



**schumacher**

**POLITYKI**

**SCHUMACHER PACKAGING**

**(I) POLITYKI GRUPY SCHUMACHER PACKAGING**

**(II) POLITYKI ZAKŁADU WROCŁAW**

2024



# **schumacher**

**(I)**

**POLITYKI**

## **GRUPY SCHUMACHER PACKAGING**

1. ENVIRONMENTAL POLICY (PG.01)
2. LOCAL AND OTHER AFFECTED COMMUNITIES POLICY (PG.02)
3. SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN POLICY (PG.03)
4. BUSINESS ETHICS POLICY (PG.04)
5. CONSUMERS AND END-USERS POLICY (PG.05)
6. VALUE CHAIN WORKERS POLICY (PG.06)
7. LABOR AND HUMAN RIGHTS POLICY (PG.07)
8. MIGRANT WORKERS RIGHTS POLICY (PG.08)
9. UNANNOUNCED INSPECTIONS POLICY (PG.12)
10. TAX GOVERNANCE POLICY (PG.13)

**Scope:** The policy applies to all employees of the Group in all areas where there exist environmental impacts, environmental risks and opportunities, as well as environmental dependencies. The Policy also describes the scope in which the Policy applies to other stakeholders, including suppliers, visitors to the company, employees of other companies performing work on the Group's premises, third-party drivers.

**Responsible for the supervision of the Policy:** Head of Sustainability & CSR Group

**How the strategic direction is supported by this Policy:** The reduction of negative and the induction of positive environmental impacts, the reduction of the level of risk and the realization of environmental opportunities through the implementation of the commitments and objectives of this Policy.

**Policy validity period:** 30.11.2023-01.03.2025

**THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT**

The resources that our Earth provides are finite. In the case of central raw material and fossil energy sources, the end of supply is already foreseeable today. The destructive effects of economic activity, such as negative impacts on the environment and health burdens, are increasing more and more. Against this background, every responsible industrial company must act. We therefore give the highest priority to environmental protection and strive to limit our impact on the environment as far as possible.

As the Schumacher Packaging Group, we always have the future in mind and have expressly set ourselves the goal of acting in harmony with our environment in all our business activities and thus making a decisive contribution to protecting and preserving it.

We promote the environmental awareness of our employees through education and training in order to jointly protect the environment in all areas of the company and to use raw materials and energy sparingly.

As a manufacturer of corrugated and solid board packaging, we at Schumacher Packaging process renewable and natural raw materials from nature and thus produce application-specific, recyclable and environmentally friendly products. We are committed to complying with all environmental laws and regulations that are relevant and binding for us.

The protection of the environment and the economical use of natural resources are central tasks for our management and all employees.

Our goal is to avoid and reduce environmental pollution. Therefore, we regularly review all activities and processes to identify possible negative environmental impacts in order to be able to counteract and reduce them in a targeted manner.

We keep environmental impacts from waste, waste water, emissions and noise as low as possible. We are committed to working continuously to reduce the environmental impact of our operations, to avoid waste and to increase recycling and reuse rates. Our goal is to reduce energy and water consumption as a percentage of annual production volume.

In order to keep the environmental impact as low as possible even after the packaging has been used, it is delivered back to the paper mills where it is available as raw material for new paper rolls. Through environmental labels such as RESY, we inform and encourage our customers to actively participate in the recycling loop.

We're committed to working only with suppliers and contractors who follow environmental guidelines that are equivalent to our own. The health and safety of our customers is an important aspect for us. We issue our customers with declarations of harmlessness for their products and provide information about the exact composition and the safe use as secondary packaging. We also inform them about our environmental activities.

We are actively committed to a balanced relationship between ecology and economy in order to leave an intact environment for future generations.

Schumacher Packaging recognizes the profound impact that greenhouse gas emissions have on the environment and the urgent need for responsible and sustainable business practices. This Greenhouse Gas Emissions Statement reflects our commitment to understanding, managing, and reducing our carbon footprint in line with global efforts to address climate change. We are committed to accurately measuring and transparently reporting our greenhouse gas emissions. This includes emissions from our direct operations, as well as those associated with our value chain. We are in process of setting ambitious emission reduction targets aligned with international climate goals. These targets guide our efforts to mitigate the impact of our operations on the environment. We actively seek opportunities of transit to renewable energy sources to decrease our carbon footprint.

We actively analyze our impacts and dependences concerning natural environment, and implement the measures to properly address biodiversity and ecosystems issues.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Management system	In order to improve the environmental effects of our operations, we apply, review and constantly improve the environmental management system, we comply with the requirements of ERS standards, and for plants where it is considered important - ISO 14001, EMAS or other standards containing environmental requirements .	1. Adaptation of the management system to the CSRD directive, including ERS standards 2. Successfully undergo ISO 14001, EMAS and other environment-related audits in the certified plants of the Group	03.2025	CSR Quality

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
2	Compliance with legal requirements	We comply with all legal requirements and regularly assess changes in requirements and the level of compliance by the Company	0 penalties regarding requirements environmental	03.2025	Technical Department
3	Awareness	Regular environmental training	1) Mandatory initial environmental training for all new employees. 2) At least 1 periodic training for all employees	03.2025	CSR
4	Consumption of electrical energy	Reduction of consumption of electrical energy	Reduction in electricity consumption compared to 2022 per 1,000 m2 of cardboard produced per 5%	2030	Technical Department
5	Consumption of natural gas	Reduction of consumption of natural gas	Reduction in natural gas consumption compared to 2022 per 1,000 m2 of cardboard produced per 5%	2030	Technical Department
6	Water consumption	Reduction of water consumption	Reduction in water consumption compared to 2022 per 1,000 m2 of cardboard produced per 5%	2030	Technical Department
7	Emissions gases greenhouses	Reduction of emission of greenhouse gases	1. Implementation of the program for installing photovoltaic power plants in the Group's plants 2. Implementation of the wind farm installation program at the Group's plants 3. Development of a Transition Plan to Zero Greenhouse Gas Emissions. 4. Development of a Zero emission strategy 5. Establishing and agreeing on climate neutrality goals with SBTi	1-2) 2030 3-5) 2024	1-2) Technical Department 3-5. Head of CSR
8	Biodiversity and ecological systems	Reducing negative and increasing positive impacts on the natural environment.	1. Creation and maintenance of green areas at the group's plants 2. Consultations with experts regarding the further development of green areas. 3. Development of a biodiversity strategy 4. Develop a biodiversity and ecosystem transition plan 5. Maintaining FSC certification	03.2025	Supply Chain Manager
9	Pollution	Reduction of water, air and soil pollution	1. Zero recorded cases of water pollution above legally permissible levels 2. Zero recorded cases of air pollution above legally permissible levels 3. Zero recorded cases of soil contamination above legally permissible levels 4. Development of a plan to implement a system for measuring water, air and soil pollution in the Group	1-3) Every year 4) 2024	Technical Department
10	Substance management	We store, use and dispose of substances in accordance with legal requirements and Group procedures	Zero cases of exceeding the requirements for the storage, use and disposal of chemical substances	2025	Technical Department
11	Resource use and the circular economy	We maintain a system for managing materials and other resources, we minimize waste and we care of the eco-friendliness of packaging.	1. Zero complaints from waste recipients about poor sorting. 2. Introducing measurement and establishing a target level for the amount of waste	2025	Technical Department
12	Awareness environmental stakeholders	Regularly share the sustainability report with interested parties	1. Publish the 2023 Wroclaw Plant sustainability report on the company website 2. Publish the plant's sustainability report (taking into account ESRS environmental requirements) for 2023 on our website	06.2024 10.2024	Head of CSR
13	Promotion of pro-ecological solutions for customers	Promotion of pro-ecological packaging and ESG solutions	1. Updating ESG-related content on the company website 2. Promotion of sustainable packaging on social media 3. Promotion of ESG behavior on social media 4. Updating CSR presentations for customers and suppliers	1. Every year 2-4. Every quarter	Head of CSR



**Björn Schumacher**  
CEO



**Hendrik Schumacher**  
CEO

# LOCAL AND OTHER AFFECTED COMMUNITIES POLICY

## SCHUMACHER PACKAGING GROUP

PG.02.  
Version 00  
01.02.2024



**Scope:** The policy applies to all employees of the Group engaged in cooperation with the local or other communities affected by the Plants of the Schumacher Packaging Group. The Policy also describes the scope in which the Policy applies to other stakeholders, especially local communities and their members.

**Responsible for the supervision of the Policy:** Head of Sustainability & CSR Group

**How the strategic direction is supported by this Policy:** The reduction of negative and the induction of positive impacts on communities affected, the reduction of the level of risk and the realization of opportunities through the implementation of the commitments and objectives of this Policy.

**Policy validity period:** 01.02.2024-01.03.2026

### THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS THE LOCAL AND OTHER AFFECTED COMMUNITIES

At Schumacher Packaging we recognize the profound impact our operations have on local and other affected communities. We are committed to engaging with and supporting the affected communities in a manner that is transparent, respectful, and mutually beneficial. Our approach is guided by the principles of sustainability, social responsibility, and ethical conduct. We believe that by actively listening to the needs and concerns of local and other affected communities, we can foster positive relationships and contribute to sustainable development.

#### **Key Principles:**

**Stakeholder Engagement:** We are committed to open and transparent communication with local communities and other stakeholders. We actively seek their input, feedback, and participation in decision-making processes that may affect them. Through regular dialogue and consultation, we aim to build trust, address concerns, and identify opportunities for collaboration.

**Respect for Human Rights:** We uphold the fundamental human rights of all individuals, including those living in communities affected by our operations. We strive to ensure that our activities do not infringe upon or compromise the rights, dignity, or well-being of community members. This includes respecting cultural heritage, land rights, and traditional livelihoods.

**Socioeconomic Development:** We recognize our role in contributing to the socioeconomic development of local communities. Through various initiatives and partnerships, we seek to enhance access to education, healthcare, employment, and economic opportunities. We prioritize local hiring, procurement, and capacity-building efforts to empower community members and promote inclusive growth.

**Environmental Stewardship:** We are committed to minimizing the environmental impact of our operations on local communities and ecosystems. Through responsible resource management, pollution prevention, and sustainable practices, we strive to protect biodiversity, conserve natural resources, and mitigate climate change. We engage with communities to raise awareness of environmental issues and promote conservation efforts.

**Community Investment:** We allocate resources to support community development projects and initiatives that address identified needs and priorities. These investments may include infrastructure development, skills training programs, health and sanitation initiatives, and support for small-scale enterprises. We seek to leverage our expertise, resources, and networks to create lasting positive impacts on the quality of life and well-being of community members.

**Remediation and Redress:** In cases where human rights impacts are identified, we are committed to taking prompt and appropriate remedial actions to address the harm caused. This may include providing compensation, restitution, rehabilitation, or other forms of remedy to affected individuals or communities.

**Crisis Management and Conflict Resolution:** In the event of conflicts or crises arising from our operations (it may include either human rights impacts or environmental impacts, or the impacts resulting from the governance behavior), we are committed to resolving disputes through peaceful and constructive means. We prioritize dialogue, mediation, and negotiation to find mutually acceptable solutions that uphold the interests of all interested parties involved. We recognize the importance of building resilience and fostering social cohesion to prevent and manage conflicts effectively.

By adhering to these principles and practices, we aim to be a responsible company and a trusted partner in the communities where we operate. We are committed to continuous improvement, accountability, and transparency in our interactions with local and other affected communities. Together, we strive to create shared value and contribute to sustainable development for the benefit of present and future generations.

**LOCAL AND OTHER AFFECTED  
COMMUNITIES POLICY  
SCHUMACHER PACKAGING GROUP**

PG.02.  
Version 00  
01.02.2024



In the area of interaction with the local communities Schumacher Packaging acts accordingly with OECD Guidelines for Multinational Enterprises, in particular:

II. General Policies

A3. Enterprises should encourage local capacity building through close co-operation with the local community, including business interests, as well as developing the enterprise's activities in domestic and foreign markets, consistent with the need for sound commercial practice.

