgodnemu z prawem.

UNIKAMY KONFLIKTU INTERESÓW I WYSTRZEGAMY SIĘ KORUPCJI

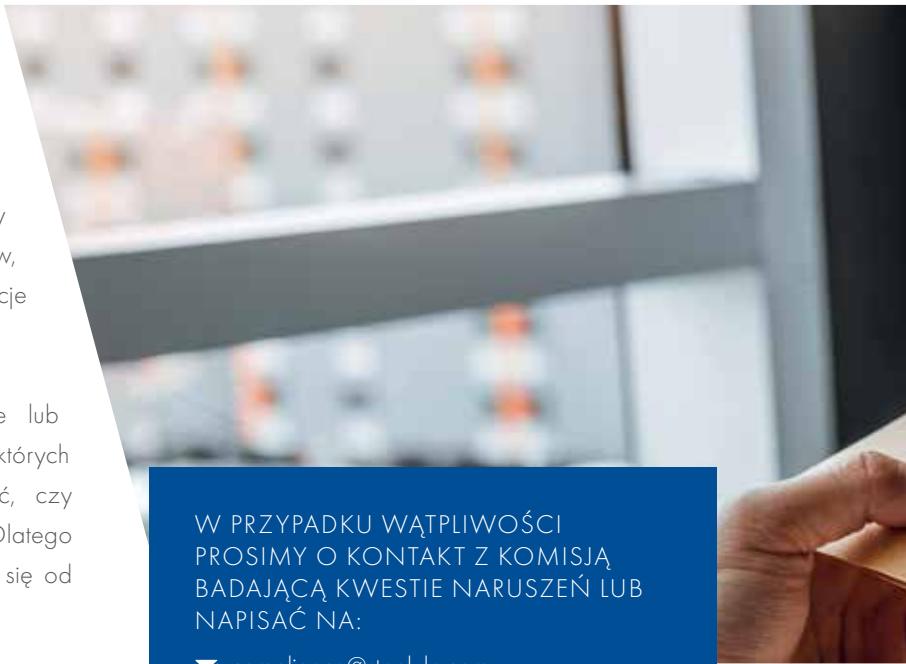
Zabronione jest wykorzystywanie relacji biznesowych w celu uzyskania prywatnych korzyści lub wybór partnerów biznesowych ze względu na prywatny interes.

Od naszych dostawców, usługodawców i partnerów handlowych także oczekujemy ujawnienia ewentualnych konfliktów interesów, które mogą mieć wpływ na umowy i relacje biznesowe.

Korupcja obejmuje oczekiwanie, oferowanie lub przyjmowanie nieuczciwych korzyści. W niektórych sytuacjach często nie jest łatwo rozpoznać, czy rzeczywiście dochodzi do łamania prawa. Dlatego każdy pracownik dba o to, aby zdystansować się od korupcji, łapówkarstwa i „szarej strefy”.

Nasze relacje biznesowe z klientami, dostawcami i urzędami prowadzimy w sposób transparentny, przestrzegając przy tym międzynarodowych standardów antykorupcyjnych. Ewentualne incydenty, jak i uzasadnione podejrzenia należy niezwłocznie zgłaszać pod adresem compliance@stoelzle.com. W ten sposób chronimy reputację przedsiębiorstwa. Każdy pracownik jest zobowiązany do przejrzystego zdeklarowania osobistych kontaktów z klientami, dostawcami i potencjalnymi kandydatami wobec swojego przełożonego.

W związku z tym nie tolerujemy żadnego oferowania ani przyjmowania prezentów w formie pieniężnej. Drobne podarunki traktujemy jako wyraz wzajemnego szacunku, służący budowaniu i pielęgnacji długotrwałych relacji biznesowych. Jednak wartość prezentu musi być odpowiednia. Dlatego drobne upominki są dozwolone, pod warunkiem, że nie są one wręczane z zamiarem wpłynięcia na decyzje biznesowe lub nie wywierają one takiego wrażenia. W razie wątpliwości należy skontaktować się ze swoim przełożonym lub napisać na adres compliance@stoelzle.com.



W PRZYPADKU WĄTPLIWOŚCI
PROSIMY O KONTAKT Z KOMISJĄ
BADAJĄCĄ KWESTIE NARUSZEŃ LUB
NAPISAĆ NA:

✉ compliance@stoelzle.com

DOBRE WIEDZIEĆ



Pytanie: Przedsiębiorstwo przygotowuje się do większej inwestycji. Osoba pracująca w dziale sprzedaży została zaproszona przez potencjalnego dostawcę tego dużego zlecenia na kolację biznesową. Czy wolno przyjąć to zaproszenie?



Odpowiedź: Zaproszenie to można przyjąć, pod warunkiem że podczas kolacji będą omawiane sprawy biznesowe. Należy przy tym pamiętać o przejrzystości i powściągliwości oraz wpływie na postrzeganie z zewnątrz.

REALIZUJEMY TRANSPARENTNY PROGRAM DAROWIZN I SPONSORINGU



Darowizny to dobrowolne świadczenia Stoelzle Glass Group, którymi wspieramy najbardziej potrzebujących, nie oczekując niczego w zamian. Obowiązkowe jest prowadzenie przejrzystego rejestru darowizn w oparciu o planowe wykorzystanie i jej odbiorców, a także zgodność z obowiązującymi przepisami prawa.

Niedozwolone są darowizny na rzecz organizacji, których działalność sprzeczna jest z głównymi zasadami i wartościami firmy.

Wyboru beneficjentów darowizn należy dokonywać w porozumieniu z Zarządkiem firmy. Granice kwot darowizn obowiązujące w Stoelzle Glass Group są definiowane przez dział zajmujący się darowiznami i sponsoringiem i uzgadniane z Zarządkiem.

W przypadku sponsoringu zawsze uwzględniamy naszą odpowiedzialność społeczną i socjopolityczną. Szczególnie dbamy o to, by nie wspierać grup o charakterze syndykatu. Zawsze należy ujawniać bliższe relacje wspieranej organizacji z pracownikami

firmy Stoelzle i zgłaszać osobie odpowiedzialnej za działania sponsoringowe.

DOBRE WIEDZIEĆ



Pytanie: Kilku pracowników jest członkami lokalnej Ochotniczej Straży Pożarnej i proszą firmę Stoelzle o darowiznę na festyn. Czy można przekazać kwotę na to wydarzenie?



Odpowiedź: Tak, w takim przypadku darowizna jest możliwa, ponieważ prośba dotyczy przekazania kwoty na organizację użyteczności publicznej. Jednak osobę odpowiedzialną za działania sponsoringowe należy poinformować o bliskich relacjach niektórych pracowników z Ochotniczą Strażą Pożarną.

6. RELACJE BIZNESOWE

Kontakty z klientami, partnerami biznesowymi, urzędami i audytorami

DAŻYMY DO UTRZYMYWANIA DŁUGOTRWAŁYCH I STABILNYCH RELACJI BIZNESOWYCH

Naszym celem jest tworzenie najlepszych rozwiązań dla naszych klientów i dostarczanie wysokiej jakości szkła opakowaniowego. Nasza współpraca z klientami i partnerami biznesowymi opiera się na zaufaniu, szczerości i uczciwości oraz respektowaniu ich często różnych interesów. Jesteśmy niezawodnym i kompetentnym partnerem, który komunikuje się na tej samej płaszczyźnie. Dążymy do utrzymywania długotrwałych i stabilnych relacji biznesowych. Jesteśmy

świadomi, że każdego dnia oceniana jest nasza postawa etyczna, społeczna i ekologiczna.

Kontakt z urzędami i instytucjami budujemy na zasadach transparentnej i prawidłowej komunikacji, a także uczciwości. Szanujemy autonomię audytorów, którzy przeprowadzają kontrole naszych oddziałów i procesów, przyczyniając się w ten sposób do nieustannego udoskonalania naszego przedsiębiorstwa i minimalizacji ryzyka.



