

Dążymy do tego, aby nasi pracownicy i partnerzy, tacy jak dostawcy i usługodawcy, postępowali w sposób zgodny z prawem, z poszanowaniem środowiska naturalnego i społecznie odpowiedzialny. Wszyscy pracownicy i partnerzy są zatem zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i niniejszego Kodeksu Postępowania w ramach swojej pracy dla firmy Cotta i jej powiązanych podmiotów.

Kodeks Postępowania Cotta Group

Cotta Collection AG to międzynarodowy producent mebli z siedzibą w Bendern, Księstwo Liechtensteinu. Meble wytwarzane są we własnych zakładach produkcyjnych w Bośni, na Węgrzech, w Polsce i w Rumunii.

Przyjazna dla środowiska i odpowiedzialna społecznie metoda wytwarzania naszych produktów jest ważna zarówno dla nas, jak i dla naszych klientów. Dlatego też oczekujemy zgodnego z prawem, ekologicznego i społecznie odpowiedzialnego postępowania od naszych partnerów, takich jak dostawcy i usługodawcy. Wszyscy partnerzy są zatem zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i niniejszego Kodeksu Postępowania w ramach swojej działalności dla firmy Cotta i podmiotów powiązanych.

Wdrażając niniejszy Kodeks Postępowania, chcemy promować uczciwe i zrównoważone standardy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków socjalnych i ochrony środowiska. Opiera się on na najważniejszych międzynarodowych standardach i regulacjach, takich jak:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ),
- Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGP),
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Zasady ONZ dotyczące praw dziecka i prowadzenia biznesu,
- Inicjatywa ONZ Global Compact,
- Niemiecka ustawa o obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie zachowania należytej staranności w łańcuchach dostaw (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG).

Zobowiązanie to stanowi niepodlegający negocjacji minimalny standard dla wszystkich podmiotów stowarzyszonych, ale także dla naszych partnerów biznesowych i dostawców, a także ich partnerów w łańcuchu dostaw. Standardy te powinny być w miarę możliwości podwyższane i stale ulepszone. Przestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania jest istotnym kryterium w kontekście wyboru i oceny dostawców.

1 Prawa człowieka i warunki zatrudnienia

- 1.1. Wszystkie podmioty stowarzyszone i partnerzy biznesowi są zobowiązani do poszanowania praw człowieka swoich pracowników oraz traktowania ich z godnością i szacunkiem. Żaden pracownik nie może być poddawany nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu w miejscu pracy, przemocy werbalnej, psychicznej, fizycznej, seksualnej i/lub fizycznej, przymusowi psychicznemu lub fizycznemu ani molestowaniu. Środki dyscyplinarne muszą być zgodne z przepisami krajowymi.
- 1.2. Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności wszelkie rozróżnienia, wykluczenia lub preferencje ze względu na płeć, wiek, religię, rasę, kastę, urodzenie, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, narodowość, członkostwo w związkach zawodowych lub innych legalnych organizacjach, przynależność polityczną lub poglądy polityczne, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, stan cywilny, ciążę, choroby lub wszelkie inne warunki, które mogłyby prowadzić do dyskryminacji. Pracownicy i kandydaci powinni być oceniani wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności.
- 1.3. Wszystkie oddziały i partnerzy biznesowi zobowiązują się do ochrony i wspierania osób szczególnie narażonych oraz członków grup i społeczności szczególnie narażonych, w miarę swoich możliwości.. Rozumieją, że podatność na zagrożenia może zależeć od kontekstu, a niektóre osoby, grupy i społeczności mogą być podatne na zagrożenia w więcej niż jednym aspekcie, na przykład pracownicy domowi, drobni rolnicy, a także pracownicy tymczasowi i migrujący.
- 1.4. Praca dzieci i jakiegokolwiek wykorzystywanie dzieci nie są tolerowane. Bezpośrednie lub pośrednie zatrudnianie dzieci poniżej minimalnego wieku ukończenia obowiązkowej edukacji szkolnej określonego przez prawo, który nie może być niższy niż 15 lat, jest zabronione, chyba że zastosowanie mają wyjątki uznane przez MOP. Ustanowienie solidnych mechanizmów weryfikacji wieku w ramach procesu rekrutacji jest priorytetowe.
- 1.5. Należy zapewnić aby młodociani nie pracowali w nocy i byli chronieni przed warunkami pracy, które są szkodliwe dla ich zdrowia, bezpieczeństwa, moralności i rozwoju. Młodzi pracownicy nie mogą być narażeni na niebezpieczną pracę lub niebezpieczne czynniki. Należy zapewnić, aby rodzaj pracy nie mógł być szkodliwy dla zdrowia lub rozwoju młodocianych pracowników oraz aby ich godziny pracy umożliwiały im uczęszczanie do

szkoły, uczestnictwo w szkoleniach zawodowych zatwierdzonych przez właściwy organ lub korzystanie z programów szkoleniowych lub instruktażowych.

