

Kodeks Postępowania w łańcuchu wartości Grupy Arctic Paper

2024



ARCTIC PAPER

arcticpapergroup.com

Spis treści

1	Wprowadzenie do Kodeksu Postępowania	3
1.1	Kluczowi interesariusze	3
1.2	Wartości	4
1.3	Oczekiwania wobec managerów	4
1.4	Zgodność z przepisami prawa	4
1.5	Naruszenia	5
1.6	Zgłaszanie naruszeń	5
2	Przestrzegania praw człowieka	5
2.1	Godziny pracy i wynagrodzenie	6
2.2	Wolność zrzeszania się	6
2.3	Różnorodność i integracja	6
2.4	Ochrona przed dyskryminacją	6
2.5	Przeciwdziałanie mobbingowi	7
2.6	Przeciwdziałanie nękanii i zastraszaniu	7
2.7	Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu	8
2.8	Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci	8
2.9	Bezpieczeństwo i higiena pracy	9
3	Uczciwy i legalny biznes	9
3.1	Uczciwa konkurencja i zgodność z przepisami antymonopolowymi	9
3.2	Przeciwdziałanie korupcji	10
3.3	Konflikt interesów	11
3.4	Jakość i bezpieczeństwo produktu	11
4	Ochrona aktywów spółki	12
4.1	Oszustwa i nadużycia funduszy korporacyjnych	12
4.2	Księgowość i sprawozdawczość	12
4.3	Własność intelektualna	12
4.4	Ochrona informacji	13
5	Szacunek dla środowiska	14
6	Monitorowanie zrozumienia i stosowania Kodeksu Postępowania	15
6.1	Zrozumienie Kodeksu Postępowania	15
6.2	Nieprzestrzeganie Kodeksu Postępowania	15
6.3	Skargi	15
6.4	Traktowanie Kodeksu Postępowania przez managerów, pracowników i wszystkie podmioty współpracujące z Grupą Arctic Paper	15
6.5	Wejście w życie Kodeksu Postępowania	15

1 Wprowadzenie do Kodeksu Postępowania

Niniejszy Kodeks Postępowania w łańcuchu wartości („Kodeks Postępowania”, „Kodeks”) ma zastosowanie do Arctic Paper S.A. i spółek powiązanych z Arctic Paper (tj. Arctic Paper Kostrzyn S.A., Arctic Paper Munkedals AB, Arctic Paper Grycksbo AB, pozostałych spółek zależnych w tym biur sprzedaży, zwanych dalej Grupą Arctic Paper), całego jej zespołu zarządzającego i pracowników, we wszystkich krajach, w których spółka prowadzi swoją działalność. Kodeks Postępowania obejmuje wszystkie działania Grupy Arctic Paper.

Grupa Arctic Paper oczekuje od swoich dostawców i innych stron trzecich przestrzegania wysokich standardów i wartości reprezentowanych przez naszą organizację i opisanych w niniejszym Kodeksie Postępowania. Oczekuje się, że dostawcy i strony trzecie podpiszą „Deklarację dostawców i stron trzecich dotyczącą akceptacji i zgodności z Kodeksem Postępowania Grupy Arctic Paper”.

Niniejszy Kodeks Postępowania określa podstawowe zasady postępowania, etyki i wartości Grupy Arctic Paper, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Arctic Paper, wszystkich osób reprezentujących Grupę Arctic Paper, a także dostawców i innych osób trzecich współpracujących z Grupą Arctic Paper. Grupa Arctic Paper zobowiązuje się do zachowania uczciwego i etycznego postępowania we wszystkich swoich kontaktach z interesariuszami oraz do przestrzegania zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i zasad inicjatywy ONZ Global Compact. Oczekujemy również, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą przestrzegać tych wartości.

Niniejszy Kodeks Postępowania określa wartości dla pracowników, wszystkich osób reprezentujących Grupę Arctic Paper, a także dostawców i innych stron trzecich współpracujących z Grupą Arctic Paper, którymi kierujemy się w prowadzeniu spółki. Pracownicy Grupy Arctic Paper, wszystkie osoby reprezentujące Grupę Arctic Paper, a także dostawcy i inne osoby trzecie współpracujące z Grupą Arctic Paper muszą postępować uczciwie i rzetelnie we wszystkich aspektach swoich relacji z innymi pracownikami, klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi i organami rządowymi. Każda osoba musi być traktowana sprawiedliwie, z szacunkiem i godnością. Grupa Arctic Paper jest zaangażowana w promowanie różnorodności, integracji i równych szans poprzez tworzenie pełnego szacunku i tolerancji środowiska pracy. Nie ma miejsca na dyskryminację ze względu na płeć, pochodzenie, wiek, religię, poglądy polityczne lub religijne, niepełnosprawność lub inne czynniki. Nie tolerujemy również molestowania seksualnego, dyskryminacji, rasizmu, nadużywania władzy, gróźb ani żadnych innych form nękania i zastraszania.

Grupa Arctic Paper szanuje prawa człowieka, prawa jednostki oraz godność pracowników i wszystkich osób trzecich. Gwarantujemy prawo do wolności zrzeszania się i prawo do udziału w negocjacjach zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Praca przymusowa lub praca dzieci, wszelkie formy współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi oraz wszelkie formy wyzysku są zabronione, a my ściśle przestrzegamy obowiązujących przepisów i regulacji.

1.1 Kluczowi interesariusze

Nasza działalność biznesowa opiera się na ugruntowanych i opartych na zaufaniu relacjach z różnymi grupami interesariuszy. Właśnie dlatego musimy zapewnić, że wszystkie nasze działania biznesowe są przejrzyste – od zrównoważonego pozyskiwania surowców, przez produkcję i dostarczanie naszych produktów, po komunikowanie wyników zewnętrznym interesariuszom.

Głównymi interesariuszami Grupy Arctic Paper są pracownicy, klienci, dostawcy i podwykonawcy, akcjonariusze, władze, społeczności lokalne, partnerzy społeczni i media.

Grupa Arctic Paper promuje aktywny dialog i konsultacje z zainteresowanymi stronami w kwestiach istotnych dla ich dziedzin. Oprócz przejrzystości w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych, cenimy sobie stałą i przejrzystą komunikację z naszymi interesariuszami. Korzystamy z różnych kanałów komunikacji, aby pomóc nam w przekazywaniu istotnych tematów różnym grupom interesariuszy. Rozumiemy, że dla każdego z nich różne tematy mogą mieć inne znaczenie. Wspólnym kanałem komunikacji wykorzystywanym w Grupie Arctic Paper jest skrzynka pocztowa relacji inwestorskich. Każda wiadomość jest przekazywana do odpowiedniej merytorycznie i kompetentnej osoby, która następnie na nią odpowiada.

Badanie oceny istotnych tematów odbywa się co dwa lata, podczas gdy inne formy dialogu społecznego (w zależności od tematu i rodzaju interesariuszy, np. pracowników) mogą być organizowane kilka razy w roku.

› Dialog społeczny jest rozumiany jako proces komunikowania się z interesariuszami firmy w celu omówienia ważnych dla obu stron kwestii związanych z działalnością biznesową firmy.

1.2 Wartości

Grupa Arctic Paper to firma o szwedzkich korzeniach i prawie 300-letniej historii.

Nasza reputacja na rynku wysokiej jakości papierów graficznych zbudowana jest na wieloletniej tradycji wybitnych dzieł tworzonych z udziałem naszych marek przez najbardziej wymagających klientów, którzy cenią sobie sprawdzoną jakość naszych produktów.

Działamy w sposób przejrzysty i otwarty, realizując długoterminowy plan dotyczący naszego funkcjonowania, sposobu myślenia oraz postrzegania przez innych. Jesteśmy wrażliwi na naturę i z optymizmem patrzymy w przyszłość. Chronimy zasoby naturalne i nieustannie tworzymy zdrową równowagę pomiędzy ludźmi, produkcją i poszczególnymi regionami. Naszą działalność prowadzimy stabilnie, długoterminowo i w sposób godny zaufania. Jesteśmy pionierem w zakresie ochrony środowiska i rozwoju zarówno nowych produktów dla podstawowych rynków, jak i tych wprowadzanych na nowe rynki i dla nowych segmentów.

Oferujemy wyróżniające się produkty i usługi, które cechuje innowacyjność i niezawodna jakość, które są stworzone do realizacji najbardziej wymagających kreatywnych pomysłów z wykorzystaniem najnowszych technologii.

Dbłość o naszych klientów i zapewnienie wysokiej jakości usług jest jedną z naszych zasad.

1.3 Oczekiwania wobec managerów

Od managerów Grupy Arctic Paper oczekuje się przestrzegania Kodeksu Postępowania i bycia wzorem dla innych pracowników poprzez swoje decyzje, działania i zachowanie. Obowiązkiem każdego managera jest dopilnowanie, aby członkowie jego zespołu rozumieli i przestrzegali Kodeksu oraz wszystk ich powiązanych przepisów i regulacji. Ponadto na managerach spoczywa obowiązek podejmowania niezbędnych kroków i zgłaszania wszelkich naruszeń Kodeksu Postępowania i polityk Grupy. Managerowie mogą liczyć na wsparcie działu HR lub działu prawnego.

1.4 Zgodność z przepisami prawa

Grupa Arctic Paper i jej pracownicy muszą działać w pełnej zgodności z przepisami prawa i regulacjami mającymi zastosowanie do działalności Grupy. Wszystkie działania biznesowe muszą być zgodne z niniejszym Kodeksem Postępowania i innymi politykami Grupy.

Jeśli którykolwiek z pracowników Grupy Arctic Paper doświadczy sytuacji, w których Kodeks Postępowania nie daje jasnej odpowiedzi, co należy zrobić w konkretnej sytuacji, należy koniecznie omówić tę kwestię z przełożonym lub działem HR lub prawnym firmy.

1.5 Naruszenia

Pracownicy, którzy nie zachowują się etycznie lub naruszają Kodeks Postępowania lub wewnętrzne regulacje Grupy Arctic Paper, mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu. W zależności od okoliczności i faktów, takie zachowanie może prowadzić do zwolnienia.

Kodeks Postępowania opiera się na przepisach prawa i dobrych praktykach biznesowych, co oznacza, że wszelkie odstępstwa od zasad opisanych w niniejszym dokumencie mogą prowadzić zarówno do postępowania dyscyplinarnego, jak i działań prawnych przeciwko osobom naruszającym.

1.6 Zgłaszanie naruszeń

Jeśli pracownik zauważy naruszenie Kodeksu Postępowania lub innych polityk Grupy Arctic Paper, musi omówić swoje obawy z przełożonym lub odpowiednim działem w firmie, tj. działem HR lub prawnym.

Jeśli pracownik nie czuje się komfortowo zgłaszając powyższe naruszenia przełożonemu, może skorzystać z Centrum Zgłaszania Nieprawidłowości – WistleB oraz swoich praw wynikających z Polityki zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów Grupy Arctic Paper. Polityka ma na celu zachęcenie pracowników, kontrahentów i innych interesariuszy do zgłaszania nieprawidłowości, nadużyć i naruszeń prawa, etyki lub wewnętrznych regulacji firmy. Grupa Arctic Paper dąży do zachowania otwartości w działalności biznesowej i wysokiego poziomu etyki biznesowej.

Dzięki systemowi zgłaszania nieprawidłowości każdy może zgłosić podejrzenie poważnego wykroczenia, które jest niezgodne z wartościami firmy. System zgłaszania nieprawidłowości działa jako „system wczesnego ostrzegania” w celu ograniczenia ryzyka. Ważne jest zapewnienie dobrego ładu korporacyjnego oraz utrzymanie zaufania klientów i opinii publicznej do Grupy Arctic Paper.

Jednocześnie Grupa Arctic Paper prowadzi politykę informacyjną mającą na celu rozpowszechnianie wiedzy i podnoszenie świadomości wśród pracowników i kontrahentów w zakresie zasad określonych w Polityce poprzez dostarczanie informacji na temat ochrony sygnalistów.

Grupa Arctic Paper, wraz ze wszystkimi swoimi jednostkami, jest zobowiązana do zapobiegania i reagowania na działania odwetowe wobec sygnalistów, w tym dyskryminację, mobbing i inne niepożądane zachowania w środowisku pracy.

2 Przestrzegania praw człowieka

Grupa Arctic Paper demonstruje swoje zaangażowanie na rzecz etyki i praw człowieka zarówno poprzez oświadczenia, jak i czyny. Działamy etycznie i z poszanowaniem praw człowieka określonych w Międzynarodowej Deklaracji Praw Człowieka ONZ.

Przestrzegamy zasad inicjatywy ONZ Global Compact, wspieramy Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i stosujemy Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka w naszej pracy, aby zidentyfikować i zrehabilitować wszelki negatywny wpływ na ludzi, który wynika bezpośrednio lub pośrednio z działalności Grupy.

› Prawa człowieka to prawa przynależne wszystkim istotom ludzkim, bez względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, język, religię lub jakikolwiek inny status. Prawa człowieka obejmują prawo do życia i wolności, wolność od niewolnictwa i tortur, wolność poglądów i wypowiedzi, prawo do pracy i edukacji oraz wiele innych. Każdy ma prawo do tych praw, bez dyskryminacji.

Źródło: Prawa człowieka, <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>

2.1 Godziny pracy i wynagrodzenie

Grupa Arctic Paper promuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i przyjmuje odpowiedzialne podejście do wynagrodzeń. Jako minimum, pracownicy są wynagradzani zgodnie z prawnie dopuszczalną płacą minimalną. Każdy pracownik ma takie same możliwości doskonalenia swoich umiejętności zawodowych w ramach możliwości firmy.

W szczególnych okolicznościach biznesowych pracownikowi można nakazać pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem przepisów prawa pracy każdego kraju w zakresie wynagrodzeń i odpoczynku. Każdy pracownik ma prawo do otrzymania jasnych informacji na temat warunków pracy, w tym wynagrodzenia i godzin pracy.

W razie wątpliwości pracownik ma prawo skontaktować się z działem HR w celu uzyskania dalszych informacji.

2.2 Wolność zrzeszania się

› Wolność zrzeszania się to prawo do zrzeszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących realizacji wspólnych celów zbiorowych. Obejmuje ono w szczególności prawo do tworzenia związków zawodowych w celu ochrony interesów ich członków. Wolność zrzeszania się jest zapewniona przez szereg aktów prawnych, w tym Kartę Praw Podstawowych UE.

Grupa Arctic Paper jest zaangażowana w nawiązywanie konstruktywnych relacji ze swoimi pracownikami i dąży do stworzenia otwartego środowiska pracy. Ponadto prowadzimy otwarty dialog, angażując bezpośrednio pracowników. Szanujemy również prawo pracowników do wolności zrzeszania się i prawo do zawierania układów zbiorowych, podkreślając jednocześnie, że żadne działania pracodawcy nie mogą naruszać równości szans lub dostępu do świadczeń dla pracowników z powodu ich członkostwa lub działalności w związku zawodowym.

Oznacza to, że:

- pracownik ma prawo do tworzenia i przystępowania do dowolnych organizacji lub do niezrzeszania się,
- managerowie nie mogą zabraniać pracownikom korzystania z tego prawa,
- dialog między związkami zawodowymi/przedstawicielami pracowników a kierownictwem musi być konstruktywny i pełen szacunku.
- W razie wątpliwości pracownik ma prawo skontaktować się z działem HR w celu uzyskania dalszych informacji.

2.3 Różnorodność i integracja

Grupa Arctic Paper promuje kulturę otwartości i postrzega różnorodność jako siłę, która przyczynia się do rozwoju organizacji. Jest ona źródłem nowych pomysłów i innowacji. Poszanowanie różnorodności jest kluczową zasadą dla Grupy Arctic Paper. Każdy z naszych pracowników ma możliwość rozwoju w ramach organizacji, gdzie oferuje mu się jak najwięcej możliwości wykorzystania swoich talentów i umiejętności. Działania Grupy Arctic Paper w zakresie różnorodności zostały opisane w Polityce różnorodności Arctic Paper S.A. i Grupy Arctic Paper.

2.4 Ochrona przed dyskryminacją

Grupa Arctic Paper tworzy środowisko pracy wolne od dyskryminacji. Oceny pracowników przeprowadzamy w sposób uczciwy i godny. Decyzje o rekrutacji, zatrudnieniu i rozwiązaniu umowy są podejmowane na podstawie obiektywnych kryteriów.

› **DYSKRYMINACJA** to sytuacja, w której osoba, między innymi ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowana mniej korzystnie niż byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

W środowisku pracy Grupy Arctic Paper nikt nie może być dyskryminowany ze względu na cechy osobiste, takie jak płeć, wiek, religia, stan cywilny, rasa, pochodzenie społeczne, choroba, niepełnosprawność, ciąża, tożsamość etniczna i narodowa, pochodzenie, przynależność do organizacji pracowniczych. Wszyscy pracownicy muszą być zawsze traktowani zgodnie z ich umiejętnościami i kwalifikacjami przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Oznacza to, że Grupa Arctic Paper zapewnia pracownikom równe wynagrodzenie i możliwości rozwoju oraz eliminuje wszelkie nierówności płacowe rozumiane jako wypłacanie różnych wynagrodzeń osobom o podobnym stażu pracy, doświadczeniu, wykształceniu i obowiązkach ze względu na wiek, płeć lub inne kryteria.

2.5 Przeciwdziałanie mobbingowi

› **MOBBING** to działania lub zachowania dotyczące pracownika, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, mające na celu poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników, powodujące obniżenie jego przydatności zawodowej. Mobbing może również polegać na regularnym rozpowszechnianiu fałszywych informacji w celu zdyskredytowania danej osoby.

W środowisku pracy Grupy Arctic Paper dążymy do tworzenia relacji opartych na profesjonalizmie i wzajemnym szacunku, w związku z czym zjawisko mobbingu jest niedopuszczalne i całkowicie zabronione.

Aby działanie mogło zostać uznane za mobbing, pewne kryteria muszą zostać spełnione łącznie, tj. działanie musi:

- być uporczywe;
- być długotrwałe (zakłada się okres około 6 miesięcy);
- powodować niską samoocenę zawodową;
- być upokarzające lub ośmieszające;
- izolować lub eliminować daną osobę z zespołu współpracowników.

Każdy pracownik Grupy Arctic Paper, który jest świadkiem lub ofiarą mobbingu, musi zgłosić ten fakt zgodnie z zasadami przyjętymi w Kodeksie Postępowania (zob. 1.6. Zgłaszanie naruszeń).

2.6 Przeciwdziałanie nękaniu i zastraszaniu

Zapewniając zróżnicowane i otwarte środowisko pracy, Grupa Arctic Paper stosuje politykę zerowej tolerancji dla molestowania i zastraszania. Represje w miejscu pracy, np. w formie powtarzających się negatywnych działań przeciwko konkretnym pracownikom, są zabronione. Wszyscy pracownicy mają obowiązek traktować się nawzajem z szacunkiem, godnością i uprzejmością.

Molestowanie może przybierać formę pisemnych lub ustnych komentarzy, plotek, żartów i kpin, zniesławiającego lub obraźliwego języka oraz zastraszania, przy czym osoby znajdujące się w uprzywilejowanej pozycji nadużywają tej pozycji poprzez obraźliwe, zastraszające lub nikczemne zachowanie.

Od pracownika oczekuje się:

- traktowania wszystkich z uprzejmością i szacunkiem,
- nie wysyłania nieprzyzwoitych lub seksualnie sugestywnych wiadomości e-mail,
- nie używania poniżających komentarzy lub kąśliwych uwag na temat czyjejs tożsamości etnicznej lub religii,
- nie zadawania dociekliwych pytań na temat czyjegoś życia osobistego i nie składania powtarzających się, niepożądanych propozycji towarzyskich lub seksualnych,
- nie nadużywania swojej pozycji w stosunku do pracowników niższego szczebla,
- zgłaszania dostrzeżonych przypadków zastraszania lub nękania zgodnie z praktyką przyjętą przez Grupę (zob. 1.6. Zgłaszanie naruszeń).

W razie wątpliwości pracownik ma prawo skontaktować się z działem HR w celu uzyskania dalszych informacji.

2.7 Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

› PRZEMOC SEKSUALNA to sytuacja, w której dochodzi do jakiegokolwiek formy niechcianego werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego zachowania o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności poprzez stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery. Są to niepożądane i niedopuszczalne zachowania.

Grupa Arctic Paper przeciwdziała molestowaniu seksualnemu, które jest zachowaniem naruszającym godność ludzką. Naszym celem jest zapewnienie pracownikom bezpiecznego i komfortowego środowiska pracy oraz oferowanie pomocy w rozwiązywaniu konfliktów. Wszelkie przejawy molestowania seksualnego są niedopuszczalne i całkowicie zabronione.

Każdy pracownik Grupy Arctic Paper, który jest świadkiem lub ofiarą molestowania seksualnego, musi zgłosić ten fakt zgodnie z zasadami przyjętymi w Kodeksie Postępowania (zob. 1.6. Zgłaszanie naruszeń).

2.8 Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci

› PRACA PRZYMUSOWA to jakakolwiek mimowolna praca wymagana od osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary. Pracą lub usługą przymusową jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wyzysku, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium kraju, niewypłacenia wynagrodzenia lub innego rażącego naruszenia praw pracownika.

Źródło: Międzynarodowa Organizacja Pracy, Konwencja nr 29

Grupa Arctic Paper nie toleruje pracy dzieci i pracy przymusowej. Ponadto wszelkie formy przemocy, wykorzystywania seksualnego wbrew woli osoby i/lub za pieniądze, podczas podróży służbowych lub reprezentowania firmy, nie są tolerowane.

Zgodnie z Kartą Praw Podstawowych praca dzieci jest zabroniona. Młodocianym dopuszczonym do pracy należy zapewnić warunki pracy odpowiednie do ich wieku oraz chronić ich przed wyzyskiem ekonomicznym i wszelkimi pracami, które mogłyby zaszkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, moralnemu i społecznemu lub utrudnić ich edukację.

2.9 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Grupa Arctic Paper dba o zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie swoich pracowników. Firma przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnia godne warunki pracy wszystkim pracownikom.

We wszystkich operacjach kwestie bezpieczeństwa są priorytetem. Aktywnie dążymy do ciągłego doskonalenia w tym obszarze, mając na celu stworzenie bezpiecznego środowiska pracy o najwyższym stopniu fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu naszych pracowników.

Każda jednostka organizacyjna Grupy Arctic Paper wprowadza własną politykę bezpieczeństwa i higieny pracy, uzupełnioną o odpowiednie zasady i procedury.

Naszym celem jest stworzenie środowiska bezpiecznego dla pracowników.

Aby utrzymać i rozwijać bezpieczną kulturę pracy, Grupa Arctic Paper zobowiązuje się do:

- identyfikowania i ciągłego monitorowania ryzyka związanego z naszą działalnością, szczególnie w zakładach produkcyjnych,
- wdrażania przepisów, polityk i procedur dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w celu ustanowienia proaktywnej kultury bezpieczeństwa w firmie,
- informowania o aspektach bezpieczeństwa w sposób otwarty i obiektywny, zachęcania wszystkich pracowników do przestrzegania ustalonych zasad i procedur oraz przyjmowania osobistej odpowiedzialności za pracę w bezpiecznych warunkach,
- audytu i oceny ryzyka, ustanawiania i utrzymywania zasad umożliwiających prowadzenie dochodzeń i podejmowania działań naprawczych w przypadku nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa,
- monitorowania i dostosowywania odpowiednich norm, praktyk i wskaźników bezpieczeństwa,
- przeprowadzenia oceny ryzyka przed wprowadzeniem nowych maszyn lub nowych metod pracy.

W ramach naszej własnej działalności zapewniamy ciągłe doskonalenie zarządzania aspektami bezpieczeństwa i higieny pracy w całej Grupie Arctic Paper. Czyniąc to, jesteśmy również pewni, że tworzymy wartość dodaną dla naszych interesariuszy i wzmacniamy naszą wizję „Przekształcania pomysłów w doświadczenia”.

3 Uczciwy i legalny biznes

3.1 Uczciwa konkurencja i zgodność z przepisami antymonopolowymi

Grupa Arctic Paper wierzy w uczciwy rynek i konkurencję opartą na jakości produktów, marek i usług oraz uznaje zasadę gospodarki rynkowej, zgodnie z którą cena zależy od podaży i popytu. Grupa Arctic Paper zapewnia klientom produkty i usługi najwyższej jakości po cenach, które pozwalają jej osiągać rozsądne korzyści.

Zgodnie z przepisami dotyczącymi nieuczciwej konkurencji, firma nie prowadzi nielegalnych działań, a od wszystkich pracowników oczekuje się ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących uczciwej konkurencji.

W kontaktach z konkurencją zachowujemy ostrożność i unikamy wątpliwych zachowań. Nie uzyskujemy ani nie wykorzystujemy poufnych informacji dotyczących naszej konkurencji.

Grupa Arctic Paper przestrzega zasad uczciwej konkurencji, tj.:

- Uczciwe praktyki biznesowe: Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z zachowaniem uczciwości, lojalności i etyki biznesowej.
- Zakaz fałszywych reklam: Nie tolerujemy fałszywych reklam ani wprowadzania klientów w błąd co do cech naszych własnych produktów lub usług.
- Nieuczciwe porównanie: Zabronione jest porównywanie własnych produktów lub usług w sposób, który może wprowadzać w błąd, zniekształcać fakty lub nieuczciwie wpływać na konkurentów.

Grupa Arctic Paper przestrzega przepisów antymonopolowych, tj.:

- Zakaz praktyk antykonkurencyjnych: Nie zezwalamy na żadne praktyki antykonkurencyjne.
- Unikanie monopolu: Jesteśmy zobowiązani do unikania działań, które mogą prowadzić do monopolu lub dominacji na rynku, co mogłoby zaszkodzić interesom konsumentów.
- Przejrzystość w umowach biznesowych: Wszystkie umowy i transakcje są zgodne z zasadą uczciwej konkurencji, a ich warunki są jasne i zrozumiałe dla wszystkich stron.
- Grupa Arctic Paper jest zobowiązana do pełnego przestrzegania przepisów antymonopolowych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, i gwarantujemy przejrzystość wszystkich audytów.
- Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób etyczny i zobowiązujemy naszych pracowników do zapoznania się z niniejszymi zapisami i zasadami z niego wynikającymi, a w szczególności do traktowania jako niedopuszczalnych takich działań pracowników jak:
 - naruszenie tajemnic handlowych Grupy Arctic Paper i innych spółek,
 - naruszenie praw autorskich,
 - utrudnienie innym operatorom dostępu do rynku,
 - stosowanie nieuczciwej lub zabronionej reklamy.

Złamanie zasad opisanych w tym rozdziale może skutkować sankcjami, a w skrajnych przypadkach zakończeniem współpracy.

3.2 Przeciwdziałanie korupcji

- › **KORUPCJA** to nadużycie władzy lub pozycji w celu osiągnięcia prywatnych korzyści, często poprzez nielegalne lub nieetyczne praktyki. Obejmuje to przyjmowanie łapówek, przyznawanie nieuzasadnionych przywilejów lub w inny sposób nielegalne wpływanie na decyzje lub działania instytucji.
- › **PRZEKUPSTWO** to forma korupcji, w której jedna ze stron oferuje, proponuje, daje lub przyjmuje materialną lub niematerialną korzyść w celu wywarcia wpływu na decyzję lub działanie urzędnika publicznego, przedstawiciela firmy lub innego podmiotu.

Grupa Arctic Paper nie toleruje żadnych form korupcji, przekupstwa ani działań naruszających zasady uczciwej konkurencji. Dotyczy to wszystkich działań biznesowych i transakcji we wszystkich krajach, w których Grupa Arctic Paper prowadzi działalność, a także dostawców i innych stron trzecich współpracujących z Grupą Arctic Paper. Ani Grupa Arctic Paper jako całość, ani żadna osoba reprezentująca Grupę (w tym osoby trzecie) nie mogą uczestniczyć ani wspierać jakichkolwiek praktyk korupcyjnych.

Od pracowników pozostających w stosunku pracy wymaga się:

- nie oferowania ani nie wręczania żadnych korzyści finansowych lub osobistych,
- nie przyjmowania żadnych korzyści finansowych ani osobistych,
- nie zachęcania nikogo do przekazywania korzyści finansowych lub osobistych,
- promowania etycznego i przejrzystego postępowania wśród współpracowników i partnerów biznesowych,
- nie podejmowania działań, które mogłyby narazić Grupę Arctic Paper na ryzyko nieprzestrzegania przepisów antykorupcyjnych,
- zgłaszania wszelkich podejrzeń lub oznak korupcji zgodnie z zasadami przyjętymi przez Grupę (zob. 1.6. Zgłaszanie naruszeń).

Prezenty biznesowe i gesty gościnności muszą być aktami dobrej woli, a nie nagrodami za prowadzenie interesów z Grupą Arctic Paper. Oferowane komuś lub otrzymywane od pracowników, klientów lub dostawców (w tym potencjalnych), mogą zostać uznane za łapówkę i dlatego muszą być zgodne z ogólnie przyjętymi praktykami biznesowymi. Oznacza to, że wszelkie prezenty lub gesty gościnności, wręczone lub przyjmowane, muszą mieć umiarkowaną wartość i nie mogą wpływać na podejmowanie decyzji. W odniesieniu do ich wartości należy przestrzegać odpowiednich norm lokalnych/branżowych.

3.3 Konflikt interesów

Należy unikać sytuacji, w których kwestie prywatne lub osobiste wydają się niezgodne z interesami Grupy Arctic Paper. Takie sytuacje należy zgłaszać przełożonemu lub działowi HR.

Przyjmujemy, że pracownik ma konflikt interesów, gdy na jego decyzje w zakresie jego kompetencji wpływa jego interes osobisty lub majątkowy lub interes innej osoby lub podmiotu, w tym w szczególności konkurenta, który jest sprzeczny z interesem Spółki lub spółek z Grupy Arctic Paper.

Pracownicy są zobowiązani, pod rygorem wypowiedzenia, do powstrzymania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej, która byłaby sprzeczna z interesami Grupy Arctic Paper.

Pracownicy nie mogą, bez uprzedniej zgody przełożonych, angażować się w konkurencyjną działalność zawodową, w tym doradztwo, udział w transakcjach na rzecz innych firm produkujących papier oraz osób trzecich, których interesy są lub mogą być sprzeczne z interesami Grupy.

Zabronione jest łączenie interesów zawodowych i prywatnych w trakcie zatrudnienia w Grupie Arctic Paper.

Kierownicy i pracownicy są zobowiązani do pisemnego informowania Zarządu Spółki o prowadzeniu działalności konkurencyjnej przez członków najbliższej rodziny.

Nie jest możliwe wyszczególnienie każdej potencjalnej sytuacji prowadzącej do konfliktu interesów, dlatego ważne jest, aby krytycznie przeanalizować okoliczności, które mogą wskazywać na konflikt interesów.

Jeśli masz problem z oceną, czy istnieje konflikt interesów, skontaktuj się z działem HR, aby potwierdzić potencjalny konflikt.

3.4 Jakość i bezpieczeństwo produktu

Grupa Arctic Paper przestrzega wymogów prawnych oraz własnych standardów jakości i bezpieczeństwa podczas projektowania, opracowywania, produkcji, marketingu i sprzedaży produktów. Dostarczanie produktów do klientów nie może mieć miejsca, dopóki wymagania dotyczące jakości, bezpieczeństwa i zgodności nie zostaną w pełni spełnione. Nasze produkty i usługi są szczegółowo udokumentowane, a wszystkie podane informacje są potwierdzone.

Od pracownika oczekuje się:

- nie manipulowania testami ani ich wynikami,
- przestrzegania wszystkich wymogów prawnych i regulacji Grupy Arctic Paper w zakresie projektowania, produkcji, sprzedaży, obsługi i marketingu naszych produktów i usług,
- nie dostarczania niedokładnych informacji na temat jakości, bezpieczeństwa lub innych aspektów naszych produktów lub usług.

4 Ochrona aktywów spółki

4.1 Oszustwa i nadużycia funduszy korporacyjnych

Grupa Arctic Paper nie toleruje oszustw ani niewłaściwego wykorzystania funduszy korporacyjnych. Każde działanie lub zaniechanie, które ma na celu skłonienie innych osób, tj. spółki, opinii publicznej lub inwestorów, do podjęcia działania, które narazi ich na szkodę ekonomiczną, jest uważane za oszustwo.

Mienie, sprzęt, zasoby i fundusze mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów biznesowych, a nie dla osobistych korzyści.

Przykłady niewłaściwego wykorzystania środków obejmują kradzież, fałszowanie raportów wydatków lub czasu pracy, niewłaściwe wykorzystanie komputera, telefonu lub urządzeń firmowych.

Przywłaszczenie na własny użytek lub w celu odsprzedaży przedmiotu stanowiącego część majątku Grupy Arctic Paper stanowi kradzież, a sprawca zostanie wydalony z pracy i może zostać złożone zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa do organów ścigania.

Od pracownika Grupy Arctic Paper oczekuje się:

- przestrzegania wszystkich odpowiednich lokalnych przepisów dotyczących podróży i wydatków,
- nie rozliczania prywatnych wydatków, np. na osobiste podróże lub rozrywkę w ramach wydatków służbowych i nie ubiegania się o ich zwrot,
- nie używania komputerów firmowych do celów niezgodnych z prawem lub do przeglądania nieprzyzwoitych treści, w tym stron pornograficznych, stron promujących przemoc lub innych stron, które mogą zaszkodzić naszej reputacji,
- zminimalizowania prywatnego korzystania z zasobów firmy, np. komputerów lub telefonów.
- W razie wątpliwości pracownik ma prawo skontaktować się z działem HR w celu uzyskania dokładniejszych informacji.

4.2 Księgowość i sprawozdawczość

Rzetelność naszych sprawozdań finansowych ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania zaufania naszych akcjonariuszy, klientów, dostawców i innych kontrahentów. Grupa Arctic Paper reguluje swoje zobowiązania wobec dostawców i kontrahentów w uzgodnionych terminach i zgodnie z ustalonymi warunkami.

Grupa Arctic Paper prowadzi i przechowuje kompletną i dokładną dokumentację finansową i księgową. Wszystkie dokumenty sporządzone w tym zakresie muszą być zgodne z obowiązującym prawem i profesjonalnymi standardami rachunkowości.

Dokumentacja finansowa i księgową dokładnie i zgodnie z prawdą odzwierciedla przeprowadzone transakcje i zarządzanie zasobami Grupy. Szczegółowe wytyczne księgowe i finansowe muszą być dostępne dla odpowiedniego personelu.

Każdy manager lub pracownik posiadający informacje o ukrytych finansach lub fałszywych wpisach w dokumentacji finansowej i księgowej spółki musi ujawnić posiadane informacje Zarządowi Grupy.

Zabronione jest wprowadzanie do naszych ksiąg lub rejestrów informacji, które mają na celu celowe ukrycie lub fałszywe przedstawienie prawdziwego charakteru jakichkolwiek transakcji, lub zamieszczanie wprowadzających w błąd informacji w celu zmiany osiągnięcia celów lub wskaźników KPI. Zabronione jest manipulowanie lub zmienianie zasad rachunkowości w celu osiągnięcia określonych celów finansowych oraz składanie fałszywych oświadczeń o dochodach, wydatkach, aktywach lub zobowiązaniach.

4.3 Własność intelektualna

Własność intelektualna Grupy Arctic Paper, w tym know-how, pomysły, tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe, nazwy domen, projekty i prawa autorskie, stanowią cenne aktywa korporacyjne. Takie zasoby mogą zostać utracone lub uszkodzone, jeśli zostaną niewłaściwie wykorzystane lub nieprawidłowo ujawnione.

Zabronione jest wykorzystywanie własności intelektualnej innych osób bez odpowiedniego upoważnienia. Każda nowa innowacja, projekt lub twórczość intelektualna musi zostać zgłoszona do odpowiedniego działu w celu rejestracji. Spółka zobowiązuje się do podjęcia wszelkich środków prawnych w celu ochrony zarejestrowanych praw własności intelektualnej.

W przypadku zidentyfikowania potencjalnego konfliktu interesów związanego z własnością intelektualną, pracownicy są zobowiązani do zgłoszenia tego faktu swoim przełożonym. Grupa Arctic Paper zobowiązuje się do eliminowania konfliktów interesów w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Wszelka własność intelektualna stworzona przez pracownika w okresie zatrudnienia w Grupie Arctic Paper pozostaje własnością Grupy Arctic Paper, nawet po ustaniu stosunku pracy pracownika.

4.4 Ochrona informacji

Godność i prywatność każdego pracownika jest najważniejsza i jest powszechnie szanowana. Grupa Arctic Paper może gromadzić wyłącznie takie dane osobowe swoich pracowników, jakie są niezbędne do prowadzenia działalności.

Wszystkie dane osobowe (np. dane osobowe, informacje o wynagrodzeniu) są gromadzone w związku z zatrudnieniem pracownika. Są one ściśle poufne i pod rygorem sankcji prawnych nie mogą być ujawniane ani wykorzystywane w żadnym innym celu bez wyraźnej zgody zainteresowanych osób, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez prawo.

Każdy pracownik ma prawo do systematycznego przeglądania swoich akt osobowych.

Grupa Arctic Paper chroni i zabezpiecza przed ewentualnym ujawnieniem osobom nieupoważnionym wszelkie informacje posiadające wartość gospodarczą, których ujawnienie mogłoby narazić Grupę Arctic Paper na szkodę. Wykorzystujemy informacje poufne wyłącznie w celu wykonywania obowiązków służbowych, które wymagają dostępu do nich. Przekazywanie lub wykorzystywanie informacji poufnych może skutkować sankcjami prawnymi. Grupa Arctic Paper chroni nie tylko informacje poufne, ale także informacje wrażliwe, dane osobowe i wszelkie istotne informacje znajdujące się w naszym posiadaniu.

Pracownicy Grupy Arctic Paper mogą być adresatami informacji poufnych, tj. m.in. informacji finansowych, informacji o cenach, sprzedaży i zyskach, tajemnic handlowych, a także strategii i planów oraz innych informacji zawartych w umowach, korespondencji z klientami i dostawcami, informacji o nowych produktach lub wszelkich innych informacji dotyczących Grupy Arctic Paper, które nie zostały ujawnione publicznie.

Poufne informacje dotyczące Grupy Arctic Paper muszą być chronione, traktowane z ostrożnością i nie mogą być udostępniane nieupoważnionym stronom trzecim ani opinii publicznej, chyba że dana osoba została do tego należycie upoważniona.

Obowiązek ochrony informacji poufnych trwa również po ustaniu zatrudnienia przez okres co najmniej dwóch lat po ustaniu zatrudnienia i dotyczy to również informacji przekazywanych Grupie Arctic Paper przez klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

Grupa Arctic Paper jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Polsce oraz Nasdaq w Szwecji, w związku z czym surowo zabronione jest wykorzystywanie informacji poufnych, tj. wykorzystywanie informacji poufnych dotyczących okoliczności, które nie są jawne, a które w przypadku ich upublicznienia miałyby znaczący wpływ na ceny akcji lub innych instrumentów finansowych.

Od pracownika oczekuje się:

- nie publikowania żadnych poufnych informacji w mediach społecznościowych i nie przekazywania poufnych informacji w miejscach, w których mogą one zostać podsłuchane przez inne osoby, tj. w środkach transportu publicznego lub w miejscach publicznych,
- jeśli konieczne jest udostępnienie poufnych informacji stronie trzeciej, podpisanie umowy o zachowaniu poufności,
- korzystania wyłącznie z zatwierdzonego, zastrzeżonego sprzętu podczas przetwarzania informacji dotyczących Grupy Arctic Paper.

5 Szacunek dla środowiska

Grupa Arctic Paper przestrzega międzynarodowych i lokalnych przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska. Nasze zakłady działają zgodnie z systemem zarządzania środowiskowego ISO 14001 i EMAS. Ponadto nasze zakłady w Grycksbo i Munkedal posiadają certyfikowany system zarządzania energią ISO 50001.

Wszyscy pracownicy Grupy Arctic Paper muszą zapoznać się z Polityką zrównoważonego rozwoju, która ma zastosowanie do całej Grupy Arctic Paper.

Grupa Arctic Paper dokłada wszelkich starań, aby działalność spółki w jak najmniejszym stopniu przyczyniała się do negatywnego wpływu na środowisko naturalne i zmiany klimatu. Optymalizujemy zużycie zasobów i energii oraz uczestniczymy w systemie produkcji o obiegu zamkniętym.

Zarząd i kierownictwo Grupy Arctic Paper ponoszą ogólną odpowiedzialność za kwestie środowiskowe. Manager każdego zakładu jest odpowiedzialny za codzienną pracę w zakresie ochrony środowiska.

Od każdej jednostki organizacyjnej w Grupie Arctic Paper oczekuje się proaktywności w zapewnianiu dobrego stanu środowiska. Przed podjęciem decyzji o inwestycji lub zmianie procesu należy dokładnie ocenić jej wpływ na środowisko. Musi się to odbywać we współpracy między zarządem, pracownikami i władzami lokalnymi.

Wymagania, które sami sobie stawiamy, dotyczą również naszych dostawców. Nasze nastawienie na ochronę środowiska musi być zasadą obowiązującą poza naszą firmą. Każdy etap łańcucha, od pozyskiwania surowców po dostawców, musi spełniać nasze wysokie wymagania.

Każda jednostka w Grupie Arctic Paper musi pracować nad utrzymaniem dobrego środowiska zewnętrznego i dobrych warunków pracy. Jednostki te mają pracować nad poprawą stanu środowiska w ramach tego, co jest technicznie i ekonomicznie wykonalne.

Na każdym etapie procesu, od pozyskiwania surowców po produkcję, rozwój jakości, marketing, dystrybucję i klientów końcowych, staramy się minimalizować nasz wpływ na wodę, powietrze, klimat, glebę i poziom hałasu.

Przed podjęciem decyzji o nowych inwestycjach, modyfikacji procesów lub poważnych zmianach w procesie produkcyjnym lub specyfikacji produktu, kwestie związane z warunkami pracy i środowiskiem zewnętrznym muszą zostać ocenione w formie analizy wpływu na środowisko, z uwzględnieniem zużycia energii, i ocenione we współpracy z kierownictwem, władzami i pracownikami. Czynniki środowiskowe są brane pod uwagę przy promowaniu produktów Grupy Arctic Paper.

Grupa Arctic Paper podejmuje długoterminowe planowanie środowiskowe i monitoruje rozwój w tych obszarach, zarówno w Szwecji, jak i w Polsce, a także na arenie międzynarodowej, uczestnicząc w projektach badawczych w tej dziedzinie. Grupa Arctic Paper ma otwarte, obiektywne podejście do informacji środowiskowych.

Każdy pracownik Grupy Arctic Paper odgrywa rolę w ciągłej poprawie naszych wyników w zakresie ochrony środowiska. Minimalny standard w tym zakresie został określony w Polityce zrównoważonego rozwoju i przepisach lokalnych. Każdy ma obowiązek zachowywać się zgodnie z tymi zobowiązaniami. Nieustannie ulepszając wszystko, co robimy, możemy sprawić, że nasze produkty przyczynią się do bardziej zrównoważonego rozwoju społeczeństwa.

Od pracownika oczekuje się:

- powstrzymania się od działań, które byłyby nieetyczne lub szkodliwe dla środowiska,
- zarządzania i sumiennego dokumentowania informacji dotyczących naszego wpływu na środowisko zgodnie z wymogami prawnymi – fałszowanie raportów lub innych dokumentów jest zabronione,
- zapewnienia odpowiednich pozwoleń środowiskowych,
- zastanowienia się, w jaki sposób ich zespół lub obszar, w którym pracują, przyczynia się do szerszego wkładu Grupy Arctic Paper w ochronę środowiska,
- mądrego i racjonalnego korzystania z zasobów, np. energii, wody, chemikaliów i materiałów.
- minimalizowania podróży, korzystania z platform spotkań online lub telefonu.

6 Monitorowanie zrozumienia i stosowania Kodeksu Postępowania

6.1 Zrozumienie Kodeksu Postępowania

Każdy manager, pracownik i współpracownik, wszyscy, którzy reprezentują Grupę Arctic Paper, a także dostawcy i inne osoby trzecie współpracujące z Grupą Arctic Paper, powinni znać, rozumieć i przestrzegać Kodeksu Postępowania Grupy Arctic Paper.

Problemy pojawiające się w związku z wdrażaniem Kodeksu oraz wszelkie uwagi lub sugestie dotyczące ulepszeń muszą być zgłaszane Zarządowi Grupy Arctic Paper, którego obowiązkiem jest monitorowanie funkcjonowania Kodeksu Postępowania w praktyce.

6.2 Nieprzestrzeganie Kodeksu Postępowania

Zarząd Grupy Arctic Paper nie toleruje żadnych nielegalnych lub nieetycznych działań. Każde naruszenie Kodeksu Postępowania może podlegać karze dyscyplinarnej.

6.3 Skargi

Skargi dotyczące naruszeń Kodeksu Postępowania Grupy Arctic Paper mogą być składane bezpośrednio do Zarządu Grupy Arctic Paper przez wszystkich obecnych i potencjalnych akcjonariuszy, klientów, dostawców, kontrahentów, a także wszystkich pracowników i managerów spółki. Wszystkie otrzymane skargi będą traktowane jako poufne.

6.4 Traktowanie Kodeksu Postępowania przez managerów, pracowników i wszystkie podmioty współpracujące z Grupą Arctic Paper

Zarząd Grupy Arctic Paper ma nadzieję, że każdy współpracownik, osoba trzecia, w tym między innymi klienci i dostawcy oraz inni kontrahenci będą powstrzymywać się od jakichkolwiek działań lub zachowań naruszających zasady Kodeksu Postępowania, które utrudniałyby pracownikom Grupy Arctic Paper jego właściwe przestrzeganie.

6.5 Wejście w życie Kodeksu Postępowania

Kodeks Postępowania wchodzi w życie z dniem **1 lipca 2024**

Michał Jarczyński

Załącznik 1
Oświadczenie dostawców i stron trzecich o akceptacji i zgodności z Kodeksem Postępowania w łańcuchu wartości Grupy Arctic Paper („Kodeks Postępowania”)

Niniejszym dobrowolnie oświadczamy, że będziemy przestrzegać Kodeksu Postępowania Grupy Arctic Paper.

Rozumiemy i uznajemy znaczenie utrzymywania etycznego i pełnego szacunku środowiska we współpracy z Grupą Arctic Paper.

Zobowiązujemy się do przestrzegania wytycznych i zasad określonych w Kodeksie Postępowania Arctic Paper.

Jesteśmy świadomi, że powtarzające się naruszenia Kodeksu Postępowania Grupy Arctic Paper mogą skutkować zakończeniem współpracy.

Niniejszym zobowiązujemy się do działania zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy Arctic Paper.

Nazwa firmy

Przedstawiciel

Data: