

**RECTICELGROUP**

# Kodeks postępowania



# Spis treści

<b>1</b>	<b>CELE I ZAKRES</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>DEFINICJE</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ROLE I OBOWIĄZKI</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>ZASADY</b> .....	<b>8</b>
4.1	Ogólne postępowanie .....	8
4.1.1	<i>Zachowywać się w sposób etyczny</i> .....	8
4.1.2	<i>Postępować zgodnie z zasadami</i> .....	8
4.1.3	<i>Szanować wartości Recticel Group</i> .....	9
4.1.4	<i>Zgłaszać podejrzewane nieprawidłowości</i> .....	9
4.1.5	<i>Należy współpracować z władzami</i> .....	9
4.2	Nasze zobowiązania wobec naszych Pracowników .....	10
4.2.1	<i>Podstawowe prawa pracownicze</i> .....	10
4.2.2	<i>Uczciwe warunki pracy</i> .....	11
4.2.3	<i>Równe traktowanie i możliwości</i> .....	12
4.2.4	<i>Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy</i> .....	13
4.3	Nasze zobowiązania dotyczące aktywów firmy .....	14
4.3.1	<i>Korzystanie z aktywów firmy</i> .....	14
4.3.2	<i>Dokumentacja i sprawozdawczość</i> .....	15
4.3.3	<i>Poufność</i> .....	15
4.3.4	<i>Własność intelektualna</i> .....	16
4.3.5	<i>Ochrona danych</i> .....	16
4.4	Nasze zobowiązania wobec naszych Partnerów Biznesowych.....	17
4.4.1	<i>Uczciwa konkurencja</i> .....	18
4.4.2	<i>Żadnego przekupstwa i korupcji</i> .....	19
4.4.3	<i>Konflikty interesów</i> .....	20
4.4.4	<i>Działalność polityczna</i> .....	21
4.4.5	<i>Żadnego prania pieniędzy</i> .....	21
4.4.6	<i>Zgodność z prawem handlowym</i> .....	21
4.4.7	<i>Interakcje z inwestorami, mediami i klientami</i> .....	22
4.5	Nasze zobowiązania dotyczące ochrony środowiska .....	23
4.5.1	<i>Zrównoważone pozyskiwanie</i> .....	23
4.5.2	<i>Wykorzystywanie surowców</i> .....	24
4.5.3	<i>Jakość produktów</i> .....	24
4.5.4	<i>Zużycie energii</i> .....	24
4.5.5	<i>Minimalizacja i gospodarowanie odpadami</i> .....	25
4.5.6	<i>Odpowiedzialne wykorzystanie wody</i> .....	25
4.5.7	<i>Redukcja zanieczyszczeń</i> .....	25
4.5.8	<i>Koniec cyklu życia produktu</i> .....	26
4.5.9	<i>Minimalizowanie negatywnego wpływu na społeczność</i> .....	26
<b>5</b>	<b>ZGODNOŚĆ</b> .....	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>POWIĄZANE DOKUMENTY</b> .....	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>ZAŁĄCZNIKI</b> .....	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>INFORMACJE O WERSJI</b> .....	<b>28</b>



## Kilka słów od Dyrektora Generalnego

Szanowni Koledzy i Szanowne Koleżanki,

głównym celem Recticel Group jest walka ze zmianami klimatycznymi, pomoc w zakresie tworzenia ekscytujących przestrzeni oraz przyczynianie się do dobrego samopoczucia ludzi. Cele te realizujemy przede wszystkim poprzez tworzenie inteligentnych rozwiązań izolacyjnych. Niemniej jednak nasza gotowość na to, co przyniesie przyszłość, zależy nie tylko od naszych produktów, ale także od naszych wzajemnych interakcji, co dotyczy również interakcji z naszymi partnerami biznesowymi, klientami i całym społeczeństwem. Innymi słowy, sposób, w jaki osiągamy wyniki, jest równie ważny jak same wyniki.

Przedsiębiorczość i innowacja są wpisane w DNA Recticel. Dlatego prowadzenie naszej działalności zawsze w sposób etyczny, uczciwy oraz zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami ma kluczowe znaczenie dla dalszego sukcesu Recticel Group. Abyśmy mogli stać się najbardziej zaufanym dostawcą, musimy być w stanie udowodnić naszym interesariuszom, że mogą ufać nam na każdym kroku.

Aby pomóc Wam w podejmowaniu na co dzień właściwych decyzji biznesowych, w niniejszym Kodeksie Postępowania określone zostały najważniejsze zasady, którymi kierujemy się w ramach prowadzenia etycznej i zgodnej z przepisami działalności biznesowej. Niniejszy Kodeks Postępowania dotyczy nas wszystkich. Oznacza to, że wszyscy mamy obowiązek zapoznania się z jego treścią i przestrzegania jego zasad; jesteśmy również zobowiązani do zweryfikowania tego, co możemy robić lepiej; do uczenia się na własnych błędach i do zabierania głosu, jeśli dostrzeżemy rozbieżności dotyczące określonych zachowań. Żadna osoba, niezależnie od zajmowanego stanowiska w firmie, nie jest uprawniona do uchylania zasad niniejszego Kodeksu Postępowania. Podobnie żadne okoliczności nie mogą uzasadniać odstępstw od tych zasad. Dlatego też zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami przyjmujemy odpowiedzialność za swoje działania i bądźmy odpowiedzialni!

Stawiając czoła trudnym wyzwaniom na przestrzeni lat, firma Recticel nieustannie udawadniała, że podejmując właściwe decyzje biznesowe, można odnieść sukces. Nie spodziewam się niczego innego w przyszłości, dlatego proszę, abyście dołączyli do mnie w tej nowej i ekscytującej podróży ku sukcesowi Recticel Group.

Niemniej jednak do tego niezbędne jest przestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania, kierowanie się naszymi podstawowymi wartościami, a także realizacja celów biznesowych Recticel Group. Recticel Group może mieć wpływ; Wy możecie mieć wpływ!

Z poważaniem

Jan Vergote

Chief Executive Officer

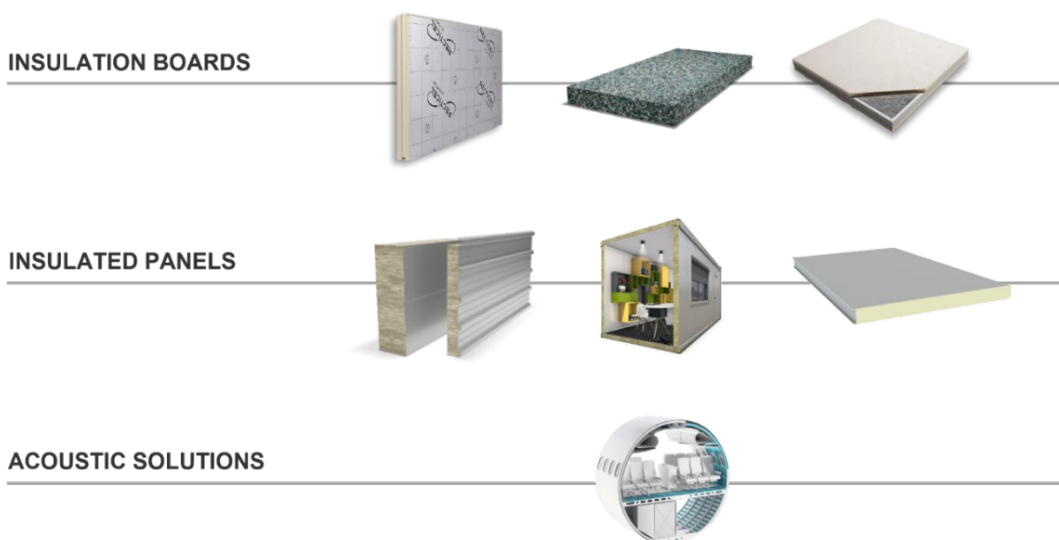
## Recticel Group: miejsce inteligentnej, zrównoważonej izolacji

Recticel Group jest belgijską firmą zajmującą się izolacjami, która posiadająca ugruntowaną pozycję w Europie i Stanach Zjednoczonych. Naszą ambicją jest przyspieszenie walki ze zmianami klimatycznymi dzięki inteligentnym rozwiązaniom izolacyjnym, przyczyniającym się do rozwoju gospodarki bezemisyjnej oraz lepszej jakości życia.

Recticel Group posiada kompleksową ofertę rozwiązań termicznych i termoakustycznych dostarczanych przez poszczególne działy, będące centrami doskonałości w obrębie swoich specjalizacji.

Dział paneli izolacyjnych oferuje rozwiązania oparte na PIR i wełnie mineralnej, które zapewniają najwyższe standardy estetyczne, uwalniają potencjał architektoniczny, a także sprawiają, że prefabrykacja jest łatwiejsza i bardziej opłacalna. Dział płyt izolacyjnych obejmuje energooszczędne płyty termiczne i termoakustyczne PIR, a także ultrawydajne próżniowe panele izolacyjne odpowiednie do stosowania w budynkach oraz wspierające funkcjonowanie łańcucha chłodniczego w branżach od spożywczej po farmaceutyczną. Dział rozwiązań akustycznych, dedykowany producentom sprzętu, jest źródłem wysokiej jakości, dostosowanych rozwiązań zapewniających doskonałą redukcję hałasu.

