

# Deklaracja zasad poszanowania praw człowieka GRUPY SÜDZUCKER



**Deklaracja zasad poszanowania praw człowieka Grupy Südzucker** jest również dostępna w języku niemieckim. Niniejsze tłumaczenie służy wyłącznie lepszemu zrozumieniu i nie powinno być traktowane jako jedyna wersja. Wersja niemiecka Deklaracji zasad jest wiążąca i ma pierwszeństwo przed niniejszym tłumaczeniem.

## Deklaracja zasad poszanowania praw człowieka

Jako Grupa Südzucker<sup>1</sup> jesteśmy świadomi naszej korporacyjnej odpowiedzialności i zobowiązujemy się do poszanowania praw człowieka. Obejmuje to minimalizowanie i eliminowanie ryzyk dotyczących praw człowieka oraz środowiska w rozumieniu niemieckiej ustawy o obowiązku staranności w łańcuchu dostaw (LkSG) oraz zapobieganie im, a także kompensowanie naruszeń. Za pomocą odpowiednich struktur chcemy wprowadzić ten cel do naszego własnego obszaru działalności oraz do naszego globalnego łańcucha dostaw i tworzenia wartości.

Zakres naszego obowiązku należytej staranności zgodnie z ustawą LkSG obejmuje własny obszar działalności Grupy Südzucker, w tym wszystkie spółki należące do Grupy, na które mamy decydujący wpływ, a także naszych pracowników<sup>2</sup> i partnerów biznesowych w ramach naszego globalnego łańcucha dostaw i tworzenia wartości.

W naszych działaniach biznesowych i procesach należytej staranności w zakresie praw człowieka przestrzegamy następujących międzynarodowych standardów i wszystkich stosownych krajowych oraz międzynarodowych przepisów i regulacji:

- i. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ
- ii. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- iii. Podstawowe zasady i prawa pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)
- iv. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- v. Dziesięć Zasad ONZ Global Compact (UNGC)
- vi. System Wymiany Danych Etycznych Dostawców (SEDEX)

Oczekujemy, że nasi pracownicy i kadra zarządzająca będą w równym zakresie zaangażowani w poszanowanie praw człowieka. Oczekiwanie to dotyczy również naszych partnerów biznesowych, od których oczekujemy realizacji obowiązków należytej staranności za pomocą odpowiednich procesów należytej staranności. Ponadto nasi partnerzy biznesowi powinni również przekazać to oczekiwanie swoim dostawcom i partnerom biznesowym.

---

<sup>1</sup> „Grupa Südzucker” oznacza spółkę Südzucker AG oraz wszystkie spółki, w których Südzucker AG ma bezpośredni lub pośredni udział większościowy. Niniejsza Deklaracja zasad zostaje przyjęta przez Südzucker AG jako spółkę dominującą koncernu w odniesieniu do jej spółek kontrolowanych, z wyjątkiem AGRANA Beteiligungs-AG i jej spółek zależnych, w których spółka ta posiada bezpośredni lub pośredni udział większościowy („Grupa AGRANA”). Grupa AGRANA opracowała własną Deklarację zasad, która jest dostępna na stronie internetowej Grupy AGRANA.

<sup>2</sup> Stosując w niniejszej Deklaracji zasad język neutralny pod względem płci, zobowiązujemy się do uznawania, promowania i doceniania różnorodności. Ponadto, aby poprawić czytelność, w niektórych miejscach stosujemy w ramach uogólnienia rodzaj męski. Wybrana forma jest jednak zawsze reprezentatywna dla osób każdej płci.

