



Környezeti, szociális és vállalatirányítási szabályzat

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	4
1.1. Háttér.....	4
1.2. Cél.....	5
1.3. Hatály.....	7
1.4. Küldetésnyilatkozat.....	7
2. A megfelelőség általános területei	7
2.1. Bűncselekmények	7
2.2. Megvesztegetés- és korrupcióellenesség	8
2.3. Csalás elleni politika	8
2.4. A pénzmosás elleni küzdelem.....	9
2.5. Politikai szerepvállalás és kormányzati ügyek.....	9
2.6. Ajándékok és reprezentációs juttatások (vendéglátás).....	10
2.7. Vevőkapcsolatok.....	11
2.8. Vállalati tulajdon.....	11
2.9. Szellemi tulajdonjog és egyéb védett információk	11
2.10. Média, közösségi média és kommunikáció.....	12
2.11. Személyes adatok és információk védelme, adatok sértetlensége	12
2.12. Elektronikus rendszerek (e-mail- és internet használati szabályzat).....	13
2.13. Emberi méltóság és zaklatás	13
2.14. Diszkrimináció-ellenesség	14
2.15. Gyermek- és kényszermunka	14
2.16. Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog.....	15
2.17. Beszállítók és üzleti partnerek	15
2.18. Összeférhetetlenség.....	15
2.19. Versenytilások / Monopólium-ellenes irányelvek.....	16
2.20. Jelentés	16
2.21. Minden munkavállalóra vonatkozó jelentési kötelezettségek.....	16
2.22. Visszaélések bejelentése	16
3. Környezet.....	16
4. Csapat	17
4.1. Munkaidő	17
4.2. Bérezés.....	17
4.3. Foglalkoztatás	17



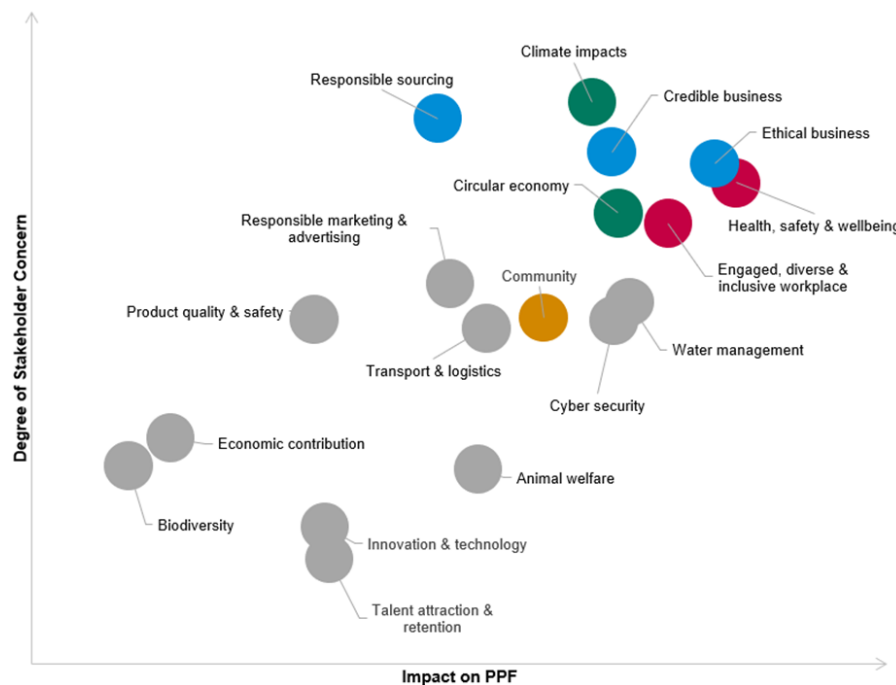
4.4.	Modern rabszolgaság	17
4.5.	Egészség- és balesetvédelem	18
4.6.	Képzés és kommunikáció	18
4.6.1	Minden munkavállalót érintő képzések	18
4.7.	Irányítás.....	18
4.7.1	Szerep- és felelősségi körök.....	18
5.	Társadalom.....	20
5.1.	Közösségi támogatás.....	20
5.2.	Vállalati társadalmi felelősségvállalás	20
5.3.	Termékintegritás	20
5.4.	Csomagolóanyagok.....	20
5.5.	International Featured Standard (IFS)	21
5.6.	BRC Global Standard for Food Safety (élelmiszer-előállítók számára előírt követelmények).....	21
5.7.	Belső kommunikáció az élelmiszerbiztonság érdekében.....	21
6.	Jóváhagyás, felülvizsgálati időszak és ellenőrzés	21
	Felülvizsgálatokra és szabályzati frissítésekre vonatkozó adatok	23

1. Bevezetés

1.1. Háttér

Jelen Környezeti, szociális és vállalatirányítási szabályzat (a továbbiakban: **Szabályzat**) célja, hogy meghatározza azokat az etikai normákat, megfelelőségi követelményeket, szabványokat és eljárásokat, amelyeket a PPF Cégcsoporthoz tartozó valamennyi vállalat, továbbá mindazon vállalatok, amelyekben a PPF-nek többségi tulajdona, többségi szavazati joga, közvetlen vagy közvetett befolyása (a továbbiakban: **PPF cégek vagy PPF**) van, alapvető fontosságúnak tart a sikeres és megfelelő működéshez a PPF cégein kívül és belül egyaránt.

2022-ben kollégáinkkal az egész vállalaton belül együttműködve kidolgoztuk és elindítottuk PETS elnevezésű fenntarthatósági stratégiánkat. Arra törekedtünk, hogy a stratégia magába foglalja a legsürgetőbb fenntarthatósági kérdéseinket, miközben összhangban áll azzal, akik vagyunk, mint vállalat, innen a „PETS” betűszó (Performance, Environment, Team, and Society – Teljesítmény, Környezet, Csapat és Társadalom). A stratégiának négy pillére van, amelyek a következők: Teljesítmény, Környezet, Csapat és Társadalom. Minden pillérnek megvannak a saját kiemelt stratégiai területei, amelyek megfelelnek a vállalatunk és az érdekelt felek számára leglényegesebb témáknak. A stratégia az első lényegességi vizsgálatunkon alapul, amely biztosította, hogy azokra a témákra összpontosítsunk, amelyek a legfontosabb kockázatokat és lehetőségeket jelentik a számunkra. A lényegességi vizsgálat külső és belső érdekelt felek, valamint a kulcsfontosságú külső források hozzájárulásával készült. A végső értékelés a lényeges fenntarthatósági kérdések PPF-re gyakorolt lehetséges hatását és az érdekelt fél aggodalmának szintjét vizsgálja. Az alábbi mátrix a végleges mátrixunk egyszerűsített változata, amely közel 700 érdekelt fél véleményét tartalmazza, és amelyre 2022 elején kértük a Fenntarthatósági Irányítóbizottság jóváhagyását.



Jelen dokumentum magában foglalja azokat az intézkedéseket is, amelyek biztosítják, hogy a PPF az előírásoknak és a jogi kötelezettségeknek megfeleljen, beleértve a képzési, kommunikációs és jelentéstételi követelményeket is.

