



# Polityka zgodności biznesowej

GoodMills 2025

# Wprowadzenie

W GoodMills zgodność z przepisami stanowi część naszej tożsamości i kluczowy element rozwoju naszej firmy. Realizujemy tę wartość w sposób nowoczesny, ponieważ wiemy, że tylko zrównoważone rozwiązania tworzą rzeczywistą wartość dodaną dla ludzi, społeczeństwa, środowiska i instytucji.

Wymogi określone w niniejszej polityce opierają się na aktualnych ramach prawnych i wewnętrznych standardach firmy. W przypadku zmiany lub zaostrenia odpowiednich przepisów regulacyjnych GoodMills zastrzega sobie prawo do odpowiedniego dostosowania niniejszej polityki i poinformowania partnera biznesowego o wszelkich istotnych zmianach w odpowiednim czasie.

**Niniejsza polityka jest wiążąca dla partnerów biznesowych GoodMills.**

# Przegląd

## 1 Prawa człowieka

- 1.1 Dziesięć zasad
- 1.2 Podstawowe wymagania, przepisy i zasady Ocena, skargi i raportowanie
- 1.3

## 2 Partnerzy biznesowi i interesariusze

- 2.1 Uczciwa konkurencja
- 2.2 Korzyści i prezenty
- 2.3 Darowizny i sponsoring
- 2.4 Konflikty interesów Pranie
- 2.5 brudnych pieniędzy
- 2.6 Postępowanie z
- 2.7 informacjami
- Bezpieczeństwo IT

## 3

- 3.1 **Produkty i przetwarzanie**
- 3.2 Bezpieczeństwo i zgodność z przepisami Surowce, etykietowanie i odpady



# „Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem godności.

Tym stwierdzeniem wyrażamy nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka w naszych codziennych działaniach. Stanowi ono podstawę naszych wysiłków na rzecz praw człowieka. Regularnie weryfikujemy i rozwijamy nasze stanowisko poprzez podejście interdyscyplinarne.

## Zrozumienie praw człowieka

1.1

Nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka, walkę z korupcją, przestrzeganie standardów pracy i ochronę środowiska obejmuje w szczególności następujące podstawowe zasady:

1. Praca dzieci jest zdecydowanie odrzucana.
2. Praca przymusowa i obowiązkowa jest surowo zabroniona.
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy są zapewnione poprzez bezpieczne i odpowiednie środowisko pracy, zapewnienie opieki medycznej oraz regularne, ukierunkowane szkolenia.
4. Potwierdzamy prawo naszych pracowników do wolności zgromadzeń i zrzeszania się pracowników i zapewniamy stały i otwarty dialog.
5. Zakazujemy wszelkich form dyskryminacji i aktywnie je zwalczamy.
6. Ważne są dla nas sprawiedliwe warunki pracy. Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich przepisów prawnych dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy oraz promujemy odpowiednią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników.
7. Wobec wszystkich naszych interesariuszy kierujemy się najwyższymi standardami. Dzięki jasnym i otwartym kanałom komunikacji dążymy do szybkiego rozwiązywania potencjalnych problemów i wywierania pozytywnego wpływu na otaczające nas społeczności.
8. Zwalczamy wszelkie formy korupcji i przestępstw finansowych.
9. W naszych relacjach biznesowych przestrzegamy wszystkich zasad uczciwej i wolnej konkurencji.
10. Odrzucamy wszelkie praktyki biznesowe, które sprzyjają lub ułatwiają uchylanie się od płacenia podatków.

Źródła: Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz podstawowe normy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)



# Wdrożenie

Aktywnie promujemy wdrażanie standardów praw człowieka w naszej sferze wpływów. **W trakcie naszej działalności biznesowej uwzględniamy** potencjalny i rzeczywisty wpływ na prawa człowieka.

W przypadku stwierdzenia ryzyka lub naruszeń zobowiązujemy się do podjęcia odpowiednich środków. Jesteśmy zaangażowani w wykorzystywanie naszych wpływów do przestrzegania standardów praw człowieka, szczególnie wśród naszych pracowników, dostawców, partnerów biznesowych i innych zainteresowanych stron.

Wdrażając te środki, zwracamy **szczególną uwagę** na indywidualne potrzeby i sytuację zidentyfikowanych interesariuszy, których kategorie są następujące:

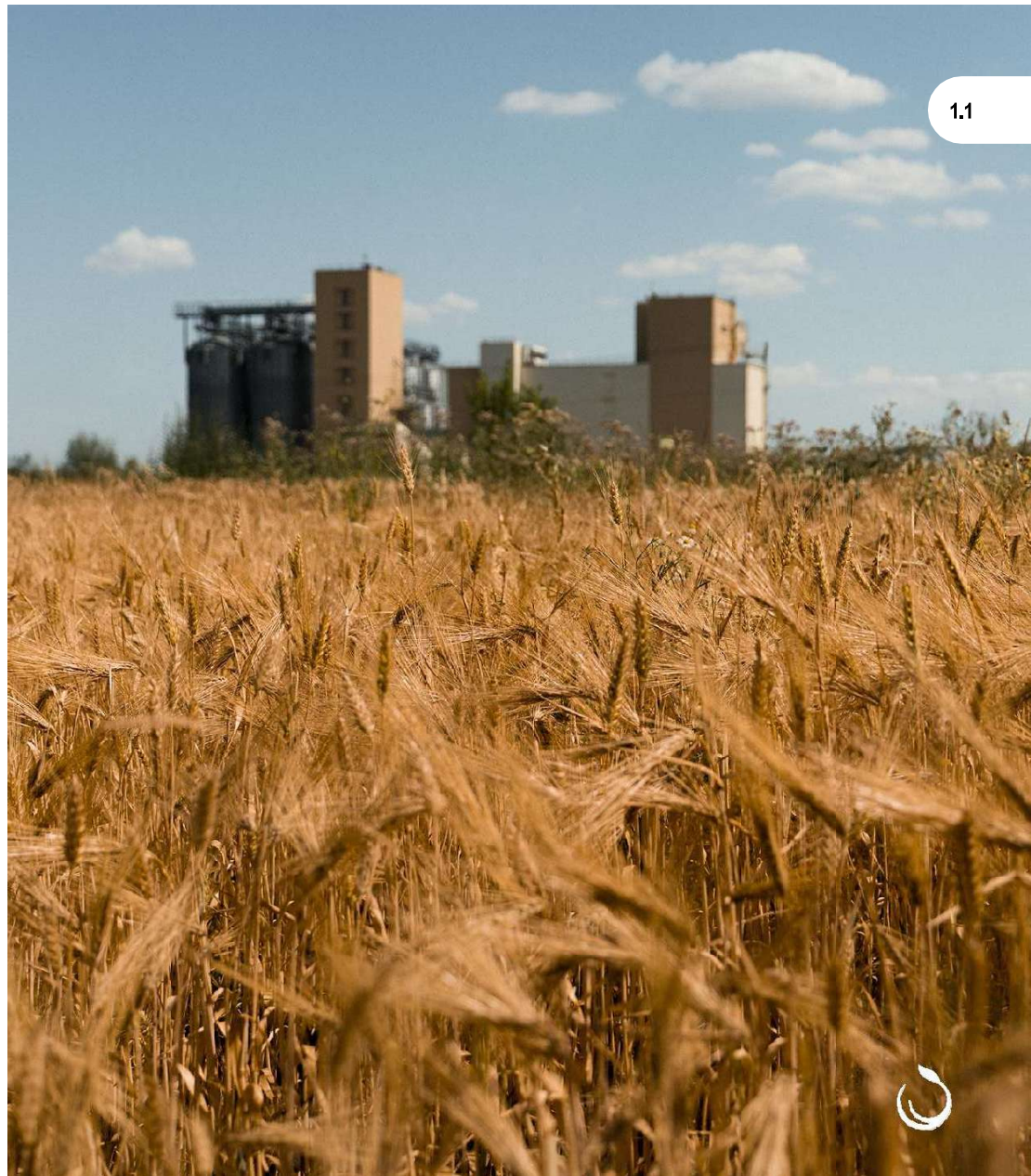
Pracownicy

Dostawcy

Klienci

Inne zainteresowane strony

*Szczegółowy przegląd na następnej stronie*



## Pracownicy

Przywiązujemy najwyższą wagę do zapewnienia przestrzegania praw człowieka i standardów pracy naszych pracowników. Prawa podstawowe zapisane w prawie krajowym, wraz z zasadami określonymi w wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), zapewniają naszym pracownikom wysoki poziom ochrony i standardów.

