

**KODEKS ETYKI ORAZ POSTĘPOWANIA  
W BIZNESIE  
GRUPY OTMUCHÓW [KODEKS]**



Spis treści:

<b>1.</b>	<b>Wprowadzenie .....</b>	<b>4</b>
1.1.	Wizja, Misja, Wartości w obszarze zrównoważonego rozwoju .....	6
1.2.	Strategia zrównoważonego rozwoju.....	6
1.3.	Minimalne gwarancje.....	7
<b>2.</b>	<b>OBSZARY ODDZIAŁYWANIA.....</b>	<b>10</b>
2.1.	Relacje zewnętrzne .....	11
2.1.1.	Łącuch dostaw .....	11
2.1.2.	Dostawcy .....	11
2.1.3.	Odbiorcy i klienci .....	12
2.1.4.	Konkurencja.....	13
2.1.5.	Akcjonariusze i instytucje finansowe .....	13
2.1.6.	Obszar środowisko .....	14
2.1.7.	Zaangażowanie społeczne.....	14
2.1.7.1.	Zasady prowadzenia dialogu.....	15
2.1.7.2.	Spółeczności lokalne .....	15
2.1.7.3.	Wolontariat pracowniczy.....	16
2.2.	Relacje wewnętrzne.....	16
2.2.1.	Szacunek i partnerstwo .....	16
2.2.1.1.	Relacje pracodawca / pracownik .....	17
2.2.1.2.	Relacje przełożony / pracownik .....	17
2.2.1.3.	Relacje pracownik / pracownik.....	17
2.2.2.	Polityka różnorodności.....	17
2.2.3.	Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu.....	18
2.2.4.	Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników.....	18
2.2.5.	Prawa człowieka .....	18
2.2.6.	Rozwój i doskonalenie.....	18
2.2.7.	Konflikty interesów .....	19
2.3.	Innowacyjność.....	19
<b>3.</b>	<b>ŁAD KORPORACYJNY .....</b>	<b>20</b>
3.1.	Polityki zgodności .....	20
3.1.1.	Obszar związany ze statusem spółki publicznej.....	20

3.1.2.	Przestrzeganie DPSN .....	21
3.1.3.	Polityka BHP .....	21
3.1.4.	Ochrona danych osobowych .....	22
3.1.5.	Tajemnica przedsiębiorstwa.....	22
3.1.6.	Korupcja i łapówkarstwo .....	22
3.1.7.	Przejawy gościnności oraz upominki.....	23
3.1.8.	Działalność sponsoringowa .....	23
3.1.9.	Zgłaszanie naruszeń.....	24
<b>3.2.</b>	<b>Procesy należytej staranności.....</b>	<b>24</b>
3.2.1.	Pełnomocnik ds. zgodności .....	24
3.2.2.	Procedura należytej staranności .....	25
3.2.2.1.	Włączanie Zagadnień RBC w system compliance .....	25
3.2.2.2.	Identyfikacja negatywnego wpływu .....	26
3.2.2.3.	System reagowania.....	26
3.2.2.4.	Monitorowanie wyników .....	26
3.2.2.5.	Informowanie o uprawnieniach.....	27
3.2.2.6.	Działania zaradcze.....	27
3.2.2.7.	Matryca zgodności .....	27
<b>4.</b>	<b>Postanowienia końcowe .....</b>	<b>28</b>
4.1.	Obowiązywanie Kodeksu .....	28
4.2.	Słowniczek pojęć i definicji.....	28
4.3.	Spis załączników oraz aktów powiązanych :.....	31

## 1. WPROWADZENIE

*Kodeks Etyki oraz Postępowania w Biznesie Grupy Otmuchów* (dalej: Kodeks, lub Kodeks Etyki), adresowany jest do ZPC Otmuchów S.A oraz PWC ODRA S.A.; (dalej odpowiednio: Grupa Otmuchów, Grupa, a w odniesieniu do ZPC Otmuchów S.A. - Spółka) i ustanawia zasady i normy etyczne funkcjonowania Grupy Otmuchów oraz jej pracowników, a także standardy podnoszenia kultury korporacyjnej w obszarze zgodności z normami prawnymi oraz społecznymi. Określa przyjęte przez Spółkę zasady oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju ZPC Otmuchów S.A., ukierunkowane na kwestie zrównoważonego rozwoju, w tym prawa człowieka, społeczne, środowiskowe, rozwijające kanony ładu korporacyjnego, zgodności działania z przepisami prawa w tym przeciwdziałaniu korupcji. Kodeks określa ramy społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. „corporate social responsibility”), w tym podejmowane inicjatywy w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz wyznacza standardy należytej staranności w stosowaniu zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu („odpowiedzialne prowadzenie biznesu” dalej również jako: „Zagadnienia RBC”). Kodeks stworzony został w przeświadczeniu o tym, że ZPC Otmuchów S.A. powinna mieć realny wkład w rozwój zrównoważony, to jest taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie<sup>1</sup>. Deklarację tą ZPC Otmuchów S.A. urzeczywistnia przyjmując ogólne zasady odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, zobowiązując się przy tym do realizacji poniższych postulatów:

- przyczyniać się do postępu gospodarczego, środowiskowego i społecznego w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju;
- szanować prawa człowieka, w szczególności w zakresie tych, na które ZPC Otmuchów S.A. oddziałuje poprzez prowadzoną przez siebie działalność;
- promować tworzenia potencjału w regionie poprzez ścisłą współpracę z miejscową społecznością, w tym kręgami biznesowymi oraz rozwój działalności przedsiębiorstwa na rynku krajowym i zagranicznym, zgodnie z wymogami dobrych praktyk handlowych;
- promować rozwój kapitału ludzkiego, w szczególności poprzez tworzenie możliwości zatrudnienia i zwiększanie możliwości szkoleniowych pracowników;
- wspierać i przestrzegać zasad dobrego ładu korporacyjnego oraz rozwijać i wprowadzać w życie właściwy ład korporacyjny, w tym także na poziomie Grupy Kapitałowej.
- opracowywać i wdrażać skuteczne praktyki kontroli wewnętrznej oraz systemów zarządzania, zwiększających wzajemne zaufanie w relacjach ze społecznościami, w których ZPC Otmuchów S.A. działa.
- promować wśród pracowników wiedzę o przyjętych przez Spółkę założeniach polityk z zakresu odpowiedzialnego prowadzenia biznesu oraz przestrzegać tych założeń poprzez upowszechnianie wiedzy, w tym poprzez programy szkoleniowe;

---

<sup>1</sup> Idea wyrażona w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju (WCED) z 1987 r. – „Nasza Wspólna Przyszłość”.

- powstrzymywać się od podejmowania działań dyskryminujących lub działań odwetowych skierowanych przeciwko pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłaszają przypadki zachowań sprzecznych z prawem, Kodeksem, czy politykami ZPC Otmuchów S.A.;
- przeprowadzać analizę ryzyka związanego z *Zagadnieniami RBC*, poprzez uwzględnienie jej w systemach zarządzania ryzykiem w celu zidentyfikowania, zapobieżenia i minimalizowania rzeczywistego i potencjalnego *Negatywnego wpływu* skutków działań ZPC Otmuchów S.A. oraz określenia sposobu działania w sytuacji wystąpienia takiego *Negatywnego wpływu*;
- unikać wywoływania lub przyczyniania się do wystąpienia *Negatywnego wpływu* w kwestiach objętych *Pakiem wytycznych* poprzez działania własne oraz podejmowanie stosownych kroków w przypadku ich wystąpienia;
- zapobiegać lub minimalizować przypadki *Negatywnego wpływu* działalności ZPC Otmuchów S.A., również w przypadku, gdy Spółka nie ma wpływu na pojawienie się takich skutków, które są bezpośrednio związane z jej działalnością, produktami lub usługami poprzez stosunek biznesowy;
- podejmować odpowiednie kroki w przypadku wystąpienia *Negatywnego wpływu* dotyczącego kwestii objętych *Pakiem wytycznych*,
- zachęcać, w miarę możliwości zobowiązywać partnerów handlowych, w tym dostawców i podwykonawców, do stosowania zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu;
- zawiązywać współpracę z innymi stronami zainteresowanymi, co umożliwi uwzględnienie ich podglądów w planach i procesach decyzyjnych dotyczących projektów i innych czynności, które mogą mieć istotny wpływ na społeczności lokalne;
- powstrzymywać się od jakiegokolwiek niewłaściwej formy zaangażowania w lokalną działalność polityczną;
- wspierać, tam gdzie jest to właściwe, inicjatywy osób prywatnych lub stron zainteresowanych oraz angażować się w dialog społeczny dotyczący odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw.

Zadaniem menedżerów i kierownictwa jest zapoznanie podległych im pracowników z treścią Kodeksu oraz dbanie o stosowanie przez nich zasad w nim określonych. Jednocześnie odpowiedzialność za przestrzeganie postanowień Kodeksu spoczywa na każdym z pracowników z osobna. Kodeks określa i precyzuje zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego rodzaju umowy cywilnoprawnej na każdym szczeblu: od członków zarządu i dyrektorów po kierowników, pracowników i współpracowników wszystkich szczebli oraz został przyjęty do stosowania przez Radę Nadzorczą.

Intencją Grupy, jest również propagowanie przyjętych zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw. Zakres oddziaływania Grupy staje się na przestrzeni lat coraz szerszy. Dlatego są oraz będą wdrażane kolejne działania zmierzające do implementacji przyjętych przez Spółkę rozwiązań w podmiotach z nami współpracujących. Świadomi kierunku rozwoju, w którym podąża Grupa doceniamy znaczenie reputacji, która budowana długofalowo powinna być chroniona przez wdrożenie odpowiednich standardów, procedur i polityk.

Generalnym „właścicielem” Kodeksu jest Zarząd Spółki współpracujący w zakresie wdrażania, aktualizacji oraz przestrzegania Kodeksu z pozostałymi komórkami merytorycznymi będącymi w danych obszarach liderami (dalej: *Liderzy obszarów* w rozumieniu kierownicy tych komórek) oraz jednostkami wchodzącymi w skład Grupy. Szczególną rolę sprawuje Członek Zarządu Spółki ds. zgodności.

## 1.1. Wizja, Misja, Wartości w obszarze zrównoważonego rozwoju

### Wizja

Grupa Otmuchów pragnie być w każdym domu.

### Misja

Misją Grupy Otmuchów jest tworzenie z pasją wyjątkowych produktów, które umilają codzienne chwile.