A Szabályzat az alapvető emberi jogok, valamint a feddhetetlenség, tisztesség, bizalom, egymás iránti tisztelet, emberiség, elfogadás és felelősség etikai elveinek alapulvételével lettek kidolgozva. A PPF célja az, hogy a vállalati felelősséget minden érintett fél számára szabályozza. A PPF cégek elvárása az érintett felekkel szemben az, hogy megfeleljenek a jelen Szabályzatban található rendelkezéseknek és ezek alapján járjanak el, segítsék az etikai problémák feltárását és kezelését és támogassák az etikai normák megsértésének jelentéstételi folyamatát.

A PPF zéró toleranciát alkalmaz a bűncselekményekkel szemben, üzletmenetét és cégkultúráját tekintve magas etikai normákat követ. A PPF vállalja, hogy olyan eljárásokat alkalmaz, amelyek megfelelnek a törvényi előírásoknak és kerül minden olyan utasítást, amelyek a leányvállalatok büntetőjogi felelősségének megállapításához vezethetnek. A PPF emellett vállalja, hogy törekszik a Szabályzat alapelveinek és más kulcsfontosságú szabályoknak a népszerűsítésére még azoknál a vállalatoknál is, amelyekben nincs érdekeltsége vagy befolyása, lehetővé téve ezáltal az ellenőrzést és irányítást.

Jelen Szabályzat és a vonatkozó eljárások célja a vállalati és etikai normák érthető meghatározása és annak biztosítása, hogy a munkavállalók azokat megértsék, és hogy ezen normák teljesítése mérhető legyen.

A Szabályzat kapcsán az alábbiakat is hangsúlyoznunk kell:

- A Szabályzat nem rendelkezik és nem nyújt útmutatást minden lehetséges esettel kapcsolatban és nem fednek le minden témát teljes részletességgel. Amennyiben az érintett felek számára kérdéses egy adott eset elbírálása, gyakorlati útmutatást kell keresniük.
- A PPF-re vonatkozó törvények és/vagy más előírások követelményeket határoznak meg a Szabályzat által meghatározott egyes témákkal kapcsolatban és szabályozzák azokat. Ennek megfelelően fontos és elvárt az, hogy az érintett felek tisztában legyenek a szabályokkal és megfelelően járjanak el.
- Jelen Szabályzat pusztán elolvasása nem helyettesíti a szabályok betartását;
- A Szabályzat nem feltétlenül tartalmaz minden szabályt, ami valamennyi típusú magatartásra vonatkozik. Amennyiben a törvények lehetővé teszik, hogy egyes eseteket másként szabályozzanak és amennyiben ezekben az esetekben a Szabályzat másként rendelkezik, úgy a Szabályzat rendelkezései az irányadóak. A Szabályzat alkalmazása alól kivételt jelent az – különösen akkor, ha a kérdéses esetben a Szabályzat szigorúbb előírásokat tartalmaz a törvényeknél –, hogy a munkavállalóra nézve mindig a legkedvezőbb előírást kell figyelembe venni a döntő szabályozás alkalmazásakor. Amennyiben a Szabályzat és az előírások különböző megközelítéséből fakadóan bármilyen kétség merül fel bizonyos cselekmények szabályozásával kapcsolatban, a döntéshozatal vagy eljárás előtt minden esetben útmutatást kell kérni.

1.2. Cél

Jelen Szabályzat elsődleges célja az, hogy a működés során biztosítsa az etikus, átlátható és a jogszabályoknak megfelelő üzletmenetet és személyek közötti tevékenységeket, valamint hogy csökkentse a PPF cégek vállalati felelősségének kockázatát. Ezen elsődleges cél támogatása érdekében a Szabályzat áttekintést ad a megfelelőségi területekről és programokról annak érdekében, hogy megerősítse és alapvetően hangsúlyozza a PPF-nél meglévő ellenőrzési és megelőző intézkedések fontosságát és új intézkedéseket vezet be azzal a céllal, hogy hatékonyan előzzék meg a PPF munkavállalóinak vagy beszállítóinak bármely jogszabályba ütköző vagy etikátlan magatartását.

A PPF elsősorban állategészségügyi hatóságok ellenőrzése alatt áll, továbbá önkéntes jelleggel teljes mértékben betartja az IFS szabványokat, továbbá minden gyár megfelelősége igazolt az éves auditok által. Ezen felül széleskörű iparág-specifikus jogi követelményeknek és szabványoknak kell megfelelnie, továbbá olyan általános követelményeknek, melyek minden kereskedelmi tevékenységre vonatkoznak.

A PPF vezetősége határozottan elkötelezett a Szabályzat végrehajtása és fenntartása mellett. A PPF munkavállalói kötelesek minimalizálni a kockázatokat, melyek a PPF-et érintik. E tekintetben különösen ügyelniük kell arra, hogy viselkedésükkel és cselekedeteikkel ne sértsék a PPF jogos érdekeit, pozícióját és jó hírnevét. Minden munkavállaló feltétel nélkül köteles betartani a jogszabályokat és a PPF belső szabályzatát. Egyetlen munkavállaló sem tanúsíthat olyan magatartást, amely sértené a PPF, valamint a PPF részvényeseinek, munkavállalóinak és üzleti partnereinek érdekeit.

A Szabályzat bizonyos részei és az azokban tárgyalt témák nagyobb jelentőséggel bírnak egyes üzleti szegmensek, funkciók és szervezeti egységek számára, mint mások. Ugyanakkor hangsúlyoznunk kell, hogy bármely etikai norma akár egyetlen személy általi megszegése is kárt tehet a PPF cégek jó hírnevében, melyet kitartó munka eredményeként érték el, és kockáztathatja a feljükk tanúsított általános bizalmat. Ennélfogva minden érintettől elvárt az, hogy a kötelezettségeikkel tisztában legyenek és a Szabályzatnak megfelelően járjanak el.

A Szabályzat annak érdekében került elfogadásra, hogy ösztönözze az etikus magatartást támogató szervezeti kultúrát és együttműködést szervezeti kultúrát a PPF cégein kívül és belül egyaránt, továbbá:

- Keretrendszer adjanak a PPF vezetőségének és munkavállalóinak és ezáltal biztosítsák a szabályozási és jogi kötelezettségeknek való folyamatos megfelelést;
- Minimalizálják a PPF anyagi és pénzügyi vesztesége vagy jó hírnevének sérülése kockázatát, mely a szabályozási és jogi kötelezettségeknek való megfelelés esetleges mulasztásából fakad, s melyet a beszállítók esetében szerződéssel, kikötésekkel és ha szükséges, ellenőrzésekkel kezeljenek;
- Biztosítsák a PPF megfelelőséggel kapcsolatos intézkedéseinek kellő stabilitását, arányosságát, eredményességét és hatékonyságát;
- Biztosítsák, hogy a PPF megfeleléssel kapcsolatos megállapodásait legalább évente felülvizsgálják annak érdekében, hogy azok céljuknak továbbra is megfeleljenek;
- Nyílt és átlátható módon kezeljék a kapcsolatot a helyi szabályozó hatóságokkal és megfelelő módon tájékoztassák őket minden olyan üzleti tevékenységgel kapcsolatos tényről, melyekről a szabályozó hatóságok értelemszerűen tájékoztatást várnak. Ez vonatkozik a szabályozott és szabályozatlan tevékenységekre és adott esetben csoportunk más jogi személyének tevékenységére is.



1.3. Hatály

Jelen Szabályzat a PPF cégeinek minden munkavállalójára, érintett feleire és üzleti funkcióira érvényesek.