Nasze rozwiązania budowlane koncentrują się na lekkich materiałach budowlanych, rozwiązaniach modułowych oraz na inteligentniejszych poszyciach budynków. Aby zagwarantować maksymalną wydajność – zarówno naszych pracowników, jak i oferowanych przez nas rozwiązań – tworzymy zróżnicowane, stymulujące i pełne wzajemnej troski środowisko pracy. Nasi eksperci z dumą oferują klientom obsługę oraz wsparcie na najwyższym poziomie. Budujemy wartościowe partnerstwa, a także współpracujemy z innymi firmami, ogólnoświatowymi organizacjami, klientami i talentami, aby móc podejmować konkretne działania przynoszące wymierne rezultaty.



# Kodeks Postępowania Grupy

## 1 Cele i zakres

Recticel Group w ramach prowadzenia swojej działalności, zobowiązuje się do przestrzegania **najwyższych standardów etycznych oraz zachowywania zgodności z prawem**. W związku z tym Recticel Group oczekuje od swoich akcjonariuszy, kierowników, pracowników (w tym pracowników oddelegowanych, wolontariuszy i stażystów), niezależnych usługodawców i wykonawców działania w sposób odpowiedzialny, poszanowania dla jednostek i środowiska, a także poszanowania i przestrzegania wszystkich obowiązujących krajowych oraz międzynarodowych przepisów i regulacji, polityk wewnętrznych oraz wartości firmy.

Żaden akcjonariusz, kierownik, pracownik, niezależny usługodawca lub wykonawca nie posiada prawa ani nie jest upoważniony do żądania wykonania jakichkolwiek działań, które byłyby nieetyczne lub naruszałyby obowiązujące krajowe lub międzynarodowe przepisy prawa i regulacje. Ta podstawowa zasada nie podlega uchyleniu ani wyjątkom ze względów konkurencyjnych lub handlowych, zwyczajów branżowych bądź innych nadzwyczajnych lub nieprzewidzianych okoliczności.

Niniejszy Kodeks Postępowania **określa ogólne zasady** dotyczące wszystkich akcjonariuszy, kierowników, pracowników, niezależnych usługodawców i kontrahentów Recticel Group w odniesieniu do etycznego postępowania i zgodności z przepisami prawa.

Niniejszy Kodeks Postępowania dotyczy całej Recticel Group, co oznacza, że ma zastosowanie do wszystkich spółek zależnych Recticel będących w całości własnością Grupy, a także do spółek zależnych, w których Recticel Group posiada udziały większościowe. Oczekujemy również, że wszyscy dostawcy będą działać zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Postępowania Grupy.

Niniejszy Kodeks postępowania zostanie udostępniony w lokalnych językach krajów, w których prowadzimy swoją działalność. W przypadku rozbieżności pomiędzy różnymi wersjami językowymi wiążąca będzie angielska wersja niniejszego Kodeksu Postępowania.

## 2 Definicje

W niniejszym Kodeksie Postępowania stosowane są następujące definicje:

„**Obowiązujące przepisy prawa**”: są to wszelkie krajowe i międzynarodowe przepisy prawa oraz regulacje, które mogą mieć zastosowanie do danego tematu.

„**Partner Biznesowy**”: jest to każdy dostawca lub sprzedawca Recticel Group, klient Recticel Group lub pośrednik wyznaczony przez Recticel Group (taki jak przedstawiciel lub sprzedawca).

„**Kodeks Postępowania**”: Kodeks Postępowania naszej Grupy.

„**Pracownik**”: każdy kierownik, pracownik (w tym pracownik oddelegowany, wolontariusz i stażysta), niezależny usługodawca lub wykonawca, który pozostaje w stosunku umownym z Recticel Group, na podstawie którego może wchodzić w interakcje z innymi podmiotami w imieniu Recticel Group.

!! W przypadku pisowni z małej litery termin „pracownik” odnosi się wyłącznie do osób związanych z Recticel Group rzeczywistym stosunkiem pracy.

„**Recticel Group**”: Recticel NV/SA oraz wszelkie spółki zależne w całości należące do Recticel NV/SA, a także wszelkie spółki zależne, w których Recticel NV/SA lub którakolwiek z jej spółek zależnych posiada udziały większościowe.

### 3 Role i obowiązki

Po pierwsze, wszyscy **Pracownicy Recticel** mają obowiązek stosować najwyższe standardy uczciwości, obiektywizmu i staranności w wykonywaniu swoich codziennych zadań. Nieodłącznym elementem wszystkich ich działań musi być szacunek i lojalność.

Po drugie, Recticel Group wymaga od swoich **Partnerów Biznesowych** przestrzegania zasad etycznego postępowania zbliżonych do tych określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania. Każda osoba współpracująca z Partnerem Biznesowym w imieniu Recticel jest zatem odpowiedzialna za zweryfikowanie, czy dany Partner Biznesowy spełnia standardy określone przez Recticel Group. W tym celu **wszyscy dostawcy muszą zostać poproszeni o potwierdzenie, czy posiadają oni równoważne przepisy wewnętrzne** (zasada ta nie ma zastosowania do klientów). W tym celu należy poprosić dostawcę o podpisanie Wymagań Zrównoważonego Rozwoju Dostawców Recticel oraz o dostarczenie kopii równoważnych przepisów wewnętrznych.

Po trzecie, na **kierownictwu** wszystkich szczebli spoczywa odpowiedzialność za zapewnienie, że podlegające im osoby rozumieją i przestrzegają wymagań niniejszego Kodeksu Postępowania oraz przechodzą odpowiednie i regularne szkolenia w tym zakresie.

## 4 Zasady

Aby mieć pewność, że wszyscy rozumieją, jak należy postępować, niniejszy Kodeks Postępowania określa ogólne zasady dotyczące etycznych i zgodnych z przepisami zachowań. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy i Partnerzy Biznesowi będą zawsze ściśle przestrzegali tych zasad.

Należy jednak pamiętać, że Kodeks Postępowania jest **dokumentem ogólnym**, który nie może odnosić się do każdej sytuacji, jaka może zaistnieć. W przypadku sytuacji, które nie zostały wyraźnie uregulowane w niniejszym Kodeksie Postępowania, oczekuje się, że pracownik będzie **kierował się własnym osądem** w celu uniknięcia wszelkich zachowań, czy to w odniesieniu do działania, czy zaniechania, które mogłyby być postrzegane jako niewłaściwe, nieetyczne lub niezgodne z prawem. Poniższa tabela ma pomóc w dokonaniu takiej oceny.

Dalsze wsparcie można uzyskać od kierowników, Działu Prawnego Grupy i/lub Działu Audytu Wewnętrznego Grupy.

### 4.1 Ogólne postępowanie

Ogólnie rzecz biorąc, wszyscy Pracownicy i Partnerzy Biznesowi Recticel Group mają obowiązek:

#### 4.1.1 Zachowywać się w sposób etyczny

Niniejszy Kodeks Postępowania i jego etos muszą pozostawać zakorzenione w naszym codziennym życiu biznesowym, stanowiąc jego nieodłączną część. Jesteśmy odpowiedzialni za nasze zachowanie i jego konsekwencje, zarówno dla Recticel Group, jak i dla nas samych.

#### 4.1.2 Postępować zgodnie z zasadami

Priorytetem jest działanie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa we wszystkich jurysdykcjach, w których Recticel Group prowadzi swoją działalność. Obejmuje to obowiązek poszanowania uznawanych na arenie międzynarodowej praw człowieka oraz standardów społecznych we wszystkich obszarach, na które Recticel Group ma wpływ.

W przypadku konfliktu dwóch obowiązujących przepisów prawa zawsze będziemy przestrzegać przepisów o wyższym rygorze. W przypadku konfliktu pomiędzy niniejszym Kodeksem Postępowania a jakimkolwiek obowiązującymi przepisami prawa zawsze będziemy postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W przypadku pojawienia się pytań lub konfliktu między Kodeksem Postępowania a jakąkolwiek inną polityką wewnętrzną prosimy o kontakt z Działem Prawnym Grupy w celu uzyskania dalszych wskazówek.



### 4.1.3 Szanować wartości Recticel Group

Wewnętrzne wartości Recticel Group mogą pomóc nam w rozwijaniu i tworzeniu pozytywnej kultury korporacyjnej, a także dać naszej organizacji silny bodziec do wzrostu. W przypadku braku obowiązujących przepisów prawa, które dotyczyłyby konkretnej sytuacji, wszystkie nasze procesy, praktyki biznesowe i komunikacja będą opierały się na naszych wartościach.

