



Kodeks Etyki

MODIVO
GROUP



Spis treści

1. Wstęp	2
1.1. List Zarządu	2
1.2. Cel i zakres Kodeksu	3
1.3. Nasza misja, wizja i wartości	4
1.4. Zobowiązanie do przestrzegania podstawowych norm	4
1.5. Twoje obowiązki	5
2. Poszanowanie wartości etycznych	6
2.1. Poszanowanie praw człowieka	6
2.1.1. Ochrona przed Dyskryminacją	6
2.1.2. Przeciwdziałanie Mobbingowi	7
2.1.3. Mobbing a Dyskryminacja	7
2.1.4. Przeciwdziałanie Molestowaniu seksualnemu	8
2.1.5. Poszanowanie wolności zrzeszania się	8
2.1.6. Zakaz Pracy przymusowej	8
2.1.7. Zakaz pracy dzieci	9
2.2. Etyka w biznesie	9
2.2.1. Bezpieczeństwo informacji	9
2.2.2. Bezpieczne miejsce pracy	9
2.2.3. Przeciwdziałanie Korupcji	10
2.2.4. Konflikt interesów	11
2.2.5. Uczciwa konkurencja	11
2.2.6. Relacje z otoczeniem	11
2.3. Odpowiedzialność środowiskowa	12
3. Zgłaszanie nieprawidłowości	13
3.1. Informacje potrzebne do zgłoszenia nieprawidłowości	13
3.2. Zgłaszanie naruszenia Kodeksu	13
4. Informowanie o treści Kodeksu	14
5. Mechanizm monitoringu i aktualizacji treści Kodeksu	14
6. Załączniki	15
6.1. Słowniczek pojęć	15
6.2. Treść elektronicznego oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki Grupy MODIVO	17

1. Wstęp

1.1. List zarządu

Drodzy Pracownicy,

Kodeks Etyki Grupy MODIVO, który oddajemy w Wasze ręce, to nie tylko zbiór zasad i postaw dotyczących poszanowania praw człowieka czy etyki w biznesie. To przede wszystkim fundament działalności całej organizacji. Wskazane w dokumencie standardy stanowią drogowskaz dla wszystkich działań biznesowych, środowiskowych, społecznych i kulturowych, których się podejmujemy. Mając to na uwadze, zadaliśmy o to, by podstawą naszego Kodeksu były powszechnie obowiązujące i uznane normy z zakresu praw człowieka, w tym praw pracowniczych.

Świadomi naszego wpływu na otoczenie chcemy budować przyjazne środowisko pracy i osiągać jeszcze lepsze rezultaty biznesowe, priorytetyzując przy tym zasady etycznego postępowania. Niniejszy dokument określa wartości, którymi się kierujemy w relacjach wewnętrznych i z naszymi partnerami zewnętrznymi oraz wskazuje narzędzia zgłaszania nieprawidłowości. Jako Zarząd deklarujemy naszą pełną gotowość do dialogu i wspólnego działania. Nadzór nad niniejszym Kodeksem, a w szczególności przestrzeganiem zaprezentowanych wartości, pełni również Compliance Officer, który pozostaje do Waszej dyspozycji.

Jako Grupa MODIVO chcemy rozwijać się w sposób zrównoważony i odpowiedzialny, budując przy tym relacje oparte na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Dziękujemy za Waszą pracę i zaangażowanie w realizację celów, dzięki którym możemy wzmacniać naszą pozycję lidera branży. Wierzymy, że wspólnie będziemy dbać o przestrzeganie zapisów tego dokumentu i zachowanie najwyższych standardów etyki biznesowej.

Z wyrazami szacunku,
Marcin Czyczerski
Michał Mikołajczyk
Szymon Bujalski

1.2. Cel i zakres Kodeksu

Cel Kodeksu

Kodeks Etyki Grupy MODIVO (dalej nazywany również Kodeksem lub Kodeksem Etyki) określa podstawowe zasady, wskazówki dotyczące zachowania i wzorce postaw obowiązujące w Grupie MODIVO. Przestrzegając zapisów Kodeksu, wszyscy działający w jej imieniu postępują w sposób zgodny z naszymi wartościami, przepisami prawa oraz z ogólnie przyjętymi standardami etyki biznesowej.

