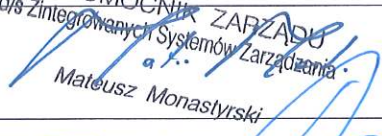

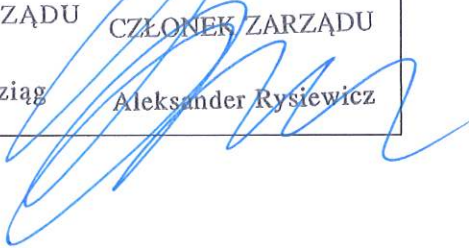


**KODEKS ETYKI
DLA
KOMAGRA SP. Z. O.O.**

OPRACOWAŁ
Mateusz Monastyrski

DATA WYDANIA
Wydanie nr I
28.10.2021r

Opracował : Mateusz Monastyrski Pełnomocnik Zarządu ds. ZSZ	PEŁNOMOCENIK ZARZĄDU d/s Zintegrowanych Systemów Zarządzania  Mateusz Monastyrski
Zatwierdził : Wiesław Dziąg / Aleksander Rysiewicz Prezes Komagra Sp. z.o.o.	PREZES ZARZĄDU CZŁONEK ZARZĄDU   Wiesław Dziąg Aleksander Rysiewicz

Spis treści

Lp.	Tytuł	strona
1.	WSTĘP	2
2.	ETYKA BIZNESOWA	2
2.1.	Standardy i zwyczaje ogólne	2
2.2.	Konflikt interesów	3
2.3.	Zasady przejrzystości w kwestiach finansowych.	3
2.4.	Udział w życiu politycznym i publicznym.	3
2.5.	Poufność informacji służbowych i obowiązek zachowania tajemnicy	4
2.6.	Ochrona majątku firmy	4
2.7.	Prezenty, upominki i korzyści	4
3.	POLITYKA KADROWA	5
3.1.	Równe szanse w zatrudnieniu	5
3.2.	Molestowanie	5
3.3.	Alkohol i środki odurzające	6
3.4.	Ochrona danych osobowych	6
3.5.	Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych	6
3.6.	Bezpieczeństwo pracy	7
3.7.	Szkolenia	7
3.8.	Godziwa płaca	7
4.	OCHRONA ŚRODOWISKA + JAKOŚĆ WYROBÓW	7
4.1.	Ograniczenie wpływu działalności Spółki na środowisko	7
4.2.	Prawo własności do ziemi	8
4.3.	Bezpieczeństwo produktów spożywczych/paszowych	8
5.	ZGŁASZANIE PRZYPADKÓW DZIAŁAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM / NIEETYCZNYCH	8
5.1.	Proces zgłaszania nieprawidłowości	8
6.	EWOLUCJA KODEKSU ETYKI	9

1. WSTĘP

Zarząd Komagra Sp. z o.o. dążąc do ciągłego doskonalenia jakości zarządzania oraz popularyzowania renomy firmy przyjaznej ludziom i środowisku, opracował i wprowadził w życie niniejszy Kodeks Etyki. Kodeks Etyki Komagra Sp. z o.o. przedstawia obowiązujące w firmie zasady i zwyczaje w formie wskazówek dotyczące przestrzegania prawa i etyki biznesowej z których należy korzystać podczas wykonywania codziennych obowiązków zawodowych zarówno wewnątrz Grupy, jak i poza nią. Każdy członek zarządu, każdy pracownik firmy Komagra Sp. z o.o., a także każdy pracownik biorący udział w pośrednim cyklu produkcyjnym (np. pracownicy Grupy Kapitałowej BZK, dostawcy, podwykonawcy) jest zobowiązany do zapoznania się z tym kodeksem i do przestrzegania zawartych w nim reguł i zasad podczas prowadzenia działalności w imieniu i/lub na jej terenie.

Zobowiązania wobec Komagra Sp. z o.o.

Pracownicy	Wszystkim naszym pracownikom zapewniamy różnorodność, równość szans, zdrowe i bezpieczne otoczenie oraz szacunek w miejscu pracy
Klienci	Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa dotyczących promowania produktów oraz stosowania się do zasad przyjętych w poszczególnych krajach.
Dostawcy i kontrahenci	We wszystkich transakcjach biznesowych przestrzegamy przepisów prawa lokalnego, naszych wewnętrznych regulacji i standardów w zakresie praw człowieka, pracy, środowiska i etycznego postępowania. W szczególności, nasi pracownicy powinni wymagać od dostawców zobowiązania się do przeciwdziałania wszelkim formom korupcji.
Pracownicy i przedstawiciele Instytucji rządowych:	Jesteśmy zobowiązani do utrzymywania relacji opartych na zasadzie prawości i uczciwości oraz zwracania szczególnej uwagi na zapewnianie pełnej zgodności z przepisami konwencji i ustaw antykorupcyjnych, takich jak Konwencja OECD, amerykańska Ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) i dziesięcioma zasadami Paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz odpowiedzialności biznesu.

2. ETYKA BIZNESOWA

2.1. Standardy i zwyczaje ogólne

Komagra Sp. z o.o. dąży do przestrzegania praw, reguł i przepisów dotyczących prowadzenia działalności, wszędzie tam, gdzie realizuje relacje biznesowe. Naszym fundamentalnym celem jest całkowite ich spełnianie. Pracownicy muszą unikać wszystkiego, co grozi uwikłaniem firmy Komagra lub jej personelu w działalność sprzeczną z prawem. Wykorzystywanie pracowników lub składników majątku firmy Komagra do jakichkolwiek celów sprzecznych z prawem jest surowo zabronione.

Poza wymogami ściśle określonymi w prawie, pracownicy firmy Komagra muszą w trakcie wywiązywania się ze swoich obowiązków przestrzegać najwyższych standardów etyki biznesowej i osobistej. Oznacza to, że zawsze powinni postępować uczciwie oraz etycznie - niezależnie od tego, czy mają do czynienia z innymi pracownikami należącymi do Grupy Kapitałowej BZK, osobami trzecimi, podmiotami gospodarczymi, klientami, dostawcami czy organami administracji lub nadzoru. Oznacza to także unikanie jakichkolwiek budzących wątpliwości relacji z osobami lub firmami, z którymi Komagra zawiera transakcje lub może prowadzić interesy, nieujawnianie informacji poufnych

uzyskanych w trakcie pracy w firmie Komagra, jak również unikanie wszelkich sytuacji, które mogą spowodować konflikt interesów z możliwą szkodą dla pracownika i/lub firmy.

Podporządkowanie się „Kodeksowi etyki” Komagra jest warunkiem zatrudnienia. Niepodporządkowanie się mu grozi szeregiem konsekwencji dyscyplinarnych, włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika jest również nieujawnienie przez niego naruszenia tych standardów i zwyczajów przez innych pracowników lub podwykonawców firmy Komagra.

2.2. Konflikt interesów

Pracownicy powinni unikać sytuacji, gdy ich osobiste lub finansowe korzyści stanowią zagrożenie dla interesów Komagra. Pracownicy zobowiązani są do powstrzymania się od działań mogących doprowadzić do Konflikty interesów, chyba że są one w interesie Komagra oraz zawiadomili na piśmie przełożonych i otrzymali zgodę na takie działania. Uznajemy za niedopuszczalne wykorzystywanie swojej pozycji służbowej dla osiągnięcia korzyści osobistej lub korzyści dla członków rodziny, czy osób bliskich. Pracownicy zamierzający w wolnym czasie, wykonywać obowiązki na rzecz Konkurentów lub Kontrahentów, powinni uzyskać wcześniejszą zgodę Bezpośrednich przełożonych i/lub Prezesa Zarządu.

2.3. Zasady przejrzystości w kwestiach finansowych.

Komagra stosuje zasady ładu korporacyjnego i promuje przejrzystość. Naruszenie zasad dotyczących informacji finansowych i udzielania odpowiedzi na zapytania może prowadzić do nałożenia wysokich grzywien przez władze finansowe lub inne urzędy, a tym samym narazić na „zepsucie” wizerunku Grupy BZK oraz zakwestionować jej wiarygodność na rynkach finansowych.

2.4. Udział w życiu politycznym i publicznym.

Żaden pracownik ani przedstawiciel Komagra nie jest upoważniony do składania w imieniu Grupy BZK, bezpośrednio lub pośrednio deklaracji wsparcia dla partii politycznych w jakiegokolwiek formie, ani też do powoływania się na związki z Grupą BZK w prowadzonych przez siebie działaniach politycznych. Zabronione jest korzystanie z zasobów Grupy BZK i udzielanie darowizn lub dokonywanie wpłat w ramach wsparcia działalności politycznej, polityków lub kandydatów w wyborach (zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, na szczeblu lokalnym i krajowym), chyba że za wyraźną zgodą Zarządu Komagra.

Komagra zachęca wszystkich pracowników, aby korzystali ze swoich praw obywatelskich przez głosowanie, dobrowolne finansowanie działalności politycznej z własnych środków, a także czynne zaangażowanie się w politykę na rzecz kandydatów lub partii wybranych zgodnie z ich osobistymi przekonaniami. Należy wyraźnie zaznaczyć, że pracownicy angażują się czynnie w politykę wyłącznie w ramach kompetencji osobistych i prywatnych jako świadomi obywatele, a nie w imieniu firmy Komagra bądź Grupy BZK. Żaden pracownik firmy Komagra nie może w zamian za finansowe wsparcie udzielone politykom w jakiegokolwiek formie, otrzymać żadnego pośredniego ani bezpośredniego zwrotu kosztów ani rekompensaty w żadnej postaci.

2.5. Poufność informacji służbowych i obowiązek zachowania tajemnicy

Każdy, w związku z zajmowanym przez siebie stanowiskiem w Grupie BZK, może wejść w posiadanie - bezpośrednio lub pośrednio - poufnych informacji dotyczących Komagra, jej technologii, jej działalności i produktów, jak na przykład informacji dotyczących strategii prowadzonych nowych projektów, procesów i danych przemysłowych, danych technicznych, produkcyjnych, handlowych i marketingowych, wyników finansowych i operacyjnych, działań korporacyjnych, informacji dotyczących wynagrodzeń i zatrudnienia. Wiedza zgromadzona przez Komagra to trudny do oszacowania majątek, którego ochrona jest obowiązkiem każdego pracownika. Niewłaściwe

rozpowszechnianie tych informacji może bowiem przynosić Spółce jak i całej Grupie Kapitałowej BZK straty zarówno majątkowe jak i wizerunkowe. Informacje te stanowią strategiczny element majątku Spółki, są chronione i zarządzane z zachowaniem koniecznej ostrożności proporcjonalnej do ich wagi.

Dlatego każdy z pracowników zobowiązany jest do:

- powstrzymania się od rozpowszechniania na zewnątrz jakichkolwiek informacji dotyczących Komagra, które nie są powszechnie znane, przy czym dotyczy to zarówno okresu pracy, jak i czasu po rozwiązaniu stosunku pracy;
- zachowania wszelkich środków ostrożności, uniemożliwiających rozpowszechnianie zastrzeżonych informacji; oznacza to także konieczność upewnienia się, że tego typu informacje nie są pozostawiane na widoku np. na własnym biurku, stanowisku pracy czy w kserokopiarce, gdzie każdy może mieć do nich dostęp, a także zadbania o to, by po zebraniach służbowych cała dokumentacja i inne poufne materiały (np. produkty eksperymentalne, prototypowe, dane na tablicach stałych i przenośnych) zostały odpowiednio zebrane i, jeżeli trzeba, zniszczone;
- przechowywania informacji poufnych w szafach zamkniętych na klucz lub w odpowiednio zabezpieczonych archiwach informatycznych;
- zamykania na klucz własnego stanowiska pracy po jego opuszczeniu (koniec dnia pracy, przerwa obiadowa, zebranie itp);
- zachowania maksimum dyskrecji przy omawianiu spraw poufnych zwłaszcza publicznie, ale także w miejscu pracy, jeśli dzieje się to w obecności osób bez prawa dostępu do tych informacji;
- przypominania zewnętrznym adresatom zastrzeżonych informacji służbowych o konieczności zachowania ich poufności.

2.6.Ochrona majątku firmy

Każdy z pracowników zobowiązany jest dbać o majątek Firmy poprzez postępowanie w sposób odpowiedzialny i zgodny z procedurami określającymi zasady korzystania z tego majątku (laptopy, samochody służbowe, telefony komórkowe i inne narzędzia pracy), a także staranną dokumentację jego eksploatacji. Obowiązkiem każdego pracownika jest w szczególności:

- szanowanie powierzonego mu mienia;
- unikanie niewłaściwego użytku mienia Komagra, które mogłoby pogarszać wydajność lub przynosić szkodę interesom Firmy.

Każdy z pracowników jest odpowiedzialny za ochronę mienia mu powierzonego oraz ma obowiązek natychmiastowego poinformowania odpowiedniego zespołu/działu o ewentualnych zagrożeniach lub zdarzeniach mogących przynieść straty Komagra.

2.7 Prezenty, upominki i korzyści

Prezenty i upominki o wartości przekraczającej rozsądnie pojmowane granice lub też wykraczające poza zwyczajowe relacje służbowe tworzą określone uwarunkowania, a tym samym zakłócają prawidłowy kształt relacji służbowych, które powinny być wolne od jakichkolwiek zobowiązań czy poczucia wdzięczności. Z tego powodu Komagra zabrania swoim pracownikom (oraz członkom ich najbliższych rodzin) przyjmowania, a tym bardziej żądania dla siebie lub innych, prezentów, korzyści bądź przysług oferowanych przez osoby, z którymi utrzymują oni relacje służbowe, a które mogłyby narazić na szwank ich niezależność lub choćby nasunąć przypuszczenie, że niezależności takiej może zabraknąć. Za korzyści uważane są: pieniądze, dobra wymierne (na przykład podróże, zegarki, biżuteria, luksusowe wina, galanteria skórzana, wartościowe przedmioty dowolnego rodzaju, odzież, telefony komórkowe, sprzęt hi-tech) ale także usługi bądź rabaty udzielane od zakupów towarów bądź usług. Za dopuszczalne w ramach zwyczajowej grzeczności w relacjach służbowych będą natomiast uznawane na przykład drobne upominki w postaci kwiatów, gadżetów, książek, słodyczy itp. Ewentualne zaproszenia na obiad lub kolację ze strony dostawców lub partnerów handlowych. Natomiast nie mogą w żaden sposób one

wykraczać poza poprawność relacji służbowych i winny zapewniać odrębność sfery osobistej i relacji służbowych.

Użycie służbowej karty kredytowej winno ograniczać się do wydatków ponoszonych na rzecz i w interesie Komagra. Pracownikom Komagra zabrania się ponadto udzielania korzyści i oferowania osobom trzecim prezentów wykraczających poza granice zwyczajowej grzeczności w relacjach służbowych, zgodnie z zasadami przytoczonymi powyżej, które mogłyby być odebrane przez osobę je otrzymującą jako próba wywarcia nacisku na jej decyzje lub postępowanie.

3. POLITYKA KADROWA

3.1 Równe szanse w zatrudnieniu

Rekrutacja i wdrożenie do pracy w Komagra odbywa się w poszanowaniu równości szans i szacunku dla każdego człowieka, zgodnie z ustaloną procedurą, którą jasno przedstawia się każdemu kandydatowi. Kandydat otrzymuje prawidłowe i wyczerpujące informacje dotyczące: przedmiotu działalności Spółki, strukturę organizacji i stanowiska pracy, pod kątem którego będzie rozpatrywana jego kandydatura. Od kandydata oczekuje się poprawnego przekazania osobie zajmującej się rekrutacją wszystkich potrzebnych informacji, aby proces naboru przebiegał skutecznie i sprawnie. Zobowiązujemy się do podjęcia wszelkich działań, które ułatwiają wdrożenie nowo przyjętej osoby do pracy i sprzyjają rozwojowi zawodowemu.

Komagra jest zobowiązana do podejmowania działań gwarantujących równe szanse zatrudnienia i awansu kwalifikującym się kandydatom. Wszystkie działania kadrowe przez firmę powinny być prowadzone bez jakichkolwiek aktów dyskryminacji lub innych których celem jest nierówne traktowanie.

Zabrania się stosowania wobec pracowników jakichkolwiek form dyskryminacji ze względu na:

- płeć;
- wiek;
- pochodzenie etniczne;
- wyznanie;
- orientację seksualną;
- wygląd;
- stan zdrowia;
- niepełnosprawność;
- przynależność do związków.

Komagra zabrania takiego zachowania, które może naruszać godność osobistą innej osoby. Żaden z pracowników nie może być obiektem jakichkolwiek form prześladowania, napastowania lub nękania. Komagra jest zobowiązana do promowania zdrowego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy mają szansę na swobodny rozwój.

3.2 Molestowanie

Komagra podejmuje wszelkie starania aby zapewnić, że w środowisku pracy nie będą miały miejsca - zjawiska takie jak: molestowanie słowne / molestowanie fizyczne / molestowanie wizualne /molestowanie seksualne lub inne formy prześladowania pracowników zarówno jeśli chodzi o prześladowanie pracownika przez innego pracownika jak i prześladowanie przez przedstawicieli Klientów lub dostawców i vice versa.

Za molestowanie uważa się m.in.:

- molestowanie słowne, jak np. obraźliwe komentarze, żarty lub oszczerstwa;
- molestowanie fizyczne, jak np. niepotrzebne lub ordynarne dotykanie, utrudnianie lub uniemożliwianie ruchu;

- molestowanie wizualne, jak np. obraźliwe lub ordynarne plakaty, pocztówki, kalendarze, dowcipy rysunkowe, graffiti, rysunki, wiadomości, notatki lub miny.
- molestowanie seksualne polega na niepożądanych zalotach, żądaniach przysług seksualnych lub innych aktach słownych lub fizycznych o charakterze seksualnym, gdy:
 - ✓ poddanie się takiemu aktowi stanowi warunek zatrudnienia danej osoby,
 - ✓ poddanie się takiemu aktowi lub odrzucenie go ma stanowić podstawę decyzji o zatrudnieniu,
 - ✓ celem lub efektem tego aktu jest nieuzasadnione przeszkadzanie komuś w pracy lub wykreowanie atmosfery zastraszenia, wrogości lub ordynarności w miejscu pracy.

Pracownik, który uważa, że stał się ofiarą molestowania, mobbingu lub dyskryminacji, albo był świadkiem takich praktyk, powinien niezwłocznie zgłosić to Zarządowi Spółki Komagra. Zgłoszenie to będzie traktowane jako poufne.

Każda skarga dotycząca molestowania zostanie wnikliwie zbadana i w zależności od wyników dochodzenia zostaną podjęte odpowiednie działania. Jeśli okaże się, że pracownik jest odpowiedzialny za molestowanie (w dowolnej innej formie) sprzecznej z prawem, zostanie przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne z sankcjami włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Dotkliwość sankcji dyscyplinarnych będzie uzależniona od okoliczności.

3.3 Alkohol i środki odurzające

Komagra przywiązuje ogromną wagę do tego, by na jej terenie nie pojawiał się alkohol ani środki odurzające ponieważ ich spożycie/nadużywanie poważnie zagraża bezpieczeństwu funkcjonowania zakładów produkcyjnych i generalnie wyników w pracy. Komagra wymaga, aby w miejscu pracy nikt nie był pod wpływem alkoholu i/lub narkotyków - zasada ta obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce jak i pracowników zewnętrznych (kierowcy, firmy outsourcingowe).

Jeśli pracownik przychodzi do pracy będąc pod wpływem narkotyków lub w jego organizmie zostaje stwierdzony poziom alkoholu lub innych substancji chemicznych, który może ograniczać jego możliwości wykonywania pracy, zostanie przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Pracownikom, którzy mają istotne problemy z utrzymaniem jakości pracy lub spowodują poważne incydenty lub wypadki, zostanie wymierzona kara zwolnienia, jeśli badania lekarskie wykażą obecność narkotyków w ich organizmie.

NIE BĘDĄ TOLEROWANE przypadki posiadania lub rozprowadzania alkoholu lub substancji odurzających na terenie Komagra, jak i w każdym innym miejscu, gdzie pracownik wykonuje pracę.

3.4 Ochrona danych osobowych

Z uwagi na fakt, iż Komagra w ramach prowadzonej działalności gromadzi znaczną ilość danych osobowych i informacji (np. dotyczących zatrudnionych pracowników, współpracowników, odbiorców, dostawców itp.) - zobowiązuje się przetwarzać i ochraniać na zgodność ze wszystkimi przepisami dotyczącymi poufności danych, obowiązującymi w Kraju.

Dane osobowe i informacje oznaczają wszelkie informacje, które można wykorzystać w celu ustalenia tożsamości osoby, w sposób bezpośredni lub pośredni (np. nazwisko, data urodzenia, numer ubezpieczenia społecznego, fotografia, adres e-mail, numer identyfikacyjny komputera)

3.5 Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych

Komagra absolutnie nie akceptuje pracy dzieci, dlatego też do żadnej pracy nie zatrudnia pracowników poniżej 16-tego roku życia. Z uwagi na specyfikę produkcji, firma przestrzega przepisów prawa Krajowego dotyczącego pracy osób poniżej 18-tego roku życia. Młodzi Pracownicy w wieku od 16-tu do 18-tu lat wymagają specjalnego traktowania, ponieważ jest to dla nich okres przejściowy między szkołą a pracą lub z etapu nauki w szkole do etapu kształcenia zawodowego. Spółka przestrzega postanowień Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i moralności

młodocianych. Młodzi Pracownicy nie pracują w warunkach potencjalnie niebezpiecznych dla ich zdrowia, bezpieczeństwa i dobra. Komagra dba, aby praca wykonywana przez taką osobę nie była szkodliwa dla jej zdrowia lub rozwoju fizycznego, umysłowego czy społecznego. Biorąc pod uwagę powyższe Komagra jest zobligowana sprawdzać swoich dostawców i kontrahentów w zakresie przestrzegania tych samych wymogów.

3.6 Bezpieczeństwo pracy

Kwestią priorytetową dla Komagra jest organizacja pracy w zgodzie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszyscy Pracownicy Spółki, a także podmioty działające na rzecz Komagra oraz goście zobowiązani są do przestrzegania zasad BHP wynikających zarówno z przepisów prawa, jak i wewnętrznych uregulowań w tym zakresie. W celu utrzymania wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa pracy - w Spółce wdrożono System Zarządzania BHP zgodny z międzynarodowym standardem ISO 45001. Polityka ZSZ jest ukierunkowana na sukcesywne zwiększanie świadomości pracowników i podmiotów pracujących na rzecz Komagra w obszarze BHP, a także na ciągłą analizę i poprawę warunków bezpieczeństwa pracy w korelacji z rozwojem nauki i techniki.

3.7 Szkolenia

Spółka zapewnia swoim pracownikom dostęp do narzędzi zdobywania, uaktualniania i rozwijania posiadanej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych. Każdego roku opracowuje i wdraża plany szkoleniowe dla wszystkich działów/zespołów, a także stara się, aby wszyscy pracownicy mogli z nich korzystać. Pracownicy mają obowiązek współdziałania poprzez aktywny udział w szkoleniach, a następnie stosowanie w pracy nabytych wiadomości. Komagra docenia starania każdego pracownika w tym zakresie, gwarantując równość szans rozwoju w zależności od oceny wyników i określając zakres odpowiedzialności zgodny z zajmowanym stanowiskiem i uwzględniający odbyte szkolenia oraz zdobyte kompetencje. Ocena pracowników prowadzona jest w sposób szeroki z udziałem ich bezpośrednich przełożonych oraz Działu Obsługi personelu BZK oraz w miarę możliwości innych osób i firm, które kontaktują się z ocenianym pracownikiem. Stosowane do tego celu systemy cechują się równym traktowaniem wszystkich i przejrzystością oraz znane są ocenianym pracownikom. Pracownicy zobowiązani są do aktywnego i konstruktywnego udziału w procesie oceny.

3.8 Godziwa płaca

Wszyscy pracownicy zatrudnieni w Komagra są równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia, do których wlicza się m.in. wynagrodzenie. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę zgodnie z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania. Wynagrodzenie w firmie wypłacane jest w terminach zgodnych z przepisami prawa pracy. Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie które z nich są wyższe. Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone, nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne są w sposób prawidłowy udokumentowane.

4. ŚRODOWISKO NATURALNE + JAKOŚĆ WYROBÓW

4.1 Ograniczenie wpływu działalności Spółki na środowisko

Zobowiązujemy się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska naturalnego. Ograniczamy nasz wpływ na środowisko naturalne poprzez modernizacje

pozwalające na obniżenie ilości emitowanych zanieczyszczeń, inwestowanie w innowacyjne technologie oraz efektywne gospodarowanie odpadami. Z uwagi na wielkość i złożoność procesów technologicznych – Komagra musi przestrzegać określonych regulacji prawnych, zatem stosuje się do nich, jak i stosuje się do dobrych praktyk w zakresie ochrony środowiska. Kierując się wytycznymi zawartymi w wdrożonym Systemie Zarządzania Środowiskiem zgodny z międzynarodowym standardem ISO 14001 - monitorujemy stale dane związane z wpływem naszej działalności na środowisko. Stałe podwyższanie świadomości pracowników w zakresie ochrony środowiska naturalnego jest jednym z naszych priorytetów, a każda nowa inwestycja posiada strategiczną analizę wpływu na środowisko naturalne.

4.2 Prawo własności do ziemi

Działając w oparciu o obowiązujące przepisy i szanując prawo do posiadania Komagra swoją działalność prowadzi na nieruchomościach do których posiada uregulowane prawo własności. Poszanowanie prawa własności stanowi warunek konieczny dla rozwoju gospodarki, wzrostu dobrobytu i poczucia bezpieczeństwa. Spółka przykłada najwyższą wagę do tego, aby zarówno ona, jak i jej kontrahenci gospodarowali na nieruchomościach, co do których posiadają tytuły władania.

4.3 Bezpieczeństwo produktów spożywczych/paszowych

Produkty wytwarzane przez Komagra jak i sam zakład produkcyjny podlega szczegółowym prawom i przepisom dotyczącym zapewnienia bezpieczeństwa produktów spożywczych/paszowych egzekwowanych przez Instytucje Krajowe (PIW, SANEPID). Wszyscy pracownicy przestrzegają tych praw i przepisów, a także mają obowiązek niezwłocznie zgłaszać swoim bezpośrednim przełożonym przypadki ich naruszeń tak jak i wady bądź awarie parku maszynowego wchodzącego w skład procesu wytwórczego. W celu zagwarantowania najwyższej jakości i bezpieczeństwa wytwarzanych przez Komagra wyrobów - w Spółce wdrożono System Zarządzania Bezpieczeństwem Zdrowotnym Żywności / Materiałów Paszowych oparty na standardzie IFS / BRC / GMP+B2. Spółka poddaje się audytom wewnętrznym, klientowskim i certyfikującym w celu doskonalenia wdrożonego Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

5. ZGŁASZANIE PRZYPADKÓW DZIAŁAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM / NIEETYCZNYCH

5.1 Proces zgłaszania nieprawidłowości

Zgodnie z krajowymi przepisami prawa każdy pracownik może, w sposób jawny lub anonimowy, zasygnalizować swoje obawy dotyczące nieetycznej działalności lub też potencjalnego, lub rzeczywistego łamania prawa. Zapewniona zostanie poufność w największym zakresie, przy jakim możliwe jest przeprowadzenie dochodzenia.

Pierwszym krokiem w procesie zgłoszenia większości zastrzeżeń powinno być omówienie ich z bezpośrednim przełożonym. Jeśli pracownik zgłosił zastrzeżenie bezpośrednio przełożonemu, ale uważa, że nie zareagował on odpowiednio lub nie jest w stanie odpowiedzieć na pytania pracownika, pracownik powinien zwrócić się do Dyrektora Zakładu Komagra.

W rzadkich przypadkach, gdy omówienie zastrzeżeń z bezpośrednim przełożonym lub Dyrektorem Zakładu Komagra mogłoby być niestosowne lub kłopotliwe dla pracownika, pracownik powinien zgłosić swoje zastrzeżenia anonimowo

1	e-mailem na adres : etyka@komagra.pl
2	można skorzystać z formularza dostępnego w intranecie w zakładce „kodeks etyki”

6. EWOLUCJA KODEKSU ETYKI

Niniejszy Kodeks Etyki wchodzi w życie jako obowiązujący od dnia 28 października 2021r. i będzie okresowo ewoluował stosownie do praktycznych doświadczeń, zmian okoliczności oraz wymogów prawnych. Komagra będzie w dalszym ciągu dbać po to, aby niniejszy kodeks był poddawany regularnym przeglądom, aktualizowany i komunikowany wszystkim partnerom biznesowym.

W celu zapewnienia prawidłowego rozumienia treści Kodeksu Etyki przez wszystkich pracowników zatrudnionych w Komagra – Spółka realizuje w ramach szkoleń wstępnych/okresowych BHP cykl szkoleniowy przedstawiający treść kodeksu, do którego przestrzegania zobowiązany jest każdy pracownik