

KODEKS *etyczny*



Sébastien Bossard
PREZES

Nasza misja, czyli *stworzenie bezpiecznego świata żywności*, stanowi odpowiedź na wyzwanie, któremu całkowicie się poświęcamy, bezpieczeństwo żywności jest bowiem obecnie najważniejszym zagadnieniem na wszystkich etapach łańcucha żywnościowego. Misja ta i nasze cztery fundamentalne wartości – *Transparentność (Transparency)*, *Dzielenie się (Sharing)*, *Kompetencje (Proficiency)*, *Przewidywanie (Foresight)* – określają, kim jesteśmy w świecie, w którym władze i konsumenci wymagają zarówno przejrzystości, jak i zaufania. Kierują nami w naszych codziennych działaniach i decyzjach, które podejmujemy w ramach indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności. Powinny stanowić inspirację dla naszego zachowania w kontaktach z kolegami, klientami i partnerami, a także – bardziej ogólnie – w naszych relacjach ze społeczeństwem. Odzwierciedlają one etykę zawodową naszej Grupy.

Te podstawowe wartości leżą u podstaw naszego zaangażowania w społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR), którą zobowiązujemy się wspierać i promować. Podejście to wykracza poza zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, których w żadnym wypadku nie wolno naruszać.

Zapraszam do zapoznania się z kodeksem etycznym Kersia, który powstał w oparciu o to podejście. Określa ona podstawowe zasady i reguły, których należy przestrzegać, jak również standardy profesjonalnego postępowania wymagane w naszej działalności na całym świecie. Kodeks ten jest zgodny z naszą misją oraz wartościami, które nami kierują.

Niniejszy dokument skierowany jest do wszystkich pracowników Kersia na wszystkich naszych rynkach na całym świecie. Pracownicy, menedżerowie, dyrektorzy... każdy z nas musi uwzględnić go w naszej postawie i korzystać z niego, gdy tylko zaistnieje taka potrzeba. Jest on również adresowany do wszystkich partnerów, z którymi grupa buduje wszelkiego rodzaju relacje. Proszę zatem o poświęcenie mu największej uwagi.

Kodeks ten zapewnia więc ramy i wytyczne dotyczące uczciwego działania. Oczywiście nie jest on w stanie uwzględnić wszystkich sytuacji, które mogą się zdarzyć w naszym życiu, ale obejmuje szeroki zakres zagadnień.

Oprócz tego kodeks etyczny Kersia wyraża przekonanie podzielane przeze mnie osobiście i przez Comex o tym, jak istotna jest nie tylko walka z korupcją, handlem wpływami, konfliktami interesów i nieuczciwą konkurencją, ale także ochrona praw człowieka i ochrona środowiska. Grupa nieustannie stara się rozwijać swoje działania w tych trzech obszarach: żadne niezgodne z nimi zachowanie nie może być w niej tolerowane. W tym kontekście Kersia zobowiązuje się do prewencji i wykrywania zarówno zjawisk sprzecznych z prawami człowieka, jak i zagrożeń dla środowiska i przypadków korupcji.

Nieprzestrzeganie niniejszego kodeksu i jego postanowień przez pracowników podlega sankcjom, niezależnie od ryzyka prawnego.

Liczę na to, że każdy z Was będzie przestrzegał tego kodeksu i wprowadzi go w życie. Chroni on każdego, pomagając równocześnie zachowywać się wzorowo.

Przestrzeganie tego kodeksu jest warunkiem koniecznym do osiągnięcia naszego celu: bycie partnerem godnym zaufania, który zapewnia bezpieczeństwo żywności przez cały proces produkcyjny.

Sébastien Bossard

PREZES

PAŹDZIERNIK 2023

Spis treści

Do kogo skierowany jest kodeks?

Szacunek do człowieka

- Prawa człowieka
- Równość, różnorodność, brak dyskryminacji i molestowania
- Zdrowie i bezpieczeństwo ludzi
- Bezpieczeństwo pracowników
- Prawa własności intelektualnej i przemysłowej
- Ochrona prywatności i danych osobowych
- Poufność i ochrona danych przedsiębiorstwa
- Rozwój pracowników

Ochrona środowiska

- Zmniejszenie wpływu działalności grupy i jej klientów na środowisko naturalne
- Zmniejszenie ryzyka przemysłowego i środowiskowego w zakładach
- Walka ze zmianami klimatu

Uczciwe zachowanie

- Zapobieganie korupcji i handlowi wpływami
- Pomoc w refleksji
- Zapobieganie konfliktom interesów
- Uczciwa konkurencja
- Zapobieganie niszczeniu wizerunku i reputacji

W praktyce

- Zastosowanie kodeksu etycznego
- Sankcje w przypadku nieprzestrzegania kodeksu etycznego
- System ostrzegania
- Pomoc w podjęciu decyzji w razie wątpliwości



Do kogo skierowany jest kodeks?

KODEKS JEST SKIEROWANY DO:

- wszystkich pracowników i kierowników jednostek Grupy na całym świecie, niezależnie od ich statusu, stałych i tymczasowych (pełnomocnik spółki, pracownik, personel tymczasowy, stażysta itp.);
- wszystkich podmiotów należących do grupy i w odniesieniu do całej jej działalności, w stosunkach ze stronami trzecimi (podwykonawcami, dostawcami, usługodawcami zewnętrznymi, władzami, stowarzyszeniami zawodowymi itp.) i pomiędzy poszczególnymi jednostkami Grupy;
- wszystkich stron trzecich, z którymi jednostki należące do Grupy utrzymują stosunki biznesowe. Jednostki grupy w wyborze i podtrzymaniu relacji muszą kierować się faktycznym zastosowaniem zasad kodeksu przez partnerów Grupy. Grupa oczekuje, że jej partnerzy przyjmą podobne podejście, tak by zapewnić, że wszystkie jej działania będą prowadzone w sposób odpowiedzialny, pełen szacunku i bezpieczny.

Szacunek do człowieka

PRAWA CZŁOWIEKA

Grupa przestrzega praw człowieka określonych w szczególności w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz promuje je wśród swoich pracowników i wszystkich osób, z którymi utrzymuje stosunki (klientów, dostawców, partnerów itp.), postępując zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Wszystkie działania muszą być prowadzone z poszanowaniem człowieka i jego godności.

Grupa zwraca szczególną uwagę na zakaz wszelkich form pracy dzieci oraz pracy przymusowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi i co najmniej zgodnie z standardami przyjętymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), określonymi m.in. w Konwencji Nr 138 MOP dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, Konwencji Nr 182 dotyczącej najgorszych form pracy dzieci oraz Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek przestrzegać praw człowieka i dokładać starań, by ich działania nie naruszały praw innych osób. Nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka obejmują całość naszej działalności i łańcucha wartości. Wszyscy, zarówno pracownicy Grupy, jak i osoby z zewnątrz, są proszeni o zgłaszanie wszelkich znanych im przypadków naruszenia tych praw.

RÓWNOŚĆ, RÓŻNORODNOŚĆ, BRAK DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIA

Grupa stara się zapewnić swoim pracownikom środowisko pracy wspierające:

- równość na wszystkich etapach życia zawodowego (rekrutacja, wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, rozwój zawodowy, odejście z firmy itp.);
- różnorodność na wszystkich poziomach zatrudnienia, bez dyskryminacji ze względu na m.in. płeć, wiek, macierzyństwo, stan zdrowia, sytuację rodzinną, orientację seksualną, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, kolor skóry, religię lub jakiegokolwiek innej. Przywiązanie grupy Kersia do ideałów różnorodności i równych szans wyraża się w szczególności poprzez wprowadzenie Karty przeciw dyskryminacji;
- brak jakichkolwiek umyślnie nieuprzejmych lub obraźliwych zachowań i zachowań uważanych za formę molestowania psychicznego lub seksualnego;
- stosunki zawodowe oparte na solidarności i szacunku we wszystkich okolicznościach, poprzez słuchanie i uwzględnianie opinii oraz wkładu każdego pracownika;
- partycypacyjny dialog społeczny, poprzez umożliwienie porozumienia, negocjacji, konsultacji lub wymiany między pracownikami lub ich przedstawicielami a przedsiębiorstwem.



ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO LUDZI

Grupa zwraca szczególną uwagę na poszanowanie zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich.

- W celu zapewnienia doskonałej kontroli ryzyka zawodowego w działalności Grupy zostały przeprowadzone lub są w trakcie realizacji liczne działania: analiza ryzyka związanego z bezpieczeństwem, wdrażanie środków zapobiegających i poprawiających warunki pracy, podnoszenie świadomości ryzyka i zagrożeń, szkolenia w zakresie stosowania rygorystycznych standardów bezpieczeństwa. Ciągłe doskonalenie tych standardów i zarządzanie nimi są wspierane poprzez uzyskanie certyfikatu ISO 45001 – Bezpieczeństwo i higiena pracy, który jest stopniowo rozszerzany na wszystkie zakłady przemysłowe Grupy.
- Zasady bezpieczeństwa dotyczą również każdej osoby wykonującej prace na terenie jednostek Grupy. Każdy musi zwracać uwagę na własne bezpieczeństwo, bezpieczeństwo swoich kolegów i osób trzecich oraz musi zgłaszać wszelkie niebezpieczne sytuacje. Każdy ma prawo do ochrony, jeśli uważa, że znajduje się w sytuacji poważnego i bezpośredniego zagrożenia.
- Grupa świadomie zdecydowała, że nie będzie już używać niektórych produktów uznanych za zbyt niebezpieczne, nawet jeśli są one nadal dopuszczone przez niektóre władze.
- Poszanowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostało zawarte również w zobowiązaniach QHSE i CSR Grupy.

BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

Człowiek stanowi centrum działalności Kersia. Grupa stara się zapewnić pracownikom jak najlepsze warunki bezpieczeństwa w związku z ryzykiem wrogich działań na całym świecie.

- Każdy pracownik ma dostęp do narzędzia informacyjnego dotyczącego kraju, do którego podróżuje.
- Szczegółowe instrukcje dotyczące podróży są wymagane w odniesieniu do pracowników Grupy. Ich celem jest ochrona przed wszelkim ryzykiem podczas podróży.
- Grupa stworzyła odpowiednią organizację i środki umożliwiające ostrzeżenie, wsparcie i przewiezienie pracowników w razie wypadku lub zagrożenia w danym kraju.



PRAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ I PRZEMYSŁOWEJ

Prawa własności intelektualnej i przemysłowej Grupy (patenty, znaki towarowe, oprogramowanie, bazy danych lub inne, wzory i procesy) stanowią istotne aktywa Grupy, które każdy zobowiązuje się szanować.

W większości krajów ich naruszenie stanowi przestępstwo. Każda ze stron zobowiązuje się również do przestrzegania praw własności intelektualnej stron trzecich.

OCHRONA PRYWATNOŚCI I DANYCH OSOBOWYCH

Grupa zobowiązuje się do przestrzegania zasad dotyczących ochrony prywatności pracowników, poufności danych osobowych oraz do podjęcia wszelkich odpowiednich środków, zgodnie z aktualnym stanem techniki, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony takich danych.

Grupa przyjęła dwie polityki ochrony danych osobowych: jedną specjalną politykę dla pracowników i drugą dla podmiotów zewnętrznych.

POUFNOŚĆ I OCHRONA DANYCH PRZEDSIĘBIORSTWA

Każdy zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich praw i obowiązków Grupy w odniesieniu do informacji dotyczących Grupy (informacje poufne, nieujawnione informacje handlowe, know-how, tajemnice handlowe itp.), danych pracowników i klientów oraz danych osób trzecich, w szczególności

objętych tajemnicą zawodową lub zobowiązaniem do zachowania poufności.

Informacje te mogą być chronione szczególnie przepisami prawa, takimi jak przepisy dotyczące tajemnicy handlowej.

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Każdego dnia pracownicy grupy stają przed wyzwaniem ze świadczeniem usług i ekspertyzy dla klientów.

- Grupa jest przekonana, że rozwój pracowników jest istotnym czynnikiem wpływającym na wyniki przedsiębiorstw.
- Mając świadomość, że umiejętności pracowników są cennym atutem, Grupa pragnie je rozwijać poprzez szkolenia i dzielenie się doświadczeniami, ułatwiając wewnętrzną mobilność i osobiste inicjatywy. Dostępnych jest kilka inicjatyw szkoleniowych, w tym program *Committed & Different*, który ma umożliwić pracownikom rozwój kompetencji i przemianę w agentów wewnętrznej zmiany.
- Grupa jest szczególnie zaangażowana w zapewnianie warunków pracy szanujących równowagę między życiem osobistym i zawodowym. Indywidualne rozmowy pozwalają pracownikom na omówienie tych tematów. Ponadto Grupa stale dąży do tworzenia możliwości i wdrażania narzędzi umożliwiających odkrywanie potrzeb pracowników w celu ciągłego promowania ich rozwoju. W tym celu co roku realizowany jest barometr firmy (*People Survey*), który pozwala pracownikom ocenić jakość życia i dobrostanu w pracy oraz zaproponować możliwości poprawy.



Ochrona środowiska

ZMNIEJSZENIE WPŁYWU DZIAŁALNOŚCI GRUPY I JEJ KLIENTÓW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

Ochrona środowiska naturalnego jest dużym wyzwaniem dla Grupy ze względu na charakter jej działalności.

Zobowiązania Grupy w tym obszarze skupiają się wokół kilku osi, wśród których można wymienić klimat, tworzywa sztuczne i wodę:

- **Klimat:** Zmiany klimatu dotyczą nas wszystkich. Należy działać razem, by ograniczyć ich skutki. Obecnie Kersia stara się zmniejszyć wpływ działalności Grupy i swoich klientów na środowisko oraz rozwijać praktyki bardziej korzystne dla bioróżnorodności.
- **Tworzywa sztuczne:** Grupa pracuje nad odzyskiwaniem i ponownym stosowaniem po umyciu albo całkowitym przetwarzaniem opakowań z tworzyw sztucznych, które stanowią dla nas najistotniejsze źródło odpadów.
- **Woda:** Wewnętrznie Kersia ogranicza zużycie wody, poddając recyklingowi zużytą wodę i wykorzystując ją ponownie w procesach produkcyjnych. Na zewnątrz Grupa obniża zapotrzebowanie klientów na wodę, oferując środki czyszczące i dezynfekujące ograniczające pobieranie wody, w szczególności poprzez rozwój produktów niewymagających splukiwania.

W tym kontekście Grupa pragnie rozwijać system gospodarki o obiegu zamkniętym.

Ochrona środowiska została uwzględniona w zobowiązaniach QHSE i CSR Grupy, a także stanowi przedmiot odrębnych polityk. W związku z tym Kersia dąży do coraz większej innowacyjności, aby poprawiać lub utrzymywać skuteczność produktów, a jednocześnie ograniczać ich wpływ na środowisko. Jednym z alternatywnych rozwiązań, którym poświęca się najwięcej uwagi, są biotechnologie.

W celu ograniczenia bezpośredniego i pośredniego wpływu swojej działalności na środowisko, globalne ocieplenie i różnorodność biologiczną Grupa wdraża środki mające na celu:

- walkę z wszelkimi formami zanieczyszczenia wody, gleby i powietrza;
- sortowanie, ograniczenie ilości, ponowne wykorzystanie i recykling odpadów;
- projekty wewnętrzne i usługi dla klientów mające na celu ograniczenie pobierania i wykorzystywania zasobów (wody, energii, surowców itp.) oraz ograniczenie ilości odpadów trafiających do środowiska, tak by promować zrównoważoną i odpowiedzialną konsumpcję;
- projekty z zakresu zielonej chemii (Green Alliance), poprzez które Grupa ustala roczne cele i wskaźniki w zakresie nadzoru wyników w tym zakresie;
- podnoszenie świadomości pracowników i klientów w zakresie ochrony środowiska.

ZMNIEJSZENIE RYZYKA PRZEMYSŁOWEGO I ŚRODOWISKOWEGO W ZAKŁADACH

Oprócz spełniania wymogów prawnych, oceny ryzyka środowiskowego i wdrażania środków kontroli w celu jego ograniczenia Grupa stale dąży do poprawy wyników w tym obszarze. Środki zarządzania ryzykiem wymagane przepisami oraz uzyskaniem certyfikatów ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 stanowią silne gwarancje kontroli ryzyka. Są one wprowadzane we wszystkich zakładach Grupy poprzez cel potrójnej certyfikacji.

Wdrażane są również dodatkowe środki mające na celu zapewnienie ochrony obszarów, na których Grupa prowadzi działalność (np. zakłady Seveso, wewnętrzne plany operacyjne, plany zarządzania ryzykiem i sytuacjami kryzysowymi itp., ocena wpływu na bioróżnorodność, systemy uzdatniania wody, zakłady przetwarzania odpadów itp.).

Grupa nieustannie dokonuje inwestycji w celu sprostania wymaganiom, jakie przed sobą postawiła w tym obszarze.

WALKA ZE ZMIANAMI KLIMATU

Kersia przyczynia się do ograniczenia ocieplenia klimatu do wartości netto poniżej 2°C względem epoki przedprzemysłowej i zobowiązuje się kontynuować starania o ograniczenie ocieplenia do 1,5°C.

W planie działań na rzecz klimatu określono strategię niskoemisyjną, która ma się przyczynić do osiągnięcia celów Porozumienia Paryskiego, a zobowiązanie Grupy w ramach inicjatywy Science-Based Target (SBTi) wyznacza ambitne cele redukcji emisji poprzez sześć głównych orientacji strategicznych:

- Transformacja naszego modelu biznesowego
- Ograniczenie zużycia energii z paliw kopalnych i efektywność energetyczna
- Transformacja naszej oferty produktowej
- Racjonalizacja logistyki
- Promowanie przejścia na model niskoemisyjny
- Wskaźniki efektywności dotyczące klimatu do celów zarządzania

Oprócz aspektów związanych ściśle ze środowiskiem Grupa przywiązuje również szczególną wagę do innych kwestii, takich jak dobrostan zwierząt czy możliwość śledzenia pochodzenia surowców.



Uczciwe zachowanie

ZAPOBIEGANIE KORUPCJI I HANDLOWI WPŁYWAMI

Korupcja¹ i handel wpływami² we wszelkich formach są nieetyczne i zakazane przez wiele międzynarodowych konwencji i prawo większości krajów³.

Grupa jest przekonana, że etyka to wektor zaufania i sukcesu w biznesie, w związku z czym zdecydowanie przestrzega tych zasad i formalnie zakazuje wszelkich form korupcji:

ŁAPÓWKI I UKRYTE PROWIZJE:

Prezenty, podróże, wystawne posiłki, rozrywka, ukryte sumy pieniędzy lub jakiegokolwiek inne korzyści oferowane lub przyjmowane bezpośrednio lub pośrednio, w zamian za uzyskanie zamówienia lub przewagi konkurencyjnej są uważane za łapówki lub ukryte prowizje i surowo zabronione, jeśli ich wartość jest wyższa niż symboliczna lub mogą mieć wpływ na relacje biznesowe lub podejmowanie decyzji. Jakiegokolwiek prezent, zaproszenie, rozrywka, suma pieniędzy

lub korzyści jakiegokolwiek rodzaju muszą być oferowane lub przyjmowane w sposób całkowicie przejrzysty w stosunku do współpracowników i przełożonego.

Ten temat został omówiony bardziej szczegółowo w polityce dotyczącej prezentów i zaproszeń, która ma służyć pomocą pracownikom postawionym w tego rodzaju sytuacjach i w ten sposób lepiej zapobiegać naruszeniom zasad.

1 – Korupcja to czynność polegająca na przyjmowaniu lub zabieganiu o darowiznę w celu wykonania lub powstrzymania się od wykonania czynności w zakresie swoich obowiązków.

2 – Handel wpływami to czynność polegająca na przyjmowaniu lub zabieganiu o darowiznę w celu nadużycia wpływu na osobę trzecią, by skłonić ją do podjęcia korzystnej decyzji.

• 3 – Np.: • Francja: Sapin 2 2016-1691;

• UK: The UK Bribery Act 2011

• USA: The Foreign Corrupt Practices Act 1977/1988

• Chiny: The Criminal Law of the People's Republic 2015; UN: Global Compact 2004

LICENCJE, ZEZWOLENIA, UPOWAŻNIENIA:

Nie można bezpośrednio lub pośrednio oferować lub przyjmować jakiegokolwiek pieniędzy lub korzyści w zamian za szczególne zezwolenie.

Przykłady sytuacji:

- uzyskiwanie pozwolenia na dopuszczenie do obrotu naszych produktów;
- utworzenie jednostki prawnej;
- produkcja, import, transport lub dostawa niektórych produktów i usług;
- budowa i prowadzenie zakładu produkcyjnego;
- zatrudnianie miejscowych lub zagranicznych pracowników lub zapewnienie, by zagraniczni pracownicy firmy mieszkali i pracowali w kraju itd.

DROBNE GRATYFIKACJE:

Zakazane są również drobne płatności dokonywane w celu zagwarantowania lub przyspieszenia wykonania rutynowych lub niezbędnych czynności, do których płatnik jest uprawniony.

Przykłady sytuacji:

- uzyskanie odprawy celnej towarów;
- wniosek o wejście do urzędu imigracyjnego;
- w niektórych krajach zezwolenie dla pojazdów, towarów lub pracowników firmy na korzystanie z określonej trasy lub przejście przez punkt kontrolny;
- w niektórych krajach wdrożenie konkretnych środków bezpieczeństwa dla pracowników.

MECENATEM, SPONSORINGIEM, LOBBYINGIEM

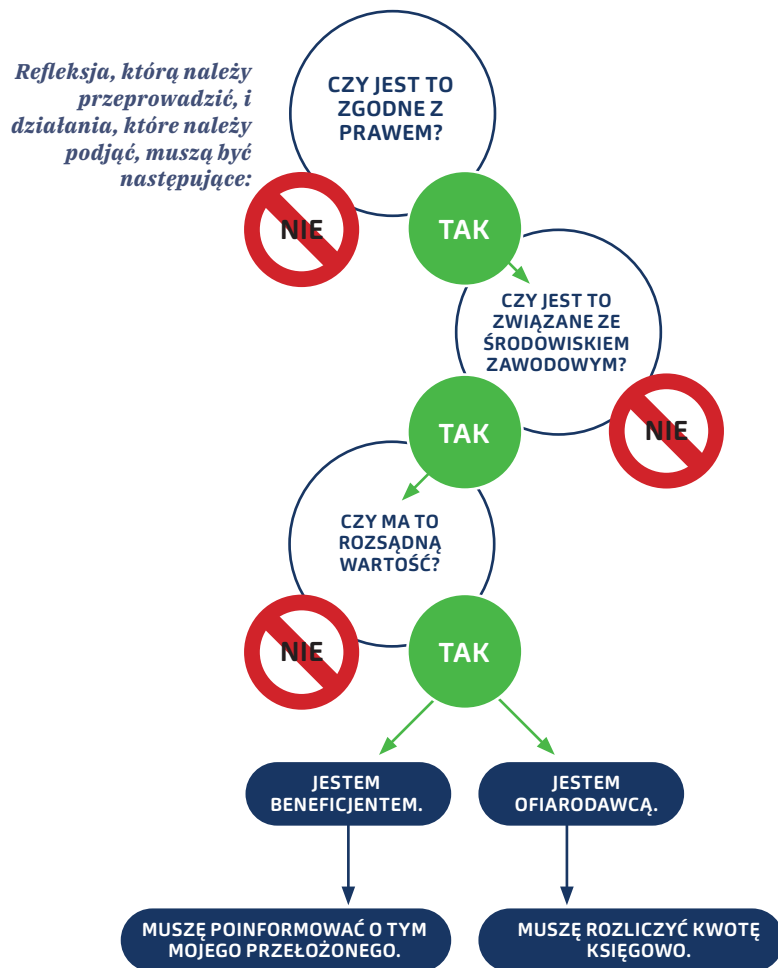
Pamiętaj, łapówka lub ukryta prowizja może także kryć się za:

- pewne działania lobbingowe;
- mecenat, sponsoring i wspieranie organizacji charytatywnych;
- sponsorowanie wydarzeń i konferencji, w których uczestniczą lub które są organizowane przez jednostki rządowe lub urzędników;
- dotacje na rzecz miejscowej ludności lub środowiska;
- wpłata pieniędzy na rzecz partii politycznej.

Zakazane jest jakiegokolwiek wspieranie korupcji czynnej (*proponowanie korzyści*) i biernej (*przyjmowanie korzyści*).

Pomoc w refleksji

Jeżeli pracownik znajduje się pod presją lub naciskiem osób trzecich, musi poinformować o tym swoich przełożonych w celu uzyskania porady dotyczącej właściwego sposobu postępowania.



ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Grupa zabezpiecza się przed sytuacjami rzeczywistego, potencjalnego lub pozornego konfliktu interesów, tj. przed sytuacjami, które mogą mieć wpływ na niezależne, bezstronne i obiektywne prowadzenie działalności przez Grupę lub jednego z jej pracowników. Sytuacja taka musi być omawiana z zachowaniem pełnej przejrzystości, tak aby możliwe było wdrożenie odpowiednich środków.

UCZCIWA KONKURENCJA

Grupa od dawna angażuje się w promowanie wolnej i uczciwej konkurencji w oparciu o następujące praktyki:

- nigdy nie dążyć do uzyskania przewagi konkurencyjnej poprzez nielegalne lub nieuczciwe praktyki (praktyki antykonkurencyjne, takie jak ustalanie cen, dumping, oczernianie konkurencji lub udostępnianie informacji strategicznych itp.);
- zawsze postępować uczciwie w relacjach z klientami, dostawcami i/lub dystrybutorami, a także wobec konkurencji.

ZAPOBIEGANIE NISZCZENIU WIZERUNKU I REPUTACJI

Wizerunek i reputacja Grupy to istotne elementy jej zdolności do rozwoju i atrakcyjności.

Każdy musi dbać o wizerunek i reputację grupy. Ogólnie rzecz biorąc, zachowanie każdego z nas musi być pełne szacunku wobec klientów, partnerów i firmy.

Zachowanie interesariuszy to jeden z czynników wpływających na wizerunek grupy i dobre relacje.

Udział w sieciach społecznościowych, forach dyskusyjnych, komunikatorach, blogach, stronach internetowych w imieniu Grupy lub przesyłanie treści, które mogą pociągać za sobą odpowiedzialność cywilną lub karną Grupy, są zabronione bez uprzedniej zgody Grupy. W każdym razie niezbędna jest wzmoczona czujność ze strony wszystkich, szczególnie w oświadczeniach składanych w imieniu Grupy i/lub dotyczących Grupy.

Ważne jest, by Grupa utrzymywała relacje z kontrahentami, którzy dzielają jej wartości i zobowiązania. Dlatego też Kersia stopniowo weryfikuje w szczególności to, czy jej klienci i dostawcy postępują zgodnie z wartościami etycznymi wymienionymi w tym kodeksie.

Również Karta dotycząca dostawców umożliwia porozumienie w obszarze dobrych praktyk i zobowiązań każdej ze stron oraz podnosi świadomość dostawców na temat konieczności odpowiedzialnego postępowania, co w konsekwencji przyczynia się do budowania dobrej reputacji Grupy.

W praktyce

ZASTOSOWANIE KODEKSU ETYCZNEGO

Kodeks etyczny nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na każde pytanie natury etycznej, które może pojawić się w trakcie naszej działalności. Wyjaśnia on podstawowe zasady i reguły, które powinny regulować decyzje i zachowanie każdego z nas. Liczymy na Twój osąd, zdrowy rozsądek i poczucie odpowiedzialności, dzięki którym zrozumiesz różne sytuacje, które mogą się pojawić, i podejmiesz odpowiednie decyzje, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym kodeksie etycznym.

W tej perspektywie menedżerowie muszą przyjąć następujące zachowania:

- Przede wszystkim dawać przykład, tak by nie było żadnych wątpliwości co do gotowości Grupy i kierownictwa do przestrzegania wartości wyrażonych w niniejszym kodeksie etycznym;
- Podnosić świadomość wśród zespołów i zapewniać zgodność z zasadami niniejszego kodeksu etycznego;
- Starać się stworzyć klimat sprzyjający otwartej, uczciwej i pełnej szacunku wymianie, która pozwoli zespołom na swobodne wypowiedzianie się i dzielenie się swoimi obawami;
- Szybko i skutecznie reagować na obawy wyrażone przez zespoły, z uprzejmością i życzliwością;
- Informować kompetentne osoby o każdym znanym sobie sporze.

Ogólnie rzecz biorąc, zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami nigdy nie może być narażona na szwank.

SANKCJE W PRZYPADKU NIEPRZESTRZEGANIA KODEKSU ETYCZNEGO

Nieprzestrzeżenie wszystkich lub części zasad i reguł określonych w niniejszym kodeksie etycznym może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi i/lub postępowaniem sądowym.

Środki dyscyplinarne będą miały zastosowanie również do osób dopuszczających się przestępstw.

SYSTEM OSTRZEGANIA

Wewnętrzny system ostrzegania stworzony w celu gromadzenia zgłoszeń o postępowaniu lub sytuacji sprzecznych z niniejszym kodeksem etycznym jest dostępny pod adresem: <https://report.whistleb.com/pl/kersia-group-ethic> Jeśli strona intranetowa jest niedostępna, skontaktuj się z działem prawnym Grupy.

Pracownicy Grupy mogą również dokonać zgłoszenia u bezpośredniego przełożonego, pracownika działu zasobów ludzkich, przedstawiciela pracowników i ogólnie u każdego współpracownika, przy czym żadna z tych ścieżek nie ma pierwszeństwa.

Komisja Etyczna

Wszystkie zgłoszenia będzie przyjmować Komisja Etyczna, która następnie dokona ich analizy. W skład Komisji Etycznej wchodzi Prezes Grupy, Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich oraz Dyrektorka Działu Prawnego i Zgodności. Uwaga: jeśli zgłoszenie dotyczy członka Komisji Etycznej, członka Comex, Prezesa Grupy lub przedstawiciela prawnego filii, uruchamiana jest specjalna procedura rozpatrywania zgłoszenia.

Pomoc w podjęciu decyzji w razie wątpliwości

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących sposobu stosowania kodeksu etycznego lub jego interpretacji, prosimy o kontakt z bezpośrednim przełożonym lub przedstawicielem działu prawnego i zgodności Grupy.

Nie czujesz się do końca pewnie? Zadaż sobie najpierw następujące pytania:

CZY JEST TO ZGODNE Z PRAWEM?

CZY JEST TO ZGODNE Z KODEKSEM ETYCZNYM I ZASADAMI WEWNĘTRZNYMI?

CZY DOKŁADNIE WIEM, JAKIE JEST RYZYKO?

CZY MÓGŁBYM SPOKOJNIE POROZMAWIAĆ O TYM Z OSOBĄ TRZECIĄ?

CZY JESTEM PEWIEN, ŻE MOJE DECYZJE NIE PODWAŻĄ ZAUFANIA OSÓB TRZECICH?

Odpowiedź NIE na jedno z pytań

Nie podejmuj działań i poproś o opinię przełożonego, kierownika lub dział prawny i zgodności Grupy.

*Etyczne działanie to poszanowanie tych,
z którymi pracujemy, by stworzyć
trwałe relacje.*



Société par Actions Simplifiée

55 Boulevard Jules Verger - 35803 DINARD

RCS SAINT MALO 814 913 869

www.kersia-group.com