Niniejszy Kodeks Etyki określa najważniejsze wartości, które wzmacniają proces kształtowania etycznego środowiska pracy i wzajemnego zaufania w Grupie MODIVO.

Nadrzędnym celem naszego Kodeksu Etyki jest zapewnienie postępowania zgodnego z polskimi i międzynarodowymi regulacjami prawnymi. Kodeks Etyki ma również na celu określanie jasnych ram postępowania w przypadku zaobserwowania naruszeń zasad etycznych.

Uzupełnienie dla Kodeksu stanowią inne polityki wymieniane w Kodeksie, które wraz z nim stanowią zbiór zasad etycznych, obowiązujących w Grupie MODIVO.

Zakres Kodeksu

Zapisy naszego Kodeksu Etyki dotyczą wszystkich osób świadczących pracę na rzecz spółek Grupy MODIVO, niezależnie od formy prawnej stosunku pracy, stanowiska i pełnionych funkcji. Kodeks ten stanowi oś dla działań w ramach przyjętego w Grupie MODIVO procesu należytej staranności w zakresie etyki, w tym w szczególności w obszarze praw człowieka.

Odpowiedzialność za Kodeks

Odpowiedzialność za stosowanie niniejszego Kodeksu oraz zasad w nim przewidzianych ponosi każdy z pracowników. W Grupie MODIVO nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu sprawuje Compliance Officer. W ramach Kodeksu do zakresu funkcji Compliance Officera wprowadzamy:

- Nadzór nad implementacją zasad określonych niniejszym Kodeksem poprzez planowanie i kontrolę nad modułami szkoleniowymi z zakresu etyki.
- Monitoring wpływających zgłoszeń dotyczących potencjalnych naruszeń zasad wdrażanych niniejszym Kodeksem.
- Uczestnictwo w procesach analizy zgłoszeń w/w potencjalnych naruszeń.
- Nadzór nad procesem monitoringu i aktualizacji treści niniejszego Kodeksu.

1.3. Nasza misja, wizja i wartości

Jesteśmy firmą Fashion-Tech. Inspirują nas innowacje i moda. Mamy ambicje, by być pierwszym zakupowym wyborem klientów w branży e-commerce w Polsce i Europie.

Nasze wartości

Spójność i wiarygodność

Profesjonalizm w podejściu do swojej roli; wzmacnianie zaufania w zespole oraz w ramach organizacji.

Empowerment i wspieranie

Budowanie kultury odpowiedzialności i samodzielności; angażowanie, wzmacnianie i rozwijanie innych pracowników, otwartość i empatia w relacjach z ludźmi.

Przedsiębiorczość i odpowiedzialność biznesowa

Branie odpowiedzialności za rezultat, poszukiwanie usprawnień, spojrzenie całościowe i proklienckie nastawienie.

Innowacyjność

Otwartość i ciekawość, kreatywność w ulepszaniu produktów, procesów i usług.

Podejście całościowe i promowanie współpracy

Dostrzeganie szerszej perspektywy i zależności między obszarami, myślenie kategoriami celu wspólnego.

Elastyczność i zwinność

Postrzeganie zmian jako szans, szybkie dostosowywanie się do sytuacji, sprawne reagowanie na nowe potrzeby.

1.4. Zobowiązanie do przestrzegania podstawowych norm

Zapisy naszego Kodeksu stanowią odzwierciedlenie ustaleń zawartych w najważniejszych, powszechnie uznanych normach prawnych dotyczących tematów etyki i praw człowieka:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej
- 10 Zasad United Nations Global Compact
- Osiem podstawowych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”):
 - Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej (nr 29)
 - Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej (nr 105)
 - Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (nr 100)
 - Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (nr 111)
 - Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (nr 138)

- Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci (nr 182)
- Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87)
- Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (nr 98)
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

W naszej działalności przestrzegamy wyżej wymienione normy oraz stosujemy się do zaleceń i wytycznych.

1.5. Twoje obowiązki

Jeśli znajdujesz się w grupie osób określonych w podrozdziale „Zakres Kodeksu”:

Zapoznaj się z treścią Kodeksu i procedurą zgłaszania naruszeń.

Unikaj zachowań niezgodnych z wartościami i zasadami opisanymi w Kodeksie.

Zgłoś zaobserwowane naruszenia Kodeksu.

