

WSTĘP

W celu zrealizowania w pełni wymagań klientów METALKAS SA stawiamy wysokie wymagania naszym dostawcom. Oczekujemy, że produkty i usługi będą najwyższej jakości, a także oczekujemy dobrego zarządzania od wszystkich naszych dostawców w całym łańcuchu dostaw.

Aby zrealizować tę wizję, musimy opierać się na szerokim, solidnym fundamencie zasad odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego zachowania. Wierzymy, że odpowiedzialne zachowanie jest jedynym fundamentem, na którym możemy zbudować prawdziwie zrównoważony biznes z naszymi dostawcami

Kodeks określa zasady, do których przestrzegania których zachęcamy wszystkich partnerów biznesowych współpracujących ze Spółką Metalkas, zarówno producentów, jak i dostawców produktów i usług.

Zobowiązania, które na siebie nakładamy są bezpośrednio przełożone na „Kodeks postępowania dostawcy” w zakresie warunków zatrudnienia, w tym m. in. polityki wynagrodzeń, zakazu zatrudniania dzieci, dobrowolności pracy, wolności stowarzyszania się oraz równego traktowania wszystkich pracowników. Kodeks wyznacza również standardy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zobowiązuje do dbałości o środowisko. Celem Metalkas jest rozwój naszych dostawców jako partnerów. Robimy to, wybierając najlepszych dostawców.

Metalkas jako firma działająca na wielu rynkach uczestniczy w działaniach mających na celu poprawę warunków pracy w całym łańcuchu dostaw i deklaruje, że wraz z rozwojem rynku będzie weryfikować standardy opisane w Kodeksie, tak aby w pełni odzwierciedlały przyjęte dobre praktyki i obowiązujące zasady. W tym sensie dokument ma charakter otwarty i może być w przyszłości modyfikowany.

Stawiamy na zrównoważony rozwój i wierzymy w opracowywanie, wytwarzanie i dostarczanie produktów i usług w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, ponieważ buduje to zaufanie naszych klientów, całego społeczeństwa, a także naszych partnerów biznesowych. Nasi dostawcy odgrywają integralną rolę w naszym procesie dążenia do zrównoważonego rozwoju i nigdy nie odniesiemy pełnego sukcesu bez naszych partnerów i dostawców.

Celem Kodeksu jest zdefiniowanie minimalnych wymagań w zakresie zrównoważonego rozwoju dla dostawców co gwarantuje zapewnienie bezpieczeństwa osób zatrudnionych, bez względu na podstawę prawną, przez partnerów biznesowych Metalkas, jak najlepszych warunków pracy oraz jak najbardziej kompleksowej ochrony środowiska naturalnego.

Dlatego tak ważne jest, żeby możliwie wszyscy partnerzy biznesowi, w szczególności dostawcy usług znali i stosowali się do jego zapisów, a także byli na bieżąco informowani o wszelkich ewentualnych zmianach zawartych w nim postanowieniach. Wszyscy sygnatariusze Kodeksu będą informowani o ewentualnych modyfikacjach z odpowiednim wyprzedzeniem.

I. ŁAD KORPORACYJNY I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

1. Dostawca zobowiązuje się do prowadzenia działalności i zarządzania przedsiębiorstwem w sposób zgodny z zapisami Kodeksu, jak również do prowadzenia oraz gromadzenia dokumentacji potwierdzającej przestrzeganie ustalonych w dokumencie zasad.
2. Dostawca zobowiązany jest do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz wszelkich innych praw i standardów obowiązujących w branży, a także zapisów Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także wszystkich innych stosownych wymogów ustawowych, niezależnie od tego, które z nich narzucają najwyższe standardy postępowania. W przypadku ewentualnych rozbieżności między poszczególnymi przepisami, dostawca zobowiązany jest do stosowania się do przepisów korzystniejszych z punktu widzenia zatrudnianych przez niego pracowników.
3. Za każdym razem gdy Dostawcy zostaną powierzone dane osobowe osób fizycznych, Dostawca powinien zabezpieczyć je w odpowiedni sposób przed niewłaściwym wykorzystaniem. Podczas gromadzenia, przetwarzania, wykorzystywania, przechowywania lub udostępniania danych osobowych Dostawca powinien przestrzegać obowiązującego prawa.