1.6. Wszelkie formy niewolnictwa, pracy przymusowej, niewolniczej, handlu ludźmi lub pracy nieobowiązkowej, w tym pracy przymusowej narzuconej przez państwo, są surowo zabronione. Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy ani bezpośrednio, ani pośrednio poprzez przemoc i/lub zastraszanie. Niedozwolone jest zlecanie lub wykorzystywanie prywatnych lub publicznych specjalnych grup pracowników z niewystarczającym przeszkoleniem, chyba że zagwarantowane jest przestrzeganie praw pracowniczych i praw człowieka. Należy zapewnić właściwe formy zatrudnienia. Przestrzegać międzynarodowe zasady odpowiedzialnej rekrutacji, w tym zasady „pracodawca płaci”, i wymagać tego samego od swoich partnerów podczas angażowania i rekrutowania wszystkich pracowników, bezpośrednio lub pośrednio, zwłaszcza członków grup szczególnie wrażliwych, takich jak pracownicy tymczasowi i migrujący. Obejmuje to co najmniej:

- zapewnienie, że pracownicy nie są obciążani żadnymi opłatami i kosztami rekrutacyjnymi,
- stosowanie jasnych i przejrzystych umów o pracę,
- zapewnienie wolności pracowników od oszustw i przymusu,
- zapewnienie swobody przemieszczania się i brak zatrzymywania dokumentów tożsamości,
- zapewnienie dostępu do bezpłatnych, kompleksowych i dokładnych informacji,
- zapewnienie swobody rozwiązania umowy, zmiany pracodawcy i bezpiecznego powrotu,
- zapewnienie dostępu do bezpłatnego rozstrzygnięcia sporów i skutecznych środków zaradczych.

1.7. Pracownicy mają prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich oraz do prowadzenia rokowań zbiorowych. Pracownicy muszą być chronieni przed wszelkim zróżnicowanym traktowaniem związanym z zatrudnieniem i wolnością zrzeszania się. Należy szanować ich prawo do tworzenia, przystępowania lub występowania ze stowarzyszeń lub organizacji według własnego wyboru w celu promowania i ochrony interesów pracowników. Nie może to mieć wpływu na wykonywanie pracy.

1.8. Wynagrodzenie powinno być wypłacane regularnie, punktualnie i w całości oraz zgodnie z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej lub standardami branżowymi zatwierdzonymi w oparciu o negocjacje zbiorowe, w zależności od

tego, która z tych wartości jest wyższa. Częściowa wypłata w formie dodatku jest akceptowana wyłącznie zgodnie ze specyfikacjami MOP. Wynagrodzenie i inne świadczenia powinny umożliwiać pracownikom i ich rodzinom odpowiedni standard życia. Poziom wynagrodzenia powinien odzwierciedlać umiejętności, odpowiedzialność, staż pracy i wykształcenie pracowników.

- 1.9. Godziny pracy muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi, normami branżowymi i umowami zbiorowymi w ramach międzynarodowych ram określonych przez MOP. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Limit godzin może zostać przekroczony jedynie w wyjątkowych przypadkach określonych przez MOP, w których to nadgodziny są dozwolone. Praca w godzinach nadliczbowych jest stosowana jako wyjątkowa i dobrowolna praktyka, płatna według dodatkowej stawki. W każdym dniu roboczym przysługują przerwy na odpoczynek oraz prawo do co najmniej jednego dnia wolnego na każde siedem dni, chyba że obowiązują wyjątki określone w układach zbiorowych.