### Wartości

#### Partnerstwo:

Praca zespołowa jest fundamentem działalności Grupy Otmuchów. Jesteśmy świadomi wspólnego celu i odpowiedzialności całego zespołu za jego realizację. Komunikujemy się szczerze i otwarcie, a do relacji podchodzimy po partnersku, dlatego dotrzymujemy słowa i terminów. Swoje zadania realizujemy odpowiedzialnie, z uwzględnieniem potrzeb klientów i współpracowników.

#### Odwaga:

Lubimy wyzwania, zmiany i myślimy nieszablonowo. Podejmujemy ryzyko, wyciągamy wnioski ucząc się na własnych błędach. Jesteśmy ciekawi i ciągle sięgamy po nowe, często wychodząc poza własną strefę komfortu. Wierzymy, że potrafimy, bo ograniczone zasoby nie oznaczają braku pomysłów.

#### Pasja:

Czerpiemy radość z wykonywanych zadań, na każdym etapie, realizujemy je z energią i determinacją od początku do końca. Zapałamy zapałem, a we wszystkim co robimy odkrywamy inspirację do dalszego działania. Jesteśmy w pełni zaangażowani, utożsamiamy się z naszym celem i chętnie podejmujemy się nowych wyzwań.

## 1.2. Strategia zrównoważonego rozwoju

W chwili obecnej, Spółka jest w trakcie opracowywania strategii zrównoważonego rozwoju, której celem jest wyznaczenie długoterminowych działań w obszarze ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej oraz ładu korporacyjnego. Proces ten uwzględnia zaangażowanie interesariuszy oraz analizę istniejących trendów rynkowych, co pozwoli nam na stworzenie spójnej i efektywnej strategii, wspierającej nasze cele biznesowe oraz przyczyniającej się do pozytywnego wpływu na społeczność i środowisko. Celem jest stworzenie strategii, która będzie wspierać realizację odpowiedzialnych i zrównoważonych praktyk w każdej z działalności Spółki. Intencją Spółki jest wyznaczenie w ramach strategii zrównoważonego rozwoju dla perspektywy krótko, średnio i długoterminowej mierzalnych celów oraz wskaźników, które przyczyniać będą się do realizacji założeń zrównoważonego rozwoju. Tak określone cele podlegać będą cyklicznemu monitorowaniu oraz analizie.

*Liderem obszaru* w tym zakresie jest: Dyrektor Handlowy.

### 1.3. Minimalne gwarancje

Jednym z celów wdrożenia zaawansowanego systemu regulacji oraz rozwiązań określonych przez Kodeks jest zapewnienie przestrzegania przez ZPC Otmuchów S.A. tzw. *Minimalnych gwarancji*, co jest niezbędne, aby działalność Grupy ZPC Otmuchów mogła być uznana za prowadzoną w sposób zrównoważony. Zgodnie z Rozporządzeniem w sprawie Taksonomii UE, *Minimalnymi gwarancjami* są procedury stosowane przez ZPC Otmuchów, zapewniające przestrzeganie:

- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;
- Zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy;

w tym:

- Konwencja nr 87 i nr 98 – Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych;
  - Konwencja 29 i 105 – Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
  - Konwencja 138 i 182 – Skuteczne zniesienie pracy dzieci;
  - Konwencja nr 100 i 111 – Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy;
- a ponadto:
- Konwencja nr 1, nr 14 i nr 106 – Godziny pracy;
- Zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka,
  - w tym:
    - Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych;
    - Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych społecznych i kulturalnych;

oraz w:

- Powszechnej deklaracji praw człowieka

Zbiór powyższych dokumentów nazywany jest w Kodeksie *Pakiem wytycznych*. Konstytuuje on prawa, zasady oraz wartości respektowane przez ZPC Otmuchów S.A., wśród których do kluczowych należą:

#### I. Prawa człowieka

- Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego
- Zakaz tortur oraz okrutnego, nieludzkiego i poniżającego traktowania
- Równość wobec prawa i ochrona przed dyskryminacją (np. rasową, płciową, religijną)
- Prawo do sprawiedliwego procesu i rzetelnego postępowania sądowego
- Prawo do prywatności i ochrony danych osobowych

- Wolność myśli, sumienia i religii
- Wolność wyrażania opinii i dostępu do informacji
- Wolność zgromadzeń i stowarzyszania się
- Prawo do obywatelstwa i jego zmiany
- Prawo do swobodnego poruszania się oraz wyboru miejsca zamieszkania
- Prawo do ochrony rodziny i życia prywatnego
- Prawo do edukacji
- Prawo do uczestnictwa w życiu kulturalnym i dostępu do dóbr kultury
- Prawo do własności i zakaz arbitralnego pozbawienia mienia
- Prawo do godnych warunków życia (żywność, mieszkanie, opieka zdrowotna)

## II. Kluczowe prawa pracownicze

- Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych
- Zakaz pracy przymusowej
- Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych
- Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i wynagrodzeniu

## III. Prawa pracownicze wynikające z innych dokumentów międzynarodowych

- Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia i godziwych warunków pracy niż ww. konwencje:
- Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- Prawo do ochrony socjalnej, w tym ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych
- Prawo do odpoczynku, urlopu i ograniczonego czasu pracy
- Zakaz zwolnień bez uzasadnienia i prawo do skutecznego środka odwoławczego
- Ochrona praw pracowników migracyjnych
- Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu

## IV. Prawa człowieka w kontekście biznesu (wg OECD i ONZ)

- Obowiązek korporacji do poszanowania praw człowieka
- Przeciwdziałanie łamaniu praw człowieka w łańcuchu dostaw
- Zasada należytej staranności w zakresie praw człowieka
- Prawo do skutecznych mechanizmów skargowych i dochodzenia roszczeń
- Zakaz korupcji i poszanowanie zasad etycznych

- Odpowiedzialność biznesu za środowisko naturalne

Nadrzędnym dokumentem w hierarchii „procedur”, o których mowa w ww. *Rozporządzeniu w sprawie Taksonomii UE* jest niniejszy Kodeks, określający podstawowe zasady, mechanizmy oraz rozwiązania urzeczywistniające politykę zrównoważonego rozwoju opartą o wrażliwość oraz ukierunkowanie przedsiębiorstwa na kwestie praw człowieka, jak również inne zagadnienia społeczne, środowiskowe, a także rozwiązania poprawiające kanony ładu korporacyjnego, w tym zgodności działania spółek Grupy z przepisami powszechnie obowiązującego prawa.

ZPC Otmuchów dokonuje szczegółowej analizy oddziaływania Spółki na chronione wartości oraz prawa Interesariuszy, jednocześnie badając oddziaływanie otoczenia na ZPC Otmuchów. Odbywa się to m.in. w ramach procesu analizy tzw. podwójnej istotności, jak również w ramach stosowania **Procedury należytej staranności**. Na podstawie wyników analiz określana jest m.in. mapa kluczowych ryzyk zrównoważonego rozwoju, tj. obszarów oddziaływania o najwyższym priorytecie. Spółka zobowiązuje się stałe aktualizować system zarządzania ryzykiem, w tym o zagadnienia z obszaru zrównoważonego rozwoju. Z punktu widzenia przestrzegania *Minimalnych gwarancji* kluczowe jest, że system zarządzania ryzykiem uwzględnia analizę wpływu ZPC Otmuchów na otoczenie oraz otoczenia na ZPC Otmuchów, dzięki czemu możliwe jest mapowanie obszarów priorytetowych pod względem wzajemnych oddziaływań oraz ewentualnego *Negatywnego wpływu*.

Ochrona praw i wartości określonych w *Pakiecie wytycznych* realizowana jest m.in. poprzez stosowanie **Procedury należytej staranności** implementującej sześć kroków należytej staranności, o których mowa w *II Zestawie Wytycznych OECD*, tj.:

- włączanie Zagadnień RBC w polityki i system compliance obowiązujący w ZPC Otmuchów w tym Kodeks) oraz przestrzeganie zasad należytej staranności;
- identyfikowanie faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków dla *Zagadnień RBC*;
- wstrzymanie *Negatywnego wpływu*, zapobieganie mu lub jego łagodzenie;
- monitorowanie wdrażania i wyników;
- informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia;
- umożliwianie podjęcia odpowiednich działań zaradczych związanych z wystąpieniem *Negatywnego wpływu*

Więcej informacji nt. Procedury należytej staranności znajduje się w podrozdziale 3.2.2 Kodeksu.

Odpowiadając na wymóg włączania *Zagadnień RBC* w polityki i system compliance, Kodeks określa zbiór zasad postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych w Spółce (zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i osób współpracujących na podstawie zlecenia, umowy o dzieło lub innego rodzaju umowy cywilnoprawnej) na każdym szczeblu. Kodeks reguluje funkcjonowanie ZPC Otmuchów w takich obszarach jak:

- zarządzanie etyką (ochrona praw człowieka w tym pracowniczych oraz polityki przeciwdziałania korupcji, łapownictwu i innym nadużyciom oraz uczciwej konkurencji),
- system zgłaszania naruszeń („whistleblowing”),
- zarządzanie zaangażowaniem społecznym i dialogiem z otoczeniem (w tym polityka społeczna),

- polityka zarządzania zasobami ludzkimi oraz zapewnianie przestrzegania praw człowieka (ujęte zarówno w sferze polityk zasobów ludzkich (HR) dotyczących ochrony danych i tajemnicy przedsiębiorstwa, przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym, znęcania się, przeciwdziałania konfliktom interesów w działalności zawodowej czy dozwolonych przejawów gościnności i proponowania / przyjmowania upominków).

Stosując procedury, o których mowa powyżej, ZPC Otmuchów przestrzega jednocześnie zasady „nie czynić poważnych szkód” [DNSH], a więc w taki sposób wdraża rozwiązania służące ochronie konkretnych wartości lub praw, aby nie szkodzić innym.

W wymiarze proceduralnym należyta staranność w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej w ramach Grupy znajduje wyraz w adekwatnym do działalności i modelu biznesowego systemie compliance, opartym o Kodeks, polityki, procedury, inne regulacje i rozwiązania systemowe, którego zadaniem jest zapewnić przestrzeganie zasad, wartości i praw określonych m.in. w *Pakiecie wytycznych*.

Spółka deklaruje propagowanie przyjętych w Kodeksie zasad i wyznawanych wartości w całym łańcuchu dostaw, w tym również we współpracy z kontrahentami i dostawcami. Wyrazem tego jest m.in. wdrożenie oraz upowszechnianie *Kodeksu postępowania Dostawców w Grupie Otmuchów*. Podjętym, aczkolwiek rozciągniętym w czasie procesem jest identyfikacja i wyeliminowanie przez ZPC Otmuchów z łańcucha dostaw (w tym pośredniego) podmiotów nie respektujących zasad i praw opisanych w *Pakiecie wytycznych*.

