



KODEKS ETYKI BIZNESU TREFL SPÓŁKI AKCYJNEJ

Trefl Spółka Akcyjna

ul. Kontenerowa 25 81-155 Gdynia, Polska

KRS 0000036560, NIP PL5851357118, REGON 191928047, BDO 000004494

2024

Spis treści

I. WSTĘP	3
II. STANDARDY SPOŁECZNE	3
III. STANDARDY ŚRODOWISKOWE	5
IV. STANDARDY ETYCZNE	5
V. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU, PRAWO AUDYTU	6
VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	7

I. WSTĘP

Trefl Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdyni (zwana dalej „Trefl S.A.” lub „Spółka”) istniejąca na rynku od 1985 r. jako firma rodzinna prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i normami społecznymi, w szczególności tworząc przyjazne oraz bezpieczne miejsce pracy, dbając o środowisko i wspierając lokalne inicjatywy. Dbamy o bezpieczeństwo i najwyższą jakość naszych produktów m.in. poprzez niezależne badania laboratoryjne surowców oraz materiałów, jak również przez przeprowadzanie zewnętrznych certyfikacji np. FSC, ISO.

Poprzez ustanowienie niniejszego **Kodeksu Etyki Biznesu** (dalej jako: „Kodeks”) Trefl S.A. mając na **względnie regulacje prawne dotyczące zrównoważonego rozwoju¹**, wprowadza **ujednolicone standardy postępowania**, oczekując ich przestrzegania przez klientów, kontrahentów, współpracowników oraz pracowników tj. **Partnerów biznesowych Trefl S.A.** Pragniemy działać w zgodzie z wyznawanymi wartościami, uwzględniając ciężar odpowiedzialności w aspekcie społecznym, środowiskowym i etycznym. Z tych względów oczekujemy od naszych Partnerów zaaprobowania opracowanych standardów celem realizacji idei zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesowej w partnerskiej współpracy.

Mając na uwadze powyższe, wskazujemy, iż akceptacja postanowień niniejszego Kodeksu stanowi warunek niezbędny do nawiązania i kontynuowania współpracy z Trefl S.A.

II. STANDARDY SPOŁECZNE

1. Przestrzeganie praw człowieka

Każdemu człowiekowi przysługuje ochrona jego praw i wolności, bez względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, poglądy polityczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację lub tożsamość seksualną itp. Prawo do życia, wolności i godności wymagają poszanowania.

Niedopuszczalnym jest korzystanie z pracy przymusowej, pracy dzieci.

Każda osoba w przedsiębiorstwie i poza nim zobowiązana jest szanować prawa człowieka niezależnie od istniejących relacji biznesowych, podległości służbowej czy zajmowanego stanowiska.

2. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji

Osoby znajdujące się w porównywalnych sytuacjach należy traktować z zachowaniem zasady równości stron i przestrzegania zakazu dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej z jakiegokolwiek powodu.

Niedopuszczalnym jest stosowanie działań dyskryminujących, w szczególności z uwagi na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, poglądy polityczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną.

3. Przestrzeganie praw pracowniczych

W relacjach z pracownikami niezależnie od rodzaju ich zatrudnienia, podstawowym zobowiązaniem pracodawcy jest przestrzegać prawa obowiązującego w miejscu zatrudnienia, bez uszczerbku dla

¹ Trefl S.A. w zakresie zrównoważonego rozwoju dostosowuje swoje dotychczasowe działania do standardów wynikających z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju z dnia 14 grudnia 2022 r. (Dz. Urz. UE. L Nr 322, poz. 15) oraz rozporządzeń delegowanych (Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju ESSZR).

respektowania praw człowieka, zasad równego traktowania i zakazu dyskryminacji opisanych wyżej. Od naszych Partnerów biznesowych oczekujemy respektowania następujących zasad:

- a) zakazane jest stosowanie jakiegokolwiek formy pracy przymusowej lub niewolniczej²,
- b) zakazane jest wykorzystywanie pracy dzieci (przez pracę dzieci rozumie się co do zasady aktywność zarobkową podejmowaną przez osobę w wieku poniżej 18 lat³); zakaz pracy dzieci nie ogranicza możliwości zaangażowania dzieci w działalność artystyczną i/lub reklamową, na warunkach i w granicach obowiązującego ich prawa⁴,
- c) pracodawca, pracownicy jak również kandydaci ubiegający się o zatrudnienie, wobec siebie winni przestrzegać zasady równego traktowania i niedyskryminacji⁵; nikt nie może być traktowany gorzej względem innych osób, pracowników, współpracowników, w zakresie zatrudnienia, w tym w szczególności w ramach nawiązania stosunku pracy, warunków pracy, rozwoju zawodowego, podnoszenia kwalifikacji, wynagradzania - ze względu na formę zatrudnienia, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, poglądy polityczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną. Wszelkie kryteria różnicujące traktowanie osób w zakresie zatrudnienia winny mieć charakter zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, jawny, obiektywny i jednoznacznie określony⁶,
- d) warunki pracy winny spełniać wymagania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ustanowione w przepisach prawa właściwych dla miejsca zatrudnienia, uwzględniając w szczególności stałą kontrolę bezpieczeństwa budynków i urządzeń w zakładzie pracy pod kątem ochrony życia, zdrowia i mienia pracowników, pracodawcy i osób trzecich,
- e) należy przestrzegać przepisów prawa dotyczących czasu pracy i norm regulujących odpoczynek pracowników od pracy,
- f) należy respektować prawa pracowników do zrzeszania się i rokowań zbiorowych - tworzenie, wstępowanie i członkostwo pracownika w organizacji związkowej, jak również brak podejmowania takiej działalności, nie mogą być przyczyną dyskryminacji, nierównego traktowania lub działań odwetowych ze strony pracodawcy,
- g) niedopuszczalne jest świadczenie pracy przez jakiegokolwiek osoby bez otrzymywania adekwatnego wynagrodzenia, wynoszącego co najmniej minimalną wysokość zgodnie z właściwymi przepisami, jeżeli takowa została w nich uregulowana,
- h) zakazane jest stosowanie klauzul umownych bezwarunkowo pozbawiających pracownika możliwości rozwiązania umowy z pracodawcą,

² Trefl S.A. opiera swoje działania na standardach wynikających z ustawodawstwa polskiego oraz aktów międzynarodowych: Konwencji (nr 105) o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 25 czerwca 1957 r. (Dz.U. 1959 Nr 39, poz. 240)

³ Praca, która pozbawia dzieci ich dzieciństwa, potencjału i godności oraz która szkodzi ich rozwojowi fizycznemu i umysłowemu tj.:

i. jest psychicznie, fizycznie, społecznie lub moralnie niebezpieczna i szkodliwa dla dzieci; lub

ii. koliduje z nauką szkolną, pozbawiając dzieci możliwości uczęszczania do szkoły, zmuszając je do przedwczesnego opuszczenia szkoły lub wymagając od nich próby połączenia uczęszczania do szkoły z nadmiernie długą i ciężką pracą.

Zgodnie z art. 2 KONWENCJI NR 182 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY: przez pojęcie „dziecka” rozumie się osobę poniżej 18 roku życia; Według Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy: najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia nie powinien być niższy niż minimalny wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż 15 lat. Wyjątki mogą wystąpić w niektórych państwach, w których gospodarki i placówki edukacyjne nie są wystarczająco rozwinięte i obowiązuje minimalny wiek 14 lat. Te państwa, w których występują wyjątki, zostały określone przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP).

W ustawodawstwie Rzeczypospolitej Polskiej można zezwolić na zatrudnienie przy lżejszych pracach osób w wieku od 13 do 15 lat, z zastrzeżeniem, że nie będą one narażone na zagrożenie zdrowia lub ich rozwoju, a prace te nie przeszkadzają w obowiązkach szkolnych tych osób ani w ich udziale w programach szkoleniowych lub szkolenia zawodowego. Najniższy wiek dopuszczenia do wszelkiego rodzaju zatrudnienia lub pracy, które ze względu na swój charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, mogą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności osób młodych, nie może być niższy niż 18 lat.

⁴ Trefl S.A. opiera swoje działania na standardach wynikających z ustawodawstwa polskiego m.in.: Kodeksu pracy oraz aktów międzynarodowych: Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, przyjęta w Genewie dnia 26 czerwca 1973 r. z dnia 26 czerwca 1973 r. (Dz.U. 1978 Nr 12, poz. 53), Konwencji nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z dnia 17 czerwca 1999 r. (Dz.U. 2004 Nr 139, poz. 1474).

⁵ Trefl S.A. należy do Koalicji na rzecz Przyjaznej rekrutacji, szczegóły <https://przyjaznarekrutacja.pl/>

⁶ Trefl S.A. opiera swoje działania na standardach wynikających z ustawodawstwa polskiego m.in.: Kodeksu pracy oraz aktów międzynarodowych: Konwencji (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie 25 czerwca 1958 r. z dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. 1961 Nr 42, poz. 218).

- i) niedopuszczalne jest stosowanie przez pracodawcę wobec pracownika środków dyscyplinarnych nieuregulowanych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego w miejscu zatrudnienia,
- j) niedopuszczalne jest stosowanie regulacji mniej korzystnych dla pracowników niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących w miejscu zatrudnienia.

