

Zarządzenie

Zarządu spółki Hanke Tissue Sp. z o.o.

z dnia 01.12.2025r.

w sprawie wdrożenia Polityki Odpowiedzialności Społecznej i Socjalnej

1. Wdraża się Politykę Odpowiedzialności Społecznej i Socjalnej Hanke Tissue Sp. z o.o., która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.12.2025r.

Hanke Tissue Sp. z o.o.
P R E Z E S
dr inż. Robert Saczephowski
.....
Prezes Hanke Tissue Sp. z o.o.

Polityka Odpowiedzialności Społecznej i Socjalnej Hanke Tissue sp. z o.o.

Spis treści

Rozdział 1: Wstęp i Zobowiązanie.....	3
1.1. Cel Polityki.....	3
1.2. Nasze Fundamentalne Zobowiązanie.....	3
1.3. Zakres Stosowania.....	3
Rozdział 2: Ład Korporacyjny i Zarządzanie.....	4
2.1. Podział Odpowiedzialności.....	4
2.2. Monitorowanie i Przegląd.....	4
2.3. Szkolenia i Komunikacja.....	4
Rozdział 3: Proces Należytej Staranności (Due Diligence).....	6
3.1. Nasze Podejście do Należytej Staranności.....	6
3.2. Proces Krok po Kroku.....	6
Rozdział 4: Nasza Odpowiedzialność wobec Interesariuszy.....	7
4.1. Własni Pracownicy (zgodnie z ESRS S1).....	7
A. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (BHP).....	7
B. Równe Szanse, Różnorodność i Niedyskryminacja.....	7
C. Godziwe Warunki Zatrudnienia i Wynagrodzenie.....	8
4.2. Pracownicy w Łańcuchu Wartości (zgodnie z ESRS S2).....	9
4.3. Społeczności Lokalne (zgodnie z ESRS S3).....	9
4.4. Konsumenci i Użytkownicy (zgodnie z ESRS S4).....	9
Rozdział 5: Mechanizmy Naprawcze i Zgłaszania Nieprawidłowości.....	10
5.1. Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.....	10
5.2. Kanały Zgłaszania Nieprawidłowości.....	10
5.3. Rejestrowanie i Rozpatrywanie Zgłoszeń.....	10
Rozdział 6: Podstawy Prawne i Odniesienia.....	11
6.1. Ramy Międzynarodowe (Fundament Polityki).....	11
6.2. Kluczowe Akty Prawne (Zobowiązanie do Zgodności).....	11
Rozdział 7: Postanowienia Końcowe.....	12
7.1. Przegląd i Aktualizacja.....	12
7.2. Komunikacja i Dostępność.....	12
7.3. Wejście w Życie.....	12

Rozdział 1: Wstęp i Zobowiązanie

1.1. Cel Polityki

Niniejsza Polityka Odpowiedzialności Społecznej i Socjalnej ("Polityka") stanowi nadrzędne zobowiązanie Hanke Tissue sp. z o.o. do prowadzenia działalności w sposób etyczny i odpowiedzialny społecznie.

Celem Polityki jest zdefiniowanie fundamentalnych zasad i standardów, jakimi kierujemy się w naszym wpływie na pracowników, społeczności oraz cały łańcuch wartości. Dokument ten określa ramy dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, poszanowania praw człowieka oraz promowania równych szans, wspierając realizację celów zrównoważonego rozwoju i wypełniając wymogi raportowe.

1.2. Nasze Fundamentalne Zobowiązanie

Hanke Tissue sp. z o.o. deklaruje poszanowanie praw człowieka i godności ludzkiej jako fundamentu naszej działalności.

Nasze zobowiązania opierają się na uznanych międzynarodowych ramach i standardach, w tym:

- ✓ Zasadach **UN Global Compact** (United Nations Global Compact);
- ✓ **Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** (OECD Guidelines for Multinational Enterprises);
- ✓ **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka** (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs);
- ✓ **Podstawowych Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy** (ILO Core Conventions).

W naszej działalności w Polsce, wdrażamy powyższe zasady w zgodzie ze standardami i wymaganiami określonymi m.in. przez **Kodeks Pracy** oraz **Państwową Inspekcję Pracy**.