A Szabályzat minden munkavállalót és minden olyan természetes személyt kötelez, akik a Vezetőség tagjai, ügyvezető igazgatók vagy speciális törvények alapján bármilyen más minőségben felhatalmazásuk van arra, hogy üzleti tevékenységet folytassanak egyénileg és függetlenül vagy együttesen és csoportosan, továbbá akik munkavállalói a PPF cégeinek vagy azokban a cégekben dolgoznak, ahol a Szabályzatot elfogadták, ahol azok hatályban vannak és a munkaviszonyok egyik belső szabályzataként alkalmazandóak.

A PPF Cégcsoport Vezetősége teljeskörű felelősséggel tartozik a végrehajtásért, a Szabályzat aktualizálásáért és folyamatos ellenőrzéséért. A HR és jogi igazgató felel az eszközpolitika, kommunikáció és képzések teljeskörű koordinációjáért.

1.4. Küldetésnyilatkozat

A PPF Cégcsoport fenntartás nélkül elkötelezett a megfelelés mellett, ezért bárhol is működik, minden üzleti tevékenységét és kapcsolatát szakszerűen, tisztességesen, törvényesen és feddhetetlenséggel kezeli. Hiszünk abban, hogy a sikeres üzleti ügyeknek jogszerűeknek, etikusoknak és felelősségteljeseknek kell lenniük. Küldetésünk egyrészt az, hogy mi legyünk a legsikeresebb állateledelgyártó cég Európában mind növekedés, mind profit, mind pedig munkavállalói élmény szempontjából, ugyanakkor a legjobb ár-érték arány mellett kiváló szolgáltatási szintet és kategóriamenedzsmentet kínálunk partnereink számára. Másrészt, küldetésünk az, hogy ezeket a célokat úgy érjük el, hogy közben szigorúan betartjuk a nemzetközi etikai normákat és megfelelési követelményeket, szabványokat és eljárásokat, amint az a jelen Szabályzatban bemutatásra kerül.

2. A megfelelés általános területei

2.1. Bűncselekmények

Szándékos bűncselekmény elkövetése esetén jogi személy ellen a hatályos törvények szerint jogi szankciók alkalmazhatók akkor, ha a bűncselekmény célja vagy eredménye az, hogy a jogi személy pénzügyi előnyökhöz jut, amennyiben a bűncselekmény elkövetője:

- a felügyeleti szerv vezető tisztségviselője vagy annak bármely tagja, munkavállalója, tisztségviselője vagy vezetője, aki megfelelő felhatalmazással rendelkezik a jogi személy képviselőre vagy a szervezet tevékenységi körében a jogi személyt képviseli;
- a jogi személy tevékenységi körében a jogi személy tagja vagy munkavállalója és ha a vezető tisztségviselő, a vezető vagy a felügyeleti szerv vezetői vagy felügyeleti kötelességeinek teljesítése megakadályozhatta volna a bűncselekmény elkövetését.

A PPF elkötelezetten igyekszik mindent megtenni az ilyen bűncselekmények elkerülése érdekében és ugyanezt a hozzáállást és törekvést várja el minden munkavállalójától. A PPF-et értesítenie kell bármely eladójának vagy beszállítójának – mint harmadik félnek –, ha tevékenységi körében büntetőeljárás indul.



2.2. Megvesztegetés- és korrupcióellenesség

Üzleti tevékenysége során a PPF jóhiszeműen és tisztességesen jár el, minden ország vonatkozó előírásait betartja, amelyekben üzleti tevékenységet folytat és csak megengedhető üzleti gyakorlatokat alkalmaz. A PPF elkötelezett amellett, hogy a kormányzati és a helyi hatóságokkal való viszonyában jó vállalati állampolgárként viselkedjen. A PPF minden adót megfizet és ragaszkodik az átláthatósághoz minden pénzügyi tranzakcióját illetően.

A PPF minden munkavállalója (beleértve a kihelyezett, kölcsönzött és részmunkaidős munkavállalókat, gyakornokokat stb. – összefoglaló néven Munkavállalók) számára tiltja, hogy megvesztegetéssel vagy annak elfogadásával bármilyen irányadó hazai vagy külföldi törvényt vagy rendeletet megsértse.

A Munkavállalók nem kérhetik, hogy a PPF partnerei – többek között az eladói és más üzleti partnerei – vendéglátást nyújtsanak részükre a PPF-nél vállalt feladataikhoz kapcsolódóan. Továbbá nem fogadhatnak el olyan vendéglátást vagy más egyéb juttatást, ami a társadalmilag elfogadott szokásoktól vagy normáktól eltér.

A PPF Munkavállalói kiemelten nem tehetik meg az alábbiakat:

- nem végezhetnek vagy engedélyezhetnek szabálytalan vagy indokolatlan kifizetéseket helyi vagy külföldi kormányzati tisztségviselő vagy más kapcsolódó személy vagy jogi személy részére;
- nem kísérelhetik meg, hogy jogellenes cselekményre vegyék rá a helyi vagy külföldi kormányzati vagy más tisztségviselőt;
- nem ajánlhatnak vagy fogadhatnak el pénzt (vagy bármilyen más anyagi javakat, mint pl. ajándékokat), jutalékot üzletszerzés vagy szerződések megnyerése kapcsán;
- nem tehetnek semmi olyat, ami elősegíti, hogy mások ezen szabályokat megszegjék;
- nem vezethetik félre a rendőrség tisztviselőit, más kormányzati tisztségviselőket, köztisztviselőket vagy a szabályozó szervezeteket. Semmilyen módon nem kísérelhetik meg megakadályozni az arra jogosult kormányzati vagy szabályozó szervezetek számára az információk, adatok, bizonyítékok vagy nyilvántartások begyűjtését;
- nem titkolhatnak el, nem másíthatnak meg vagy nem semmisíthetnek meg dokumentumokat, információkat vagy nyilvántartásokat, amelyek nyomozás vagy vizsgálat tárgyát képezik;
- nem kísérelhetik meg más munkavállalókat megakadályozni abban, hogy pontos információkat adjanak.

Mind a korrupció, mind a megvesztegetés az etikai normák rendkívül súlyos megsértésének számít.

2.3. Csalás elleni politika

A csalás olyan szándékos tett vagy gyakorlat, amelynek célja, hogy megtévesztéssel tisztességtelen vagy törvénytelen haszonszerzést követhessenek el.

A PPF elkötelezett abban, hogy a zéró tolerancia elve alapján közelítsen meg bármilyen csalást, amelyet a PPF cégei ellen követnek el. Ide tartozik az élelmiszeripari csalás kategóriája is. A PPF minden csalást nagyon komolyan vesz és ilyen esetben megfelelő intézkedéseket fog tenni a törvény által előírt mértékben.

A munkavállalókat figyelmeztetni kell a lehetségesen előforduló csalási tevékenységekre a PPF működésének minden területén, különös tekintettel azokra a tevékenységekre, amelyek a munkavállalók a saját felelősségi köreihez kapcsolódnak. A munkavállalóknak jelenteniük kell a csalások gyanúját a Megfelelőségi illetékesnek a megfelelőségi ügyek számára létrehozott e-mailcímrre történő üzenet elküldésével (compliance@ppfeurope.com).

A vezetés elkötelezett abban, hogy a csalásokat felderítse és megakadályozza, fenntartsa a vállalat belső kontrollrendszereit, felismerje a lehetséges veszélyeket és fokozott éberséget tartson fenn a csalásokkal és minden csalás gyanújának bejelentésével kapcsolatban.

2.4. A pénzmosás elleni küzdelem

A PPF elkötelezett amellett, hogy a legmagasabb etikai normák szerint végezze üzleti tevékenységét, és ezen belül különösen elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy megfeleljünk a pénzmosással és a terrorizmus finanszírozásával szembeni küzdelmet célzó valamennyi alkalmazandó jogszabálynak és rendeletnek.

A pénzmosás az a folyamat, amely során bűncselekményből – például terrorizmus, kábítószer-kereskedelem, adóelkerülés, emberkereskedelem, csalás – származó pénzt szabályos vállalkozásokon keresztül mossák át, hogy elrejtse bűnös eredetüket.

Emiatt a PPF csak olyan ügyfelekkel, beszállítókkal és üzleti partnerekkel folytat üzleti tevékenységet, akik szabályszerűen működnek, és akiknek a pénzeszközei törvényes forrásból származnak.

Ezen túlmenően a PPF egyik munkavállalója sem vehet részt semmilyen olyan tranzakcióban, amelyről tudja vagy feltételezi, hogy bűncselekményhez kapcsolódhat, illetve nem keveredhet egyéb módon közvetlenül vagy közvetetten semmilyen pénzmosáshoz kötődő tevékenységbe.

A PPF és munkavállalói kötelesek tartaniuk magukat ahhoz, hogy nem vesznek részt terrorizmust finanszírozó tevékenységekben, őket semmilyen módon nem támogatják, valamint olyan gyakorlatot folytatnak, amely alapján tevékenységük nem ütközik a terrorizmus elleni intézkedésekkel.

2.5. Politikai szerepvállalás és kormányzati ügyek

A PPF nem tiltja munkavállalói politikai részvételét, ugyanakkor a politikai tevékenységeket (i) a munkavállalók nem vállalhatják a PPF nevében, (ii) ezen tevékenységek nem állhatnak a PPF érdekeivel ellentétben.

A PPF munkavállalóinak politikai részvétel esetén körültekintéssel kell eljárniuk és (i) nem használhatják a PPF neveit; (ii) nem kelthetik másokban azt a látszatot, hogy a PPF elkötelezte magát bármilyen politikai párt vagy mozgalom mellett; (iii) nem csatlakozhatnak olyan csoportokhoz, amelyek céljai és tevékenységei ellentétben állnak a PPF érdekeivel; (iv) nem használhatják a PPF eszközeit (pl. faxokat, számítógépeket, internetet, telefonokat, fénymásoló gépeket, lapolvasókat, fejléces papírokat stb.). Ezen kívül a munkahelyen szigorúan tilos a politikai tevékenység folytatása.

2.6. Ajándékok és reprezentációs juttatások (vendéglátás)

A PPF munkavállalói nem fogadhatnak el és nem is nyújthatnak olyan kedvezményeket, amelyek (még ha csak látszólag is, de) befolyásolhatják a döntéshozatalt bármilyen jelenlegi vagy jövőbeli tárgyalás során. Tilos bármilyen lépést feltételhez kötni, vagy bármilyen ajándékot, szívességet vagy figyelmességet elvárni.

A munkavállalóknak:

- ügyelni kell arra, hogy üzleti partnereiktől nem várhatnak vagy fogadhatnak el semmilyen juttatást. Ha az üzleti partnerek vagy beszállítók törvénybe ütköző juttatást ajánlanak fel, azt késlekedés nélkül jelenteni kell a felettes vezetőnek és kezdeményezni kell az üzleti kapcsolat megszüntetését;
- a beszállítókat érdemi alapon kell kiválasztaniuk. Kerülniük kell az érdekelletéteket, a nem megfelelő ajándékok, reprezentációs juttatások felajánlását vagy a protekcionizmus bármilyen formáját, amely a kiválasztást befolyásolhatja. Kis értékű ajándékok (pl. tollak, kulcstartók, naptárak, noteszek) vagy más üzleti ajándékok, üzleti étkezések, konferencia-részvétel, melyet a befolyásolás szándéka nélkül adnak, legfeljebb 100 € értékben fogadhatók el;
- minden olyan ajándékról, melynek értéke meghaladja a 100 €-t, tájékoztatniuk kell a felettesüket, aki eldönti, hogy az ajándék megtartható-e, felajánlható-e jótékonyági célokra vagy vissza kell-e küldeni annak, akitől kapták. A PPF lehetővé teszi partnerei számára, hogy a PPF munkavállalóinak megajándékozása helyett a vállalat jótékonyági akcióit támogassák;
- tájékoztatniuk kell feletteseiket minden olyan meghívásról, melyet üzleti célból kaptak és melynek értéke meghaladja a 100 €-t, továbbá gondoskodniuk kell az ilyen jellegű meghívások elfogadásának előzetes jóváhagyásáról. A felettesnek jogában áll eldönteni, hogy az ilyen jellegű meghívások elfogadása a PPF üzleti érdekeit szolgálják-e;
- ügyelni kell arra, hogy nem fogadhatnak el üzleti partnertől, külső beszállítótól vagy PPF-nek dolgozó személytől (pl. tanácsadók, képviselők, franchise partnerek stb.) utazásra, üdülésre és/vagy szállásra vonatkozó felajánlásokat, melyeknek értéke meghaladja a 100 €-t. Bizonyos esetekben (pl. szakmai képzések vagy előadások tartása) megengedett az ilyen jellegű utazásra és szállásra vonatkozó ajánlatok elfogadása, amennyiben azt a munkáltatói jogokat gyakorló vezető írásban jóváhagyta.

Számviteli eljárás – A munkavállalóknak pontos és megfelelő költségtérítési igényt kell készíteniük a vendéglátás költségeit illetően. A PPF Számviteli Osztályának megfelelő számviteli nyilvántartást kell készítenie és vezetnie a vendéglátásokról és a kapcsolódó ügyekről. Amennyiben a Számviteli Osztály a számviteli eljárás során olyan vendéglátásról szerez tudomást, amely megsérti a jelen bekezdéseket, a Számviteli Osztálynak be kell tartania a vonatkozó eljárásrendet.

Jelentések és konzultáció – A munkavállalónak haladéktalanul jelentenie kell az érintett PPF személyzeti vezető felé, ha kiderül számára, hogy egy másik munkavállaló vagy ügynök olyan vendéglátást nyújtott vagy kísérelt meg nyújtani, amelyet a jelen Szabályzat tilt. Az illetékes PPF személyzeti vezetőnek, aki a fenti bekezdés szerinti jelentést kapta, jelentenie kell az esetet a Megfelelőségi illetékesnek és konzultálnia kell vele a szükséges intézkedésekkel kapcsolatban.