We also are guided by UN Global Compact Principles in the interaction processes between Schumacher Packaging and the local and other affected communities.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	GOALS	TERM	Responsible
1	CSR training of the local community members	The Group is committed to the regular training of the local communities members on CSR topics	The initiation of the first Wulf Schumacher projects in the years 2024-2025: „Cardboard patronage” and “Lessons with Schumacher”	2025	Marketing (Poland)
2	Compliance with local requirements	We comply with all local government requirements and regularly assess changes in requirements and the level of compliance	Zero fines or penalties imposed by local authorities	2024	CEOs of the Plants
3	Awareness	Regular training of the staff concerned on local communities' issues	Introduction of periodic training on local communities theme 1 time per year from 2024 for all the persons engaged	2024	Head of CSR
4	Skills development	Delivering training and development programs that enhance the skills of the local workforce	Increase of the number of training hours by 15% (2022 as a base year)	2029	Personnel department
5	Collaboration with local suppliers	Attracting local suppliers and collaborating businesses, which increases local economic activity	Keep the percentage of the suppliers form the local communities at the level of 2022	2028	Procurement
6	Employment	Creating jobs for local residents, which helps to reduce unemployment.	Keep the percentage of the employees form the local communities at the level of 2022	2028	Personnel department
7	Human rights	We support and respect the protection of internationally proclaimed human rights in interaction with the local communities. We make sure that we are not complicit in human rights abuses.	Functioning of 3 programs of human rights protection in interaction with the local communities	2027	Head of CSR

**Björn Schumacher**  
CEO

**Hendrik Schumacher**  
CEO

**Scope: The policy applies to sustainable purchases, i.e. those that take into account far-reaching impacts on people, society, the economy and the natural environment.**

Responsible for supervision of the Policy: **Supply Chain Manager**

How the strategic direction is supported by this Policy: **Establishment of the sustainable chain of custody**

*Policy validity period: 30.11.2023-01.03.2025*

### THE APPROACH OF THE GROUP TO SUSTAINABLE PROCUREMENT

This Sustainable Chain Policy serves to ensure that all procurement processes are carried out in accordance with the rules. It is intended to ensure compliance with applicable laws, legal regulations and prescribed procedural rules and at the same time ensure the efficient processing of procurement processes with the greatest possible quality and cost-effectiveness.

In addition to the demands on quality and cost-effectiveness, sustainable criteria are used to make decisions in every purchase. The aim of sustainable procurement is to purchase products that are produced taking social, ecological and economic aspects into account, from production to disposal. That means:

- to minimize carbon footprint and to positively affect biodiversity and ecosystems;
- to conserve natural resources;
- to use energy sparingly in production and other uses;
- to optimize transport routes;
- to avoid waste during production, use and disposal;
- to protect the health of employees;
- to avoid the release of pollutants into the environment during production, use and disposal as far as possible;
- to bring the cornerstones of economic development, social justice and nature conservation into harmony.

*The responsible procurement includes:*

#### **a) Supplier Engagement**

**Due Diligence:** We conduct due diligence assessments of our suppliers, evaluating their practices against our responsible sourcing standards. Non-compliance may result in corrective action plan or termination of the supplier relationship.

**Collaboration:** We engage in open and transparent communication with our suppliers, fostering a collaborative approach to address challenges and achieve our shared goals of responsible and sustainable sourcing.

**b) Training and Awareness:** We provide training and resources to our employees and suppliers to ensure understanding and compliance with our Policy.

**c) Review and Reporting:** This policy will be regularly reviewed and updated to reflect evolving industry standards and best practices. Annual reports on our responsible sourcing initiatives will be made available to stakeholders. Schumacher Packaging is dedicated to responsible sourcing practices, recognizing our role in fostering a sustainable and ethical global supply chain.

*Schumacher Packaging relies on two main pillars when purchasing paper:*

#### 1. Vertical integration:

Corrugated cardboard base paper is the most important raw material for the production of corrugated cardboard. With a share of more than 50% of the total costs, they make a decisive contribution to the company's success. To ensure security of supply, Schumacher Packaging operates its own paper mills and further optimizes them with extensive investments for the production of corrugated cardboard based on waste paper. The group covers more than 50% of its paper requirements and is therefore more independent of typical market fluctuations in supply and demand in this volatile, raw material-related market. It is planned to further expand the capacity of in-house production and thus further increase the independence of the raw material supply. The same applies to the supply of solid cardboard plants. By producing our own cardboard, the basic supply to the processing plants is ensured regardless of the market.

#### 2. External suppliers:

To ensure the supply of further requirements for corrugated cardboard base paper and solid cardboard, Schumacher Packaging has been working exclusively with a few large, selected, strategic partners for years. This long-standing, trusting collaboration has proven to be a guarantee for reliable supply, especially in difficult market situations. Several factors play a crucial role when selecting suppliers:

- Suppliers with modern, highly productive systems produce in a resource-saving manner and supply us with raw materials of the highest quality standards, which in turn enable us to offer our customers optimal product quality.
- If possible, these capacities are distributed across several paper machines and locations in order to minimize the risk of failure.
- Sustainability and resource conservation are also top priorities for our suppliers.
- Suppliers must demonstrate that primary fiber material does not use raw material from controversial or unauthorized sources.
- We only buy products from our suppliers that are FSC-compatible.
- Compliance with the relevant national legislation regarding human rights and environmental protection as well as impeccable legal compliance are a matter of course. Respect for certain societal, social and minimum ecological standards are confirmed by the acceptance of the Schumacher Code of Conduct for suppliers.
- In particular, we expect our suppliers to create humane working conditions for their employees. This includes respect for the ban on child labor and forced and compulsory labor. We expect suppliers to prevent discrimination of any kind and to promote diversity.
- By signing the Code of Conduct, suppliers undertake to comply with the ten principles of the United Nations Global Compact. This signed code of conduct is a basic requirement for approval as a strategic supplier. Our goal is for 100% of

# SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN POLICY

## SCHUMACHER PACKAGING GROUP

PG.03.  
Version 00  
30.11.2023



all paper suppliers to sign our Supplier Code of Conduct or provide us with their own code covering at least the same topics.

If suppliers cannot meet these requirements, the business relationship can be terminated. Compliance with the ILO core labor standards and the supply chain due diligence law is a mandatory requirement.

The signed Code of Conduct for suppliers is valid for two years. This signature confirms compliance with the sustainable and responsible procurement policy.

### TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP LEVEL OBJECTIVE

No	SCOPE	COMMITMENT	GOALS	TERM	Responsible
1	Strategy	We prefer long-term cooperation with suppliers who share our values, operate in accordance with legal regulations, provide safe and decent working conditions and care for the natural environment.	1. Allowing only suppliers with an A-D rankings (not E) to supply to the Group according to due diligence criteria 2. Integration of due diligence requirements in the Group strategy	2024	Supply Chain Manager
2	Environmental Protection	Cooperation with the suppliers which are committed to environment protection.	1. At least 80% of our paper suppliers with the certified ISO 14001 and FSC CoC systems. 2. Carrying out audits including environmental issues for a minimum of 4 suppliers in 2024	2024 2024	Supply Chain Manager Head of CSR
3	Social Responsibility	Committing suppliers to comply with all applicable laws and regulations relating to human rights and labor standards.	80% of current suppliers committing to the objectives contained in the Schumacher Packaging Code of Conduct	2024	Supply Chain Manager / Head of CSR
4	Suppliers evaluation	Periodic verification of suppliers based on the results of the annual supplier assessment extended with indicators regarding Environmental and social issues.	Due Diligence evaluation of all the key suppliers	2024	Supply Chain Manager
5	Risk assessment	Continuous verification of threats by segmenting categories and suppliers according to the level of risk in the areas of social, environmental issues and security of supply.	Update of due diligence risk assessment by February each year	2030 with annual check	Supply Chain Manager / Head of CSR
6	Internal training	Providing procurement employees and other Schumacher Packaging employees with access to knowledge and active training in the field of sustainable purchasing objectives	Training of 100% of procurement employees of the Group	2024	Supply Chain Manager / Head of CSR
7	External communication	Clear and transparent communication of goals and guidelines for achieving a sustainable purchasing policy	Updating and providing all suppliers with a presentation explaining the plant's policies and requirements of the Group, including those regarding ESG	2024	Head of CSR

  
Björn Schumacher  
CEO

  
Hendrik Schumacher  
CEO



*Scope: The policy applies to all employees of the Group.*

*Responsible for the supervision of the Policy: Chief Sales Officer*

*How the strategic direction is supported by this Policy: The Group is guided by the highest ethical standards in its conduct. Business results are achieved taking into account business ethics commitments and goals.*

*Policy validity period: 30.11.2023-01.03.2025*

## **THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS BUSINESS ETHICS**

**Cartel and competition law:** The state protects fair competition through competition and antitrust laws. Violations of these regulations are subject to severe penalties. They also affect the employee who violates these laws. Every employee is therefore obligated to comply with all rules of fair competition and antitrust prevention. Any form of collusion with competitors that distorts competition is prohibited. The same applies to agreements with competitors to refrain from competition, to submit sham bids, etc.. Any indications of violations must be reported immediately to the direct supervisor or any other manager. Alternatively, the Data Privacy and Compliance Officer is also available (can be reached at [datenschutz@schumacher-packaging.com](mailto:datenschutz@schumacher-packaging.com)).

**Counteracting Bribery and corruption:** The basis of any business relationship is ethically correct conduct and compliance with the respective national and international laws and standards. Corruption, bribery or embezzlement in any form is prohibited. Both management and employees shall conduct themselves in such a way that no personal dependencies or obligations arise. The business partner undertakes to ensure that this is also the case.

Any indications of corrupt or corruptible behavior will always be investigated and, if necessary, disciplinary action will be taken. The contact person for such reports is the direct supervisor or the Data Privacy and Compliance Officer (reachable at [datenschutz@schumacher-packaging.com](mailto:datenschutz@schumacher-packaging.com)).

**Offering and granting benefits:** The Schumacher Packaging Group wins orders fairly through the quality and price of its products and services and not by offering undue advantages to others.

No employee may offer or grant unauthorized advantages of any kind to third parties in connection with business activities. No monetary payments or other benefits may be made to influence decisions or to obtain an unjustified advantage. Any benefit must comply with applicable laws and internal policies.

Promotional gifts to employees of business partners must be selected to avoid any appearance of dishonesty or impropriety on the part of the recipient. They must not be granted if they can be understood as an attempt to influence a public official or a business partner in order to gain advantages for the Schumacher Packaging Group.

**Gifts and gratuities:** No employee may request or demand gifts, payments or other benefits from customers, suppliers and authorities and their employees in the course of his or her work. Unsolicited gifts or other benefits may only be accepted if they do not go beyond a courtesy in the usual context and comply with recognized local business practices. In case of doubt as to whether an unsolicited gift or other benefit can be accepted, the employee must contact the management.

**Contract award:** Anyone bidding for a contract expects the Schumacher Packaging Group to conduct a fair and unbiased review of the bid. Suppliers are to be selected solely on a competitive basis after comparison of quality, performance, price, suitability and delivery time of the products and services offered.

**Donations:** As a responsible company and member of society, the Schumacher Packaging Group grants donations in cash and in kind for education and science, culture, and charitable and social projects. Donations to individuals, profit-oriented organizations and organizations whose objectives are incompatible with those of the Schumacher Packaging Group are not permitted. Donations to private accounts are not permitted.

Donations must be transparent, i.e. the recipient of the donation and the specific use by the recipient must be known. Donations should also be tax deductible. Requests for donations are generally subject to the decision of the management.

**Combating money laundering:** It is the declared goal of the Schumacher Packaging Group to maintain business relationships only with reputable customers, consultants and business partners whose business activities are in compliance with legal regulations and whose financial resources are of legitimate origin. All employees are required to strictly comply with anti-money laundering laws. Suspicious behavior by customers, consultants or business partners must be reported. All applicable record-keeping and accounting requirements for cash and other transactions and contracts shall be complied with.

**Trading Controls:** The Schumacher Packaging Group complies with all export control and customs laws and regulations applicable in the respective countries in which it operates. Such regulations may apply in connection with direct or indirect exports or imports from or to sanctioned countries or in connection with third parties against whom, for example, there are suspicions with regard to national security or who are involved in criminal activities. Violations of these regulations and laws can result in drastic penalties, up to and including exclusion from simplified import and export procedures, i.e. disruption of the seamless supply chain.

All employees involved in the import and export of goods and services are required to comply with all applicable economic sanctions, export control and import laws and regulations, as well as all policies and processes imposed by their business activities.

**Conflicts of interest:** All employees are required to make their business decisions in the best interest of the Schumacher Packaging Group and not based on personal interests. To avoid conflicts of interest or loyalty, the following regulations apply:

**Disclosure obligation:** Each employee must disclose to his or her manager any personal interest that may exist in connection with the performance of his or her official duties. Attempts by business partners to influence employees of the Schumacher Packaging Group, their family members or close personal friends through donations must be reported immediately. The report must be made either to the manager directly in charge or to the Data Protection and Compliance Officer (who can be contacted at [datenschutz@schumacher-packaging.com](mailto:datenschutz@schumacher-packaging.com)).

**Transparent contract award:** No employee shall give or cause to be given any assignment to family members or close personal friends without the prior written approval of the appropriate manager.

**Private assignment of business partners of the Schumacher Packaging Group:** No employee may have private orders carried out by companies with which he is involved in his business activities for the Schumacher Packaging Group if this could result in advantages for him that are not customary in the market. This applies if the employee has or can have a direct or indirect influence on the commissioning of the company by the Schumacher Packaging Group or if he/she is involved with the processing of orders by this company in an official capacity.

**Use of Schumacher Packaging Group employees for private purpose:** It is inadmissible for managers to use employees' work performance for private purposes by abusing their authority to issue directives.

**Non-competition clause / participation in third-party companies:** Activities at a competitor, participation therein and the operation of a competitor company are incompatible with an activity at the Schumacher Packaging Group.