1.3. Zakres Stosowania

Niniejsza Polityka **ma zastosowanie do wszystkich pracowników i kadry zarządzającej Hanke Tissue sp. z o.o., niezależnie od formy zatrudnienia.**

Oczekujemy również od naszych kluczowych partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców poszanowania zasad równoważnych z tymi określonymi w niniejszym dokumencie.

Polityka obejmuje naszą działalność operacyjną, jak i procesy zakupowe, logistyczne oraz dystrybucyjne.

Rozdział 2: Ład Korporacyjny i Zarządzanie

2.1. Podział Odpowiedzialności

Efektywne wdrożenie i nadzór nad niniejszą Polityką jest kluczowym elementem ładu korporacyjnego w Hanke Tissue sp. z o.o.

Odpowiedzialność jest jasno podzielona:

- **Zarząd Spółki:** Ponosi ostateczną odpowiedzialność za zatwierdzenie Polityki, wyznaczenie celów strategicznych i nadzór nad ich realizacją.
- **Dyrektor Finansowy:** Pełni rolę nadrzędną w nadzorze nad implementacją Polityki. Raportuje bezpośrednio do Zarządu w kwestiach postępów, ryzyk i wyników w obszarze odpowiedzialności społecznej.
- **Kierownik Działu Personalnego:** Posiada pełną odpowiedzialność operacyjną za wdrażanie, komunikowanie i monitorowanie wszystkich aspektów społecznych (S) niniejszej Polityki.
- **Kadra Menedżerska (Kierownicy/Liderzy):** Odpowiada za codzienne stosowanie zasad Polityki w swoich zespołach, identyfikowanie ryzyk i promowanie kultury bezpieczeństwa i szacunku.
- **Pracownicy:** Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapoznanie się z Polityką i jej przestrzeganie.

2.2. Monitorowanie i Przegląd

Postępy w realizacji Polityki i jej celów są monitorowane w sposób ciągły i podlegają regularnym przeglądom:

- ✓ **Raportowanie Wewnętrzne:** Postęp w realizacji kluczowych wskaźników efektywności (KPI), w tym wskaźników wypadkowości (lost-time incident rates), jest monitorowany i raportowany **półrocznie** przez Kierownika Działu Kadr do Dyrektora Finansowego, który przedstawia zbiorcze podsumowanie Zarządowi.
- ✓ **Audyty:** Zgodność z niniejszą Polityką oraz z powiązanymi procedurami (np. BHP, antymobbingową) podlega **corocznym audytom wewnętrznym**.

2.3. Szkolenia i Komunikacja

Zobowiązujemy się do zapewnienia, że niniejsza Polityka jest skutecznie zakomunikowana i zrozumiana w całej organizacji:

- ✓ **Komunikacja Wewnętrzna:** Polityka jest stałym elementem szkoleń wstępnych (BHP) oraz komunikowana poprzez wewnętrzne kanały informacyjne.
- ✓ **Komunikacja Zewnętrzna:** Pełna treść Polityki jest publicznie dostępna na stronie internetowej Hanke Tissue sp. z o.o. (w języku polskim i angielskim).

Postępy w jej realizacji są corocznie publikowane w ramach raportu zrównoważonego rozwoju i udostępniane interesariuszom.

2.4. **Kluczowe Wskaźniki Efektywności (KPIs)**

W celu monitorowania postępów w realizacji celów niniejszej Polityki oraz zarządzania naszym wpływem społecznym, Hanke Tissue sp. z o.o. definiuje i śledzi kluczowe wskaźniki efektywności (KPIs).

Poniższa tabela przedstawia główne wskaźniki monitorowane w ramach niniejszej Polityki. Są one raportowane półrocznie do Dyrektora Finansowego i podlegają rocznemu przeglądowi przez Zarząd.

Obszar Odpowiedzialności	Kluczowy Wskaźnik Efektywności (KPI)	Cel Strategiczny / Kierunek	Odniesienie (ESRS)
Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	Liczba wypadków śmiertelnych	Zero	ESRS S1-7
Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	Wskaźnik wypadków powodujących utratę całkowitej zdolności do pracy (LTIR)	Ciągła redukcja (rok do roku)	ESRS S1-7
Różnorodność i Równość	Stosunek zatrudnienia kobiet do mężczyzn	Osiągnięcie 45% K / 55% M do 2030 r.	ESRS S1-10
Różnorodność i Równość	Zróżnicowanie wynagrodzeń (Luka Płacowa K/M)	Ciągła redukcja	ESRS S1-16
Warunki Pracy / Stabilność	Wskaźnik rotacji pracowników	Monitorowanie i utrzymanie na konkurencyjnym poziomie	ESRS S1-6
Rozwój Pracowników	Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Zapewnienie rozwoju kompetencji	ESRS S1-8
Dialog Społeczny / Mechanizmy Skargowe	Liczba zgłoszeń (system sygnalistów / skrzynki)	Monitorowanie trendów i 100% rozpatrzenie	ESRS G1 / S1

Rozdział 3: Proces Należytej Staranności (Due Diligence)

3.1. Nasze Podejście do Należytej Staranności

Hanke Tissue sp. z o.o. zobowiązuje się do stosowania proaktywnego, ciągłego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka i odpowiedzialności społecznej. Zgodnie z Wytycznymi ONZ i OECD, rozumiemy przez to nie tylko pasywną zgodność z prawem, ale aktywny obowiązek identyfikowania, zapobiegania, łagodzenia oraz rozliczania się z naszego rzeczywistego i potencjalnego wpływu na ludzi.

Proces ten jest zintegrowany z naszymi kluczowymi procesami biznesowymi i systemem zarządzania ryzykiem.

3.2. Proces Krok po Kroku

Nasz proces należytej staranności opiera się na poniższych, cyklicznie powtarzanych krokach:

Krok 1: Identyfikacja i Ocena Ryzyka:

Identyfikujemy i oceniamy nasz wpływ oraz powiązane ryzyka dla interesariuszy. Kluczowe zidentyfikowane obszary ryzyka w naszej działalności to m.in.:

- **Ryzyka operacyjne** wynikające z wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych.
- **Ryzyka reputacyjne** i prawne wynikające z naruszenia wytycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- **Ryzyka społeczne** związane z zapewnieniem równego traktowania, przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz zapewnieniem godnych warunków pracy w łańcuchu dostaw.

Krok 2: Zapobieganie i Łagodzenie:

Integrujemy ustalenia z oceny ryzyka z naszymi działaniami operacyjnymi. Wdrażamy konkretne plany naprawcze i doskonalące, aby zapobiegać negatywnym skutkom lub łagodzić te, które już wystąpiły. Działania te obejmują m.in. programy szkoleń, inwestycje w bezpieczeństwo techniczne oraz aktualizacje procedur wewnętrznych.

Krok 3: Monitorowanie Skuteczności:

Regularnie monitorujemy skuteczność naszych działań zapobiegawczych i łagodzących. Proces ten opiera się na:

- ✓ **Kluczowych Wskaźnikach Efektywności (KPI):** W tym wskaźnikach wypadkowości (np. lost-time incident rates), analizie danych z działu personalnego (np. rotacja, luka płacowa).
- ✓ **Analizie zgłoszeń:** Dane ze skrzynek podawczych i systemu dla sygnalistów są szczegółowo analizowane pod kątem trendów i źródeł problemów.

- ✓ **Audytach wewnętrznych:** Służących weryfikacji zgodności i skuteczności wdrożonych procedur.

Krok 4: Komunikacja i Raportowanie:

W sposób przejrzysty informujemy naszych interesariuszy o zidentyfikowanych ryzykach, podjętych działaniach i osiągniętych wynikach. Realizujemy to poprzez:

- ✓ **Raportowanie wewnętrzne:** Półroczne raporty KPI dla Dyrektora Finansowego i Zarządu.
- ✓ **Raportowanie zewnętrzne:** Spółka **będzie dążyć** do corocznego publikowania postępów w realizacji Polityki Odpowiedzialności Społecznej **w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju** (zgodnie z wymogami Dyrektywy CSRD) celem udostępnienia ich wyników interesariuszom.

Proces ten jest powiązany z naszymi mechanizmami skargowymi (opisanymi w Rozdziale 5), które stanowią kluczowe źródło informacji zwrotnej do identyfikacji ryzyka (Krok 1).

Rozdział 4: Nasza Odpowiedzialność wobec Interesariuszy

Stosując zasady należytej staranności (opisane w Rozdziale 3), definiujemy nasze konkretne zobowiązania i działania wobec kluczowych grup interesariuszy.

4.1. Własni Pracownicy (zgodnie z ESRS S1)

Nasi pracownicy są fundamentem Hanke Tissue sp. z o.o. Zobowiązujemy się do zapewnienia im bezpiecznego, sprawiedliwego i wspierającego środowiska pracy, w którym mogą się rozwijać.

A. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (BHP)

Uznajemy zapewnienie bezpieczeństwa za nasz priorytet. Naszym celem jest budowanie kultury "zero wypadków" poprzez proaktywne zarządzanie ryzykiem operacyjnym i reputacyjnym.

- ✓ **Cel strategiczny:** Dążymy do osiągnięcia/utrzymania **zera wypadków śmiertelnych** przy pracy.
- ✓ **Cel ciągły:** Zobowiązujemy się do **ciągłej redukcji wskaźnika wypadków powodujących trwałą niezdolność do pracy (Lost-Time Incident Rate - LTIR)** rok do roku.
- ✓ **Działania:** Realizujemy programy szkoleń BHP, inwestujemy w nowoczesne zabezpieczenia techniczne oraz promujemy kulturę odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i współpracowników.

B. Równe Szanse, Różnorodność i Niedyskryminacja

Wierzymy, że różnorodność jest naszą siłą. Stosujemy politykę zerowej tolerancji dla jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub mobbingu.

- ✓ **Polityka Wdrożeniowa:** Posiadamy i aktywnie stosujemy "**Politykę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji**". Szczegółowe mechanizmy zgłaszania i reagowania w ramach tej polityki opisane są w Rozdziale 5.
- ✓ **Cel (Równouprawnienie Płci):** Mając na uwadze specyfikę pracy fizycznej w przemyśle papierniczym, dążymy do osiągnięcia zrównoważonej struktury zatrudnienia. Naszym celem strategicznym jest osiągnięcie **wskaźnika zatrudnienia na poziomie 45% kobiet i 55% mężczyzn do 2030 roku**.
- ✓ **Cel (Luka Placowa):** Aktywnie dążymy do **zmniejszenia luki placowej** (pay gap) między kobietami a mężczyznami na porównywalnych stanowiskach.
- ✓ **Monitorowanie:** Efektywność w tym obszarze jest mierzona **za pomocą wskaźników statystycznych z działu personalnego**, analizowanych przez Kierownika Działu Personalnego.

C. Godziwe Warunki Zatrudnienia i Wynagrodzenie

Respektujemy prawo pracowników do godziwego wynagrodzenia i sprawiedliwych warunków pracy.

- ✓ **Podstawa:** Nasze relacje z pracownikami regulowane są m.in. przez **Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy**. Spółka raz w roku przeprowadza wyliczenia living wage dla województwa lubuskiego i dąży do sytuacji, aby najniższe wypłacane pracownikom zakładu wynagrodzenie osiągało minimum poziom living wage.
- ✓ **Wynagrodzenie za Nadgodziny:** Wszystkie nadgodziny są płatne w wysokości **100%** od pierwszej godziny ich wystąpienia.
- ✓ **Systemy Motywacyjne:** W odpowiedzi na ryzyko zwiększonej rotacji pracowników, wdrażamy systemy motywacyjne, w tym **premie uzależnione od wyników** oraz **Pracowniczy Program Poleceń** (nagrody za skuteczne polecenie nowego pracownika).

D. Dialog Społeczny, Dobrostan, Rozwój oraz Wolność Zrzeczania się

Dbamy o dobrostan (wellbeing) naszych pracowników oraz wspieramy otwarty dialog.

- ✓ **Zasoby:** Dział Personalny składa się z 4-osobowego zespołu. Działania na rzecz pracowników wspierane są dedykowanym budżetem (m.in. na wynagrodzenia i działania integracyjne).
- ✓ **Benefity i Wsparcie Socjalne:** Zapewniamy pakiet świadczeń, w tym:
 - Dostęp do prywatnej opieki medycznej (ubezpieczenie **TU Zdrowie**), który w niemal całości finansuje Spółka – całkowity koszt po stronie pracownika wynosi 1 zł brutto.
 - **Paczki dla dzieci pracowników** (do 14 roku życia).

- **Dofinansowanie socjalne** dla pracowników w okresie świątecznym (Boże Narodzenie, Wielkanoc).