Zasada niedyskryminacji, standardy pracy, układy zbiorowe i dialog społeczny są przestrzegane, wdrażane i promowane. Uznanie różnorodnych potrzeb, wspieranie integracyjnej kultury korporacyjnej oraz eliminowanie barier i nierówności w zakresie możliwości są kluczowymi aspektami naszego podejścia. Obejmuje to również **sprawiedliwe wynagrodzenie i prawo do zrzeszania się** w celu ochrony własnych interesów zgodnie z podstawowymi standardami pracy MOP. Standardy te wymagają co najmniej otwartej wymiany informacji na temat kwestii związanych z pracą między pracownikami a kierownictwem.

## Klienci

Pełne szacunku, kompetentne i uczciwe podejście do naszych klientów stanowi centralny element naszej działalności biznesowej. W ten sposób przestrzegamy również praw człowieka i standardów środowiskowych. Aktywnie dbamy o to, **aby** nasze produkty i usługi **nie przyczyniały się** naruszeń praw człowieka.

## Dostawcy

W GoodMills przywiązujemy dużą wagę do poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu dostaw przy wyborze naszych dostawców.

Prawa człowieka stanowią integralną część naszego Kodeksu postępowania dostawców i zapewniają jasne standardy postępowania. Szczególnie w Austrii i krajach o podobnym ustawodawstwie wysokie standardy praw człowieka są już zapisane w prawie. **Standardy te odgrywają kluczową rolę** w naszej analizie i wyborze dostawców. Jeśli dowiemy się o jakichkolwiek naruszeniach naszych standardów, staramy się rozwiązać problem we współpracy z dostawcą.

## Inne zainteresowane strony

Aby wywierać wpływ na dodatkowe grupy interesariuszy, które nie należą do naszych głównych grup interesariuszy, konsekwentnie dążymy do zapewnienia otwartych i przejrzystych kanałów komunikacji. Nasze zasady postępowania są **przestrzegane we wszystkich kontaktach** z interesariuszami.



# Podstawowe wymagania

1.2

## Zgodność z przepisami prawa

Zgodność z przepisami prawa i innymi obowiązującymi regulacjami prawnymi jest obowiązkiem każdego i stanowi jeden z fundamentów odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej. Z tego powodu przestrzegamy zasadę działania zgodnego z prawem w każdym przypadku — niezależnie od lokalnych zwyczajów lub praktyk branżowych.

Umowy międzynarodowe odgrywają ważną rolę nie tylko w współistnieniu państw, ale mają również ogromne znaczenie dla przedsiębiorstw. Jako istotna część austriackiej gospodarki, jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności. Dlatego też zobowiązujemy się do przestrzegania międzynarodowych standardów praw człowieka.

**Prawa człowieka są uniwersalnymi wartościami**, które kierują działalnością biznesową GoodMills. Są to niezbywalne prawa podstawowe, które przysługują każdej osobie, niezależnie od pochodzenia etnicznego lub społecznego, rasy, koloru skóry, płci, wieku, języka, religii, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, światopoglądu, zamożności lub jakiegokolwiek innego statusu lub przekonań.

## Różnorodność, szacunek i zakaz dyskryminacji

Nikt nie może być dyskryminowany ani traktowany w sposób niekorzystny — bezpośrednio lub pośrednio — ze względu na płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, wiek, wygląd, niepełnosprawność, status finansowy, kolor skóry, religia lub przekonania, pochodzenie społeczne, poglądy polityczne, orientacja seksualna lub stan cywilny.

Partner biznesowy zobowiązuje się do zapewnienia różnorodności i równych szans oraz do **odrzućcia wszelkich form dyskryminacji**, molestowania, znęcania się, zastraszania lub przymusu. W codziennych kontaktach z pracownikami i przedstawicielami firmy niezbędne jest zachowanie szacunku, obiektywizmu, życzliwości i sprawiedliwości. Każda osoba ma prawo do godnego traktowania.

Szanujemy tę zasadę, traktując się nawzajem z zaufaniem i uznaniem oraz **szanując integralność osobistą każdego człowieka**.





Wypełniamy nasz obowiązek poszanowania praw człowieka i oceny ryzyka **związanego z** prawami człowieka, **które powodujemy**, do którego **przyczyniamy się** lub z którym jesteśmy bezpośrednio **powiązani**.





## Zakaz pracy dzieci

Praca dzieci w rozumieniu art. 32 Konwencji ONZ o prawach dziecka (UNCRC) jest zabroniona. Partner biznesowy gwarantuje egzekwowanie tego zakazu w ramach swojej sfery wpływów i odpowiedzialności.

## Zakaz pracy przymusowej

Wszelkie formy pracy przymusowej, niewolnictwa lub handlu ludźmi są zabronione. Partner biznesowy gwarantuje, że wszyscy pracownicy w jego sferze wpływów i odpowiedzialności są zatrudniani dobrowolnie i bez przymusu.

## Bezpieczeństwo i higiena pracy

Partner biznesowy jest zobowiązany do zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapobiegania wypadkom i ochrony zdrowia. Partner biznesowy musi przeznaczyć niezbędne zasoby kadrowe i finansowe, aby spełnić te wymagania.

W razie potrzeby należy wdrożyć programy mające na celu poprawę warunków pracy.





## Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji

Partner biznesowy powinien przestrzegać międzynarodowych standardów, uwzględniając przepisy krajowe, oraz zapewnić wszystkim pracownikom, w tym pracownikom tymczasowym, możliwość otwartej dyskusji na temat warunków pracy.

W związku z tym gwarantuje on prawa pracowników do uczestnictwa i współdecydowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Ponadto partner biznesowy szanuje prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych lub strajku w ramach obowiązujących przepisów prawa. W przypadkach, gdy wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych są ograniczone przez prawo, partner biznesowy musi zapewnić pracownikom alternatywne możliwości tworzenia niezależnych i wolnych stowarzyszeń w celu prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Partner biznesowy jest również zobowiązany do dyskryminować, traktować w sposób nierówny ani podejmować działań odwetowych w związku z utworzeniem, przystąpieniem lub członkostwem w związku zawodowym lub innych organach reprezentujących pracowników.





## Wynagrodzenie i godziny pracy

Partner biznesowy wypłaca swoim pracownikom co najmniej ustawową płacę minimalną i nie nakłada żadnych potrąceń z wynagrodzenia jako środków dyscyplinarnych. W przypadku braku przepisów krajowych wynagrodzenie musi być wystarczające do zapewnienia godziwego standardu życia (ILO C131). Czas pracy, w tym nadgodziny, regulują obowiązujące przepisy krajowe.

## Postępowanie wobec interesariuszy

Partner biznesowy bierze pod uwagę wpływ swojej działalności na zainteresowane strony, np. ich dostęp do odpowiednich warunków mieszkaniowych, żywności, ziemi oraz kwestie związane z bezpieczeństwem, a także wolnością słowa i zgromadzeń. Ponadto partner biznesowy promuje otwartą komunikację i konsultacje ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

## Ludność tubylcza

Partner biznesowy szanuje prawa ludności tubylczej do ziemi, terytoriów i zasobów zgodnie z Deklaracją ONZ.





## Ocena ryzyka w zakresie zgodności z minimalnymi standardami społecznymi

1.3

Ocena ryzyka w zakresie praw człowieka oparta na dziesięciu zasadach Global Compact ONZ stanowi ważny środek zapobiegawczy służący identyfikacji ryzyka w całym łańcuchu wartości oraz w ramach naszej własnej działalności biznesowej, a także wdrażaniu środków ograniczających ryzyko w razie potrzeby.

### Mechanizmy składania skarg i środki zaradcze

Przywiązujemy dużą wagę do **uczciwego i pełnego szacunku postępowania** w naszych relacjach między sobą oraz ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

Staramy się **zapobiegać niewłaściwym zachowaniom** wśród naszych pracowników poprzez szkolenia i inne działania uświadamiające, zgodnie z naszymi obowiązkami w zakresie należytej staranności w zakresie praw człowieka. Naszym interesariuszom udostępniamy platformę **do zgłaszania nieprawidłowości** oraz ustalone procedury, aby zapewnić poufne i przejrzyste rozpatrywanie przypadków dyskryminacji. Jeśli pomimo środków zapobiegawczych i ograniczania ryzyka wystąpią negatywne skutki dla praw człowieka, podejmujemy **zróżnicowane i odpowiednie działania naprawcze**, aby je wyeliminować.

W tym celu polegamy na współpracy i komunikacji z naszymi pracownikami, dostawcami i klientami.

### Zgłaszanie

Zrównoważony rozwój społeczny, gospodarczy i środowiskowy idą w parze. Nieustannie pracujemy nad wdrażaniem i optymalizacją naszych zobowiązań i procesów w zakresie praw człowieka i należytej staranności w zakresie ochrony środowiska.



# Partnerzy biznesowi i interesariusze

## Uczciwa konkurencja

Celem prawa antymonopolowego jest zapewnienie wolnej, niezakłóconej i skutecznej konkurencji z korzyścią dla przedsiębiorstw i konsumentów. Naruszenia przepisów antymonopolowych mogą trwale zaszkodzić reputacji przedsiębiorstwa i mieć dramatyczne konsekwencje finansowe dla firmy.

GoodMills oczekuje zatem od swoich partnerów biznesowych **przestrzegania obowiązujących przepisów antymonopolowych niezależnie od miejsca prowadzenia działalności.**

Postępowanie wobec konkurentów jest niezwykle delikatną kwestią w świetle prawa antymonopolowego – naruszenia mogą skutkować surowymi karami. Podstawową zasadą GoodMills jest podejmowanie niezależnych, autonomicznych decyzji rynkowych w oparciu o samodzielnie uzyskaną wiedzę rynkową, a nie na podstawie porozumień lub zmywy z konkurentami.

Prawo antymonopolowe obejmuje nie tylko porozumienia między konkurentami, które ograniczają konkurencję, ale także porozumienia między dostawcami a klientami, które ograniczają lub zakłócają konkurencję. Szczególnie surowo karane jest tzw. ustalanie cen:

Producent/dostawca nie może ustalać ani wpływać na ceny lub warunki, na jakich jego produkty są odsprzedawane przez dealera.

Firmy, które mają szczególnie silną („dominującą”) pozycję, podlegają dodatkowym, bardziej rygorystycznym przepisom antymonopolowym, których celem jest kontrola przedsiębiorstw posiadające siłę rynkową.

Zasadniczo przedsiębiorstwo dominujące **nie** może nadużywać swojej pozycji dominującej w celu

**wyeliminowania konkurentów z rynku lub wykorzystywania klientów/dostawców.**



## Przyznawanie i przyjmowanie nienależnych korzyści/prezentów/zaproszeń

Oferowanie, przyjmowanie lub przyznawanie niewłaściwych korzyści może skutkować utratą reputacji i prowadzić nie tylko do działań dyscyplinarnych, ale także do konsekwencji karnych. Z tego powodu zobowiązujemy **się nie**

oferować

akceptować

udzielać

jakichkolwiek niewłaściwych korzyści dla lub od pracowników lub przedstawicieli GoodMills.

## Darowizny/sponsoring

Należy pamiętać, że darowizny i płatności sponsorskie mogą wiązać się z podwyższonym ryzykiem odpowiedzialności karnej (np. defraudacja, korupcja itp.). Należy zawsze upewnić się, że takie płatności są dokonywane ściśle zgodnie z obowiązującymi **przepisami prawa**.

## Niewłaściwe korzyści

czy istnieją jakieś korzyści, które mogą wpłynąć na Twoje decyzje lub decyzje odbiorcy.

## Darowizny

to dobrowolne wpłaty pieniężne lub świadczenia rzeczowe przekazywane bez oczekiwania czegoś w zamian — na przykład na wsparcie projektów społecznych lub humanitarnych, nauki, edukacji, sztuki lub kultury — i przekazywane osobom trzecim (osobom prawnym).

## Sponsorowanie

odnosi się do dostarczania towarów, środków finansowych lub usług osobom trzecim na podstawie umowy, w celu uzyskania w zamian korzyści w postaci poprawy reputacji.



