

PartyDeco sp. z o.o. świadoma swojej odpowiedzialności społecznej wdraża standardy społeczne, zasady BHP oraz wymogi środowiskowe, zarówno wewnątrz organizacji własnej jak i w podmiotach będących uczestnikami łańcucha dostaw. Łańcuch dostaw obejmuje wszystkie czynności, wykonywane w Polsce i za granicą, niezbędne do stworzenia produktu finalnego, począwszy od wydobywania surowców, aż po dostawę produktu do odbiorcy końcowego, zarówno dla produktów zaprojektowanych przez PartyDeco, jak i produktów dostawcy sprzedawanych pod marką PartyDeco.

Działanie w powyższym obszarze obejmuje nie tylko organizację własną, ale również naszych dostawców i podwykonawców bezpośrednich i pośrednich. Wraz z naszymi partnerami biznesowymi chcemy w sposób zrównoważony zapobiegać łamaniu praw człowieka i niszczeniu środowiska naturalnego. Pod tym względem niniejszy Kodeks Postępowania stanowi podstawę naszych działań i określa równocześnie nasze wymagania wobec naszych partnerów.

Wymagania wynikające z niniejszego Kodeksu Postępowania są obowiązkowe dla wszystkich naszych partnerów jako standardy minimalne. Naszym oczekiwaniem jest, aby nasi partnerzy również wdrażali wymagania przedstawione w niniejszym Kodeksie Postępowania u swoich własnych partnerów biznesowych.

Oczekujemy, że wszyscy nasi partnerzy biznesowi przeznaczą odpowiednie zasoby kadrowe i uwzględnią poniższe kwestie w formie wewnętrznych procedur, opracują wewnętrzny system monitorowania ich przestrzegania, a także będą przeprowadzać regularne analizy ryzyka. W szczególności, oczekujemy od naszych partnerów biznesowych zapewnienia transparentności własnych łańcuchów dostaw oraz zapewnienia dostępności do informacji na każdym z jego etapów. W tym celu PartyDeco oczekuje od wszystkich swoich partnerów biznesowych przejrzystej komunikacji oraz monitorowania przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania, zarówno w swoich obszarach działalności, jak i w ramach działalności swoich poddostawców.

Zastrzegamy sobie prawo do oceny zgodności stanu faktycznego ze zdefiniowanymi niżej wymaganiami, przez naszych pracowników i/lub upoważnioną stronę trzecią. Osoby te mają prawo do przeprowadzania w tym celu audytu, w miejscu produkcji, u każdego z naszych partnerów biznesowych w dowolnym momencie i bez uprzedniej awizacji.

PartyDeco zastrzega sobie prawo dostosowywania swoich wymagań wobec partnerów biznesowych, w zależności od wyników analizy ryzyka oraz ewentualnego zakończenia relacji biznesowych w przypadku poważnego naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania i/lub obowiązującego prawa. Powyższe ma zastosowanie również w przypadku współpracy z dostawcami, z którymi PartyDeco ma zawartą długoterminową umowę o współpracy.

## PRAWA CZŁOWIEKA

Zobowiązujemy się do przestrzegania uznanych na arenie międzynarodowej standardów społecznych i promowania humanitarnej pracy nie tylko wewnątrz naszej organizacji, ale także wśród naszych partnerów biznesowych, z którymi współpracujemy i z którymi mamy globalne relacje biznesowe.

W tym celu nasi partnerzy biznesowi powinni przestrzegać następujących zakazów i wymagań:

### a) Zakaz pracy dzieci

Zabrania się zatrudniania osób poniżej 15 roku życia. Dzieci (osoby poniżej 18 roku życia) nie mogą wykonywać pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich się odbywa, może zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności. Surowo zakazane są wszelkie formy niewolnictwa lub praktyki niewolnicze, takie jak handel ludźmi, niewola za długi i poddaństwo oraz praca przymusowa lub obowiązkowa, w tym jakiegokolwiek angażowanie dzieci do udziału w konfliktach zbrojnych.

### b) Zakaz pracy przymusowej

Zabrania się zatrudniania osób do pracy przymusowej. Zakaz ten obejmuje wszelkie prace lub usługi, których żąda się od osób pod rygorem kary za ich niewykonanie oraz do wykonania których, nie zgłosiły się one dobrowolnie.

Zabrania się wszelkich form niewolnictwa, praktyk niewolniczych, poddaństwa lub innego wykorzystywania posiadanej władzy w środowisku pracy, choćby poprzez skrajne wykorzystywanie ekonomiczne lub seksualne oraz upokorzenie.

### c) Zakaz dyskryminacji

PartyDeco nie zgadza się na dyskryminację jakichkolwiek osób w szczególności ze względu na: narodowość, pochodzenie etniczne lub społeczne, stan zdrowia, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek, płeć, przekonania polityczne lub religię. Za jednakową pracę, pracownicy winni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie.

### d) Wolność zrzeszania się

Wszyscy pracownicy winni mieć prawo do zakładania i zrzeszania się w organizacjach ich reprezentujących, jak również do udziału w sporach zbiorowych. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani ze względu na wstąpienie lub bycie członkiem takiej organizacji. Założenie, przyłączenie się lub bycie członkiem reprezentacji pracowników nie może być podstawą do zastosowania jakichkolwiek represji wobec pracownika. Zapewnia się swobodę działania

związkom zawodowym, prawo do strajku i prowadzenia rokowań zbiorowych zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi.

## WARUNKI PRACY

Wszelkie formy ucisku i wykorzystywania posiadanej władzy w środowisku pracy, np. ekonomiczne lub wykorzystywanie seksualne lub poniżanie są zabronione.