Dla przypomnienia poniżej ujęte zostały wartości Recticel Group:

- Dążymy do osiągnięcia wyników
- Wprowadzamy innowacje, aby tworzyć wartość
- Działamy z szacunkiem i uczciwie
- Współpracujemy, by wygrać
- Przejmujemy odpowiedzialność i czujemy się odpowiedzialni



### 4.1.4 Zgłaszać podejrzewane nieprawidłowości

Podejrzenia związane z naruszeniem Kodeksu Postępowania należy zgłaszać, na jak najwcześniejszym etapie, swojemu przełożonemu lub za pośrednictwem dedykowanych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. Więcej informacji na temat kanałów zgłaszania nieprawidłowości można znaleźć w dokumencie Polityka Sygnalizowania Nieprawidłowości Grupy.

Recticel Group ceni sobie pomoc każdego, kto zidentyfikuje potencjalne problemy, którymi Grupa powinna się zająć. Wszelkie działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosi daną kwestię, będą stanowiły naruszenie niniejszego Kodeksu Postępowania. Podobnie za naruszenie niniejszego Kodeksu Postępowania uznaje się także świadome składanie fałszywych oskarżeń i/lub kłamanie, ingerowanie lub odmowę współpracy w ramach wewnętrznego dochodzenia.

### 4.1.5 Należycie współpracować z władzami

W przypadku prowadzenia zewnętrznego dochodzenia w sprawie określonego zachowania Recticel Group i/lub któregośkolwiek z jej Pracowników zapewnimy pełną współpracę w ramach takiego dochodzenia oraz terminowo prześlemy organowi wszelkie wymagane informacje.

## 4.2 Nasze zobowiązania wobec naszych Pracowników

Recticel Group w pełni popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ. Ponadto Recticel zobowiązała się do przestrzegania podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) Organizacji Narodów Zjednoczonych.

### 4.2.1 Podstawowe prawa pracownicze

- ◆ **Negocjacje zbiorowe.** Recticel Group wspiera otwarty i konstruktywny dialog społeczny oraz uznaje prawo pracowników do prowadzenia rokowań zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa, sektora lub całej branży. Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad określonych w układach zbiorowych pracy. W przypadku gdy polityka firmy Recticel będzie odbiegała od obowiązujących przepisów prawa lub zasad wynikających z układów zbiorowych pracy, zawsze stosowane będą obowiązujące przepisy prawa.
- ◆ **Wolność zrzeszania się.** Recticel Group uznaje prawo każdego pracownika do wstąpienia lub powstrzymania się od wstąpienia do związku zawodowego lub do zaangażowania się w jakąkolwiek inną formę reprezentowania pracowników. Nie ingerujemy w kwestie związane z tworzeniem i rekrutacją do związków zawodowych. W razie potrzeby lub na żądanie Recticel Group utworzy niezbędne rady zakładowe, w tym europejską radę zakładową.

W dobrej wierze prowadzimy negocjacje ze wszystkimi organami przedstawicielskimi pracowników oraz uznajemy prawo przedstawicieli pracowników do poświęcania niezbędnego czasu na wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Podejmujemy wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić, że przedstawiciele pracowników nie będą narażeni na żadne niekorzystne działania, w tym zwolnienie, ze względu na ich status lub prowadzoną działalność. Zabronione jest dyskryminowanie członków związków zawodowych i przedstawicieli pracowników.

Zachęcamy do przejrzystej i skutecznej komunikacji z pracownikami i ich przedstawicielami. Jeśli wymagają tego obowiązujące przepisy prawa, regularnie informujemy i konsultujemy się z przedstawicielami pracowników (w tym związkami zawodowymi i/lub przedstawicielami rad zakładowych) w kwestiach związanych z zatrudnieniem. Prowadzone są regularne spotkania przedstawicieli pracowników z kierownictwem, a informacje przekazywane są wszystkim pracownikom przez przedstawicieli pracowników oraz za pośrednictwem odpowiednich wewnętrznych kanałów informacyjnych Recticel. Jeśli jest to wymagane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przed przyjęciem nowych wewnętrznych polityk zatrudnienia zasięgamy opinii odpowiednich związków zawodowych i rad zakładowych.

- ◆ **Minimalny wiek produkcyjny.** Recticel Group zobowiązuje się do zatrudniania wyłącznie osób, które osiągnęły obowiązujący w miejscu pracy ustawowy minimalny wiek produkcyjny. Przed włączeniem do kadry pracowniczej Recticel przeprowadzona musi zostać weryfikacja wieku poprzez sprawdzenie dokumentów takich jak paszport, dowód osobisty lub akt urodzenia.

Recticel Group nie toleruje żadnej formy pracy dzieci, ani w ramach działalności własnej, ani żadnego ze swoich łańcuchów dostaw. Wszelkie prace, które pozbawiają dzieci ich

dzieciństwa, potencjału lub godności lub które są szkodliwe dla ich rozwoju fizycznego i/lub psychicznego, są surowo zabronione.

- ◆ **Zakaz pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi.** Recticel Group stosuje podejście zerowej tolerancji dla współczesnego niewolnictwa we własnej działalności lub w którymkolwiek ze swoich łańcuchów dostaw. Współczesne niewolnictwo może przybierać różne formy, takie jak niewolnictwo, zniewolenie, praca przymusowa i obowiązkowa oraz handel ludźmi – wszystkie z nich łączy pozbawienie wolności osoby przez inną osobę w celu wykorzystania jej dla korzyści osobistych lub handlowych.

Ściśle przestrzegana i utrzymywana powinna być również zasada wolnego wyboru zatrudnienia. Zatrudnienie w Recticel Group podejmowane jest zawsze w pełni dobrowolnie i bez przymusu lub jakiegokolwiek rodzaju wykorzystywania (np. w postaci gróźb kar lub środków dyscyplinarnych). Umowy o pracę sporządzane są jasnym i zrozumiałym językiem. Szanujemy swobodę przemieszczania się (w tym swobodę opuszczenia miejsca pracy), a Pracownicy mogą zakończyć zatrudnienie z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lub za obopólną zgodą.

Zobowiązujemy się również do zapewnienia przejrzystej komunikacji na ten temat, zgodnie z naszymi obowiązkami w zakresie ujawniania informacji wynikającymi z brytyjskiej ustawy o współczesnym niewolnictwie z roku 2015.

#### 4.2.2 Uczciwe warunki pracy

- ◆ **Bezpieczne środowisko pracy.** Recticel Group dokłada wszelkich starań, aby zapewnić swoim pracownikom bezpieczne środowisko pracy i godne warunki pracy. **Czas pracy.** Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa i ograniczeń dotyczących nadgodzin, pracy w nocy i w weekendy oraz zapewniamy odpowiedni czas na ustalenie harmonogramu. Bardziej szczegółowe wytyczne dotyczące czasu pracy dostępne są w lokalnych przepisach dotyczących czasu pracy.
- ◆ **Odpowiednie wynagrodzenie.** Recticel Group pragnie uczciwie wynagradzać swoich pracowników za ich pracę. Nasze pakiety wynagrodzeń zostały zaprojektowane w taki sposób, aby były konkurencyjne, oparte na standardach branżowych oraz odzwierciedlały umiejętności, doświadczenie i wkład naszych pracowników w firmę i prowadzoną działalność. Nie tolerujemy jakiegokolwiek dyskryminacji, a nasza polityka wynagrodzeń opiera się na zasługach, wynikach i warunkach rynkowych. Oznacza to, że podejmujemy najlepsze starania, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani w sposób równy w podobnych sytuacjach.

Zobowiązujemy się do wypłacania naszym pracownikom co najmniej minimalnego wynagrodzenia wymaganego przez obowiązujące przepisy prawa w ich miejscu pracy. W ramach naszego zobowiązania do uczciwego wynagradzania zapewniamy, że wszystkie wynagrodzenia będą wypłacane terminowo, regularnie, w całości i w formie pieniężnej. Płacimy również wszystkie podatki związane z pracą oraz składki na ubezpieczenie społeczne wymagane w odniesieniu do pracodawców.

- ◆ **Urlop rodzinny.** Szanujemy prawo Pracowników do urlopu rodzinnego w zakresie przewidzianym w obowiązujących przepisach prawa, który obejmuje urlop macierzyński (urlop ciążowy), urlop ojcowski, urlop rodzicielski i urlop opiekuńczy.

Pracownicy mogą być również uprawnieni do dodatkowego urlopu ze względu na okoliczności osobiste (np. ślub, śmierć krewnego itp.) zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### 4.2.3 Równe traktowanie i możliwości

- ◆ **Równe traktowanie.** Recticel Group szanuje zasadę równego traktowania. Porównywalne sytuacje i pracownicy w porównywalnych sytuacjach są traktowani w taki sam sposób.
- ◆ **Równość płci.** Recticel Group wierzy, że mężczyźni i kobiety powinni mieć równe szanse w zakresie zatrudnienia, edukacji i rozwoju kariery. Nasze pakiety wynagrodzeń zostały zaprojektowane tak, aby odzwierciedlały umiejętności, doświadczenie i wkład naszych pracowników w rozwój firmy. Nie tolerujemy żadnego rodzaju dyskryminacji, a zasada równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości ma zastosowanie niezależnie od płci.
- ◆ **Zatrudnianie i integracja osób niepełnosprawnych.** Tam, gdzie to możliwe, Recticel Group stara się zatrudniać osoby niepełnosprawne. Naszym celem jest usunięcie barier i stworzenie takim osobom równych szans w celu zwiększenia ich możliwości na zatrudnienie i zapewnienia im równego udziału w rynku pracy.
- ◆ **Brak dyskryminacji.** Wszyscy pracownicy mają prawo do niedyskryminującego dostępu do możliwości zatrudnienia, edukacji, szkoleń, rozwoju kariery i obejmowania stanowisk kierowniczych, bez dyskryminacji ze względu na takie kryteria jak płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, kolor skóry, narodowość, religia lub przekonania, poglądy polityczne, język ojczysty, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna, stan cywilny, przynależność do związków zawodowych, tytuły własność lub inne podobne cechy. Wszelkie formy dyskryminacji są surowo zabronione i nie będą tolerowane.

Polityka naszej firmy dotycząca kwestii zatrudnienia wymaga, aby wszystkie decyzje związane z zatrudnianiem, przydzielaniem stanowisk, wynagrodzeniem i dyscypliną opierały się wyłącznie na obiektywnie istotnych czynnikach, takich jak wykształcenie, szkolenie, kwalifikacje, zasługi, wyniki, zaangażowanie i zgodność z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Postępowania.

- ◆ **Żadnej przemocy ani nękania.** Żadna forma przemocy lub nękania w miejscu pracy nie będzie tolerowana. Obejmuje to wszelkie formy niechcianego werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego zachowania, którego skutkiem lub zamiarem jest naruszenie godności danej osoby, w szczególności gdy zamiarem jest stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego, zawstydzającego lub obraźliwego środowiska.
- ◆ **Szkolenia i rozwój umiejętności.** Wszyscy pracownicy mają prawo do ustawicznego kształcenia i szkolenia zgodnie z potrzebami procesu pracy w celu utrzymania lub poprawy ich zdolności do wykonywania pracy, utrzymania zatrudnienia oraz zwiększenia ich szans na zatrudnienie.

Dostrzegamy indywidualny potencjał, rozwijamy Pracowników i pomagamy im rozwijać karierę oraz osiągać cele zawodowe. W następujący sposób wspieramy także dobrostan naszych Pracowników:

- szkolenia, edukacja, mentoring i coaching w celu rozwijania kompetencji i zachęcania wszystkich w firmie do skupienia się na własnym rozwoju;
- umożliwienie pracownikom wzięcia odpowiedzialności za własną pracę i postępowanie;
- przyczynianie się do ciągłego postępu i poprawy na wszystkich poziomach;
- zapewnienie niedyskryminujących możliwości rozwoju kariery i odpowiedniego wynagrodzenia.

Organizujemy szkolenia stacjonarne i/lub online obejmujące szereg istotnych tematów, w tym między innymi obowiązkowe szkolenia BHP oraz szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa, ochrony danych i prawa konkurencji – wszystkie dostosowane do konkretnych potrzeb Pracownika.

Okresowo przeprowadzane są oceny wyników wszystkich pracowników w celu zapewnienia ich rozwoju oraz zidentyfikowania luk, a także możliwości poprawy.

#### 4.2.4 Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

- ◆ **Rygorystyczne normy bezpieczeństwa i higieny pracy.** Recticel Group zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w sposób chroniący bezpieczeństwo i zdrowie ogółu społeczeństwa, swoich Partnerów Biznesowych i Pracowników. Każdy jest odpowiedzialny za dopilnowanie, aby wszelkie prace były wykonywane w sposób zapobiegający chorobom i doznawaniu obrażeń.

Wykorzystujemy wszelkie odpowiednie i niezbędne środki techniczne, organizacyjne i kadrowe w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi zdrowia, bezpieczeństwa, ochrony i środowiska, a także ze standardami firmy oraz najlepszymi praktykami branżowymi. Obejmuje to zapobieganie, eliminację i kontrolę zagrożeń zawodowych oraz regularne informowanie pracowników i zapewnianie im odpowiednio zorganizowanych i nadzorowanych szkoleń wraz z niezbędnymi zasobami materialnymi.

Recticel Group przeznacza również odpowiednie zasoby, aby niezwłocznie identyfikować, kontrolować oraz usuwać zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa związane z jej działalnością, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczeństwo i zdrowie Pracownic będących w ciąży, osób młodych, starszych i niepełnosprawnych.

- ◆ **Specjaliści ds. BHP na miejscu.** Recticel Group zatrudnia wewnętrznych specjalistów ds. BHP we wszystkich zakładach produkcyjnych, których zadaniem jest wspieranie systematycznego wdrażania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). W przypadku lokalizacji, które nie posiadają własnego zakładu produkcyjnego, możliwe jest zatrudnienie zewnętrznego dostawcy usług z zakresu BHP. Każdy z zakładów produkcyjnych wdrożył zaawansowany system zarządzania BHP, a wiele spośród zakładów produkcyjnych

posiada już certyfikat (lub jest w trakcie uzyskiwania certyfikatu) zgodny z normą ISO 45001.

- ◆ **Środki zapobiegawcze w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.** Podejmujemy także działania zapobiegawcze w celu poprawy kultury bezpieczeństwa. Staramy się również wykorzystywać nowe, bardziej zrównoważone materiały, technologie i procesy, aby zmniejszyć ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo. Wyznaczamy ambitne cele w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz regularnie monitorujemy nasze wyniki w tym zakresie. Nasze działania prewencyjne obejmują również publiczne programy edukacyjne mające na celu podnoszenie świadomości na temat zdrowego stylu życia, a także coroczne wydarzenia dotyczące ochrony środowiska i bezpieczeństwa i higieny pracy przeznaczone dla wszystkich pracowników w celu podnoszenia świadomości i tworzenia kultury bezpieczeństwa i higieny pracy.
- ◆ **Wyposażenie ochronne.** Zapewniamy bezpłatne środki ochrony indywidualnej, a każdy pracownik zobowiązany jest do ich stosowania zgodnie z instrukcją.
- ◆ **Woda pitna.** Dokładamy wszelkich starań, aby nasze obiekty zapewniały niedyskryminujący dostęp do wody pitnej oraz bezpiecznych urządzeń sanitarnych i higienicznych, w których zapewnione jest poszanowanie prywatności i godności.
- ◆ **Zakaz spożywania alkoholu i zażywania narkotyków.** Zabrania się wstępu na teren firmy osobom będącym pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Pracownikom zabrania się posiadania lub używania alkoholu lub narkotyków w miejscu pracy.

# Simply Safe



## 4.3 Nasze zobowiązania dotyczące aktywów firmy

Dla Recticel Group ważne jest, aby własność firmy była traktowana z należytą dbałością i szacunkiem. Dotyczy to nie tylko aktywów materialnych, ale także aktywów niematerialnych, takich jak nasza własność intelektualna, dokumentacja finansowa i dane osobowe.

### 4.3.1 Korzystanie z aktywów firmy

- ◆ **Odpowiedzialne użytkowanie.** Aktywa Recticel Group obejmują budynki, wyposażenie, maszyny, narzędzia, urządzenia komunikacyjne, sprzęt i oprogramowanie, rachunki, chronioną i niechronioną technologię oraz know-how, a także tajemnice handlowe, własność intelektualną oraz wszelką inną własność Recticel Group, zarówno materialną,

jak i niematerialną. Takie aktywa muszą być traktowane w sposób odpowiedzialny, chronione przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą lub niewłaściwym wykorzystaniem, a także muszą być wykorzystywane w odpowiedni sposób, zgodnie z instrukcjami otrzymanymi od kierownictwa. To samo dotyczy korzystania z aktywów należących do któregokolwiek z naszych Partnerów Biznesowych lub innych podmiotów zewnętrznych.

- ◆ **Wyłącznie do użytku służbowego.** Majątek spółki może być wykorzystywany wyłącznie w celach służbowych. Będzie on mógł być wykorzystywany do celów osobistych, pod warunkiem, że wyraźnie będą na to zezwalały obowiązujące przepisy prawa lub wewnętrzne zasady lub procedury. Majątek spółki nigdy nie może być wykorzystywany do prowadzenia jakichkolwiek nielegalnych działań, powodowania rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów lub wyrządzenia szkód lub dodatkowych kosztów dla Recticel Group.

### 4.3.2 Dokumentacja i sprawozdawczość

- ◆ **Rzetelna sprawozdawczość.** Pracownicy muszą zadbać o to, aby wszystkie ich obowiązki sprawozdawcze były wykonywane szybko, dokładnie oraz w sposób zgodny z prawdą i kompletny. Dotyczy to zarówno sprawozdawczości i komunikacji wewnętrznej, jak i komunikacji i sprawozdawczości zewnętrznej względem Partnerów Biznesowych, inwestorów, akcjonariuszy i władz publicznych.

W celu zapewnienia integralności, dokładności i wiarygodności ksiąg rachunkowych i sprawozdań finansowych Recticel Group, żadna transakcja nie może zostać wprowadzona do ksiąg rachunkowych z zamiarem udokumentowania lub zarejestrowania jej w sposób wprowadzający w błąd. Zabrania się sporządzania jakichkolwiek fałszywych lub sztucznych dokumentów oraz dokonywania jakichkolwiek wpisów w związku z jakąkolwiek transakcją. Wszystkie fundusze, aktywa i transakcje muszą zostać ujawnione i zarejestrowane w odpowiednich księgach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### 4.3.3 Poufność

- ◆ **Informacje poufne.** Informacje poufne obejmują wszelkie informacje niepubliczne, których ujawnienie mogłoby okazać się użyteczne dla konkurencji lub szkodliwe dla Recticel Group lub jej Partnerów Biznesowych. Informacje poufne mogą obejmować na przykład informacje dotyczące technologii, tajemnic handlowych, know-how, danych sprawozdawczych, danych handlowych, projektów badawczych, pracowników, klientów, itp. Obejmuje to również informacje poufne, które powierzyli nam nasi Partnerzy Biznesowi. Takie poufne informacje są często cennym aktywem Recticel Group i dlatego muszą być traktowane z najwyższą ostrożnością. Nieostrożne obchodzenie się z takimi poufnymi informacjami może poważnie zaszkodzić interesom naszej firmy lub naszych Partnerów Biznesowych.
- ◆ **Obowiązek zachowania poufności.** Wszyscy pracownicy zobowiązani są do:
  - (i) Zachowywania ścisłej poufności w odniesieniu do informacji poufnych oraz do nie ujawniania ani nie przekazywania takich informacji nieupoważnionym stronom trzecim bez uprzedniej pisemnej zgody strony ujawniającej;

- (ii) Ujawniania informacji poufnych wewnątrznie lub zewnątrznie wyłącznie w oparciu o zasadę ograniczonego dostępu i tylko po upewnieniu się, że strona otrzymująca zobowiązała się w formie pisemnej do zachowania poufności, co obejmuje również informacje poufne, które mają zostać ujawnione;
- (iii) Dopilnowania, aby wszystkie informacje poufne zostały zwrócone Recticel Group po zakończeniu określonego stosunku umownego.

Należy pamiętać, że niniejsze zobowiązania do zachowania poufności obowiązują również po zakończeniu stosunku umownego pomiędzy Recticel Group a danym Pracownikiem.

#### 4.3.4 Własność intelektualna

- ◆ **Cenne aktywa firmy.** Prawa własności intelektualnej Recticel Group stanowią szczególną kategorię niematerialnych aktywów biznesowych. Prawa te uniemożliwiają stronom trzecim, między innymi, nieuprawnione korzystanie z naszych wynalazków lub dzieł. Przykładami praw własności intelektualnej są patenty, prawa autorskie, prawa do wzorów przemysłowych, znaki towarowe oraz nazwy domen. Ochronie prawnej mogą także niekiedy podlegać tajemnice handlowe, know-how lub określone ekspertyzy. Takie prawa własności intelektualnej, które w większości przypadków należy również uważać za informacje poufne, należą do naszych najcenniejszych aktywów biznesowych. Dlatego też dla Recticel Group sprawą najwyższej wagi jest należyta ochrona tych praw dotyczących własności intelektualnej.
- ◆ **Ochrona własności intelektualnej.** W stosownych przypadkach powinniśmy jak najszybciej podejmować działania mające na celu ochronę naszej własności intelektualnej. Wskazówki dotyczące ochrony i utrzymywania znaków towarowych, patentów, know-how, projektów i praw autorskich można uzyskać za pośrednictwem Działu Prawnego Grupy i/lub Menedżera ds. Innowacji. Prosimy o jak najszybsze zaangażowanie Działu Prawnego Grupy i/lub Menedżera ds. Innowacji w takie procesy ochrony.

Zawierając umowy z Pracownikami, którzy mogą tworzyć w imieniu firmy Recticel dzieła, które mogą być chronione prawami własności intelektualnej, ważne jest uwzględnienie niezbędnych sformułowań zapewniających, że prawa własności intelektualnej pozostaną przy Recticel Group lub zostaną na nią przeniesione.

- ◆ **Własność intelektualna stron trzecich.** Ponadto możemy natknąć się na prawa własności intelektualnej naszych Partnerów Biznesowych i/lub stron trzecich. Jesteśmy zobowiązani do ścisłego przestrzegania wszelkich praw własności intelektualnej, niezależnie od tego, czy należą one do Recticel Group, czy strony trzeciej. Przed skorzystaniem z jakichkolwiek praw własności intelektualnej należących do strony trzeciej musimy zawsze uzyskać uprzednią zgodę zainteresowanej strony trzeciej (zwykle poprzez podpisanie umowy licencyjnej).

#### 4.3.5 Ochrona danych

- ◆ **Rozporządzenie ogólne o ochronie danych.** W ramach naszej codziennej działalności Recticel Group może gromadzić, przetwarzać, rejestrować, wykorzystywać, przechowywać, przekazywać i/lub ujawniać dane osobowe Pracowników i/lub Partnerów



Biznesowych firmy. Przetwarzając takie dane osobowe, będziemy szanować prawa osób, których te dane dotyczą i przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących ochrony danych, w tym europejskiego rozporządzenia 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, a także w sprawie swobodnego przepływu takich danych („Ogólne rozporządzenie o ochronie danych” lub „RODO”).

Podczas przetwarzania danych osobowych zawsze będziemy przestrzegać zasad zgodności z prawem, uczciwości, przejrzystości, celowości, minimalizacji danych, dokładności, ograniczenia przechowywania oraz integralności i poufności. Każdy, kto przetwarza dane osobowe w imieniu dowolnego podmiotu Recticel Group, jest odpowiedzialny za przestrzeganie niniejszych zasad, a także obowiązujących przepisów prawa oraz musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Polityce Ochrony Danych Grupy.

- ◆ **Bezpieczeństwo informacji.** Dbamy również o zapewnienie bezpieczeństwa wszystkich informacji biznesowych i danych osobowych we wszystkich procesach biznesowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi prywatności i bezpieczeństwa informacji.



#### 4.4 Nasze zobowiązania wobec naszych Partnerów Biznesowych

Recticel Group współpracuje ze swoimi Partnerami Biznesowymi na uczciwych zasadach i na warunkach rynkowych. Konkurujemy wyłącznie na podstawie jakości naszych produktów i tego samego oczekujemy od naszych Partnerów Biznesowych.

Wchodząc w interakcję z innymi osobami, zawsze warto zakładać, że w przyszłości ponownie się z nimi spotkamy i będziemy z nimi współpracować. Jasność, rzetelność i uczciwość pomagają w budowaniu relacji opartych na integralności. Cechy te należy pielęgnować również w czasie sporów i konfliktów.

#### 4.4.1 Uczciwa konkurencja

- ◆ **Przestrzeganie przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji.** Przepisy i regulacje antymonopolowe oraz dotyczące konkurencji chronią i wprowadzają uczciwą konkurencję. Niniejsze przepisy i regulacje obowiązują we wszystkich krajach, w których Recticel Group prowadzi swoją działalność, choć mogą występować pewne różnice krajowe związane z ich wdrażaniem.

Biorąc pod uwagę surowe sankcje, które mogą zostać nałożone w przypadku zachowań naruszających zasady, zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i na poziomie indywidualnym, należy zawsze ściśle przestrzegać przepisów i regulacji antymonopolowych oraz dotyczących konkurencji. Należy pamiętać, że każde niewłaściwe zachowanie może stanowić naruszenie, niezależnie od jego skutku lub wpływu na konkurencję rynkową. Za naruszenie przepisów prawa może zostać uznany również plan antykonkurencyjny, który nie został zrealizowany w praktyce.

- ◆ **Zachowania zabronione.** Co do zasady zabronione są następujące zachowania antykonkurencyjne:

- (i) porozumienia zawierane pomiędzy konkurentami, które mają lub mają mieć skutek w postaci ustalenia, ustabilizowania lub podniesienia cen lub marży zysku, w tym ustalenia dotyczące inicjatyw cenowych, celów, zakresów lub rekomendacji, warunków płatności, gwarancji, rabatów, metod dystrybucji i wszelkich innych form sprzedaży zawierających element konkurencji;
- (ii) porozumienia pomiędzy konkurentami o niekonkurowaniu w przypadku niektórych klientów lub na określonych obszarach geograficznych lub o podziale rynków według produktów, klientów lub regionów;
- (iii) ustalenia pomiędzy konkurentami dotyczące zaproszeń do składania ofert;
- (iv) porozumienia pomiędzy konkurentami dotyczące ograniczeń lub alokacji produkcji;
- (v) porozumienia pomiędzy konkurentami dotyczące bojkotu dostawców;
- (vi) ustalenia dokonywane ze sprzedawcami lub dealerami w celu ustalenia minimalnej ceny odsprzedaży produktu;
- (vii) porozumienia ze sprzedawcami lub dealerami ograniczające terytorium lub grupę klientów, którym mogą oni sprzedawać.