**Financial Responsibility and Accurate Records:** We recognize the critical importance of maintaining accurate financial records to ensure transparency, compliance, and responsible financial management. This Financial Responsibility and Accurate Records Policy outline our commitment to upholding the highest standards of financial integrity and accountability.

**Whistleblowing and Protection Against Retaliation:** Schumacher Packaging recognizes the value of an ethical and transparent work environment, as well as ethical and transparent interactions with all our stakeholders. We encourage employees and other stakeholders to report concerns regarding unethical behavior, fraud, violations of company policies and other unlawful and unethical behavior, while also ensuring that those who come forward are protected from retaliation. The Schumacher Packaging Code of Conduct describes the whistleblowing procedure, which concerns all of our stakeholders.

**Data Protection and Data Security:** We understand the critical importance of protecting the privacy and security of the data entrusted to us by our employees, customers, and partners. Schumacher Packaging is committed to maintaining the highest standards of data protection and security.

We process personal data lawfully, fairly, and transparently, ensuring individuals are informed about how their data is collected, used, and stored. Personal data is collected and processed only for specified and legitimate purposes.

Any additional processing beyond the original purpose requires explicit consent.

We collect only the minimum amount of personal data necessary for the intended purpose. Unnecessary or excessive data is avoided.

We strive to keep personal data accurate and up-to-date. Measures are in place to rectify or erase inaccurate data promptly.

Personal data is retained for the minimum period necessary, and we have established retention policies.

We implement security measures to ensure the integrity and confidentiality of personal data, protecting it from unauthorized access, disclosure, alteration, or destruction.

We take responsibility for our data processing activities and have designated persons responsible for ensuring compliance with law.

Access to personal data is restricted upon job responsibilities. Employees are granted access only to the extent needed for their roles.

Personal data is encrypted during transmission and, where applicable, when stored, to protect it from unauthorized access.

All employees undergo training on data protection and security practices to ensure a culture of awareness and compliance.

In the event of a data breach, we have an incident response plan in place to detect, respond to, and mitigate the impact of the breach.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Corruption	The company does not tolerate and prevents corruption and bribery	1) 0 documented cases of corruption and bribes in the plant; 2) 0 documented cases of corruption and bribery with suppliers	2025	CSO Supply Chain Manager
2	Conflict of interest	The company does not tolerate and prevents conflicts of interest	0 documented cases of conflict of interest	2025	CEO
3	Agreements restricting competition	The Company does not tolerate and prevents the creation of agreements restricting competition	0 documented cases of violations of antitrust law	2025	CSO
4	Abuse of a dominant position	The company does not tolerate and prevents abuse of a dominant position	0 documented cases of abuse of a dominant position	2025	CSO Supply Chain Manager
5	Anti-competitive economic concentration	The plant does not tolerate and prevents anti-competitive economic concentration	0 documented cases of anti-competitive economic concentration	2025	CEO
6	Collective interests of consumers	The company does not tolerate and prevents practices that violate the collective interests of consumers	0 documented cases of violations in the form of agreements restricting competition	2025	CSO Supply Chain Manager

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
6	Collective interests of consumers	The company does not tolerate and prevents practices that violate the collective interests of consumers	0 documented cases of violations in the form of agreements restricting competition	2025	CSO Supply Chain Manager
7	Fraud	The company does not tolerate and prevent fraud	0 documented cases of fraud	2025	CSO Supply Chain Manager
8	Money laundering	The company does not tolerate and prevent money laundering	0 documented cases of money laundering	2025	CSO Supply Chain Manager
9	Information Security	The company does not tolerate and prevents information leaks and other violations of information security. We protect the personal data of plant employees and third parties	0 documented cases of violations of GDPR provisions	2025	IT HR
10	Copyright	We respect the copyrights of third parties	0 documented cases of copyright infringement	2025	CEO
11	Awareness	Schumacher Packaging takes responsibility that our personnel is aware of all business ethics obligations	Training for all sales and purchasing department staff regarding the entire scope of this policy	2025	CSO Supply Chain Manager



Björn Schumacher  
CEO



Hendrik Schumacher  
CEO

*Scope:* The policy applies to all employees of the Group and is valid for all operations of Schumacher Packaging. It encompasses the management of material impacts of our products and services on consumers and end-users. This policy also addresses associated material risks and opportunities, with a particular focus on ensuring the health and safety of consumers and end-users, including the context of food packaging.

*Responsible for the supervision of the Policy:* Head of Sustainability and CSR Group

*How the strategic direction is supported by this Policy:* This policy reinforces Schumacher Packaging's commitment to delivering safe and environmentally responsible packaging solutions to consumers and end-users. It aligns with our core values and strategic objectives to promote sustainable practices, respect for human rights, and engagement with stakeholders, including consumers and end-users.

*Policy validity period:* 30.11.2023-01.03.2025

**THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS CONSUMERS AND END-USERS**

**Respect for the Human Rights of Consumers and End-Users**

Schumacher Packaging is dedicated to upholding the human rights of consumers and end-users. We prioritize safety and quality in our products to ensure that they do not pose risks to health or well-being. We commit to complying with the UN Global Compact principles, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and internationally recognized standards relevant to consumers and end-users.

**Engagement with Consumers and End-Users**

We actively seek feedback and engage with consumers and end-users to understand their needs and preferences. This includes responding to inquiries and promoting transparency in our communication. We aim to foster open dialogue, building trust and accountability.

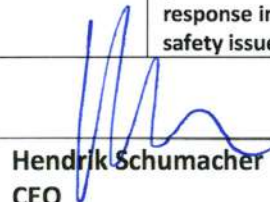
**Measures to Provide and Enable Remedy for Human Rights Impacts**

In the event of any human rights or other significant negative impacts realization related to our products, Schumacher Packaging will take immediate corrective action. This includes investigating complaints, implementing remedies, and continuously improving our processes to prevent recurrence.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Product Safety	Ensure all products meet or exceed safety standards, particularly those for direct and indirect food contact.	Zero incidents concerning compliance with relevant product safety standards and regulations.	2025	Quality management
2	Consumer Education	Promote awareness and education on responsible packaging use.	Create and implement an educational program for consumers and end-users on the responsible use and disposal of our packaging materials.	2030	Head of Sustainability and CSR Group
3	Human Rights	Ensure compliance with UN Global Compact principles and OECD Guidelines for Multinational Enterprises.	Report zero violations in relation to UN Global Compact principles and the OECD Guidelines involving consumers and end-users in our downstream value chain (in CSRD report).	2026	Head of Sustainability and CSR Group
4	Consumer Feedback Loop	Establish a structured feedback mechanism for continuous improvement.	Keeping the system of feedback on the Schumacher Packaging Solutions German Internet site. Implementation of the feedback feature on Polish Internet site	2029	Schumacher Packaging Solutions
5	Supply Chain Responsibility	Ensure responsible sourcing and ethical practices in our supply chain to ensure that our consumers and end-users have the products within due diligence	Complete a comprehensive supply chain due diligence program and ensure that our supplier chain adhere to our ethical and sustainability standards.	2026	Supply Chain Manager Head of Sustainability and CSR Group
6	Crisis Management	Develop and implement a crisis response plan for potential product-related issues.	Update and (where needed) implementation of a crisis management protocol to ensure swift and effective response in case of any product-related safety issues and incidents.	2025	Head of Sustainability and CSR Group

  
 Björn Schumacher  
 CEO

  
 Hendrik Schumacher  
 CEO

*Scope:* The policy applies to all procurement employees of the Group and is valid for all operations of Schumacher Packaging. It encompasses the management of material impacts on value chain workers and the associated material risks and opportunities. Our value chain includes all workers involved in our supply chain, manufacturing, and distribution processes, both within our organization and among our suppliers.

*Responsible for the supervision of the Policy:* Supply Chain Manager

*How the strategic direction is supported by this Policy:* This policy reinforces Schumacher Packaging's commitment to ethical, responsible, and sustainable practices throughout our value chain. It aligns with our core values and strategic objectives to uphold human rights, promote fair labor practices, and ensure the well-being and safety of value chain workers.

*Policy validity period:* 30.11.2023-01.03.2025

**THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS CONSUMERS AND END-USERS**

**Respect for Human Rights, Including Labour Rights**

Schumacher Packaging is dedicated to upholding the human rights, including labor rights, of value chain workers. We commit to complying with the UN Global Compact principles, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and internationally recognized standards relevant to value chain workers.

**Continuous Monitoring and Auditing**

We are continuously monitoring and auditing our supply chain in order to inspect and control the situation concerning human rights and labor practices at our suppliers.

**Measures to Provide and Enable Remedy for Human Rights Impacts**

In the event of any human rights impacts, Schumacher Packaging will take immediate corrective action. This includes investigating complaints, implementing remedies, and continuously improving our processes to prevent recurrence.

**Trafficking, Forced or Compulsory Labor, and Child Labor**

Our policy explicitly address and prohibit trafficking in human beings, forced or compulsory labor, and child labor within our value chain. We have a zero-tolerance approach to these practices.

**Supplier Code of Conduct**

Schumacher Packaging has established a Supplier Code of Conduct that clearly outlines our expectations regarding human rights, labor rights, and ethical practices for our suppliers. The separate Plant can have separate Codes of Conducts to take into account special demands of the Plant.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Ethical Sourcing	Ensure all raw material suppliers adhere to our Supplier Code of Conduct.	Achieve 100% suppliers signing our Supplier Code of Conduct	2030	Head of Sustainability and CSR Group Supply Chain Manager
2	Worker Safety	Improve worker safety across the value chain.	Sending the presentation to suppliers that takes into account our approach to the importance of the worker safety in the supply chain	2024	
3	Worker Welfare	Enhance the well-being of value chain workers.	Sending the presentation to suppliers that takes into account our approach to the importance of the well-being of the employees in the supply chain	2024	
4	Fair Labor Practices	Promote fair labor practices among value chain workers.	Sending the presentation to suppliers that takes into account our approach to the importance of the fair labor practices among value chain workers.	2024	
5	Continuous Monitoring	Establish a robust system for monitoring and reporting on labor practices and human rights in the value chain.	Develop and implement a comprehensive monitoring system to check the labor practices across the value chain by 2027, using the ESRS Report officially published up to the CSRD Directive (concerning a part of the enterprises which undergo CSRD Directive)	2027	Head of Sustainability and CSR Group
6	Continuous auditing / self-estimation	Regular auditing and promoting Schumacher-based self-estimation of our suppliers	a) Yearly audits of minimum 4 enterprises with the questions concerning labor and human rights issues. b) Minimum 80% of suppliers being self-assessed minimum 1 time is 3 years	2025 2027	Supply Chain Manager



Björn Schumacher  
 CEO



Hendrik Schumacher  
 CEO

**Scope:** The policy applies to all employees of the Group, the employees of our suppliers and is valid for all operations of Schumacher Packaging, as well as for the supply chain. It encompasses the management of labor and human rights issues taking into account not only the national and international law, but also the other commitments of the top management.

**Responsible for the supervision of the Policy:** Personnel department

**How the strategic direction is supported by this Policy:** This policy reinforces Schumacher Packaging's commitment to preserve all the applicable human and the labor rights of our employees. We are also taking into account the aspects of the human and labor rights of the employees in our supply chain when taking the decisions concerning the selection of the suppliers, implementing the Due Diligence procedures.

**Policy validity period:** 30.11.2023-01.03.2025

**THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS LABOR AND HUMAN RIGHTS**

Schumacher Packaging is committed to upholding the highest standards of labor and human rights within own operations and supply chain. The company recognizes the importance of treating employees, partners, and all stakeholders with fairness, respect, and dignity.

**Our approach:**

**Fair and Ethical Labor Practices, including Work-Life Balance and Working Hours:** Schumacher Packaging ensures that all its employees are provided with fair wages, safe working conditions, and opportunities for professional growth and development. The company strictly adheres to labor laws and regulations in all the regions where it operates. We understand the critical importance of maintaining a healthy work-life balance for the well-being and productivity of our employees. We are committed to creating a work environment that respects and prioritizes reasonable working hours in accordance with the law, ensuring that our team members can thrive both professionally and personally.

**Non-discrimination and Inclusion:** Schumacher Packaging promotes a workplace culture that is inclusive and free from discrimination. We value diversity and actively work to create an environment where people of all backgrounds are respected and included.

**Child and Forced Labor:** The company has a zero-tolerance policy for child and forced labor in our operations, as well in the operations of our suppliers.

**Supply Chain Responsibility:** Schumacher Packaging extends its commitment to human rights and labor standards to our suppliers. We work closely with suppliers to ensure they meet the same ethical standards in the area of labor and human rights. We diligently screen and monitor our supply chain to ensure that no irresponsible labor and human rights practices are involved in the production of the raw materials, tools and in the conduction of services.

**Rights of Women:** We proudly stand as advocates for equality and diversity, recognizing the fundamental importance of upholding and promoting the rights of women in our workplace and beyond. We believe in fostering an inclusive environment that champions gender equality, empowering women to thrive both personally and professionally.

