

Kodeks Etyki i Zasad Postępowania w Biznesie

Data wydania	10.10.12
Data aktualizacji	13.05.16
Sporządził	Aneta Rosa, Bartłomiej Szaniawski
Zatwierdził	Grzegorz Dybciak
Wersja dokumentu	1.1

PREZES ZARZĄDU
Grzegorz Dybciak

1. Kodeks Etyki i Zasad Postępowania w Biznesie

Podstawą programu firmy Agro-Top w zakresie zasad postępowania biznesowego jest prowadzenie interesów w sposób etyczny i zgodny z prawem we wszystkich aspektach naszej działalności.

Polityka firmy Agro-Top stanowi, że każdy pracownik firmy postępuje zgodnie z prawem oraz kodeksem praktyk biznesowych firmy Agro-Top. Zasady postępowania w biznesie przekazywane są pracownikom firmy drogą szkoleń oraz komunikacji wewnętrznej.

2. Zasady Etyki i Poszanowania Prawa

Firma Agro-Top jest niezwykle zaangażowana w przestrzeganie najwyższych standardów etycznego postępowania, przy pełnym poszanowaniu obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów prawa. Obejmują one między innymi regulacje z zakresu wspierania uczciwej konkurencji, zasad zarządzania w korporacji, przeciwdziałania praktykom łapówkarskim, przekupstwu i korupcji, prawa i polityki pracy, ochrony środowiska, praw człowieka i uznanych standardów międzynarodowych, oraz ochrony praw autorskich, majątku firmy i innych form własności intelektualnej.

Pracownicy firmy mają obowiązek szanować i propagować wartości wyznawane przez firmę, wspierając i krzewiąc zasady pracy zespołowej oraz odpowiedzialności indywidualnej. Firma Agro-top będzie dążyć do zapewnienia swoim pracownikom uczciwego wynagrodzenia oraz bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Spełniając wszystkie wymagania dla danego stanowiska pracy, żaden pracownik lub potencjalny pracownik firmy nie doświadczy dyskryminacji z powodu rasy, wyznania, koloru skóry, narodowości, pochodzenia, wieku, religii, płci, zmiany płci, orientacji seksualnej, stanu cywilnego, przynależności do mniejszości narodowej, poglądów, niepełnosprawności, przynależności lub nie przynależności do związków zawodowych.

3. Środowisko

Działalność naszej Firmy będzie prowadzona z poszanowaniem i troską o środowisko naturalne. Będziemy zmierzać do zminimalizowania wpływu naszej działalności na środowisko naturalne poprzez właściwą gospodarkę odpadami, emisję spalin i zużycie energii.

4. Prawa Człowieka

Jako firma kierująca się zasadami etyki i respektowania prawa oraz przepisów w zakresie praw człowieka, praw pracowniczych i prawa pracy, firma Agro-Top

oczekuje etycznego postępowania ze strony pracowników. Firma uznaje fakt, że pewne prawa obowiązuja jako fundamentalne i uniwersalne. Są to między innymi: wolność od dyskryminacji z powodu rasy, koloru skóry, narodowości, pochodzenia, wieku, religii, orientacji seksualnej, stanu cywilnego, niepełnosprawności lub innego statusu jednostki; wolność od arbitralnego pozbawienia wolności, wolność zgromadzeń i zebrań, wolność myśli, sumienia i wyznania oraz wolność słowa i wypowiedzi. Firma Agro-Top nie będzie korzystała z pracy wykonywanej przez dzieci lub pracy przymusowej

5. Międzynarodowe Transakcje Biznesowe

W wielu krajach obowiązują przepisy regulujące prowadzenie międzynarodowych transakcji biznesowych. Polityka firmy Agro-Top polega na przestrzeganiu dyrektyw prawnych kraju, w którym prowadzimy działalność biznesową, w tym przepisów dotyczących importu, eksportu oraz prawa podatkowego. Pracownicy firmy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów prawa imigracyjnego.

6. Prezenty, Łapówki i Konflikt Interesów

Firma Agro-Top zdecydowanie przeciwstawia się korupcji i przekupstwu w jakiegokolwiek postaci. Pracownicy firmy muszą wystrzegać się działań prowadzących do powstania konfliktu interesów.

Firma i jej pracownicy nie płacą ani nie proponują płacenia łapówek lub innych form przekupstwa urzędnikom państwowym lub innym podmiotom, w celu uzyskania lub utrzymania korzyści biznesowych. Polityka firmy nie dopuszcza praktyk korupcyjnych w jakiegokolwiek formie, w tym również łapówkarstwa.

Również w sytuacjach dozwolonych przez prawo pracownicy nie mogą przekazywać lub otrzymywać prezentów biznesowych, jeżeli oznaczałoby to pogwałcenie niniejszych postanowień i polityki firmy.

