

Kodeks postępowania

Innowacyjne przysmaki.
Lepsza przyszłość.
Czerwiec 2024



Wprowadzenie

Słowo od Prezesa Grupy

Postrzeganie Grupy Perfetti Van Melle jako uczciwej, sprawiedliwej i kompetentnej spółki jest jednym z naszych najcenniejszych aktywów, które z determinacją staramy się pielęgnować. Utrzymanie wysokich standardów etycznych zarówno wewnątrz, jak i w relacjach z klientami, dostawcami, władzami i ogółem społeczeństwa stanowi klucz do naszych sukcesów wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Z tego właśnie powodu powstał Kodeks Postępowania Perfetti Van Melle, który określa zasady mające zastosowanie do wszystkich pracowników Perfetti Van Melle i innych zainteresowanych stron, niezależnie od miejsca i okoliczności. Każdy z nas musi się z nim dobrze zapoznać i zrozumieć jego treść, ponieważ podkreśla się w nim odpowiedzialność, jaką ponosimy wspólnie – jako Grupa oraz indywidualnie – za wdrażanie i ochronę naszych podstawowych wartości i standardów etycznych przyświecających naszej działalności.

Niniejszy Kodeks Postępowania i podstawowe wartości staną się dla nas wyznacznikiem postępowania każdego dnia i w każdym miejscu, czyniąc z PVM wspaniałą spółkę, w której warto pracować i z którą warto współpracować.

Egidio Perfetti

Prezes Zarządu

Perfetti Van Melle Group B.V.

Spis treści

Część I

Perfetti Van Melle – Cel, Misja i Wartości

Czym jest Kodeks Postępowania?

Kogo dotyczy Kodeks Postępowania?

Część II

Postanowienia Kodeksu Postępowania

1. Konflikty interesów
2. Upominki, prezenty i korzyści
3. Konkurencja i przepisy antymonopolowe
4. Rzetelność i przejrzystość zapisów księgowych
5. Ochrona majątku wspólnego
6. Ochrona informacji i własności intelektualnej
7. Prawa człowieka
8. Relacje między Spółkami w ramach Grupy
9. Relacje z klientami i dostawcami
10. Relacje z konsumentami i mediami
11. Relacje ze społecznością i władzami rządowymi

Część III

Naruszenia Kodeksu Postępowania

Zgłaszanie naruszeń

Środki dyscyplinarne

Dostęp do zapisów Kodeksu Postępowania

Nasz Cel, Misja i Wartości

Nasz Cel

Innowacyjne przysmaki. Lepsza przyszłość.

Tworzymy innowacyjne przysmaki, aby zaskakiwać i zachwycać naszych konsumentów. Nieustannie ulepszamy nasze produkty i procesy, aby poprawić jakość życia wszystkich zainteresowanych stron i zmniejszyć nasz wpływ na środowisko.

Nasza misja

W Perfetti Van Melle:

- rozwijamy, produkujemy i wprowadzamy na rynek wysokiej jakości innowacyjne produkty dla naszych konsumentów poprzez efektywne wykorzystanie naszych zasobów i we współpracy z naszymi partnerami biznesowymi;
- tworzymy miejsca pracy zapewniające osiągnięcie satysfakcji zawodowej przez naszych pracowników w warunkach wzajemnego szacunku i zaufania, a także przy poszanowaniu różnorodności personelu;
- doceniamy rolę, jaką odgrywamy w naszych społecznościach jako organizacja zaangażowana w kwestie społeczne i ochronę środowiska naturalnego;
- osiągamy wyniki ekonomiczne poprzez doskonały wzrost i wysoką rentowność.

Nasze wartości

Kierowanie się wartościami Perfetti Van Melle wymaga odwagi, wizji, zaufania, oddania oraz pragmatycznego podejścia. Naszej misji przyświecają następujące wartości:



Bezkompromisowa uczciwość

Nasze działania prowadzimy w sposób rzetelny i uczciwy, z poszanowaniem wszystkich, z którymi współpracujemy.

Dążenie do doskonałości

We wszystkich naszych działaniach dążymy do osiągnięcia jak najwyższej jakości. Nieustannie doskonalimy nasze sposoby działania. Przywiązujemy dużą wagę do szczegółów na każdym etapie prowadzonej działalności, a dostępne zasoby wykorzystujemy w sposób jak najbardziej efektywny.





Dbłość o konsumenta

Staramy się zaspokajać zróżnicowane potrzeby i oczekiwania naszych konsumentów, a nawet wyprzedzać je – oferując najnowocześniejsze, innowacyjne produkty najwyższej jakości.