Dzięki wdrożeniu wewnętrznych regulacji korporacyjnych, w tym *Polityki antykorupcyjnej* oraz systemu zgłaszania naruszeń, czy też poprzez bieżące podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych i szkoleń, możliwe jest skuteczne zwalczanie wszelkich przejawów działań naruszających zasady i wartości określone w *Pakiecie wytycznych*. Spółka na bieżąco monitoruje ewentualne występowanie przypadków naruszenia celem ich zapobiegania. W tym celu w ZPC Otmuchów S.A. przyjęta została *Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych*, obowiązująca w Spółce określająca metodę postępowania m.in. pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

Grupa posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone zarówno pomiędzy organy, jak i kluczową kadrę kierowniczą.

Liderem obszaru jest: Dyrektor Personalny.

## 2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA

Otoczenie Grupy będące sumą czynników i procesów, które funkcjonują w środowisku Organizacji mają duży wpływ na prowadzoną działalność. Do najbliższego otoczenia Grupy zaliczani są dostawcy, odbiorcy, klienci, podmioty konkurencyjne, organizacje branżowe, akcjonariusze, instytucje finansowe,

społeczności lokalne. Grupa Otmuchów dokłada wszelkich starań, aby w sposób możliwie najpełniejszy poznać swoje otoczenie i na bieżąco śledzi zmiany w nim zachodzące, identyfikując pojawiające się zagrożenia, poprawiając z nimi relacje oraz starając się sprostać oczekiwaniom.

## 2.1. Relacje zewnętrzne

Grupa Otmuchów dąży do tworzenia partnerskich relacji z naszymi kontrahentami mając na uwadze korzyści obu stron tej współpracy. Relacje z dostawcami, partnerami biznesowymi oparte są na obustronnym zaufaniu, szacunku oraz profesjonalizmie.

### 2.1.1. Łańcuch dostaw

Model biznesowy Grupy opiera się na długotrwałych relacjach z partnerami, którzy zapewniają surowce na potrzeby realizacji procesu produkcyjnego Grupy. Działania związane z doбором dostawców ugruntowane są w praktyce zakupowej opartej o **Politykę kształtowania relacji z dostawcami** oraz regulowane są w dokumencie **Polityka Zakupowa**. W procesie wyboru dostawców brane są pod uwagę przesłanki obiektywne tj. jakość produktów, niezawodność przy poprzednich dostawach itp. Umożliwiamy dostawcom zapoznanie się z obowiązującymi w Grupie zasadami i politykami, propagujemy ich wypełnianie i reagujemy w przypadku stwierdzenia ich nieprzestrzegania. W ramach wszystkich zawieranych umów unikamy faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.

Liderem obszaru jest Kierownik ds. Zakupów i Zaopatrzenia

### 2.1.2. Dostawcy

Do głównych surowców wykorzystywanych w procesie produkcji przez Grupę Otmuchów należą czekolada, cukier i surowce słodzące, glukoza i skrobia, , surowce żelujące . Ze względu na specyfikę produktów wytwarzanych przez Grupę oraz chęć zapewnienia najwyższej jakości tworzonych na ich podstawie przez Grupę Otmuchów produktów spożywczych, kryteria doboru dostawców są wymagające. Oprócz posiadania systemów jakościowych – HACCP (z ang. Hazard Analysis and Critical Control Points – **System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli**), BRC (międzynarodowy standard bezpieczeństwa żywności) od dostawców wymaga się również wieloletniego doświadczenia i pozytywnej opinii na rynku oraz wysokiej kultury organizacyjnej. Podejście do dostawców określone jest również przez dwie prezentowane poniżej polityki.

#### ***Polityka kształtowania relacji z dostawcami***

Grupa Otmuchów współpracuje z takimi dostawcami, którzy prowadzą działalność biznesową w sposób uczciwy i etyczny. Grupa buduje relacje z dostawcami, tak by były oparte na obustronnym zaufaniu, profesjonalizmie, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności za swoje działania. Grupa zachęca podmioty, z którymi współpracuje, do przestrzegania takich samych standardów uczciwości i zasad etycznych, jak te, których sama wyznaje. Grupa podziela pogląd, że to, kogo decyduje się włączyć do łańcucha dostaw oraz jak działają jej partnerzy i dostawcy, wpływa na reputację oraz postrzeganie Grupy Otmuchów i jej działalności.

Nie tolerujemy zachowań korupcyjnych oraz nieetycznych. Ani jako Grupa, ani jako pracownicy nie przyjmujemy żadnych korzyści i nie oferujemy ich naszym dostawcom, gdyż mogłoby to wpłynąć na podejmowanie decyzji. Wyjątek stanowią prezenty i upominki, ale tylko i wyłącznie pod warunkiem, że

mają symboliczny wymiar oraz są odpowiednio wręczane lub przyjmowane zgodnie z **Zasadami postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Otmuchów**.

Nie są tolerowane nadużycia związane z wyborem dostawców oraz innych partnerów biznesowych. W ramach ciągłego doskonalenia procesów zakupowych rozwijane i standaryzowane są procesy związane z ich wyborem. Grupa będzie dążyć do promowania idei odpowiedzialności społecznej wśród swoich dostawców, chce współpracować z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne.

Standardy, jakich Grupa Otmuchów oczekuje od swoich dostawców w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju zostały ujęte w **Kodeksie postępowania Dostawców Grupy Otmuchów** [dalej: Kodeks Dostawcy]. Kodeks Dostawcy określa najważniejsze oczekiwania względem dostawców w zakresie prowadzenia etycznej i uczciwej działalności, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poszanowania praw człowieka oraz odpowiedzialności za ochronę środowiska. Kodeks Dostawcy udostępniony jest podmiotom, które współpracują lub zamierzają z nami współpracować. Zachęcamy do jego stosowania oraz wdrażania wyrażonych w nim postulatów. W procesie kwalifikacji kontrahentów, jako jedno z kryteriów oceny bierzemy pod uwagę, czy nasz potencjalny kontrahent stosuje nasze, lub im adekwatne, zasady i wartości.

### **Polityka szacunku dla dostawców**

Każdy pracownik powinien okazywać poszanowanie dla dostawców towarów oraz usług.

W związku z tym każdy pracownik powinien:

- przekazywać identyczne informacje i wskazówki wszystkim dostawcom rywalizującym o otrzymanie od Grupy zamówienia lub zlecenia w tym samym przedmiocie oraz upewnić się, że w trakcie całego procesu żaden z konkurentów nie znajduje się w niekorzystnej sytuacji;
- zapewnić ochronę wszystkich prywatnych informacji przekazywanych przez Dostawców oraz będących ich własnością z wyjątkiem sytuacji, w których wyraźnie ustalono, że takie informacje stają się własnością Grupy;
- przyjmować i traktować Dostawców uprzejmie, niezależnie od danej sytuacji, nawet wówczas gdy Grupa nie jest zadowolona z usług lub produktów Dostawcy.

Liderem obszaru jest Kierownik ds. Zakupów i Zaopatrzenia.

### **2.1.3. Odbiorcy i klienci**

Uczciwość na rynku wymaga, aby każdy z nas traktował klientów i odbiorców w sposób etyczny oraz zgodny z przepisami prawa. Grupa pozyskuje nowych klientów dzięki wysokiej jakości oferowanych produktów i obsługi oraz konkurencyjności naszych cen. Szczególna waga przywiązywana jest do uczciwego, kompletnego i rzetelnego przedstawiania informacji o naszej ofercie. Nie stosujemy nieuczciwych oraz wprowadzających w błąd praktyk handlowych.

Każdy, kto jest producentem żywności, bierze na siebie odpowiedzialność za zdrowie swoich klientów. Wysokie standardy produkcji, dbałość o surowce używane do powstania każdego z produktów, przestrzeganie zasad i wymogów specjalistycznych norm dla producentów żywności – to także wyraz społecznej odpowiedzialności Grupy.

Jako producent żywności, szczególnie rozumiemy ideę społecznej odpowiedzialności biznesu. Czujemy się odpowiedzialni za to co dostarczamy konsumentom, dlatego troska o najwyższą jakość i bezpieczeństwo produkcji we wszystkich naszych zakładach jest absolutnym priorytetem.

Wszystkie wyroby spełniają wymagania sanitarne i jakościowe Unii Europejskiej. Cele realizowane są w oparciu o międzynarodowe normy i najwyższe standardy:

- *Zasady Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Higienicznej (GMP i GHP),*
- *System HACCP zgodny z wymaganiami normy Codex Alimentarius,*
- *System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami normy ISO 9001:2000*
- *Standard BRC*

Produkujemy zgodnie ze wszystkimi normami jakości dbając o to, by nasze wyroby nie tylko świetnie smakowały, ale by zawierały najlepsze składniki.

Liderem obszaru jest Dyrektor Jakości, Bezpieczeństwa Żywności i Regulacji

#### **2.1.4. Konkurencja**

Jednym z czynników wpływających na rozwój branży jest istnienie wolnej i swobodnej konkurencji opartej na uczciwych zasadach biznesowego współuczestnictwa. Grupa Otmuchów dąży do ekspansji rynkowej wyłącznie przy zachowaniu zasad uczciwości i wzajemnego szacunku oraz w granicach i z poszanowaniem regulacji prawnych w zakresie ochrony konkurencji. Podstawowymi czynnikami wyznaczającymi zasady uczciwej konkurencji powinny być przede wszystkim jakość, rzetelność i innowacyjność. W relacji z konkurencją Grupa Otmuchów kieruje się wytycznymi ujętymi w ***Polityce uczciwej konkurencji*** (załącznik do Kodeksu).

Liderem obszaru jest Dyrektor Handlowy.

#### **2.1.5. Akcjonariusze i instytucje finansowe**

Do kluczowych interesariuszy Grupy Otmuchów zaliczamy w szczególności akcjonariuszy ZPC Otmuchów S.A. oraz szeroko rozumiane instytucje finansowe, tj. np.: banki, towarzystwa ubezpieczeniowe oraz towarzystwa leasingowe. Długoletnia współpraca z wieloma instytucjami zaowocowała zbudowaniem wizerunku Grupy jako godnej zaufania, co przekłada się na korzystne warunki współpracy. W relacjach z instytucjami finansowymi zwracamy szczególną uwagę na przejrzystość, transparentność, rzetelność i solidność w komunikacji. Podobnymi wytycznymi Grupa kieruje się w relacjach z akcjonariuszami. Grupa dba przy tym o równy dostęp do informacji oraz równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy i instytucji finansowych zgodnie z zasadą *pari passu*.

