

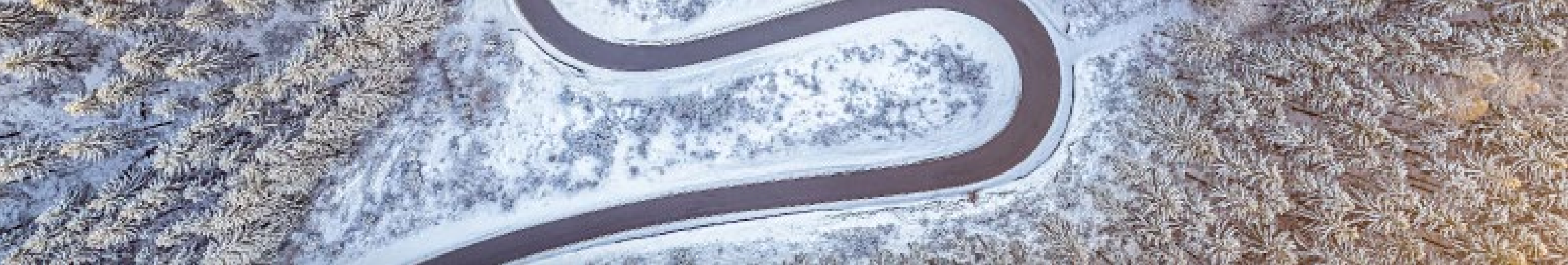


HEINZGLAS
family-owned since 1622

KODEKS POSTĘPOWANIA

dla pracowników Grupy
HEINZ-GLAS

www.heinz-glas.com



PRZEDMOWA

Drodzy czytelnicy,

Nasz Kodeks Postępowania opiera się na naszych wartościach korporacyjnych i naszej misji oraz określa wiążące wytyczne dotyczące zachowania w codziennej praktyce biznesowej.

Odpowiedzialne i zgodne z prawem postępowanie jest integralną częścią naszej kultury korporacyjnej i stanowi podstawę zaufania, jakim obdarzają nas klienci, partnerzy biznesowi i społeczeństwo. Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do wszystkich pracowników, menedżerów, członków zarządu, innych organów i właścicieli wszystkich spółek Grupy HEINZ-GLAS na całym świecie.

Każdy ma obowiązek opierać swoje działania na wartościach firmy i niniejszym Kodeksie postępowania Grupy HEINZ-GLAS.

Carletta Heinz
Owner & CEO

Frank Martin
CFO

Virginia Elliott
CSO

Oprócz niniejszego Kodeksu Postępowania i niezależnie od niego, zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa. Zgodność musi być regularnie monitorowana za pomocą odpowiednich audytów. Ponadto wspieramy i zobowiązujemy wszystkich dostawców i podwykonawców do przestrzegania tych zasad.

Szczegółowe wytyczne dla spółek zależnych zlokalizowanych poza Niemcami mogą być wykorzystane do konkretyzacji Kodeksu i, w razie potrzeby, dostosowania go do cech społecznych i prawnych danego kraju. Oczekujemy, że przedstawione tutaj wytyczne dotyczące zachowania będą powszechnie akceptowane na całym świecie!

SPIS TREŚCI

1.	Prawa człowieka i prawa pracownicze	3.	Gospodarka
1.1	Dyskryminacja	3.1	Uczciwe relacje z partnerami biznesowymi
1.2	Praca dzieci	3.2	Konkurencja i prawo antymonopolowe
1.3	Praca przymusowa i handel ludźmi	3.3	Korupcja i konflikty interesów
1.4	Godziny pracy i wynagrodzenie	3.4	Aktywa spółki
1.5	Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy	3.5	Zarządzanie finansami
1.6	Rozwój pracowników	3.6	Własność intelektualna
1.7	Obowiązek dbałości o pracowników i rola menedżerów jako wzorców do naśladowania	4.	Komunikacja
1.8	Reprezentacja pracowników i zarządzanie skargami	4.1	Ochrona danych i zabezpieczenie przed zagrożeniami zewnętrznymi
2.	Ekologia	4.2	Poufność
2.1	Zarządzanie zasobami naturalnymi	4.3	Komunikacja
2.2	Ochrona zasobów i emisji	4.4	Polityka informacyjna i wsparcie
2.3	Zachowanie naturalnych podstaw życia	5.	Culture and life
2.4	Odpady i recykling	5.1	Promotion and support of existing associations and organizations
2.5	Postępowanie z zasobami pochodzącymi z rejonów objętych konfliktem	5.2	Own projects
2.6	Certyfikaty i oceny	5.3	Donations
		6.	Kontakt i system zgłaszania nieprawidłowości



1. PRAWA CZŁOWIEKA I PRAWA PRACOWNICZE

Dla nas ludzie są w centrum uwagi.