7. KONTAKTY Z DOSTAWCAMI

Wymogi jakościowe, ekologiczne i społeczne

CHCEMY BYĆ NIEZAWODNYM PARTNEREM NA RÓWNEJ PŁASZCZYŹNIE

Z naszymi dostawcami, przedstawicielami handlowymi i doradcami łączą nas zasady etyczne i społeczne oraz nasza troska o ochronę środowiska. W Stoelzle Glass Group decyzje o zakupie podejmowane są nie tylko na podstawie jakości, terminów, serwisu i cen oferowanych przez dostawców, ale także z uwzględnieniem czynników społecznych i ekologicznych. Każdego roku wybieramy dostawców, których weryfikujemy, aby upewnić się, że wszystkie aspekty dotyczące jakości, ochrony środowiska i zasad społecznych odpowiadają naszym oczekiwaniom. Przejrzystość w odniesieniu do pochodzenia naszych surowców jest dla nas bardzo ważna, by móc odpowiednio wcześniej rozpoznać zagrożenia. Odpowiedzialne działanie zintegrowaliśmy na stałe z naszymi procesami zaopatrzenia. Nieustannie szacujemy aktualne i przyszłe ryzyko finansowe i nie tylko finansowe oraz określamy jego znaczenie dla naszej działalności biznesowej. Zarząd firmy aktywnie realizuje program zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie i definiuje istotne akcenty, służące do stworzenia trwałej kultury ryzyka w całym przedsiębiorstwie oraz wzdłuż łańcucha wartości dodanej.



MODERN SLAVERY ACT

Dokument „Modern Slavery Act” z 2015 roku jest ustawą parlamentu Wielkiej Brytanii, którego celem jest zwalczanie współczesnego niewolnictwa. Celem Stoelzle Glass Group jest wykluczenie niewolnictwa i handlu ludźmi zarówno w łańcuchu dostaw, jak i we własnych działaniach.

8. UCZCIWA WSPÓŁPRACA

Poszanowanie pracowników

RESPEKTUJEMY PRAWA CZŁOWIEKA I BUDUJEMY UCZCIWE RELACJE

Jako Stoelzle Glass Group traktujemy godność człowieka i przestrzeganie praw człowieka jako fundamentalne zasady, respektując tym samym standardy United Nations Global Compact. Dlatego kategorycznie odrzucamy dyskryminację, przemoc czy naruszanie godności człowieka z powodu jego rasy, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, religii, płci, światopoglądu, niepełnosprawności lub innych cech.

Jako przedsiębiorstwo o zasięgu międzynarodowym cenimy sobie różnorodność, jaka wyraża się w pochodzeniu, kulturze, języku oraz inicjatywach naszych pracowników. Cenimy i szanujemy różnorodność naszych pracowników i postrzegamy ją jako duże wzbogacenie naszego przedsiębiorstwa.

Nasza idea codziennych kontaktów na wszystkich poziomach hierarchii jest oparta o wzajemny szacunek, otwartość, uczciwość, zaufanie i współpracę. Jesteśmy otwarci na różnorodne doświadczenia, perspektywy i kompetencje, które w znacznym stopniu przyczyniają się do sukcesu Stoelzle Glass Group. Odpowiedzialność za respektowanie tych zasad ciąży w głównej mierze na kadrze menadżerskiej.

Stoelzle Glass Group oferuje swoim pracownikom takie same szanse zatrudnienia – a przejrzysty proces rekrutacji podkreśla tę postawę. Nasze najważniejsze kryteria awansu to umiejętności i kwalifikacje. Przy zatrudnianiu i awansowaniu pracowników dbamy o równouprawnienie wszystkich kandydatów i nie

dzielimy ich według płci, rasy, pochodzenia, religii czy wieku. Nasi pracownicy we wszystkich oddziałach mają prawo do zgromadzeń, zakładania związków zawodowych oraz dyskusowania o warunkach pracy bez obawy o represje. Dbamy o uczciwe warunki pracy, odpowiednie wynagrodzenie i jednolite zasady dla wszystkich. Bezwzględnie przestrzegamy zasad ochrony pracowników, praw pracowniczych oraz praw przedstawicieli pracowników, a także wszystkich regulacji, dotyczących umów zbiorowych.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od tego, jaką pełnią funkcję i na jakim stanowisku pracują, czy to na produkcji, w dziale dekoracji czy też w administracji lub sprzedaży, są równie istotni dla sukcesu Stoelzle Glass Group.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Stoelzle Glass Group zakazuje wszelkiego rodzaju molestowania seksualnego. Dotyczy to oczywistych prób zbliżenia, nieprzyzwoitych komentarzy lub gestów, żartów i wulgarnych zwrotów. Nawet jeżeli ich celem nie jest kompromitacja, zachowanie takie może zostać odebrane jako molestowanie i należy je niezwłocznie zgłaszać.



”

FUNDAMENTALNE WARTOŚCI

We wszystkich oddziałach Stoelzle Glass Group prawa człowieka są postrzegane jako fundamentalne wartości, kategorycznie odrzucamy pracę przymusową i pracę dzieci.

DOBRCZE WIEDZIEĆ



Pytanie: Ktoś z przedsiębiorstwa zauważył, że przełożony zachowuje się wobec pracownika lub pracownicy w nieodpowiedni sposób (np. natarczywie, nieprzystojnie lub niestosownie) lub molestuje tę osobę seksualnie. Jak powinna się zachować osoba, która zaobserwowała taką sytuację?



Odpowiedź: Wszelkiego rodzaju niestosowne zachowania należy niezwłocznie zgłaszać przełożonemu lub pocztą elektroniczną Komisji badającej kwestie naruszeń! Oparte na szacunku kontakty, niezależnie od wszelkich poziomów hierarchii, są ważnym elementem kultury przedsiębiorstwa w Stoelzle – zarówno w zakresie komunikacji, jak i relacji międzyludzkich.

✉ compliance@stoelzle.com

9. ŚRODOWISKO I ZASOBY

Gospodarka oparta na recyklingu, staranne i należyte wykorzystywanie surowców

CHRONIMY ŚRODOWISKO I ODPOWIEDZIALNIE KORZYSTAMY Z ZASOBÓW

Jako Stoelzle Glass Group poddajemy recyklingowi ponad 100 000 ton szkła rocznie, oszczędzając w ten sposób surowce i energię. Także w przyszłości zobowiązujemy się do odpowiedzialnego wykorzystania zasobów i szacunku do nich, a także do racjonalnego używania energii i wody. Przy tworzeniu naszego parku maszyn zwracamy uwagę na energooszczędne rozwiązania i technologie.

Szkło jest materiałem w 100% nadającym się do ponownego przetworzenia. Mimo to w ramach wszystkich procesów w przedsiębiorstwie myślimy o tym, w jaki sposób możemy oszczędzić zasoby i materiały, aby minimalizować wpływ na środowisko.

Stoelzle Glass Group gwarantuje przestrzeganie we wszystkich oddziałach wszelkich postanowień

GOSPODARKA OBIEGOWA I ZACHOWANIE ZASAD OSTROŻNOŚCI

1. Nieustanna redukcja śladu ekologicznego.
2. Prowadzenie polityki proekologicznej poprzez racjonalne wykorzystanie energii, surowców, materiałów, wody i opakowań.
3. Unikanie zanieczyszczenia środowiska i emisji do powietrza w ramach procesów produkcyjnych i naszej działalności biznesowej.

ustawowych i standardów w zakresie ochrony środowiska.

Nasz dział badań nieustannie pracuje nad innowacyjnymi i ekologicznymi rozwiązaniami oraz zastosowaniem energooszczędnych technologii przy produkcji szkła opakowaniowego. Wszyscy pracownicy firmy Stoelzle wykonują swoją pracę zgodnie z naszymi założeniami w zakresie odpowiedzialności ekologicznej.

Proaktywna komunikacja z sąsiednimi przedsiębiorstwami w zakresie ochrony środowiska jest dla nas bardzo ważna. Wyciągamy wnioski z wpływających obserwacji i dążymy do wprowadzania dobrych rozwiązań dla wszystkich zainteresowanych stron.



10. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU

Odpowiedzialność w obrębie jakości, higieny i ochrony produktu

DOSTARCZAMY NASZYM KLIENTOM PRODUKTY NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI

Stoelzle Glass Group oferuje doskonałą jakość i wysokogatunkowe szkło opakowaniowe. Wadliwe produkty mogą wyrządzić ogromne szkody nie tylko w przedsiębiorstwie, ale przede wszystkim u klienta końcowego. Aby zapewnić wysoką jakość, nieustannie pracujemy nad udoskonalaniem naszych standardów jakościowych oraz optymalizacją wewnętrznych struktur i procesów. We wszystkich naszych obszarach

dążymy do najlepszych wyników, aby zapewnić sobie zaufanie naszych klientów.

Jako przedsiębiorstwo wytwarzające szkło ponosimy dużą odpowiedzialność przy produkcji naszych wyrobów w zakresie jakości, higieny i ochrony produktu. Nasza odpowiedzialność sięga aż do klienta końcowego, który oczekuje od nas bezpiecznego produktu.



11. OBOWIĄZKOWOŚĆ

Przestrzeganie kodeksu postępowania

Kodeks postępowania ma zapewnić przestrzeganie wszystkich przepisów prawnych oraz ogólnie obowiązujących norm etycznych, a także odizolowanie Stoelzle Glass Group od wszelkiego rodzaju szkodliwych działań. Dlatego zawarte w nim wartości oraz regulacje są wiążące dla całego koncernu Stoelzle Glass Group wraz z jego wszystkimi pracownikami, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Nie tolerujemy naruszania tych zasad i reagujemy na każdy przejaw ich łamania. W razie wydawania przez kadrę zarządzającą poleceń sprzecznych z niniejszym Kodeksem, polecenia te nie są uważane za wiążące, a zatem pracownicy nie mają uzasadnienia dla działania niezgodnego z Kodeksem.

Wszyscy ci, którzy nie postępują zgodnie z wytycznymi firmy i stosownymi ustaleniami, muszą liczyć się z odpowiednimi konsekwencjami w ramach regulacji zakładowych i prawnych. Jeżeli pracownik firmy Stoelzle podejrzewa lub zauważy ewentualne nieprawidłowe postępowanie, jest on zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu. „Odwracanie wzroku” jest w takim przypadku formą nieetycznego zachowania.

Informacje na temat naruszenia zasad lub nieprawidłowego postępowania należy przekazywać pocztą elektroniczną na adres compliance@stoelzle.com lub zgłosić Komisji ds. rozpatrywania naruszeń. Wszystkie informacje są niezwłocznie analizowane w wiążący sposób i traktowane ściśle poufnie. Każda obwiniona osoba ma szansę wyjaśnienia sytuacji. Po stronie osób, które przekażą takie informacje, nie

powstaną w związku z tym żadne negatywne skutki, a proces zgłaszania naruszeń i mobbingu szczegółowo wyjaśniony został w polityce, która stanowi załącznik Kodeksu, jak i Regulaminu Pracy.



**NARUSZENIA ZASAD LUB
NIEPRAWIDŁOWEGO
POSTĘPOWANIA**

✉ compliance@stoelzle.com

STOPKA REDAKCYJNA

Właściciel obrazów i wydawca:

Stoelzle Oberglas GmbH
Fabrikstraße 11, A-8580 Köflach
Tel.: +43 3144 706
E-Mail: compliance@stoelzle.com

NIP: ATU 14980706

Numer rejestru handlowego: FN 63600 f

Sąd rejestrowy: Landesgericht f. ZRS Graz

Prezes Zarządu: DI Georg Feith, MBA

Podmiot odpowiedzialny za treść:

DI(FH) Birgit Schalk
HSE & CSR Manager Stoelzle Glass Group
Integrated Management Systems

Zdjęcia: Adobe Stock, Stoelzle Oberglas,
Die Abbilderei – Dieter Sajovic & Jana Scherr

Tłumaczenie: Alexander Bolberitz, Institut für Internationale
Übersetzungen (instytut tłumaczeń międzynarodowych) &
allesprachen.at-ISO 9001 GmbH

Drukarnia: Druckerei Moser & Partner GmbH

Układ graficzny: Bramauer Branding, www.bramauer.com

Błędy drukarskie i błędy w składzie zastrzeżone.

Wszelkie prawa zastrzeżone © Stoelzle Glass Group



STOELZLE GLASS GROUP

Stoelzle Oberglas GmbH
Fabrikstraße 11, A-8580 Köflach
Tel.: +43 (0) 3144 / 706
E-Mail: compliance@stoelzle.com
www.stoelzle.com