Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Grupy Empik

Uchwała nr 1/30/12/2025 Zarządu Empik S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 30 grudnia 2025 roku w sprawie uchwalenia Kodeksu Etycznego Postępowania Grupy Empik wraz z załącznikami.

§ 1 Wstęp

W Empik wierzymy, że prowadzenie odpowiedzialnego biznesu to nie tylko dostarczanie klientom inspirujących produktów związanych z książkami, sportem i stylem życia, ale również dbałość o ludzi, społeczności, z którymi współpracujemy, oraz środowisko naturalne. Nasza działalność opiera się na wartościach takich jak uczciwość, zrównoważony rozwój i wzajemny szacunek. Dlatego oczekujemy, że nasi dostawcy będą postępować zgodnie z tymi zasadami, wspierając naszą misję poprzez etyczne i odpowiedzialne praktyki biznesowe.

§ 2 Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks obowiązuje wszystkich dostawców, producentów, dystrybutorów, partnerów biznesowych oraz inne podmioty zaangażowane w dostarczanie produktów lub usług dla Empik. Stanowi on podstawę współpracy i określa zasady, które muszą być przestrzegane na każdym etapie łańcucha dostaw.

Zobowiązujemy naszych dostawców do przekazania treści niniejszego Kodeksu wszystkim swoim pracownikom, podwykonawcom, pracownikom zewnętrznym oraz innym podmiotom zaangażowanym w realizację łańcucha dostaw.

Dostawcy są również zobowiązani do zapewnienia, że osoby te rozumieją postanowienia Kodeksu i przestrzegają jego zasad. Powinni oni także umożliwić swoim pracownikom poufne zgłaszanie oraz omawianie wszelkich sytuacji, które mogą być sprzeczne z zapisami Kodeksu.

§ 3 Etyka i zgodność z prawem

Oczekujemy, że nasi dostawcy prowadzą działalność zgodnie z obowiązującym prawem krajowym i międzynarodowym, z poszanowaniem wartości określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, a także w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Działalność gospodarcza dostawców powinna odzwierciedlać najwyższe standardy etyczne, przejrzystości i odpowiedzialności, zgodnie z zasadami przeciwdziałania korupcji, łapownictwu, fałszowaniu danych, nadużyciom finansowym i nieuczciwej konkurencji. Oczekujemy, że decyzje biznesowe będą podejmowane w sposób przejrzysty, odpowiedzialny i zgodny z uznanymi międzynarodowymi standardami etyki, w tym wytycznymi OECD dotyczącymi odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej.

§ 4 Prawa człowieka i warunki pracy

Nasi dostawcy zobowiązani są do poszanowania Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, oraz do działania w zgodzie z fundamentalnymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w szczególności dotyczącymi eliminacji pracy przymusowej i pracy dzieci, poszanowania wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych, a także niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Kategorycznie zabronione są: wykorzystywanie pracy przymusowej, handel ludźmi oraz zatrudnianie dzieci w sposób sprzeczny z normami MOP. Wszystkie osoby zatrudnione przez dostawcę powinny być traktowane z godnością i szacunkiem. Warunki pracy muszą być bezpieczne, higieniczne i zgodne z lokalnymi oraz międzynarodowymi standardami prawa pracy. Wynagrodzenie powinno umożliwiać godne życie i być zgodne z zasadami sprawiedliwości społecznej, wyrażonymi w konwencjach MOP oraz wytycznych OECD dotyczących odpowiedzialnego biznesu.

Dostawcy są również zobowiązani do poszanowania praw człowieka w społecznościach lokalnych dotkniętych ich działalnością, zgodnie z wytycznymi OECD i ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, zapewniając, że ich działania nie prowadzą do naruszeń ani nie przyczyniają się do ich powstawania.