Narzędziami do budowania transparentnej polityki komunikacyjnej z akcjonariuszami i instytucjami finansowymi są w szczególności:

- raporty bieżące i okresowe publikowane w ramach giełdowych obowiązków sprawozdawczych,

- wdrożone polityki informacyjnej oparte o *Indywidualny Standard Raportowania*<sup>2</sup>,
- konferencje i spotkania wynikowe z analitykami,
- materiały i informacje prasowe,
- przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego ustanowionych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie (DPSN).

Liderami obszaru są Koordynator ds. Finansowych oraz Pełnomocnik Zarządu ds. relacji inwestorskich

#### 2.1.6. Obszar środowisko

Ze względu na charakter prowadzonej działalności Grupy Otmuchów, spółki z Grupy podlegają przepisom ustawy Prawo ochrony środowiska, ustawy Prawo wodne, ustawy o odpadach oraz innym regulacjom środowiskowym. Obowiązki środowiskowe realizowane są na podstawie uzyskanych decyzji administracyjnych wydanych na podstawie w/w przepisów, bądź odpowiednich zgłoszeń, dla każdej instalacji funkcjonującej w ramach Grupy Otmuchów.

Spółki z Grupy posiadają wszystkie niezbędne decyzje wymagane przepisami prawa określające zakres i sposób korzystania ze środowiska, których obowiązek uzyskania związany jest ze specyfiką prowadzonej przez nią działalności, przy czym działalność ta nie wymaga uzyskania pozwolenia zintegrowanego.

Identyfikacja istotnych obszarów wpływu (tzw. aspektów środowiskowych) obejmuje wszystkie działania Spółek z Grupy mające wpływ na środowisko, z uwzględnieniem sytuacji normalnych, specjalnych i awaryjnych. Identyfikacja aspektów środowiskowych uwzględnia m. in.:

- wpływ na poszczególne komponenty środowiska (atmosferę, glebę, zbiorniki wodne, florę i faunę),
- uwarunkowania lokalne,
- stosowane materiały niebezpieczne,
- wymagania prawne oraz oczekiwania i wytyczne inwestorów,
- wpływ na wizerunek Grupy,

Prowadząc działalność wywieramy wpływ na środowisko poprzez:

- emisję gazów do atmosfery,
- odpady powstałe w procesie produkcji,
- użycie surowców i zasobów naturalnych (energia elektryczna, woda),
- ścieki socjalne.

Zasady ochrony środowiska przestrzegane przez Grupę Otmuchów ujęte zostały w **Polityce Środowiskowej** (załącznik do Kodeksu).

Liderem obszaru jest Kierownik ds. BHP i Ochrony Środowiska.

#### 2.1.7. Zaangażowanie społeczne

Grupa Otmuchów ma świadomość, że jako przedsiębiorstwo będące mikro społecznością jest zarówno częścią, jak również członkiem większej społeczności. Polityka i kierunki zaangażowania społecznego na

---

<sup>2</sup> Załącznik do Regulaminu współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w ramach Grupy Kapitałowej ZPC Otmuchów.

poziomie Grupy Kapitałowej nie zostały wprowadzone sformalizowane w formie oficjalnego dokumentu jednakże zakres działań w tym obszarze jest kreowany w toku indywidualnie podejmowanych decyzji. Grupa wspiera projekty i wydarzenia strictly edukacyjne, sportowe kulturowe i charytatywne, ale również w istotny sposób angażuje się we wsparcie banku żywności i szeregu instytucji wspierających osoby ubogie, niepełnosprawne fizycznie i psychicznie, a także dzieci z domów dziecka i innych instytucji oferujących pomoc takim ww. osobom. Wyniki tej działalności opisywane są w raporcie niefinansowym będącym częścią *Sprawozdania Zarządu z działalności*.

Z myślą o Interesariuszach Grupa będzie dążyć do tworzenia coraz większej liczby programów społecznych. Świadome i odpowiedzialne relacje między sobą, ze społeczeństwem i zasobami środowiska naturalnego są częścią naszej tożsamości organizacyjnej. Motywacją jest pozytywne wpływanie na społeczeństwo poprzez dzielenie się wiedzą i przykładem postępowania godnym odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. Jako nieustannie rozwijająca się organizacja uczymy się i planujemy nowe aktywności społeczne. Dążymy do kreowania możliwie najlepszych form dialogu z naszym otoczeniem. Grupa otwarta jest na dialog z każdym z Interesariuszy, ale także na współpracę z instytucjami publicznymi, samorządowymi, fundacjami oraz organizacjami społecznymi. Skuteczną komunikację i współpracę umożliwia postawa oparta na poszanowaniu prawa, dialogu ze społecznościami oraz rosnącym zaufaniu do naszej firmy. Pragniemy dotrzeć do świadomości społecznej jako zaangażowane i poszukujące dialogu przedsiębiorstwo, wyznające prymat zasady zrównoważonego rozwoju opartego na powszechnie wyznawanych ludzkich wartościach. Powyższe postulaty rozwijane są przez **Politykę aktywności na forum społeczności lokalnych** oraz **Politykę dialogu z interesariuszami** (załączniki do Kodeksu).

Liderem obszaru jest Trade Marketing Manager

#### **2.1.7.1. Zasady prowadzenia dialogu**

Ze szczególną troską Otmuchów dba o dialog z jej Interesariuszami. Stanowią oni naturalne otoczenie Grupy, które pozwala wzajemnie się rozwijać. Funkcjonujemy w biznesie ze świadomością, iż zrównoważony rozwój opiera się na tworzeniu wartości dla wszystkich Interesariuszy. Prowadzimy działalność Grupy Otmuchów w oparciu o wzorce ładu korporacyjnego zapewniające przejrzystość i stabilność relacji zarówno z Interesariuszami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi, z poszanowaniem uczciwości i szacunku. Budowanie pozytywnych relacji może się odbywać tylko za pomocą uczciwie i rzetelnie prowadzonej polityki informacyjnej w zakresie bieżącej działalności, jak również sytuacji finansowej Grupy w oparciu o komunikację dwustronną. Zasady prowadzenia dialogu zostały ujęte w **Polityce dialogu z Interesariuszami**.

Liderem obszaru jest Prawnik

#### **2.1.7.2. Społeczności lokalne**

Mieszkańcy regionów, w których Grupa Otmuchów ma zlokalizowane zakłady produkcyjne, stanowią dla niej ważną grupę Interesariuszy. Pragniemy być dobrym sąsiadem dającym przykład swoimi odpowiedzialnymi działaniami, a partnerskie relacje ze społecznościami lokalnymi będziemy opierać na dialogu oraz wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Grupa dołoży starań w celu podejmowania inicjatyw

mających na celu tworzenie i ochronę lokalnych miejsc pracy, ochronę i rekultywację środowiska naturalnego oraz inicjować wolontariat lub akcje charytatywne na rzecz lokalnego społeczeństwa. Z uwagi na powyższe Grupa Otmuchów przyjęła **Politykę aktywności na forum społeczności lokalnych**.

Liderem obszaru jest Trade Marketing Manager

### **2.1.7.3. Wolontariat pracowniczy**

Grupa Otmuchów uznaje, iż działania na rzecz lokalnego społeczeństwa stanowią jedną z powinności nie tylko odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, ale nas samych jako jednostek funkcjonujących w większym organizmie. Wolontariat pracowniczy opieramy na edukacji i kształceniu lokalnych społeczności oraz udzielaniu pomocy potrzebującym w maksymalnie możliwym stopniu. Dzielimy się żywnością z najbardziej potrzebującymi (np. poprzez współpracę z Bankami Żywności). Popieramy zdrowy tryb życia i bierzemy udział w wydarzeniach sportowych oraz zdrowej aktywności. Grupa dążyć będzie do tego, aby wszelkie przedsięwzięcia w tym obszarze były wspólną inicjatywą pracowników, kierowników i menedżerów. Planujemy stworzenie narzędzi zachęcających wszystkich pracowników do zaangażowania się w wolontariat pracowniczy, jak: ułatwienia organizacyjne, finansowe, czy stworzenie optymalnych narzędzi komunikacji i marketingu.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

## **2.2. Relacje wewnętrzne**

W sposób systematyczny i trwały Grupa Otmuchów zabiega o zadowolenie jednej z najważniejszych grup Interesariuszy Grupy, jakimi są nasi pracownicy. Wierzymy, iż partnerskie relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i uczciwości są podstawą współpracy stanowiącej motor napędowy rozwoju przedsiębiorstwa. Dbamy o różnorodność społeczną w zespole. Wdrażając Kodeks, a wraz z nim zawarte w nim inicjatywy oraz rozwiązania w celu rozwoju pozytywnego środowiska pracy, którego podstawą jest prawidłowa komunikacja, brak negatywnych zachowań oraz pozytywne relacje na linii przełożony – pracownik oraz pomiędzy pracownikami. Staramy się ponadto wspierać pracowników w trudnej sytuacji materialnej i życiowej poprzez funkcjonujący w Spółce **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### **2.2.1. Szacunek i partnerstwo**

Grupa Otmuchów kieruje się szacunkiem nie tylko wobec partnerów i Interesariuszy, ale także wobec każdego człowieka. Dokładamy starań, aby ideę tą propagować i stosować również wśród pracowników. Przestrzeganie praw człowieka i pracownika zawartych w międzynarodowych aktach prawnych, umowach i konwencjach stanowi zasadę obowiązującą w Grupie Otmuchów. Szanujemy i uznajemy różnorodność wynikającą z różnic kulturowych, językowych, narodowościowych, etnicznych, zwyczajów oraz życiowych doświadczeń. Poważamy poglądy i opinie innych nawet wówczas, gdy są one odmienne od naszych. W celu materializacji powyższych wartości przyjmujemy trzy opisane poniżej polityki konstytuujące zasady i wartości na różnych płaszczyznach relacji pomiędzy pracownikami oraz przełożonymi.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