Dbłość o pracowników

Zależy nam na stworzeniu globalnego miejsca pracy opartego na pracy zespołowej, zaangażowaniu, otwartej komunikacji, elastyczności i zadowoleniu z pracy. Naszych pracowników traktujemy w sposób uczciwy. Cenimy sobie różnorodność stylów pracy, umiejętności, doświadczeń i pochodzenia. Zachęcamy pracowników do przejmowania inicjatywy i oczekujemy od nich wykonywania pracy z zaangażowaniem i pasją. Oferujemy im możliwości rozwoju i doskonalenia zawodowego, tak aby każdy miał szansę w pełni wykorzystać swój potencjał.





Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa

Jako odpowiedzialni członkowie społeczeństwa będziemy prowadzić naszą działalność z poszanowaniem prawa obowiązującego w krajach, w których działamy, przyczyniając się do rozwoju lokalnych społeczności zgodnie z uzasadnioną rolą naszego przedsiębiorstwa. Działamy w sposób bezpieczny i odpowiedzialny, przestrzegając dobrych praktyk związanych z ochroną środowiska, mając na celu minimalizację naszego wpływu na środowisko naturalne i dążenie do długoterminowego zrównoważonego rozwoju.

Niezależność

Naszym zadaniem jest realizacja ambitnych celów biznesowych oraz zapewnienie rentowności Spółki, a tym samym zagwarantowanie jej ciągłego i niezależnego rozwoju.



Czym jest Kodeks Postępowania?

Kodeks Postępowania jest dokumentem zatwierdzonym przez Zarząd Grupy B.V. („Grupa PVM B.V.”) zawierającym zasady i zobowiązania przyjęte wspólnie przez wszystkie Spółki w ramach Grupy PERFETTI VAN MELLE („Grupa”) oraz indywidualnie przez każdego z pracowników Grupy, zarówno w obrębie Grupy, jak i wobec podmiotów trzecich.

Szanujemy i popieramy uznane na całym świecie wytyczne dotyczące praw człowieka określone w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

W przypadku konfliktu między tymi międzynarodowymi normami a obowiązującymi przepisami lokalnymi będziemy przestrzegać tych przepisów, a jednocześnie szukać sposobów zapewnienia zgodności z tymi międzynarodowymi normami. Mając świadomość, że standardy i oczekiwania, którymi kierujemy się w naszej działalności biznesowej, mają zasadnicze znaczenie dla poszanowania praw człowieka, Perfetti Van Melle zobowiązuje się również do współpracy z przedsiębiorstwami, rządami i społeczeństwami obywatelskimi w celu ochrony tych praw.

Celem Kodeksu Postępowania jest wyrażenie wobec wszystkich pracowników PVM i innych zainteresowanych stron każdej Spółki Operacyjnej Grupy naszego zobowiązania do przestrzegania zasad etycznych w każdych okolicznościach, a w szczególności do:

- kierowania się zasadami ONZ, OECD i MOP;
- przestrzegania przepisów ustawowych i wykonawczych każdego kraju, w którym Grupa prowadzi działalność;
- postępowania w sposób sprawiedliwy, uczciwy i uprzejmy w relacjach ze współpracownikami;
- respektowania interesów wszystkich zainteresowanych stron (klientów, konsumentów, partnerów biznesowych, agencji rządowych, władz i społeczności zewnętrznej);
- odgrywania naszej roli biznesowej w sposób profesjonalny i uczciwy.

Zasady zawarte w Kodeksie Postępowania stanowią podstawę polityki naszego przedsiębiorstwa i odzwierciedlają praktyki, wytyczne i procedury operacyjne przyjęte przez Grupę. Jeśli potrzebne będą bardziej szczegółowe wyjaśnienia dotyczące sposobu wdrażania wartości i elementów kultury Grupy w praktykach operacyjnych, wydane zostaną szczegółowe wytyczne uzupełniające te już istniejące.

Kodeks Postępowania zawiera również informacje na temat sposobu zgłaszania naruszeń Kodeksu oraz środków stosowanych w przypadku ich wystąpienia. W ramach swojej polityki informowania o nieprawidłowościach Grupa Perfetti Van Melle zachęca wszystkich swoich pracowników i inne zainteresowane strony do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących jej bezpośrednich lub pośrednich działań. Realizując tę politykę, mamy na celu ochronę jednostki i ułatwienie ujawniania informacji bez obawy o działania odwetowe.

Kogo dotyczy Kodeks Postępowania?

Postanowienia Kodeksu Postępowania mają zastosowanie, bez wyjątku, do wszystkich pracowników, kierowników, członków zarządu spółek należących do Grupy oraz innych zainteresowanych stron. Udostępniamy również nasz Kodeks Postępowania wszystkim stronom trzecim, które nawiązują relacje biznesowe z Grupą i jej Spółkami Operacyjnymi we wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem i postępowania zgodnie z zawartymi w nim zasadami. Pracownicy są również zobowiązani do zgłaszania wszelkich naruszeń niniejszego Kodeksu odpowiednim osobom/działom funkcyjnym, jak wskazano bardziej szczegółowo w ostatniej części niniejszego dokumentu.

Przestrzeganie postanowień Kodeksu Postępowania uznaje się za istotną część zobowiązań umownych pracowników i wszelkich osób lub podmiotów prowadzących interesy z Grupą.

Kierownictwo Grupy jest odpowiedzialne za dopilnowanie, aby wszyscy pracownicy Grupy otrzymali dostęp do niniejszego Kodeksu i stosowne wyjaśnienia oraz aby rozumieli jego treść. Kierownictwo musi również zapewnić, aby wszystkie Spółki Operacyjne Grupy i Działy Funkcjonalne przestrzegały wymogów Kodeksu Postępowania.

Postanowienia Kodeksu Postępowania

1. Konflikty interesów

Wszyscy pracownicy zobowiązani są unikać sytuacji mogących prowadzić do potencjalnego konfliktu interesów, a w szczególności takich, w których ich interes prywatny lub rodzinny mógłby wpływać na ich niezależną ocenę sytuacji oraz mógłby być sprzeczny z ich zobowiązaniami wobec Grupy.

Pracownicy zobowiązani są natychmiast zgłaszać swoim przełożonym lub kadrze kierowniczej danej Spółki każdą sytuację, która stanowi potencjalny konflikt interesów lub może stać się jego przyczyną. Pracownicy mają w szczególności obowiązek informowania o swoich trwałych bądź tymczasowych zobowiązaniach związanych z zatrudnieniem, powiązaniach finansowych, handlowych, zawodowych czy rodzinnych z osobami lub podmiotami spoza Grupy, które mogłyby w jakikolwiek sposób wpływać na uczciwość ich postępowania lub zagrazić rzetelności wykonywanych przez nich działań.

2. Upominki, prezenty i korzyści

Zgodnie z postanowieniami niniejszego Kodeksu zabrania się oferowania i przyjmowania wszelkich upominków czy innych korzyści, które mogą być postrzegane jako wykraczające poza ogólnie przyjęte praktyki grzecznościowe w biznesie lub które można uznać za praktyki zmierzające do uzyskania lepszego traktowania podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Upominki o dużej wartości pieniężnej, gotówka lub papiery wartościowe są niedozwolone.

W szczególności jakiejkolwiek działania mające na celu skorumpowanie przedstawicieli rządu, urzędników lub innych pracowników administracji publicznej, przedstawicieli władz czy instytucji publicznych w jakiejkolwiek formie lub za pomocą jakichkolwiek środków są surowo zabronione. W powyższej kwestii należy ściśle przestrzegać wszelkich lokalnych przepisów ustawowych i wykonawczych. Podejmowanie i obdarowywanie osób publicznych, o ile jest dozwolone, może się odbywać wyłącznie za zgodą kadry zarządzającej danej Spółki oraz z bezwzględnym poszanowaniem obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych.

Postanowienia niniejszej sekcji dotyczą upominków lub innych korzyści wręczanych zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem osób trzecich. Za „upominek” uznaje się także wszelkie korzyści niemajątkowe, takie jak wakacyjne pakiety turystyczne, udział w różnych wydarzeniach czy obietnice zatrudnienia.

W przypadku wątpliwości związanych z wręczeniem lub przyjęciem upominku o wartości przekraczającej wartość symboliczną należy natychmiast skontaktować się ze swoim przełożonym.

3. Konkurencja a przepisy antymonopolowe

Grupa prowadzi swoje działania w sposób uczciwy, unikając postępowania, które w jakikolwiek sposób mogłoby stanowić wykorzystanie jej dominującej pozycji na rynku, czy też mogłoby naruszyć zasadę wolnej konkurencji. Grupa przestrzega wszystkich rozporządzeń dotyczących zasady wolnej konkurencji oraz przepisów antymonopolowych w krajach, w których prowadzi swoją działalność. Pracownicy mają możliwość wyjaśniania przepisów stosownych rozporządzeń prawnych w Dziale Prawnym Korporacji (*Corporate General and Legal Affairs Department*) oraz korzystania z jego pomocy w powyższych sprawach. Spółki Operacyjne Grupy zobowiązane są informować ww. Dział w razie podejmowania jakichkolwiek działań antymonopolowych.

Grupa zobowiązuje się nie zatajać informacji oraz nie utrudniać ani nie opóźniać procesu ich przekazywania na żądanie właściwych organów antymonopolowych lub innych organów regulacyjnych w ramach prowadzonego przez nie postępowania wyjaśniającego oraz zobowiązuje się z nimi ściśle współpracować w ramach prowadzonych przez nie postępowań.

4. Rzetelność i przejrzystość zapisów księgowych

Stosowane przez Grupę metody księgowania i administracji mają na celu zagwarantowanie jak największej przejrzystości, uczciwości, dokładności oraz kompletności wszystkich zapisów i danych księgowych.

Aby zapobiec wykorzystywaniu środków Spółki w sposób niezgodny z ich przeznaczeniem lub księgowaniu transakcji fikcyjnych, każdą transakcję należy odpowiednio udokumentować z podaniem charakteru transakcji oraz nazwiska osoby (osób) ją zatwierdzających. Pracownicy zobowiązani są postępować ściśle według procedur administracyjnych i księgowych, obowiązujących na poziomie całej Grupy lub poszczególnych Spółek Operacyjnych.

Informacje podawane przez poszczególne Spółki Operacyjne w okresowych sprawozdaniach finansowych muszą być kompletne, dokładne, rzetelne i czytelne.

5. Ochrona majątku wspólnego

Pracownicy zobowiązani są do należytej ochrony majątku Spółki poprzez rozważne i odpowiedzialne wykorzystywanie powierzonych im narzędzi i instrumentów, unikając stosowania ich w sposób niewłaściwy.

Pracownicy zobowiązani są ściśle przestrzegać procedur i przepisów Spółki dotyczących sprzętu komputerowego, aby nie dopuścić do uszkodzenia systemów operacyjnych i zabezpieczających.

W szczególności pracownicy:

- będą wykorzystywać udostępnione narzędzia (programy, poczta elektroniczna, internet, telefon, faks itp.) do celów związanych z wykonywaną pracą;
- nie będą pobierać niezatwierdzonych programów ani instalować niezatwierdzonego oprogramowania, jak również programów i oprogramowania innych niż zapewnione przez pracodawcę;
- nie będą wysyłać niewłaściwych wiadomości e-mail ani wiadomości, które mogłyby być obraźliwe lub zaszkodzić wizerunkowi Grupy;
- nie będą otwierać stron internetowych zawierających nie stosowne lub obraźliwe treści.

Grupa zastrzega sobie prawo do przeciwdziałania wszelkim przejawom wykorzystywania należących do niej narzędzi i infrastruktury w sposób niewłaściwy, stosując odpowiednie środki kontroli zgodne z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

6. Ochrona informacji i własności intelektualnej

Wszystkie informacje i własność intelektualna należące do Grupy, niezależnie od tego, czy mają charakter handlowy, finansowy, technologiczny, czy inny, stanowią aktywa, które podlegają ochronie ze strony Grupy. Pracownikom nie wolno udostępniać osobom nieupoważnionym, z wewnątrz ani spoza Grupy, żadnych informacji, które mogłyby zagrozić bezpieczeństwu i integralności technologicznych i handlowych aktywów Grupy.

Ochrona własności intelektualnej, obejmującej znaki towarowe, patenty, formuły, oprogramowanie komputerowe itp., stanowi nadrzędny priorytet Grupy i będzie stosowana z wykorzystaniem wszelkich dostępnych środków prawnych.

Grupa zobowiązuje się także do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji uzyskanych od osób trzecich. Konkretnie polityki i procedury ochrony informacji są wdrażane i aktualizowane na bieżąco.

7. Prawa człowieka

Będąc spółką globalną, w Perfetti Van Melle wierzymy, że nasza działalność może się rozwijać tylko wtedy, gdy jest prowadzona z poszanowaniem i ochroną praw człowieka. Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Uczciwe i sprawiedliwe traktowanie naszych pracowników i innych zainteresowanych stron jest naszym najwyższym priorytetem.

Prawa człowieka są najwyżej cenioną wartością przez nasze wszystkie kluczowe zainteresowane strony, w tym pracowników, klientów, konsumentów, społeczności, w których działamy, oraz społeczeństwo obywatelskie. Wierzymy, że przestrzeganie praw człowieka w całej naszej działalności jest uzasadnione zarówno z moralnego, jak i biznesowego punktu widzenia.

Staramy się chronić prawa wszystkich osób, w tym naszych pracowników i pracowników podmiotów, z którymi prowadzimy interesy. Zobowiązujemy się do zapewnienia uczciwych warunków pracy (w tym wynagrodzenia, zabezpieczenia społecznego i prawa do negocjacji zbiorowych) oraz zróżnicowanego, sprawiedliwego i integracyjnego środowiska pracy.

Zgodnie z zobowiązaniami umownymi i przepisami dotyczącymi zatrudnienia Spółki Operacyjne Grupy są zobowiązane do przestrzegania podstawowych praw człowieka i przepisów dotyczących zatrudnienia obowiązujących w różnych krajach. W szczególności wszyscy pracownicy są zatrudniani na podstawie standardowych umów o pracę w formach dozwolonych przez przepisy różnych krajów. Wszelkie formy pracy dzieci lub pracy przymusowej są surowo zabronione.

7.1 Współczesne niewolnictwo, handel ludźmi i praca przymusowa

Perfetti Van Melle potępia, zgodnie z definicją MOP, wszelkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym przymusową pracę więźniów, pracę niewolniczą, współczesne niewolnictwo i handel ludźmi. Zdajemy sobie sprawę z naszej odpowiedzialności za stosowanie zdecydowanego podejścia do takich kwestii i uważamy, że nie ma na nie miejsca w żadnej formie w społeczeństwie.

Naszym celem jest zapewnienie, aby wszyscy nasi pracownicy – zarówno zatrudnieni bezpośrednio, jak i za pośrednictwem strony trzeciej – mieli swobodę przemieszczania się i nie byli narażeni na żadne fizyczne ograniczenia, nadużycia, groźby ani praktyki, takie jak zatrzymywanie dokumentów tożsamości lub ich własności. Chcemy zagwarantować im prawo do swobodnej pracy, wiedzę na temat warunków zatrudnienia oraz regularne i sprawiedliwe wynagrodzenie.

7.2 Praca dzieci

W ramach Grupy uznajemy pracę dzieci za naruszenie podstawowych praw człowieka i rozumiemy naszą rolę w ochronie praw dzieci do dzieciństwa. Szanując wytyczne MOP, wdrożyliśmy rygorystyczne zasady i procedury dotyczące przestrzegania wymogów wiekowych. Naszym celem jest zapobieganie wszelkim praktykom zatrudnienia pozbawiającym dzieci dzieciństwa, godności, możliwości edukacji lub potencjału. Jesteśmy zaangażowani we współpracę z przedsiębiorstwami, organami rządowymi i społeczeństwem obywatelskim, aby osiągnąć postęp w tej złożonej kwestii.

W ramach naszego procesu rekrutacji wszyscy kandydaci, niezależnie od tego, czy są zatrudniani bezpośrednio, czy za pośrednictwem agencji zewnętrznych, są sprawdzani między innymi pod kątem wieku, wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Zatrudniając pracowników za pośrednictwem agencji zewnętrznych, staramy się utrzymywać pracowników kontraktowych wyłącznie z renomowanych agencji zatrudnienia. Wymagamy, aby agencje, z którymi współpracujemy, przestrzegały najwyższych norm etycznych, w tym weryfikacji wieku swoich pracowników.

7.3 Godziny pracy i godziwe wynagrodzenie

W Perfetti Van Melle dbamy o sprawiedliwe i odpowiedzialne traktowanie naszych pracowników. Uważamy, że uczciwe wynagrodzenie jest niezbędne do zapewnienia odpowiedniego standardu życia. Przestrzegamy przepisów dotyczących płacy minimalnej w obszarach, w których prowadzimy działalność.

Przestrzegamy konwencji MOP dotyczących standardowych godzin pracy, a także przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność.

7.4 Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Perfetti Van Melle uważamy bezpieczeństwo i higienę pracy naszych pracowników za najwyższy priorytet. W tym celu staramy się tworzyć i utrzymywać bezpieczne środowisko pracy poprzez wdrażanie praktyk, standardów i procesów ograniczających ryzyko, a także programów angażujących i wspierających pracowników.

W ramach naszego zaangażowania rutynowo prowadzimy kampanie BHP i inicjatywy o charakterze społecznym we wszystkich naszych zakładach, a także posiadamy wewnętrzne komitety ds. bezpieczeństwa, które pracują nad zapewnianiem wsparcia na poziomie zakładu.

Nasze miejsca pracy są zgodne z przepisami BHP obowiązującymi w danych lokalizacjach, w których prowadzimy działalność, a także z naszymi standardami obowiązującymi w Grupie.

Aby zapewnić wysoki poziom systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, Grupa wymaga, aby wszystkie jednostki produkcyjne opracowały i wdrożyły system zarządzania BHP, który będzie certyfikowany zgodnie z międzynarodową normą: ISO 45001.

7.5 Różnorodność, równość i włączenie

Perfetti Van Melle oferuje swoim pracownikom sprawiedliwe traktowanie i prawdziwie zróżnicowane, sprawiedliwe i integracyjne środowisko pracy.

Nie tolerujemy dyskryminacji, niesprawiedliwego lub nierównego traktowania w jakiegokolwiek postaci. Rekrutujemy i wynagradzamy na podstawie umiejętności i wyników, bez względu na rasę, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, styl życia, wiek, wykształcenie, pochodzenie narodowe, religię lub sprawność fizyczną.

Uznając, że prawdziwe zaangażowanie na rzecz społeczeństwa integracyjnego musi wykraczać poza granice naszej własnej organizacji, staramy się również przedstawiać nasze marki w przemyślany i pełen szacunku sposób, odzwierciedlając naszą bogato zróżnicowaną bazę konsumentów.

7.6 Środowisko

Dążymy do zmniejszenia naszego wpływu na środowisko. Chcemy rozwijać i utrzymywać konkurencyjną działalność, z perspektywą długoterminowej, zrównoważonej przyszłości.

Aby to osiągnąć, koncentrujemy się na zmniejszaniu śladu węglowego, zużycia energii i wody, ograniczaniu emisji odpadów i emisji do powietrza z naszych lokalizacji i przedsiębiorstw, zmniejszaniu ilości materiałów opakowaniowych, stosowaniu, w miarę możliwości, odnawialnych źródeł energii oraz utrzymywaniu certyfikacji systemu zarządzania ochroną środowiska, zgodnie z międzynarodową normą środowiskową: ISO 14001

7.7 Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe

Perfetti Van Melle uznaje i szanuje prawo swoich pracowników do wstępowania do wybranych przez siebie organizacji lub występowania z nich. Mogą oni swobodnie tworzyć własne organizacje pracownicze lub związki zawodowe, a także prowadzić negocjacje zbiorowe w celu realizacji własnych interesów bez uprzedniej zgody pracodawcy.

7.8 Wybór personelu, zarządzanie personelem i jego rozwój

Grupa stosuje najwyższe standardy w obszarze zatrudnienia oraz zarządzania swoimi cenionymi pracownikami. Rekrutujemy i wynagradzamy pracowników na podstawie umiejętności i wyników – bez względu na rasę, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, styl życia, wiek, wykształcenie, pochodzenie narodowe, religię lub sprawność fizyczną.

7.9 Prywatność pracowników

Chronimy prywatność pracowników, przestrzegając wymogów prawnych i przyjmując odpowiednie metody przetwarzania i przechowywania danych osobowych, które pracownicy są zobowiązani przekazać Grupie.

Z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez prawo, nie wolno ujawniać żadnych danych osobowych bez uprzedniej zgody zainteresowanej strony. Przeprowadzanie ankiet lub badań dotyczących osobistych opinii lub preferencji lub ogólnie życia prywatnego pracowników jest surowo zabronione.

8. Relacje między Spółkami Operacyjnymi Grupy

Grupa PVM B.V. wymaga od każdej Spółki Operacyjnej przyjęcia wartości określonych w Kodeksie Postępowania oraz lojalnej współpracy w realizacji celów Grupy, w tym przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji.

Grupa PVM B.V. wymaga również od swoich spółek zależnych unikania wszelkich zachowań lub decyzji, które choć korzystne dla nich samych, mogą być szkodliwe dla integralności lub wizerunku Grupy lub innych Spółek Operacyjnych.

Procesy podejmowania decyzji i komunikacji w obrębie Grupy muszą być zgodne z zasadami prawdomówności, uczciwości, kompletności i przejrzystości.

9. Relacje z klientami i dostawcami

Podstawą wszelkich relacji i kontaktów z klientami powinna być najwyższa uczciwość i zgodność z obowiązującymi przepisami. Nie dopuszcza się stosowania niewłaściwych lub nieuczciwych praktyk biznesowych.

Wybór dostawców w procesach zakupowych odbywa się na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym ceny i jakości usług, zapewniając równe szanse wszystkim dostawcom. Spółki Operacyjne Grupy zapewnią odpowiednią konkurencję wśród dostawców, na przykład wymagając ofert od więcej niż jednego dostawcy.

Priorytetowe kryteria wyboru obejmują:

- odpowiednio udokumentowaną dostępność środków, w tym środków finansowych, struktur organizacyjnych, możliwości i zasobów projektowych, wiedzy specjalistycznej itp.;
- istnienie i wdrożenie systemów zarządzania jakością i bezpieczeństwem żywności określonych w Programach Certyfikacji Grupy PVM;
- przestrzeganie zasad Kodeksu Postępowania PVM lub własnych praktyk biznesowych.

W szczególności umowy ze stronami trzecimi, w tym z dostawcami, powinny zawierać postanowienia wymagające:

- oświadczenia dostawcy potwierdzającej przestrzeganie określonych zobowiązań społecznych wymienionych w punkcie 7 i kolejnych podpunktach (np. przestrzeganie podstawowych praw pracowniczych, zasad równego traktowania i niedyskryminacji oraz ochrony pracy nieletnich);
- zapewnienia możliwości odwiedzenia jednostek produkcyjnych lub zakładów operacyjnych dostawcy w celu sprawdzenia, czy wymagania te są spełnione.

Wszelkie naruszenia przez dostawców ogólnych zasad określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania będą skutkować karami lub innymi środkami w celu ochrony reputacji naszej Grupy, w szczególności wobec władz publicznych i społeczności. W tym celu Grupa zachęca Spółki Operacyjne do zawierania, w stosownych przypadkach, postanowień o charakterze doraźnym w poszczególnych umowach dostawy.

10. Relacje z konsumentami i mediami

Spółki operacyjne Grupy są zobowiązane do udzielania szybkich, dokładnych i zgodnych z prawdą odpowiedzi na zapytania klientów dotyczące takich kwestii, jak jakość produktów, ich użytkowanie i wytyczne dotyczące konsumpcji.

Kampanie reklamowe i promocyjne Spółek Operacyjnych prowadzone będą w sposób odpowiedzialny, poprawny i zgodny z prawdą oraz z troską o wrażliwość odbiorców, w szczególności tych młodszych.

Komunikacja zewnętrzna Grupy przebiegać będzie z poszanowaniem prawa opinii publicznej do informacji. Odpowiedzi na wszelkie zapytania mediów będą udzielane w sposób dokładny, zgodny z prawdą i terminowy. Bez względu na okoliczności zabrania się rozpowszechniania nieprawdziwych oraz wprowadzających w błąd informacji i komentarzy.

Aby zapewnić kompletne i spójne informacje, Grupa kontaktować się będzie z mediami wyłącznie za pośrednictwem osób wyznaczonych przez kadrę kierowniczą i zgodnie ze stosowną polityką Grupy.

11. Relacje ze społecznością i władzami rządowymi

11.1 Związki finansowe z partiami politycznymi, organizacjami pracy i stowarzyszeniami

W ramach realizowanej polityki Grupa nie przekazuje darowizn, datków ani wsparcia na rzecz partii politycznych, organizacji związkowych itp. Jesteśmy otwarci na współpracę ze stronami trzecimi, które realizują inną politykę, pod warunkiem że strony te przekazują wsparcie finansowe zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i ujawniają je w pełni w momencie nawiązania relacji z Grupą lub w dowolnym późniejszym momencie, jeśli takie środki, darowizny lub wsparcie zostaną przekazane po nawiązaniu relacji z Grupą.

11.2 Wspieranie organizacji charytatywnych

Grupa ma możliwość udzielania wsparcia finansowego na cele charytatywne pod warunkiem, że ubiegający się o nie podmiot czy stowarzyszenie jest organizacją typu non-profit, działającą legalnie i posiadającą ważny statut i regulamin.

11.3 Relacje z władzami publicznymi

Relacje z władzami krajowymi, a także instytucjami krajowymi i międzynarodowymi są podporządkowane przepisom ustawowym i wykonawczym mającym zastosowanie do Spółek Operacyjnych Grupy.

Spółki Operacyjne odpowiadają na wnioski o udzielenie informacji lub przekazują swoje stanowiska w sprawach dotyczących ich działalności gospodarczej.

W tym celu Grupa:

- ustanawia stałe kanały komunikacji z przedstawicielami instytucji na poziomie międzynarodowym, regionalnym i lokalnym;
- reprezentuje interesy i stanowiska Spółek Operacyjnych Grupy w sposób przejrzysty, rygorystyczny i spójny, bez potajemnego ich uzgadniania.

W celu zapewnienia jak najbardziej przejrzystych relacji Grupa kontaktować się będzie z przedstawicielami instytucji jedynie za pośrednictwem osób/działów funkcyjnych wyznaczonych przez Zarząd Grupy.

Naruszenia Kodeksu Postępowania i środki dyscyplinarne

Przestrzeganie Kodeksu Postępowania

Przestrzeganie Kodeksu Postępowania jest istotną częścią zobowiązań umownych podejmowanych przez naszych pracowników, pracowników tymczasowych, niezależnych wykonawców i inne strony prowadzące interesy z Grupą.

Kierownictwo Spółek Operacyjnych Grupy i Działów Funkcyjnych Grupy jest odpowiedzialne za zapewnienie, aby wszyscy pracownicy rozumieli i spełniali oczekiwania Grupy. W związku z tym kierownictwo musi upewnić się, że zobowiązania określone w Kodeksie Postępowania są wdrażane we wszystkich jednostkach biznesowych i Działach Funkcyjnych Grupy.

Zgłaszanie naruszeń

Mając na względzie skuteczne egzekwowanie Kodeksu Postępowania, Spółka oczekuje, że każda osoba, która jest świadkiem naruszenia Kodeksu w obrębie Grupy ma obowiązek natychmiast zgłosić zaistniałą sytuację.

Wszyscy pracownicy powinni zgłaszać wszelkie naruszenia lub podejrzenia naruszenia swojemu menedżerowi/przełożonemu lub, w przypadkach, gdy może to być nieskuteczne lub nieodpowiednie, powinni skontaktować się z Działem Zasobów Ludzkich lub Dyrektorem Generalnym lub Dyrektorem Zarządzającym swojej Spółki lub bezpośrednio z kierownikiem Działu Zgodności (*Compliance Department Officer*) danej Spółki, a gdy takiego nie ma – z kierownikiem Działu Zgodności (*Compliance Department*) Grupy PVM B.V.

W ramach polityki dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości w Grupie zachęcamy wszystkich naszych pracowników i inne zainteresowane strony do zgłaszania wszelkich faktycznych lub planowanych naruszeń Kodeksu Postępowania. Z Biurem ds. Zgodności Grupy można skontaktować się poprzez złożenie anonimowego zgłoszenia online pod adresem www.perfettivanmelle.ethicspoint.com lub dzwoniąc na infolinię EthicsPoint Grupy Perfetti Van Melle.

Grupa dołoży wszelkich starań, aby żadna osoba, kto zgłosi faktyczne lub planowane naruszenie Kodeksu Postępowania, nie była narażona na jakiegokolwiek formy odwetu, bezprawne traktowanie, nękanie lub dyskryminację w miejscu pracy w wyniku zgłoszenia naruszenia Kodeksu Postępowania lub jakiegokolwiek procedury wewnętrznej.

Wszelkie formy odwetu wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają naruszenia Kodeksu Postępowania, również stanowią naruszenie niniejszego Kodeksu. Oskarżanie innych pracowników o naruszenie ze świadomością, że oskarżenie jest fałszywe, również stanowi naruszenie Kodeksu Postępowania.

Biuro ds. Zgodności Grupy PVM B.V. składa się z trzech członków, jednego niewykonawczego Członka Zarządu spoza Grupy, Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich (*Chief Human Resources Officer*) oraz Dyrektora ds. Kontroli Wewnętrznej Grupy i Zgodności (*Group Internal Control & Compliance Director*).

Osoby trzecie powinny kierować zawiadomienia o naruszeniu bezpośrednio do Biura ds. Zgodności Grupy PVM B.V.

Środki dyscyplinarne

Naruszenie zasad określonych w Kodeksie Postępowania i wewnętrznych procedurach Spółki naraża na szwank zaufanie między Grupą a każdą osobą, która dopuszcza się naruszenia (w tym menedżerami, pracownikami, konsultantami, wykonawcami, klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi lub finansowymi).

Po stwierdzeniu naruszenia należy podjąć zdecydowane i natychmiastowe działania przeciwko sprawcom za pomocą odpowiednich i proporcjonalnych środków dyscyplinarnych zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. W przypadku gdy naruszenie stanowi przestępstwo, środki takie stosuje się dodatkowo i niezależnie od wszczęcia postępowania karnego.

Spółka stosuje środki dyscyplinarne w przypadku naruszenia Kodeksu Postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami i umowami o pracę zawartymi na szczeblu krajowym lub zakładowym. Takie środki mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy.

Mając na względzie ochronę swojego wizerunku i aktywów, Grupa nie będzie nawiązywać relacji o jakimkolwiek charakterze ze stronami, które nie zamierzają działać w ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami lub które odmawiają dostosowania swojego zachowania do wartości i zasad określonych w Kodeksie Postępowania.

Dostęp do zapisów Kodeksu Postępowania

Kierownictwo Grupy jest odpowiedzialne za rozpowszechnianie Kodeksu Postępowania wśród wszystkich pracowników Grupy na całym świecie za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji. Wszyscy pracownicy Grupy są zobowiązani do zapoznania się z zasadami Kodeksu Postępowania, zrozumienia jego treści i przestrzegania jego zasad. Aby to osiągnąć, zapewniamy pracownikom zarówno zajęcia stacjonarne, jak i w formie online, aby mogli dowiedzieć się, jak wypełniać te zobowiązania.

Kodeks Postępowania został opublikowany w odpowiednio widocznym miejscu w intranecie Grupy oraz na stronach internetowych Grupy i Spółek Operacyjnych w ich lokalnych językach. Papierowe egzemplarze Kodeksu Postępowania zostaną przekazane wszystkim obecnym i przyszłym pracownikom. Dodatkowe kopie można uzyskać w Dziale Zasobów Ludzkich.

Wszelkie zmiany i aktualizacje Kodeksu Postępowania są określane i zatwierdzane przez Zarząd Grupy PVM B.V.

Aby zapewnić właściwe zrozumienie niniejszego Kodeksu Postępowania w całej Grupie, wdrożony został program komunikacyjny, który służy udzielaniu i rozpowszechnianiu informacji na temat Kodeksu z odpowiednią częstotliwością wśród wszystkich pracowników wszystkich Spółek Operacyjnych Grupy i Działów Funkcyjnych Grupy.

Potwierdzenie zapoznania się z Kodeksem Postępowania Grupy Perfetti Van Melle i wyrażenie zgody na jego przestrzeganie

Niniejszym potwierdzamy, że zapoznaliśmy się z Kodeksem Postępowania Grupy Perfetti Van Melle i w pełni go rozumiemy. Zgadza się, że nasza organizacja/spółka, prowadząc interesy z Grupą Perfetti Van Melle lub w jej imieniu, będzie przestrzegać niniejszego Kodeksu Postępowania w kontaktach ze wszystkimi podmiotami należącymi do Grupy Perfetti Van Melle.

Podpisał(a):

Imię i nazwisko/nazwa: _____

Stanowisko/tytuł: _____

Przedsiębiorstwo/organizacja: _____

Data (dd/mm/rrrr): _____



Kodeks postępowania Grupy Perfetti Van Melle

Innowacyjne przysmaki.
Lepsza przyszłość.

Czerwiec 2024

