

Kodeks Postępowania dla Dostawców i Kontrahentów Grupy Kapitałowej VRG S.A.

Wstęp

VRG S.A. jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. od 1993 r. Grupa Kapitałowa VRG S.A. (dalej: „Grupa”) specjalizuje się w projektowaniu oraz dystrybucji wysokiej jakości kolekcji mody dla mężczyzn i kobiet oraz biżuterii. Jest ona właścicielem bardzo dobrze rozpoznawalnych znaków towarowych w pięciu głównych liniach: Vistula, Bytom, Wólczanka, Deni Cler Milano i W.KRUK. Grupa koncentruje się na zarządzaniu markami, projektowaniu odzieży i biżuterii oraz rozwoju własnej sieci sprzedaży w obydwu głównych segmentach (odzieżowym i jubilerskim).

Obecne oblicze Grupy ukształtowane zostało w wyniku intensywnego procesu fuzji, przejęć i restrukturyzacji, dokonanego w ciągu ostatnich lat. VRG S.A. nabywała i tworzyła nowe marki odzieżowe, odnowiła wizerunek najbardziej rozpoznawalnych marek własnych oraz wzmocniła swoją pozycję rynkową perspektywnym segmentem jubilerskim. Proces rozwoju obejmował połączenie ze spółką giełdową Wólczanka S.A. w 2006 r., uzyskanie kontroli nad spółką giełdową W.KRUK S.A. z siedzibą w Poznaniu, a pośrednio nad DCG S.A. w 2008 r. oraz formalne połączenie przez przejęcie majątku W.KRUK S.A. z siedzibą w Poznaniu w grudniu 2008 r., a następnie wyodrębnienie działalności jubilerskiej do spółki zależnej W.KRUK S.A. z siedzibą w Krakowie poprzez aport zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Ostatnim jak dotychczas etapem tej strategii była fuzja z giełdową spółką Bytom S.A. dokonana formalnie w listopadzie 2018 r. W efekcie tych intensywnych działań VRG S.A. zbudowała grupę kapitałową skupiającą znane polskie marki działające na rynku mody, biżuterii i towarów luksusowych.

Od 2000 roku podstawą strategii VRG S.A. jest realizacja wizji „Domu Marek” i dystrybutora na rynku detalicznym. W obliczu spadku przychodów z eksportu przerobowego spowodowanego odchodzeniem zleceniodawców z Europy Zachodniej na bardziej konkurencyjne rynki krajów Dalekiego Wschodu, własny potencjał produkcyjny Grupy jest stopniowo ograniczany w celu jego dostosowania do istniejących możliwości sprzedaży na rynku krajowym i zagranicznym. Działalność produkcyjna jest przenoszona do innych wyspecjalizowanych podmiotów krajowych i zagranicznych, nie powiązanych kapitałowo i organizacyjnie z VRG S.A.

Grupa od lat dynamicznie rozwija własną sieć sprzedaży detalicznej.

Dominująca działalność operacyjna Grupy związana jest aktualnie z rozwojem następujących marek:

- Vistula – na rynku polskim od 1967 roku, life-stylowa moda męska obejmująca także klasyczną kolekcję krawiecką submarki Lantier oraz kolekcję submarki Vistula Red będącej odbiciem najnowszych trendów w modzie.
- Bytom – marka istniejąca na rynku polskim od 1945 roku, oferująca kolekcje mody męskiej.
- Wólczanka – marka istniejąca od 1948 roku, występuje na rynku jako butik z ofertą koszul damskich i męskich, w tym także ekskluzywnej linii submarki Lambert.

- W.KRUK – najstarsza polska marka jubilerska, łącząca innowacyjność z tradycją rzemieślniczą o rodowodzie sięgającym 1840 roku. Oferta marki W.KRUK obejmuje biżuterię oraz zegarki światowych oraz szwajcarskich marek.
- Deni Cler Milano – marka wywodząca się z Mediolanu, zarządzana przez spółkę zależną DCG S.A., oferująca luksusową odzież dla kobiet.

Grupa posiada zarówno własną produkcję, jak i sprawdzonych zewnętrznych dostawców w segmencie odzieżowym, obuwniczym oraz jubilerskim, a także współpracuje z kontrahentami w różnych dziedzinach związanych ze swoją działalnością. Działalność Grupy ma wpływ na gospodarkę oraz życie wielu pracowników na całym świecie. Grupa w swoich działaniach kieruje się dobrem interesariuszy i odpowiedzialnego społecznie biznesu.