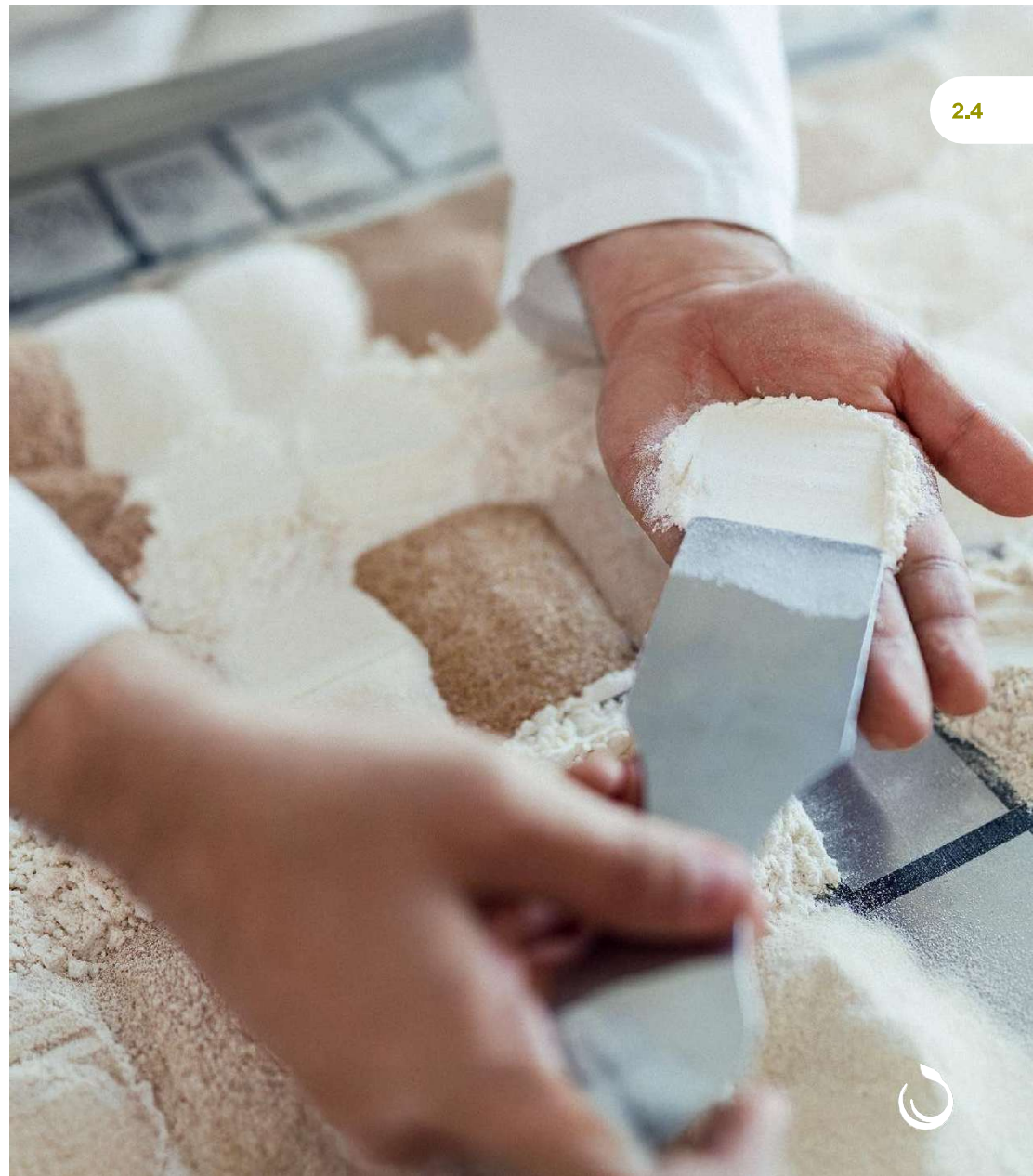
## Konflikty interesów

Jednym z celów przejrzystych praktyk biznesowych jest wcześniejsze rozwiązywanie konfliktów interesów i znalezienie rozwiązania. Konflikt interesów może powstać, jeśli prywatne interesy partnera biznesowego (sytuacja rodzinna, dodatkowe zatrudnienie, udziały) kolidują z interesami GoodMills lub jeśli istnieje możliwość, że tak się stanie. Konflikt interesów może również powstać, na przykład, jeśli partnerem umownym jest osoba blisko powiązana (np. członek rodziny), który otrzymuje preferencyjne traktowanie przy udzielaniu zamówień.

Konflikty interesów mogą zagrozić profesjonalizmowi i reputacji zarówno GoodMills, jak i partnera biznesowego – również w oczach opinii publicznej. W tym kontekście **jesteś zobowiązany do zgłaszania lub ujawniania wszelkich potencjalnych konfliktów** interesów odpowiedniemu specjalistowi ds. zgodności GoodMills na poziomie spółki zależnej lub spółki holdingowej.

## Interesy prywatne i zawodowe

muszą być ściśle rozdzielone, a wszelkie potencjalne konflikty interesów, na przykład wynikające z bliskich relacji, muszą być zgłaszane/ujawniane firmie GoodMills.



## Zasada zwalczania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu

Dostawca zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących dyrektyw UE i przepisów krajowych. Nie może tolerować ani wspierać żadnych praktyk ułatwiających uchylanie się od opodatkowania, pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu.

## Postępowanie z informacjami

Tajemnice handlowe i biznesowe GoodMills muszą być traktowane jako ściśle poufne. Informacje poufne nie są przeznaczone do wiadomości publicznej ani dla niepowiązanych stron trzecich, chyba że istnieje wyraźne upoważnienie do ich ujawnienia. Obowiązek zachowania poufności pozostaje w mocy nawet po zakończeniu współpracy biznesowej.

## Bezpieczeństwo IT/cyberbezpieczeństwo/bezpieczeństwo danych

Partner biznesowy jest zobowiązany, przez cały okres trwania relacji biznesowej, do wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych w celu zapewnienia bezpieczeństwa swoich systemów informatycznych, sieci i danych zgodnie z uznanymi standardami bezpieczeństwa i wymogami prawnymi. Obejmuje to również zgodność z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych, w szczególności z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

**Niedozwolone** jest ujawnianie osobom trzecim informacji biznesowych i finansowych lub dokumentów poufnych, chyba że partnerzy biznesowi są wyraźnie upoważnieni do ujawniania takich informacji/dokumentów.



# Produkty i przetwarzanie

3.1

3.2

## Bezpieczeństwo produktów i zgodność z przepisami

W przypadku dostarczania produktów partner biznesowy jest zobowiązany do zapewnienia ich bezpieczeństwa i zgodności z przepisami prawa. Dlatego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych przestrzegania najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny – dotyczy to w równym stopniu procesów produkcji, przechowywania i transportu.

Surowce i produkty nie mogą mieć żadnych wad ani właściwości, które mogłyby zagrażać zdrowiu konsumentów. Partner biznesowy gwarantuje zgodność ze **wszystkimi odpowiednimi wymogami prawnymi** i uznanymi normami. Certyfikaty są obowiązkowe i muszą być przedstawione lub potwierdzone na żądanie w dowolnym momencie.

Partner biznesowy działa zgodnie z międzynarodowymi celami klimatycznymi oraz obowiązującymi przepisami i normami środowiskowymi. Minimalizuje swój wpływ na środowisko i podejmuje działania w celu ochrony środowiska.

## Surowce, etykietowanie i odpady

W przypadku dostaw produktów spożywczych partnerzy biznesowi są zobowiązani do zapewnienia, że wszystkie surowce i produkty są deklarowane i oznakowane w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi żywności. Ponadto oczekujemy przejrzystej i godnej zaufania współpracy – od nawiązania relacji biznesowej po bieżącą ocenę odpowiedniości.

Obejmuje to dostarczanie kompletnych i identyfikowalnych informacji o produktach, a także wsparcie w zapewnieniu identyfikowalności surowców w całym łańcuchu wartości zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi.

Partner biznesowy **ogranicza zużycie materiałów i zasobów** oraz minimalizuje ilość odpadów. Odpady są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska.





# Kontakt

**GoodMills Group**  
Friedrich-Wilhelm-  
Raiffeisen Platz 1  
1020 Wiedeń  
Austria

[www.goodmills.com](http://www.goodmills.com)