III. STANDARDY ŚRODOWISKOWE

Trefl S.A. dokłada wszelkich starań, aby minimalizować wpływ swojej działalności na środowisko, poprzez odpowiednią politykę gospodarowania odpadami, racjonalne wykorzystywanie niezbędnych zasobów, w szczególności energii oraz wody. Tego samego oczekujemy od naszych Partnerów biznesowych.

Za podstawowe standardy postępowania w zakresie aspektów środowiskowych uznajemy:

1. dostosowanie działań do obowiązujących przepisów prawa w zakresie ochrony środowiska, bezpieczeństwa produktu lub usług (m.in. oznakowania produktu, opakowań, informacji o składzie produktu, opakowań),
2. w zakresie produkcji lub importu substancji chemicznych do Unii Europejskiej, stosowania wymagań ustanowionych w Rozporządzeniu REACH⁷,
3. wdrożenie w organizacji wytycznych dotyczących minimalizacji negatywnego wpływu działalności przedsiębiorstwa na środowisko, w szczególności planowanie i projektowanie procesów z uwzględnieniem technologii i rozwiązań przyjaznych środowisku, przyczyniających się do jego ochrony,
4. monitorowanie, analiza i podejmowanie działań celem redukcji emisji gazów cieplarnianych w zakresie prowadzonej działalności tj. badanie śladu węglowego całej organizacji, wytwarzanego produktu,
5. prowadzenie gospodarki odpadami w sposób ograniczający negatywny wpływ na środowisko, minimalizowanie ilości wytwarzanych odpadów, stosowanie recyklingu lub innych metod ponownego użycia surowców, usuwania odpadów w sposób bezpieczny dla ludzi i środowiska,
6. podejmowanie starań mających na celu wykorzystywanie surowców pochodzących z legalnych źródeł tj. z regionów lub od podmiotów nieobjętych sankcjami gospodarczymi respektujących prawa człowieka, normy etyki biznesu,
7. promowanie postaw pro-ekologicznych,
8. podejmowanie inicjatyw społecznych, lokalnych na rzecz ochrony i wsparcia środowiska naturalnego.

IV. STANDARDY ETYCZNE

Trefl S.A. w swojej działalności przestrzega powszechnych standardów etycznych i dba o efektywność działań w tym aspekcie⁸. Podstawę relacji biznesowych między Trefl S.A. a Partnerami stanowi zasada wzajemnego zaufania, uczciwości oraz lojalności. Od naszych Partnerów biznesowych oczekujemy stosowania wskazanych zasad oraz postępowania zgodnie z przyjętymi przez Trefl S.A. standardami etycznymi tj.:

1. przestrzegania regulacji prawnych mających zastosowanie do prowadzonej działalności gospodarczej (norm prawa krajowego i międzynarodowego), w szczególności w zakresie przestrzegania praktyk uczciwej konkurencji, przeciwdziałania korupcji, praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu, ochrony informacji oraz danych osobowych przetwarzanych w organizacji,

⁷ Rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, (Dz.U. L 396, 30.12.2006, p.1).

⁸ Respektujemy zobowiązania wynikające m.in. z norm ISO, FSC, EUDR oraz członkostwa w organizacjach międzynarodowych np. SMETA, OPRL; Trefl S.A. cyklicznie podlega audytom ISO, SMETA.

2. wdrożenia w przedsiębiorstwie zasad dotyczących:
 - a) polityki antykorupcyjnej, w tym także edukowania swoich pracowników i współpracowników w przedmiocie niedozwolonych praktyk korupcyjnych (wymuszeń, nadużywania władzy w celu uzyskania korzyści; oferowania klientom, kontrahentom, funkcjonariuszom publicznym i jakimkolwiek podmiotom korzyści materialnych w jakiegokolwiek postaci albo przyjmowania takich korzyści do tychże podmiotów celem wywierania wpływu na podmiot obdarowywany i osiągnięcia z jego strony określonych nienależnych korzyści) oraz stałego monitorowania realizacji polityki antykorupcyjnej poprzez rejestrowanie zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych w tym aspekcie,
 - b) przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, monitorowania ewentualnych incydentów oraz szkolenia kadr podmiotu w tym zakresie⁹,
 - c) ochrony danych osobowych przetwarzanych w organizacji i przeprowadzania szkoleń kadr podmiotu w tym zakresie¹⁰,
3. stosowania uczciwych i przejrzystych warunków współpracy, zasady równości stron i współdziałania, respektowania obustronnych ustaleń dokonanych w ramach negocjacji lub w treści zawartych umów i porozumień, w tym przestrzegania obowiązku poufności, tajemnicy przedsiębiorstwa kontrahenta,
4. unikania i przeciwdziałania powstawaniu sytuacji powodujących zaistnienie konfliktu interesów, a w przypadku jego zaistnienia, niezwłocznego poinformowania kontrahenta celem podjęcia dalszych działań zaradczych,
5. starannego sporządzania i archiwizacji dokumentacji transakcji handlowych, zwłaszcza umów, deklaracji podatkowych, celnych i innych dokumentów potwierdzających prawidłowość i legalność realizowanej transakcji, wymaganych do spełnienia określonych procedur administracyjnych, podatkowych, celnych etc.,
6. rzetelnego informowania kontrahentów o naruszeniach standardów etycznych i przepisów prawa, których skutki mogą oddziaływać na relacje biznesowe z kontrahentami lub spowodować negatywne konsekwencje wobec kontrahentów,
7. współdziałania z Partnerami biznesowymi w zakresie prowadzonych przez organy administracji publicznej postępowań, których przedmiotem jest w sposób bezpośredni lub pośredni wykonana transakcja handlowa stron, w szczególności poprzez udzielanie wyjaśnień i przekazanie dodatkowych dokumentów niezbędnych do zakończenia postępowania,
8. w przypadku wystąpienia sporu z kontrahentem, dążenia do polubownego jego rozwiązania,
9. dołożenia należytej staranności w budowaniu oraz utrzymywaniu relacji biznesowych z kontrahentami kierując się zasadami uczciwości i partnerskiej współpracy.

V. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU, PRAWO AUDYTU

1. Partnerzy biznesowi zobowiązani są zapoznać swoich pracowników, współpracowników i wszelkie inne osoby związane z realizacją transakcji handlowych z Trefl S.A. z treścią niniejszego Kodeksu Etyki Biznesu.
2. Pracownicy Partnerów biznesowych, którzy zauważą lub powezmą informację o przypadku lub podejrzeniu naruszenia niniejszego Kodeksu przez danego Partnera biznesowego, powinni dokonać zgłoszenia do Trefl S.A. niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od daty powzięcia wiedzy o powyższym.

⁹ W tym zakresie Trefl S.A. opracował i wdrożył procedury zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2015/849 z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie zapobiegania wykorzystywaniu systemu finansowego do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, zmieniająca rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 648/2012 i uchylająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/60/WE oraz dyrektywę Komisji 2006/70/WE z dnia 20 maja 2015 r. (Dz. Urz. UE. L Nr 141, poz. 73// Dz.U. L 141 z 5.6.2015, p. 73–117) i ustawodawstwem polskim.

¹⁰ Zasady dotyczące przetwarzania i ochrony danych osobowych w Trefl S.A. zostały wdrożone zgodnie z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE.L Nr 119, poz. 1) //Dz. U. L 119 z 4.5.2016, p. 1-88) i ustawodawstwem polskim.

3. Zgłoszeń, o których mowa w punkcie poprzedzającym można dokonać anonimowo za pośrednictwem korespondencji e-mail na adres Trefl S.A.: etyka@trefl.com
4. Partnerowi biznesowemu nie wolno podejmować żadnych działań odwetowych wobec osób, które dokonały zgłoszenia zgodnie z pkt. 2 i 3 niniejszej części jedynie z powodu samego zgłoszenia.
5. Trefl S.A. jest uprawniony, bezpośrednio albo pośrednio poprzez podmiot przez siebie upoważniony, przeprowadzić audyt w przedsiębiorstwie Partnera biznesowego celem weryfikacji zgodności działań w ramach przedsiębiorstwa Partnera ze standardami postępowania określonymi w niniejszym Kodeksie.
6. Na żądanie Trefl S.A. każdy Partner biznesowy zobowiązuje się dostarczyć odpowiednią dokumentację potwierdzającą zgodność postępowania Partnera ze standardami zawartymi w Kodeksie. Od Partnerów biznesowych oczekujemy gotowości do współpracy podczas ewentualnych audytów, celem sprawnego i rzetelnego ich przeprowadzenia.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Trefl S.A. jest uprawniony do żądania od każdego Partnera biznesowego potwierdzenia akceptacji i zobowiązania do stosowania postanowień niniejszego Kodeksu.
2. Trefl S.A. jest uprawniony do wprowadzenia zmian w niniejszym Kodeksie w każdym czasie, a także do jego zastąpienia innym dokumentem. O ewentualnych zmianach w obowiązywaniu niniejszego Kodeksu Trefl S.A. poinformuje Partnerów.
3. Niniejszy Kodeks został sporządzony w polskiej i angielskiej wersji językowej. W razie jakichkolwiek rozbieżności, decydujące znaczenie będzie miała wersja polska.

Zarząd Trefl S.A.

WICEPREZES ZARZĄDU

Jakub Siemiątkowski

PREZES ZARZĄDU

Kazimierz Wierzbicki