Grupa stawia na długoterminowe relacje z dostawcami oraz kontrahentami i długofalową współpracę opartą na wzajemnym zaufaniu. Grupie zależy na dostawcach oraz kontrahentach, którzy dysponują odpowiednim doświadczeniem w produkcji i „know-how”. Zwracają uwagę na jakość wykończenia produktów lub jakość świadczonych usług, ale także posiadają potencjał rozwoju współpracy w dłuższym okresie czasu. Przy wyborze dostawców oraz kontrahentów oprócz oferowanej jakości, brane są pod uwagę także: konkurencyjne ceny, akceptowalne terminy realizacji zamówień oraz przestrzeganie zasad poufności w procesie projektowym i produkcyjnym oraz relacjach biznesowych. Grupa oczekuje również od swoich dostawców oraz kontrahentów przestrzegania powszechnie przyjętych w społeczności międzynarodowej norm pracy, w tym konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), poszanowania zasad odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju oraz dążenia do ulepszania i rozwoju swoich dobrych praktyk we wszystkich obszarach swojej działalności.

Grupa podejmuje szereg działań i prac, których celem jest poszanowanie praw człowieka. W sierpniu 2017 roku VRG S.A. jako podmiot dominujący w Grupie przystąpiła do partnerstwa na rzecz tłumaczenia wytycznych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dotyczących należytej staranności w odpowiedzialności łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i skórzanym. Inicjatorem akcji było Ministerstwo Rozwoju w Polsce. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialności łańcuchów dostaw w sektorze tekstylny - odzieżowym i obuwniczym mają pomóc przedsiębiorstwom we wdrażaniu rekomendacji dotyczących należytej staranności w całym łańcuchu dostaw przemysłu odzieżowo-obuwniczego. Celem jest zapobieganie i przeciwdziałanie potencjalnym negatywnym skutkom działalności przedsiębiorstw oraz ich łańcuchów dostaw jak i wzmocnienie wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społeczeństwami, w których działają.

Realizacja powyższych wartości dotyczy także segmentu jubilerskiego Grupy, dlatego też W. KRUK S.A. preferuje korzystanie z usług dostawców należących do Responsible Jewellery Council (RJC), międzynarodowej organizacji non-profit ustanawiającej standardy branży jubilerskiej, która została powołana w celu promowania odpowiedzialnych praktyk etycznych, społecznych i środowiskowych oraz poszanowania praw człowieka w odniesieniu do łańcucha dostaw metali i kamieni szlachetnych. Organizacji zależy przede wszystkim na wprowadzaniu do sprzedaży metali i kamieni szlachetnych, które posiadają certyfikat potwierdzający pozyskanie surowca w sposób ekologiczny oraz z przestrzeganiem warunków pracy. Równie pożądanym przez W.KRUK S.A. standardem etycznym jest certyfikat Business Social Compliance Initiative (BSCI), którego podstawą jest przestrzeganie prawa pracy,

przeciwdziałanie praktykom dyskryminującym oraz stwarzanie bezpiecznych warunków pracy, z poszanowaniem środowiska naturalnego. Cenione jest również przez Grupę spełnianie przez powyższe podmioty normy PN-EN ISO 9001 określającej wymagania, które powinien spełniać system zarządzania jakością w organizacji, a także przeprowadzanie audytów SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) według metodologii SMETA, która pozwala na ocenę warunków w miejscu pracy oraz poziomu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Niniejszy Kodeks Postępowania dla Dostawców i Kontrahentów Grupy Kapitałowej VRG S.A. (**zwany dalej: Kodeksem**) określa wymagania Grupy wobec jej dostawców, ich poddostawców oraz pozostałych kontrahentów, zarówno krajowych jak i zagranicznych. Kodeks odnosi się zarówno do zapisów prawa krajowego (polskiego) jak i międzynarodowego oraz do wartości etycznych Grupy. Jego podstawowym celem jest zapewnienie bezpieczeństwa w zakładach produkcyjnych, jak najlepszych warunków pracy (godnego wynagrodzenia, zakazu pracy dzieci, równego traktowania) oraz jak najbardziej kompleksowej ochrony środowiska naturalnego. Dlatego tak ważne jest, żeby wszyscy dostawcy Grupy i ich pracownicy znali jego zapisy, na bieżąco się do nich stosowali oraz posiadali stosowną dokumentację. Niniejszy Kodeks może być zmodyfikowany w przyszłości, wraz z rozwojem Grupy, o czym dostawcy Grupy będą odpowiednio informowani.

1. Wymogi prawne

Zgodnie z zasadami wyznawanymi przez Grupę, każdy z dostawców oraz kontrahentów przy dokonywaniu wszelkich czynności powinien stosować się do obowiązujących przepisów prawnych krajów, w których działają.

- a) W przypadku niezgodności któregośkolwiek z wymogów niniejszego Kodeksu z regulacjami prawnymi danego państwa lub terytorium, należy bezwzględnie stosować się do obowiązujących przepisów prawa z uwzględnieniem regulacji najbardziej korzystnych dla pracowników, jednakże o takiej sytuacji dostawca lub kontrahent zobowiązany jest poinformować przedstawicieli Grupy przed podpisaniem oświadczenia o zapoznaniu się i przestrzeganiu niniejszego Kodeksu. W powyższej sytuacji, w której krajowe przepisy prawa stałyby w sprzeczności z zasadami i standardami zawartymi w Kodeksie, dostawcy lub kontrahenci powinni szukać sposobów przestrzegania tych zasad i standardów w najpełniejszym stopniu, jaki nie oznaczałby dla nich naruszenia prawa krajowego;
- b) Dostawca Grupy zobligowany jest także do przestrzegania wszelkich innych unormowań i standardów obowiązujących w branży, a także odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) oraz postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a ponadto Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.
- c) Wartościami etycznymi Grupy, którymi są: współpraca, profesjonalizm, szacunek, transparentność.
- d) Za sprzeczność z przepisami prawnymi danego państwa lub terytorium nie można uznać sytuacji, w której postanowienia i wymogi wskazane w Kodeksie cechowałyby się bardziej restryktywnym charakterem niż regulacje określone w prawie państwowym, co jest przejawem promowania koncepcji biznesu społecznie odpowiedzialnego, przewidującej kierowanie się również kwestiami pozafinansowymi w zakresie wymagań stawianych dostawcom lub kontrahentom Grupy.

2. Warunki zatrudnienia, dobrowolność i warunki pracy, pracownicy niepełnoletni

Grupa Kapitałowa VRG S.A. ma na względzie nie tylko dobro swoich pracowników, ale także pracowników swoich partnerów biznesowych, dostawców czy podwykonawców.

2.1. Dobrowolność podejmowanej pracy

Grupa przyjmuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form pracy przymusowej (obszernie scharakteryzowanej w konwencji ILO nr 29) we własnej działalności oraz w łańcuchach dostaw. W związku z powyższym:

- a) pracownicy dostawców oraz ich kontrahentów podejmują i wykonują pracę dobrowolnie;
- b) zakazana jest praca przymusowa dla odpracowania długu oraz wszelkie inne formy pracy niebędącej świadomym i wolnym wyborem pracownika;
- c) dostawcy oraz kontrahenci zobowiązani są do niekorzystania z żadnego z rodzajów pracy oraz zatrudnienia pod przymusem, a w szczególności z form pracy niewolniczej lub z wykorzystaniem więźniów, które ujęte zostały w konwencjach nr 29 i 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- d) Grupa nie akceptuje ani nie dopuszcza wśród swoich dostawców i kontrahentów praktyk polegających na przymusowym deponowaniu dokumentów tożsamości oraz kwot pieniężnych przez pracowników w celu ograniczenia ich swobody podejmowania lub wykonywania pracy;

- e) Grupa propaguje wśród swoich dostawców i kontrahentów działania polegające na rozwijaniu procesów kwalifikacyjnych dla agencji rekrutacyjnych oraz wprowadzaniu dla kadr zajmujących się zatrudnianiem pracowników szkoleń, które obejmowałyby poszerzanie znajomości międzynarodowych standardów dotyczących pracy przymusowej.

2.2. Praca Dzieci

Zgodnie z Konwencją o Prawach Dziecka ONZ oraz Konwencją nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dzieckiem jest osoba, która nie ukończyła 18 roku życia. Grupa nie toleruje zatrudniania dzieci, dlatego też bezwzględnie zobowiązuje swoich dostawców i kontrahentów do przestrzegania poniższych wymogów:

- a) zatrudnienie osoby poniżej 15 roku życia jest niedopuszczalne, jednak w wyjątkowych przypadkach najniższy dopuszczalny wiek zatrudnienia może stanowić 14 lat, o ile rozwiązanie takie jest do pogodzenia z prawem krajowym. W sytuacji, gdy najniższy dopuszczalny wiek zatrudnienia określony jest przez przepisy prawne danego państwa lub terytorium jako wyższy niż 15 lat, dostawca zobowiązany jest dostosować się do wymagań prawodawcy;
- b) dostawca musi podejmować środki zapobiegawcze w celu wykluczenia możliwości zatrudnienia osób poniżej prawnie dozwolonego wieku;
- c) Powyższe wymagania oparte są na Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

2.3. Młodociani pracownicy

Grupa respektuje prawo każdego człowieka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym i wykonywaniem pracy grożącej niebezpieczeństwem lub ograniczającej możliwość kształcenia się, bądź stanowiącej zagrożenie dla zdrowia lub rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy społecznego. Młodociani pracownicy, którzy osiągnęli najniższy dopuszczalny wiek zatrudnienia, lecz nie ukończyli jeszcze 18 roku życia, powinni przy okazji jakiegokolwiek formy zatrudnienia lub pracy wykonywać jedynie zadania takie, które ze względu na ich charakter oraz warunki nie zagrażają ich życiu, zdrowiu lub moralności.

2.4. Humanitarne traktowanie

Grupa ceni ochronę dóbr osobistych oraz uniwersalne wartości dotyczące postępowania wobec każdego człowieka, które określone zostały w aktach organizacji międzynarodowych (w szczególności w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ) oraz ustawodawstwach krajowych. Z tego powodu dostawcy i kontrahenci powinni traktować wszystkich swoich pracowników z należyтым szacunkiem, a także poszanowaniem ich godności. Wszelkie formy znęcania się psychicznego, fizycznego, na tle seksualnym oraz rasistowskim są surowo zabronione. Upokarzanie słowne, fizyczne oraz wszelkie inne przejawy niehumanitarnego traktowania pracowników są nieakceptowalne pod żadnym względem. Pracownik nie może być nakłaniany lub zmuszany do wykonywania obowiązków niezgodnych z jego fizycznymi, psychicznymi lub emocjonalnymi możliwościami. Godność i nietykalność osobista to podstawowe prawa człowieka. Wszelkie procedury dyscyplinujące pracowników powinny być jawne, dostępne, godne i udokumentowane.

2.5. Dyskryminacja

Niedopuszczalne jest stosowanie przez dostawców i podwykonawców lub innych kontrahentów Grupy praktyk dyskryminacyjnych w odniesieniu do osób rekrutowanych,

starających się o awans, zatrudnionych u danego pracodawcy oraz nie powinny być one przyczyną do rozwiązania umowy o świadczenie pracy. Pracownicy migracyjni powinni mieć te same prawa, co pracownicy lokalni.

Zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 i nr 111 oraz Konwencją CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*), za szczególny przejaw praktyki dyskryminacyjnej uważa się nietolerancję wobec: rasy, kasty, pochodzenia etnicznego, pochodzenia społecznego, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, religii, narodowości, wieku, przynależności do płci i/lub związku lub przynależności politycznej.

2.6. Dokument zatrudnienia, polityka wynagrodzeń oraz godziny pracy

Formę zatrudnienia pracownika oraz jej warunki powinien określać w każdym przypadku odpowiedni dokument w formie pisemnej. Każda procedura, na podstawie której dochodzi do zatrudnienia powinna być zgodna z przepisami prawa obowiązującymi w danym państwie i udokumentowana w formie pisemnej. W dokumencie w przejrzysty sposób powinny być zawarte warunki zatrudnienia, prawa i obowiązki pracownika. Ponadto:

- a) pracownik powinien mieć prawo do rozwiązania stosunku pracy, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia zgodnego z prawem i postanowieniami dokumentu określającego warunki jego zatrudnienia;
- b) niedozwolone jest zatrudnianie pracowników w przypadku braku dostatecznie jasnych warunków, które określałyby wynagrodzenie i zasady jego przyznawania, przewidziany okres trwania umowy, zakres wykonywanych obowiązków oraz czas pracy;
- c) wszelkie kary oraz potrącenia, które negatywnie wpływałyby na wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia, mogą być stosowane jedynie w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy prawa, o ile zostały dopuszczone przez postanowienia umowy obowiązującej pracownika;
- d) zgodnie z art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu oraz jego rodzinie godną egzystencję, dlatego też wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż płaca minimalna obowiązująca w danym kraju. Wynagrodzenie musi ponadto być wypłacane w sposób regularny oraz odpowiadać doświadczeniu, wydajności i kwalifikacjom pracownika;
- e) dostawcy lub podwykonawcy powinni ustalać godziny pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi. Zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 47 dotyczącą skrócenia czasu pracy do 48 godzin tygodniowo, łączna liczba przepracowanych godzin w każdym 7-dniowym okresie nie może przekraczać 48 godzin. Pracownicy powinni mieć prawo do odmowy nadgodzinowej pracy bez groźby kary lub zwolnienia. Ewentualna praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna, akceptowana przez pracownika i dodatkowo płatna.
- f) pracownik powinien mieć prawo do urlopu, a także jego ewentualnej rekompensaty w wymiarze przewidzianym przez prawo krajowe. Kobiety powinny mieć prawo do urlopu macierzyńskiego.

