

KODEKS POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Jako przedstawiciele branży transportowej, dążymy nie tylko do ograniczania wpływu naszej działalności na klimat, ale także ochrony i obrony praw człowieka, przestrzeganie zasad etycznych i uczciwych relacji w biznesie, które zapewniają przejrzyste działanie firmy i uczciwą konkurencję.

Niniejszymi zasadami postępowania etycznego kierujemy się nie tylko w działalności grupy spółek GBY (zwanej dalej GBY), ale także dążymy i dbamy o ich przestrzeganie przez naszych partnerów i dostawców. Kodeks ten opisuje zasady współpracy partnerów biznesowych oraz oczekiwania w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska, jakie grupa spółek GBY ma wobec swoich partnerów biznesowych. Dlatego zachęca się wszystkie firmy prowadzące interesy z GBY do przestrzegania zasad określonych w tym kodeksie w swojej codziennej działalności i rozszerzania tych praktyk na wszystkie swoje łańcuchy dostaw.

Kodeks został opracowany w oparciu o „Powszechną Deklarację Praw Człowieka” Organizacji Narodów Zjednoczonych, Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Kodeks praktyk pracowniczych „ETI Base Code” organizacji „Ethical Trading Initiative”.

Za pomocą niniejszego Kodeksu postępowania etycznego GBY nalega również, aby jej partnerzy biznesowi i klienci przestrzegali prawa Republiki Litewskiej oraz prawa kraju, w którym prowadzona jest działalność. Przekupstwo i wszelkie inne formy korupcji są zabronione. Partnerzy biznesowi zobowiązani są do przestrzegania wszystkich innych standardów zawodowych mających zastosowanie w obszarach ich działalności.

1. Żadnej dyskryminacji

Partnerzy biznesowi muszą zapewnić swoim pracownikom równe prawa i możliwości oraz unikać jakiegokolwiek dyskryminacji. Należy unikać dyskryminacji we wszystkich obszarach działalności i procesów: zatrudnianiu, szkoleniu, rozwoju, płacach, motywacjach, zwolnieniach, urlopach rodzicielskich, zwolnieniach chorobowych, emeryturach i działaniach dyscyplinarnych. Żadna osoba nie może być dyskryminowana ani mieć mniejszych szans ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, stan cywilny, płeć, kolor skóry, przynależność związkową, narodowość, przekonania polityczne, religię lub wiarę, orientację seksualną, ciążę, status społeczny, sytuację finansową, inne cechy osobowe lub z innych obiektywnie nieuzasadnionych powodów.

2. Równość i sprawiedliwość

Osoby wykonujące tę samą bądź równoważną pracę i których kompetencje, staż pracy lub inny mierzalny wskaźnik wydajności lub zdolności są identyczne – bez jakiegokolwiek dyskryminacji – powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie. Każdemu, kto posiada niezbędne wykształcenie, doświadczenie zawodowe, zdolności i kompetencje, należy zapewnić takie same warunki rozwoju i kariery w firmie.

3. Uczciwe i pełne szacunku zachowanie

Należy szanować przyrodzoną wolność, godność i prawo do równości każdego człowieka. Należy zadbać o to, aby żadna osoba nie była poddawana surowemu lub okrutnemu traktowaniu w miejscu pracy lub podczas wykonywania pracy gdzie indziej, a także molestowaniu seksualnemu, karom fizycznym, przemocy psychicznej i fizycznej, znęcaniu się lub obelgom, groźbom. Pracownicy powinni czuć się bezpiecznie i swobodnie w podejmowaniu decyzji, swobodnie wyrażać swoje opinie, aby nikt ich nie poniżał, nie naruszał ich godności, nie wyrządził im krzywdy fizycznej lub psychicznej.

4. Żadnej pracy przymusowej

Partnerom biznesowym nie wolno wykorzystywać pracy przymusowej. Należy zadbać o to, aby pracownicy lub inne osoby związane z działalnością spółki nie były zmuszane do pracy wbrew swojej woli poprzez groźby i szantaż. Wybór pracy musi być dobrowolny, z zachowaniem prawa osoby do rozwiązania umowy o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Należy zadbać o to, aby w przedsiębiorstwie nie było przejawów ucisku, wyzysku, poniżania i współczesnego niewolnictwa.

5. Zakaz pracy dzieci

Zabroniona jest jakakolwiek forma pracy dzieci. Partnerzy biznesowi muszą przestrzegać prawa krajowego oraz ustawodawstwa międzynarodowego i deklaracji związanych z ochroną nieletnich. Osoby, które nie osiągnęły pełnoletności, nie są zatrudniane.

6. Wynagrodzenie za pracę i czas pracy

Wynagrodzenie powinno być wypłacane zgodnie z prawem kraju, w którym prowadzona jest działalność, w którym są zatrudniani pracownicy oraz z umową o pracę, która nie może być sprzeczna z obowiązującymi aktami prawnymi. Należy także wypłacać świadczenia socjalne przewidziane w aktach prawnych. Struktura wynagrodzeń musi być regularnie przekazywana pracownikom w zrozumiałej dla nich formie. Wszelkie obowiązki wynikające ze stosunku pracy muszą być określone pisemnie w zawartej przez pracownika umowie o pracę.

Pracownicy nie mogą pracować dłużej niż pozwalają na to przepisy regulujące czas pracy i mają prawo do przewidzianych przez prawo przerw w pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna i płatna zgodnie z prawem lub zostać zrekomensowana czasem wolnym, chyba że sam pracownik sprzeciwi się temu.

7. Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

Zapewnia się wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Pracownicy mają prawo zorganizowania zgromadzeń, tworzenia i zrzeszania się w związki zawodowe, wybierania przedstawicieli pracowników lub przyłączania do nich zgodnie z aktami prawnymi. Pracownicy mają również prawo do rokowań zbiorowych oraz ustawowe prawo do strajku.

Realizacja tych praw nie może podlegać żadnym karom.

8. Bezpieczne środowisko i zdrowie

Partnerzy biznesowi zapewniają bezpieczne środowisko pracy, przestrzegają wszystkich właściwych norm oraz przepisów bezpieczeństwa. Miejsce pracy musi być zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Zabronione jest jakiegokolwiek naruszanie podstawowych praw człowieka w miejscu pracy, na terenie firmy lub podczas działania w imieniu firmy. Szczególnie istotne jest przestrzeganie zasad bezpieczeństwa przeciwpożarowego i pierwszej pomocy w sytuacjach awaryjnych.

Pracownicy muszą posiadać umiejętności i kwalifikacje wymagane do wykonywanej pracy oraz regularnie przechodzić szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy. Należy zadbać także o odpowiednią czystość i higienę w miejscu pracy. Jeżeli zapewnione jest zakwaterowanie dla pracowników, do tych pomieszczeń mają zastosowanie te same wymagania.

Należy wyznaczyć przedstawiciela ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, który będzie odpowiedzialny za ustalanie i egzekwowanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy.

9. Środki dyscyplinarne

Środki dyscyplinarne muszą być stosowane zgodnie z wymogami ustawodawstwa krajowego i uznanymi na arenie międzynarodowej prawami człowieka. Niedopuszczalne jest stosowanie nieuzasadnionych środków dyscyplinarnych, w szczególności odmowy wypłaty wynagrodzeń, świadczeń socjalnych, niezwracania dokumentów osobistych lub zakazu opuszczania miejsca pracy.

Zatrudniając prywatnych dostawców usług ochroniarskich, partnerzy biznesowi muszą zapewnić im odpowiedni nadzór, kontrolę i szkolenie, w szczególności w celu zapobiegania torturom, okrutnemu, nieludzkemu i poniżającemu traktowaniu, urazom i śmierci oraz naruszeniom prawa do wolności zrzeszania się.

10. Zaufanie, uczciwe partnerstwo i konkurencja

Współpraca z klientami, partnerami biznesowymi i dostawcami oparta jest na wzajemnym zaufaniu. Przestrzegane są wzajemne porozumienia i poufność. Zarówno na Litwie, jak i za granicą konieczne jest przestrzeganie przepisów prawa, umów międzynarodowych i aktów prawnych gwarantujących uczciwą konkurencję i prowadzenie działalności. Utrzymuje się pełne szacunku relacje z konkurentami. Firmy muszą działać zgodnie z prawem konkurencji oraz przestrzegać zasad uczciwego, przejrzystego i etycznego postępowania w biznesie.

11. Przejrzystość

Przejrzystość, zaufanie, odpowiedzialność i współpraca to wartości, które staramy się wspierać, pielęgnować i chronić w naszej działalności. Nie tolerujemy żadnej formy korupcji. Pracownicy, których obowiązki i działalność w firmach mogą być bardziej narażeni na przejrzystość i korupcję, powinni podczas rozmowy kwalifikacyjnej zostać przeszkoleni w zakresie tego, jak się zachować, aby ich działania nie zostały potraktowane jako potencjalnie nieprzejrzyste (łapówki, próba przekupstwa, naciski itp.) i mogłyby zaszkodzić reputacji firmy oraz zniszczyć zaufanie społeczne i samych pracowników. Pracownicy nie wręczają ani nie przyjmują prezentów, których celem jest uzyskanie jakichkolwiek korzyści. Każdy pracownik ma prawo i możliwość zgłoszenia, jeśli podejrzewa lub zauważy, że ktoś w firmie działa w sposób nieprzejrzysty lub łamie prawo.

Konieczne jest monitorowanie i ustalanie zabezpieczeń, aby uniknąć konfliktu interesów w firmie. Każda osoba, która ma zostać zatrudniona, ma obowiązek poinformować o możliwym konflikcie interesów po rozpoczęciu pracy w firmie. Zachęcamy pracowników do unikania sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów. W przypadku wątpliwości lub wykrycia podejrzanego przypadku pracownik ma obowiązek zgłosić ją swojemu przełożonemu lub osobie odpowiedzialnej za przejrzystość działań firmy, która gwarantuje poufność.

12. Powiązania polityczne

Nie wspieramy partii politycznych i jako firma nie uczestniczymy w jakiegokolwiek formie działalności politycznej, dlatego zachęcamy naszych partnerów biznesowych do przestrzegania tych zasad.

13. Poufność

Każdy pracownik powinien zostać poinformowany i należy mu to jasno wyjaśnić, że wszelkie informacje wewnętrzne firmy, które nie są upubliczniane, są poufne, chronione przez samą firmę i nie mogą być ujawniane osobom trzecim - członkom rodziny, przyjaciołom ani innym osobom, które nie pracują dla firmy. Ujawnienie poufnych informacji firmy może narazić pracownika na odpowiedzialność prawną. Obowiązek ochrony informacji poufnych firmy oraz odpowiedzialność prawna za naruszenie tego obowiązku pozostają nawet po odejściu pracownika z firmy. Pracownicy, bez zgody osoby odpowiedzialnej za komunikację w firmie, nie mogą komentować, wypowiadać się ani wyrażać opinii w sprawach związanych z działalnością firmy w mediach i przestrzeni publicznej (w tym na portalach społecznościowych). Nawet jeśli opublikowane informacje lub opinia nie są bezpośrednio związane z działalnością firmy, pracownikowi nie wolno komentować ani publicznie wyrażać myśli, które obrażały, poniżały inne osoby, ich grupy, a tym samym mogłyby zaszkodzić reputacji firmy. Szacunek jest niezbędnym zarówno wewnątrz firmy, jak i wobec interesariuszy.

14. Instytucje nadzoru

Działamy w sposób przejrzysty, przestrzegamy prawa Republiki Litewskiej i płacimy należne podatki. Współpraca z organami nadzorczymi oparta jest na zaufaniu i szacunku.

15. Relacje ze społecznościami

Działalność firmy może obejmować nie tylko różne regiony kraju, ale również lokalizacje w innych krajach. Dlatego bardzo ważna jest ścisła współpraca z ludźmi mieszkającymi na terenach, na których prowadzona jest działalność związana z firmą.

16. Ochrona środowiska

Należy przestrzegać wszystkich przepisów i regulaminów dotyczących ochrony środowiska. Działalność firmy musi spełniać wymogi aktów prawnych dotyczących gospodarki odpadami, kontroli emisji, ochrony zasobów wodnych i zanieczyszczeń. Firmy muszą przestrzegać wszystkich wymogów

prawnych dotyczących materiałów niebezpiecznych, ich przechowywania, obchodzenia się z nimi i ich utylizacji. Pracownicy muszą zostać przeszkoleni w zakresie prawidłowego obchodzenia się z materiałami niebezpiecznymi oraz prawidłowej segregacji i dostarczania innych odpadów do zakładów przetwarzania i unieszkodliwiania odpadów.

17. Zasoby naturalne i wpływ na środowisko

Należy zadbać o to, aby działalność firmy nie szkodziła glebie, nie zanieczyszczała wód, powietrza, nie emitowała szkodliwego hałasu oraz nie zużywała nadmiernych ilości wody, aby nie zagrażała dostępowi do czystej wody pitnej, nie utrudniać dostępu do urządzeń sanitarnych oraz szkodzić zdrowiu ludzi. Należy podjąć wysiłki w celu ograniczenia zużycia zasobów i marnotrawstwa.

Należy również unikać innych zanieczyszczeń środowiska lub przynajmniej starać się je ograniczać. Należy zadbać o to, aby działalność firmy nie szkodziła różnorodności biologicznej.

18. Odpowiedzialny łańcuch dostaw

Firmy muszą zapewnić prawidłowe przestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu postępowania etycznego w całym łańcuchu dostaw oraz przestrzeganie ich przez swoich partnerów biznesowych.

19. System powiadomień

Firmy zobowiązane są do wdrożenia wewnętrznego systemu zgłaszania naruszeń standardów określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania Etycznego. Sygnaliści nie mogą doznawać krzywdy ani być dyskryminowani. Należy zagwarantować poufność.

20. Wsparcie

Jeżeli istnieje zagrożenie, że w działalności firm lub w ich łańcuchu dostaw zostanie popełnione lub już doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego, firmy muszą natychmiast podjąć wszelkie możliwe działania, aby zatrzymać, zapobiec lub zminimalizować skutki o naruszeniu tak szybko, jak to możliwe. W przypadku jakiegokolwiek naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania etycznego należy zgłosić to firmie GBY.

21. Audyty

GBY ma prawo monitorować przestrzeganie niniejszego Kodeksu postępowania etycznego na podstawie ryzyka i w niezbędnym zakresie. Partnerzy biznesowi muszą udzielić wszelkich niezbędnych informacji i wyjaśnień oraz umożliwić GBY przeprowadzenie kontroli na miejscu w firmie partnera biznesowego, pod warunkiem, że został on odpowiednio wcześniej poinformowany o takiej kontroli. GBY może zlecić tę kontrolę stronie trzeciej, która jest zobowiązana do zachowania poufności. Podczas takich kontroli obowiązkiem jest przestrzeganie przewidzianej przepisami prawa ochrony danych osobowych, a także ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i tajemnicy handlowej partnera biznesowego.

22. Naruszenia

W przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego, GBY ma prawo wyznaczyć odpowiedni termin na naprawienie naruszenia oraz jeżeli naruszenie nie zostanie usunięte lub zostanie odrzucone w tym terminie, GBY ma prawo odstąpić od umowy lub rozwiązać ją. W przypadku odstąpienia lub rozwiązania umowy, GBY nie ma obowiązku naprawienia partnerowi biznesowemu szkody związanej z odstąpieniem lub rozwiązaniem umowy.

GBY przestrzega etycznych praktyk biznesowych i dba o to, aby postanowienia zawarte w tym dokumencie nie były naruszane.

Za monitorowanie przestrzegania zasad niniejszego kodeksu w GBY odpowiada Dyrektor. Z niniejszym dokumentem powinien zapoznać się każdy, kto pracuje dla lub z naszą firmą, aby poznać swoje prawa i naszą dążenie do ich poszanowania.

Wątpliwe działania lub naruszenia z zakresu postępowania etycznego w biznesie można zgłosić kontaktując się bezpośrednio z osobą odpowiedzialną za niniejszą politykę lub pisząc na adres trust@gby.lt lub anonimowo za pośrednictwem kanałów komunikacji wewnętrznej GBY, dostępnych na stronie internetowej GBY. Wszelkie zgłoszenia ewentualnych naruszeń traktowane są z zachowaniem poufności, zgodnie z procedurą przyjmowania i rozpatrywania informacji kanału zgłoszeń

wewnętrznych. Działania dyscyplinarne podejmowane są natychmiast po stwierdzeniu działań niezgodnych z polityką.

Niniejszy kodeks jest poddawany corocznemu przeglądowi i w razie potrzeby aktualizowany.

Zatwierdzony:

Uchwałą Zarządu UAB GBY z dnia 23.02.2023 r.