Działania wszystkich osób w Grupie HEINZ-GLAS są ukierunkowane na ogólnie przyjęte wartości i zasady etyczne. W szczególności uczciwość, szczerłość, poszanowanie godności ludzkiej, otwartość i brak dyskryminacji ze względu na religię, ideologię, płeć i pochodzenie etniczne. Jest to ważna część naszej kultury korporacyjnej.

Grupa HEINZ-GLAS i wszystkie jej spółki zależne w Niemczech i za granicą przestrzegają obowiązujących praw i przepisów w poszczególnych krajach. Każdy pracownik musi tego przestrzegać w swoich codziennych działaniach i stosować się do obowiązujących przepisów prawa. Promujemy odwagę moralną i etyczne zachowanie wśród wszystkich pracowników. Pracownicy podejmują decyzje wobec wszystkich osób, zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz, na podstawie odpowiednich i obiektywnych rozważań, zdrowego rozsądku i poczucia odpowiedzialności.

Dobre samopoczucie każdej osoby znajdującej się w strefie wpływów naszej firmy jest dla nas ważne. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Poszanowanie uznanych na całym świecie praw człowieka jest podstawą wszystkich naszych relacji biznesowych. Oprócz obowiązujących systemów prawnych i przepisów poszczególnych krajów, przestrzegamy w szczególności Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (ONZ 1948). Podstawowe zasady i prawa w pracy określone w Deklaracji MOP z 1998 r. (zakaz pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji oraz wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych) są również naszym najwyższym priorytetem.

1.1. Dyskryminacja

Cenimy każdego pracownika jako indywidualną osobowość. To uznanie wykracza daleko poza korzyści ekonomiczne dla firmy. Traktujemy naszych pracowników i partnerów biznesowych sprawiedliwie i tolerancyjnie. Wszelkiego rodzaju dyskryminacja, molestowanie seksualne lub ataki personalne są sprzeczne z naszymi zasadami korporacyjnymi i nie będą tolerowane. Równe traktowanie jest niezmienną zasadą - bez względu na pochodzenie etniczne lub społeczne, kolor skóry, płeć, religię, narodowość, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, ciążę lub poglądy polityczne. Godność osobista, prywatność i prawa osobiste każdej osoby są szanowane.

1.2. Praca dzieci

Grupa HEINZ-GLAS nie wykorzystuje pracy dzieci w żadnym miejscu w firmie. Zabronione jest zatrudnianie dzieci poniżej wieku, w którym kończy się obowiązek szkolny zgodnie z prawem obowiązującym w miejscu zatrudnienia, przy czym wiek zatrudnienia nie może być niższy niż 15 lat. Nie ma to zastosowania, jeśli obowiązujące prawo miejsca zatrudnienia odbiega od tego zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie mogą wykonywać niebezpiecznych prac i są wykluczeni z pracy nocnej. Należy przestrzegać zakazu najgorszych form pracy dzieci zgodnie z Konwencją nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

1.3. Praca przymusowa i handel ludźmi

Nasi pracownicy są wybierani, zatrudniani i awansowani na podstawie ich kwalifikacji, umiejętności i zdolności. Żadna forma pracy przymusowej, niewolnictwa, poddaństwa lub podobnych praktyk nie jest dozwolona. Praca musi być dobrowolna, bez groźby kary, a pracownicy muszą mieć możliwość zakończenia zatrudnienia w dowolnym momencie. Niedopuszczalne traktowanie w miejscu pracy, w tym wykorzystywanie ekonomiczne lub seksualne oraz poniżanie, jest zabronione.