3. Prawa pracowników, wolność zrzeszania się

Dostawcy oraz inni kontrahenci są zobowiązani przestrzegać wszystkich przepisów prawa pracy. Dbają oni również o równy dostęp do godnych warunków pracy zarówno osobom zatrudnionym na umowę o pracę, jak i pozostałych, innych typów umów. Grupa nie toleruje wśród działań swoich dostawców i ich kontrahentów tzw. mobbingu (uporczywego

nękania, zastraszania i stosowania przemocy psychicznej wobec podwładnego lub współpracownika) w miejscu pracy.

Dostawcy powinni także w sposób odpowiedzialny zarządzać pracownikami oraz miejscem pracy określając swoje cele w tym zakresie.

Dostawcy mają obowiązek uznawać, a także respektować prawa pracowników do zawierania zbiorowych układów pracy oraz wolnego członkostwa w organizacjach takich jak rady pracownicze, związki zawodowe czy stowarzyszenia których celem jest reprezentowanie interesów pracowników. Pracodawcy nie mogą w żaden sposób utrudniać powstawania i funkcjonowania, czy też kontrolować takich organów utworzonych w drodze pokojowej za pomocą dostępnych instrumentów prawnych. Zabroniona jest także dyskryminacja pracowników, którzy są członkami takich organizacji lub zrzeszeń.

Powyższe wytyczne są oparte na postanowieniach zawartych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87, 98 oraz 105.

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dbłość o bezpieczeństwo pracowników powinna być priorytetem każdego pracodawcy, dlatego dostawcy współpracujący z Grupą są zobowiązani do zachowania najwyższej staranności w trosce o zapewnienie zatrudnionym bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywanej pracy.

Grupa wymaga od swoich dostawców i kontrahentów przede wszystkim:

- a) dostępu do pitnej wody oraz czystych obiektów sanitarnych,
- b) odpowiedniego oświetlenia oraz wentylacji,
- c) zorganizowania miejsc pracy w budynkach, które spełniają wszelkie techniczne normy bezpieczeństwa;
- d) zapobiegania niebezpieczeństwu wystąpienia pożaru w miejscu pracy poprzez zapewnienie odpowiedniej liczby dróg i wyjść ewakuacyjnych (łatwo widocznych i poprawnie oznakowanych) oraz posiadanie procedur, jak również przeszkolenia pracowników w zakresie postępowania w razie wybuchu pożaru lub zaistnienia innych kryzysowych sytuacji;
- e) zaopatrzenia miejsca pracy w odpowiednią ilość środków pierwszej pomocy, a jeżeli zachodzi taka potrzeba, zapewnić dostępność personelu medycznego;
- f) dbania o jakość sprzętu udostępnianego pracownikom oraz dokonywania jego regularnych napraw i konserwacji.

Dostawca oraz inny kontrahent musi przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnia on też bezpieczne i zdrowe warunki wykonywania pracy poprzez wdrażanie procedur, certyfikowanych systemów zarządzania BHP i/lub własnych programów bezpieczeństwa, dobrych praktyk oraz rozwiązań mających na celu całkowite wyeliminowanie wypadków, uniknięcie urazów i chorób wśród pracowników dostawcy spowodowanych wykonywaną pracą.

W przypadkach, gdy dostawca lub kontrahent zapewnia swoim pracownikom pomieszczenia mieszkalne, muszą one być oddzielone od miejsca pracy, także spełniać wszelkie wymagania dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz warunków sanitarnych, natomiast pracownicy powinni mieć do nich nieograniczony dostęp. Pracownik musi mieć możliwość wyjścia z miejsca pracy po godzinach pracy.

Każdy dostawca lub kontrahent powinien wytyczać cele w zakresie bezpieczeństwa dla minimalizacji zagrożeń, monitorować, analizować i dokumentować realizację tych celów oraz

swoich działań dążąc do ciągłej poprawy bezpieczeństwa pracy. Pracownikom należy zapewnić wystarczający sprzęt ochrony odpowiedni do wykonywanej pracy.