**Rights of Minorities:** We acknowledge the significant importance of upholding and safeguarding the rights of minority individuals. We view diversity not only as a fundamental value but as a dynamic catalyst that propels innovation, creativity, and excellence throughout our organization. Our dedication is unwavering in ensuring the protection of minority rights, extending our commitment to cultivating a culture of inclusion, fairness, and mutual respect both within our workplace and in the broader community. The rights of migrant workers are the main topic of the *Migrant Workers Rights Policy*.

**Community Engagement:** Beyond our own operations, Schumacher Packaging actively engages with the communities where we operate. We support local development initiatives and strive to have a positive impact on the communities we are a part of.

**Transparency and Reporting:** The company regularly publishes corporate social responsibility reports that detail their efforts in promoting labor and human rights. These reports are easily accessible to the public and stakeholders. Beginning from 2025 we will publish ESRS-compatible reports.

**Continuous Improvement:** Schumacher Packaging is dedicated to ongoing improvement in labor and human rights practices. We conduct regular audits, assessments, and seek feedback from employees, partners, and other stakeholders to make necessary adjustments and enhancements to our approach.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Right to life and liberty Everyone has the right to life, liberty and security of person	Schumacher Packaging is committed to protect people's lives, health, liberty and security	a) The update of the Group OH&S Policy	2024	OH&S
			b) The update of the Group Information Security Policy	2024	IT
2	Prohibition of slavery and the slave trade No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.	We do not allow cases of forced or compulsory labor or human trafficking	a) 0 proved cases of forced or compulsory labor at suppliers and within the Group b) 0 proved cases of human trafficking at suppliers and within the Group	2025	Personnel dept.

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
3	Prohibition of torture No one shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.	Our Group does not allow tortures	0 proved cases of tortures at suppliers and within the Group	2025	Personnel dept. / CSR
4	Equality before the law All are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection against any discrimination in violation of the Humans Rights Declaration and against any incitement to such discrimination	We do not discriminate against employees in any way	a) 0 proved cases of discrimination at suppliers and within the Group b) 0 proved cases of harassment and mobbing	2025	Personnel dept. / CSR
5	Sphere of freedom of the individual No one shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to attacks upon his honour and reputation. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks	Schumacher Packaging does not interfere with the privacy, family, home or correspondence, do not attack honor and reputation of the employees or other stakeholders of our Group	0 proved cases of discrimination at suppliers and within the Group	2025	Personnel dept. / CSR
6	Freedom of thought, conscience and religion Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this right includes freedom to change his religion or belief, and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief in teaching, practice, worship and observance.	We as a company respect the rights to freedom of thought, conscience and religion. We allow the manifestation of the thoughts or beliefs publicly, besides the cases of the law violation or the cases of contradiction to the other clauses of this Policy	0 proved cases of persecution concerning freedom of thought, conscience or religious beliefs at suppliers and within the Group	2025	Personnel dept. / CSR
7	Freedom of expression and information Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers.	The employees of our Group have a freedom of expression and information, except for cases when this right is in contradiction with the law or the other clauses of this Policy	0 proved cases of persecution concerning freedom of expression and information	2025	CSR
8	Freedom of assembly and association Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and association. No one may be compelled to belong to an association.	The employees are free to join the associations of their choice. Schumacher Packaging do not oblige employees to join any associations	0 proved cases of violations of regulations concerning the freedom of associations	2025	Personnel dept.
9	Right to work, equal pay Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.	Schumacher Packaging cares about the employees during all the period of employment and does not let the regulations concerning employment or dismissal to be violated	0 proved cases of the law violation concerning dismissal from work 0 proved cases of the law violation concerning working conditions	2025	Personnel dept.
10	Right to work, equal pay Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.	We are determined to the decrease of the pay gap, longing for its minimization	Group-level gender pay gap less or equal to 10% by 2030	2030	HR

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
11	Right to work, equal pay Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.	Schumacher Packaging pays remuneration and other means of social protection that enables our employees and their families live worthy lives	a) The plant-level salary medians are at least equal to the regional medians. b) Plants grant social protection measures depending on country or land.	2030	HR
12	Right to work, equal pay Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.	The employees are free to form or join the trade unions	0 violations of regulations of law regulating the human rights concerning the trade unions	2025	HR
13	Right to rest and leisure Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay	We are committed to compliance with the law regulating work-life balance	0 violations of regulations of law regulating work-life balance	2025	HR
14	Right to welfare Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control.	We are committed to keeping the employees' salary on a level that gives a possibility of living adequate for the health and well-being of the employee and of his family	Maintaining the average salary at a level higher than the national minimum wage	2030	HR
15	Right to welfare Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children, whether born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection	We comply with all legal provisions regarding the protection of motherhood, fatherhood and childhood	0 violations of regulations regarding the protection of motherhood, fatherhood and childhood	2025	HR
16	Right to education Everyone has the right to education	We provide employees with opportunities for professional development and the training in the area of ESG	1) Annual training of each employee concerning ESG and OH&S 2) Minimum 10% of the personnel undergo the professionally-oriented trainings	2027	HR / CSR
17	Prohibition of child labor.	We do not allow cases of child labor	0 proved cases of child labor at suppliers and within the Group	2025	HR
18	Prohibition of bullying and harassment	We prevent cases of harassment, mobbing; we are ready to respond to such cases	0 proved cases of bullying and harassment	2025	HR
19	Career management	We provide employees with opportunities for career development	The employees are undergoing annual conversations with manager to determine progress in improving competency levels and to identify a possible career path	2025	HR



Björn Schumacher  
 CEO



Hendrik Schumacher  
 CEO



*Scope: The policy applies to all employees of the Group.*

*Responsible for the supervision of the Policy: HR*

*How the strategic direction is supported by this Policy: The Group is guided by the highest ethical standards in the area of the migrant workers, to meet the diversity, equality and non-discrimination demands.*

*Policy validity period: 30.11.2023-01.03.2025*

**THE APPROACH OF THE GROUP TOWARDS MIGRANT WORKERS RIGHTS**

**Transparent Hiring Practices:** We ensure transparent and fair hiring practices for migrant workers. This includes providing clear information on job offers, wages, working conditions, and contract terms.

**Ethical Recruitment:** We partner with ethical recruitment agencies that follow international labor standards and ethical recruitment guidelines.

**Labor Rights Education:** We provide comprehensive training and information to migrant workers about their rights, working conditions, and legal protections in the host country. This empowers them to assert their rights and seek assistance when necessary.

**Safe and Decent Working Conditions:** We ensure that working conditions meet or exceed local and international labor standards. This includes addressing issues like health and safety and working hours.

**Non-Discrimination:** We implement policies and practices that promote diversity and inclusion. We ensure that migrant workers are not subjected to discrimination based on their nationality, ethnicity, or any other factors.

**Fair Wages and Benefits:** We pay migrant workers fair wages in accordance with local labor laws and industry standards. Provide access to benefits such as healthcare, social security, and retirement plans.

**Grievance Mechanisms:** We establish clear and accessible grievance mechanisms that allow workers to raise concerns and seek resolution without fear of retaliation. Ensure that these mechanisms are well-publicized and understood by all workers.


**Supply Chain Responsibility:** We encourage our suppliers to employ migrant workers to extend responsible labor practices to the entire supply chain, from recruitment agencies to subcontractors, ensuring that all parties involved adhere to ethical standards.

**Reporting and Transparency:** We will from 2025 publish regular reports on CSR efforts related to migrant worker issues, including progress made, challenges faced, and improvements implemented.

**Continuous Improvement:** We commit to an ongoing process of improvement in addressing migrant worker issues, learning from past experiences, and adapting to changing circumstances.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Access to medical care	All migrant workers, including those employed by temporary employment agencies, have access to occupational medicine under the same conditions as local employees	0 cases of denial of access to occupational medicine for migrant workers	2025	HR
2	Access to education	All migrant workers, including those employed by temporary employment agencies, have initial and periodic training in the same scope as local employees.	0 cases of migrant workers being omitted from compulsory training	2025	HR
3	Access to procedures for reporting violations	All migrant workers, including those employed by temporary employment agencies, are subject to the whistleblower protection procedure	0 cases of refusal to take action under the whistleblower protection procedure in relation to migrant workers	2025	HR
4	Salaries	All migrant workers, including those employed by temporary employment agencies, receive the same pay for identical work	0 cases of unequal treatment of migrant workers in matters of remuneration	2025	HR



**Björn Schumacher**  
 CEO



**Hendrik Schumacher**  
 CEO

*Scope: The policy applies to all employees of the Group.*

*Responsible for the supervision of the Policy: Chief Financial Officer*

*How the strategic direction is supported by this Policy: The Group employees are behaving loyally towards governmental authorities. During the sudden visits of the representatives of the governmental authorities the employees are polite, cooperative and care of the interests of the Group.*

*Policy validity period: 30.04.2023-01.03.2025*

## **THE APPROACH OF THE GROUP TO UNANNOUNCED INSPECTIONS**

### **Definition and explanation**

Unannounced inspections are also called “Dawn Raids” and are executed at premises linked to the business under investigation, carried out by the authorized regulators to gather and secure evidence for investigations on suspicion of infringement or breach of law.

Although historically, they would take place early in the morning – ensuring an element of surprise, hence the phrase ‘Dawn Raid’ – they now tend to occur during the day’s first working hour.

Inspections are often coordinated across multiple locations and sometimes across different countries. They may target companies’ corporate offices, suppliers, and even employees’ places of residence – wherever the competition authority believes that evidence may be stored.

### **Principles**

- We do not obstruct: the engaged employees must be professional and cooperative.
- We don’t destroy documents or other evidence.
- We call the layer immediately to protect the rights of the Group.
- We keep a record of what is searched by the authority, what was taken, who was involved in the search, and persons in focus.

### **The rights of the Group and its employees**

1. The search should be limited to the scope of the written order.
2. We have the right to receive inventory of materials seized.
3. We have the right to withhold or receive back-privileged materials.
4. In the European Union, the employer must answer purely factual questions but may refuse to answer questions to which the answers may be self-incriminating.

## **THE PROCEDURE:**

1. Ask to see investigators’ identification and documents authorizing the search.
  - a. Confirm that your company’s premises are permitted to be searched.
  - b. Keep a record of the investigators’ names and affiliations.
2. Call the layer immediately.
  - a. Ask investigators to wait for the layer to arrive (they may refuse).
  - b. Put the layer in touch by phone with investigators.
3. Assign a point of contact to interface with the investigators and organize the response.
  - a. Provide a conference room free of business materials and away from business operations for investigators.
  - b. Assign individuals to “shadow” investigators.
  - c. Interface with outside layer.
4. Ensure document preservation, send out a litigation hold notice immediately, and take steps to ensure that all relevant evidence is preserved—regardless of location.
5. “Shadow” the search—assign someone to follow each investigator.
  - a. This person should be trained to understand the rights of both the company and individuals.
  - b. Ensure that company employees are cooperating with the search.
  - c. Keep a record of all items searched and seized.
  - d. Involve the layer for any questions regarding privilege. Involve the layer for each question possible.
6. Make copies of all materials seized—one copy for investigators and one copy for company files.
7. Protect privileged materials by objecting to the seizure of any privileged material and agreeing to a procedure to ensure that any privileged materials seized are returned. Involve outside counsel in this exercise.
8. Do not break seals where the investigators have sealed the company’s premises (e.g., overnight).



**Björn Schumacher**  
CEO



**Hendrik Schumacher**  
CEO

**Scope: Applies to all Group plants. This policy is a commitment to the highest ethical standards and tax compliance in all company activities**

Responsible for supervision of the Policy: **CFO**

How this Policy supports strategic direction : **Tax compliance.**

**Validity period of the Policy: 30.11.2023-01.03.2025**

**GROUP'S APPROACH TO TAX GOVERNANCE**

**1. Purpose and assumptions**

The Schumacher Packaging Group's Tax Governance Policy aims to ensure compliance with applicable tax regulations at all levels of the Group's operations. This policy aims to ensure appropriate tax management and minimize the risk associated with compliance with tax regulations. The Schumacher Packaging Group, in the spirit of ethics and compliance, is committed to complying with ethical principles and the highest standards in the field of taxation.

**2. Organizational structure**

2.1. The financial structure of the Schumacher Packaging Group is headed by the Group's Chief Financial Officer ( CFO ), who is responsible for supervision of all tax matters of the Group.

2.2. In each of the plants that make up the Schumacher Packaging Group, there is a position of Financial Director and an accounting department, which are obliged to report to the CFO on tax-related issues.

**3. Duties and responsibilities**

**3.1. CFO**

The Group CFO is responsible for supervising all tax matters at the level of the Schumacher Packaging Group. He is responsible for ensuring compliance with applicable tax regulations and developing tax risk minimization strategies.

It should monitor changes in tax laws in relevant countries and provide appropriate information and training to employees to ensure compliance with these laws.

**3.2. Financial Directors in the Group's plants**

Financial Directors in each Plant are responsible for maintaining local accounting and taxes in accordance with applicable regulations.

Financial Directors must regularly report any tax-related changes and issues to the CFO.

**3.3. Accounting department**

The accounting department is responsible for keeping accounting books and preparing tax returns in accordance with applicable regulations.