Poniższe zasady dotyczące praw człowieka zawarte są zarówno w naszym Kodeksie postępowania, jak i w naszym Kodeksie postępowania dla dostawców:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Różnorodność, równość szans i ochrona przed dyskryminacją
- Uczciwe wynagrodzenie
- Zakaz pracy dzieci
- Zakaz pracy przymusowej
- Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych
- Stosowne wykorzystywanie służb ochrony
- Ochrona zasobów naturalnych i środowiska

W naszych wysiłkach na rzecz poszanowania praw człowieka jako Grupa Südzucker zwracamy uwagę na następujące grupy osób: naszych pracowników w zakładach krajowych i międzynarodowych, łącznie ze stażystami, pracownikami dostawców usług oraz pracownikami w naszym bezpośrednim i pośrednim łańcuchu wartości, w szczególności w produkcji i przetwórstwie surowców. Ponadto bierzemy pod uwagę szczególnie narażone grupy osób: pracowników w kolejnych ogniwach łańcucha wartości (klientów) oraz osoby nieposiadające przedstawicieli w związkach zawodowych lub pośrednio związane z łańcuchem wartości, takich jak członkowie społeczności lokalnych. Prawa człowieka wszystkich tych grup osób mogą być potencjalnie zagrożone.

W ramach naszych procesów należytej staranności zidentyfikowaliśmy również grupy osób potencjalnie narażonych na większe ryzyko. Są to grupy osób wykluczone społecznie lub w mniejszym stopniu wysłuchane. Ochrona najsłabszych grup jest bardzo ważna w ramach naszych obowiązków należytej staranności.

Poszanowanie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony praw człowieka jest integralną częścią naszej odpowiedzialności jako przedsiębiorstwa. Wszyscy pracownicy zobowiązują się do poszanowania godności i praw osobistych każdego współpracownika, jak również osób trzecich, z którymi Spółka utrzymuje stosunki biznesowe. Jako Grupa Südzucker chcemy współpracować tylko z partnerami biznesowymi, którzy podzielają nasze zasady i wysiłki na rzecz zapobiegania naruszeniom praw człowieka. W przypadku stwierdzenia negatywnego wpływu na prawa człowieka w naszych własnych procesach biznesowych lub procesach naszych partnerów biznesowych Grupa Südzucker zadba o to, aby wpływ ten został odpowiednio wyeliminowany.

## Wdrażanie zasad należytej staranności

### Model biznesowy

Nasz model biznesowy opiera się na wykorzystaniu roślin i innych surowców rolnych do opracowywania, produkcji i sprzedaży wysokiej jakości produktów spożywczych, składników produktów spożywczych, pasz, etanolu oraz innych produktów. W celu pozyskiwania i przetwarzania surowców roślinnych wykorzystujemy różne źródła, procesy i technologie, które są stale rozwijane z myślą o zrównoważonym rozwoju i wydajności. Nasza oferta produktów obejmuje cukier, specjały cukrowe i syropy glukozy, składniki funkcjonalne, pizzę mrożoną i schłodzoną, artykuły w porcjach, etanol, pasze, skrobię oraz przetwory owocowe i koncentraty soków owocowych.

Grupa Südzucker działa na całym świecie w segmentach produktów specjalistycznych, skrobi i owoców. Działalność biznesowa segmentów cukru i CropEnergies koncentruje się głównie na Europie. Nasze rynki surowców i rynki zbytu są połączone na całym świecie. Nasz model biznesowy ma na celu zrównoważone działanie, produkcję efektywną pod względem zasobów poprzez stosowanie niskoemisyjnych i energooszczędnych technologii oraz maksymalne wykorzystanie surowców rolnych.

Wiele z naszych zakładów produkcyjnych znajduje się na obszarach wiejskich, gdzie rolnictwo odgrywa kluczową rolę. Uważamy, że przestrzeganie przepisów prawa, przestrzeganie praw człowieka i warunków pracy oraz promowanie zdrowej i bezpiecznej żywności są podstawowymi filarami naszej działalności. Nasi pracownicy wnoszą zróżnicowane doświadczenie, umiejętności, wiedzę, osobowości i kultury i przyczyniają się w znacznym stopniu do sukcesu naszej firmy.

### Odpowiedzialność i zarządzanie ryzykiem

Całkowita odpowiedzialność za nasze korporacyjne zobowiązania należytej staranności spoczywa na zarządzie Grupy Südzucker. Zarząd powołał Komitet Grupy ds. praw człowieka, który doradza zarządowi i spółkom należącym do Grupy oraz koordynuje ich działania w zakresie należytej staranności.

Zadania Komitetu ds. praw człowieka obejmują między innymi monitorowanie zarządzania ryzykiem w odniesieniu do praw człowieka, ocenę regularnych analiz ryzyka oraz dalszy rozwój zarządzania ryzykiem poprzez wykrywanie naruszeń i podejmowanie odpowiednich działań. Komitet Grupy ds. praw człowieka składa się z dyrektorów działów Corporate Human Resources, Corporate Sustainability, Corporate Procurement oraz Chief Compliance Officer Grupy Südzucker. Komitetowi przewodniczy szef Corporate Human Rights Team Grupy Südzucker.

## Zarządzanie ryzykiem we własnym obszarze działalności i w łańcuchach dostaw

Aby wywiązać się z obowiązku należytej staranności w zakresie praw człowieka, opracowaliśmy obejmujące całą grupę podejście, mające na celu identyfikację i zapobieganie ryzykom zarówno w naszym własnym obszarze działalności, jak i u naszych bezpośrednich dostawców. Jako Grupa Südzucker chcemy zapobiegać ryzykom, minimalizować je i zapewniać stosowne środki zaradcze w przypadku naruszeń.

Stosujemy podejście systematyczne, zintegrowane i oparte na ryzyku, aby wywiązać się z obowiązku przestrzegania praw człowieka. W celu dalszego identyfikowania i przeciwdziałania potencjalnym ryzykom lub naruszeniom, identyfikujemy je i oceniamy za pomocą ustalonych procesów zarządczych. Obejmują one coroczną analizę ryzyka w całej Grupie, opracowanie środków, monitorowanie zrealizowanych procesów, a także dalszy rozwój środków. Wykorzystujemy wiedzę pochodzącą z różnych źródeł i formatów wymiany informacji, a także analizujemy specyficzne dla branży ryzyka dotyczące praw człowieka i środowiska, aby zapewnić poszanowanie i promowanie praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności.

Wyniki przeprowadzanych przez nas analiz ryzyka stanowią ważny element przy określaniu odpowiednich działań. Są one przeprowadzane w Grupie Südzucker corocznie i w zależności od potrzeb i obejmują zarówno nasz własny obszar działalności, jak i nasze łańcuchy dostaw. Identyfikacja potencjalnych ryzyk opiera się między innymi na analizie i ocenie wybranych i uznanych na szczeblu międzynarodowym wskaźników krajowych i branżowych. Przeprowadzenie i wyniki analiz ryzyka są oceniane i monitorowane przez Komitet Grupy ds. praw człowieka. Zdobyta wiedza jest wykorzystywana m.in. do dalszego dostosowywania i tworzenia wytycznych, procesów i szkoleń.

Środki mające na celu realizację naszych obowiązków należytej staranności w odniesieniu do ryzyk zidentyfikowanych w analizie ryzyka mają na celu zapewnienie ochrony potencjalnie narażonych grup osób oraz zminimalizowanie ryzyka. W tym celu ustanowiliśmy procesy, które koncentrują się przede wszystkim na otwartej komunikacji (system dla sygnalistów) i wymianie wiedzy (np. w ramach inicjatyw branżowych lub sieci).

Odpowiedni system dla sygnalistów w rozumieniu niemieckiej ustawy o ochronie sygnalistów (HinSchG) oraz ustawy o obowiązku staranności w łańcuchu dostaw (LkSG) stanowią ważną część naszego zarządzania ryzykiem i pomagają nam skutecznie podejmować działania naprawcze oraz doskonalić nasze procesy dzięki zdobytym w ten sposób doświadczeniom. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów trafiają centralnie do Chief Compliance Officer'a Grupy Südzucker. W przypadku

zgłoszeń wchodzących w zakres kompetencji Rzecznika ds. praw człowieka, którym w przypadku Grupy Südzucker jest Komitet Grupy ds. praw człowieka, Chief Compliance Officer Grupy Südzucker kontaktuje się z Komitetem i przekazuje mu sprawę do dalszego zbadania. Zgłoszenia dotyczące praw człowieka są rozpatrywane przez Komitet Grupy ds. praw człowieka oraz, w zależności od przypadku, przez inne istotne osoby. Wszystkie osoby, którym powierza się przetwarzanie danych, są zobowiązane do zachowania poufności w odniesieniu do zgłoszeń dokonanych przez sygnalistów. Do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy odbywa się ciągła wymiana informacji między Chief Compliance Officerem Grupy Südzucker a komisją dochodzeniową i w razie potrzeby następuje głosowanie w sprawie środków, które należy podjąć. Grupa Südzucker gwarantuje bezstronność osób odpowiedzialnych za prowadzenie postępowania w sprawach zgłoszonych przez sygnalistów. Dbamy również o to, aby wszyscy sygnaliści byli odpowiednio i skutecznie chronieni przed dyskryminacją lub karaniem. W przypadku zgłoszenia naruszenia osoba dokonująca zgłoszenia otrzymuje potwierdzenie wpłynięcia zgłoszenia w ciągu siedmiu dni oraz informację zwrotną w ciągu trzech miesięcy od daty otrzymania potwierdzenia wpłynięcia zgłoszenia. O wszystkich otrzymanych zgłoszeniach i wynikających z nich sprawach zarząd raz w roku informuje radę zakładową.

Więcej informacji na temat systemu dla sygnalistów można znaleźć m.in. na stronie internetowej Grupy Südzucker: [Sustainability: Human rights | Südzucker Group](#)

Środki zaradcze są definiowane i określone indywidualnie dla każdego przypadku, z udziałem odpowiedniego działu oraz, w zależności od przypadku, ekspertów zewnętrznych, w celu uwzględnienia opinii grupy, której dotyczy sprawa. Definiowanie działań obejmuje ocenę tego, w jakim stopniu my, jako Grupa Südzucker, powodujemy negatywne skutki, przyczyniamy się do nich lub jesteśmy z nimi związani. Jeśli naruszenie niniejszej Deklaracji zasad dotyczy poszczególnych pracowników, konsekwencją mogą być środki z zakresu prawa pracy. Skuteczność zdefiniowanych środków zaradczych jest sprawdzana regularnie oraz w zależności od potrzeb.

## Ciągły rozwój wdrażania naszych obowiązków należytej staranności

Ponieważ uważamy, że należyta staranność w przestrzeganiu praw człowieka jest zadaniem ciągłym, regularnie sprawdzamy nasze procesy i działania oraz dostosowujemy je w razie potrzeby. Naszym celem jest wczesne rozpoznawanie, zapobieganie, minimalizowanie lub eliminowanie ryzyk lub naruszeń w odniesieniu do naszego obowiązku należytej staranności.

## Komunikacja i sprawozdawczość

Zgodnie z wytycznymi regularnie sporządzamy sprawozdania dotyczące aktualnego stanu naszego systemu zarządzania prawami człowieka. Obejmują one analizę ryzyka, środki minimalizacji ryzyka oraz ocenę skuteczności zarządzania ryzykiem. Wyniki udostępniamy publicznie.

## Nasze zidentyfikowane potencjalne główne ryzyka

Jako Grupa Südzucker bardzo poważnie traktujemy nasze obowiązki należytej staranności w zakresie praw człowieka i w naszym podejściu do zarządzania bierzemy pod uwagę wszystkie potencjalne ryzyka. W ramach analiz ryzyka, obejmujących zarówno nasz obszar działalności, jak i nasze łańcuchy dostaw, zidentyfikowaliśmy następujące ryzyka związane z prawami człowieka jako priorytetowe:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Różnorodność, równość szans i ochrona przed dyskryminacją
- Uczciwe wynagrodzenie
- Zakaz pracy dzieci

Na podstawie tej analizy ryzyka opracowaliśmy i wdrożyliśmy środki zapobiegawcze w całej Grupie w celu zminimalizowania ryzyka we własnym obszarze działalności i w całym łańcuchu dostaw.

## Działania zapobiegawcze i minimalizujące ryzyko we własnym obszarze działalności i w łańcuchach dostaw

Nasza kadra zarządzająca i pracownicy przyczyniają się do sukcesu firmy dzięki swoim kompetencjom zawodowym, doświadczeniom, umiejętnościom społecznym i zaangażowaniu. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do ciągłego rozwoju naszych pracowników. Poszczególne środki w ramach polityki kadrowej są opracowywane w taki sposób, aby wspierać strategię firmy i umożliwiać naszym pracownikom skuteczną pracę w zmieniających się warunkach ramowych.

Kluczowym elementem naszej strategii minimalizacji ryzyka jest Kodeks postępowania Grupy Südzucker. W Kodeksie postępowania zobowiązujemy się do odpowiedzialnego działania i poszanowania praw człowieka, zarówno w naszym obszarze działalności, jak i w całym łańcuchu wartości.

Kodeks postępowania to obietnica, którą składamy sobie samym, a także naszym współpracownikom i partnerom, aby wprowadzać w życie wartości Grupy Südzucker. Do tych wartości należy odpowiedzialność za nasze działania, wzajemny szacunek, kreatywność jako siła napędowa postępu oraz współpraca w celu łączenia naszych mocnych stron. Ponadto we własnych obszarach działalności organizowane są szkolenia mające na celu promowanie poszanowania praw człowieka. Obejmują one na przykład obowiązkowe szkolenia mające na celu uwrażliwienie i przekazanie specjalistycznej wiedzy w zakresie realizacji naszych obowiązków należytej staranności.

Również w ramach naszych łańcuchów dostaw wdrożyliśmy środki służące zminimalizowaniu ryzyka łamania praw człowieka. Nasz Kodeks dla dostawców zobowiązuje naszych dostawców do przestrzegania naszych zasad etycznych i prawnych oraz zawiera wytyczne dotyczące zrównoważonego zaopatrzenia. Zgodność z kryteriami społecznymi w naszych kluczowych rolniczych łańcuchach dostaw jest oceniana i dokumentowana między innymi w ramach procesu certyfikacji Red-Cert2, który potwierdza zgodność z kryteriami zrównoważonego rozwoju określonymi przez Inicjatywę na rzecz zrównoważonego rolnictwa (Sustainable Agriculture Initiative, SAI).

Już podczas definiowania środków bierzemy pod uwagę sprawdzanie ich skuteczności i w razie potrzeby dostosowujemy je. Dodatkowo opracowaliśmy indywidualne środki mające na celu zminimalizowanie ryzyk związanych z prawami człowieka, które przedstawiamy poniżej jako przykłady.

## Potencjalne ryzyka główne i środki zapobiegawcze na podstawie analizy ryzyka

W oparciu o analizę ryzyka dotyczącą naszego własnego obszaru działalności oraz naszych łańcuchów dostaw poniżej opisano priorytetowe ryzyka dotyczące praw człowieka oraz wynikające z nich środki zapobiegawcze:

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo w miejscu pracy ma dla nas najwyższy priorytet. Zapewniamy bezpieczne i higieniczne warunki pracy, które są zgodne z obowiązującymi wytycznymi ustawowymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Regularnie realizowane programy optymalizacyjne mają na celu wdrożenie odpowiednich środków w celu zmniejszenia ryzyka wypadków i poprawy warunków pracy. Naszym celem jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zapobieganie urazom.



Wszyscy pracownicy powinni znać obowiązujące ustawy, przepisy i wewnętrzne wytyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego regularnie organizowane są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto organizacja pracy zapewnia niezbędne przerwy w pracy w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

## Różnorodność, równość szans i ochrona przed dyskryminacją

Jako Grupa Südzucker promujemy różnorodność i tolerancję. Odzwierciedla się to również w tym, że różnorodność i inkluzywność są mocno zakorzenione w naszej strategii korporacyjnej. W naszej firmie nie tolerujemy żadnych działań dyskryminujących ani nękających ze względu na pochodzenie społeczne lub narodowość, płeć, pochodzenie etniczne, religię, wiek, chorobę lub niepełnosprawność, orientację seksualną, poglądy polityczne lub inne cechy osobiste. Każdy ma prawo do szacunku i sprawiedliwego traktowania.