Wesprzyj dochodzenie w przypadku ewentualnych naruszeń Kodeksu.

Złóż oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Kodeksu.

Kadra kierownicza powinna promować wartości oraz standardy etyczne Grupy MODIVO poprzez własny przykład i zachowanie zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki.

2. Poszanowanie wartości etycznych

Wartości Grupy MODIVO odgrywają kluczową rolę w codziennej działalności firmy, są zgodne z naszą misją i wizją, a także z powszechnie uznanymi normami etycznymi i regulacjami w tym obszarze. Ochrona i poszanowanie wszystkich wartości są obowiązkiem wszystkich pracowników Grupy MODIVO.

W przypadku wartości, których naruszenia w sposób szczególny wpływają na bezpieczeństwo w miejscu pracy, umieściliśmy przykłady oraz przypomnienie o możliwości zgłaszania nieprawidłowości. Szczegółowe definicje znajdują się w podrozdziale 6.1 *Słowniczek pojęć* na końcu dokumentu.

Jeżeli jesteś świadkiem lub ofiarą naruszenia zasad etycznych, możesz dokonać zgłoszenia za pomocą narzędzi opisanych w rozdziale 3. *Zgłaszanie Nieprawidłowości*.

2.1. Poszanowanie praw człowieka

2.1.1. Ochrona przed Dyskryminacją

Tworzymy środowisko pracy wolne od Dyskryminacji.

Oceny pracowników przeprowadzamy uczciwie i z poszanowaniem zasad godności. Decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy są dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów. Zapewniamy pracownikom równość w wynagrodzeniu i szansach na rozwój.

Jak może przejawiać się Dyskryminacja w miejscu pracy?

Dyskryminacja może dotyczyć zarówno pracownika, jak i osoby, która dopiero ubiega się o miejsce pracy.

Dyskryminacją na etapie postępowania rekrutacyjnego może być np. pytanie o stan cywilny i planowanie rodziny w kontekście określenia dyspozycyjności kandydata.

Przejawem Dyskryminacji są również nierówności płacowe. Występują one, gdy osoby o podobnym stażu, doświadczeniu, wykształceniu i obowiązkach otrzymują różne wynagrodzenie ze względu na wiek, płeć lub inne kryteria.

Równe szanse

W Grupie MODIVO zapewniamy pracownikom równe szanse w dostępie do rozwoju i awansu, a także dążymy do wyrównania poziomu wynagrodzeń. Cele związane z tym obszarem są elementarnym składnikiem *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy MODIVO*.

2.1.2. Przeciwdziałanie Mobbingowi

Dążymy do tworzenia relacji opartych na profesjonalizmie i wzajemnym szacunku.

Zjawisko Mobbingu jest nieakceptowalne, dlatego jako organizacja zobowiązujemy się do jego zwalczania.

Jak może wyglądać Mobbing?

Jednym z przejawów Mobbingu może być poczucie niesprawiedliwego, gorszego traktowania przez przełożonego lub współpracowników, co przekłada się na zaniżoną samoocenę. Zachowanie klasyfikujące się jako Mobbing musi być zjawiskiem długotrwałym oraz powtarzającym się regularnie, np. regularne akty przemocy psychicznej, częste nakładanie na pracownika nierealnych zadań lub notoryczne i upokarzające zaniżanie jego kompetencji zawodowych. Mobbingiem może być też regularne szerzenie nieprawdziwych informacji w celu zdyskredytowania danej osoby.

Pamiętaj! Aby zachowanie klasyfikowało się jako Mobbing, musi spełniać wszystkie wymienione niżej kryteria, a więc musi być:

- uporczywe;
- długotrwałe (przyjmuje się okres około 6 miesięcy);
- wywoływać zaniżoną samoocenę zawodową;
- mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie;
- mieć na celu izolację lub eliminację z zespołu współpracowników.

Jeżeli jesteś świadkiem lub ofiarą Mobbingu, możesz to zgłosić za pomocą narzędzi opisanych w rozdziale 3. *Zgłaszanie Nieprawidłowości*.

Szczegółowe informacje o naszym zasadach przeciwdziałania Mobbingowi znajdziesz w *Regulaminie Zgłaszania Nieprawidłowości*.