2.7. Vevőkapcsolatok

Az ügyfelekkel (külső vagy belső) szembeni tisztességes és helyénvaló eljárás az egyetlen alap, amely lehetővé teszi a sikeres és hosszútávú üzleti kapcsolatok kialakítását. Ennek érdekében a PPF munkavállalóinak:

- figyelemmel kell lenniük ügyfeleik igényeire, folyamatosan figyelniük, értékelniük és fejleszteniük kell a termékeket, szolgáltatásokat, technológiákat és üzleti folyamatokat annak érdekében, hogy minőséget, biztonságot és innovációt nyújthassanak a fejlesztés, gyártás és forgalmazás minden szakaszában;
- az ügyfelekkel folytatott kommunikáció során mind szóban, mind írásban követniük kell a legmagasabb magatartási normákat;
- naprakész, kielégítő, pontos és érthető információkat kell adniuk a termékekről és szolgáltatásokról;
- minden kommunikáció során valós és helytálló információt kell adniuk, ügyelve arra, hogy azok ne legyenek ellentétesek a helyi közösségi normákkal vagy kívánalmakkal;
- az ügyfeleket érintő információkat bizalmasan kell kezelniük;
- nem megengedett, hogy az ügyfelek számára anyagi értékkel bíró ajándékokat adjanak, melynek eredményeként a PPF-et tisztességtelen alapon választanák. Kivételt képeznek ez alól a hivatalos keretek között szervezett és nyilvánosan kihirdetett versenypályázatok elnyerése.

2.8. Vállalati tulajdon

A PPF munkavállalói személyes felelősséggel tartoznak a PPF tulajdonát képező vagyontárgyak épségéért, valamint a PPF vagyontárgyainak rendeltetésszerű és gazdaságos használatáért, továbbá nem használhatják a PPF vagyontárgyait vagy létesítményeit magáncélokra. Ez alól kivételt képeznek azok az esetek, amikor a munkáltatói jogokat gyakorló illetékes vezető a vonatkozó szabályok szerint kifejezetten engedélyezte az ilyen tevékenységet. A munkavállalóra bízott hordozható vagy otthoni munkavégzésre alkalmas eszközök (pl. laptopok és mobiltelefonok) a PPF tulajdonát képezik, így a munkavállalóknak megfelelő gondossággal kell azokat használniuk és munkaidejükben nem végezhetnek magán-tevékenységet.

2.9. Szellemi tulajdonjog és egyéb védett információk

A PPF-nél rendszeresen hoznak létre vagy fejlesztenek értékes innovációs javaslatokat (technológiai fejlesztéseket, üzleti ésszerűsítéseket, hasznos ötleteket, ipari terveket), bizalmas jellegű ötleteket, projekteket, stratégiákat, találmányokat, szoftveres megoldásokat és egyéb szerzői jog által védett műveket, valamint más jellegű üzleti információkat – "szellemi tulajdon" –, melyek a PPF tulajdonát képezik és melyeket oltalmazni kell. Tekintettel arra, hogy ezek az információk a PPF munkavállalói erőfeszítéseinek eredményeként jönnek létre, a szabályozás bizonyos esetekben lehetővé teszi, hogy az ilyen információkat szellemi tulajdonként védjék. A PPF Munkavállalóinak nem megengedett:

- a munkahelyükön nyilvánosságra hozni vagy felhasználni a korábbi munkáltatók vagy más harmadik felek tulajdonában lévő bizalmas információkat;
- a PPF számítógépeire licenc nélküli szoftvereket letölteni;
- elfogadni vagy felhasználni mások bizalmas információit kivéve, ha a PPF azt külön jóváhagyta; a szerzői jogok tulajdonosainak külön engedélye nélkül nem használhatnak a létrehozott anyagokban harmadik fél szerzői jogai, védjegyek, bélyegzők által védett anyagokat (pl. fényképeket, internetről letöltött vagy más forrásból származó hang- vagy videofelvételek részleteit);



- nem használhatnak fel engedély nélkül érvényes szabadalmat, védjegyeket vagy egyéb szellemi tulajdonokat, amelyekről ismert, hogy harmadik fél tulajdonában vannak;
- nem használhatnak fel olyan információkat, amelyek üzleti vagy szakmai titoknak vagy minősített vagy nagy valószínűséggel minősített információknak számítanak. Abban az esetben, ha harmadik félnek ilyen információra lenne szüksége a PPF-vel szembeni kötelezettségek teljesítéséhez, az érintett feleknek titoktartási nyilatkozatot vagy megállapodást kell aláírniuk a korábban említett szabályok szerint;
- nem használhatnak fel engedély nélkül semmit, ami a PPF szellemi tulajdonát képezi.

A munkavállalók által létrehozott szellemi tulajdon a PPF tulajdonát képezi, ami létrejöhet a végzett munka során, a munkához kapcsolódóan, a PPF tevékenységeihez kapcsolódóan, a PPF kérése vagy elrendelése nyomán végzett munka során vagy a PPF és a munkavállaló között megkötött szerződés alapján.

2.10. Média, közösségi média és kommunikáció

A sajtó, a média vagy a nyilvánosság, valamint az összes érdekelt fél (ideértve az ügyfelektől kezdve a helyi közösségeken át a civil szervezeteket) kérdéseire csak azok a személyek válaszolhatnak, akik erre felhatalmazást kaptak. A PPF minden munkavállalójának, érintettjének, igazgatójának szigorúan tilos bármilyen médiamegkeresésre válaszolni. Amennyiben ilyen megkeresést kapnának, azonnal továbbítaniuk kell azt a Munkaügyi és jogi igazgatónak, akinek a felelőssége ezekkel a megkeresésekkel foglalkozni.

2.11. Személyes adatok és információk védelme, adatok sértetlensége

A PPF elkötelezett a munkavállalók személyes információinak tiszteletben tartása és bizalmas kezelése iránt.

A helyi adatvédelmi törvényeknek és az Európai Unió szintű általános adatvédelmi rendeletnek (GDPR) megfelelően a PPF elsődleges fontosságúnak tartja annak biztosítását, hogy minden szükséges adatvédelmi közlemény, irányelv és eljárás mód rendelkezésre álljon és állandóan elérhető legyen, pontos információkat és biztonságot nyújtson és gondoskodjon arról, hogy az adatok sértetlenségét biztosító protokollok teljes mértékben megfeleljenek az iparág specifikus törvényeknek, szabványoknak és a legjobb gyakorlatnak.

Az adatok sértetlensége PPF felelősségi körének létfontosságú eleme, melynek célja, hogy biztosítsa a PPF termékeinek biztonságát, hatékonyságát és minőségét. Az adatok sértetlensége szemlélteti, hogy az adatok a biztonság megteremtése és a termék minőségének biztosítása érdekében az egész gyártási ciklus során teljesek, konzisztensek és pontosak. Ennek megsértése szabályozási intézkedésekhez és pénzügyi veszteségekhez vezethet, továbbá kockáztathatja a cég jó hírnevét, és az üzleti és fogyasztói bizalom elvesztését is eredményezheti. A PPF jelentős és hatékony stratégiákat valósít meg az adatok sértetlenségét kockáztató tényezők kezelése érdekében, melyek a folyamatok megértésén és a technológiák tudásmenedzsmentjén alapulnak. Az adatok sértetlenségét a teljes adatélelciklus során fenn kell tartani, beleértve, de nem csak ezekre korlátozva az adatok létrehozását, feldolgozását, archiválását és elhelyezését, miután a nyilvántartások megőrzésének ideje lejárt.