II. ZATRUDNIENIE

Mając na uwadze, że wolność jest niezbywalnym prawem każdej osoby, pracownik podejmuje i wykonuje prace dobrowolnie, bez względu na podstawę prawną. Zakazana jest praca dzieci, praca nielegalna, niewolnicza, przymusowa, przymusowa praca więźniów, dla

odpracowania długu, oraz wszelkie inne formy pracy niebędącej świadomym i wolnym wyborem pracownika oraz handel ludźmi.

A. Warunki zatrudnienia

1. Pracownik wykonuje swoją pracę w oparciu o dokument sporządzony w zrozumiałym dla niego języku, określający formę zatrudnienia oraz jego warunki z uwzględnieniem rocznego wymiaru urlopu, obowiązującego wymiaru czasu pracy, terminów wypłat. Wszystkie procedury dotyczące zatrudnienia powinny być zgodne z przepisami prawa obowiązującymi w Polsce oraz udokumentowane w formie pisemnej.
2. Wymagana jest jawność procedury zatrudnienia. Wszelkie dodatkowe pytania i wątpliwości ze strony zatrudnianego pracownika powinny zostać wyjaśnione w trakcie rozmowy z przedstawicielem dostawcy. Przed zatrudnieniem dostawca jest zobowiązany w sposób wyczerpujący poinformować przyszłego pracownika o jego prawach, obowiązkach i warunkach oferowanego zatrudnienia. Każdy pracownik musi zostać poinformowany w przyjęty sposób przede wszystkim o: zakresie swoich obowiązków, kwocie przysługującego mu wynagrodzenia.
3. Pracownik ma prawo do zakończenia pracy na rzecz dostawcy, o ile zachowany zostanie okres wypowiedzenia zgodny z prawem i zapisami dokumentu określającego warunki zatrudnienia.
4. Pracownik nie może być nakłaniany do przekazywania dostawcy depozytów lub jakichkolwiek należących do niego dokumentów.
5. W przypadku bezpośredniej lub pośredniej rekrutacji pracowników migrujących i tych z grup najbardziej narażonych, dostawca powinien działać ze szczególną troską, mając na uwadze obowiązek zapewnienia im takich samych warunków zatrudnienia oraz wynagrodzenia, jak pozostałym pracownikom, zgodnych z prawem obowiązującym w danym kraju. Do pracowników z grup najbardziej narażonych zalicza się m.in. kobiety, pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji oraz pracowników tymczasowych i pracujących z domu.
6. Dostawca powinien pokryć we własnym zakresie wszelkie opłaty powiązane z zatrudnieniem pracowników, w tym pracowników migrujących i tych z grup najbardziej narażonych.
7. Zatrudnianie pracowników bez jasnego określenia warunków, szczegółowo opisujących przede wszystkim zasady wynagradzania, długość kontraktu, czas pracy jest niedozwolone. Niestabilne

warunki pracy mogą bowiem wywoływać niepożądane zjawisko niepewności socjalnej oraz ekonomicznej pracowników.

B. Polityka wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie pracownika/zleceniobiorcy musi być wypłacane przez pracodawcę regularnie i na czas. Nie może być ono niższe niż aktualnie obowiązująca płaca minimalna. Nie powinno być rozbieżności w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć za wykonywanie pracy na tym samym stanowisku.
2. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
3. Wszelkie potraceria od wynagrodzenia są akceptowalne wyłącznie na warunkach i w zakresie dozwolonym przez prawo lokalne. Wszystkie zastosowane środki dyscyplinarne oraz potraceria z wynagrodzeń muszą być udokumentowane.
4. Ponadto pracownikom regularnie i w zrozumiałej formie udzielane są informacje dotyczące elementów składowych wynagrodzenia.