Pozostałe zachowania antykonkurencyjne mogą być objęte zakazami zależnie od okoliczności. Dlatego też zawsze należy zasięgać porady Działu Prawnego Recticel Group i stosować się do jego zaleceń przed zaangażowaniem się w jakiegokolwiek antykonkurencyjne transakcje z konkurentami, klientami, dostawcami lub wykonawcami, które mogą bezpośrednio lub pośrednio dotyczyć cen, terytoriów, klientów, kwestii marketingowych lub produkcyjnych.

Ponadto istnieje poważne ryzyko związane z prawem konkurencji dotyczące bezpośredniej lub pośredniej (tj. za pośrednictwem wspólnego klienta lub dostawcy) wymiany wrażliwych informacji handlowych (np. dotyczących cen, wolumenów, warunków handlowych itp.) z konkurentami. Dlatego też szczególną uwagę należy zwrócić na udział w spotkaniach stowarzyszeń branżowych, podczas których spotykają się konkurenci. Takie uczestnictwo zawsze wymaga uprzedniej zgody Twojego przełożonego i Działu Prawnego Grupy.

- ◆ **Szkolenia.** Aby pomóc Ci w zapoznaniu się z odpowiednimi zasadami prawa antymonopolowego oraz prawa konkurencji, dostępne są okresowe szkolenia stacjonarne i Internetowe.

#### 4.4.2 Żadnego przekupstwa i korupcji

- ◆ **Przestrzeganie przepisów antyłańpówkarskich i antykorupcyjnych.** Recticel Group ściśle przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów antyłańpówkarskich i antykorupcyjnych. Angażowanie się w przekupstwo lub korupcję stanowi przestępstwo.



Łapówka to korzyść finansowa lub inna korzyść oferowana, dawana, obiecana lub otrzymywana od kogoś w celu wywarcia wpływu lub przekonania tej osoby na korzyść osoby wręczającej w ramach pełnionej funkcji, która powinna być wykonywana w sposób bezstronny. Recticel Group zabrania swoim Pracownikom oferowania i przyjmowania łapówek i tego samego oczekuje od wszystkich swoich Partnerów Biznesowych. Przed nawiązaniem relacji biznesowej z jakimkolwiek Partnerem Biznesowym przeprowadzona zostanie kontrola dotycząca zgodności.

- ◆ **Zachowania zabronione.** Zabrania się wręczania łapówek jakimkolwiek urzędnikom państwowym (w tym kandydatom na stanowiska publiczne oraz pracownikom lub członkom partii politycznych) bądź menedżerom lub pracownikom firm prywatnych. Zakaz ten dotyczy także łapówek wręczanych pośrednio (tj. przez pośrednika lub doradcę biznesowego). Płatności ułatwiające (tj. płatności dokonywane w celu przyspieszenia procesu administracyjnego) również są zabronione, chyba że wyraźnie zezwalają na to obowiązujące przepisy prawa.
- ◆ **Zachowania dozwolone.** Rozsądny prezent lub gratyfikacja niepieniężna, której celem jest uczczenie specjalnej okazji lub wizyty (nie zaś stworzenie nieuczciwej przewagi biznesowej), mogą być dozwolone w przypadku spełnienia łącznie poniższych warunków:
  - jest to prezent niepieniężny (np. zaproszenie na wydarzenie lub uroczystość wręczenia nagród);
  - wartość takiego prezentu nie przekracza 150 EUR (przy łącznym maksymalnym rocznym limicie wynoszącym 250 EUR na odbiorcę);
  - jest to zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i zwyczajowymi praktykami biznesowymi;
  - nie ma na celu stworzenia nieuczciwej przewagi biznesowej; oraz
  - musi zostać wcześniej zaakceptowane przez Twojego menedżera.

### 4.4.3 Konflikty interesów

- ◆ **Unikanie konfliktów interesów.** Wszystkie decyzje biznesowe powinny opierać się na obiektywnych przesłankach i nie mogą być podejmowane pod wpływem osobistych interesów.

Konflikty interesów powstają, gdy Pracownicy angażują się w działania lub promują swoje osobiste interesy lub członków swojej rodziny kosztem interesów Recticel Group. Potencjalne konflikty interesów mogą przybierać różne formy, w tym między innymi, obejmuje to możliwość wpływania na decyzję o zatrudnieniu lub awansie członka rodziny; lub pozostawanie w stosunkach biznesowych z konkurentem, wykonawcą, dostawcą, klientem lub kredytodawcą lub posiadanie aktywnego interesu finansowego w danej spółce.

Choć nie zawsze jest to problematyczne, z reguły najlepiej unikać konfliktów interesów. Zasadniczo oznacza to, że Pracownicy muszą unikać pracy lub zajmowania się jakąkolwiek sprawą w imieniu firmy Recticel, w której oni sami lub ich małżonek, partner, bliski krewny lub jakakolwiek inna blisko powiązana z nimi osoba ma bezpośredni lub pośredni interes finansowy. Jeśli takie uniknięcie jest niemożliwe, „transakcje z podmiotami powiązаныmi” zawsze będą musiały być przeprowadzane na warunkach rynkowych, tj. w taki sposób, jakby podmiot powiązany był niezależną stroną trzecią.

Ponadto w okresie obowiązywania umowy z Recticel Group Pracownikom nie wolno bezpośrednio ani pośrednio angażować się w jakiegokolwiek działania lub aktywności, które są w konflikcie bądź konkurują z działalnością Recticel Group lub które negatywnie wpływają na działalność Recticel Group. Co do zasady dopuszczalne jest zatrudnienie dodatkowe, które nie wpływa negatywnie na pracę wykonywaną na rzecz Recticel Group. Menedżerom nie wolno pracować ani zajmować się jakąkolwiek sprawą powiązaną z okolicznościami, które mogłyby podważyć zaufanie co do bezstronności lub uczciwości menedżera.

Zasady dotyczące konfliktu interesów uniemożliwiają również Pracownikom zachęcanie wewnętrznych lub zewnętrznych Partnerów Biznesowych do zakończenia relacji z Recticel Group, jeżeli byłoby to szkodliwe dla interesów Recticel Group.

- ◆ **Zgłaszanie potencjalnych konfliktów.** W przypadku wystąpienia jakiegokolwiek (potencjalnego) konfliktu interesów lub relacji, która może prowadzić do konfliktu interesów, należy ujawnić to swojemu przełożonemu i Działowi Prawnemu Grupy lub Komitetowi ds. Zgodności Grupy przed nawiązaniem takiej relacji lub, jeśli relacja została już nawiązana, niezwłocznie po uzyskaniu informacji na ten temat. Wspólnie poszukamy odpowiedniego rozwiązania tego (potencjalnego) konfliktu interesów.

Ponieważ wiele sytuacji może stwarzać potencjalny konflikt interesów lub stwarzać takie wrażenie, niezwykle ważne jest, aby wszystkie takie sytuacje zostały ujawnione. Wszystkie potencjalne konflikty interesów zostaną następnie poddane indywidualnej ocenie.

#### 4.4.4 Działalność polityczna

- ◆ **Lobbing.** Jako spółka, Recticel Group może angażować się w lobbing polityczny w celu wspierania interesów spółki, niemniej jednak takie działania podejmujemy w sposób przejrzysty i nie wspieramy finansowo partii politycznych ani organizacji blisko z nimi związanych.
- ◆ **Działalność polityczna.** Twoje poglądy polityczne lub wybór osobistego zaangażowania politycznego nie będą miały wpływu na Twoją pracę w Recticel Group. Niemniej jednak stanowczo zabrania się wykorzystywania reputacji lub aktywów Recticel Group, w tym czasu poświęcanego na pracę dla spółki, do wspierania działalności lub interesów politycznych.

Jeśli planujesz ubiegać się lub przyjąć stanowisko publiczne, które może mieć wpływ na Twoją pracę w Recticel Group, będziesz musiał/a wcześniej poinformować o tym fakcie, na piśmie, swojego przełożonego i Komitet ds. zgodności Grupy.

#### 4.4.5 Żadnego prania pieniędzy

- ◆ **Przestrzeganie przepisów dotyczących przeciwdziałaniu praniu pieniędzy.** Pranie pieniędzy polega na ukrywaniu aktywów finansowych pochodzących z działalności przestępczej i przekształcaniu ich w legalną działalność finansową. Pranie pieniędzy stanowi poważne przestępstwo. W związku z tym Recticel Group stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom prania pieniędzy i jest w pełni zaangażowana w przestrzeganie wszystkich obowiązków w zakresie należytej staranności i sprawozdawczości wynikających z obowiązujących przepisów prawa dotyczących przeciwdziałaniu praniu pieniędzy.
- ◆ **Weryfikowanie tożsamości.** Jednym z działań podejmowanych w ramach walki z praniem brudnych pieniędzy jest podjęcie wszelkich uzasadnionych środków w celu potwierdzenia tożsamości i danych uwierzytelniających naszych potencjalnych Partnerów Biznesowych. Nie nawiązujemy relacji z Partnerami Biznesowymi, którzy nie wydają się godni zaufania.
- ◆ **Zgłaszanie podejrzanych zachowań.** Zwracamy również uwagę na wszelkie podejrzone transakcje lub nieprawidłowości w płatnościach. Jeśli takie transakcje lub nieprawidłowości są znaczące lub występują regularnie, prosimy o kontakt z Działem Prawnym Grupy w celu ustalenia, czy wymagają one zgłoszenia.