Külön engedély, meghatalmazás vagy megalapozott üzleti indok nélkül senki nem kísérheti meg a hozzáférést ezekhez az információkhoz. Azok a személyek, akik hozzáférnek a munkavállalók



személyes információihoz, csak olyan célra használhatják ezeket, amik miatt a beszerzésükre szükség volt. Ilyen esetekben a legmagasabb titoktartási előírásokat kell betartaniuk.

A megfelelőségnek ki kell terjednie az adatvédelmi törvények és szabályzatok betartásának felügyeletére. A rendszeres értékelések alapvető témái az alábbiak:

- Az adatvédelmi törvények minden személyes adat védelmére kiterjednek. A helyi törvényeket vagy a vállalati szabályzatokat minden személyes adat esetében alkalmazni kell, vagy csak a magánszemélyek különleges kategóriáira, mint pl. ügyfelek vagy munkavállalók.
- Intézkedések az információk téves vagy helytelen felhasználásának megelőzése érdekében, történjen az szándékosan vagy véletlenül, különösen akkor, ha a törvény előírja a biztonság sérülésre vonatkozó szabályzatok vagy előírások betartását.
- A munkavállalók munkahelyi magatartásával kapcsolatos magánélet védelme, összhangban az e-mail és internet használati politikával és a vonatkozó törvényekkel, amelyek a munkavállalók munkahelyi magánélethez fűződő jogai védelme érdekében.
- Amikor új törvények, jogszabályok vagy szabályzatok kerülnek kibocsátásra annak érdekében, hogy új gyakorlatokat ültessenek át annak érdekében, hogy biztosítsák a vállalat folyamatos megfelelőségét.
- Gondoskodni kell arról, hogy munkavállalók megfelelően tájékozottak legyenek a PPF magánélethez fűződő alapelveiről és a helyi törvényekről. Minden munkavállaló és cégképviselő kötelessége, hogy betartsa a vonatkozó szabályzatokat, megfeleljen minden vonatkozó törvénynek, rendeletnek és kormányzati irányelvnek.
- Biztosítani kell a megfelelő átvilágítást, amikor az üzletet érintő változtatásokat hoznak. Ide sorolhatók az új törvények, a tervezett felvásárlások, a termékek vagy kereskedők átvilágítása.

2.12. Elektronikus rendszerek (e-mail- és internet használati szabályzat)

A PPF tulajdonát képezik a számítógépes hardverek, szoftverek és a PPF elektronikus rendszereiben található minden információ, továbbá minden PPF-fel kapcsolatos információ, amely magán vagy más, nem a PPF-hez tartozó elektronikus rendszerben található.

A PPF Munkavállalóinak tisztában kell lenniük a PPF internet, számítógép- és e-mail használattal kapcsolatos informatikai szabályzataival.

A magánélet védelméhez kapcsolódó, valamint az adatvédelmi törvények keretein belül a PPF fenntartja a jogot, hogy hozzáférhessen és megfigyelhesse a PPF számítógépeit és az azokon tárolt adatokat annak érdekében, hogy fenntartsa vagy hogy megfeleljen az üzleti és jogi követelményeknek.

2.13. Emberi méltóság és zaklatás

A PPF elkötelezett amellett, hogy kölcsönös bizalmat biztosító munkakörnyezetet tartson fenn, amelyben a PPF valamennyi munkavállalóját a legmagasabb méltósággal és tisztelettel kezelik. A PPF tiszteletben tartja a munkavállalók vallásszabadságát és gyülekezési szabadságát, a pihenéshez, szabadidőhöz és fizetett szabadsághoz való jogukat. Különös figyelmet fordít a munkavállalók személyes és szakmai fejlődésére. A PPF elkötelezett amellett, hogy a foglalkoztatás és az elvégzett munka megfelelő bérezése tekintetében méltányos irányelveket alkalmazzon, melyek megfelelnek az érvényben lévő szabályoknak. Az elbocsátásokat



emberségesen hajtják végre és amikor csak lehetséges, segítséget nyújtanak a volt alkalmazottaknak.

Az emberi jogok megsértése vagy a munkavállalók diszkriminációjának bármely formája az etikai normák súlyos megszegésének tekintendő. Minden munkavállalóval szemben elvárás, hogy kölcsönös tiszteleten és bizalmon alapuló légkört teremtsen. Ezek nélkül az együttműködés és a kimagasló üzleti eredmények elérése nem lehetséges. A PPF a bántalmazás vagy zaklatás semmilyen formáját nem tűri meg egyetlen munkahelyén sem, sem a munkavállalóival, sem a szerződő feleivel, beszállítóival, ügyfeleivel vagy egyéb érintett felekkel szemben.

A PPF munkavállalóinak nem megengedettek az alábbiak:

- nemkívánatos viselkedés tanúsítása, mely támadónak, megfélemlítőnek, rosszindulatúnak vagy sértőnek tekinthető;
- szexuális zaklatás elkövetése;
- zaklatás bármely formájának elkövetése, melynek célja (i) ellenséges vagy megfélemlítő munkakörnyezet kialakítása, melyben a munkavállalók a beilleszkedés érdekében nemkívánatos magatartásra kényszerülhetnek; (ii) az egyén vagy egy csoport jó hírnevének, becsületének, emberi méltóságának és feddhetetlenségének veszélybe sodrása; (iii) az egyén munkateljesítményének szándékos akadályozása; (iv) az egyén munkakörülményeinek manipulálása;
- másik személy megszegyenyítése vagy sértegetése;
- sértő tartalmak, ízléstelen képek terjesztése, továbbítása vagy megjelenítése;
- személyes információkkal való visszaélés;
- rosszindulatú híresztelések terjesztése, illetve becsmérlő vagy diszkriminatív információ továbbítása hangpostán, e-mailen vagy más elektronikus eszközön keresztül.

2.14. Diszkrimináció-ellenesség

A PPF elkötelezett a diszkrimináció tiltása és megelőzése mellett. A PPF munkavállalói sokszínűek mind etnikumukat, mind nemzetiségüket tekintve. A PPF támogatja és becsben tartja a kulturális, etnikai és egyéb sokszínűséget, valamint a nemzetközi csapat létrehozását. Ennek érdekében a PPF:

- nem diszkriminálhat senkit faji, etnikai származás, bőrszín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más hiedelmek, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni helyzet, szakszervezeti tagság, iskolázottság, szociális helyzet, családi állapot, életkor, egészségi állapot, fogyatékoság, genetikai örökség, nemi identitás, szóhasználat vagy szexuális orientáció alapján;
- a döntéseket kizárólag érdem, teljesítmény, képzettség és más munkával kapcsolatos követelmények alapján hozhatja meg, az esélyegyenlőségi szabályzat figyelembevételével;
- a munkahelyi kapcsolatokat együttműködésre, nyitottságra, bizalomra, egymás kölcsönös elismerésére és támogatására kell alapoznia;
- nyitottnak és elfogadónak kell lennie a kulturális és nemzeti sokszínűséget illetően és segítenie kell a más országból érkező kollégákat abban, hogy alkalmazkodhassanak a helyi körülményekhez;
- határozottan fel kell, hogy lépjen a diszkrimináció bármely formájával szemben.

2.15. Gyermek- és kényszermunka

A PPF a gyermek- és kényszermunka semmilyen formáját sem tűri meg.



A vállalaton belül tilos a 18. életévét be nem töltött személy foglalkoztatása. Kivételt képez ez alól a szakmai gyakorlat során vagy hasonló oktatási céllal történő alkalmazás.

A PPF biztosítja, hogy a fiatalok éjszaka ne dolgozzanak és hogy védve legyenek az egészségüket, biztonságukat, viselkedésüket és fejlődésüket hátrányosan érintő munkakörülmények ellen.

A PPF nem alkalmazhat kényszer- vagy kötelező munkát és nem támogathatja ezeket.

A PPF minden munkavállalója és üzleti partnere felé elvárás, hogy tisztában legyen ezzel a kötelezettséggel és betartsa azt.

2.16. Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog

A PPF tiszteletben tartja a munkavállalók jogát arra, hogy munkavállalói képviselőket hozzanak létre vagy hozzájuk csatlakozzanak negatív következmények (pl. diszkrimináció, zaklatás, megfélemlítés) vagy megtorlás nélkül.

2.17. Beszállítók és üzleti partnerek

A beszállítókkal és más üzleti partnerekkel való kapcsolat kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. A PPF nem él vissza piaci helyzetével és elkötelezett az iránt, hogy egyenlő feltételeket teremtsen minden üzleti partnere számára. A PPF-nél elkötelezettek vagyunk valamennyi szerződéses kötelezettségünk teljesítése iránt is.

Amikor a PPF nevében járnak el, a PPF munkavállalóinak különösen ügyelniük kell arra, hogy a beszállítókkal megismertessék és megértessék a PPF etikai követelményeit és elvárásait.

Elkötelezettek vagyunk a tisztesség és fenntarthatóság magas szintjének biztosítása mellett, és tiszteletben tartjuk az üzleti és emberi jogok tekintetében irányadó ENSZ-alapelveket, a tisztesség, a becsületesség, a bizalom, a tisztelet, az emberiség, a tolerancia és a felelősség etikai elveit. Zéró toleranciát tanúsítunk az etikátlan üzleti magatartással, mint a megvesztegetéssel és a korrupcióval szemben. Minden beszállítónktól hasonló normák elfogadását várjuk el, továbbá azt, hogy üzleti tevékenységüket etikusan végezzék. Beszállítói magatartási kódexünk és fenntartható beszerzési szabályzatunk meghatározza azokat a követelményeket, amelyek betartását elvárjuk a beszállítóinktól.

2.18. Összeférhetetlenség

A PPF munkavállalói összeférhetetlenségnek lehetnek kitéve, ami kerülendő. Az ilyen eseteket jelenteni kell és ilyenkor a munkáltatói jogkört gyakorló személy jóváhagyása szükséges.

Miután az alábbi esetek egyértelmű összeférhetetlenséget jelentenek, a PPF munkavállalói:

- nem végezhetnek üzleti tevékenységet sem saját, sem mások hasznára azon a területen, amelyen a PPF tevékenykedik, illetve nem dolgozhatnak és nem nyújthatnak szolgáltatásokat olyan harmadik felek részére, akikkel a PPF-fel folytatott munkájuk során kerültek kapcsolatba;
- nem lehetnek tagjai vagy befektetői beszállítónak vagy ügyfélnek, ha bármilyen módon részt vesznek az adott beszállító vagy ügyfél kiválasztásában vagy értékelésében, vagy olyan személyeket irányítanak, akiknek ilyen feladata van. E szabály alól kivételt képeznek az állami gazdasági társaságokba történő befektetések.



A PPF munkavállalóinak minden olyan tevékenysége, amely nem felel meg a fentieknek, nem tekinthető elfogadhatónak és a PPF érdekeivel ellentétes tevékenységként kell azokat kezelni.

2.19. Verseny társak / Monopólium-ellenes irányelvek

Miközben a PPF számos üzleti tevékenységében aktív versenyt folytat, a piaci tevékenységüket a tisztességes verseny normáival, valamint a vonatkozó versenyjogi és monopólium-ellenes törvényekkel összhangban hajtják végre.

Ezek a törvények érinthetik a PPF üzleti tevékenységének mindennapi menetét: az árak, a termékkínálat és a PPF termékeinek és szolgáltatásainak vásárlására, eladására, viszonteladására, marketingjére és forgalmazására vonatkozó feltételek meghatározását, valamint megtilthatják azokat a gyakorlatokat, amelyek indokolatlanul korlátozhatják a versenyt.

A PPF munkavállalói nem sérthetik meg a rájuk vonatkozó versenyjogi és monopólium-ellenes törvényeket, továbbá azonnal jelenteniük kell minden ilyen lehetséges esetet a felsővezetőik vagy a Megfelelőségi illetékes felé.

2.20. Jelentés

2.21. Minden munkavállalóra vonatkozó jelentési kötelezettségek

Ha egy munkavállaló észleli, hogy valaki bűncselekményt vagy törvényszegést követett el, megszegte a vállalati szabályzatokat vagy megkísérelte azok megszegését, a munkavállalónak azonnal jelentenie kell ezt a Megfelelőségi illetékesnek (HR és jogi igazgató, compliance@ppfeurope.com).

A PPF vállalja, hogy a jelentést benyújtó munkavállaló személyazonosságát nem fedi fel. A PPF nem tehet olyan intézkedést a jelentést benyújtó munkavállalóval szemben, amely őt hátrányosan érintené.

Etikai jellegű aggályok esetén a munkavállalók elsőként közvetlen vezetőjükkel léphetnek kapcsolatba. Segítség vagy tanács kérhető a HR vagy Jogi Osztálytól is. Jelen Szabályzatnak megfelelően bármely munkavállaló kérhet tanácsot, vethet fel aggályokat vagy jelenthet jóhiszeműen kötelességzegést.

2.22. Visszaélések bejelentése

Visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályzat meghatározza azokat az etikai normákat és eljárásokat, előírásokat és protokollokat, amelyeket a feltételezett szabálytalanság vagy tisztességtelen, etikátlan magatartások bejelentése során követni kell.

3. Környezet

Meg vagyunk győződve arról, hogy az éghajlatváltozás a társadalmunkat és bolygónkat leginkább fenyegető globális probléma. Az üzleti tevékenységnek a jót kell szolgálnia, ezért ebben játszott felelősségünket komolyan vesszük. A Partner in Pet Food elkötelezett a környezet, a munkavállalók egészségének és biztonságának, valamint annak a közösségnek a védelme iránt, amelyben tevékenykedünk. Célul tűztük ki üzleti tevékenységünk javítását és fejlesztését annak



érdekében, hogy az minél kevesebb negatív hatást gyakoroljon a helyi és globális környezetre, és egy fenntarthatóbb világot hozzunk létre az emberek és háziállataik számára.

A PPF környezetvédelmi szabályzata meghatározza azokat az alapelveket és célkitűzéseket, amelyek nélkülözhetetlenek a PPF számára ezen a területen.

4. Csapat

4.1. Munkaidő

A PPF-nek meg kell felelnie a munkaidőre, szünetekre és munkaszüneti napokra vonatkozó törvényeknek.

4.2. Bérezés

A rendes heti/havi bérnek minden esetben meg kell felelnie a jogi és iparági bérminimumnak, valamint elegendőnek kell lennie a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteinek kielégítésére.

Minden munkavállaló arra a jogi minimálbérré jogosult, amelyet az adott országok kormányzati szervezetei állapítottak meg. A PPF egyetlen vállalata sem kényszeríthet ki alacsonyabb bérezést annál, mint amit a helyi jog hivatalosan előír.