2.1.3. Mobbing a Dyskryminacja

Osoba będąca ofiarą Dyskryminacji to osoba nierówno traktowana ze względu na jedną z Cech prawnie chronionych. W przypadku definicji Mobbingu nie ma odniesienia do Cech prawnie chronionych. Ofiarą Mobbingu może być wyłącznie pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoba współpracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej może dochodzić roszczeń z przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących naruszenia dóbr osobistych. Mobbing musi spełniać ponadto 5 kryteriów wymienionych w podrozdziale 2.1.2. *Przeciwdziałanie Mobbingowi*. Dyskryminacja może być jednorazowym zdarzeniem.

2.1.4. Przeciwdziałanie Molestowaniu seksualnemu

Przeciwdziałamy Molestowaniu seksualnemu.

Molestowanie seksualne jest zachowaniem godzącym w godność człowieka, dlatego nasza organizacja dąży do zapewnienia pracownikowi bezpiecznego i komfortowego otoczenia pracy oraz oferuje pomoc w rozwiązywaniu konfliktów.

Jaką formę przybiera Molestowanie seksualne w miejscu pracy?

Zwróć uwagę na różne formy, jakie może przyjmować Molestowanie seksualne. Molestowanie może przyjąć formę werbalną – będą to przykładowo propozycje stosunku seksualnego w zamian za formy korzyści, np. awans lub podwyżkę.

Niewerbalną formą Molestowania seksualnego będą przykładowo natrętne i niechciane treści o tematyce erotycznej, uporczywe wpatrywanie się w daną osobę.

Molestowanie seksualne przyjmuje również formę fizyczną. Będą to zachowania związane z niechcianym dotykiem i kontaktem o charakterze seksualnym, do którego ofiara jest zmuszana.

2.1.5. Poszanowanie wolności zrzeszania się

Szanujemy Wolność zrzeszania się.

Naszym pracownikom zapewniamy poszanowanie ich praw do organizowania się w ramach związków zawodowych.

Czym jest naruszenie wolności zrzeszania się?

Przykładami naruszeń w tym zakresie mogą być:

- Zniechęcanie pracowników do wstępowania do związków zawodowych;
- Zastraszanie pracowników i zachowania antyzwiązkowe;
- Promowanie zdominowanych przez pracodawcę struktur i mechanizmów angażowania pracowników oraz nieuczciwych praktyk w zakresie stosunków pracowniczych;
- Odmowa prowadzenia negocjacji w dobrej wierze;
- Wpływ kontraktów krótkoterminowych i innych form kontraktów tymczasowych oraz nieformalnego zatrudnienia na zdolność pracowników do organizowania się w związki;
- Systemowy lub zorganizowany opór i wrogość pracodawcy wobec związków zawodowych.¹

2.1.6. Zakaz Pracy przymusowej

W Grupie MODIVO nie tolerujemy Pracy przymusowej.

Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywanie zadań pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości,

¹ Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylny – odzieżowym i obuwniczym.

dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

2.1.7. Zakaz pracy dzieci

W Grupie MODIVO nie zatrudniamy i nie tolerujemy pracy dzieci.

Zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy najniższy wiek pracownika nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż piętnaście lat. W Karcie Praw Podstawowych zapisano, że praca dzieci jest zakazana.

Młodociani dopuszczeni do pracy muszą mieć zapewnione warunki pracy odpowiednie dla ich wieku oraz być chronieni przed wyczerpaniem ekonomicznym oraz jakąkolwiek pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, moralnemu i społecznemu albo utrudniać im edukację.²

2.2. Etyka w biznesie

2.2.1. Bezpieczeństwo informacji

Chronimy i zabezpieczamy przed ewentualnym udostępnieniem osobom nieuprawnionym wszelkie informacje posiadające wartość gospodarczą, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę Grupę. Informacje poufne wykorzystujemy jedynie do realizacji obowiązków służbowych, które wymagają do nich dostępu. Jesteśmy świadomi, że przekazanie lub wykorzystanie informacji poufnych może skutkować sankcjami prawnymi. Chronimy nie tylko informacje poufne, ale także informacje wrażliwe, dane osobowe oraz wszelkie istotne informacje, w których posiadaniu jesteśmy.

Szczegółowe zasady dotyczące bezpieczeństwa danych, w tym danych osobowych w Grupie MODIVO, zostały opisane w *Polityce Ochrony Danych Osobowych* oraz *Polityce Bezpieczeństwa Informacji*.

