



POLSKIE WODY LECZNICZE

Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o., Sp.k.
Siedziba: Ul. Węgierska 119, 33-300 Nowy Sącz
Rozlewnia: Szczawa 496, 34-607 Szczawa
NIP: 734-10-05-077 REGON: 490509586

Tel: (18) 33 24 492
e-mail: biuro@polskiewodylecznicze.pl
web: www.polskiewodylecznicze.pl

KODEKS ETYCZNY

Dla Partnerów biznesowych

Firmy POLSKIE WODY LECZNICZE SP. Z O.O. SP.K.

Firma Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o. Sp.k. powstała w 2017 roku z przekształcenia firmy EURO-CODE. Spółka jest producentem wód mineralnych, źródłanych i leczniczych takich marek jak: woda źródłana Gorczańska Krynica, woda mineralna Rabka Zdrój i Zakopiańska oraz wód leczniczych: Szczawa I, Szczawa II, Hanna i Dziedzilla. Wody wydobywane są w Szczawie, a bogactwem tego terenu są źródła mineralne o których znakomitych właściwościach wspomniano już w XV wieku. Naszą misją jest dawać naszym klientom to co mamy najlepsze, czyli naturalnie bogatą w niezwykle minerały wodę: nienaruszoną od źródła do rozlania w butelkach. Firma posiada w swojej ofercie unikalną linię wód leczniczych korzystnie wpływających na organizm, które mogą być stosowane zarówno profilaktycznie, jak i podczas leczenia wielu chorób.

Zgadamy się z Krajową Izbą Gospodarczą, iż budowanie gospodarki rynkowej w Polsce jest związane z koniecznością przestrzegania zasad etyki i kultury przedsiębiorczości. Dlatego też spółka przyjmuje poniższy Kodeks Etyczny i z całą starannością dąży do przestrzegania zasad i norm etycznych. Uważamy, iż niezbędne jest zachowanie podstawowych wartości etycznych i uznanie zobowiązań wobec wszystkich zainteresowanych działalnością firmy. Uczciwość jest warunkiem koniecznym dla osiągnięcia stabilności przedsiębiorstwa i sukcesu. Reputacja firmy i zaufanie do niej jest jedną z największych wartości firmy. Firma przykłada ogromną wagę do zrównoważonego rozwoju pod kątem społecznym i ekologicznym w zakresie współpracy z partnerami biznesowymi (kontrahentami), jak również w całym łańcuchu dostaw. Kodeks Etyczny dla partnerów biznesowych opisuje związane z tym podstawowe zasady współpracy. Określają one minimalne standardy wymagane przez nas w relacjach biznesowych. W naszych relacjach oczekujemy również przestrzegania krajowych i międzynarodowych powszechnie obowiązujących przepisów prawa, które obowiązują w kraju prowadzenia działalności gospodarczej oraz zasad przyjętych w niniejszym Kodeksie.

STOSUNKI Z KLIENTAMI

Partner biznesowy będzie dostarczać produkty wartościowe, dobrej jakości, solidnie wykonane i bezpieczne w użytkowaniu. Będzie oferowało produkty zgodnie z narodowymi i międzynarodowymi standardami, lub, w przypadku ich braku, przeprowadzi stosowne testy bezpieczeństwa. Nie będzie świadomie podawać niepełnych informacji oraz wprowadzających w błąd opisów dotyczących oferowanych usług i produktów. Nie będzie świadomie ukrywać szkodliwego działania produktów. W przedsięwzięciach reklamowych i innych formach przekazu firma będzie unikać podawania nieprawdziwych, przesadzonych lub niepełnych informacji. Pracownicy przedsiębiorstwa nie powinni dawać klientom pieniędzy ani prezentów, które mogą być traktowane jako korzyści materialne. Firma będzie unikać praktyk, zmierzających do zwiększenia sprzedaży przez jakiekolwiek przedsięwzięcia marketingowe niezgodne z prawem. Firma będzie utrzymywać w tajemnicy zastrzeżone informacje uzyskane od klienta. Przyjmowanie, jak i udzielanie korzyści majątkowych i wszelkiego rodzaju korupcja jest bezwzględnie zabroniona, Partner biznesowy zobowiązuje się przestrzegać również wszystkich standardów zawodowych właściwych dla danej branży.



POLSKIE WODY LECZNICZE

Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o., Sp.k.
Siedziba: Ul. Węgierska 119, 33-300 Nowy Sącz
Rozlewnia: Szczawa 496, 34-607 Szczawa
NIP: 734-10-05-077 REGON: 490509586

Tel: (18) 33 24 492
e-mail: biuro@polskiewodylecznicze.pl
web: www.polskiewodylecznicze.pl

STOSUNKI Z PRACOWNIKAMI

Stosunki przedsiębiorcy z pracownikami będą oparte na szacunku dla ich godności osobistej. Nade wszystko firma respektuje przepisy Kodeksu Pracy. Firma będzie przyjmować i awansować pracowników, biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane na danym stanowisku. Firma będzie dążyć do zapewnienia stabilnych miejsc pracy oraz rzetelnie informować pracowników o perspektywach zatrudnienia. Firma jest zobowiązana zapewnić czyste, zdrowe i bezpieczne środowisko pracy zgodnie ze standardami i przepisami prawa. Pracownicy ze swej strony mają obowiązek dołożyć starań, aby uniknąć wypadków, zranienia siebie, swoich kolegów, a także osób postronnych. Przedsiębiorstwo zapewni poufność danych medycznych przekazywanych przez pracowników. Wyniki badań okresowych nie będą udostępniane innym pracownikom i osobom postronnym. Z myślą o docenieniu wysiłków poszczególnych osób mających wkład w sukces firmy przedsiębiorstwo będzie stosować reguły przejrzystej i czytelnej polityki wynagradzania. Reguły systemu wynagradzania będą tak skonstruowane, aby uwzględnić wkład indywidualny każdego pracownika. Firma będzie pomagać pracownikom w podnoszeniu kwalifikacji i wspierać ich karierę w firmie. Firma będzie informować pracowników o celach swojej działalności i zadaniach na poszczególnych stanowiskach pracy. Informacje uzyskane od pracowników podczas pracy nie będą używane dla jakiegokolwiek innego, konkurencyjnego celu niż ten, dla którego były udostępnione. Partner biznesowy przestrzega wszystkich stosownych ustaw, przepisów i standardów właściwych dla branży dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy. Wynagrodzenia i inne dodatki muszą odpowiadać co najmniej regulacjom ustawowym oraz standardom miejscowej gospodarki wytwórczej. Muszą być jasno zdefiniowane i wypłacane regularnie i w całości. Celem jest wypłacanie wynagrodzeń i innych dodatków, które pokrywają koszty utrzymania, o ile ustawowa płaca minimalna jest w tym zakresie niewystarczająca. Potrącenia z tytułu świadczeń rzeczowych są dozwolone jedynie w ograniczonym zakresie i tylko proporcjonalnie do wartości świadczeń rzeczowych. Partner biznesowy opłaca ustawowe świadczenia społeczne i świadczenia należne pracownikom na mocy prawa krajowego (np. świadczenia ubezpieczeniowe, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe czy płatny urlop). Ponadto pracownikom regularnie i w zrozumiałej formie udzielane są informacje dotyczące części składowych wynagrodzenia. Obowiązki wynikające ze stosunku pracy należy zapisywać w formie tekstowej i przekazać pracownikowi w formie umowy o pracę. Partner handlowy zasadniczo nie dokonuje potrącenia za sprzęt roboczy. Pracownicy nie pracują dłużej niż określa to ustawowy dopuszczalny czas pracy. Przestrzegane są ustawowe dni odpoczynku. Firma nie będzie tolerować molestowania seksualnego i innych form maltretowania psychicznego lub fizycznego pracowników. Firma jest zobowiązana uznać swoje szczególne obowiązki wobec pracowników, którzy w niedługim czasie przejdą na emeryturę. Firma będzie wspierać więzi koleżeńskie i więzi z emerytami, pracującymi poprzednio w przedsiębiorstwie. Przy wykupywaniu dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego firma będzie się kierować wyłącznie korzyścią pracowników. Przedsiębiorstwo dołoży wszelkich starań, aby wybrać najbardziej bezpieczną ofertę towarzystwa ubezpieczeniowego lub funduszu inwestycyjnego. Firma wypracuje procedury rozstrzygania sporów i uczyni wszystko, aby rozwiązać te spory bez dopuszczenia do eskalacji konfliktu. Firma będzie dążyć do zapewnienia jak najpełniejszej komunikacji z każdym pracownikiem. Przedsiębiorstwo będzie uznawać potrzebę informowania i konsultowania pracowników w zespołach, w których pracują. Tam, gdzie jest to możliwe, pracownicy będą także należycie reprezentowani w negocjacjach. Jeśli istnieje odpowiednie porozumienie ze związkami zawodowymi, firma zapewni stosowne rozwiązania, które ułatwią konstruktywny dialog. Firma będzie rzetelnie informować pracowników o opłacanych składkach na ubezpieczenie społeczne oraz o charakterze zawieranych umów. Pracownicy zostaną powiadomieni o zawarciu umowy cywilno-prawnej. Firma nie będzie korzystała z zawierania umów cywilno-prawnych w przypadkach niedozwolonych przez prawo. W przypadku konieczności zwolnienia pracowników firma podejmie starania, aby w miarę możliwości pomóc w znalezieniu nowej pracy. Firma nie będzie stosować pracy przymusowej ani



POLSKIE WODY LECZNICZE

Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o., Sp.k.
Siedziba: Ul. Węgierska 119, 33-300 Nowy Sącz
Rozlewnia: Szczawa 496, 34-607 Szczawa
NIP: 734-10-05-077 REGON: 490509586

Tel: (18) 33 24 492
e-mail: biuro@polskiewodylecznicze.pl
web: www.polskiewodylecznicze.pl

niewolniczej. Dbą o to, aby w miejscu pracy nie dochodziło do wrogiego bądź nieludzkiego traktowania, w szczególności molestowania seksualnego, kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego czy też werbalnego znieważenia pracowników. Także pracownikom nie wolno stosować ww. zachowań. Firma gwarantuje prawo do zrzeszania się. Pracownicy mają prawo do zrzeszania się zgodnie ze stosownymi przepisami w formie związków zawodowych i reprezentacji pracowników, a także do ich tworzenia bądź wstępowania w szeregi takich organizacji. Ponadto pracownicy mają prawo do zrzeszania się zgodnie ze stosownymi przepisami w formie związków zawodowych i reprezentacji pracowników, a także do ich tworzenia bądź wstępowania w szeregi takich organizacji, ponadto, pracownicy mają prawo do negocjacji zbiorowych mających na celu rozwiązywanie problemów dotyczących miejsca pracy i kwestii dot. Wynagrodzenia. Pracownicy, z tytułu korzystania z tych praw, nie mogą być dyskryminowani. Partner biznesowy zapewnia bezpieczne środowisko pracy. Miejsca pracy i urządzenia robocze muszą odpowiadać obowiązującym przepisom ustawowym i regulacjom. Wszelkiego rodzaju naruszenia podstawowych praw człowieka w miejscu pracy i w placówkach zakładowych jest zabronione. Ponadto należy przestrzegać w szczególności wymagań dotyczących ochrony przeciwpożarowej i nagłych wypadków. Szczególnie nie powinno się narażać młodzieży (osób małoletnich) na niebezpieczne lub szkodliwe warunki mające negatywny wpływ na zdrowie i rozwój. Pracownicy powinni przechodzić regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy również zapewnić odpowiednią czystość na stanowiskach pracy. Jeśli partner biznesowy zapewnia pracownikom zakwaterowanie, w tym zakresie obowiązują te same wymagania. Spośród kadry zarządzającej należy wyznaczyć pełnomocnika ds. zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, który będzie odpowiedzialny za wdrażanie i przestrzeganie norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Środki dyscyplinarne muszą być podejmowane w ramach prawa krajowego oraz praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej. Zabronione są wszelkie nieuzasadnione działania dyscyplinarne, jak w szczególności wstrzymywanie wynagrodzenia, świadczeń socjalnych lub zatrzymywanie dokumentów (np. dowodów osobistych) czy zakaz opuszczania miejsca pracy. Ponadto partner biznesowy przestrzega prawa pracowników do wypowiedzenia umowy. Partner biznesowy nie zatrudnia dzieci i przestrzega praw dotyczących ochrony osób małoletnich. Minimalny wiek pracownika nie może być niższy niż wiek, w którym kończy się ustawy obowiązek szkolny. W żadnym wypadku nie wolno zatrudniać młodzieży poniżej 15. roku życia (względnie 14. Roku życia, jeżeli zezwała na to prawo krajowe zgodnie z konwencją MOP nr 138). Należy przestrzegać przepisów krajowych i międzynarodowych standardów dotyczących ochrony osób małoletnich. Ponadto nieletni nie mogą pracować w porze nocnej.