This department is responsible for maintaining accuracy and reliability in keeping books and preparing tax documentation.

**4. Compliance with regulations**

The Group undertakes to comply with all applicable tax laws in the jurisdictions in which it operates. Avoiding unfair tax practices is the Group's priority.

**5. Training and education**


The Schumacher Packaging Group is committed to providing appropriate training and education to employees responsible for tax matters to ensure they have the appropriate knowledge and awareness.

**6. Ethics and compliance**

The Schumacher Packaging Group places great emphasis on ethics and tax compliance. All employees of the Group are obliged to comply with the principles of ethics and honesty in tax matters.

**TOP MANAGEMENT COMMITMENTS AND GROUP-LEVEL OBJECTIVES**

No	SCOPE	COMMITMENT	OBJECTIVES	TERM	Responsible
1	Compliance	The Group unconditionally complies with tax laws and regulations	0 proved cases of violation of the tax law and regulations	2025	CFO
2	Training	The Schumacher Packaging group is committed to the regular training of its employees in the area of taxation	Each employee of the Group which deals with the tax matters has been properly trained	2025	CFO



**Björn Schumacher**  
 CEO



**Hendrik Schumacher**  
 CEO



# **schumacher**

**(II)**

**POLITYKI**

**ZAKŁADU WROCŁAW**

1. POLITYKA JAKOŚCI (P.00)
2. POLITYKA ŚRODOWISKOWA (P.01)
3. POLITYKA PRACY I PRAW CZŁOWIEKA (P.02)
4. POLITYKA ZRÓWNOWAŻONYCH ZAKUPÓW (P.03)
5. POLITYKA ETYKI BIZNESU I PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI (P.04)
6. POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY WYROBÓW (P.06)
7. POLITYKA OSTRYCH PRZEDMIOTÓW, SZKŁA, TWORZYW KRUCHYCH, BIŻUTERII, DREWNA (P.07)
8. POLITYKA ZDROWIA (P.08)
9. POLITYKA PRAW PRACOWNIKÓW-MIGRANTÓW (P.09)

# POLITYKA JAKOŚCI

## ZAKŁAD WROCŁAW

P.00.  
Wersja 00  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Pełnomocnik Zarządu ds. Systemów Jakości

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Jakość naszych produktów ma z punktu widzenia naszej firmy najwyższe znaczenie. Zawsze dążymy do tego, aby zamawiane u nas produkty dostarczone były w uzgodnionym terminie i wymaganej jakości. Wyniki biznesowe są osiągane z uwzględnieniem zobowiązań i celów jakościowych

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

### ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE JAKOŚCI

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE *
Doskonalenie	Ciągle doskonalimy system jakości	PJ	Terminowość wykonania audytów systemu/procesu na poziomie min. 95%
Jakość wyrobów	Przestrzegamy wymagań klientów dot. jakości wyrobów	DJ	Kontynuacja redukcji ilości reklamacji zewnętrznych do 19 sztuk w 2024 od wszystkich klientów.
Spełnienie wymagań prawnych i normatywnych	Spełniamy wszystkie wymagania prawne i normatywne, dotyczące jakości, mające zastosowanie do Zakładu	DJ	1. 0 przypadków kar i mandatów nakładanych za zakład przez jednostki państwowe z tytułu nieprzestrzegania wymagań, dotyczących jakości 2. Wykonanie celów zakresu „Jakość wyrobów”
Bezpieczeństwo wyrobów	Spełniamy wymogi, dotyczące bezpieczeństwa wyrobów	PJ	1. Osiągnięcie wysokiego wyniku audytów GHP/GMP na poziomie min. 85% dla wszystkich obszarów produkcyjnych
Strony zainteresowane	Rozumienie wymagań i oczekiwań wszystkich stron zainteresowanych oraz dążenie do spełnienia tych, które umożliwiają osiągnięcie celów firmy	PJ DM	1. Wykonanie celów zakresów „Spełnienie wymagań prawnych i normatywnych” 2. Badanie opinii klienta w 2024 r.

\*Niniejsza polityka jest wytyczną dla ustalenia i przeglądu wskaźników i celów jakości niższych poziomów.

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Przemysław Gondel  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

# POLITYKA ŚRODOWISKOWA

ZAKŁAD WROCŁAW

P.01.  
Wersja 01  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu. Kierownicy są odpowiedzialni za zapoznanie gości Zakładu, kierowców i pracowników firm zewnętrznych.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Pełnomocnik Zarządu ds. Systemów Jakości

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Zmniejszenie negatywnych i wywołanie pozytywnych wpływów na środowisko poprzez realizację zobowiązań i celów niniejszej Polityki

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

## **PODEJŚCIE GRUPY DO ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO**

*Zasoby, jakie zapewnia nasza Ziemia, są skończone. W przypadku centralnych surowców i kopalnych źródeł energii koniec dostaw można już dziś przewidzieć. Coraz bardziej nasilają się destrukcyjne skutki działalności gospodarczej, takie jak negatywny wpływ na środowisko i obciążenia zdrowotne. Na tym tle każde odpowiedzialne przedsiębiorstwo przemysłowe musi działać. Dlatego też ochronę środowiska przywiązujemy do najwyższego priorytetu i staramy się maksymalnie ograniczać nasz wpływ na środowisko.*

*Jako grupa Schumacher Packaging zawsze myślimy o przyszłości i wyraźnie postawiliśmy sobie za cel działanie w harmonii ze środowiskiem we wszystkich naszych działaniach biznesowych, a tym samym wnoszenie decydującego wkładu w jego ochronę i zachowanie.*

*Promujemy świadomość ekologiczną naszych pracowników poprzez edukację i szkolenia, aby wspólnie chronić środowisko we wszystkich obszarach przedsiębiorstwa oraz oszczędnie wykorzystywać surowce i energię.*

*Jako producent opakowań z tektury falistej i litej w Schumacher Packaging przetwarzamy odnawialne i naturalne surowce pochodzące z natury, tworząc w ten sposób produkty dostosowane do konkretnego zastosowania, nadające się do recyklingu i przyjazne dla środowiska. Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska, które są dla nas istotne i wiążące.*

*Ochrona środowiska i oszczędne wykorzystanie zasobów naturalnych to główne zadania naszej kadry kierowniczej i wszystkich pracowników.*

*Naszym celem jest unikanie i ograniczanie zanieczyszczeń środowiska. Dlatego regularnie dokonujemy przeglądu wszystkich działań i procesów w celu identyfikacji ewentualnych negatywnych wpływów na środowisko, aby móc im przeciwdziałać i ograniczać w ukierunkowany sposób.*

*Staramy się, aby wpływ odpadów, ścieków, emisji i hałasu na środowisko był jak najniższy. Zobowiązujemy się do ciągłej pracy nad zmniejszeniem wpływu naszej działalności na środowisko, unikaniem odpadów oraz zwiększaniem wskaźników recyklingu i ponownego użycia. Naszym celem jest zmniejszenie zużycia energii i wody jako procentu rocznej wielkości produkcji.*

*Aby nawet po zużyciu opakowania zminimalizować wpływ na środowisko, jest ono dostarczane z powrotem do papierni, gdzie stanowi surowiec do nowych rolek papieru. Poprzez etykiety ekologiczne takie jak RESY informujemy i zachęcamy naszych klientów do aktywnego udziału w pętli recyklingu.*

*Zobowiązujemy się współpracować wyłącznie z dostawcami i wykonawcami, którzy przestrzegają wytycznych środowiskowych równoważnych naszym.*

*Zdrowie i bezpieczeństwo naszych klientów jest dla nas ważnym aspektem. Naszym klientom wystawiamy deklaracje nieszkodliwości dla ich produktów oraz przekazujemy informacje o dokładnym składzie i bezpiecznym stosowaniu jako opakowanie wtórne. Informujemy ich także o naszych działaniach proekologicznych.*

*Aktywnie angażujemy się w zrównoważone relacje między ekologią a ekonomią, aby pozostawić nienaruszone środowisko dla przyszłych pokoleń.*

**ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA**

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE *
1. System zarządzania	W celu poprawy środowiskowych efektów działalności stosujemy, przeglądamy i ciągle doskonalimy system zarządzania środowiskiem, przestrzegamy ISO 14001	PJ	Ciągłe doskonalenie systemów jakości i środowiska w oparciu o zmieniające się wymagania norm ESRS.
2. Przestrzeganie wymagań prawa	Przestrzegamy wszystkie wymagania prawne, regularnie oceniamy zmiany wymagań i poziom przestrzegania przez Zakład	PJ	0 zł mandatów w 2024 roku
3. Świadomość	Regularne szkolenia w zakresie środowiskowym	PJ	1) Obowiązkowe szkolenia wstępne w zakresie środowiskowym dla wszystkich nowych pracowników. 2) Minimum 1 szkolenie okresowe dla wszystkich pracowników
4. Zużycie energii elektrycznej	Zmniejszenie zużycia energii elektrycznej	DT, PRO, WPA	Redukcja zużycia energii elektrycznej do poziomu 47 MWh/mln m <sup>2</sup> tektury
5. Zużycie gazu	Zmniejszenie zużycia gazu w przeliczeniu na 1000 m <sup>2</sup> wytworzonej tektury	DT	Monitorowanie zużycia gazu w 2024 roku oraz planowanie działań związanych z redukcją zużycia.
6. Emisje gazów cieplarnianych	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych	DT	Wyznaczenie celu redukcyjnego oraz planu działań mających na celu jego osiągnięcie.
7. Różnorodność biologiczna	Tworzenie zielonych terenów przy Zakładzie	DZ	Podtrzymywanie wielkości terenów łąk kwietnych.
8. Zanieczyszczenie	Brak kwartalnych przekroczeń dopuszczalnych poziomów parametrów ścieków bytowych.	DT, WPA, PRO, LOG	0 przypadków zanieczyszczeń wód w 2024 roku
9. Zarządzanie substancjami	Magazynujemy, stosujemy i utylizujemy substancje zgodnie z wymaganiami prawa i procedur Zakładu	DT, WPA, PRO, LOG	0 przypadków przekroczenia wymagań dotyczących magazynowania, używania i utylizacji substancji
10. Zarządzanie odpadami	Utrzymujemy system zarządzania odpadami	Wszystkie działy	0 reklamacji od odbiorców odpadów na zfe sortowanie.
11. Cykl życia i utylizacja wyrobów	Dbamy o ekologiczność opakowań	D.Proj.	Utrzymanie wskaźnika odpadu makulatury na poziomie poniżej 12%
12. Świadomość środowiskowa interesariuszy	Regularnie udostępniać raport zrównoważonego rozwoju stronom zainteresowanym	PJ	Opublikować raport zrównoważonego rozwoju zakładu (z uwzględnieniem środowiskowych wymagań ESRS) za 2023 rok na stronie firmowej
13. Promocja rozwiązań pro-ekologicznych dla klientów	Promocja opakowań pro-ekologicznych oraz rozwiązań ESG	DM, DProj, DH, PJ	Przeprowadzenie szkoleń edukacyjnych na rzecz edukacji proekologicznej

\*Niniejsza polityka jest wytyczną dla ustalenia i przeglądu środowiskowych wskaźników i celów niższych poziomów.