2.2.2. Bezpieczne miejsce pracy

Dbamy o to by każda osoba zatrudniona w Grupie MODIVO była bezpieczna podczas wykonywania swoich obowiązków.

Nie tolerujemy ignorowania podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy („BHP”) i wspomagamy ich propagowanie.

² Art. 32 Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych w pracy - Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r.

Podstawowe obowiązki pracownika

Do podstawowych obowiązków pracownika w zakresie przestrzegania zasad BHP należy:

- znajomość przepisów i zasad BHP, udział w szkoleniu i instruktazu z tego zakresu oraz poddanie się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- stosowanie środków ochrony zbiorowej, a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim, a także stosowanie się do wskazań lekarskich;
- niezwłoczne poinformowanie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeganie współpracowników i innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o niebezpieczeństwie;
- współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących BHP.³

Łamanie przepisów i zasad BHP może mieć nie tylko poważne konsekwencje prawne, ale również zagrażać zdrowiu i życiu Twojemu i Twoich współpracowników.

Jeśli jesteś świadkiem łamania przepisów BHP zgłoś ten fakt swojemu przełożonemu lub skorzystaj z mechanizmu opisanych w rozdziale 3. *Zgłaszania nieprawidłowości*.

Pełne informacje na temat obowiązujących w Grupie MODIVO zasad BHP otrzymasz podczas szkolenia. Instrukcje BHP obowiązujące w naszej Grupie dostępne są w Intranecie (zakładka: *BHP i przepisy przeciwpożarowe*).

2.2.3. Przeciwdziałanie Korupcji

Prowadzimy politykę zero tolerancji dla Korupcji.

Zobowiązujemy pracowników do stosowania poniższych zasad:

- nieoferowania i niewręczania jakiejkolwiek korzyści majątkowej lub osobistej;
- nieprzyjmowania jakiegokolwiek rodzaju korzyści majątkowej lub osobistej;
- odmawiania przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej;
- nienakłaniania do wręczenia korzyści majątkowej lub osobistej;
- promowania zachowań etycznych i przejrzystego postępowania wśród współpracowników i partnerów biznesowych;
- niepodejmowania działań, które mogłyby narazić spółkę z Grupy MODIVO na ryzyko nieprzestrzegania przepisów antykorupcyjnych;
- informowanie o wszelkich podejrzeniach oraz przejawach popełnienia czynu Korupcji.

³ Art. 211- Dz.U.2020.0.1320t.j. - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Jeśli chcesz dokonać zgłoszenia dotyczącego Korupcji, zapoznaj się z informacjami znajdującymi się w rozdziale 3. *Zgłaszania nieprawidłowości* lub w Intranecie (zakładka: *Sygnalista*).

2.2.4. Konflikt interesów

Unikamy sytuacji, w których nasz osobisty interes może kolidować z interesem Grupy.

Przyjmujemy, że pracownik znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy na jego decyzje podejmowane w ramach posiadanych kompetencji wpływa interes osobisty lub majątkowy, lub interes innej osoby lub podmiotu, który jest sprzeczny z interesem Spółki lub spółek z Grupy MODIVO. Konflikt interesów to także sytuacja, gdy interes osobisty lub majątkowy pracownika (lub osób mu bliskich) koliduje z interesem Spółki.

Osobiste interesy pracownika obejmują również interesy osób bliskich (takich jak krewni, powinowaci, partnerzy życiowi, inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym) lub osób, z którymi pracownik utrzymuje bliskie pozazawodowe relacje.

2.2.5. Uczciwa konkurencja

Stawiamy sobie ambitne cele i dążymy do ich realizacji. Dostrzegamy szanse rozwoju i wykorzystujemy je, ale wyłącznie z poszanowaniem zasad uczciwej konkurencji. Nigdy nie zawieramy formalnych lub nieformalnych porozumień z konkurentami, ograniczających handel lub wykluczających z rynku innych konkurentów. Podczas kontaktu z konkurencją zachowujemy ostrożność i unikamy wątpliwych zachowań. Nie pozyskujemy i nie wykorzystujemy informacji poufnych dotyczących konkurencji, stanowiących własność konkurencji i osób trzecich.

2.2.6. Relacje z otoczeniem

Budujemy wartość z naszymi interesariuszami. Dbamy o transparentny przepływ informacji i uwzględniamy opinie interesariuszy, kształtując nasz produkt. W relacjach z naszymi interesariuszami kierujemy się zasadami wynikającymi z Wartości Grupy MODIVO.

Klienci

W relacjach z klientem zachowujemy najwyższy standard kultury osobistej i dbamy o wizerunek firmy. Osoby objęte zakresem Kodeksu zobowiązujemy do dostarczania klientowi rzetelnych i prawdziwych informacji o produktach Spółki.

Dostawcy

W relacjach z naszymi dostawcami osoby objęte zakresem Kodeksu powinny dbać o zachowanie bezstronności i obiektywizmu i unikać wszelkich sytuacji mających znamiona Korupcji lub konfliktu interesów. Umowy z dostawcami powinny być zawierane zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Klienci

Klienci mają możliwość komunikacji z Grupą MODIVO za pośrednictwem zakładki kontakt na platformach sprzedażowych dostępnych w danym kraju.

MODIVO

eobuwie.pl

modivo.pl/kontakt

eobuwie.com.pl/kontakt

Dostawcy

Szczegółowe zasady obowiązujące dostawców Grupy MODIVO zostały ujęte w *Kodeksie Postępowania dla Dostawców*.

MODIVO
GROUP

corporate.modivo.com/nasze-podejscie

2.3. Odpowiedzialność środowiskowa

Podejmując każde działanie mamy na uwadze dobro środowiska.

Zmiany klimatyczne stanowią globalne i indywidualne wyzwanie, z którym każdy mierzy się również w miejscu pracy. Jako Grupa MODIVO zobowiązujemy się do stosowania się do obowiązujących regulacji prawnych w obszarze środowiskowym. Nasze podejście do zarządzania wpływem środowiskowym budujemy na podstawie globalnie uznanych polityk, przede wszystkim Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, Porozumienia Paryskiego oraz Taksonomii UE.

Mając na uwadze wpływ naszej działalności na środowisko naturalne, wdrożyliśmy System Zarządzania Środowiskowego, który zobowiązuje nas do:

- przestrzegania wymagań prawnych i innych regulacji związanych z ochroną środowiska przyjętych przez Spółkę;
- prowadzenia działalności z zapewnieniem bezpiecznego środowiska pracy dla pracowników i współpracowników;
- minimalizacji oddziaływania Spółki na środowisko naturalne;
- ochrony środowiska, a w szczególności zapobiegania zanieczyszczeniom;
- ciągłego doskonalenia wdrożonego Systemu Zarządzania Środowiskowego.

Szczegółowe zasady dotyczące organizacji procesu logistycznego zostały opisane w *Polityce Środowiskowej* oraz *Wymaganiach środowiskowych dla dostawców i podwykonawców*.

Wpływ środowiskowy Grupy podlega również ciągłej ocenie i optymalizacji w ramach *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy MODIVO*. Odpowiedzialność względem środowiska naturalnego wynika ze wszystkich filarów naszej odpowiedzialności (stawiamy na transparentność, cyrkularność, niskoemisyjność i odpowiedzialność w biznesie) i jest istotna oraz uwzględniana w planach strategicznych w zakresie zrównoważonego rozwoju. Nasze cele strategiczne podlegają monitoringowi i cyklicznej rewizji.

Oczekujemy, że nasi dostawcy będą również stosować w swojej działalności najwyższe standardy zgodności środowiskowej.

3. Zgłaszanie nieprawidłowości

Naruszenie Kodeksu możesz zgłosić zgodnie z poniższymi zasadami. Reagując, dajesz nam szansę na zbadanie sprawy i wypracowanie rozwiązania.

Zgłoszenia może dokonać osoba pracująca dla spółek z Grupy MODIVO niezależnie od zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji oraz formy współpracy, byli pracownicy lub byli współpracownicy oraz każdy, kto posiada wiedzę o naruszeniu Kodeksu.

3.1. Informacje potrzebne do zgłoszenia nieprawidłowości

Zgłoszenie powinno zawierać następujące informacje:

- rodzaj zgłaszanej nieprawidłowości;
- miejsce/obszar naruszenia;
- czas naruszenia - podaj godzinę i datę oraz informację czy nieprawidłowość ma charakter cykliczny;
- dokumentacja w dowolnej formie, jeśli masz do niej dostęp. Jeśli wiesz, że dokumentacja istnieje, ale nie masz do niej dostępu, określ rodzaj dokumentacji oraz miejsce, gdzie można ją znaleźć;
- opisz działania, które zostały podjęte w związku z nieprawidłowością.

Uwaga! Przed przestaniem zgłoszenia zapoznaj się z informacjami dotyczącymi poufności danych. Nie przekazuj żadnych danych osobowych, które nie są bezpośrednio związane ze zgłoszeniem. Jeśli takie informacje zostaną przesłane, możemy je usunąć bez powiadomienia.

3.2. Zgłaszanie naruszenia Kodeksu

Naruszenia Kodeksu zgłosisz:

Wypełniając formularz na stronie

signal.eobuwie.pl – dla nieprawidłowości związanych ze Spółką MODIVO SA i spółkami zależnymi

signal.eoblog.pl – dla nieprawidłowości występujących w obszarze funkcjonowania eobuwie.pl Logistics Sp. Z o.o.

Listownie

MODIVO SA/ Eobuwie.pl Logistics Sp. Z o.o.
(z dopiskiem „Pełnomocnik ds. Sygnalistów”)
Nowy Kisielin – ul. Nowa 9
66-002 Zielona Góra

Telefonicznie

(8:00-16:00)

+48 573 003 675 – dla nieprawidłowości związanych ze Spółką MODIVO SA

+48 573 003 676 – dla nieprawidłowości występujących w obszarze funkcjonowania eobuwie.pl Logistics Sp. Z o.o.

Osobiście

Po wcześniejszym telefonicznym umówieniu spotkania z Pełnomocnikiem ds. Sygnalistów w siedzibie Grupy MODIVO.

4. Informowanie o treści Kodeksu

Zobowiązujemy osoby objęte zakresem Kodeksu do zapoznania się z jego treścią. Osoby objęte zakresem Kodeksu mają również obowiązek uczestnictwa we wszystkich szkoleniach dotyczących Kodeksu Etyki. Zapewniamy implementację bloku szkoleniowego dotyczącego etyki do szkolenia onboardingowego. Pod koniec szkolenia każdy uczestnik jest zobowiązany do złożenia oświadczenia elektronicznego o zapoznaniu się z treścią Kodeksu (załącznik 6.2).

Po każdej istotnej aktualizacji Kodeksu Etyki, zobowiązujemy się do poinformowania pracowników o zmianach w terminie nie dłuższym niż 14 dni.

Jako Grupa MODIVO zobowiązujemy się do umieszczenia informacji o Kodeksie we wspólnej przestrzeni spółek Grupy MODIVO:



Kodeks w języku polskim

corporate.modivo.com/nasze-podejscie



Kodeks w języku angielskim

corporate.modivo.com/en/our-approach

5. Mechanizm monitoringu i aktualizacji treści Kodeksu

Compliance Officer jest zobowiązany do cyklicznej (co roku) rewizji treści Kodeksu w świetle najnowszych zmian w prawie międzynarodowym i krajowym oraz zgodnie z potrzebami organizacji.

Rewizje Kodeksu Etyki mogą być dokonywane częściej w uzasadnionych okolicznościach, np. poparty dowodami brak funkcjonalności operacyjnej Kodeksu lub zmiany prawne wymagające wprowadzenia natychmiastowych regulacji w podejściu Grupy do zarządzania obszarem etyki.

Wszelkie inicjatywy rewizyjne zgłoszone do Kodeksu Postępowania dla Dostawców Grupy MODIVO stanowią podstawę do rozpoczęcia Rewizji Niestandardowej tego Kodeksu z uwagi na dużą zbieżność zapisów obu dokumentów.

6. Załączniki

6.1. Słowniczek pojęć

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) – jest to ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych, mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne.

Cecha prawnie chroniona – niektóre cechy tożsamości człowieka, które są nabyte (np. religia, światopogląd) bądź wrodzone (np. kolor skóry, płeć) w szczególny sposób mogą narazić daną osobę na Dyskryminację. W Kodeksie Pracy określono cechy takie jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Compliance Officer – osoba odpowiedzialna za minimalizowanie ryzyka braku zgodności działań przedsiębiorstwa z regulacjami prawnymi, normami bądź zestawami zaleceń, w celu zapobiegania stratom finansowym lub utracie reputacji.