## Uczciwe wynagrodzenie

Przestrzegamy prawa pracy i międzynarodowych standardów obowiązujących w poszczególnych krajach. Każdy człowiek ma prawo do uczciwego wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia. Wynagrodzenie wypłacane pracownikom musi być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi płac, w tym z przepisami dotyczącymi płac minimalnych, nadgodzin, świadczeń ustawowych, godzin pracy i płatnego urlopu.

## Zakaz pracy dzieci

Nie akceptujemy żadnej formy pracy dzieci i zgodnie z Konwencją MOP nr 138 przestrzegamy obowiązujących w odpowiednich krajach przepisów prawa pracy dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia. Ponadto zgodnie z konwencją MOP nr 182 zakazujemy zatrudniania osób poniżej 18 roku życia na stanowiskach wymagających prac niebezpiecznych. Zobowiązaliśmy się w szczególności do ochrony młodych pracowników przed wykonywaniem prac, które mogą zagrażać ich wykształceniu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, społecznemu bądź duchowemu.

## Inne ryzyka i środki zapobiegawcze

Oprócz głównych ryzyk opisanych powyżej, dla nas jako firmy istotne są następujące prawa człowieka związane z zatrudnieniem i dlatego są one również uwzględniane zapobiegawczo w naszych podejściach do zarządzania:

## Zakaz pracy przymusowej

Nie akceptujemy żadnej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej i stosujemy zakaz współczesnego niewolnictwa, handlu ludźmi ani wszelkich innych praktyk zbliżonych do niewolnictwa. Należy do nich poddaństwo lub inne formy sprawowania władzy lub ucisku w miejscu pracy, takie jak wykorzystywanie ekonomiczne, seksualne lub upokarzanie. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych ustaw, przepisów i rozporządzeń oraz standardów międzynarodowych (np. MOP). Praca powinna być zawsze dobrowolna i w żadnym wypadku nie może odbywać się pod groźbami, innymi środkami nacisku lub kosztami. Ponadto szanujemy również prawo naszych pracowników do rozwiązania stosunku pracy.

## Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych

Szanujemy wolność zrzeszania się, a tym samym prawo wszystkich pracowników do tworzenia i przystępowania do lokalnych, krajowych lub międzynarodowych stowarzyszeń lub organizacji. Uznajemy prawo pracowników do rokowań zbiorowych i szanujemy prawa związków zawodowych. W związku z korzystaniem z tych praw pracownicy i ich przedstawiciele nie mogą doznawać osobistych lub zawodowych niedogodności. Obejmuje to prawo wszystkich pracowników do podejmowania działań zbiorowych (w tym prawo do strajku) w przypadku konfliktu interesów. Korzystanie z tego prawa może podlegać jedynie ograniczeniom, jakie są przewidziane ustawowo i konieczne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa narodowego, porządku publicznego lub ochrony praw i wolności innych osób. Kadra zarządzająca i kierownictwo regularnie informują naszych pracowników i konsultują się z nimi, na przykład podczas zebrań zakładowych i zebrań działów lub za pośrednictwem wewnętrznych newsletterów i zakładowego systemu zarządzania pomysłami.

## Stosowne wykorzystywanie służb ochrony

Jeśli angażujemy zewnętrzne służby ochrony do ochrony naszych procesów biznesowych, służby te muszą przestrzegać naszych zasad postępowania, tak jak wszyscy pracownicy. Ponadto dostawcy usług ochrony są również zobowiązani do przestrzegania odpowiednich międzynarodowych norm i środków.

## Ochrona zasobów naturalnych i środowiska

Podstawą naszego modelu biznesowego jest przetwarzanie surowców rolnych w wysokiej jakości produkty. Aby utrzymać podstawy ekonomiczne przedsiębiorstwa w perspektywie średnio- i długoterminowej, konieczne jest zapewnienie stałej dostępności tych surowców. Z tego względu zasada zrównoważonego rozwoju jest tradycyjnie stałą i żywą częścią strategii naszej firmy.

Chcemy, aby nasze działania w całym łańcuchu wartości – od surowca rolnego do gotowego produktu – były ukierunkowane na zrównoważony rozwój we wszystkich częściach przedsiębiorstwa, regionach i na wszystkich poziomach. Szczególną uwagę przywiązujemy do systematycznego minimalizowania zapotrzebowania na zasoby, w tym zużycia energii i emisji, zużycia wody oraz produkcji ścieków i odpadów, a także ograniczania potencjalnego wpływu naszej działalności na środowisko. Wszystkie procesy i standardy muszą spełniać co najmniej wymogi prawne lub je przewyższać. Użytkowanie gruntów musi być nieszkodliwe dla natury i krajobrazu oraz zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony przyrody, własności i użytkowania gruntów.

## Postanowienia końcowe i kontakt

### Wiążący charakter i system dla sygnalistów

Dla Grupy Südzucker otwarta komunikacja jest integralną częścią naszej kultury korporacyjnej. Oczekujemy od naszych pracowników zgłaszania naruszeń obowiązującego prawa, w tym ryzyk związanych z prawami człowieka i środowiskiem w rozumieniu ustawy LkSG, naszego Kodeksu postępowania i naszych wytycznych korporacyjnych.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących działań niezgodnych z naszym Kodeksem postępowania i obowiązkami należytej staranności, należy je otwarcie przedstawić prełożonym, radzie zakładowej, Corporate Human Rights Team, Chief Compliance Officerowi Grupy Südzucker lub lokalnemu Compliance Officerowi. Ponadto dostępna jest [Compliance Line Grupy Südzucker](#), czyli poufna, ewentualnie także zanonimizowana procedura zgłaszania incydentów. System dla sygnalistów jest otwarty zarówno dla naszych pracowników, pracowników tymczasowych, partnerów biznesowych, jak i osób trzecich, które chcą zwrócić uwagę na potencjalne wykroczenia lub naruszenia prawa wynikające z działalności gospodarczej Grupy Südzucker.

Zgłoszeń można dokonywać za pośrednictwem następujących kanałów:

- **Kanał zgłoszeń Grupy Südzucker:** Compliance Line Grupy Südzucker, obsługiwana przez dostawcę zewnętrznego, EQS Group GmbH, z użyciem oprogramowania EQS-Integrity-Line: <https://suedzuckergroup.integrityline.app/?lang=pl>.  
Dla poszczególnych działów / spółek zależnych dostępne są dodatkowo ich własne Compliance Lines. Informacje na ten temat można znaleźć w wewnętrznych wytycznych dla sygnalistów.
- **E-mailowo:** [compliance@suedzuckergroup.com](mailto:compliance@suedzuckergroup.com)
- **Listownie:** Südzucker-Gruppe, Chief Compliance Officer – persönlich, Maximilianstr. 10, 68165 Mannheim, Niemcy

- **Numer telefonu ds. compliance** (język niemiecki): +49 621 421 639
- **Ustnie lub pisemnie:** Dyrektorowi zarządzającemu / kierownikowi zakładu w każdym zakładzie Grupy Südzucker lub przełożonemu, przedstawicielstwu pracowników, Corporate Human Rights Team lub Chief Compliance Officerowi bądź właściwemu lokalnemu Compliance Officerowi.

W przypadku pytań dotyczących niniejszej Deklaracji zasad poszanowania praw człowieka lub realizacji naszych obowiązków należytej staranności, prosimy o kontakt e-mailowy ([human.rights@suedzuckergroup.com](mailto:human.rights@suedzuckergroup.com)). Więcej informacji można znaleźć na naszej stronie internetowej poświęconej prawom człowieka (<https://www.suedzuckergroup.com/en/company/sustainability/people/human-rights>).

Podpisy członków zarządu:

*Dr Niels Pörksen*

*Stephan Büttner*

*Hans-Peter Gai*

*Dr Stephan Meeder*