#### 2.2.1.1. Relacje pracodawca / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy *Politykę kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik*. Jako pracodawca bezwzględnie szanujemy prawa, godność i wolność naszych pracowników. Doceniamy kreatywność i poświęcenie każdego pracownika niezależnie od tego, jakie sprawuje stanowisko. Nie tolerujemy zachowań negatywnie wpływających na integralność psychiczną i fizyczną człowieka, jak: mobbing, stalking, molestowanie seksualne, dyskryminacja oraz inne formy przemocy. Nie zgadzamy się na wykorzystywanie zależności służbowej celem poniżania innych osób bądź wyrządzania im krzywdy. Wyznajemy zasadę równego traktowania pracowników bez względu na poglądy, wyznania lub inne różnice społeczne albo cechy indywidualne. Wyznajemy zasadę równości wynagrodzeń i niedyskryminacji ze względu na płeć.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

#### 2.2.1.2. Relacje przełożony / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy *Politykę kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik*. W Grupie Otmuchów kładziemy nacisk na wzajemne zaufanie i sprawną komunikację. W tym celu poza działaniami integracyjnymi kadry kierowniczej i menedżerskiej oraz pracowników staramy się kształtować właściwe postawy służące stałemu podnoszeniu jakości komunikacji na linii przełożony – pracownik. Staramy się, by zasady stosowane w Grupie Otmuchów sprzyjały budowaniu pozytywnej atmosfery oraz kultury pracy, a także uwzględniały prawa i obowiązki wszystkich stron. Kładziemy duży nacisk, aby w relacjach służbowych każdy znał swoje prawa i obowiązki, czemu służy m.in. *Regulamin pracy*.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny

#### 2.2.1.3. Relacje pracownik / pracownik

W trosce o budowanie środowiska pracy przyjęliśmy również *Politykę kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik*. W Grupie stawiamy na kooperację, wzajemne wsparcie i wspólne realizowanie zadań, które opieramy o zasady przejrzystej i uczciwej komunikacji pomiędzy naszymi pracownikami. W sytuacjach trudnych zawsze stawiamy na zespołowe rozwiązywanie problemów, gdyż mamy świadomość, że osiągnięcie końcowego sukcesu jest ściśle zbieżne pozytywnymi relacjami personalnymi. Prawa i obowiązki naszych pracowników wynikają z przepisów prawa pracy oraz funkcjonujących w Spółkach z Grupy *Regulaminów Pracy*.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 2.2.2. Polityka różnorodności

Mając na względzie, iż sukces dużych organizacji bierze swój początek z potencjału jednostki szanujemy indywidualne cechy każdego z pracowników w taki sposób, aby nasi pracownicy mogli czuć się unikalną częścią naszego przedsiębiorstwa. Uznajemy, że indywidualne różnice pomiędzy ludźmi mogą stanowić atuty przynoszące pożytek organizacji. W tym celu ustanowiona została *Polityka różnorodności* stosowana w Grupie Otmuchów umożliwiająca naszym pracownikom realizację zawodową oraz rozwój w oparciu o wzajemne zrozumienie i szacunek z poszanowaniem cech i zasad indywidualnych.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny

### 2.2.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji i znęcaniu

W Grupie Otmuchów nie akceptujemy i nie tolerujemy żadnych form przemocy, nieludzkiego i niegodnego traktowania, w tym dyskryminacji, mobbingu i znęcania. Uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników za podstawę naszej polityki korporacyjnej, zaś niezbywalną przyrodzoną godność człowieka za fundamentalne prawo przysługujące każdemu bez względu na kolor skóry, rasę, płeć, wiek, poglądy polityczne i społeczne, język, pochodzenie etniczne bądź narodowościowe, orientację seksualną, wyznanie bądź bezwyznaniowość, status społeczny, staż pracy i formę zatrudnienia, przynależność związkową, niepełnosprawność, stan zdrowia oraz inne cechy indywidualne. Wyrazem naszych zasad i idei w tym obszarze jest przyjęta **Polityka antydyskryminacyjna**. Na straży przestrzegania polityki antydyskryminacyjnej w Grupie Otmuchów stoi Zarząd ZPC Otmuchów S.A., który podejmuje działania mające na celu wyjaśnianie sytuacji, w których mogło dojść do dyskryminacji lub jakichkolwiek form znęcania. Sprawy z tego zakresu rozpatruje wyznaczony przez Komisję na podstawie m.in. **Procedury zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**. Wystąpienie sytuacji pogwałcenia opisanych powyżej wartości traktujemy, jako naruszenie praw pracownika.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 2.2.4. Przeciwdziałanie problemom materialnym pracowników

Grupa Otmuchów podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu swoich pracowników udzielając niezbędnego wsparcia pracownikom znajdującym się w szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej. W tym celu w ZPC Otmuchów S.A. został powołany **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych** realizujący zadania z zakresu działalności socjalnej, w tym udzielania pomocy materialnej pracownikom.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 2.2.5. Prawa człowieka

Grupa Otmuchów nie tylko promuje jako warte stosowania standardy i wytyczne w obszarze ochrony praw człowieka i pracownika, ale także przestrzega w tej materii przepisów międzynarodowych i krajowych ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu Pracy oraz **Pakietu wytycznych**. Uważamy, że każda rozwinięta organizacja powinna posiadać zasady, które kreują pozytywną atmosferę pracy i poszanowania pracownika.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 2.2.6. Rozwój i doskonalenie

Grupa Otmuchów, jako organizacja odpowiedzialna społecznie, jest świadoma jak wielką rolę odgrywa szkolenie pracowników. Zdajemy sobie sprawę, iż tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy, o odpowiednich zasobach wiedzy specjalistycznej oraz kompetencjach społecznych, są w stanie budować dalszy rozwój Grupy. W tym celu podejmujemy działania umożliwiające rozwój i doskonalenie naszych pracowników. Świadomie inwestujemy w ich rozwój uwzględniając najlepsze praktyki i metodologię uczenia dorosłych. Dążymy, aby rozwój był optymalnie efektywny zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 2.2.7. Konflikty interesów

Z wyprzedzeniem podejmujemy działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów rozumianego jako sytuacja, w której interesy osobiste, rodzinne bądź inne powiązania finansowe, faktyczne lub prawne stoją w sprzeczności z interesami Grupy Otmuchów. W przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia takiej okoliczności w zależności od charakteru sprawy odpowiednio do przełożonego lub wyznaczonego przez Zarząd Członka Zarządu – w tym ma możliwość skorzystania z ***Procedury zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych*** obowiązującej w Grupie Kapitałowej Otmuchów. Organizacja ma pełną świadomość, iż potencjalne konflikty interesu i ryzyka z nimi związane należy identyfikować na wczesnym etapie celem podjęcia niezbędnych środków zaradczych. Nasi pracownicy mają obowiązek deklorować wystąpienie konfliktu interesów bądź podejrzenie jego wystąpienia niezwłocznie po powzięciu informacji na temat wystąpienia takiego zdarzenia. W zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów Grupa Otmuchów przestrzega postanowień **Kodeksu Pracy** oraz **Regulaminu Pracy**. W celu doprecyzowania zagadnień związanych z materią konfliktu interesów wprowadzamy również ***Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Otmuchów***.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

## 2.3. Innowacyjność

Innowacyjność ma swój początek w myśleniu zarówno kadry zarządzającej, jak również pracowników niższych szczebli. Od naszych pracowników oczekujemy zatem kreatywności wynikającej z umiejętności rozwijania innowacyjnego myślenia. Niezwykle ważne jest dla nas poszukiwanie nowych rozwiązań i ku temu pragniemy stworzyć warunki.

Pragniemy rozwijać i inwestować w nowe, innowacyjne technologie poprawiające efektywność i jakość naszej pracy. Innowacyjność stanowi dla nas ważny czynnik rozwoju stanowiący równocześnie podstawę uczciwej konkurencji opartej na wysokim poziomie oferowanych produktów. Na bieżąco wdrażamy nowe technologie podczas realizacji procesu produkcji. Głównym celem naszych innowacyjnych działań jest kierowanie się w stronę stałego poprawienia bezpieczeństwa i warunków pracy oraz ochrony środowiska w tym klimatu. Działania prorozwojowe planujemy w ten sposób, by w parze z innowacyjnością znalazły się szkolenia uwzględniające rozwój kompetencji miękkich dedykowanych naszym pracownikom, jak również obejmujące obszar nowości ze świata technologii produkcyjnej.

Mamy świadomość, że współczesne przedsiębiorstwo odpowiedzialne społecznie musi działać w oparciu o innowacyjność będącą istotnym czynnikiem rozwoju firmy. W tym celu staramy się kształcić nasze kadry zarówno w obszarze nowości technologicznych, ochrony środowiska naturalnego, BHP jak również w zakresie ogólnych kompetencji miękkich.

Liderami obszaru są *Dyrektor technologii i R&D* oraz *Kierownik ds. BHP i Ochrony Środowiska*.

### 3. ŁAD KORPORACYJNY

Ład korporacyjny wynikający z przepisów prawa, w szczególności Kodeksu spółek handlowych (KSH), przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego, zbioru *"Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021"* oraz przepisów zawartych w *Pakiecie wytycznych* dotyczących corporate governance, Grupa Otmuchów uznaje za fundament zasad postępowania organów przedsiębiorstwa, członków organów statutowych, jak również akcjonariuszy. Posiadając status Spółki publicznej ZPC Otmuchów S.A. zobowiązały się do przestrzegania przez Spółkę i jej organy zasad ładu korporacyjnego określonych w dokumencie *"Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021"*. Jednym ze środków wyrazu poszanowania prymatu ładu wewnątrz korporacyjnego jest przyjęcie i wdrożenie niniejszego Kodeksu – „konstytucji” stanowiącej rdzeń dla wdrożenia aktów korporacyjnych niższej rangi.

Liderem obszaru jest Prawnik.

#### 3.1. Polityki zgodności

Grupa Otmuchów kładzie nacisk na zgodność codziennego funkcjonowania z przepisami prawa, stosowanymi normami oraz etyką. W tym celu wdrażamy niniejszy Kodeks oraz wprowadzamy **Politykę zarządzania ryzykiem braku zgodności**. Polityka ta stanowi wyraz świadomości Grupy Otmuchów nt. znaczenia obszaru zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz deklaracji stosowania określonych norm postępowania oraz urzeczywistniania przynależnych do tego obszaru zasad. Polityka ta realizowana jest poprzez przyjęcie i wdrożenie szeregu powiązanych z nią szczegółowych polityk i rozwiązań z zakresu takich zagadnień jak m.in. korupcja, konflikt interesów, prawidłowa ochrona danych osobowych, postępowanie z mieniem firmowym, przyjmowanie prezentów i upominków oraz postępowanie pracowników zgodnie z prawem i przepisami wewnętrznymi, których opis znajduje się w niniejszym dziale 3 Kodeksu.