Dyskryminacja – to sytuacja, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji.

Grupa MODIVO – MODIVO SA wraz ze wszystkimi spółkami zależnymi.

Korupcja – oznacza obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek korzyści majątkowej, osobistej lub innej, dla niej samej lub jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji bądź obietnicy takich czynności w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej.

Młodociany dopuszczony do pracy – Międzynarodowa Organizacja Pracy w konwencji Nr. 138 wskazuje na możliwe ramy dopuszczenia osób poniżej 18 roku życia do wykonywania lżejszych prac z zastrzeżeniami. W praktyce kwestia wiążące są postanowieni prawodawstwa krajowego w zakresie ustalania dopuszczalnego wieku dopuszczenia do wykonywania pracy.

Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.⁴ Według MOP Mobbing to obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników.

⁴ Art. 943 § 2 ustawy z 26.6.1974r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm., dalej: KP)

Molestowanie seksualne – to sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.⁵ Zachowania stanowiące Molestowanie seksualne są niechciane i nieakceptowane.⁶

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy, organizacja afiliowana ONZ (Organizacja Narodów Zjednoczonych) zajmująca się problematyką pracowniczą, w szczególności ochroną przed Pracą przymusową, pracą dzieci, ochroną wolności zrzeszania się.

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju zrzeszająca 37 państw wysokorozwiniętych. Jej celem jest wspierania państw członkowskich w osiągnięciu wzrostu gospodarczego i poprawie jakości życia obywatelskiego. Polska jest jej członkiem od 1996 roku.

Pełnomocnik ds. Sygnalistów – Pracownik lub współpracownik powołany przez Zarząd Spółki, w szczególności do przyjmowania zgłoszeń dotyczących Nieprawidłowości i prowadzenia postępowania w ich zakresie.

Praca przymusowa – każdy typ pracy, niezależnie od stosunku czy legalności zatrudnienia, którą zarówno osoba dorosła, jaki i dziecko, niezależnie od obywatelstwa, wykonują pod przymusem, tj. pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.⁷

Sygnalista – (whistleblower) to osoba dokonująca zgłoszenia dotyczącego nieprawidłowości, np. naruszenia wartości opisanych w rozdziale 2. *Poszanowanie wartości etycznych*. Aby uznać osobę za Sygnalistę muszą zostać spełnione warunki:

- Sygnalista to osoba, która posiada ważne w jej rozumieniu informacje, które stanowią dowód zaistnienia nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa;
- informacje te muszą być oparte na faktach wskazujących, że mogło dojść do powstania nieprawidłowości, wskutek czego mogły zostać naruszone przepisy prawa oraz zasady Kodeksu Etyki;
- Sygnalista musi chcieć dokonać zgłoszenia i podjąć w tym celu odpowiednie konkretne działania;
- osoba dokonująca zgłoszenia musi dokonać zgłoszenia w dobrej wierze, co do tego, że jej zgłoszenie służy ważnym celom publicznym, a nie jest jedynie próbą zemścić się lub wyrządzenia krzywdy.

United Nations Global Compact – pakt pod egidą ONZ (Organizacja Narodów Zjednoczonych) mający na celu propagowanie zasad zrównoważonego biznesu.

Wolność zrzeszania się – jest prawem do stowarzyszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych. Obejmuje ono w szczególności prawo do tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków. Wolność zrzeszania się jest zapewniona w wielu aktach prawnych m.in. Konstytucji RP, Karcie Praw Podstawowych UE.

⁵ Art. 4 lit. d. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG

⁶ Definicję molestowania seksualnego znajdziemy również w konwencjach MOP oraz w Rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 48/104 w sprawie Deklaracji o eliminacji przemocy wobec kobiet.

⁷ Art. 2 Ust. 2 Konwencji Nr 29 Dotycząca Pracy Przymusowej lub Obowiązkowej przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r. (Dz.U.1959.20.122)

6.2. Treść elektronicznego oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki Grupy MODIVO

Oświadczam, że zapoznałem(-am) się z niniejszym dokumentem, zasady w nim zawarte są dla mnie zrozumiałe i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

Potwierdzam i oświadczam