§ 5 Odpowiedzialność za środowisko naturalne

Zobowiązujemy naszych dostawców do podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska i minimalizowania wpływu ich działalności na klimat i zasoby naturalne. Dotyczy to m.in. ograniczania emisji, gospodarowania odpadami, odpowiedzialnego zużycia wody i energii oraz stosowania opakowań przyjaznych środowisku. Dostawcy powinni posiadać stosowne zezwolenia środowiskowe i prowadzić działalność zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

§6 Zobowiązania wynikające z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1115 w sprawie udostępniania na rynku unijnym oraz wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów („EUDR")

Z dniem wejścia w życie EUDR, dostarczane przez dostawcę produkty nie mogą pochodzić z terenów objętych wylesianiem po 31 grudnia 2020 r. Z dniem wejścia w życie EUDR, Dostawca zobowiązuje się przekazać wszystkie informacje wymagane Rozporządzeniem UE w sprawie wylesiania, w tym m.in. dane o pochodzeniu surowców i lokalizacji działek produkcyjnych. Przekazane informacje będą podstawą do przygotowania

oświadczeń należytej staranności, które są konieczne, aby produkty mogły zostać wprowadzone na rynek Unii Europejskiej.

§7 Jakość i bezpieczeństwo produktów

Dostarczane przez dostawcę produkty i usługi muszą spełniać obowiązujące normy jakości i bezpieczeństwa oraz odpowiadać uzgodnionej specyfikacji. W przypadku produktów książkowych, sportowych i lifestyle'owych szczególnie istotne są bezpieczeństwo użytkowania, estetyka wykonania i rzetelna informacja dla konsumenta.

§8 Poufność i ochrona danych

Dostawcy mają obowiązek zachowania poufności wszelkich informacji, do których uzyskali dostęp w trakcie współpracy z Empik. Dotyczy to m.in. danych handlowych, technologicznych oraz danych osobowych. Przetwarzanie danych musi być zgodne z obowiązującym prawem, w szczególności z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych („RODO").

§8 Zgłaszanie naruszeń i nieprawidłowości

Zachęcamy dostawców i ich pracowników do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości związanych z łamaniem zasad niniejszego Kodeksu. Zgłoszenia mogą być kierowane do wyznaczonego kanału kontaktowego w Empik:

- na adres mailowy: zglosnaruszenie@empik.com;
- poprzez formularz na stronie empik.com https://www.empik.com/pomoc/formularz-dla-sygnalistow
- osobiście u Compliance Officera;
- listownie na adres: Compliance Officer, Empik S.A., ul. Marszałkowska 104/122 (00-017 Warszawa) z dopiskiem „do rąk własnych".

Zapewniamy poufność i brak działań odwetowych wobec osób zgłaszających w dobrej wierze.

§9 Kontrola zgodności i sankcje

Każdy podmiot objęty zakresem niniejszego Kodeksu powinien złożyć deklarację, zobowiązując się do przestrzegania kryteriów społecznych, środowiskowych i etycznych opisanych w załączniku 1 do niniejszego Kodeksu. Empik zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów i weryfikacji dostawców pod kątem przestrzegania niniejszego Kodeksu.

Weryfikacja zgodności z Kodeksem może odbywać się na podstawie:

- cyklicznych samoocen w formie ankiet zgodnych z wytycznymi OECD oraz zasadami należytej staranności,
- analizy udostępnionych dokumentów,
- oceny reakcji na konkretne incydenty lub zgłoszenia,
- monitoringu publicznych źródeł informacji, w tym ratingów ESG oraz rejestrów naruszeń.

W przypadku stwierdzenia istotnych naruszeń możemy żądać działań naprawczych lub zakończyć współpracę z danym podmiotem.

§10 Działania naprawcze

W przypadku wykrycia istotnych naruszeń niniejszego Kodeksu lub negatywnych skutków działalności dostawcy w zakresie praw człowieka, warunków pracy, środowiska lub etyki, dostawca zobowiązany jest niezwłocznie poinformować Grupę Empik o zaistniałym zdarzeniu oraz zaprzestać wszelkich działań, które wywołały lub mogą wywoływać dalsze szkody.

Jeżeli Grupa Empik, bezpośrednio lub pośrednio, mogła przyczynić się do powstania negatywnego skutku, podejmie starania, aby we współpracy z dostawcą opracować i wdrożyć odpowiednie działania naprawcze, zgodnie z zasadą współodpowiedzialności wskazaną w Wytycznych OECD dotyczących odpowiedzialnego biznesu.

Dostawca zobowiązany jest do przedstawienia dowodów na prowadzenie adekwatnych działań naprawczych, proporcjonalnych do wagi i charakteru naruszenia. Mogą one obejmować m.in. aktualizację polityk, działania szkoleniowe, zadośćuczynienie lub inne środki zaradcze.

W przypadku gdy dostawca nie podejmie działań naprawczych, podejmie działania nieadekwatne, skutki naruszenia będą poważne lub wystąpi poważne ryzyko ich wystąpienia, Grupa Empik zastrzega sobie prawo do zakończenia współpracy z takim podmiotem.

§11 Przegląd i aktualizacja

Niniejszy Kodeks podlega okresowym przeglądom raz 2 lata lub każdorazowo w przypadku istotnych dla treści polityki zmian w prawie. W wyniku przeglądu mogą zostać wprowadzone zmiany w treści Kodeksu. Każda zmiana Kodeksu, która wprowadza nowe obowiązki dla podmiotów których dotyczą jego zapisy podlegać będzie konsultacji, a o każdej zmianie informuje się podmioty w terminie 14 dni od jej uchwalenia.

§12 Postanowienia końcowe

Kodeks Postępowania dla Dostawców stanowi integralną część naszej współpracy biznesowej. Aktualna wersja dostępna jest na stronie internetowej lub na życzenie. Każdy dostawca ma obowiązek zapoznania się z jego treścią i przestrzegania zawartych w nim zasad.

§13 Odpowiedzialność

Na poziomie Grupy funkcję nadzoru nad przestrzeganiem postanowień Kodeksu pełni Compliance Officer. Zapewnia on właściwe wdrożenie i realizację założeń Kodeksu w całej organizacji oraz koordynuje działania związane z jego stosowaniem i raportowaniem.

Załącznik 1

Kryteria oceny zgodności z Kodeksem

Prowadząc działalność odpowiedzialnie zarówno pod względem środowiskowym, jak i społecznym, z troską o ochronę środowiska oraz poszanowanie praw człowieka na wszystkich etapach naszej działalności, oczekujemy od naszych dostawców przestrzegania następujących kryteriów środowiskowych, społecznych oraz zarządczych:

§1 Kryteria środowiskowe

1. Podmiot prowadzi działalność zgodnie w zgodnie z międzynarodowymi standardami środowiskowymi, w szczególności Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
2. Podmiot identyfikuje i monitoruje swoje oddziaływanie na środowisko oraz podejmuje działania mające na celu jego ograniczanie w zakresie proporcjonalnym do charakteru i skali prowadzonej działalności.
3. Podmiot kontroluje emisje zanieczyszczeń do powietrza, wody i gleby, zgodnie z lokalnymi przepisami lub – w przypadku ich braku – z uznanymi międzynarodowymi normami środowiskowymi.
4. Podmiot podejmuje działania na rzecz redukcji emisji gazów cieplarnianych, w tym śladu węglowego, stosownie do swoich możliwości organizacyjnych i technologicznych.
5. Podmiot monitoruje zużycie surowców i zasobów naturalnych, takich jak woda, energia, paliwa, oraz wdraża rozwiązania ograniczające ich nadmierne wykorzystanie.
6. Podmiot postępuje z odpadami w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, a tam, gdzie nie występują szczegółowe regulacje – zgodnie z zasadami hierarchii postępowania z odpadami (ograniczanie, ponowne użycie, recykling, odzysk).
7. Podmiot podejmuje działania ograniczające negatywne oddziaływanie na środowisko gruntowe i przestrzeń, zapobiegając nadmiernej eksploatacji, skażeniom i degradacji terenu.
8. Podmiot posiada środki i procedury zapobiegające awariom środowiskowym oraz reagowania na incydenty, które mogą skutkować skażeniem lub szkodą w środowisku.

§2 Kryteria społeczne

1. Podmiot nie dopuszcza jakichkolwiek form traktowania niezgodnego z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka.
2. Podmiot gwarantuje sprawiedliwe wynagrodzenie, świadczenia socjalne oraz respektuje normy dotyczące czasu pracy.
3. Podmiot nie zatrudnia dzieci poniżej 15. roku życia, zgodnie z Konwencją MOP nr 138 oraz obowiązującym prawem krajowym, a w przypadku zatrudniania osób młodocianych zapewnia im szczególną ochronę zdrowia, bezpieczeństwa i dostępu do edukacji. Podmiot nie dopuszcza żadnych form najgorszych form pracy dzieci, określonych w Konwencji MOP nr 182.
4. Podmiot nie stosuje żadnych form współczesnego niewolnictwa, w szczególności pracy przymusowej, obowiązkowej lub niewolniczej oraz handlu ludźmi.
5. Podmiot systematycznie monitoruje i poprawia warunki BHP, wdrażając procedury i standardy bezpieczeństwa zapobiegające wypadkom i awariom.
6. Podmiot zapewnia inkluzywne środowisko pracy, szczególnie poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawności, pochodzenie, religię czy poglądy polityczne.
7. Podmiot wspiera integrację i równość szans w miejscu pracy, promując polityki antydyskryminacyjne i programy wsparcia.
8. Podmiot przeciwdziała wszelkim formom molestowania, przemocy oraz mobbingu zapewniając bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.
9. Podmiot jest zaangażowany w identyfikację i naprawę potencjalnych naruszeń praw człowieka, uwzględniając lokalne społeczności, w tym mniejszości i ludy rdzenne.
10. Podmiot respektuje prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących ich interesy oraz prowadzenia rokowań zbiorowych – zgodnie z przepisami prawa lokalnego lub, tam gdzie nie zapewniają one takich praw, zgodnie z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

§3 Kryteria zarządcze

1. Podmiot deklaruje przeciwdziałanie korupcji i nieprawidłowościom oraz podejmuje działania proporcjonalne do skali swojej działalności.
2. Podmiot umożliwia pracownikom zgłaszanie naruszeń z zachowaniem poufności, zapewnia ochronę sygnalistów.

3. Podmiot przestrzega zasad ochrony własności intelektualnej zgodnie z obowiązującym prawem krajowym oraz uznanymi międzynarodowymi standardami.
4. Podmiot zapewnia ochronę danych osobowych oraz bezpieczeństwo informacji.
5. Podmiot przestrzega zasad przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji, zmowie cenowej oraz zarządza potencjalnymi konfliktami interesów.

§4 Definicje

Dyskryminacja – nieuzasadnione, mniej korzystne traktowanie danej osoby w porównaniu do osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, poglądy polityczne lub przynależność związkową. Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni.

Dyskryminacja pośrednia - sytuacja, w której w związku z pewnymi swoimi cechami szczególnymi, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja dla danej osoby, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Handel ludźmi - werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje, jako minimum, wykorzystanie prostytucji innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów.

Konflikt interesów - Konflikt interesów istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu lub osoby jest zagrożone z uwagi na jakiekolwiek interesy osobiste.

Korupcja - obiecywanie, proponowanie, wręczanie, żądanie, przyjmowanie przez jakąkolwiek osobę bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek nienależnej, korzyści majątkowej, niemajątkowej lub innej, lub przyjmowanie propozycji lub obietnicy takich korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu funkcji publicznej lub w toku działalności gospodarczej.

Mobbing- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę

przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Molestowanie – forma dyskryminacji, niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, której celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Partnerzy biznesowi – wszystkie podmioty współpracujące z Grupą Empik w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, w szczególności dostawcy towarów i usług, partnerzy handlowi prowadzący salony sprzedaży, a także merchanci oferujących produkty na platformie sprzedażowej Empik poprzez model marketplace.

Praca przymusowa lub obowiązkowa - Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Wolność zrzeszania się - prawo do stowarzyszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych. Obejmuje ono w szczególności prawo do tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków.

Załącznik 1 Oświadczenia o zapoznaniu

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem/am się z postanowieniami Kodeksu Etyki Grupy Empik i zobowiązuję się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

_____ Imię oraz Nazwisko osoby podpisującej

_____ Stanowisko osoby podpisującej

_____ Odręczny podpis

_____ Data i miejsce