1.4. Czas pracy i wynagrodzenie

W Grupie HEINZ-GLAS przepisy dotyczące czasu pracy, nadgodzin, wynagrodzenia, prawa do urlopu lub świadczeń dodatkowych są co najmniej określone zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami lub jako świadczenie wykraczające poza to dla pracownika. Wynagrodzenie przyznawane za pełen etat musi być wystarczające do zapewnienia podstawowych środków utrzymania pracownika. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być dobrowolna i ograniczona zgodnie z prawem obowiązującym w miejscu zatrudnienia. Nielegalne i nieuprawnione potrącenia z wynagrodzenia w formie bezpośrednich lub pośrednich środków dyscyplinarnych są zabronione.

1.5. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia mają najwyższy priorytet w Grupie HEINZ-GLAS. Aby uniknąć zagrożeń dla zdrowia, należy ściśle przestrzegać przepisów BHP obowiązujących w danym miejscu pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy nie jest sprawą drugorzędną, ale obowiązkowym zadaniem każdego pracownika. Menedżerowie pełnią ważną i niezbędną funkcję jako wzory do naśladowania i instruktorzy. Zapewniamy bezpieczne warunki w środowisku pracy i regularnie informujemy każdego pracownika o ich przestrzeganiu w celu wyeliminowania lub zminimalizowania zagrożeń dla zdrowia.

1.6. Rozwój pracowników

Wiedza, umiejętności i zaangażowanie naszych pracowników mają fundamentalne znaczenie dla sukcesu naszej grupy spółek. Chcemy kwalifikować i rozwijać naszych pracowników osobiście i zawodowo, biorąc pod uwagę możliwości ekonomiczne. Rozwój naszego personelu jest ukierunkowany na długoterminową perspektywę. Celem jest pogodzenie utrzymania miejsc pracy, promowania młodych specjalistów, potrzeb pracowników i warunków ekonomicznych. Oczekujemy od naszych pracowników lojalności bez zastrzeżeń, a jednocześnie jesteśmy świadomi potrzeby odpowiedzialnego traktowania zasobów ludzkich. Każdy pracownik ma możliwość dalszego rozwoju i ukierunkowanego wsparcia. Indywidualne potrzeby i ogólne warunki są brane pod uwagę w najlepszy możliwy sposób.

1.7. Obowiązek dbałości o pracowników i rola menedżerów jako wzorów do naśladowania.

Każdy menedżer Grupy HEINZ-GLAS ponosi szczególną osobistą odpowiedzialność za powierzonych mu pracowników. Musi on wypełniać swoje obowiązki nadzorcze i dbać o to, aby w obszarze jego odpowiedzialności nie dochodziło do naruszeń obowiązujących przepisów prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania, którym można by zapobiec poprzez lepszy nadzór lub organizację. Muszą zachowywać się wzorowo w każdej sytuacji i być zawsze dostępni, aby odpowiadać na pytania i wątpliwości pracowników. Pra-

cownikom należy przydzielać zadania i cele w sposób jasny, precyzyjny i wiążący. Menedżerowie stanowią wzór do naśladowania we wszystkich kwestiach.

1.8. Reprezentacja pracowników i zarządzanie skargami

Prawo wszystkich pracowników do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz do angażowania się w negocjacje zbiorowe jest wyraźnie uznawane. Tam, gdzie jest to ograniczone przez lokalne przepisy, możliwe są alternatywne opcje dla niezależnych organizacji pracowniczych. Przedstawiciele pracowników nie mogą podlegać dyskryminacji i powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy wymaganych do pełnienia ich funkcji przedstawicielskich. Jesteśmy zasadniczo otwarci na działalność związków zawodowych.





2. EKOLOGIA

Zostawiamy mniejsze ślady.

Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności wobec środowiska i przyszłych pokoleń. W ramach naszego wpływu staramy się wspierać środowisko naturalne i chronić jego zasoby w perspektywie długoterminowej.

2.1. Postępowanie z zasobami naturalnymi

Grupa HEINZ-GLAS wykorzystuje najlepsze możliwe praktyki przyjazne dla środowiska, które są stale ulepszone. Przepisy i normy dotyczące ochrony środowiska muszą być spełnione we wszystkich zakładach operacyjnych, a także wykorzystujemy zasoby naturalne w bardzo odpowiedzialny i przyszłościowy sposób.

2.2. Ochrona zasobów i emisji

Zużycie energii (elektrycznej i gazu) oraz wody jest określane na bieżąco i redukowane lub kompensowane w ukierunkowany sposób w procesach ciągłych. Dotyczy to również emisji CO₂ i LZO. Jesteśmy aktywnie zaangażowani w ochronę środowiska poprzez świadome korzystanie z zasobów naturalnych.

2.3. Zachowanie naturalnych podstaw życia

Należy unikać szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczenia wody i powietrza, emisji hałasu i nadmiernego zużycia wody, jeśli są one szkodliwe dla zdrowia ludzkiego, znacznie pogarszają zasoby naturalne do produkcji żywności lub utrudniają lub niszczą dostęp do czystej wody pitnej lub urządzeń sanitarnych.

2.4. Odpady i recykling

Odpady produkcyjne są optymalnie ponownie wykorzystywane lub przekazywane do programów recyklingu. Pozostałe odpady są segregowane, poddawane recyklingowi lub utylizowane w celu ciągłego zwiększania wskaźników recyklingu. Ponadto ilość odpadów jest systematycznie zmniejszana, a materiały szkodliwe dla środowiska są utylizowane w sposób odpowiedzialny.

2.5. Postępowanie z zasobami pochodzącymi z rejonów objętych konfliktem

Procesy zostały ustanowione zgodnie z wytycznymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczącymi należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z regionów ogarniętych

konfliktami, takich jak cyna, wolfram, tantal i złoto, a także innych surowców, takich jak kobalt.

2.6. Certyfikaty i oceny

Certyfikaty i oceny przeprowadzane przez akredytowane i niezależne organizacje służą zapewnieniu ciągłego monitorowania i przejrzystości w ramach globalnie obowiązujących standardów. Są one oznaką jakości i zrównoważonych struktur, procedur i procesów. Dlatego przy wyborze naszych dostawców i partnerów zwracamy szczególną uwagę na odpowiednie certyfikaty i świadectwa.



3. GOSPODARKA

Myślimy i działamy z myślą o przyszłych pokoleniach.

Odpowiedzialne korzystanie z pieniędzy jako zasobu jest podstawą utrzymania niezależności naszej firmy.

3.1. Uczciwe relacje z partnerami biznesowymi

Utrzymujemy uczciwe relacje ze wszystkimi partnerami biznesowymi i stronami trzecimi oraz wspieramy współpracę opartą na szacunku.

3.2. Konkurencja i prawo antymonopolowe

Wszystkie działania biznesowe są zgodne z obowiązującymi przepisami, prawami i zasadami dotyczącymi konkurencji. Antykonkurencyjne porozumienia między konkurentami są niedozwolone. Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania tych przepisów, ponieważ tylko uczciwa konkurencja ma prawo do swobodnego rozwoju.

3.3. Korupcja i konflikty interesów

Zdecydowanie odrzucamy korupcję, łapówkarstwo, wymuszenia i malwersacje! Z drugiej strony promujemy przejrzystość oraz odpowiedzialne zarządzanie i kontrolę. Pracownicy nie mogą oferować, obiecywać, przyznawać ani autoryzować żadnych korzyści (takich jak pieniądze, prezenty, gratyfikacje lub inne korzyści) w bezpośrednim lub pośrednim związku z ich działalnością biznesową, ani przyjmować lub żądać takich korzyści od innych. Wszelkiego rodzaju prezenty nie mogą być wręczane urzędnikom służby cywilnej ani innym funkcjonariuszom publicznym. Wszystkie zamówienia muszą być udzielane na podstawie zasług i obiektywnych kryteriów oceny. W każdej transakcji biznesowej należy wykluczyć wszelkie interesy osobiste.

3.4. Aktywa spółki

Każdy pracownik pomaga w utrzymaniu aktywów i sprzętu roboczego Grupy HEINZ-GLAS w dłuższej perspektywie, obchodząc się z nimi z należytą starannością. Używanie, handel lub wymiana dla osobistych korzyści są zabronione. Dotyczy to zarówno ołówka, narzędzia, jak i samochodu służbowego.

3.5. Zarządzanie finansami

Grupa HEINZ-GLAS postawiła sobie za cel utrzymanie firmy jako niezależnego przedsiębiorstwa rodzinnego.

i dalej je rozwijać. W tym celu bardzo ważne jest dla nas, abyśmy wykorzystywali pieniądze jako zasób w sposób zrównoważony. W szczególności menedżerowie Grupy HEINZ-GLAS i wszyscy pracownicy działów finansów i controllingu na całym świecie muszą zajmować się sprawami finansowymi w sposób odpowiedzialny, ostrożny, fachowy, rozważny i uczciwy. Należy przestrzegać wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych. Wyżej wymienione osoby muszą zapewnić, że wszystkie aktywa i zasoby firmy są obsługiwane w sposób odpowiedzialny i kontrolowany.

3.6. Własność intelektualna

Prawa własności intelektualnej innych osób, w tym poufność, muszą być szanowane i przestrzegane. Technologia i wiedza specjalistyczna muszą być przekazywane w sposób zapewniający ochronę praw własności intelektualnej i informacji poufnych partnerów biznesowych.



4. KOMUNIKACJA

Zaufanie to cenny dar.

Dbamy nie tylko o siebie nawzajem, ale także o Twoje dane.

4.1. Ochrona danych i zabezpieczenie przed zagrożeniami zewnętrznymi

W ramach swoich obowiązków i poza nimi wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów o ochronie danych oraz przepisów ustawowych i firmowych dotyczących bezpieczeństwa informacji. Niewłaściwe wykorzystanie poufnych danych jest surowo zabronione. Przejrzyste przepisy zapewniają międzynarodowo znormalizowany wysoki poziom ochrony danych. Zdajemy sobie sprawę z wysoce wrażliwego charakteru danych osobowych naszych klientów, pracowników i dostawców, a także danych własnych firmy, i chronimy je, obchodząc się z nimi ostrożnie i poufnie. Dane są wykorzystywane wyłącznie w dozwolonych ramach. Przekazując informacje, należy sprawdzić, czy odbiorca jest upoważniony do ich otrzymania. Dotyczy to zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią. Obowiązkiem każdego pracownika jest zapobieganie zewnętrznym zagrożeniom, takim jak przestępczość ogólna, porwania, ataki terrorystyczne lub szpiegostwo przemysłowe we własnej strefie wpływów.

4.2. Poufność

Wszystkie informacje biznesowe i operacyjne uzyskane w wyniku współpracy z Grupą HEINZ-GLAS, które nie zostały zgodnie z prawem udostępnione publicznie, podlegają poufności (nieujawnianiu) i nie mogą być ujawniane nieupoważnionym stronom trzecim. Dotyczy to również okresu po ustaniu stosunku pracy.

4.3. Komunikacja

Dobra współpraca obejmuje uczciwą, otwartą, a jednocześnie uprzejmą komunikację na wszystkich poziomach firmy. Bierzymy to pod uwagę zarówno w kontaktach wewnętrznych, jak i zewnętrznych z partnerami biznesowymi, władzami, agencjami rządowymi i opinią publiczną.

4.4. Polityka informacyjna i wsparcie

Menedżerowie Grupy HEINZ-GLAS oraz menedżerowie

spółek zależnych są odpowiedzialni za informowanie wszystkich pracowników, dostawców i partnerów biznesowych o wymaganiach określonych w niniejszym dokumencie oraz za zapewnienie, że Kodeks Postępowania jest wdrażany i praktykowany. Zaufanie jest ważnym elementem dobrej pracy zespołowej. Aby je osiągnąć na wszystkich szczeblach firmy, stawiamy na uczciwość i wzajemny szacunek. Grupa HEINZ-GLAS nie toleruje celowego wprowadzania w błąd ani celowego lub nieostrożnego rozpowszechniania nieprawdziwych informacji o współpracownikach lub faktach.



5. KULTURA I ŻYCIE

Zachowujemy nasze pochodzenie i kształtujemy naszą przyszłość!

Dla Grupy HEINZ-GLAS, jako firmy rodzinnej z długą historią, utrzymanie lokalizacji firmy i promowanie regionów jest najwyższym priorytetem. Myśląc i działając w sposób zrównoważony, podejmujemy zdecydowane działania, aby przeciwdziałać zmianom demograficznym.

5.1. Promocja i wsparcie istniejących stowarzyszeń i organizacji

Szczególnie zależy nam na wspieraniu i promowaniu lokalnych stowarzyszeń i organizacji społecznych. Organizacje te tworzą jakość życia i są ważną częścią życia społecznego. Zaangażowanie w działalność charytatywną w regionach, w których działamy, jest dla nas oczywistością z etycznego i moralnego punktu widzenia.

5.2. Projekty własne

Naszym celem jest promowanie atrakcyjności lokalizacji naszych firm poprzez własne projekty. Wewnętrzne i zewnętrzne programy kulturalne, sportowe, edukacyjne i rekreacyjne zwiększają atrakcyjność regionów. W ten sposób tworzymy „poczucie jedności” w firmie i jej najbliższym otoczeniu. Angażujemy się również w rozbudowę lokalnej infrastruktury poprzez ukierunkowane działania.

5.3. Darowizny

Przyznajemy darowizny, tj. dotacje, na zasadzie dobrowolności, nie oczekując niczego w zamian. Przyznawanie środków sponsorskich odbywa się w oparciu o ramy danego systemu prawnego i obowiązujące przepisy. W przypadku darowizn pieniężnych i rzeczowych na rzecz nauki i edukacji, kultury i sportu oraz na cele społeczne, darowizny są przekazywane wyłącznie organizacjom uznanym za charytatywne lub upoważnionym do przyjmowania darowizn na mocy specjalnych przepisów. Darowizny na rzecz osób fizycznych są generalnie odrzucane. Wszystkie transakcje darowizn są przejrzyste. Odbiorca i przeznaczenie darowizny muszą być znane.



6. KONTAKT I SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Kontakt:

Adres: HEINZ-GLAS GmbH & Co KGaA | Glashüttenplatz 1-7 | 96355 Kleintettau
Informacje kontaktowe: heinz-glas.com | +49 9269 77-100 | info@heinz-glas.com

System zgłaszania nieprawidłowości:

Wewnętrzne centra raportowania:

Pisemne powiadomienie pocztą na adres:

HEINZ- GLAS GmbH & Co KGaA

Compliance

Glashüttenplatz 1-7

96355 Kleintettau

Pocztą elektroniczną na adres:

compliance@heinz-glas.com

Za pośrednictwem cyfrowego portalu dla sygnalistów z formularzem kontaktowym:

<https://heinz-glas.integrityline.app/>

System informowania o nieprawidłowościach w Grupie HEINZ-GLAS może być wykorzystywany do anonimowego zgłaszania skarg, w szczególności naruszeń obowiązującego prawa, praw człowieka i środowiska, a także naruszeń wewnętrznych wytycznych i procesów.

Zewnętrzne centra raportowania:

Niemcy:

Możesz również zgłosić przestępstwo w Niemczech do Federalnego Urzędu Sprawiedliwości (BfJ), Federalnego Urzędu Nadzoru Finansowego (BaFin), Federalnego Urzędu Kartelowego (BKartA) oraz na poziomie UE do Komisji Europejskiej (COM), Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA), Europejskiego Urzędu

Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) i Europejskiej Agencji Leków (EMA).

Czechy:

Możesz również zgłosić przestępstwo w Republice Czeskiej do Ministerstwa Sprawiedliwości, a na poziomie UE do Komisji Europejskiej (COM), Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA), Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) oraz Europejskiej Agencji Leków (EMA).

Polska:

Możesz również zgłosić przestępstwo w Polsce do Rzecznika Praw Obywatelskich, a na poziomie UE do Komisji Europejskiej (COM), Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA), Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) oraz Europejskiej Agencji Leków (EMA).

WYJAŚNIENIE

„Przeczytałem i zrozumiałem Kodeks postępowania dla pracowników Grupy HEINZ-GLAS.
Biorę to pod uwagę i działam odpowiednio przez cały czas”.

Data	Nazwisko Imię	Stanowisko	Podpis
------	-----------------	------------	--------