STOSUNKI Z KONTRAHENTAMI

Firma będzie uczciwie współzawodniczyć z konkurentami i nie będzie podważać ich reputacji. W kontaktach z konkurencją pracownicy będą unikać sytuacji umożliwiających przekazanie poufnych informacji dotyczących firmy. Firma nie będzie próbowała pozyskać informacji dotyczących konkurencji środkami nielegalnymi. Zaliczyć do nich można szpiegostwo przemysłowe, zatrudnianie pracowników konkurencji w celu otrzymania od nich tajnych informacji, nakłanianie personelu konkurencji lub jej klientów do ujawniania posiadanych przez nich informacji oraz inne środki wyżej nie wymienione. Firma nie będzie stosować restrykcyjnych praktyk handlowych, niezgodnych z prawem.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Firma nie dopuszcza się żadnej formy – zarówno bezpośrednio lub pośrednio – dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, ciążę, niepełnosprawność,



POLSKIE WODY LECZNICZE

Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o., Sp.k.
Siedziba: Ul. Węgierska 119, 33-300 Nowy Sącz
Rozlewnia: Szczawa 496, 34-607 Szczawa
NIP: 734-10-05-077 REGON: 490509586

Tel: (18) 33 24 492
e-mail: biuro@polskiewodylecznicze.pl
web: www.polskiewodylecznicze.pl

przynależność związkową, sposób i formę zatrudnienia, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, religię i światopogląd, przekonania polityczne, pochodzenie społeczne czy też stan cywilny. Dyskryminacja w rozumieniu niniejszego postanowienia to każdy przejaw nierównego traktowania osoby ze względu na przynajmniej jedną z wyżej wymienionych cech lub inne nieuzasadnione okoliczności. We wszystkich aspektach kształcenia oraz rozwoju osobistego i zawodowego zagwarantowana jest równość traktowania w stosunku do kobiet i mężczyzn.

ŚRODOWISKO NATURALNE

Przedsiębiorstwo w swojej działalności będzie kierowało się wysokim stopniem odpowiedzialności za środowisko naturalne. Firma jest zobowiązana dbać o ochronę środowiska, a zasoby naturalne użytkować w sposób odpowiedzialny. W związku z powyższym: - starać się, aby cykl produkcyjny, gospodarka ściekowa, usuwanie odpadów, emisja spalin i hałasu mieściły się w wyznaczonych standardach, - analizować efekty każdego nowego przedsięwzięcia dla środowiska, - przeprowadzać regularne przeglądy oddziaływania firmy na środowisko, - mieć szczególny wzgląd na ochronę żyjących w naturze zwierząt i roślin. Stosowanie przez firmę testów na zwierzętach jest dopuszczalne tylko w przypadkach koniecznych i w zgodzie z polskimi i międzynarodowymi standardami opieki nad zwierzętami.

ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Firma będzie przestrzegać Ustawy o zamówieniach publicznych, a w szczególności: Nie będzie się starała wpływać na osoby podejmujące decyzję poprzez wręczanie im prezentów, obiecywanie korzyści oraz dawanie gratyfikacji finansowych. Poda w swojej ofercie takie warunki merytoryczne, które rzeczywiście będzie w stanie spełnić. Rzetelnie przedstawi w swojej ofercie osiągnięcia i doświadczenia. Nie będzie podejmować działań dyskredytujących konkurentów.

WDRAŻANIE KODEKSU

Wdrażanie Kodeksu powinno być połączone z monitorowaniem przestrzegania wdrażania programu etycznego. Ścisłe stosowanie Kodeksu powinno być efektem edukacji pracowników w zakresie przyjętych zasad. Firma powinna monitorować zgodność podejmowanych decyzji i metod działania z przyjętymi w Kodeksie zasadami. Celem firmy powinno być stworzenie korzystnego klimatu pracy i szans dla pracowników oraz szczerze wyjaśnianie wszelkich kwestii dotyczących zachowań i decyzji uważanych za naganne etycznie.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Jeżeli partner biznesowy będzie posiadał informacje o przesłankach wskazujących na istotne naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania, zobowiązany jest do niezwłocznego ich zgłoszenia. Partner biznesowy jest zobowiązany do udzielenia na żądanie pisemnej informacji dotyczącej naruszeń. Informacja ta musi zawierać szczegółowy opis naruszenia, dane dotyczące osób, które go dokonały oraz zaistniałych lub możliwych skutków naruszenia (np. środków urzędowych). Partner biznesowy uczestniczy w czynnościach wyjaśniających naruszenie. Współdziałanie przebiega przy zachowaniu Kodeks postępowania (Code of Conduct), stan: październik 2020 r. 4 z 4 uzasadnionych interesów partnera biznesowego oraz przestrzeganiu praw pracowników, w szczególności ochrony danych i ochrony tajemnic handlowych. Dotyczy to również naruszeń dokonanych przez podwykonawców partnera handlowego. Ponadto należy ustanowić wewnętrzny system zgłaszania naruszeń tych standardów. Partner biznesowy zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie kontroli przestrzegania



POLSKIE WODY LECZNICZE

Polskie Wody Lecznicze Sp. z o.o., Sp.k.
Siedziba: Ul. Węgierska 119, 33-300 Nowy Sącz
Rozlewnia: Szczawa 496, 34-607 Szczawa
NIP: 734-10-05-077 REGON: 490509586

Tel: (18) 33 24 492
e-mail: biuro@polskiewodylecznicze.pl
web: www.polskiewodylecznicze.pl

niniejszego Kodeksu postępowania. W tym celu udziela pisemnych informacji na zapytanie i umożliwia wizyty w jego firmie. Partner biznesowy zapewnia niezbędny wgląd w odpowiednią dokumentację na potrzeby danej kontroli. W przypadku naruszenia obowiązków zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania partner biznesowy może otrzymać stosowny termin na podjęcie działań naprawczych bądź, jeżeli nie jest to możliwe ze względu na charakter naruszenia, otrzyma on upomnienie. Jeśli partner biznesowy nie dotrzymuje terminu wdrożenia działań naprawczych lub jeśli mają miejsce powtarzające się naruszenia, stosunek umowny może zostać rozwiązany w trybie nadzwyczajnym bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku powtarzających się lub poważnych naruszeń stosunek umowny może zostać rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia, nawet z pominięciem wyznaczenia terminu lub ostrzeżenia. Dalsze prawa, w szczególności ewentualne roszczenie o odszkodowanie, pozostają nienaruszone.

Aktualizacja 2023