- ✓ **Rozwój:** Zapewniamy naszym pracownikom dostęp do **szkoleń** podnoszących ich kompetencje zawodowe.
- ✓ **Uznanie Partnerów Społecznych:** Aktywnie uznajemy działające na terenie zakładu organizacje związkowe jako kluczowego partnera w dialogu społecznym.
- ✓ **Dialog i Współpraca:** Prowadzimy regularny i konstruktywny dialog z przedstawicielami związków zawodowych w sprawach dotyczących warunków pracy, wynagrodzeń, bezpieczeństwa oraz strategii firmy mających wpływ na pracowników.

4.2. Pracownicy w Łańcuchu Wartości (zgodnie z ESRS S2)

Nasza odpowiedzialność społeczna wykracza poza bramy zakładu i obejmuje nasz łańcuch wartości.

- ✓ **Oczekiwania:** Oczekujemy od naszych dostawców i partnerów (w tym w obszarze logistyki i dystrybucji) przestrzegania standardów równoważnych z niniejszą Polityką, szczególnie w zakresie zakazu pracy przymusowej, pracy dzieci oraz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.
- ✓ **Działania:** Obowiązujące w Spółce polityki są wysyłane do kluczowych dostawców.

4.3. Społeczności Lokalne (zgodnie z ESRS S3)

Jesteśmy świadomi bycia częścią lokalnego ekosystemu. Nasze zaangażowanie społeczne koncentrujemy na wspieraniu lokalnej edukacji i rozwoju najmłodszych mieszkańców regionu.

Zobowiązujemy się do:

- ✓ Dofinansowywania i wspierania lokalnych placówek oświatowych (szkół i przedszkoli).
- ✓ Utrzymywania otwartości zakładu na cele edukacyjne (np. umożliwianie wizyt studyjnych i wycieczek szkolnych).
- ✓ Dbalości o to, aby nasza działalność operacyjna była nieuciążliwa dla otoczenia.

4.4. Konsumenci i Użytkownicy (zgodnie z ESRS S4)

Zobowiązujemy się do oferowania bezpiecznych produktów oraz stosowania odpowiedzialnych i przejrzystych praktyk marketingowych.

Odwołanie: Szczegółowe zasady dotyczące ochrony prywatności i danych osobowych naszych klientów i kontrahentów regulowane są przez dedykowaną **Politykę Ochrony Danych Osobowych (RODO)** oraz wewnętrzne procedury bezpieczeństwa informacji.

Rozdział 5: Mechanizmy Naprawcze i Zgłaszania Nieprawidłowości

Hanke Tissue sp. z o.o. zobowiązuje się do zapewnienia skutecznych mechanizmów skargowych i naprawczych, dostępnych dla wszystkich pracowników.

Naszym celem jest szybkie i sprawiedliwe reagowanie na wszelkie zgłoszone nieprawidłowości oraz ochrona osób, które w dobrej wierze je zgłaszają.

5.1. Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

- ✓ **Podstawa:** W Hanke Tissue sp. z o.o. funkcjonuje dedykowana "**Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji**".
- ✓ **Wdrożenie:** Każdy pracownik jest zapoznawany z treścią tej polityki w dniu rozpoczęcia pracy.
- ✓ **Treść:** Polityka ta zawiera szczegółowe definicje niedozwolonych zachowań oraz jasną ścieżkę postępowania, obejmującą sposoby zgłaszania przypadków mobbingu lub dyskryminacji oraz opis reakcji firmy na zaistniałe zdarzenia.

5.2. Kanaly Zgłaszania Nieprawidłowości

Zapewniamy pracownikom wielopoziomowy i dostępny system zgłaszania wszelkich uwag, skarg oraz podejrzeń nieprawidłowości (w tym etycznych, społecznych, BHP lub prawnych). Pracownicy mogą korzystać z następujących kanałów:

- ✓ **Bezpośredni Przełożony:** Zachęcamy do otwartego dialogu. Pracownicy mają zapewniony dostęp do kierowników na każdym poziomie zarządzania, którzy są pierwszym punktem kontaktu.
- ✓ **Dedykowana Skrzynka dla Sygnałistów:** Utrzymujemy poufny kanał zgłoszeniowy (zgodny z wymogami ochrony sygnalistów), umożliwiając bezpieczne przekazanie informacji o poważnych nieprawidłowościach.
- ✓ **Skrzynki Pomysłów (Skrzynki Podawcze):** Służą one do zbierania ogólnych sugestii, pomysłów doskonalących, ale także uwag dotyczących warunków pracy czy potencjalnych ryzyk.

5.3. Rejestrowanie i Rozpatrywanie Zgłoszeń

Wszystkie zgłoszenia traktowane są poważnie i podlegają jasno określonej procedurze:

- ✓ **Analiza:** Zgłoszenia (szczególnie te ze skrzynek podawczych i systemu dla sygnalistów) są szczegółowo analizowane przez wyznaczony zespół w celu identyfikacji źródła problemu i oceny jego skali.
- ✓ **Działania Naprawcze:** W przypadku potwierdzenia nieprawidłowości, wdrażany jest **plan doskonalenia (naprawczy)**, mający na celu rozwiązanie problemu i zapobieganie jego powtórzeniu w przyszłości.
- ✓ **Archiwizacja:** Wszystkie zgłoszenia i podjęte działania są rejestrowane i archiwizowane w celu zapewnienia rozliczalności oraz monitorowania trendów.

Rozdział 6: Podstawy Prawne i Odniesienia

Niniejsza Polityka Odpowiedzialności Społecznej i Socjalnej Hanke Tissue sp. z o.o. została opracowana w oparciu o fundamentalne międzynarodowe standardy oraz kluczowe regulacje prawa krajowego i Unii Europejskiej.

6.1. Ramy Międzynarodowe (Fundament Polityki)

Polityka jest w pełni zgodna z duchem i literą poniższych, uznanych międzynarodowo ram postępowania biznesu:

- **Zasady UN Global Compact** (United Nations Global Compact);
- **Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** (OECD Guidelines for Multinational Enterprises);
- **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka** (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs);
- **Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy** (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

6.2. Kluczowe Akty Prawne (Zobowiązanie do Zgodności)

Realizując cele niniejszej Polityki, Hanke Tissue sp. z o.o. zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności opiera swoje działania na regulacjach dotyczących praw pracowniczych i dialogu społecznego:

- **Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej;**
- **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy**, ze szczególnym uwzględnieniem:
 - Zasad podstawowych (poszanowanie godności, zakaz dyskryminacji),
 - Działu I, Rozdział IIa: "Równe traktowanie w zatrudnieniu" (w tym mobbing),
 - Działu dziesiątego: "Bezpieczeństwo i Higiena Pracy";
- **Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych** (w zakresie poszanowania dialogu społecznego);
- **Dyrektywa (UE) 2019/1937 o ochronie sygnalistów** oraz jej krajowe wdrożenie (w zakresie zapewnienia poufnych kanałów zgłoszeniowych).

6.3. Odniesienia Wewnętrzne (Dokumenty Powiązane)

Niniejsza Polityka jest dokumentem nadrzędnym ("parasolowym"), który jest uszczegółowiony i wdrażany poprzez następujące dokumenty wewnętrzne:

- ✓ Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji;
- ✓ Polityka Antyalkoholowa i Antynarkotykowa;

- ✓ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy;
- ✓ Procedury Zgłaszania Nieprawidłowości (Polityka Sygnalistów);
- ✓ Procedury Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
- ✓ Polityka Ochrony Danych Osobowych (RODO);
- ✓ Polityka Antykorupcyjna.

Rozdział 7: Postanowienia Końcowe

7.1. Przegląd i Aktualizacja

Niniejsza Polityka podlega regularnym przeglądom, dokonywanym nie rzadziej niż raz w roku, oraz każdorazowo w przypadku istotnych zmian w otoczeniu prawnym, biznesowym lub w strukturze organizacji. Za proces przeglądu odpowiedzialna jest osoba wyznaczona przez Zarząd Spółki.

7.2. Komunikacja i Dostępność

Aktualna treść Polityki jest publikowana na stronie internetowej Hanke Tissue sp. z o.o. oraz komunikowana wewnętrznie wszystkim pracownikom.

7.3. Wejście w Życie

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Zarząd Hanke Tissue sp. z o.o.

Tabela zmian

Wydanie	Data	Opis zmian	Opracował	Zatwierdził
1	01.12.2025 r.	Pierwsze wydanie procedury	Anna Juszczyk	Robert Szczepkowski