##### 3.1.1. Obszar związany ze statusem spółki publicznej

Uzyskanie przez ZPC Otmuchów S.A. statusu spółki publicznej, której akcje notowane są na GPW znacznie wzmocniło prestiż i rozpoznawalność marki Grupy Otmuchów, natomiast dostosowanie struktury korporacyjnej Grupy do wymagań wynikających z obowiązujących regulacji prawnych przyczyniło się do zwiększenia wiarygodności przedsiębiorstwa. Prawidłowe i sprawne wypełnianie przez ZPC Otmuchów S.A. zobowiązań wynikających z notowania na GPW wymagało opracowania stosownych procedur i regulacji. Opracowane i wdrożone procedury regulują m.in. takie obszary jak publikację informacji bieżących i okresowych, sposób prowadzenia koniecznej dokumentacji, zasady obiegu i ochrony informacji, zasady dokonywania notyfikacji przez osoby zobowiązane. Ponadto zmieniające się regulacje prawne obowiązujące spółki giełdowe wymagają stałego doskonalenia ze strony osób odpowiedzialnych za ten obszar. Jako podmiot posiadający status Spółki publicznej wdrożyliśmy również zaawansowany system procedur, mających na celu zapewnienie przestrzegania *Minimalnych gwarancji*, o których mowa w pkt 1.3. powyżej, do których zalicza się niniejszy Kodeks oraz akty z nim powiązane.

W praktyce, w związku z posiadaniem statusu spółki publicznej, obowiązki realizowane są w oparciu o **Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w obrębie Grupy Kapitałowej**

Otmuchów oraz wynikające z niego: *Politykę Informacyjną (Indywidualny Standard Raportowania)* oraz *Procedurę Notyfikacji*.

Intencją organizacji jest stałe systematyczne podnoszenie standardów w zakresie dostosowania jej struktur oraz standardów do wymogów stawianych spółkom publicznym.

Liderem obszaru jest Pełnomocnik Zarządu ds. relacji inwestorskich.

### 3.1.2. Przestrzeganie DPSN

Wynikiem notowania akcji ZPC Otmuchów S.A. na GPW jest również obowiązek przestrzegania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego, przyjętych przez Radę Giełdy pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (DPSN). Wprowadzenie przez GPW obowiązku stosowania zasad zawartych w ww. dokumencie ma na celu zwiększenie transparentności oraz podniesienie jakości funkcjonowania spółek publicznych na poziomie komunikacji z jej akcjonariuszami. Zbiór DPSN stanowi dokument mający charakter prawa „miękkiego”, tym samym nie ma on mocy prawa powszechnie obowiązującego, niemniej jednak stanowi zbiór postępowań zalecanych spółkom notowanym na rynku regulowanym. Intencją ZPC Otmuchów S.A. jest przestrzeganie przez Spółkę i jej organy zasad DPSN zgodnie z oświadczeniem o stosowaniu DPSN zamieszczonym na stronie internetowej Spółki. Opis stosowania DPSN Spółka zamieszcza również rokrocznie w *Sprawozdaniach Zarządu z działalności*.

Liderem obszaru jest Pełnomocnik Zarządu ds. relacji inwestorskich.

### 3.1.3. Polityka BHP

Grupa Otmuchów jest świadoma odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoich pracowników. Optymalne zapewnienie bezpieczeństwa traktujemy jako podstawowy obowiązek odpowiedzialnego pracodawcy ponosząc istotne nakłady z tym związane. W Spółkach ZPC Otmuchów S.A. oraz w PWC Odra S.A. powołany został Społeczny Inspektor Pracy, który przeprowadza kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP oraz uczestniczy w postępowaniu powypadkowym. Ponadto w ZPC Otmuchów S.A. powołana jest Komisja BHP, której posiedzenia odbywają się zgodnie z wymogami prawa.

Zaangażowanie pracowników w BHP obejmuje:

- dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

Współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje:

- udział w ocenie ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- wyznaczanie pracowników do udzielania pierwszej pomocy;
- pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Liderem obszaru jest Kierownik ds. BHP i Ochrony Środowiska.

#### 3.1.4. Ochrona danych osobowych

Grupa Otmuchów dokłada należytej staranności, aby dane osobowe gromadzone przez Spółkę były przetwarzane w sposób uczciwy i zgodnie z prawem. Do danych osobowych dostęp mogą mieć jedynie te osoby, których funkcja wymaga tego dostępu, z ograniczeniem dostępu wyłącznie do niezbędnych danych osobowych. Zarząd ZPC Otmuchów S.A. zatwierdził i wdrożył do stosowania **Politykę bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych** oraz **Instrukcję zarządzania systemami informatycznymi** służącymi do przetwarzania danych osobowych w Grupie Otmuchów.

Liderami obszaru są Prawnik oraz Dyrektor IT.

#### 3.1.5. Tajemnica przedsiębiorstwa

Dokładamy niezbędnych starań mających na celu ochronę tajemnic związanych z prowadzoną działalnością. Mamy świadomość, iż w dzisiejszym świecie informacja ma dużą wartość, a co więcej niektóre z nich są chronione prawem. Z tego względu wszelkie istotne informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne informacje posiadające dla naszej firmy wartość gospodarczą są objęte działaniami mającymi na celu zachowanie ich poufności. Informacje poufne obejmują wszelkie informacje dotyczące produktów, bieżących procesów rozwojowych, danych finansowych, strategii biznesowej, struktury kosztów i kształtowania cen, dokumentów wewnętrznych, procedur roboczych, baz danych dostawców itp. Jest niezmiernie ważne, aby chronić poufność takich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w szczególności poprzez całkowite przestrzeganie zasad bezpieczeństwa podczas korzystania z systemów informatycznych i sprzętu komputerowego, a także poprzez wprowadzanie w życie klauzuli poufności (podpisywanej przez dostawców) przed przekazaniem informacji poufnej, np. informacji finansowej, specyfikacji itp. Podejmujemy efektywne działania prawne zmierzające do zabezpieczenia poufności informacji mających wartość gospodarczą przed ujawnieniem ich osobom niepożądanym oraz nieuprawnionym. W tym celu część dokumentów wewnętrznych jak m.in. **Regulamin Pracy** bądź **Regulamin współpracy przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych w Grupie Kapitałowej Otmuchów** wzbogaciliśmy o postanowienia gwarantujące zachowanie poufności informacji istotnych z punktu widzenia interesów Grupy Otmuchów. Każdy z naszych pracowników oraz współpracowników jest zobowiązany na tej podstawie do zachowania poufności w odniesieniu do informacji posiadających wartość dla naszej firmy. W obszarze zawieranych umów z kadrą menedżerską stosujemy ponadto klauzule umowne zobowiązujące do zachowania tajemnic naszego przedsiębiorstwa oraz przestrzegania zakazu konkurencji.

Liderem obszaru jest Prawnik.

#### 3.1.6. Korupcja i łapówkarstwo

Grupa Otmuchów dokłada najwyższej staranności, aby działalność biznesowa prowadzona przez jej pracowników cechowała się przejrzystymi regułami i najwyższymi standardami etycznymi, zarówno w relacji z kontrahentami prywatnymi, jak również z organami publicznymi. Poprzez wdrożenie wewnętrznych regulacji korporacyjnych, czy też podnoszenie świadomości pracowników w ramach podejmowanych działań edukacyjnych, dążymy do zwalczania wszelkich przejawów działań korupcyjnych. W ramach zwalczania wszelkich działań i zachowań o korupcyjnym charakterze Grupa opracowała i wdrożyła **Politykę antykorupcyjną**, jak również wdrożyła **Procedurę zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**.

Liderem obszaru jest Dyrektor Personalny.

### 3.1.7. Przejawy gościnności oraz upominki

Powszechną i przyjętą na rynku formą zacieśniania relacji biznesowych jest m.in. oferowanie i przyjmowanie drobnych upominków biznesowych, zaproszeń na imprezy rozrywkowe, kulturalne, etc., czy proponowanie wspólnych posiłków. Grupa dopuszcza możliwość takiej formy zacieśniania relacji biznesowych, pod warunkiem jednak, że działania takie pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa i nie naruszają prawnie ustalonych zasad w tym zakresie oraz zachowują racjonalne proporcje. Przejawy gościnności oraz upominki – w rozumieniu przyjętym w Grupie Otmuchów – stanowią wszelkie korzyści, za które wręczający lub przyjmujący nie płaci, które jednak nie zmierzają do wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzje lub działania otrzymującego upominki/prezenty. Przykładem dopuszczalnych i akceptowalnych form przejawów gościnności oraz upominków mogą być np. kosze delikatesowe wręczane zwyczajowo w okresach świątecznych, drobna galanteria skórzana i biurowa, jak również zaproszenia na wydarzenia o charakterze kulturalnym, sportowym etc., które nie pozostają bezpośrednio związane z obowiązkami służbowymi. Zgodnie z *Zasadami postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Otmuchów* za dopuszczalne uznaje się przejawy gościnności oraz upominki, których wartość nie przekracza 300 zł. Szczegółowe zasady postępowania oraz ujawniania wręczanych oraz otrzymywanych upominków oraz innych przejawów gościnności określa powołany w zdaniu poprzednim Regulamin.

Przejawy gościnności oraz upominki przekazywane lub otrzymywane z zamiarem działań korupcyjnych nie stanowią formy budowania relacji biznesowych i takich działań nie aprobujemy.

Niektóre upominki i formy grzeczności mogą powodować niepożądane skutki (lub przynajmniej stwarzać pozory takowych), dlatego ze szczególną wrażliwością i ostrożnością podchodzimy do takiej formy budowania relacji, w szczególności w stosunku do urzędników państwowych każdego szczebla.

Poza obowiązkiem przestrzegania zasad zawartych w ww. Zasadach, pracownicy Grupy Kapitałowej Otmuchów powinni również dokonywać oceny własnej w kontekście przyjmowania i ofiarowania upominków w oparciu m.in. o takie kryteria jak zamiar (pytanie, czy dane działanie ma na celu wyłącznie zacieśnienie więzi biznesowych), zgodność z przepisami prawa (pytanie, czy dane działanie nie narusza obowiązujących zasad w zakresie sankcjonowania działań korupcyjnych), wartość prezentu (pytanie, czy wartość wręczanego lub otrzymanego upominku jest akceptowalna z punktu widzenia przyjętych przez nas zasad), przejrzystość (pytanie, czy dane działanie nie wpływa niekorzystnie na reputację Grupy Otmuchów).

Liderem obszaru jest Trade Marketing Manager.

### 3.1.8. Działalność sponsoringowa

Grupa Otmuchów wspiera i aranżuje inicjatywy społeczności lokalnych, jak również inicjatywy o charakterze ogólnokrajowym. Uznajemy, iż działalność sponsoringowa w obszarze ekologii, sportu, zdrowia i kultury jest godna poparcia z punktu widzenia rozwoju społecznego. Zamierzamy wpierać wartościowe projekty i inicjatywy służące poszczególnym grupom społecznym w miejscu siedziby firmy, jako narzędzie komunikacji z otoczeniem zewnętrznym naszej organizacji.

Liderem obszaru jest Trade Marketing Manager.

### 3.1.9. Zgłaszanie naruszeń

Zarówno jako Grupa jak i pracownicy bierzemy odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki i przepisów prawa w miejscu pracy. Zabiegamy o kreowanie środowiska pracy wolnego od nadużyć, przemocy i innych negatywnych form postępowania wewnątrz naszej organizacji. Nie tolerujemy dopuszczania się nadużyć, jak również nie akceptujemy zatajania wiedzy o tego typu działaniach. Podejmujemy środki mające na celu ochronę godności pracownika i jego poczucia przydatności do pracy. Zapewnienie naszym pracownikom poczucia bezpieczeństwa oraz ochrony ich praw uznajemy za nasz obowiązek wynikający z poczucia odpowiedzialności społecznej. Uwzględniamy i promujemy równość wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy i inne indywidualne cechy. Wspieramy naszych pracowników w rozwiązywaniu problemów, sytuacji trudnych i konfliktowych. W tym celu w Grupie Otmuchów obowiązuje ***Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych*** jako dokument określający metodę postępowania pracowników i ich przełożonych w przypadku wystąpienia negatywnych sytuacji.

Liderem obszaru jest Prawnik.

### 3.2. Procesy należytej staranności

Należyta staranność jest procesem, który ZPC Otmuchów realizuje w celu identyfikowania, zapobiegania, łagodzenia i przejęcia odpowiedzialności za usuwanie faktycznego i potencjalnego *Negatywnego wpływu* związanych z działalnością Spółki, łańcuchami dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi (w duchu zaleceń sformułowanych w *Pakiecie wytycznych*). Skuteczne podejście do procesu należytej staranności w zakresie *Zagadnień RBC* jest zapewniane przez ich włączanie w polityki oraz systemy zarządzania i służy do podejmowania działań zaradczych w odniesieniu do *Negatywnego wpływu* (który Spółka może wywoływać lub się do niego przyczyniać).

Spółka wychodzi z założenia, iż efektywne wdrażanie rozwiązań z obszaru polityk zgodności oraz eliminacja ryzyk nie byłaby możliwa bez odpowiedniego wewnątrz korporacyjnego wsparcia instytucjonalnego przy jednoczesnym założeniu, że za powyższe odpowiedzialna jest zarówno kluczowa kadra jak i każdy pracownik ZPC Otmuchów. W ramach struktury organizacyjnej Spółki działa *Komisja ds. Zgłoszeń*, która wyposażona jest we właściwe kompetencje oraz środki do działania. Procesy należytej staranności realizowane są w oparciu o polityki i zasady określone w niniejszym Kodeksie, a przede wszystkim te ujęte w ***Procedurze należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez ZPC Otmuchów S.A.***, opisanej w pkt 3.2.2 poniżej.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności.

#### 3.2.1. Pełnomocnik ds. zgodności

Jako podmiot od lat funkcjonujący na rynku, jesteśmy świadomi ryzyk związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym istnienia niezbędnych wymogów związanych z posiadaniem statusu notowanej na GPW spółki publicznej. W tym celu Zarząd ZPC Otmuchów zamierza wyodrębnić stałą funkcję *Pełnomocnika ds. zgodności*, odznaczającą się przymiotami niezależności, uczciwości, komunikatywności i bezstronności. *Pełnomocnik ds. zgodności* będzie osobą odpowiedzialną za zarządzanie ryzykiem braku zgodności w ZPC Otmuchów oraz koordynacją procesów należytej staranności w zakresie zapewnienia przestrzegania *Minimalnych gwarancji*. Nadrzędnym celem

wskazanej funkcji będzie zapobieganie utracie reputacji oraz stratom finansowym poprzez zagwarantowanie organizacji funkcjonowania zgodnego z prawem i innymi normami postępowania, w szczególności z niniejszym Kodeksem, jak również wspieranie działań Zarządu Spółki mających na celu eliminowanie przypadków *Negatywnego wpływu* ZPC Otmuchów na otoczenie, a tam gdzie byłoby to nieuniknione – działań podejmowanych w celu łagodzenia i rekompensowania takiego *Negatywnego wpływu*. W przypadku stwierdzonych naruszeń niezwłocznie informowany będzie Zarząd oraz Komisja ds. naruszeń, stanowiąca ciało opiniujące dla Zarządu Spółki w kwestiach dotyczących zidentyfikowanych wątpliwości bądź zagrożeń.

Zakres zadań związanych z funkcją *Pełnomocnika ds. zgodności* wymagał będzie od osoby zatrudnionej na tym stanowisku nieustannego poszerzania swojej wiedzy oraz umiejętności, jak również doświadczenia w zakresie funkcjonowania branży oraz realiów działania Spółki, co Spółka będzie gwarantować m.in. poprzez zapewnienie *Pełnomocnikowi ds. zgodności* możliwości uczestnictwa w pracach zespołów roboczych zajmujących się określonymi zagadnieniami merytorycznymi oraz szkoleniach.

*Pełnomocnik ds. zgodności* monitorował będzie sposób realizacji wszelkich regulacji wewnętrznych. Szczegółowy zakres zadań *Pełnomocnika ds. zgodności* określają Kodeks etyki, dokumenty wykonawcze do niniejszego Kodeksu, np. w postaci *Procedury należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez ZPC Otmuchów S.A.*, *Procedurze zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych* oraz inne.

### **3.2.2. Procedura należytej staranności**

Proces przestrzegania *Minimalnych gwarancji* prowadzony jest przez Spółkę z uwzględnieniem m.in. implementacji sześciu kroków należytej staranności, o których mowa w *II Zestawie Wytycznych OECD*. Szczegółowe wytyczne dla zaangażowanych osób i komórek zawarte są w *Procedurze należytej staranności*.

Należyta staranność stosowana przez ZPC Otmuchów jest proporcjonalna do ryzyka i dostosowana do warunków i kontekstu funkcjonowania Spółki. Koncepcja należytej staranności odnosi się do faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków (ryzyk), które są związane z zagadnieniami objętymi *Pakiem wytycznych*, takimi jak prawa człowieka, w tym prawa pracownicze, zatrudnienie i stosunki pracownicze, środowisko, łapownictwo i praktyki korupcyjne, udostępnianie informacji czy interesy konsumentów.

Proces należytej staranności obejmuje sześć etapów. W punktach od 3.2.2.1 do 3.2.2.6 poniżej opisano kluczowe aspekty każdego z etapów. Szczegółowe zagadnienia składające się na dany etap opisuje *Procedura należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez ZPC Otmuchów S.A.*

Liderami obszaru są *Liderzy obszarów* przy współpracy z Zarządem Spółki.

#### **3.2.2.1. Włączanie Zagadnień RBC w system compliance**

ZPC Otmuchów włącza *Zagadnienia RBC* do swojego systemu zgodności poprzez opracowanie, przyjęcie i rozpowszechnienie polityk dotyczących Zagadnień RBC. Wyrażają one zobowiązania ZPC Otmuchów do przestrzegania praw, zasad i standardów zawartych w *Pakiecie wytycznych* za pomocą Kodeksu, aktów

pomocniczych oraz innych działań, przy zaangażowaniu w proces należytej staranności *Pełnomocnika ds. zgodności w przypadku jego powołania*, odpowiednio *Liderów obszarów* oraz innych właściwych osób i komórek. Włączenie *Zagadnień RBC* do własnego systemu wartości ZPC Otmuchów dokonuje poprzez jasne wskazanie przestrzeganych zasad, praw i wartości oraz ścisłe powiązanie własnego zbioru wartości z tymi wskazanymi w *Pakiecie wytycznych*. Włączenie *Zagadnień RBC* zgodnie z wolą ZPC Otmuchów wykracza poza Spółkę poprzez wyrażenie oczekiwań dotyczących zrównoważonego rozwoju względem dostawców, podwykonawców i innych relacji biznesowych.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### **3.2.2.2. Identyfikacja negatywnego wpływu**

W celu wstępnego zidentyfikowania wszystkich obszarów działalności, operacji i relacji biznesowych, w tym łańcuchów dostaw, w których ryzyko *RBC* jest najbardziej prawdopodobne i najbardziej istotne, ZPC Otmuchów przeprowadził własne badanie o szerokim zakresie. Zasadnicza analiza przeprowadzona została w ramach tzw. procesu badania podwójnej istotności, który obejmuje badanie wpływu Spółki na otoczenie oraz otoczenia na Spółkę zarówno w aspekcie pozytywnym jak i negatywnym w tym w zakresie *Negatywnego wpływu*. Wychodząc na zewnątrz adresujemy do Interesariuszy ankiety dotyczące wpływu ZPC Otmuchów na otoczenie. Na podstawie wstępnego badania ustaliliśmy najbardziej znaczące obszary ryzyka *Negatywnego wpływu* w celu dalszej oceny oraz rozwoju systemu. Spółka przyjęła, że Minimalne gwarancje oraz proces należytej staranności w ZPC Otmuchów obejmą docelowo wszystkie *Zagadnienia RBC* ujęte w *Pakiecie wytycznych*, przy czym w pierwszej kolejności koncentrują się one na zagadnieniach o charakterze najbardziej priorytetowym.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### **3.2.2.3. System reagowania**

Na podstawie wyników oceny powiązania ZPC Otmuchów z *Negatywnym wpływem*, zamiarem Spółki jest powstrzymanie działań, które powodują lub mogą się przyczyniać do powstawania tego rodzaju skutków w zakresie *Zagadnień RBC*. Spółka podejmuje bieżące działania, mające przeciwdziałać lub łagodzić skutki *Negatywnego wpływu*. ZPC Otmuchów zobowiązuje się do opracowywania i realizowania planów służących zapobieganiu potencjalnym negatywnym skutkom i ich łagodzeniu.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### **3.2.2.4. Monitorowanie wyników**

System *compliance* Spółki obejmuje monitorowanie wdrażania i skuteczności działań ZPC Otmuchów w zakresie należytej staranności, tj. działań służących ocenie identyfikacji *Negatywnego wpływu*, zapobieganie *Negatywnemu wpływowi*, jego łagodzeniu oraz wspieranie działań zaradczych – w tym także z wykorzystaniem relacji biznesowych oraz wykorzystanie doświadczeń zdobytych podczas monitoringu w celu udoskonalenia procesów w przyszłości.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### 3.2.2.5. Informowanie o uprawnieniach

Informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia *Negatywnego wpływu* oraz przysługujących pokrzywdzonym stronom uprawnieniach ZPC Otmuchów postrzega jako ważny element komunikacji z Interesariuszami. W ramach podejmowanych działań Spółka zapewnia komunikowanie istotnych informacji na temat należytej staranności, procesów i działań prowadzonych w celu zidentyfikowania i zaradzenia faktycznemu lub potencjalnemu *Negatywnemu wpływowi*.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### 3.2.2.6. Działania zaradcze

W przypadku stwierdzenia, że Spółka spowodowała faktyczny *Negatywny wpływ* lub się do niego przyczyniła, deklarujemy dołożenie należytych starań w celu zapewnienia jego naprawy. W stosownych przypadkach ZPC Otmuchów będzie współpracować w zakresie zgodnych z prawem mechanizmów zaradczych, za pomocą których dotknięci *Negatywnym wpływem* Interesariusze i osoby, których prawa zostały naruszone, mogą wnosić skargi i starać się o ich rozpatrzenie przez Spółkę.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

### 3.2.2.7. Matryca zgodności

Matryca zgodności jest wielopłaszczyznowym narzędziem pomocniczym (tj. rozwiązaniem fakultatywnym) zaprojektowanym przez Spółkę, który może być stosowany w procesie należytej staranności. W całości, lub przy wykorzystaniu wybranych jej komponentów w tym komponentu do oceny ryzyka, może ona służyć zbieraniu danych związanych z identyfikowaniem, zapobieganiem, łagodzeniem *Negatywnego wpływu* związanego z działaniami Spółki, łańcuchami dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi w duchu zaleceń sformułowanych w *Pakiecie wytycznych*. Jej głównym celem jest przybliżenie adresatom wartości, zasad i praw chronionych poprzez *Pakiet wytycznych* oraz umiejscowienie ich na tle procesu należytej staranności. Z uwagi na pomocniczy charakter Matrycy zgodności decyzja o jej stosowaniu leży w gestii adresatów ***Procedury należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez ZPC Otmuchów S.A.*** Agregacja danych w inny sposób niż przy użyciu Matrycy zgodności nie jest uważana za naruszenie Kodeksu.

Liderem obszaru jest Członek Zarządu ds. Zgodności przy czynnej współpracy pozostałych *Liderów obszarów*.

## 4. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### 4.1. Obowiązkiwanie Kodeksu

Niniejszy Kodeks etyki oraz postępowania w biznesie Grupy Otmuchów S.A. przyjęty został po raz pierwszy uchwałą nr 01/01/2020 Zarządu Spółki Zakłady Przemysłu Cukierniczego Otmuchów S.A. z dnia 07.01.2020 r. Kodeks obowiązuje w Grupie Kapitałowej Otmuchów od dnia 01 stycznia 2020 r. Aktualne brzmienie Kodeksu nadane zostało uchwałą nr 02/04/2025 Zarządu Spółki Zakłady Przemysłu Cukierniczego Otmuchów S.A. z dnia 24 kwietnia 2025 r.

### 4.2. Słowniczek pojęć i definicji

Ilekcroć w Kodeksie jest mowa o zwrotach użytych poniżej rozumie się przez to:

**II Zestaw Wytycznych OECD** – rozumie się przez to *Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej* (Dokument pierwotnie opublikowany przez OECD w języku angielskim pod tytułem: OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct;

**CSR** [Corporate Social Responsibility] – odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo<sup>3</sup>;

**DNSH** – zasada „nieczynienia znaczącej szkody” (z ang.: do no significant harm), zgodnie z którą wdrażając określone procedury i rozwiązania służące ochronie konkretnej zasady, prawa lub wartości, nie mogą one jednocześnie szkodzić innym chronionym zasadom, prawom lub wartościom określonym w *Taksonomii UE* w tym w *Pakiecie wytycznych*;

**DPSN** – rozumie się przez to dokument „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie 2016” uchwalony przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” uchwałą nr 26/1413/2015;

**Etyka** –uniwersalne zasady i nakazy moralne obowiązujące w społeczeństwie oraz normy ludzkiego działania wynikające z tych zasad i nakazów;

**ESG** – skrót oznaczający czynniki, w oparciu o które tworzone są ratingi i oceny pozafinansowe przedsiębiorstw, państw i innych organizacji. Składają się one z 3 elementów: „E” – Środowisko (z ang. *Environmental*), „S” – Społeczna odpowiedzialność (z ang. *Social*) i „G” – Ład korporacyjny (z ang. *Governance*);

**ZPC Otmuchów** – rozumie się przez to jednostkę dominującą ZPC Otmuchów S.A. z siedzibą w Otmuchowie wraz z jednostkami zależnymi;

---

<sup>3</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego i Komitetu Regionów – *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności Przedsiębiorstw.*

**Interesariusze** – rozumie się przez to osoby i podmioty oraz zbiorowości w postaci osób fizycznych, społeczności, instytucji, organizacji i urzędów, które mogą wpływać na przedsiębiorstwo bądź pozostają pod wpływem jego działalności;

**Komisja, Komisja ds. Zgłoszeń** – rozumie się przez to organ kolegialny odpowiedzialny za dokonywanie weryfikacji wstępnej zgłoszeń, prowadzenie postępowań wyjaśniających dotyczących zgłoszeń i podejmowanie działań następczych, w tym upoważniony do komunikacji z sygnalistą z obszaru etyki i przestrzegania przepisów prawa w szczególności postanowień Kodeksu.

**Konflikt Interesów** – rozumie się przez to sytuację, w której pracownik lub współpracownik Grupy Otmuchów w wyniku zdarzeń od niego niezależnych lub własnych działań zobowiązuje się lub będzie potencjalnie zobowiązany do realizowania swoich bądź cudzych interesów sprzecznych z interesem Grupy Otmuchów.

**Korupcja** – rozumie się przez to obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnej korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej<sup>4</sup>;

**Ład korporacyjny** – rozumie się przez to zasady oraz normy odnoszące się do szeroko rozumianego zarządzania organizacją;

**Minimalne gwarancje** – rozumie się przez to procedury stosowane przez ZPC Otmuchów mające zapewnić przestrzeganie *Pakietu Wytycznych* zgodnie z art. 18 Rozporządzenia w sprawie Taksonomii UE;

**Nadużycie** – rozumie się przez to bezprawne oraz nieetyczne zachowanie naruszające przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności godzące w prawa człowieka i pracownika oraz interesy i wizerunek Grupy Otmuchów bądź partnerów biznesowych Grupy Otmuchów lub naruszające postanowienia niniejszego Kodeksu lub innych aktów wewnątrz korporacyjnych Grupy Otmuchów;

**Negatywny wpływ** – rozumie się przez to wystąpienie realnego lub prawdopodobnego negatywnego skutku dla *Zagadnień RBC*;

**Pakiet wytycznych** – zbiór praw, zasad oraz wartości określonych w:

- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka;
- Zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy;  
w tym:
  - Konwencja nr 87 i nr 98 – Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych;
  - Konwencja 29 i 105 – Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym

- Konwencja 138 i 182 – Skuteczne zniesienie pracy dzieci;
- Konwencja nr 100 i 111 – Eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy;  
a ponadto:
- Konwencja nr 1, nr 14 i nr 106 – Godziny pracy;
- **Zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka,**  
w tym:
  - Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych;
  - Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych społecznych i kulturalnych;oraz w:
- **Powszechnej deklaracji praw człowieka**

**Pełnomocnik ds. Zgodności** – rozumie się przez to pracownika ZPC Otmuchów wyznaczonego do monitorowania zgodności działania Spółki, jej pracowników oraz poszczególnych komórek z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w ZPC Otmuchów w tym niniejszego Kodeksu;

**Polityka zrównoważonego rozwoju** – rozumie się przez to strategię podejmowaną w celu zbalansowanego rozwoju społeczno-ekonomicznego z poszanowaniem ochrony środowiska oraz praw człowieka w celu osiągnięcia Zrównoważonego rozwoju;

**Procedura należytej staranności** – rozumie się przez to *Procedurę należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu przez ZPC Otmuchów S.A.*

**RBC** – rozumie się przez to odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej (z ang. responsible business conduct);

**Rozporządzenie w sprawie Taksonomii UE** – rozumie się przez to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088;

**Spółka** – rozumie się przez to ZPC Otmuchów S.A. z siedzibą w Otmuchowie;

**Sygnalista** – rozumie się przez to pracownika bądź osobę zgłaszającą naruszenie wynikające z bezprawnego i nieetycznego postępowania;

**Tajemnica przedsiębiorstwa** – rozumie się przez to nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności<sup>5</sup>;

**Zrównoważony rozwój**<sup>6</sup> – rozumie się przez to taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie.

---

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

<sup>6</sup> Idea wyrażona w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju (WCED) z 1987 r. – „Nasza Wspólna Przyszłość”.

Zwrotom nie zdefiniowanym powyżej nadaje się znaczenie przypisane im w przepisach powszechnie obowiązujących, *Pakiecie wytycznych* oraz innych regulacjach z obszaru zrównoważonego rozwoju powołanych w niniejszym Kodeksie obowiązujących w Grupie ZPC Otmuchów.

#### **4.3. Spis załączników oraz aktów powiązanych :**

1. Kodeks postępowania Dostawców w Grupie Otmuchów
2. Polityka uczciwej konkurencji
3. Polityka środowiskowa
4. Polityka dialogu z interesariuszami
5. Polityka aktywności na forum społeczności lokalnych
6. Polityka kształtowania relacji na linii pracodawca – pracownik
7. Polityka kształtowania relacji na linii przełożony – pracownik
8. Polityka kształtowania relacji na linii pracownik – pracownik
9. Polityka antydyskryminacyjna
10. Polityka różnorodności
11. Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów
12. Zasady postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów w Grupie Kapitałowej Otmuchów
13. Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności
14. Polityka antykorupcyjna
15. Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych