



ESG

Environmental, Social and Governance

KODEKS POSTĘPOWANIA

2024





Spis treści

1. Zasady i wytyczne.....	2
2. Zakres kodeksu postępowania.....	2
3. Normy środowiskowe.....	2
4. Prawa człowieka i standardy społeczne	3
5. Zgodność i uczciwość	5
6. Wdrożenie kodeksu postępowania	6

1. Zasady i wytyczne

European Imaging Group (EIG) uznaje kluczowe znaczenie połączenia sukcesu biznesowego z czynnikami ESG, zarówno w celu osiągnięcia zmian środowiskowych i społecznych, jak i zapewnienia długoterminowego sukcesu swojej działalności. Dlatego EIG na bieżąco uwzględnia czynniki ESG we wszystkich swoich działaniach biznesowych i włącza aspekty zrównoważonego rozwoju do swojej podstawowej działalności i kluczowych procesów.

EIG jest świadoma swojej ekologicznej i społecznej odpowiedzialności i kieruje się dziesięcioma zasadami UN Global Compact, największej na świecie inicjatywy na rzecz zrównoważonego ładu korporacyjnego. United Nations Global Compact wzywa przedsiębiorstwa do dostosowania swoich strategii i działań biznesowych do globalnie obowiązujących praw człowieka, praw pracowniczych i ochrony środowiska oraz do zwalczania wszelkich form korupcji.

2. Zakres kodeksu postępowania

Poniższe postanowienia są wiążące dla wszystkich pracowników EIG i jej spółek zależnych. Zgodność z wymogami niniejszego Kodeksu Postępowania nie zwalnia pracowników z obowiązku spełnienia innych wymogów wynikających z przepisów prawa i innych przepisów prawnych mających do nich zastosowanie. Tam, gdzie jest to konieczne, EIG włącza w zakres jego stosowania swój łańcuch wartości, w szczególności swoich dostawców. W stosownych przypadkach EIG wdraża Kodeks postępowania dla dostawców.

3. Normy środowiskowe

a. Zgodność z normami środowiskowymi

Należy zapewnić przestrzeganie wszystkich obowiązujących krajowych norm środowiskowych i międzynarodowych konwencji dotyczących norm środowiskowych. EIG przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących operacyjnej i produktowej ochrony środowiska. Należy unikać lub stale ograniczać wpływ na środowisko zużycia zasobów i energii, emisji gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń powietrza, zużycia wody, zrzutów do gleby i wody oraz odpadów, a także promować ochronę różnorodności biologicznej i gospodarkę o obiegu zamkniętym.

b. Emisje gazów cieplarnianych

EIG i jej dostawcy/podwykonawcy są zobowiązani do znalezienia optymalnych rozwiązań w celu poprawy efektywności energetycznej i zminimalizowania zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych. Celem jest ograniczenie emisji gazów cieplarnianych w jak największym stopniu poprzez strategie unikania i redukcji.

c. Zanieczyszczenie

W miarę możliwości należy unikać lub ograniczać szkodliwe emisje do powietrza, wody lub gleby. Odpady, których nie da się uniknąć, powinny być odpowiednio poddawane recyklingowi.

d. Minerality z regionów ogarniętych konfliktami

EIG zapewnia, że nie są używane żadne produkty zawierające minerały z regionów ogarniętych konfliktami, które bezpośrednio lub pośrednio finansują grupy zbrojne lub powodują naruszenia praw człowieka, jak opisano w Załączniku II do Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (OECD DDG).

e. Negatywne skutki procesów produkcyjnych

Ochrona środowiska, życia i zdrowia pracowników oraz lokalnych mieszkańców musi być zagwarantowana przez cały czas. EIG zapewni, że nie będzie żadnych zagrożeń dla społeczeństwa, które mogłyby wynikać z jej procesów produkcyjnych i produktów.

f. Wylesianie

Ochrona lasów i innych cennych ekosystemów odgrywa kluczową rolę w łagodzeniu zmian klimatycznych i zachowaniu różnorodności biologicznej. EIG przyczynia się do zerowego wylesiania netto i oczekuje, że jej dostawcy i ich dostawcy będą postępować zgodnie z tym podejściem. [PORTFOLIO COMPANY], jej dostawcy i ich dostawcy muszą dołożyć starań, aby lasy pierwotne i inne obszary chronione nie były wycinane w celu produkcji surowców.

4. Prawa człowieka i standardy społeczne

a. Zgodność z prawami człowieka i standardami społecznymi

EIG przestrzega wszystkich obowiązujących krajowych standardów praw człowieka, przepisów dotyczących ochrony pracy oraz międzynarodowych konwencji dotyczących praw człowieka i standardów społecznych. W szczególności EIG zobowiązuje się do przestrzegania zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz podstawowych standardów pracy MOP.

b. Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci

EIG zapewnia, że chroni międzynarodowo uznane prawa człowieka w swojej działalności i w stosunku do swoich pracowników oraz nie korzysta bezpośrednio ani pośrednio z pracy przymusowej (w tym współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi) i pracy dzieci jakiegokolwiek rodzaju ani z produktów podstawowych wytwarzanych przy użyciu takiej pracy. EIG wymaga również od swoich dostawców przestrzegania tych standardów. Minimalny wiek zatrudnienia musi

być wyższy niż wiek, w którym kończy się obowiązkowa edukacja zgodnie z prawem obowiązującym w miejscu pracy. Praca przymusowa obejmuje każdą pracę lub usługę, której wymaga się od osoby pod groźbą kary (fizycznej, psychologicznej, finansowej lub innej) i do której osoba ta nie zgłosiła się dobrowolnie. Zabronione są również wszelkie formy niewolnictwa, praktyki podobne do niewolnictwa, poddaństwo lub inne formy ucisku lub wyzysku w środowisku pracy, takie jak skrajny wyzysk ekonomiczny lub seksualny oraz poniżanie. Wszyscy pracownicy muszą mieć prawo do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem uzgodnionych w umowie lub ustawowych okresów wypowiedzenia. Zabronione jest zatrzymywanie dokumentów tożsamości pracowników.

c. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Należy unikać i aktywnie zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji pracowników i osób ubiegających się o pracę. W szczególności nikt nie może być dyskryminowany ze względu na kolor skóry, płeć, wiek, religię lub ideologię, pochodzenie społeczne, stan zdrowia, pochodzenie etniczne, narodowość, członkostwo w organizacjach pracowniczych, przynależność polityczną lub poglądy polityczne lub tożsamość seksualną. Dotyczy to w szczególności rekrutacji pracowników oraz ich szkolenia, awansowania i wynagradzania.

d. Uczciwe warunki pracy

EIG przestrzega przepisów ustawowych w celu zapewnienia uczciwych warunków pracy, w tym dotyczących wynagrodzenia, godzin pracy i ochrony prywatności. Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna. Należy przestrzegać wystarczających przerw i okresów odpoczynku zgodnie z przepisami prawa, standardami branżowymi lub układami zbiorowymi. Warunki zatrudnienia, w tym godziny pracy i wynagrodzenie, muszą być znane każdemu pracownikowi, zazwyczaj w formie pisemnej umowy o pracę.

e. Uczciwa rekompensata

Pracownicy muszą otrzymywać wynagrodzenie na czas i zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej, nadgodzin i innych wymaganych świadczeń.

f. Negocjacje zbiorowe, wolność zrzeszania się

EIG wspiera i szanuje prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

g. Zdrowie i bezpieczeństwo

Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mające zastosowanie do miejsca pracy muszą być zawsze przestrzegane. Spółka zapewnia, że w każdym miejscu pracy istnieją odpowiednie systemy identyfikacji, oceny, zapobiegania i przeciwdziałania potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Należy podjąć skuteczne środki w celu zapobiegania wypadkom przy pracy lub zagrożeniom dla zdrowia związanym z pracą.

5. Zgodność i uczciwość

a. Przestrzeganie zgodności i uczciwości

EIG uznaje uczciwość biznesową za podstawę relacji biznesowych. EIG zna i przestrzega odpowiednich przepisów prawa, wymogów regulacyjnych, standardów branżowych i regulacji wewnętrznych w celu zapobiegania przestępstwom "białych kołnierzyków" i przestępstwom kryminalnym.

b. Informacje poufne

EIG zapewnia, że poufne informacje i dane są starannie przechowywane, nie są ujawniane ani udostępniane osobom nieupoważnionym i są wykorzystywane wyłącznie do uzgodnionych celów biznesowych.

c. Ochrona danych

EIG zobowiązuje się do ochrony danych osobowych i poufnych pracowników i klientów. Dane będą przechowywane tylko wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne lub wymagane przez prawo.

d. Konflikt interesów

Pracownicy EIG, których dotyczy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów w ramach ich działalności w spółce, są zobowiązani do niezwłocznego ujawnienia i rozwiązania tego konfliktu.

e. Przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu

Wszelkie zachowania pracowników, które mogłyby sprawiać wrażenie niewłaściwego wpływu na decyzje biznesowe, są zabronione. EIG wymaga od swoich pracowników powstrzymania się od przekazywania lub przyjmowania jakichkolwiek korzyści w celu wywierania wpływu. Darowizny na rzecz urzędników publicznych, urzędników państwowych lub przedstawicieli takich osób w celu bezprawnego promowania działalności są również surowo zabronione.

f. Pranie pieniędzy

Należy przestrzegać zobowiązań prawnych w zakresie zwalczania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. Działania związane z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu są zabronione.

g. Uczciwa konkurencja

EIG prowadzi swoją działalność zgodnie z zasadami uczciwej i intensywnej konkurencji oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi konkurencji. EIG przestrzega uczciwych praktyk biznesowych, w tym dokładnej i zgodnej z prawdą reklamy.

h. Informacje poufne

Prawo zabrania wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub innymi zbywalnymi instrumentami finansowymi oraz ujawniania informacji poufnych osobom trzecim do takich celów. Jeśli EIG wejdzie w posiadanie takich informacji, potraktuje je zgodnie z przepisami dotyczącymi wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi. Informacje poufne to konkretne informacje o okolicznościach, które nie są znane publicznie i które, jeśli zostaną podane do wiadomości publicznej, mogą znacząco wpłynąć na cenę papierów wartościowych lub podobnych instrumentów finansowych. Przykłady takich okoliczności mogą obejmować spadające i rosnące zyski, duże zamówienia, plany fuzji lub przejęcia spółki, znaczące nowe produkty lub zmiany w kierownictwie spółki.

6. Wdrożenie kodeksu postępowania

a. Zgodność z kodeksem postępowania

Należy zapewnić przestrzeganie standardów niniejszego Kodeksu postępowania. Aby wprowadzić zasady niniejszego Kodeksu Postępowania w życie, EIG udostępnia go wszystkim pracownikom za pośrednictwem odpowiednich kanałów. W poszczególnych krajach, obszarach działalności lub na poszczególnych rynkach mogą obowiązywać bardziej rygorystyczne przepisy niż te opisane w niniejszym Kodeksie postępowania. W takich przypadkach zastosowanie mają bardziej rygorystyczne zasady.

b. System zarządzania

EIG wdrożyła system zarządzania w celu zapewnienia, przeglądu i ciągłego rozwoju wymagań wynikających z tych zasad.

c. Zgłaszanie skarg

Pracownicy EIG są zachęceni do zgłaszania naruszeń Kodeksu Postępowania. Istotne naruszenia zgodności, w szczególności nielegalne praktyki biznesowe, mogą być zgłaszane przez wszystkich pracowników za pośrednictwem ustalonych, dostępnych kanałów składania skarg. Aby zgłosić możliwe naruszenia Kodeksu postępowania, należy skorzystać z adresu <https://aurelius.compliance.one>.