### a) Zero przemocy w miejscu pracy

Deklarujemy przestrzeganie praw człowieka oraz ochronę przed jakimikolwiek formami przemocy. Oczekujemy, iż nasi partnerzy biznesowi zapewnią swoim pracownikom bezpieczne miejsca pracy, wolne od różnych form nadużyć (takich jak przemoc fizyczna lub dyscyplinowanie, molestowanie seksualne lub inne, znęcanie się werbalne, zastraszanie lub znęcanie się). Pracodawca nie powinien uchylać się od obowiązków wynikających z prawa pracy oraz zapisów umów o pracę. Zawarcie umowy o pracę winno być dobrowolne. Pracownicy muszą otrzymywać zrozumiałe pisemne umowy o pracę, sporządzone w języku urzędowym miejsca pracy.

### b) Godziny pracy i płaca

Godziny pracy muszą być zgodne z przepisami prawa lokalnego. Regularny tydzień pracy nie może przekraczać 48 godzin, z minimum jednym dniem wolnym w tygodniu i limitem 12 nadgodzin tygodniowo. Praca w nadgodzinach powinna być dobrowolna i nie przekraczać limitu wynikającego z prawa lokalnego. Praca w nadgodzinach winna być nieplanowana i w każdym przypadku musi spełniać wymogi prawne. Wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, winno oprócz wynagrodzenia zasadniczego zawierać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Poza tym, pracownikom przysługiwać winien co najmniej jeden dzień wolny po sześciu kolejnych dniach pracy.

Wynagrodzenie za normalny tydzień pracy musi być co najmniej równe ustawowej płacy minimalnej lub minimum branżowemu i zawsze musi być wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewniać pewien dodatkowy dochód.

### c) Zarządzanie pracownikami

Pracownicy powinni mieć dostęp do programów edukacyjnych i szkoleniowych. Kierownictwo, przełożeni i pracownicy pełniący obowiązki kierownicze muszą wykazywać się humanitarnym stylem zarządzania i aktywnie przyczyniać się do rozwoju pracowników.

## BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

Firma zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy w zakładach pracy oraz jeżeli takowe mają miejsce, bezpieczne i higieniczne warunki pobytu w pomieszczeniach mieszkalnych przeznaczonych dla pracowników. Obejmuje to również dostęp do czystej wody pitnej i urządzeń sanitarnych.

Oczekujemy zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy opartych o aktualną i specjalistyczną wiedzę dotyczącą potencjalnych zagrożeń. Celem prewencji winno być uniknięcie wypadków i obrażeń oraz ryzyka dla zdrowia, zarówno w godzinach pracy lub w jej następstwie. Wszyscy partnerzy biznesowi muszą wdrożyć przepisy BHP oraz ochrony przeciwpożarowej. Stanowiska pracy i sprzęt muszą spełniać wymagania określone w odpowiednich normach i standardach bezpieczeństwa. Należy podejmować odpowiednie środki, aby zapobiegać potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia, generowanym przez materiały chemiczne, fizyczne lub biologiczne. Ponadto praca musi być zorganizowana w taki sposób, aby pracownicy nie podlegali nadmiernemu wyczerpaniu fizycznemu lub psychicznemu. Pracownicy muszą posiadać odpowiednie wykształcenie, szkolenie i instruktaż do wykonywania zleconej pracy.

## ŚRODOWISKO

Prowadzenie działalności gospodarczej winno uwzględniać konieczność rozsądnego gospodarowania zasobami naturalnymi oraz ochronę środowiska.

Szkodliwe oddziaływanie na środowisko, takie jak emisje do powietrza, wody i gleby, należy eliminować lub ograniczać do minimum. Należy promować stosowanie rozwiązań przyjaznych dla środowiska.

Zabrania się inicjowania zmian w glebie, zanieczyszczania wody, zanieczyszczania powietrza, emisji szkodliwego hałasu lub nadmiernego zużycia wody, powodującego deficyty wody pitnej i wody do celów sanitarnej, zaburzenia produkcji żywności lub zdrowia. Takie działania nie mogą powodować uszczerbku na zdrowiu innych osób.

Przechowywanie i usuwanie chemikaliów, odpadów po-produkcyjnych, odpadów domowych i substancji toksycznych winno być przeprowadzone prawidłowo i zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi. Zabrania się działań obejmujących nieekologicznie postępowanie z odpadami, zbieranie, składowanie i unieszkodliwianie odpadów, a także eksport odpadów niebezpiecznych do krajów, które zabroniły importu takich odpadów lub nie wyraziły pisemnej zgody na import.

## ETYKA BIZNESU

Komunikacja oparta na zaufaniu i wzajemnym szacunku jest niezbędna dla zapewnienia korzystnej współpracy.

Oczekujemy uczciwego prowadzenia biznesu, wykluczającego wszelkie formy korupcji i przekupstwa. Deklarujemy przestrzeganie przepisów i regulacji zapobiegających praniu brudnych pieniędzy i oczekujemy tego samego od naszych partnerów.

Oczekujemy powstrzymania się od udziału w porozumieniach lub działaniach ograniczających wolną konkurencję. Oczekujemy decyzji opierających się na faktach i celach biznesowych. Należy unikać konfliktów interesów a w przypadku ich wstąpienia odpowiednio reagować.

W przypadku jakiegokolwiek przetwarzania naszej własności, własności intelektualnej firmy lub własności intelektualnej osób trzecich wymagamy wysokiego poziomu zapewnienia bezpieczeństwa informacji. Dane osobowe należy traktować jako dane poufne i przetwarzać zgodnie z odpowiednimi wymogami przepisów prawa.