5. Środowisko naturalne

Grupa oczekuje od dostawców i kontrahentów przestrzegania zapisów prawa w zakresie wpływu swojej działalności na środowisko naturalne. Powinni oni również oceniać swoją działalność pod kątem ryzyka negatywnego wpływu na środowisko, dokonywać pomiaru swojego wpływu na środowisko i dążyć do zapobiegania temu ryzyku.

Grupa postuluje także wśród podmiotów zewnętrznych ciągłe wytyczanie celów ograniczających negatywny wpływ działalności na środowisko naturalne, a także oczekuje od swoich dostawców i ich kontrahentów przestrzegania wszelkich norm prawnych mających na celu ochronę środowiska.

Wszelkie odpady, ścieki lub emisje mogące negatywnie wpływać na zdrowie człowieka lub środowisko naturalne powinny być odpowiednio przechowywane, kontrolowane, usuwane oraz poddawane weryfikacji przed wprowadzeniem do obrotu wtórnego. Powyższe wytyczne należy stosować szczególnie w przypadku chemikaliów używanych w procesach produkcyjnych. W odniesieniu do tego rodzaju odpadów muszą obowiązywać osobne procedury magazynowania oraz dokumentacji zagrożeń jakie może powodować dana substancja chemiczna lub mieszanina, których opis udostępniany będzie w kartach MSDS (kartach charakterystyki substancji niebezpiecznych, o których mowa w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 170).

Dostawcy powinni monitorować zużycie wody oraz energii w trakcie procesów produkcyjnych oraz podejmować inicjatyw na rzecz efektywności energetycznej zgodnie z przyjętymi przez nich systemami zarządzania środowiskowego.

6. Miejsca produkcji; Podzlecenie produkcji (podwykonawstwo)

Celem Grupy jest zapewnienie przestrzegania Kodeksu oraz przepisów prawa nie tylko przez bezpośrednich dostawców i kontrahentów Grupy, ale również przez podwykonawców. W związku z tym Dostawca Grupy powinien udzielić pełnej informacji na temat faktycznego miejsca produkcji wyrobów dla Grupy, zwłaszcza w przypadku, gdy działa jako agent lub biuro zakupowe. Kodeks ma zastosowanie zarówno dla kontrahenta i dostawcy Grupy, jak i ich podwykonawców faktycznie realizujących produkcję. Dostawca Grupy odpowiada za przestrzeganie Kodeksu w miejscu faktycznego wykonywania produkcji.

Dostawcy Grupy nie mogą bez zgody Grupy zmieniać miejsca produkcji, ani podzlecać produkcji osobom lub firmom trzecim, w szczególności, jeśli istnieje ryzyko, że podwykonawca mógłby nie przestrzegać wymagań niniejszego Kodeksu lub lokalnych wymogów prawnych.

7. Szczególne zasady dotyczące dostawców segmentu jubilerskiego marki W.KRUK

Dostawcy wyrobów jubilerskich marki W. KRUK S.A. powinni ponadto stosować się do zasad, które odnoszą się do etycznych praktyk tej branży, wyrażonych w dokumencie **Code of Practices** sformułowanym przez **RJC**. Obejmują one w szczególności:

- a) ujawnianie zgodnie z obowiązującym prawem informacji na temat właściwości fizycznych materiałów takich jak m.in. złoto, srebro, metale z grupy platynowców (PGM materials), diamenty, kolorowe kamienie szlachetne oraz syntetyczne diamenty i kamienie;
- b) podejmowanie merytorycznych i udokumentowanych działań oraz tworzenie procedur zapobiegających obrotowi materiałami podrobionymi lub o właściwościach fizycznych niezgodnych z ich opisem;

- c) w trosce o bezpieczeństwo pracowników oraz klientów, niedopuszczanie do stosowania niebezpiecznych materiałów stopowych oraz poddanych napromieniowaniu.

Produkcja biżuterii, a także cała działalność branży jubilerskiej jest ściśle związana z pozyskiwaniem minerałów oraz materiałów, których wydobycie ma niebagatelne znaczenie dla miejscowej gospodarki oraz środowiska naturalnego. Działanie poszczególnych kopalni oraz innego rodzaju instalacji wydobywczych niejednokrotnie stało się przedmiotem krytyki ze względu na niehumanitarne traktowanie pracowników, złe warunki pracy oraz inwazyjny i degradujący wpływ na środowisko. Ze względu na brak akceptacji powyższych procedurów przez Grupę, zobowiązuje ona dostawców W.KRUK S.A do przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu (w szczególności wyrażonych w punkcie nr 2). Ponadto, Grupa popiera politykę odpowiedzialnego wydobycia surowców (*Responsible mining*), dlatego dobierając swoich dostawców w sektorze jubilerskim odpowiedni stopień uwagi poświęcany jest ich działaniom takim jak:

- a) promowanie przejrzystości funkcjonowania przemysłu wydobywczego (w szczególności procesu i miejsc zakupu kamieni szlachetnych), pomagając w debacie publicznej i zapewniając możliwości zrównoważonego rozwoju;
- b) poszanowanie praw ludności tubylczej wyrażonych i zdefiniowanych w obowiązujących przepisach lokalnych, krajowych i międzynarodowych w przypadkach, gdy działalność wydobywcza odbywa się na terenach przez nią zamieszkałych;
- c) projektowanie, budowanie, utrzymywanie, monitorowanie obiektów przeznaczonych do gromadzenia odpadów górniczych i wspieranie infrastruktury w celu zapobiegania awariom związanym z funkcjonowaniem powyższych obiektów;
- d) stosowanie technik w zakresie rehabilitacji środowisk naruszonych lub zajmowanych przez obiekty górnicze, a także dążenie do ustanowienia odpowiedniego samowystarczalnego ekosystemu na terenach, na których zakończono wydobycie.

8. Polityka Antykorupcyjna

Grupa nie akceptuje jakichkolwiek przejawów korupcji. W Grupie obowiązuje odrębna Procedura antykorupcyjna wprowadzona na podstawie Zarządzenia Nr 3/2019 Zarządu VRG S.A. z dnia 11 marca 2019 roku, której celem jest przeciwdziałanie korupcji oraz zmniejszenie ryzyka jej wystąpienia w Grupie, poprzez stworzenie zasad oraz trybu postępowania i odpowiedzialności pracowników Grupy w obszarach zagrożonych korupcją, ustalenie sposobu zgłaszania, rejestrowania i rozstrzygania zaistniałych problemów korupcyjnych, a także budowanie świadomości zagrożeń korupcyjnych. Procedura antykorupcyjna w Grupie pozostaje w ścisłym związku z wartościami wyrażonymi w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej VRG S.A. wprowadzonym na podstawie Zarządzenia Nr 2/2019 Zarządu VRG S.A. z dnia 11 marca 2019 roku, a w szczególności z zasadą uczciwości oraz transparentności działań, jak również zasadą braku tolerancji dla zjawisk takich jak konflikt interesów osobistych i służbowych.

Pracownicy Grupy nie udzielają, nie przyjmują ani nie obiecują udzielenia żadnych korzyści osobistych lub majątkowych w związku lub przy okazji wykonywanych obowiązków.

Powyższe zasady obowiązują w odniesieniu do relacji z dostawcami, podwykonawcami i innymi kontrahentami.

Grupa oczekuje od dostawców, podwykonawców i innych kontrahentów wdrożenia skutecznych mechanizmów przeciwdziałania wszelkim przejawom korupcji.

9. Zgodność z międzynarodowymi standardami

Grupa w swojej polityce wobec dostawców nie poprzestaje jedynie na wymaganiu respektowania podstawowych regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia, procesów produkcyjnych czy ochrony środowiska.

Dostawcy Grupy są zobowiązani do przeprowadzania oraz udostępniania procesów (analiz) należytej staranności w segmencie odzieżowym, obuwniczym i jubilerskim które obejmują procedury umożliwiające przedsiębiorstwom identyfikację, zapobieganie, minimalizowanie, a także określenie sposobu reagowania na rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki swojej działalności. Owe procedury oraz analizy ryzyka związane z działalnością w segmencie odzieżowym i obuwniczym powinny być w szczególności przeprowadzane zgodnie z rekomendacjami zawartymi w *Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym*, które Grupa Robocza OECD do spraw odpowiedzialnego prowadzenia biznesu zatwierdziła 24 października 2016 roku oraz stanowią rozwinięcie innych dokumentów tej organizacji, takich jak *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, a w segmencie jubilerskim zgodnie z RJC.

10. Implementacja Kodeksu przez dostawców i kontrahentów

Grupa oczekuje od dostawców oraz kontrahentów dołożenia należytej staranności w przestrzeganiu postanowień Kodeksu na polu swojej działalności, a także wdrożenia systemów zarządzania ułatwiających przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wspierających dokonywanie usprawnień w odniesieniu do oczekiwań wskazanych w niniejszym Kodeksie.

Powyższe działania obejmują w szczególności:

- a) udostępnianie w swoim własnym łańcuchu dostaw (w szczególności pracownikom) wytycznych określonych w niniejszym Kodeksie;
- b) sporządzanie odpowiedniej dokumentacji świadczącej o przestrzeganiu zasad stawianym dostawcom i kontrahentom przez VRG S.A.;
- c) przeprowadzanie szkoleń i udostępnianie instrukcji mających na celu uzyskanie adekwatnego poziomu wiedzy na temat przepisów prawa obowiązujących w aspektach wskazanych w niniejszym Kodeksie;
- d) wdrożenie mechanizmów identyfikacji i przewidywania ryzyka oraz reagowania na nie w obszarach wskazanych w niniejszym Kodeksie, które stanowią część procesów (analiz) należytej staranności, zgodnie z wytycznymi sformułowanymi w dokumentach OECD wymienionych w punkcie nr 6 Kodeksu.

Powyższe zasady mają również zastosowanie do podwykonawców dostawców, jeżeli występują.

11. Kontrola przestrzegania postanowień Kodeksu i działania naprawcze

W ramach odpowiedzialności za łańcuch dostaw, Grupa zastrzega sobie prawo do niezapowiedzianej uprzednio wizytacji fabryk i obiektów głównych dostawców przynajmniej raz w roku.

Grupa oczekuje od swoich dostawców oraz kontrahentów poszanowania standardów zawartych w Kodeksie i dąży do podejmowania współpracy na przejrzystych zasadach, a przekazywane przez dostawców informacje oraz dane nie będą świadomie zmieniane i będą w sposób uczciwy przekazywane organom spółek wchodzących w skład Grupy oraz jej audytorom. Grupa wierzy we współpracę i chce wraz ze swoimi dostawcami wypracowywać

trwale rozwiązania, a także promować dostawców i innych partnerów biznesowych, którzy stosują się do naszych zasad.

Grupa może zwracać się do dostawców lub kontrahentów z prośbą o wypełnienie ankiet, których celem jest sprawdzenie przestrzegania postanowień Kodeksu. W razie wątpliwości co do przestrzegania Kodeksu Grupa zastrzega sobie prawo do prowadzenia audytu u dostawcy lub kontrahenta. Grupa oczekuje pełnej współpracy po stronie dostawców oraz kontrahentów w czynnościach mających na celu sprawdzenie przestrzegania Kodeksu.

Jeśli Grupa stwierdzi, że dostawca lub kontrahent w jakikolwiek sposób narusza niniejszy Kodeks, zobowiąże go ona do podjęcie działań naprawczych i korygujących. Jeśli nie dojdzie do ich podjęcia Grupa zastrzega sobie prawo do wstrzymania składania zamówień lub w ostateczności zakończenia stosunków biznesowych według własnego uznania.

W ramach Grupy na podstawie Zarządzenia Nr 5/2019 Zarządu VRG S.A. z dnia 29 maja 2019 roku przyjęta została procedura anonimowego zgłaszania naruszeń. W przypadku powzięcia informacji o rzeczywistych lub potencjalnych naruszeniach postanowień Kodeksu, można skorzystać z prawa do anonimowego zgłoszenia nieprawidłowości. Po odebraniu zgłoszenia niezwłocznie przeprowadza się czynności mające na celu ustalenie okoliczności rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń postanowień Kodeksu, a także działania mające na celu zapobieżeniu występowania takich naruszeń w przyszłości. Celem dokonania zgłoszenia można skorzystać z formularza zgłoszenia: <https://vrg.pl/o-nas/zglaszanie-nieprawidlowosci>, znajdujący się na stronie internetowej <https://vrg.pl/o-nas>.

12. Postanowienia końcowe

Obowiązujące dotychczas zasady, które dotyczą dostawców i partnerów biznesowych Grupy pozostają w mocy, o ile nie są sprzeczne z postanowieniami niniejszego Kodeksu.

W przypadku różnic między zasadami dotychczas obowiązującymi, a postanowieniami Kodeksu, zastosowanie znajduje norma wyrażona w Kodeksie.

Postanowienia Kodeksu mają zastosowanie wobec bezpośrednich dostawców i partnerów biznesowych, którzy wykonują usługi i wytwarzają towary dla Grupy, a także wobec ich poddostawców.