7. Konkurencja

Firma Agro-Top zawsze będzie rywalizowała, ale uczciwie i w sposób etyczny. Sukces osiągnięty w rywalizacji jest oparty na konkurencyjnej ofercie i najwyższej jakości usług. Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa konkurencji, z uwzględnieniem stosowności przepisów prawa pod jurysdykcją krajów, których gospodarka mogłaby ucierpieć w związku z prowadzeniem przez nią działań ograniczających konkurencję w ramach obowiązujących regulacji i przepisów prawnych.

Firma Agro-Top nie będzie zawierała ani realizowała między konkurującymi stronami żadnych umów w zakresie praktyk ograniczających konkurencję.

8. Dostawcy zewnętrzni

Firma Agro-Top dołoży wszelkich starań by podpisywać umowy wyłącznie z podwykonawcami lub dostawcami, którzy przestrzegają międzynarodowych praw

człowieka oraz praktyk i przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska. Wszyscy dostawcy mają prawo do uczciwego traktowania a wszyscy potencjalni dostawcy powinni mieć równe szanse w zdobyciu kontraktu z Agro-Top. Zgodnie z polityką naszej firmy wszyscy nasi dostawcy mają otrzymywać zapłatę o czasie, zgodnie z uzgodnionymi warunkami umowy.

9. Standardy i dokumentacja księgową

Cała dokumentacja księgową musi jasno ustalać faktyczny charakter transakcji handlowych, zgodnie z odpowiednimi wymogami administracyjnymi, księgowymi i prawnymi. Żaden dokument ani pozycja nie mogą być fałszywie zaksięgowane, zniekształcone, zatajone czy niepełne. Pracownikom nie wolno dla osobistych korzyści, lub z innych powodów dopuszczać się znaczących nieścisłości lub świadomie błędnie przedstawiać informacje do Zarządu.

10. Zobowiązania w stosunku do pracowników

Firma Agro-Top dąży do optymalizacji wyników zatrudniając najlepszych kandydatów na wszystkich szczeblach. W relacjach z pracownikami, firma będzie działała zgodnie z wymogami przepisów krajowych a obowiązki Pracodawcy wobec pracowników wynikające z prawa pracy lub przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych muszą być przestrzegane. Ceniemy wszystkich naszych pracowników za wkład wnoszony w budowę naszej firmy. Szanse na awans pracowników będą równe i żadne względy oprócz wyników w pracy i kompetencji, nie będą miały na to wpływu.

Firma Agro-Top przywiązuje najwyższą wagę do promowania bezpieczeństwa i higieny pracy. Będziemy nieustannie przyglądać się efektywności naszych metod działania w celu jak najskuteczniejszej ochrony pracowników narażonych na duże ryzyko.

Pracownicy mogą oczekiwać, że firma poświęci należną uwagę konstruktywnym sugestiom, a także obawom i skargom. Problemy muszą zostać zbadane i rozwiązane w sposób bezstronny, tak, aby chronić prawa pracownika.

11. Zobowiązania pracowników

Pracownicy muszą unikać sytuacji, które z punktu widzenia etyki zawodowej jawią się jako niestosowne. Pracownikom nie wolno wykorzystywać informacji poufnych, uzyskanych w miejscu pracy dla własnej korzyści ani ujawniać ich osobom trzecim w okresie zatrudnienia jak również po jego ustaniu. Termin „informacja poufna” nie dotyczy informacji z domeny publicznej ani informacji, której ujawnienia można zgodnie z prawem- żądać od osoby zainteresowanej.

12. Wdrożenie kodeksu

Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie „Agro-Top” został wydany przez Zarząd Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego Agro-Top Sp. z o.o.. Koordynacja Kodeksu należy do kompetencji Pełnomocnika ds. zarządzania społeczną

odpowiedzialnością biznesu, który w kwestiach związanych z wdrożeniem Kodeksu udziela wskazówek kadrze zarządzającej oraz pracownikom.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za stosowanie Kodeksu w swoim obszarze działalności. Wszyscy pracownicy powinni zostać poinformowani o obowiązywaniu Kodeksu oraz zapoznać się z jego treścią.

Na terenie Zakładu Produkcyjnego firmy „Agro-Top”, w biurze ochrony, znajduje się „Skrzynka Pomysłów i Uwag”, do której pracownicy naszej firmy mogą w sposób anonimowy wrzucać wnioski i uwagi dotyczące obowiązującego Kodeksu.

W zależności od uznania, w sprawach związanych z treścią Kodeksu, można kontaktować się Pełnomocnikiem ds. zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu telefonicznie lub e-mailem.

Pełnomocnik ds. zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu:

Pan Bartłomiej Szaniawski

b.szaniawski@agro-top.com.pl

tel. 0048 501 598 901

Osoby niebędące pracownikami Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „Agro-Top” Sp. z o.o. mogą również wykorzystywać dane kontaktowe, jeżeli uznają to za stosowne.