*Anna Sokół*

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

*Gondek*

Przemysław Gondek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu i stron zainteresowanych.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Kierownik Działu Personalnego

**Cel, wspierający kierunek strategiczny:** Zwiększenie zadowolenia wszystkich stron zainteresowanych oraz przestrzeganie odpowiednich zobowiązań zakładu poprzez realizację zobowiązań i celów niniejszej Polityki

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

**PODEJŚCIE GRUPY DO PRACY I PRAW CZŁOWIEKA** Schumacher Packaging zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów pracy i praw człowieka w ramach własnej działalności i łańcucha dostaw. Firma zdaje sobie sprawę, jak ważne jest traktowanie pracowników, partnerów i wszystkich interesariuszy w sposób uczciwy, pełen szacunku i godności. Nasze podejście: Uczciwe i etyczne praktyki pracy, w tym równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz godziny pracy: Schumacher Packaging zapewnia wszystkim swoim pracownikom godziwe wynagrodzenie, bezpieczne warunki pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego. Firma ściśle przestrzega przepisów prawa pracy i przepisów obowiązujących we wszystkich regionach, w których prowadzi działalność. rozumimy kluczowe znaczenie utrzymania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla dobrego samopoczucia i produktywności naszych pracowników. Zależy nam na tworzeniu środowiska pracy, które szanuje i traktuje priorytetowo rozsądne godziny pracy zgodnie z prawem, zapewniając członkom naszego zespołu możliwość rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego. Niedyskryminacja i włączenie: Schumacher Packaging promuje kulturę miejsca pracy, która jest włączająca i wolna od dyskryminacji. Ceniemy różnorodność i aktywnie pracujemy nad stworzeniem środowiska, w którym ludzie ze wszystkich środowisk są szanowani i włączani. Praca dzieci i praca przymusowa: Firma posiada politykę zerowej tolerancji dla pracy dzieci i pracy przymusowej w naszej działalności, a także w działalności naszych dostawców. Odpowiedzialność za łańcuch dostaw: Schumacher Packaging rozszerza swoje zaangażowanie na rzecz praw człowieka i standardów pracy na swoich dostawców. Ściśle współpracujemy z dostawcami, aby zapewnić, że spełniają te same standardy etyczne w obszarze pracy i praw człowieka. Starannie sprawdzamy i monitorujemy nasz łańcuch dostaw, aby mieć pewność, że w produkcji surowców, narzędzi i świadczenie usług nie mają miejsca żadne nieodpowiedzialne praktyki związane z pracą i prawami człowieka. Prawa kobiet: Z dumą wspieramy równość i różnorodność, uznając fundamentalne znaczenie przestrzegania i promowania praw kobiet w naszym miejscu pracy i poza nim. Wierzymy w wspieranie włączającego środowiska, które promuje równość płci i umożliwi kobietom rozwój zarówno osobisty, jak i zawodowy. Prawa mniejszości: Uznajemy istotne znaczenie przestrzegania i ochrony praw osób należących do mniejszości. Różnorodność postrzegamy nie tylko jako wartość podstawową, ale także jako dynamiczny katalizator napędzający innowacje, kreatywność i doskonałość w całej naszej organizacji. Nasze zaangażowanie jest niezachwiane w zapewnianie ochrony praw mniejszości, poszerzając nasze zaangażowanie w kultywowanie kultury integracji, uczciwości i wzajemnego szacunku zarówno w naszym miejscu pracy, jak i w szerszej społeczności. Prawa pracowników migrujących są głównym tematem Polityki dotyczącej praw pracowników migrujących. Zaangażowanie społeczne: Poza naszą własną działalnością Schumacher Packaging aktywnie współpracuje ze społecznościami, w których działamy. Wspieramy lokalne inicjatywy rozwojowe i staramy się mieć pozytywny wpływ na społeczności, których jesteśmy częścią. Przejrzystość i raportowanie: Firma regularnie publikuje raporty dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu, które szczegółowo opisują wysiłki na rzecz promowania praw pracowniczych i praw człowieka. Sprawozdania te są łatwo dostępne dla społeczeństwa i zainteresowanych stron. Od 2025 roku będziemy publikować raporty kompatybilne z ESRS. Ciągłe doskonalenie: Schumacher Packaging angażuje się w ciągłe doskonalenie praktyk w zakresie pracy i praw człowieka. Przeprowadzamy regulame audyty, oceny i szukamy informacji zwrotnych od pracowników, partnerów i innych interesariuszy, aby wprowadzić niezbędne zmiany i udoskonalenia naszego podejścia.



# POLITYKA PRACY I PRAW CZŁOWIEKA

## ZAKŁAD WROCŁAW


P.02.  
Wersja 01  
01.03.2024





### ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE PRACY I PRAW CZŁOWIEKA

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE *
Przestrzeganie norm	Przestrzegamy wszystkich wymagań normy SA8000 oraz FSC CoC	PJ	Skuteczny wynik audytów jednostek certyfikacyjnych (SA8000, FSC CoC)
Przestrzeganie wymagań prawnych i innych	Stosujemy się do wszystkich krajowych i międzynarodowych przepisów prawa oraz innych wymagań akceptowanych przez Zakład	DP	0 przypadków kar i mandatów dot. przestrzegania przepisów i innych wymagań
Praca dzieci	Nie dopuszczamy przypadków zatrudnienia dzieci	DP, DZ	0 przypadków kar i mandatów dot. przestrzegania przepisów
Praca przymusowa	Nie dopuszczamy przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej	DP, DZ	0 przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej u dostawców i w zakładzie
Handel ludźmi	Nie angażujemy się w handel ludźmi	DP, DZ	0 przypadków handlu ludźmi w zakładzie i u dostawców
Niedyskryminacja	W żaden sposób nie dyskryminujemy pracowników	DP	0 przypadków dyskryminacji
Różnorodność i równe możliwości	Godność w relacjach międzyludzkich i powstrzymywanie się od zachowań dyskryminujących	DPers, Prod	0 przypadków molestowania i mobbingu
Zakaz mobbingu i molestowania	Zapobiegamy przypadkom molestowania, mobbingu; jesteśmy gotowi reagować na takie przypadki	DP	Przeгляд polityki przed 01.03.2024
Przeгляд polityki	Regularnie przeglądamy politykę celem jej stałego doskonalenia, uwzględniając zmiany prawne i w procedurach Zakładu	DP, PJ	Weryfikacja polityki podczas przeglądu zarządzania za 2023 rok
Weryfikacja polityki	Sprawdzamy, czy polityka jest skutecznie udokumentowana, wdrożona, utrzymywana, zakomunikowana oraz udostępniona personelu	DP, PJ	0 przypadków skarg na nieudostępnienie polityki na żądanie stron zainteresowanych
Udostępnienie polityki	Publicznie i skutecznie udostępniamy politykę na prośbę interesariuszy	DP	Nie mniej niż 3 spotkania Zarządu z przedstawicielami pracowników, z podjęciem wspólnych decyzji
Warunki pracy	Zapewniamy pracownikom odpowiednie wynagrodzenie i system benefitów, bazując na badaniu opinii pracowników	DP, Prezes	0 przypadków naruszenia praw człowieka przez Zakład dot. zewnętrznych interesariuszy
Prawa zewnętrznych interesariuszy	Prawa człowieka w odniesieniu do zewnętrznych interesariuszy	Wszystkie działy	Utrzymać poziom zatrudnienia obcokrajowców z poprzedniego roku
Wynagrodzenie	Podtrzymywanie średniej wynagrodzenia na poziomie wyższym od minimalnego krajowego wynagrodzenia	DP, Prezes	Podtrzymywanie średniej wynagrodzenia na poziomie wyższym od minimalnego krajowego wynagrodzenia

\*Ta polityka jest wytyczną do ustalenia i przeglądu wskaźników i celów niższych poziomów dotyczących pracy i praw człowieka.

  
Prezes Zarządu  
Anna Sokół  
Prezes Zarządu

  
Sylwia Jamroży  
Kierownik Działu Personalnego

  
Przemysław Gonddek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

**Zakres:** Polityka dotyczy zrównoważonych zakupów, czyli takich, przy których bierze się pod uwagę dalekosiężne wpływy na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko naturalne.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Kierownik Działu Zakupów

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

#### **PODEJŚCIE GRUPY DO ZRÓWNOWAŻONYCH ZAKUPÓW**

Niniejsza Polityka zakupowa ma na celu zapewnienie, że wszystkie procesy zakupowe przebiegają zgodnie z przepisami. Ma to na celu zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami prawnymi i ustalonymi zasadami proceduralnymi, a jednocześnie zapewnienie sprawnej realizacji procesów zakupowych przy jak największej jakości i efektywności kosztowej.

Oprócz wymagań dotyczących jakości i opłacalności, przy podejmowaniu decyzji o każdym zakupie stosowane są kryteria zrównoważonego rozwoju. Celem zrównoważonych zamówień jest zakup produktów, które są wytwarzane z uwzględnieniem aspektów społecznych, ekologicznych i ekonomicznych, od produkcji po utylizację. To znaczy:

- ochrona zasobów naturalnych;
- oszczędnie wykorzystywać energię w produkcji i innych celach;
- Minimalizacja tras transportowych;
- aby uniknąć odpadów podczas produkcji, użytkowania i usuwania;
- w celu ochrony zdrowia pracowników;
- w miarę możliwości unikać uwalniania substancji zanieczyszczających do środowiska podczas produkcji, stosowania i usuwania;
- zharmonizowanie podstaw rozwoju gospodarczego, sprawiedliwości społecznej i ochrony przyrody.

Kupując papier, firma Schumacher Packaging opiera się na dwóch głównych filarach:

#### **1. Integracja pionowa:**

Papier bazowy do tektury falistej jest najważniejszym surowcem do produkcji tektury falistej. Ich udział w kosztach całkowitych przekracza 50% i w decydujący sposób przyczyniają się do sukcesu firmy. Aby zapewnić bezpieczeństwo dostaw, Schumacher Packaging posiada w Polsce dwie własne papiernie i optymalizuje je poprzez szeroko zakrojone inwestycje w produkcję tektury falistej na bazie makulatury. Przy obecnych rocznych zdolnościach produkcyjnych wynoszących około 260 000 ton grupa pokrywa ponad 50% swojego zapotrzebowania na papier, a tym samym jest bardziej niezależna od typowych wahań podaży i popytu na tym niestabilnym rynku związanym z surowcami. Planowane jest dalsze zwiększanie mocy produkcyjnych własnej produkcji i tym samym dalsze zwiększanie niezależności dostaw surowca. To samo dotyczy dostaw zakładów produkujących tekturę litą. Produkując własną tekturę, zapewniamy podstawowe zaopatrzenie zakładów przetwórczych niezależnie od rynku.

#### **2. Dostawcy zewnętrzni:**

Aby zapewnić dalsze zapotrzebowanie na papier bazowy z tektury falistej i tekturę litą, Schumacher Packaging od lat współpracuje wyłącznie z kilkoma dużymi, wybranymi, strategicznymi partnerami. Ta długoletnia, oparta na zaufaniu współpraca okazała się gwarancją niezawodnych dostaw, szczególnie w trudnych sytuacjach rynkowych. Przy wyborze dostawców kluczową rolę odgrywa kilka czynników:

- Dostawcy posiadający nowoczesne, wysoce produktywnie systemy produkują w sposób oszczędzający zasoby i dostarczają nam surowce o najwyższych standardach jakości, co z kolei pozwala nam oferować naszym klientom optymalną jakość produktu.
- Jeśli to możliwe, wydajności te są rozdzielone pomiędzy kilka maszyn papierniczych i lokalizacji, aby zminimalizować ryzyko awarii.
- Zrównoważony rozwój i ochrona zasobów są również głównymi priorytetami naszych dostawców.
- Dostawcy muszą wykazać, że w pierwotnym materiale włóknistym nie wykorzystuje się surowców pochodzących z kontrowersyjnych lub nieautoryzowanych źródeł.
- Kupujemy wyłącznie produkty od naszych dostawców, którzy spełniają wymogi FSC.
- Przestrzeganie odpowiednich przepisów krajowych dotyczących praw człowieka i ochrony środowiska, a także nienaganna zgodność z prawem są oczywistością. Przestrzeganie określonych standardów społecznych, społecznych i minimalnych standardów ekologicznych potwierdza akceptacja Kodeksu postępowania firmy Schumacher dla dostawców.
- W szczególności oczekujemy od naszych dostawców tworzenia humanitarnych warunków pracy dla swoich pracowników. Obejmuje to między innymi poszanowanie zakazu pracy dzieci oraz pracy przymusowej i obowiązkowej. Oczekujemy, że nasi dostawcy będą zapobiegać wszelkiej dyskryminacji i promować różnorodność.

# POLITYKA ZRÓWNOWAŻONYCH ZAKUPÓW

## ZAKŁAD WROCŁAW

P.03.  
Wersja 01  
01.03.2024



- Podpisując Kodeks Postępowania, dostawcy zobowiązują się do przestrzegania dziesięciu zasad inicjatywy ONZ Global Compact. Podpisany kodeks postępowania stanowi podstawowy wymóg uzyskania zatwierdzenia jako dostawca strategiczny. Naszym celem jest, aby 100% wszystkich dostawców papieru podpisało nasz Kodeks postępowania dostawców lub przekazało nam własny kodeks obejmujący co najmniej te same tematy. Jeżeli dostawcy nie są w stanie spełnić tych wymagań, relacja biznesowa może zostać rozwiązana. Zgodność z podstawowymi normami pracy MOP i przepisami dotyczącymi należytej staranności w łańcuchu dostaw jest wymogiem obowiązkowym.

Podpisany Kodeks Postępowania dla dostawców obowiązuje przez dwa lata. Podpis ten potwierdza przestrzeganie polityki zrównoważonych i odpowiedzialnych zakupów.

### ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONYCH ZAKUPÓW

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE
Strategia	Preferujemy długotrwałą współpracę z certyfikowanymi dostawcami, którzy podzielają naszą filozofię jakości, działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz dbają o środowisko naturalne.	DZ	1. Dopuszczenie do współpracy z zakładem tylko dostawców z rankingiem A-D (nie E) wg kryteriów należytej staranności 2. Ująć wymagania należytej staranności w strategii firmy
Ochrona środowiska	Kontrola dostawców pod kątem posiadania systemu zarządzania ochroną środowiska zgodnego z standardem ISO 14001 lub FSC oraz przestrzegania wszelkich obowiązujących praw, przepisów i standardów międzynarodowych odnoszących się do ochrony i zachowania środowiska	DZ, PZdsSJ	Co najmniej 98% aktualnych dostawców papieru posiadających wdrożony i certyfikowany system ISO 14001 i 100% dostawców papieru z certyfikatem FSC. Audyt zawierający kwestie środowiskowe dla minimum 4 dostawców w 2024 roku.
Odpowiedzialność społeczna	Zobowiązanie dostawców do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i rozporządzeń dotyczących praw człowieka i standardów pracy.	DZ, PZdsSJ	81% aktualnych dostawców zobowiązuje się do przestrzegania celów zawartych w CoC lub w tożsamym dokumencie wewnętrznym dostawcy.
Ocena dostawców	Weryfikacja okresowa dostawców na podstawie wyników oceny rocznej dostawców poszerzonej o wskaźniki dotycz. Zagadnień środowiskowych i społecznych.	DZ	Co najmniej 81% dostawców powinno kwalifikować się w najwyższej ocenie A lub B.
Ocena ryzyka	Ciągła weryfikacja zagrożeń poprzez dokonywanie segmentacji kategorii i dostawców według poziomu ryzyka w obszarach społecznych, środowiskowych i bezpieczeństwa dostaw.	DZ	Aktualizacja oceny ryzyk należytej staranności
Dobre praktyki	przywiązanie do wartości gwarantujących wysoki poziom zaufania oraz w pełni partnerskie stosunki biznesowe oparte o podstawowe zasady transparentności, uczciwej konkurencji i bezpieczeństwa danych.	DZ	Na koniec 2024 roku przeprowadzić ocenę 95% dostawców
Szkolenia wewnętrzne	Zapewnienie pracownikom DZ jako pozostałym pracownikom SP dostępu do wiedzy i aktywne szkolenie z zakresu celów zrównoważonych zakupów	DZ	Szkolenia dla rozpoczynających pracę oraz co najmniej 1 w roku dla pracowników DZ. Regularne testy wiedzy dla pracowników DZ.

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Alicja Skwarczyńska

Alicja Skwarczyńska  
Kierownik Działu Zakupów

Przemysław Gondek

Przemysław Gondek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

# POLITYKA ETYKI BIZNESU I PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI ZAKŁAD WROCŁAW

P.04.  
Wersja 01  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Dyrektor Sprzedaży

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Zakład kieruje się najwyższymi standardami etyki w swoim postępowaniu. Wyniki biznesowe są osiągane z uwzględnieniem zobowiązań i celów etyki biznesu

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

## PODEJŚCIE GRUPY DO ETYKI BIZNESU

### Prawo kartelowe i konkurencji

Państwo chroni uczciwą konkurencję poprzez przepisy dotyczące konkurencji i prawa antymonopolowe. Naruszenie niniejszego regulaminu zagrożone jest surowymi karami. Dotyczą one również pracownika, który te przepisy narusza. Każdy pracownik ma zatem obowiązek przestrzegania wszelkich zasad uczciwej konkurencji i przeciwdziałania praktykom antymonopolowym. Jakakolwiek forma zмовy z konkurentami zakłócająca konkurencję jest zabroniona. To samo dotyczy porozumień z konkurentami o powstrzymaniu się od konkurencji, składaniu fałszywych ofert itp. Wszelkie oznaki naruszeń należy natychmiast zgłaszać bezpośrednio przełożonemu lub innemu menadżerowi. Alternatywnie dostępny jest również inspektor ds. ochrony danych i zgodności z przepisami (można się z nim skontaktować pod adresem [datenschutz@schumacher-packaging.com](mailto:datenschutz@schumacher-packaging.com)).

### Przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji

Podstawą wszelkich relacji biznesowych jest etyczne postępowanie oraz zgodność z odpowiednimi krajowymi i międzynarodowymi przepisami i standardami. Korupcja, przekupstwo lub defraudacja w jakiegokolwiek formie są zabronione. Zarówno kierownictwo, jak i pracownicy powinni postępować w taki sposób, aby nie powstawały żadne osobiste zależności ani zobowiązania. Partner biznesowy zobowiązuje się dopilnować, aby tak było również.

Wszelkie oznaki korupcji lub zachowania korupcyjnego będą zawsze badane i, jeśli to konieczne, zostaną podjęte działania dyscyplinarne. Osobą kontaktową w sprawie takich raportów jest bezpośredni przełożony lub specjalista ds. ochrony danych i zgodności z przepisami (dostępny pod adresem [datenschutz@schumacher-packaging.com](mailto:datenschutz@schumacher-packaging.com)).

### Oferowanie i przyznawanie korzyści

Grupa Schumacher Packaging zdobywa zamówienia uczciwie dzięki jakości i cenie swoich produktów i usług, a nie poprzez oferowanie innym nienależnych korzyści.

Żaden pracownik nie może oferować ani udzielać nieuprawnionych korzyści jakiegokolwiek rodzaju osobom trzecim w związku z działalnością gospodarczą. Nie wolno dokonywać żadnych płatności pieniężnych ani innych korzyści w celu wywarcia wpływu na decyzje lub uzyskania nieuzasadnionej korzyści. Wszelkie świadczenia muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami i politykami wewnętrznymi.

Upominki promocyjne dla pracowników partnerów biznesowych należy wybierać w taki sposób, aby uniknąć wrażenia nieuczciwości lub niestosowności ze strony odbiorcy. Nie należy ich udzielać, jeśli można je rozumieć jako próbę wywarcia wpływu na funkcjonariusza publicznego lub partnera biznesowego w celu uzyskania korzyści dla Grupy Schumacher Packaging.

### Prezenty i gratyfikacje

Żaden pracownik nie może żądać ani żądać prezentów, płatności lub innych korzyści od klientów, dostawców, władz i ich pracowników w trakcie swojej pracy. Niezamówione prezenty lub inne korzyści można przyjmować tylko wtedy, gdy nie wykraczają one poza uprzejmość w zwykłym kontekście i są zgodne z uznanymi lokalnymi praktykami biznesowymi. W przypadku wątpliwości, czy można przyjąć niechciany prezent lub inną korzyść, pracownik musi skontaktować się z kierownictwem.

### Przyznanie kontraktu

Każdy, kto ubiega się o kontrakt, oczekuje, że Schumacher Packaging Group przeprowadzi uczciwą i bezstronną ocenę oferty. Dostawców należy wybierać wyłącznie na podstawie konkurencji, po porównaniu jakości, wydajności, ceny, przydatności i czasu dostawy oferowanych produktów i usług.

### Darowizny

Jako odpowiedzialna firma i członek społeczeństwa, Schumacher Packaging Group przekazuje darowizny pieniężne i rzeczowe na rzecz edukacji i nauki, kultury oraz projektów charytatywnych i społecznych. Darowizny na rzecz osób fizycznych, organizacji nastawionych na zysk i organizacji, których cele są niezgodne z celami Grupy Schumacher Packaging, są niedozwolone. Darowizny na konta prywatne są niedozwolone.

Darowizny muszą być przejrzyste, tj. odbiorca darowizny i konkretny sposób jej wykorzystania muszą być znane. Darowizny również należy odliczyć od podatku. Prośby o darowizny są zazwyczaj uzależnione od decyzji kierownictwa.

Darowizny również należy odliczyć od podatku. Prośby o darowizny są zazwyczaj uzależnione od decyzji kierownictwa.

### Zwalczanie prania pieniędzy

Deklarowanym celem Grupy Schumacher Packaging jest utrzymywanie relacji biznesowych wyłącznie z renomowanymi klientami, konsultantami i partnerami biznesowymi, których działalność gospodarcza jest zgodna z przepisami prawa i których zasoby finansowe pochodzą z legalnego źródła. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy. Należy zgłaszać podejrzanе zachowania klientów, konsultantów lub partnerów biznesowych. Należy przestrzegać wszystkich mających zastosowanie wymogów w zakresie prowadzenia rejestrów i rachunkowości dotyczących transakcji i umów gotówkowych oraz innych.

**Kontrola handlu**

Grupa Schumacher Packaging przestrzega wszystkich przepisów i regulacji dotyczących kontroli eksportu oraz cel obowiązujących w odpowiednich krajach, w których prowadzi działalność. Takie regulacje mogą mieć zastosowanie w związku z bezpośrednim lub pośrednim eksportem lub importem z lub do krajów objętych sankcjami lub w związku z osobami trzecimi, wobec których na przykład istnieją podejrzenia w zakresie bezpieczeństwa narodowego lub które są zaangażowane w działalność przestępczą. Naruszenie tych przepisów i przepisów może skutkować drastycznymi karami, aż do wykluczenia z uproszczonego importu i eksportu włącznie.

**ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE ETYKI BIZNESU**

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE *
Korupcja	Zakład nie toleruje i zapobiega korupcji i łapówkom	DH, DZ	1) 0 udokumentowanych przypadków korupcji i łapówek w zakładzie; 2) 0 udokumentowanych przypadków korupcji i łapówek u dostawców
Konflikt interesów	Zakład nie toleruje i zapobiega przypadkom konfliktu interesów	DH, DZ, DOK	0 udokumentowanych przypadków konfliktu interesów
Porozumienia ograniczające konkurencję	Zakład nie toleruje i zapobiega powstaniu porozumień ograniczających konkurencję	DH	0 udokumentowanych przypadków przekroczeń prawa antymonopolowego
Nadużycie pozycji dominującej	Zakład nie toleruje i zapobiega nadużyciu pozycji dominującej	DH	0 udokumentowanych przypadków oszustwa
Antykonkurencyjna koncentracja gospodarczej	Zakład nie toleruje i zapobiega antykonkurencyjnej koncentracji gospodarczej	DH	0 udokumentowanych przypadków prania pieniędzy
Zbiorowe interesy konsumentów	Zakład nie toleruje i zapobiega praktykom naruszającym zbiorowe interesy konsumentów	DH	0 udokumentowanych przypadków naruszeń przepisów RODO (GDPR)
Oszustwo	Zakład nie toleruje i zapobiega oszustwu	DH, DZ	0 udokumentowanych przypadków naruszeń praw autorskich
Pranie pieniędzy	Zakład nie toleruje i zapobiega praniu pieniędzy	DH, DZ	Szkolenia dla całego personelu działu handlowego oraz działu zakupów dot. całego zakresu niniejszej polityki
Bezpieczeństwo informacji	Zakład nie toleruje i zapobiega wyciekiem informacji oraz innym przekroczeniom dotyczącym bezpieczeństwa informacji. Chronimy dane osobowe pracowników zakładu i stron trzecich	IT, Dz.Pers.	0 udokumentowanych przypadków przekroczeń w postaci powstania porozumień ograniczających konkurencję
Prawa autorskie	Przestrzegamy praw autorskich stron trzecich	Wszystkie działy	0 udokumentowanych przypadków nadużywania pozycji dominującej
Etyka biznesu	Przestrzeganie wszystkich zobowiązań dot. etyki biznesu	Pełnomocnik	0 udokumentowanych przypadków antykonkurencyjnej koncentracji gospodarczej

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Jacek Hildebrandt  
Członek Zarządu – Dyrektor Sprzedaży

Przemysław Gondel  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

# POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY WYROBÓW

## ZAKŁAD WROCŁAW

P.06.  
Wersja 01  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu, osób zwiedzających i pracujących na terenie Zakładu.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Pełnomocnik Zarządu ds. Systemów Jakości

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Polityka zapewnia spełnienie wymagań wdrożonego systemu bezpieczeństwa, higieny i jakości produktów, w tym przeznaczonych do kontaktu z żywnością. Wyniki biznesowe są osiągane z uwzględnieniem zobowiązań i celów bezpieczeństwa wyrobów

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

### PODEJŚCIE GRUPY DO KONSUMENTÓW I UŻYTKOWNIKÓW KOŃCOWYCH

*Poszanowanie praw człowieka konsumentów i użytkowników końcowych*

Schumacher Packaging angażuje się w przestrzeganie praw człowieka konsumentów i użytkowników końcowych.

Przywiązujemy dużą wagę do bezpieczeństwa i jakości naszych produktów, aby mieć pewność, że nie stanowią one zagrożenia dla zdrowia i dobrego samopoczucia. Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad ONZ Global Compact, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz uznanych na arenie międzynarodowej standardów istotnych dla konsumentów i użytkowników końcowych.

*Współpraca z konsumentami i użytkownikami końcowymi*

Aktywnie poszukujemy informacji zwrotnych i współpracujemy z konsumentami i użytkownikami końcowymi, aby zrozumieć ich potrzeby i preferencje. Obejmuje to odpowiadanie na zapytania i promowanie przejrzystości naszej komunikacji. Naszym celem jest wspieranie otwartego dialogu, budowanie zaufania i odpowiedzialności.

*Środki zapewniające i umożliwiające zadośćuczynienie za skutki dla praw człowieka*

W przypadku wystąpienia jakichkolwiek praw człowieka lub innych znaczących negatywnych skutków związanych z naszymi produktami, Schumacher Packaging podejmie natychmiastowe działania naprawcze. Obejmuje to rozpatrywanie skarg, wdrażanie środków zaradczych i ciągłe doskonalenie naszych procesów, aby zapobiec ponownym wystąpieniom.

### ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA WYROBÓW

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE *
Przestrzeganie wymagań	Produkujemy bezpieczne wyroby, zgodne z wymaganiami prawa, które posiadają jakość zgodną z wymaganiami i oczekiwaniami klientów. Jesteśmy odpowiedzialni przed klientami za wykonanie wyżej wymienionego zobowiązania	PJ DOper LOG DJ	Nie więcej niż 1 przypadek uzasadnionych zgłoszeń klientów dotyczących bezpieczeństwa wyrobów
Nadzorowanie zmian	Zobowiązujemy się do nadzorowania zmian wymagań prawnych i wymogów klientów, aby zapewnić ciągłą zgodność produkowanych wyrobów	PJ DOK	Przeprowadzić aktualizację wymagań do wyrobów względem bezpieczeństwa w 2024 roku
Odpowiedzialność i świadomość pracowników	Zakład zapewnia, że każdy pracownik jest odpowiedzialny za stosowanie zasad higienicznych na własnym stanowisku pracy i jest świadomy ich wpływu na poziom zadowolenia klientów	PJ DOper LOG DPers	Przeprowadzenie szkoleń z każdym pracownikiem dot. bezpieczeństwa wyrobów w 2024 r.
Analiza ryzyk	Zakład przeprowadza regularną analizę i ocenę ryzyk dotyczących bezpieczeństwa wyrobów, podejmuje odpowiednie działania	PJ DOper LOG DJ	Dokonać przeglądu oceny ryzyk dopasowując ją do systemu norm ESRS (wpływy, ryzyka, szanse)
Postępowanie wobec gości i podwykonawców	Udogodnienia dla gości i podwykonawców umożliwiają przestrzeganie tej polityki	DOper DZ BHP	Podtrzymywać ciągle zapoznanie gości i podwykonawców z zasadami bezpieczeństwa i higieny wyrobów firmie której zlecona została ochrona zakładu

\*Niniejsza polityka jest wytyczną dla ustalenia i przeglądu wskaźników i celów niższych poziomów, dotyczących bezpieczeństwa wyrobów.

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Gondek

Przemysław Gondek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

# POLITYKA OSTRYCH PRZEDMIOTÓW, SZKŁA, TWORZYW KRUCHYCH, BIŻUTERII, DREWNA ZAKŁAD WROCŁAW

P.07.  
Wersja 01  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu, osób zwiedzających i pracujących na terenie Zakładu.

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Pełnomocnik Zarządu ds. Systemów Jakości

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

## Główne zasady polityki:

**W zakresie biżuterii i przyrządów optycznych:**

- dopuszczalne jest noszenie obrączek bez kamieni;
- niedozwolone jest noszenie biżuterii z wiszącymi elementami lub kamieniami;
- niedopuszczalne jest noszenie zegarków i innych urządzeń na nadgarstkach;
- dopuszczalne jest noszenie okularów korekcyjnych.

**W zakresie drewna:**

- dopuszcza się stosowanie palet drewnianych w obszarze produkcji, ze szczególnym naciskiem na należyty stan;
- wyrób gotowy może być układany na drewnianych paletach tylko i wyłącznie po uprzednim nałożeniu przekładki;
- wszelkie wyposażenie z drewna nie może stanowić ryzyka zanieczyszczenia wyrobów gotowych przez drzazgi.

**W zakresie ostrych przedmiotów:**

- nie dopuszcza się wnoszenie ostrych przedmiotów na halę produkcyjną bądź magazynową;
- pracownicy mają sprawdzać stan noży na wykrojnikach przed i po zakładaniu wykrojników;
- na obszarze produkcji i magazynu dopuszczone jest tylko używanie noży ze sztywnym, niełamiwym ostrzem.

Zabronione jest używanie noży z ostrzami odłamywanymi.

**W zakresie szkła i tworzyw kruchych:**

- napoje mogą być wnoszone tylko w plastikowych lub metalowych szczelnie zamkniętych pojemnikach;
- zakaz wprowadzania szkła nieprodukcyjnego, w tym porcelany i fajansu, oraz kruchych tworzyw sztucznych;
- są obowiązkowe zasady postępowania w przypadku stłuczenia szkła lub kruchego tworzywa. Zapisy są weryfikowane i pozwalają na ocenę postępowania w przypadku stłuczeń.

## ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE STOSOWANIA OSTRYCH PRZEDMIOTÓW, SZKŁA, TWORZYW KRUCHYCH, BIŻUTERII, DREWNA

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE
Przestrzeganie wymagań	Dążymy do eliminowania przyczyn zanieczyszczenia produktów ostrymi przedmiotami, szkłem, tworzywami kruchymi i drewnem, poprzez prewencję i podejmowanie działań korygujących	PJ DOper LOG DJ	Nie więcej niż 1 przypadek uzasadnionych zgłoszeń klientów dotyczących ostrych przedmiotów, szkła, tworzyw kruchych i drewna
Odpowiedzialność i świadomość pracowników	Zakład zapewnia, że każdy pracownik jest świadomy zasad dotyczących stosowania ostrych przedmiotów, szkła, tworzyw kruchych i drewna, i jest zobowiązany ich przestrzegać. Każdy pracownik jest świadomy wpływu wymienionych przedmiotów na bezpieczeństwo wyrobów	PJ DOper LOG DPers	Przeprowadzenie szkoleń z każdym pracownikiem dot. ostrych przedmiotów, szkła, tworzyw kruchych i drewna w 2024 r.
Ewidencja	Zakład prowadzi ewidencję ostrych przedmiotów, szkła, tworzyw kruchych i drewna	PJ DOper LOG	Przeprowadzenie kompletnej ewidencji ostrych przedmiotów, szkła, tworzyw kruchych i drewna w 2024 r.
Zakaz wprowadzania	Zakład ustanowił zakaz wprowadzania w obszar produkcji i magazynowania ostrych przedmiotów, szkła nieprodukcyjnego, w tym porcelany i fajansu, oraz kruchych tworzyw sztucznych	DZ DOper	0 przypadków wprowadzania zakazanych przedmiotów

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Przemysław Gonddek

Przemysław Gonddek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ

**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu. Dana Polityka funkcjonuje równolegle z polityką BHP i uzupełnia ją

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Pełnomocnik Zarządu ds. Systemów Jakości

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Zmniejszenie negatywnych i wywołanie pozytywnych wpływów na zdrowie pracowników i ich rodzin poprzez realizację zobowiązań i celów niniejszej Polityki

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

<b>ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE ZDROWIA</b>			
<b>ZAKRES</b>	<b>ZOBOWIĄZANIE</b>	<b>Dział</b>	<b>CELE</b>
Przestrzeganie wymagań prawa	Przestrzeganie wszystkich wymagań prawnych dotyczących zdrowia pracowników	BHP, Dz.Pers.	a) 0 zł mandatów w 2024 roku b) Przeprowadzenie badań zdrowia dla wszystkich pracowników, którzy mają przejść takie badania zgodnie z wymaganiami prawa
Zdrowie pracowników	Nadanie pracownikom możliwości regularnego zadbania o swoje zdrowie	Dz.Pers.	a) udostępnienie pracownikom możliwości regularnych ćwiczeń (karty Benefit) b) udostępnienie pracownikom możliwości regularnej opieki medycznej w grupie Luxmed w promocyjnych pakietach dla pracowników firm
Działania prozdrowotne w ramach przedsięwzięć lokalnych społeczności	Udział w wydarzeniach promujących zdrowie	Dz.Mark.	Udział firmy w charytatywnych wydarzeniach społecznych jak np. „WOŚP”; „Szlachetna paczka”
Świadomość pracowników	Regularne informowanie pracowników o możliwościach dotyczących zdrowia	Dz.Pers.	Informowanie pracowników minimum 1 raz w 2024 roku przez kanały takie jak system mailowy lub gazeta firmowa, o możliwościach związanych z kartami Benefit oraz opieką zdrowotną Luxmed

*Anna Sokół*

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

*Gondek*

Przemysław Gondek  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ



# POLITYKA PRAW PRACOWNIKÓW-MIGRANTÓW ZAKŁAD WROCŁAW

P.09.  
Wersja 00  
01.03.2024



**Zakres:** Polityka dotyczy wszystkich pracowników Zakładu będących obcokrajowcami i na stałe zamieszkających na terenie Polski. Dana Polityka funkcjonuje równolegle z polityką pracy i praw człowieka i uzupełnia ją

**Odpowiedzialny za nadzór nad Polityką:** Kierownik Działu Personalnego

**Sposób wspierania kierunku strategicznego:** Wyeliminowanie prawdopodobieństwa nierównego traktowania pracowników-migrantów i udostępnienie im całego pakietu socjalnego dostępnego w Zakładzie, poprzez realizację zobowiązań i celów niniejszej Polityki

**Termin ważności Polityki:** 01.03.2024-01.03.2025

## PODEJŚCIE GRUPY DO PRAW PRACOWNIKÓW MIGRANTÓW

**Przejrzyste praktyki zatrudniania:** Zapewniamy przejrzyste i uczciwe praktyki zatrudniania pracowników migrujących. Obejmuje to przekazywanie jasnych informacji na temat ofert pracy, wynagrodzeń, warunków pracy i warunków umowy.

**Etyczna rekrutacja:** Współpracujemy z etycznymi agencjami rekrutacyjnymi, które przestrzegają międzynarodowych standardów pracy i wytycznych dotyczących etycznej rekrutacji.

**Edukacja na temat praw pracowniczych:** Zapewniamy kompleksowe szkolenia i informacje dla pracowników migrujących na temat ich praw, warunków pracy i ochrony prawnej w kraju przyjmującym. Dzięki temu mogą dochodzić swoich praw i szukać pomocy, jeśli zajdzie taka potrzeba.

**Bezpieczne i godne warunki pracy:** Zapewniamy, że warunki pracy spełniają lub przekraczają lokalne i międzynarodowe standardy pracy. Obejmuje to zajęcie się kwestiami takimi jak zdrowie i bezpieczeństwo oraz godziny pracy.

**Niedyskryminacja:** Wdrażamy zasady i praktyki promujące różnorodność i włączenie społeczne. Zapewniamy, że pracownicy migrujący nie są narażeni na dyskryminację ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne lub jakiegokolwiek inne czynniki.

**Uczciwe płace i świadczenia:** Płacimy pracownikom migrującym godziwe płace, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa pracy i standardami branżowymi. Zapewnij dostęp do świadczeń, takich jak opieka zdrowotna, ubezpieczenie społeczne i plany emerytalne.

**Mechanizmy składania skarg:** Ustanawiamy jasne i dostępne mechanizmy składania skarg, które pozwalają pracownikom zgłaszać wątpliwości i szukać rozwiązania bez obawy przed odwetem. Należy zadbać o to, aby mechanizmy te były dobrze nagłośnione i zrozumiałe dla wszystkich pracowników.

**Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:** Zachęcamy naszych dostawców do zatrudniania pracowników migrujących w celu rozszerzenia praktyk odpowiedzialnej pracy na cały łańcuch dostaw, od agencji rekrutacyjnych po podwykonawców, zapewniając, że wszystkie zaangażowane strony przestrzegają standardów etycznych.

**Sprawozdawczość i przejrzystość:** od 2025 r. będziemy regularnie publikować raporty na temat wysiłków w zakresie CSR związanych z kwestiami pracowników migrujących, w tym dotyczące poczynionych postępów, stojących przed nami wyzwań i wdrożonych ulepszeń.

**Ciągłe doskonalenie:** Zobowiązujemy się do ciągłego procesu doskonalenia w rozwiązywaniu problemów pracowników migrujących, uczeniu się na przeszłych doświadczeniach i dostosowywaniu się do zmieniających się okoliczności.

## ZOBOWIĄZANIA ZAKŁADU I CELE WYŻSZEGO POZIOMU DOTYCZĄCE ZDROWIA

ZAKRES	ZOBOWIĄZANIE	Dział	CELE
Dostęp do opieki medycznej	Wszyscy pracownicy-migranci, w tym zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej, mają dostęp do medycyny pracy, a także mogą przystąpić do opieki zdrowotnej LuxMed na tych samych warunkach, co Polacy	DP	0 przypadków odmowy dostępu do medycyny pracy dla pracowników-migrantów 0 przypadków odmowy dostępu do opieki zdrowotnej LuxMed na tych samych warunkach, co Polacy
Dostęp do edukacji	Wszyscy pracownicy-migranci, w tym zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej, mają szkolenia wstępne i okresowe w tym samym zakresie co pracownicy Polscy	DP	0 przypadków pomijania pracowników-migrantów w zakresie szkoleń obowiązkowych
Dostęp do procedur zgłaszania naruszeń	Wszyscy pracownicy-migranci, w tym zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej, są objęci działaniem procedury ochrony sygnalistów	DP	0 przypadków odmowy podjęcia działań w ramach procedury ochrony sygnalistów w odniesieniu do pracowników-migrantów
Wynagrodzenia	Wszyscy pracownicy-migranci, w tym zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej, dostają takie same wynagrodzenie za identyczną pracę	DP	0 przypadków stwierdzenia nierównego traktowania pracowników-migrantów w kwestiach wynagrodzenia

Anna Sokół

Prezes Zarządu

Anna Sokół  
Prezes Zarządu

Sylwia Jamroży  
Kierownik Działu Personalnego

Przemysław Gondel  
Pełnomocnik Zarządu ds. SJ