#### 4.4.6 Zgodność z prawem handlowym

- ◆ **Przestrzeganie prawa handlowego.** Recticel Group zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących importu, tranzytu, eksportu i odpraw klientów we wszystkich krajach, w których prowadzi swoją działalność. Recticel Group promuje również proaktywne dzielenie się niezbędnymi informacjami na te tematy ze swoimi Partnerami Biznesowymi w celu zapewnienia sprawnie działającego łańcucha dostaw w obu kierunkach.

- ◆ **Ograniczenia eksportowe.** Ściśle przestrzegane będą wszelkie ograniczenia eksportowe (tj. ograniczenia dotyczące rodzajów i/lub ilości towarów, które mogą być eksportowane do określonych krajów) nakładane przez obowiązujące przepisy prawa. Mogą one być nakładane z różnych powodów, począwszy od konieczności zapobiegania niedoborom towarów na rynku krajowym, a skończywszy na decyzjach polityki zagranicznej, takich jak sankcje handlowe czy embarga. Nieprzestrzeganie tych przepisów może skutkować odpowiedzialnością cywilną i karną oraz utratą przywilejów eksportowych.

#### 4.4.7 Interakcje z inwestorami, mediami i klientami

- ◆ **Zakaz handlu informacjami poufnymi.** Wszyscy akcjonariusze Recticel muszą być traktowani jednakowo. Terminowe, regularne i wiarygodne informacje na temat wyników finansowych, ryzyka biznesowego i zysków Recticel Group będą udostępniane każdemu akcjonariuszowi w ten sam sposób, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Wykonując swoje obowiązki, Pracownicy mogą uzyskiwać informacje dotyczące Recticel Group, jej spółek zależnych będących w całości lub częściowo jej własnością lub o innych stronach trzecich, które nie są znane opinii publicznej, lecz które mogą wydać się interesujące dla rozsądnego inwestora podczas podejmowania decyzji inwestycyjnych. Takie informacje mogą dotyczyć, na przykład, przyszłych planów, nowych produktów lub procesów, fuzji i przejęć, inwestycji lub zbycia, wyników finansowych i papierów wartościowych, trwających negocjacji, sporów sądowych, katastrof itp. W przypadku upublicznienia takie informacje poufne mogłyby mieć znaczący wpływ na cenę akcji firmy Recticel i w związku z tym podlegają określonym poniżej ograniczeniom.

Każdy Pracownik będący w posiadaniu takich poufnych informacji, musi powstrzymać się od zakupu lub sprzedaży akcji firmy Recticel, a także nie może ujawniać tych poufnych informacji innym osobom oraz nie może doradzać ani zachęcać innych osób do zakupu lub sprzedaży akcji firmy Recticel.

Ponadto Pracownikom nie wolno kupować ani sprzedawać udziałów w innych spółkach, w odniesieniu do których uzyskali istotne informacje niepubliczne, niezależnie od tego, czy zostały one uzyskane w trakcie ich pracy dla Recticel Group, jak również nie wolno im przekazywać takich informacji innym osobom, dopóki nie zostaną one upublicznione. Doradztwo również jest zabronione.

Informacje poufne muszą być traktowane jako ściśle poufne i będą mogły być ujawniane wyłącznie innym osobom z Recticel Group na zasadzie „ściślej potrzeby”. Jakikolwiek inne ujawnianie informacji jest zabronione. Wszelkie (podejrzewane) przypadki ujawnienia lub naruszenia obowiązku zachowania poufności, niezależnie od tego, czy są wynikiem umyślnego działania czy zaniedbania, należy niezwłocznie zgłaszać do Działu Prawnego Grupy.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Karcie Ładu korporacyjnego Recticel Group oraz w Kodeksie transakcji Recticel Group.

- ◆ **Komunikacja w mediach.** Pracownicy muszą powstrzymać się od niezależnego kontaktowania się z inwestorami, analitykami lub dziennikarzami w sprawach dotyczących Recticel Group. Podejmowanie takich działań należy do wyłącznych obowiązków Dyrektora

Generalnego i Dyrektora Finansowego lub każdej innej osoby, która może zostać przez nich upoważniona do składania oświadczeń w imieniu Recticel Group. Kluczowym obowiązkiem w tym względzie jest zachowanie dyskrecji.

Korzystanie z mediów społecznościowych (Facebook, Twitter itp.) jest dozwolone wyłącznie w przypadku, gdy jest zgodne z wewnętrznymi wytycznymi. Pracownicy nie powinni korzystać z mediów społecznościowych w sposób, który mógłby zaszkodzić markom lub reputacji Recticel Group. Pracownikom nie wolno udostępniać żadnych informacji firmy Recticel, które nie są przeznaczone do wiadomości publicznej.

- ◆ **Komunikacja z klientami.** Nasz sukces polega na byciu preferowanym wyborem naszych klientów. Aby zdobyć zaufanie naszych klientów, pracownicy muszą zawsze komunikować się w sposób całkowicie uczciwy i przejrzysty. Recticel Group nie będzie angażować się w żadne nieuczciwe praktyki rynkowe poprzez dostarczanie klientom nieprawdziwych informacji lub angażowanie się w agresywny lub zwodniczy marketing w celu wywarcia wpływu na wybory klienta.

Naszym obowiązkiem jest zrozumienie potrzeb, oczekiwań i interesów klientów, a także pomaganie w ich zaspokajaniu poprzez oferowanie naszym klientom odpowiednich produktów i usług. Nigdy nie obiecujemy klientom czegoś, czego nie jesteśmy w stanie zrealizować.

Zawsze staramy się odpowiadać klientom niezwłocznie, zwłaszcza w przypadku skarg.

## 4.5 Nasze zobowiązania dotyczące ochrony środowiska

Recticel Group pragnie być firmą odpowiedzialną za środowisko. Nieustannie dążymy do zmniejszania naszego wpływu na środowisko. Wierzymy, że jest to jedyny sposób zapewnienia długofalowego sukcesu firmy.

Aby to osiągnąć, mierzymy, zarządzamy i ulepszamy szereg czynników, które mają wpływ na środowisko: zrównoważone pozyskiwanie, wykorzystanie surowców, jakość produktów, zużycie energii, minimalizacja i przetwarzanie odpadów, odpowiedzialne korzystanie z wody, redukcja zanieczyszczeń, dbałość o to, co dzieje się po zakończeniu eksploatacji produktu (EoL) oraz minimalizowanie negatywnego wpływu na społeczność.

### 4.5.1 Zrównoważone pozyskiwanie

- ◆ **Należyta staranność dotycząca dostawców.** Wybierając naszych dostawców, uwzględniamy kryteria społeczne, etyczne i środowiskowe. Jeżeli mamy do wyboru kilka równoważnych opcji, wybierzemy tego dostawcę, który zapewnia największe gwarancje dotyczące zrównoważonego rozwoju.
- ◆ **Unikanie konfliktowych źródeł surowców.** Dokładamy również uzasadnionych starań, aby nie kupować surowców pochodzących ze stref konfliktów lub obszarów wysokiego ryzyka ani od firm, które przyczyniają się do łamania praw człowieka lub praw

pracowniczych, korupcji, finansowania grup zbrojnych lub innych naruszeń obowiązujących przepisów prawa.

#### 4.5.2 Wykorzystywanie surowców

- ◆ **Zmniejszanie emisji.** Redukcja emisji związanych z surowcami wykorzystywanymi do produkcji naszych produktów ma ogromne znaczenie dla zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych. Nadal prowadzimy pod tym względem intensywnie prace, zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz.
- ◆ **Zmniejszenie ilości odpadów produkcyjnych.** Wewnątrz będziemy dążyć do ciągłego ulepszania naszych produktów, tak aby wytwarzać produkty o podobnych lub nawet lepszych właściwościach, przy jednoczesnym wykorzystaniu mniejszej ilości surowców. Będziemy również wprowadzać ulepszenia do naszych procesów produkcyjnych i technologii w celu zmniejszenia ilości odpadów produkcyjnych. Na zewnątrz budujemy i utrzymujemy dobre relacje z naszymi dostawcami, a także współpracujemy z nimi w celu pozyskiwania surowców o mniejszym wpływie na środowisko.

#### 4.5.3 Jakość produktów

- ◆ **Jakość produktów ma znaczenie kluczowe.** Produkty Recticel Group są zazwyczaj wykorzystywane do budowy budynków, które mogą chronić ludzi przed niekorzystnymi warunkami klimatycznymi lub przemysłowymi. Nasze produkty muszą przetrwać wiele lat bez utraty swoich właściwości ochronnych, co sprawia, że jakość produktu jest dla nas bardzo ważna. Jesteśmy świadomi naszej ogromnej odpowiedzialności w tym zakresie zarówno wobec naszych klientów bezpośrednich, jak i końcowych.
- ◆ **Ciągle innowacje.** Recticel Group jest w pełni zaangażowana w inwestycje na rzecz poprawy właściwości swoich produktów i rozwoju produktów, które zużywają mniej zasobów zarówno podczas ich produkcji, jak i użytkowania, przy jednoczesnym zachowaniu odpowiednich standardów jakości. Recykling i upcykling produktów firmy Recticel po zakończeniu ich pierwszego okresu użytkowania również jest kluczową częścią sposobu, w jaki prowadzimy naszą działalność i dążymy do tworzenia wartości poprzez innowacje.

#### 4.5.4 Zużycie energii

- ◆ **Zmniejszanie zużycia energii.** Recticel Group wykorzystuje energię do zasilania swoich systemów produkcyjnych i urządzeń walcowniczych, a także do ogrzewania swoich budynków. Staramy się ograniczać zużycie energii poprzez regularne udoskonalanie naszego sprzętu i renowację budynków.
- ◆ **Przejście na źródła energii o niższej emisji.** Tam, gdzie to możliwe, będziemy przechodzić na źródła energii o niższej emisji (np. panele słoneczne, pojazdy elektryczne itp.).



#### 4.5.5 Minimalizacja i gospodarowanie odpadami

- ◆ **Zmniejszanie ilości odpadów.** Recticel Group regularnie mierzy ilość wytwarzanych odpadów i stale podejmuje działania w celu ich zmniejszenia.
- ◆ **Recykling.** Recticel Group podejmuje również działania mające na celu recykling odpadów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Odpady wytwarzane podczas prowadzenia naszej działalności są dzielone na odpady wtórne, niebezpieczne i reszkowe, a następnie podlegają dalszemu podziałowi w obrębie wymienionych grup. Odpady wtórne są przekazywane do recyklingu w celu produkcji nowych materiałów. Zagospodarowanie odpadów niebezpiecznych zleca się specjalistycznym firmom zajmującym się gospodarką odpadami, co pozwala zagwarantować wysoki poziom bezpieczeństwa podczas obchodzenia się z nimi. Odpady niebezpieczne mogą być poddawane recyklingowi lub spalane z odzyskiem energii.

#### 4.5.6 Odpowiedzialne wykorzystanie wody

- ◆ **Zmniejszanie zużycia wody.** Recticel Group prawie nie wykorzystuje wody w swoich procesach produkcyjnych. Nasze wykorzystanie wody ogranicza się głównie do jej spożycia, brania pryszniców i splukiwania toalet. Niemniej jednak musimy być świadomi zużywanej przez nas wody słodkiej i starać się je ograniczać w każdy możliwy sposób. Ponadto nieustannie dokonujemy pomiarów zużycia wody, co pozwala nam szybko wykrywać i usuwać wycieki.

#### 4.5.7 Redukcja zanieczyszczeń

- ◆ **Polityka przemysłowa.** Recticel Group w swoich procesach produkcyjnych wykorzystuje produkty potencjalnie niebezpieczne. Dlatego też nigdy nie można wykluczyć zanieczyszczenia. Nasza firma zapobiega zanieczyszczeniom poprzez przyjęcie odpowiedniej polityki przemysłowej. W całej organizacji rozpowszechnione zostały scenariusze precyzyjnie określające sposób działania w przypadku tego rodzaju kryzysu i zarządzania jego skutkami. Dlatego bardzo ważne jest, abyśmy zawsze przestrzegali tych zasad.
- ◆ **Zanieczyszczenie poprzez emisje.** Ponadto wprowadzane są różne środki mające na celu uniknięcie zanieczyszczenia poprzez emisje substancji niebezpiecznych w postaci cząstek stałych lub związków lotnych. Aby temu zapobiec, zainstalowane zostały specjalne filtry. Przeprowadzamy regularną konserwację naszych systemów odciągowych i urządzeń grzewczych, a także regularnie dokonujemy pomiarów naszych emisji do środowiska.
- ◆ **Zanieczyszczenie hałasem.** Mierzymy i analizujemy również zanieczyszczenie hałasem w kilku miejscach na terenie naszych zakładów produkcyjnych oraz wdrażamy środki mające na celu jego ograniczenie.

#### 4.5.8 Koniec cyklu życia produktu

- ◆ **Możliwość wielokrotnego użytku i recyklingu.** Recticel Group będzie w dalszym ciągu badać możliwość ponownego użycia i/lub recyklingu całej gamy swoich produktów po zakończeniu ich pierwszego okresu użytkowania. Tam, gdzie możliwa jest jakakolwiek forma ponownego wykorzystania, zawsze powinna ona być naszym celem. Jeśli ponowne wykorzystanie nie jest możliwe, powinniśmy dążyć do maksymalizacji recyklingu.

#### 4.5.9 Minimalizowanie negatywnego wpływu na społeczność

- ◆ **Promowanie otwartego dialogu.** We wszystkich swoich lokalizacjach Recticel Group podejmie uzasadnione działania mające na celu zmniejszenie swojego wpływu na społeczność. Recticel Group wspiera otwarty dialog i aktywnie wysłuchuje wszelkich zgłaszanych obaw. Recticel Group będzie starała się, w możliwie jak największym stopniu, łagodzić te obawy.

## 5 Zgodność

Recticel Group zapewni, aby Pracownicy byli regularnie informowani o zagadnieniach poruszanych w niniejszym Kodeksie Postępowania. Prowadzone będą również regularne **szkolenia stacjonarne i internetowe**, które będą obejmowały te zagadnienia. W momencie dołączenia do Recticel Group, nowi Pracownicy zostaną poproszeni o zapoznanie się z Kodeksem Postępowania. Dostawcy zostaną poproszeni o przedstawienie dowodów przestrzegania równoważnych przepisów wewnętrznych. W przypadku każdej zmiany Kodeksu Postępowania wszyscy Pracownicy zostaną o tym powiadomieni, a także zostaną poproszeni o ponowne zapoznanie się z najnowszą wersją Kodeksu Postępowania.

**Ścisłe przestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania jest dla Recticel Group najwyższym priorytetem.** Regularne monitorowanie zgodności z niniejszym Kodeksem Postępowania jest elementem nieustannych wysiłków dokonywanych na rzecz poprawy naszej działalności i zapewnienia zrównoważonego łańcucha dostaw. Pomaga również Recticel Group w dalszym ograniczaniu ryzyka i/lub zarządzaniu słabymi stronami.

Zgodność z przepisami będzie **monitorowana przez Dział Audytu Wewnętrznego Grupy**. Zgodność z przepisami może być również monitorowana przez audytorów zewnętrznych (np. w ramach naszej sprawozdawczości ESG). Recticel Group liczy również na to, że wszyscy Pracownicy będą monitorować zgodność z zasadami wymienionymi w niniejszym Kodeksie Postępowania, a także będą zgłaszać wszelkie odbiegające od nich zachowania swojemu przełożonemu lub korzystając z odpowiednich procedur określonych w Polityce Sygnalizowania Nieprawidłowości Grupy.

W przypadku nieprzestrzegania zasad wymienionych w niniejszym Kodeksie Postępowania, Recticel Group może podjąć odpowiednie **działania zaradcze** w zależności od wagi naruszenia. Świadome uczestnictwo w jakichkolwiek nielegalnych lub niezgodnych z przepisami działaniach, w tym fałszowanie, pomijanie lub wprowadzanie w błąd, dotyczące faktów lub danych liczbowych, jest niedopuszczalne.

Możliwe sankcje dla Pracowników mogą, na przykład, obejmować sankcje dyscyplinarne, działania naprawcze, rekompensatę finansową, a nawet zwolnienie z pracy z podaniem przyczyny. Sankcje dyscyplinarne nie będą miały wpływu na odpowiedzialność karną lub cywilną. Ponadto Recticel Group może również podjąć środki mające na celu uniknięcie naruszeń w przyszłości (poprzez usprawnienie procesów, zmiany organizacyjne itp.).

Nieprzestrzeganie przepisów przez Partnerów Biznesowych może prowadzić do przeprowadzenia ponownej oceny relacji biznesowych, możliwego rozwiązania umowy i/lub roszczeń odszkodowawczych.

## 6 Powiązane dokumenty

Polityka Sygnalizowania Nieprawidłowości Grupy

Polityka Ochrony Danych Grupy

Karta Ładu Korporacyjnego Grupy

Kodeks Postępowania Grupy

## 7 Załączniki

Brak.

## 8 Informacje o wersji

<b>Nr wersji</b>	<b>Data publikacji/ważności</b>	<b>Opracowane przez</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Przyczyna</b>
1.0	3 lutego 2025 r.	Jenna Auwerx	Group Legal Counsel	Pierwsze wydanie