- 1.10. Przedsiębiorstwa zapewniają właściwe wdrożenie i zgodność z wymogami prawnymi dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy lub z normami międzynarodowymi, w przypadku gdy przepisy krajowe są słabe lub słabo egzekwowane. Powoływany jest przedstawiciel BHP lub tworzone są komisje i zapewniana jest odpowiednia pomoc medyczna. Należy zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy i podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapobiegania wypadkom lub chorobom zawodowym. Zapewnić skuteczne i dostosowane do potrzeb wyposażenie ochrony osobistej (PPE) wszystkim pracownikom bezpłatnie. Osoby szczególnie narażone, takie jak - ale nie tylko - młodzi pracownicy, nowe i przyszłe matki oraz osoby niepełnosprawne, powinny otrzymać specjalną ochronę. Dążenie do poprawy ochrony pracowników w razie wypadku, w tym poprzez obowiązkowe systemy ubezpieczeń. Należy uświadamiać pracowników oraz szanować ich prawo i odpowiedzialność do opuszczenia terenu zakładu i/lub zaprzestania pracy bez ubiegania się o pozwolenie w niebezpiecznych sytuacjach i niekontrolowanych zagrożeniach. Bezpieczne i właściwe miejsce pracy obejmuje odpowiednią liczbę bezpiecznych, oddzielnych toalet z odpowiednim poziomem prywatności dla wszystkich płci oraz ręczniki papierowe i umywalki z mydłem do rąk we wszystkich miejscach pracy, dostęp do bezpiecznej, czystej wody pitnej, bezpłatne miejsca do jedzenia i odpoczynku oraz, w stosownych przypadkach, dostęp do miejsc do gotowania i przechowywania żywności.

2 Ochrona środowiska naturalnego

- 2.1. Strony dążą do zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów i zminimalizowania wpływu ich działalności biznesowej na środowisko. Oczekuje się, że zostaną podjęte uzasadnione wysiłki w celu zmniejszenia i zminimalizowania ilości wytwarzanych odpadów i ścieków (np. poprzez wykorzystanie działań związanych z recyklingiem).
- 2.2. Przedsiębiorstwa przestrzegają krajowych przepisów dotyczących ochrony środowiska lub międzynarodowych standardów, w przypadku gdy przepisy krajowe są słabe lub słabo egzekwowane, i podejmują odpowiednie środki w celu zminimalizowania wpływu ich działalności na środowisko, takich jak emisje niebezpiecznych substancji do powietrza, emisje gazów cieplarnianych i zużycie energii.
- 2.3. System zarządzania należytą starannością w zakresie ochrony środowiska oparty na procesach i ryzyku zostanie wdrożony w praktykach biznesowych, dostosowanych do modelu biznesowego firmy.

3 Etyczne zachowanie w biznesie

- 3.1. Podmioty powiązane, a także dostawcy przestrzegają odpowiednich przepisów prawa i międzynarodowych standardów odnoszących się do uczciwych praktyk biznesowych i minimalnych standardów branżowych.
- 3.2. Korupcja we wszystkich formach, w tym wymuszenia, defraudacje i łapówkarstwo, nie jest tolerowana. Firmy wdrażają rozsądne praktyki w celu zapobiegania łapówkarstwu we wszystkich formach i wspierają wszelkie działania antykorupcyjne. Należy przestrzegać przepisów mających na celu zapobieganie praniu pieniędzy lub finansowaniu terroryzmu.
- 3.3. Wszystkie podmioty powiązane i partnerzy biznesowi zobowiązują się do zachowania przejrzystości i niefałszowania ani nieuczestniczenia w fałszowaniu jakichkolwiek informacji lub wprowadzaniu w błąd w łańcuchu dostaw.
- 3.4. Uświadamianie pracowników w zakresie polityk, kontroli, programów i środków przeciwdziałających nieetycznym zachowaniom oraz promowanie zgodności w firmie poprzez szkolenia i komunikację.
- 3.5. Gromadzenie, wykorzystywanie i przetwarzanie danych osobowych (w tym danych pochodzących od pracowników, partnerów biznesowych, klientów i konsumentów znajdujących się w strefie wpływów) z należytą starannością. Gromadzenie, wykorzystywanie i inne przetwarzanie danych osobowych musi

być zgodne z przepisami dotyczącymi prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz wymogami regulacyjnymi.

Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania stanowią integralną część relacji biznesowych. W przypadku jakiegokolwiek naruszenia niniejszego Kodeksu, Cotta zachowuje prawo do zakończenia relacji biznesowych, biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy.

Dostawcy, pracownicy i inni interesariusze proszeni są o zgłaszanie się do Cotta w przypadku naruszenia tych postanowień. Zastrzeżenia można zgłaszać pocztą elektroniczną na adres whistleblower@cotta.li, listownie (zaadresowane poufnie do działu Compliance) lub w inny sposób.