PREZES ZARZĄDU
Grzegorz Dybczak



Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe
„AGRO-TOP” Spółka z o.o. 08-112 Wiśniew, ul. Kościuszki 15

tel/fax 025/ 798 15 94 tel. 798 14 98, 798 16 15
www.agro-top.com.pl, e-mail: agro-top@agro-top.com.pl

Oddział w Kolonii Grzędówka
Zakład Produkcyjny Kolonia Grzędówka 34B, 21-400 Łuków

Dla wszystkich kwestii, które nie zostały wymienione w Kodeksie Etyki i Zasad Postępowania w Biznesie firmy Agro-Top, nasze przedsiębiorstwo kieruje się Kodeksem Podstawowym ETI. Treść Kodeksu Podstawowego ETI została dołączona do Kodeksu Etyki i Zasad Postępowania oraz jest w pełni respektowana.

Specjalista ds. Sprzedaży

Bartłomiej Szaniawski

PRZEDSIĘBIORSTWO
PRODUKCYJNO-HANDLOWE
„AGRO-TOP” Sp. z o.o.
08-112 Wiśniew, ul. Kościuszki 15
NIP 821-232-88-09



KODEKS PODSTAWOWY ETI

1. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- 1.1 Nie używa się pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.
- 1.2 Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

2. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI WS. WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

- 2.1 Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.
- 2.2 Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
- 2.3 Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.
- 2.4 W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez przepisy, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

3. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

- 3.1 Pracownikom zapewni się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane będą odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy, na ile tylko jest to możliwe.
- 3.2 Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.

- 3.3 Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.
- 3.4 Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.
- 3.5 Firma przestrzegająca Kodeksu uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy.

4. FIRMA NIE BĘDZIE KORZYSTAĆ Z PRACY DZIECI

- 4.1 Nie będzie przeprowadzana jakakolwiek nowa rekrutacja dzieci.
- 4.2 Firmy opracują wytyczne i programy zapewniające przeniesienie każdego wykrytego pracującego dziecka do odpowiedniej szkoły i umożliwiające mu kontynuowanie nauki aż do czasu, gdy przestanie być dzieckiem, lub będą uczestniczyć w takich programach i przyczyniać się do ich rozwoju; pojęcia „dziecko” i „praca dzieci” zdefiniowane są w załącznikach.
- 4.3 Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.
- 4.4 Powyższe wytyczne i procedury będą zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. GODZIWA PŁACA

- 5.1 Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić niejaką nadwyżkę.
- 5.2 Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.
- 5.3 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 powinny być udokumentowane.

6. ZAKAZ NARZUCANIA NADMIERNEGO CZASU PRACY

- 6.1 Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz poniższymi postanowieniami od 6.2 do 6.6, zależnie od tego, które z nich zapewniają pracownikom lepszą ochronę. Podpunkty 6.2 – 6.6 oparte są na międzynarodowych standardach pracy.

- 6.2 Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.*
- 6.3 Wszystkie godziny nadliczbowe będą dobrowolne. Godziny nadliczbowe będą wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i z uwzględnieniem wszystkich następujących kwestii: zakres, częstotliwość i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Godziny nadliczbowe nie będą używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy. Za nadliczbowe godziny pracy zawsze będzie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia i zaleca się, aby nie była ona mniejsza niż 125% normalnej stawki.
- 6.4 Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych w punkcie 6.5 poniżej.
- 6.5 Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są wszystkie podane niżej warunki:
- pozwala na to prawo krajowe;
 - pozwala na to umowa zbiorowa dobrowolnie negocjowana z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część siły roboczej;
 - podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz
 - pracodawca jest w stanie wykazać, że występują wyjątkowe okoliczności, takie jak niespodziewany wzrost produkcji, wypadki lub nagłe przypadki.
- 6.6 Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym lub, jeśli pozwala na to prawo krajowe, dwa dni wolne w każdym okresie 14-dniowym.

* Standardy międzynarodowe zalecają stopniowe skracanie normalnego czasu pracy, odpowiednio do okoliczności, do 40 godzin tygodniowo bez obniżania wynagrodzenia pracowników w związku ze skróceniem czasu pracy.

7. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

- 7.1 W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

8. UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

- 8.1 Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.

- 8.2 Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez stosowanie umów zlecenia/o dzieło, umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.

9. ZAKAZ NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA

- 9.1 Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych, groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażań oraz innych form zastraszania.

Postanowienia tego Kodeksu ustalają normy minimalne, nie maksymalne, a Kodeks nie powinien być używany do powstrzymywania firm przed przekraczaniem tych norm. Od firm stosujących Kodeks oczekuje się działania zgodnego z obowiązującym prawem krajowym i innymi właściwymi przepisami prawa, a w przypadkach, w których przepisy prawa i niniejszy Kodeks Podstawowy dotyczą tego samego zagadnienia, oczekuje się od firm stosowania środka zapewniającego lepszą ochronę.

Note: We have made every effort to ensure that the translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English language documents which should be treated as the official versions.