

Kraków, 02.11.2020

## KODEKS POSTĘPOWANIA

### **1. Definicja i cele Kodeksu Postępowania**

Kodeks określa kierunki działań i zasady, które muszą być przestrzegane przez naszą firmę i pracowników podczas wykonywania obowiązków zawodowych.

Celem tego Kodeksu jest egzekwowanie etycznego i odpowiedzialnego postępowania zawodowego od naszej firmy i pracowników podczas prowadzenia działalności biznesowej na całym świecie. Niniejszy dokument opisuje zasady i wartości, które powinny być przestrzegane w ramach relacji Ergo Store z otoczeniem biznesowym (pracownicy, klienci, akcjonariusze, partnerzy, podwykonawcy).

Kodeks jest elementem budowania świadomości i egzekwowania kultury biznesowej Ergo Store, która opiera się na takich wartościach jak poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych oraz różnic społecznych.

Wszyscy pracownicy Ergo Store powinni przestrzegać zasad Kodeksu Postępowania, a za wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu odpowiada Zarząd.

Pracownicy i menedżerowie działający niezgodnie z Kodeksem mogą zostać objęci postępowaniem dyscyplinarnym, w zależności od faktów i okoliczności, aż do rozwiązania umowy włącznie.

### **2. Podstawowe wartości i zasady etyczne**

#### **a) Dotyczące pracowników:**

Wspieramy różnorodność i integrację naszych pracowników, rozwój ich talentów oraz zachowanie godności i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

### **- Różnorodność i integracja**

Od początku istnienia naszej firmy, staraliśmy się dbać o budowę pełnego szacunku i integrującego się środowiska pracy, które docenia indywidualność pracowników, a jednocześnie zachęca ich do wspólnej pracy na rzecz sukcesu Firmy i jej klientów. Nie dopuszczamy ani nie tolerujemy dyskryminacji w naszych miejscach pracy. Oznacza to, że wszystkie decyzje dotyczące zasobów ludzkich powinny:

a) szanować wszelkie różnice między pracownikami

b) uwzględniać indywidualne predyspozycje do pracy - obecnej lub planowanej w przyszłości

c) powyższe dotyczy również decyzji związanych z rekrutacją, zatrudnianiem, wynagradzaniem, szkoleniem i rozwojem oraz zwalnianiem pracowników, a także innych kwestii w związku z warunkami zatrudnienia

d) przepisy w poszczególnych krajach, w których działamy różnią się, ale na nasze decyzje, bez względu na lokalizację, nie powinny wpływać czynniki takie jak rasa, kolor skóry, wyznanie, religia, obywatelstwo, narodowość, pochodzenie etniczne i / lub kultura, wiek, płeć, orientacja seksualna, stan cywilny, ciąża czy niepełnosprawność.

### **- Nękanie i molestowanie**

Nie tolerujemy molestowania w miejscu pracy. Niezależnie od tego, czy osoba molestowana lub dokonująca molestowania jest czy nie jest pracownikiem Ergo Store. Przez nękanie rozumiemy obraźliwe i poniżające zachowanie (obelgi, komentarze o charakterze seksualnym lub uwłaczającym, niechciany dotyk lub obraźliwe gesty lub żarty), na które nękana osoba nie wyrażała zgody i które uważa za obraźliwe. Takie nękanie może odbyć się w biurze lub poza nim lub za pośrednictwem mediów społecznościowych. Możemy podjąć działania przeciwko osobom, które są sprawcami nękania lub molestowania, a także zastosować ochronę prawną osób, które są prześladowane, jeśli w danym przypadku będzie to konieczne.

### **- Zachowanie w miejscu pracy**

Angażujemy się w tworzenie i utrzymywanie pozytywnego, bezpiecznego, zróżnicowanego i integracyjnego środowiska pracy. Mamy oczekiwania dotyczące zachowania pracowników, a pewne rodzaje zachowań uznajemy za niedopuszczalne. W szczególności dotyczy to molestowania, dyskryminacji i zastraszania.

### **- Zdrowe i bezpieczne środowisko pracy**

Zależy nam na utrzymaniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy we wszystkich biurach. Niebezpieczne, obraźliwe lub brutalne zachowanie lub groźba takiego zachowania jest zabronione i nie będzie tolerowane.