C. Czas pracy

1. Standardowy tydzień pracy, bez godzin nadliczbowych, powinien być zgodny z przepisami prawa lokalnego i nie przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Pracownik ma prawo do opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu standardowego dnia pracy. Ewentualna praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna, akceptowana przez pracownika. Nadgodziny należy, zgodnie z przepisami krajowymi, wynagradzać osobno lub zwracać w formie czasu wolnego.
3. Każdy pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po sześciu kolejno następujących po sobie dniach pracy.
4. Dostawca ma obowiązek umożliwiania pracownikom odbywanie przerw w ciągu każdego dnia pracy określonych w przepisach prawa. Dostawca powinien zapewnić pracownikom wolne od pracy w ustanowione święta państwowe. Pracownikowi przysługuje co najmniej jeden dzień wolny od pracy po każdych kolejnych sześciu dniach roboczych.

D. Zatrudnianie osób poniżej 18 roku życia

1. Za dziecko uznaje się każdą osobę poniżej 15 roku życia. Minimalny wiek podjęcia pracy to wiek ukończenia obowiązkowej nauki, jednak nigdy nie mniej niż 15 lat.
2. Dzieci poniżej 15 roku życia nie mogą być rekrutowane ani zatrudniane. Zakazane jest wykorzystywanie pracy dzieci oraz odmawianie im prawa do edukacji.
3. Za młodocianego pracownika uznaje się każdego pracownika powyżej wieku dziecięcego, który nie ukończył 18 roku życia. Młodociani pracownicy w przedziale wiekowym 15-18 lat nie powinni być narażani na pracę, która może zaszkodzić ich rozwojowi, zdrowiu umysłowemu, bezpieczeństwu lub moralności.
4. Młodociany pracownik nie może wykonywać pracy uniemożliwiającej mu uczęszczanie do szkoły. Nie może on także pracować dłużej niż osiem godzin dziennie, ani wykonywać swoich obowiązków w godzinach nocnych.

E. Zakwaterowanie

Jeśli dostawca zapewnia pracownikom zakwaterowanie, musi być ono bezpieczne i utrzymywane w porządku.

III. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW

1. Dostawca ma obowiązek uznawać i respektować prawa pracowników do wolnego członkostwa w organizacjach takich jak rady pracownicze, związki zawodowe czy stowarzyszenia, których celem jest reprezentowanie interesów pracowników. Pracodawca nie może utrudniać, dominować lub kontrolować takich organów. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani ze względu na przynależność do takich organizacji
2. Wybór osób reprezentujących pracowników musi być pozbawiony wpływu pracodawcy. Wybrani reprezentanci muszą pełnić te funkcje dobrowolnie
3. Osoby reprezentujące pracowników powinny pełnić te role dobrowolnie oraz być wybierane w wolnych i jawnych wyborach pozbawionych wpływów innych podmiotów, w szczególności pracodawcy.

IV. RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ

1. Obowiązkiem dostawcy jest równe traktowanie wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem. Nasi Kontrahenci są zobowiązani realizować politykę równych szans i równego traktowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie.
2. Nasi Kontrahenci są zobowiązani przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji zakazujących dyskryminacji przy zatrudnianiu, pracy, dostępie do szkoleń i awansów, rozwiązywaniu umów ze względu na rasę, religię, wiek, narodowość, kolor skóry, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, sprawność fizyczną, stan zdrowia, poglądy polityczne, wyznanie lub inne podstawy zakazane przez prawo.
3. Pracownik nie może być nakłaniany do wykonywania obowiązków niezgodnych z jego fizycznymi lub psychicznymi i emocjonalnymi możliwościami.
4. Nasi Kontrahenci nie tolerują molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz gróźb, przemocy fizycznej i psychicznej, kar i prześladowania pracowników. Absolutnie niedopuszczalne jest stosowanie wobec pracownika przemocy fizycznej, werbalnej, molestowanie i molestowanie seksualne.
5. Ewentualne procedury dyscyplinarne i zażalenia powinny być w jasny sposób udokumentowane, a pracownik zawsze powinien być o nich informowany.

V. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

1. Wszyscy kontrahenci są zobowiązani zapewniać swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe miejsce pracy zgodnie z obowiązującym prawem, przepisami i normami branżowymi. Bezpieczeństwo pracowników jest wartością nadrzędną i niepodważalną. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy, gwarantujących możliwość wykonywania obowiązków w sposób niestwarzający ryzyka utraty zdrowia lub życia to priorytet dla każdego pracodawcy. Wszyscy dostawcy współpracujący z Metalkas są zobowiązani do najwyższej troski o bezpieczeństwo swoich pracowników i stworzenia im odpowiednich, stabilnych warunków pracy. Dostawca

- zobowiązany jest w sposób szczególny dbać o bezpieczeństwo i zdrowie młodego pracownika oraz kobiet w ciąży
2. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do uczestniczenia w szkoleniach dotyczących procedur na wypadek pożaru. Dostawca ma obowiązek ich prowadzenia i przechowywania zapisów ze szkoleń.
 3. Metalkas wymaga eliminowania wszelkich przyczyn wypadków w miejscach pracy i innych praktyk zawodowych mających negatywny wpływ na zdrowie i życie pracowników oraz otoczenie.
 4. Dostawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom dostęp do wody pitnej, czystych obiektów sanitarnych, odpowiedniego oświetlenia i wentylacji oraz – tam, gdzie jest to potrzebne – zapewnienia warunków odpowiednich do przechowywania żywności.
 5. Miejsce pracy musi być wyposażone w zestaw niezbędny do udzielenia pierwszej pomocy.
 6. Dostawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi adekwatnego do wykonywanych zadań wyposażenia ochronnego, wymaganego prawem i normami BHP. Dostawca zobowiązany jest także do poinformowania każdego pracownika o ewentualnym ryzyku związanym z brakiem stosowania wyposażenia ochronnego. Pracownik jest zobowiązany do stosowania wyposażenia ochronnego.
 7. Dostawca zobowiązany jest do przeprowadzania regularnych szkoleń na temat bezpieczeństwa i higieny pracy dla wszystkich swoich pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem osób nowozatrudnionych lub przeniesionych na nowe stanowisko. Dodatkowo powinien zadbać o szkolenia specjalistyczne dla pracowników na specyficznych stanowiskach.

VI. ŚRODOWISKO NATURALNE

W trosce o zrównoważony rozwój oraz zgodność z normą ISO 14001, dostawcy zobowiązani są do wdrażania i utrzymywania odpowiedzialnych praktyk środowiskowych w całym łańcuchu dostaw

1. Nasi Kontrahenci uznają, że odpowiedzialność za środowisko naturalne jest integralną częścią produkcji wyrobów wysokiej jakości. Nasi Kontrahenci będą przestrzegać wszystkich obowiązujących praw, przepisów i norm branżowych dotyczących ochrony środowiska, takich jak

wymagania dotyczące oczyszczania i odprowadzania ścieków przemysłowych, kontroli emisji do powietrza, recyklingu, zarządzania i utylizacji chemikaliów i odpadów, pozwoleń środowiskowych i sprawozdawczości środowiskowej.

2. Ochrona środowiska i klimatu oraz wspieranie różnorodności biologicznej to nieustające zadania, których osiągnięcie jest możliwe jedynie za sprawą ciągłego doskonalenia poziomu ochrony poprzez stałe ograniczanie zużycia zasobów i zmniejszanie ilości odpadów Nasi Kontrahenci muszą wdrożyć i utrzymywać skuteczną politykę środowiskową w celu spełnienia tych wymagań. Nasi Kontrahenci są zobowiązani do podjęcia wszelkich starań w celu poprawy standardów i norm ochrony środowiska w swojej działalności.

3. Cele i programy środowiskowe

Zachęcamy, aby Kontrahenci prowadzili regularny monitoring skali ich wpływu na środowisko, co pozwoli spełnić wymagania prawne i inne wymagania, a następnie wyznaczali mierzalne cele środowiskowe oraz realizowali programy poprawy środowiskowej, np. w zakresie redukcji zużycia energii, zmniejszenia ilości odpadów czy zwiększenia udziału materiałów z recyklingu.

4. Cykl życia produktu (Life Cycle Perspective)

Kontrahent powinien identyfikować i minimalizować wpływ środowiskowy swoich produktów i procesów na wszystkich etapach ich cyklu życia – od pozyskania surowców, poprzez produkcję, pakowanie, transport, użytkowanie, aż po utylizację.

W szczególności:

- wymagane jest wspieranie klienta w działaniach związanych z oceną cyklu życia (LCA),
- Kontrahent powinien identyfikować możliwości ograniczania wpływu środowiskowego na etapach, które kontroluje,
- należy unikać materiałów trudnych do recyklingu lub obciążających środowisko w fazie użytkowania lub utylizacji.

5. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym i reagowanie na awarie

Oczekuje się systemowej identyfikacji potencjalnych zagrożeń środowiskowych oraz wdrożenia działań zapobiegawczych i korygujących. Kontrahent powinien mieć opracowany plan reagowania na awarie środowiskowe, który obejmuje scenariusze wycieków, pożarów, emisji awaryjnych i inne sytuacje kryzysowe. Plan powinien być regularnie testowany i aktualizowany.

6. Komunikacja środowiskowa i przejrzystość

Dostawcy są zobowiązani do prowadzenia przejrzystej komunikacji w zakresie swojej działalności środowiskowej, szczególnie jeśli ich produkty lub usługi mają wpływ na środowiskowe parametry wyrobu finalnego. W szczególności:

- publikacja lub udostępnienie polityki środowiskowej,
- przekazywanie klientowi dostępnych deklaracji środowiskowych (np. EPD, certyfikaty ISO 14001, RoHS, REACH), jeśli są dostępne

7. Zarządzanie substancjami chemicznymi.

Kontrahent zobowiązany jest do identyfikacji, bezpiecznego zarządzania i ewidencjonowania wszystkich substancji chemicznych używanych w swojej działalności.

W szczególności:

- stosowanie aktualnych kart charakterystyki substancji (SDS),
- zgodność z przepisami REACH i CLP,
- prawidłowe oznakowanie i przechowywanie substancji niebezpiecznych,
- unikanie stosowania substancji zakazanych lub podlegających ograniczeniom.

8. Racjonalna gospodarka zasobami

Kontrahent powinien stosować zasady efektywnego i odpowiedzialnego gospodarowania surowcami, materiałami i innymi zasobami naturalnymi.

W szczególności:

- optymalizacja zużycia surowców i materiałów (np. poprzez projektowanie produktów pod kątem oszczędności materiałowej),
- stosowanie surowców wtórnych lub odnawialnych tam, gdzie to możliwe,
- monitorowanie i raportowanie wskaźników zużycia zasobów,
- unikanie nadmiernego zużycia zasobów nieodnawialnych.

9. Zarządzanie odpadami

Kontrahent powinien posiadać udokumentowane procedury dotyczące segregacji, gromadzenia, transportu i utylizacji odpadów. Kluczowe jest dążenie do minimalizacji ilości powstających odpadów poprzez optymalizację procesów produkcyjnych i stosowanie technologii ograniczających ilość odpadów u źródła. Odpady niebezpieczne muszą być zarządzane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz w sposób minimalizujący ich wpływ na środowisko.

10. Emisje do środowiska

Kontrahent powinien identyfikować i kontrolować emisje do powietrza, wody i gleby wynikające ze swojej działalności.

W szczególności:

- ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, pyłów, lotnych związków organicznych (LZO), hałasu i odorów,
- stosowanie technologii ograniczających emisje u źródła,
- prowadzenie pomiarów i ewidencji emisji oraz przestrzeganie dopuszczalnych wartości emisji zgodnych z przepisami prawa.

11. Efektywność energetyczna

Kontrahent powinien podejmować działania mające na celu racjonalne i efektywne wykorzystanie energii. Zaleca się stosowanie energooszczędnych urządzeń, technologii i praktyk operacyjnych, a także monitorowanie zużycia energii w celu identyfikacji obszarów do poprawy.

12. Zarządzanie zasobami wodnymi

Należy wdrożyć środki służące ograniczeniu zużycia wody, w tym stosowanie technologii recyrkulacji lub odzysku wody oraz przeciwdziałanie jej zanieczyszczeniu. Dostawcy zobowiązani są do oceny wpływu swojej działalności na lokalne zasoby wodne oraz do podejmowania działań ograniczających ten wpływ.

VII. UCZCIWOŚĆ W BIZNESIE

1. Nasi Kontrahenci są zobowiązani prowadzić swoją działalność zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. Muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących praw i przepisów dotyczących korupcji, łapówkarstwa, oszustw oraz nieuczciwych i zakazanych praktyk biznesowych. Dostawcy powinni prowadzić jasny system rozliczeń, który umożliwia wgląd w ścieżkę ich postępowania w wypadku wystąpienia ewentualnych naruszeń, takich jak korupcja, przekupstwo, wyłudzenia.
2. Pomiędzy dostawcami a pracownikami Metalkas nie może dochodzić do wymiany drogich prezentów i przekazywania pieniędzy w celu uzyskania osobistych korzyści.
3. Dostawcy nie mogą nakłaniać pracowników do składania fałszywych zeznań ani fałszować dokumentów mających na celu wykazanie przestrzegania Kodeksu.

	KODEKS POSTĘPOWANIA DOSTAWCY METALKAS SA	
	Wydanie: 01	Data wydania: 19.09.2025

4. Metalkas nie akceptuje żadnych form korupcji. Pracownicy nie mogą przyjmować ani przekazywać prezentów lub gratyfikacji, które mogłyby wywierać niewłaściwy wpływ na decyzję odbiorcy.
5. Dostawcy powinni korzystać z usług tylko i wyłącznie tych partnerów biznesowych, co do których uczciwości są przekonani. Dostawcy powinni przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących prania pieniędzy i wspierania terroryzmu.
6. Dostawca ma obowiązek ujawnienia wszelkich istniejących lub potencjalnych konfliktów interesów związanych ze współpracą z Metalkas SA.

VIII. KOMUNIKACJA I WDROŻENIE

1. Nasi Kontrahenci są zobowiązani przekazać wszystkim swoim pracownikom treść niniejszego Kodeksu w zrozumiałym dla nich języku oraz podjąć niezbędne i odpowiednie działania w celu zapewnienia jego wdrożenia. Ponadto, nasi Kontrahenci muszą ustanowić udokumentowany system zapewniający, że wszyscy ich pracownicy, przedstawiciele, podwykonawcy i dostawcy przestrzegają wymogów niniejszego Kodeksu.
2. Dostawca powinien również umożliwić pracownikom poufne zgłaszanie i omawianie naruszeń, będących w sprzeczności z zapisami Kodeksu.

IX. WERYFIKACJA

Nasi Kontrahenci są zobowiązani przeprowadzać regularne oceny wewnętrzne w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem. Metalkas zastrzega sobie prawo do przeprowadzania (lub zlecania wyznaczonym przez siebie osobom) niezapowiedzianych inspekcji naszych partnerów biznesowych i ich obiektów w celu sprawdzenia zgodności z Kodeksem. Nieprzestrzeganie Kodeksu może skutkować zakończeniem współpracy, poza wszelkimi innymi prawami wynikającymi z umowy z Kontrahentem.

Metalkas S.A.

Adam Grzenia
V-CE PREZES ZARZĄDU

Metalkas S.A.

Jacek Grzenia
PREZES ZARZĄDU