W szczególności oznacza to:

- W miejscu pracy wszyscy powinni zachowywać się w bezpieczny sposób, przestrzegając obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących bezpieczeństwa
- Surowo zabraniamy sprzedaży, posiadania, dystrybucji lub używania nielegalnych substancji oraz niewłaściwego używania leków na receptę w naszych miejscach pracy. Zabroniona jest praca pod wpływem narkotyków, alkoholu lub innych substancji, które osłabiają zdolność do bezpiecznej i efektywnej pracy

### **- Zgłaszanie naruszeń**

Nasi pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają, że doszło do naruszenia Kodeksu Postępowania Ergo Store, postępują właściwie i zgodnie z naszymi wartościami.

Zarząd Ergo Store powinien być świadomy występujących problemów, aby móc je szybko i rzetelnie rozwiązywać. Zgłaszając obawy dotyczące zgodności z Kodeksem Postępowania, pracownicy Ergo Store pomagają chronić siebie, swoich współpracowników oraz interesy i prawa firmy.

Jeśli mamy wątpliwości co do zgodności postępowania z Kodeksem, zgłaszamy je przede wszystkim do naszego Prezesa lub Wiceprezesa Zarządu.

Umożliwiamy pracownikom Ergo Store zgłaszanie niezgodności w dowolnym miejscu i czasie, przez internet i / lub telefonicznie.

Każdy pracownik, który w dobrej wierze zgłasza zastrzeżenia dotyczące zgodności postępowania z Kodeksem, działa w interesie Ergo Store.

### **b) Dotyczące klientów:**

#### **- Standardy obsługi klienta**

Naszym celem jest zapewnienie klientom najwyższej jakości dostarczanych mebli przy poszanowaniu środowiska oraz komfortu pracy wszystkich osób zaangażowanych w produkcję.

Oznacza to, że na każdym etapie procesu produkcyjnego (projekt koncepcyjny - produkcja - transport (logistyka) - usługi montażowe i konserwacyjne) musimy przydzielić odpowiednie osoby, udzielić im jasnych i wystarczających instrukcji, aby wykonali właściwe czynności i odpowiednio je nadzorować, aby upewnić się, że wykonują swoje obowiązki we właściwy sposób.

Po wykonaniu prac montażowych w ramach standardowej usługi zapewniamy naszym Klientom serwis gwarancyjny i pogwarancyjny oraz bieżące wsparcie w zakresie użytkowania, konserwacji i naprawy wyposażenia sklepów.

Naszym celem jest zapewnienie Klientów, że produkowane przez nas systemy meblowe zostaną dostarczone terminowo i bez uszkodzeń, zgodnie z przepisami transportowymi krajów Europy i Azji.

#### **- Relacje z klientami**

Wieloletnia współpraca z naszymi klientami zachęca nas do budowania z nimi osobistych relacji i zawierania przyjaźni. Zawsze musimy jednak pamiętać, że relacje z klientami mają przede wszystkim charakter biznesowy i przekraczanie pewnych granic jest niewskazane.

Musimy szczególnie uważać, aby nie oferować lub nie przyjmować prezentów lub innych korzyści, które są wręczane z zamiarem uzyskania lub utrzymania kontraktu lub są innego rodzaju formą wpływania na decyzje lub sprawy biznesowe klienta lub nasze własne zachowanie.

### **3. Polityka dotycząca środowiska**

Jako firma wprowadzamy najwyższe standardy dotyczące bezpieczeństwa, ekologii oraz odpowiedzialności za naszych pracowników i otaczające nas środowisko.

Naszym celem jest zmniejszanie negatywnego wpływu działalności firmy na środowisko.

Kontrola jakości w naszej firmie zaczyna się już w najwcześniejszej fazie – przy wyborze miejsca pochodzenia materiałów używanych przy produkcji naszych mebli. Chcemy mieć pewność, że używane przez nas: drewno, stal czy tworzywa sztuczne pochodzą z zaufanych i certyfikowanych miejsc, bezpiecznych dla środowiska i naszych pracowników.

Ponadto promujemy zrównoważony rozwój i świadomość ekologiczną na wszystkich poziomach firmy poprzez:

- przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska i zobowiązań w zakresie zrównoważonego rozwoju
- zapobieganie zanieczyszczeniom i zmniejszanie zużycia zasobów poprzez strategie gospodarowania odpadami, które promują minimalizację odpadów, ich odzysk i recykling
- wprowadzenie środków efektywności energetycznej do firmowych budynków i promowanie efektywnego wykorzystania energii we wszystkich obszarach naszej działalności
- weryfikowanie czy nas pracownicy są świadomi wpływu ich pracy na środowisko i zachęcanie ich poprzez regularne podnoszenie świadomości i szkolenia do minimalizowania tego negatywnego wpływu.

#### 4. **Konflikt interesów**

Osobiste interesy nie mogą determinować naszych profesjonalnych wyborów. Konflikt interesów występuje, gdy osobiste interesy pracownika są niezgodne z interesami Ergo Store i wymuszają sprzeczne lojalności.

Zaangażowanie zawodowe poza Ergo Store, w tym członkostwo w zarządach firm trzecich, może skutkować konfliktem interesów. Dlatego wymagana jest uprzednia, pisemna zgoda na członkostwo w zarządzie lub w radzie doradczej w firmach zewnętrznych. Wyjątkiem jest członkostwo w zarządach organizacji charytatywnych non-profit.

#### 5. **Komunikacja zewnętrzna w imieniu firmy**

Ergo Store zobowiązuje się do prowadzenia otwartej i rzetelnej komunikacji ze swoim biznesowym otoczeniem. Pracownicy wypowiadający się publicznie na temat Ergo Store wpływają na wizerunek Firmy - zwłaszcza w odniesieniu do jej otoczenia, w tym mediów, partnerów biznesowych i konkurencji. Pracownicy mogą publicznie wyrażać swoje prywatne opinie, jednak nie mogą przy tym sugerować, że wypowiadają się w imieniu Ergo Store, szczególnie gdy korzystają z mediów społecznościowych. Publiczne wypowiedzi w imieniu Ergo Store mogą wygłaszać wyłącznie osoby, które są do tego specjalnie upoważnione.

## 6. Media społecznościowe

Poniższe zasady dotyczą profesjonalnego korzystania z mediów społecznościowych w imieniu Ergo Store, a także osobistego korzystania z mediów społecznościowych w sytuacjach odwoływania się do firmy:

- Pracownicy powinni być świadomi, że ich aktywność w mediach społecznościowych może mieć wpływ na postrzeganie ich samych, a także wizerunek Ergo Store. Informacje, które pracownicy publikują, mogą być publicznie widoczne przez dłuższy czas.
- Pracownicy powinni mieć świadomość, że Ergo Store może obserwować treści i informacje publikowane przez pracowników w mediach społecznościowych. Pracownicy powinni kierować się własnym rozsądkiem i unikać publikowania materiałów, które mogą być nieodpowiednie lub szkodliwe dla Ergo Store, innych pracowników lub klientów.
- Pracownikom nie wolno publikować żadnych informacji dotyczących Firmy, a uznanych za poufne lub niepubliczne.
- Korzystanie z mediów społecznościowych nie powinno kolidować z obowiązkami pracownika w Ergo Store. Systemy komputerowe Firmy mogą być używane wyłącznie do celów biznesowych.

## 7. Poufność i ochrona prywatności

Działalność naszej firmy wiąże się z dostępem do danych, dokumentów i informacji dotyczących negocjacji biznesowych, procedur, transakcji i umów.

Bazy danych Ergo Store mogą zawierać ponadto dane osobowe chronione przepisami o ochronie prywatności.

W związku z tym każdy pracownik jest zobowiązany do ochrony prywatnego i poufnego charakteru informacji uzyskanych w ramach swojej pracy.

Każdy pracownik powinien:

- pozyskiwać i przetwarzać tylko te dane, które są niezbędne i bezpośrednio związane z jego obowiązkami
- przechowywać dane w sposób uniemożliwiający dostęp do nich osób trzecich.

Firma ze swojej strony zobowiązuje się do ochrony informacji i danych dotyczących swoich pracowników i osób trzecich oraz do zapobiegania niewłaściwemu wykorzystaniu tych informacji i danych.

## 8. Działalność polityczna

Działalność polityczna może być prowadzona w wolnym czasie pracownika i przy użyciu własnych zasobów. Pracownikom nie wolno promować żadnych poglądów ani przekonań politycznych lub osobistych (w tym poprzez publikowanie lub rozpowszechnianie ogłoszeń lub innych materiałów) na terenie obiektów Ergo Store lub w ich pobliżu, a także nie wolno wskazywać ani sugerować, że wypowiada się w imieniu Ergo Store lub że firma popiera jego polityczne poglądy.