4.3. Foglalkoztatás

A PPF biztosítja, hogy munkaviszonyai ne eredményezzenek bizonytalanságot, társadalmi vagy gazdasági kiszolgáltatottságot alkalmazottai számára. A PPF-nél a munkát mindig elismert és dokumentált munkaviszony alapján végzik, melyet a nemzeti szabályozásoknak, szokásoknak és gyakorlatoknak, továbbá a nemzetközi munkaügyi előírásoknak megfelelően létesítenek.

Csak azok a munkavállalók alkalmazhatók, akik az adott országban jogilag munkavállalásra jogosultak.

A munkaközvetítő cégek csak a náluk nyilvántartott munkavállalókat közvetíthetik ki. A munkaközvetítő cégekkel való együttműködésről Szolgáltatói megállapodást kell kötni, melynek minden nemzeti jogi követelménynek meg kell felelnie.

A PPF szerint alapvető fontosságú az egyenlő esélyek legmagasabb szintű biztosítása a munkavállalók számára a munkaügyi kapcsolatok és a kiválasztási folyamatok során, valamint a diszkrimináció minden formájának megelőzése. A PPF esélyegyenlőségi szabályzata meghatározza annak alapelveit és normáit.

4.4. Modern rabszolgaság

A modern rabszolgaság bűncselekmény és az alapvető emberi jogok megsértése. A PPF-csoport zéró toleranciát tanúsít a modern rabszolgasággal szemben. A modern rabszolgaságra vonatkozó szabályzatunk tartalmazza azokat a fő elveket, amelyekhez tartjuk magunkat a modern rabszolgaság minden formájának elkerülése végett.



4.5. Egészség- és balesetvédelem

A munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét, valamint a környezetvédelmet a PPF minden esetben prioritásként kezeli és ezek a szempontok az üzleti folyamatainak és fejlesztési programjainak részét is képezik.

A PPF elkötelezett aziránt, hogy biztosítsa a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet minden munkavállaló vagy más munkáltató számára, amely a PPF telephelyein üzleti tevékenységet folytat annak érdekében, hogy senki ne legyen szükségtelen veszélynek kitéve. A PPF elismeri, hogy a biztonságos üzletmenet nem kizárólag a műszaki szempontból megfelelő létesítményeken és eszközökön múlik, hanem a képzett munkavállalókon is és az egészség és biztonság védelmét, környezetvédelmet szem előtt tartó aktív céggkultúrán is.

A vállalatnak azonosítania és jelentenie kell a lehetséges veszélyeket, munkabiztonsági elemzéseket kell készítenie és rendszeres ellenőrzéseket kell végrehajtania. A munkahely biztonságossága érdekében korrekciós intézkedéseket kell alkalmazni (biztonsági előírások, védőfelszerelés és védőöltözet, képzés stb.).

A cégnek törekednie kell a megelőző intézkedések megtételére az incidensek bekövetkezése előtt. Viszont azonnal korrekciós intézkedéseket kell tenni, ha és amennyiben incidens történik annak érdekében, hogy az ismételt ne fordulhasson elő.

4.6. Képzés és kommunikáció

A Megfelelőségi illetékes felelős a képzési és kommunikációs programok kidolgozásáért, melyek célja, hogy segítsék a munkavállalókat a helyes etikai döntések meghozatalában.

4.6.1 Minden munkavállalót érintő képzések

A Megfelelőségi illetékes felelős azért, hogy biztosítsa a munkavállalók részvételét a Környezeti, szociális és vállalatirányítással kapcsolatos képzéseken, továbbá gondoskodnia kell a folyamatos kommunikációról annak érdekében, hogy a munkavállalók megértsék, hogy a mindennapi munkájuk során miként alkalmazzák a PPF normáit.

4.7. Irányítás

4.7.1 Szerep- és felelősségi körök

Vezetőség

A Vezetőség alapvető felelősségei közé tartozik:

- a vonatkozó Környezeti, szociális és vállalatirányítási témák figyelembevétele minden megbeszélés során, proaktív kapcsolatfelvétel a külső érdekelt felekkel a környezeti, szociális és vállalatirányítást témákról,
- a Környezeti, szociális és vállalatirányítást érintő kockázatok és lehetőségek felismerése,
- a vonatkozó fenntarthatósági és környezeti, szociális és vállalatirányítási kérdések figyelembevétele a célkitűzés, a stratégia meghatározása, a döntéshozatal és a kockázatkezelés során,

- olyan célorientált kultúra kialakítása, amely a különböző témákat a vonatkozó fenntarthatósági és környezeti, szociális és vállalatirányítási kérdések figyelembevételével vizsgálja,
- hatékony Környezeti, szociális és vállalatirányítási program állandó jellegű működésének biztosítása,
- a megfelelő szerepek és felelősségek hozzárendelése a Környezeti, szociális és vállalatirányítás jelentési folyamatainak kidolgozásához és felügyeletéhez,
- jelen Szabályzat teljes mértékű betartásának biztosítása,
- a Környezeti, szociális és vállalatirányítási teljesítmény nyomon követése és jelentés készítése.

Üzleti egységek vezetői és funkcionális vezetők:

- Az üzleti egységek és a funkcionális támogatási területek vezetői elsődlegesen felelősek azért, hogy a területük által végzett tevékenységeket a PPF szabályozási és jogi kötelezettségeinek megfelelő módon és azokkal összhangban végezzék.
- Vezetési és felügyeleti feladataik ellátása során felelősek azért, hogy a területükön zajló folyamatok és ellenőrzések hatékonyak és eredményesek legyenek, továbbá, hogy összhangban legyenek a kitűzött célokkal, a meghatározott kockázatvállalással és a hatalmi korlátokkal.

Megfelelőségi illetékes:

- Mérlegeli a Szabályzat évenkénti felülvizsgálatát és dokumentálja a Vezetőség döntéseit, valamint a döntések okait és azokat az ajánlásokat, amelyek alapján a döntést meghozták,
- ellátja az etikai és megfelelési program közvetlen irányítását és általános felügyeletét,
- az üzlet szempontjából fontos szabályzatokat és eljárásokat dolgoz ki és biztosítja ezek megvalósítását és ellenőrzését,
- biztosítja a megfelelő képzéseket a PPF minden területén,
- gondoskodik arról, hogy a törvények vagy előírások változásait a szabályzatok és eljárások megfelelően kövessék, a személyzet pedig megfelelő tájékoztatást kapjon a változásokról.

Munkavállalók

- El kell olvasniuk, meg kell érteniük és be kell tartaniuk a jelen Szabályzatot, a józan észre és a munkájukra vonatkozó törvények, szabályozások és PPF irányelveinek ismeretére vonatkozó tudatosságra hagyatkozva.
- Felelősek azért, hogy az általuk végzett folyamatokat és eljárásokat megfelelő módon hajtsák végre, hogy azok összhangban legyenek a PPF szabályozási és jogi kötelezettségeivel, valamint ügyfeleinek elvárásaival.
- A visszaélések jelentési szabályzatának megfelelő időben jelenteniük kell felettesüknek és a Megfelelőségi illetékesnek vagy más irányító szerepet betöltő személynek minden olyan problémát vagy esetet, ami a PPF szabályozási vagy jogi követelményeinek vagy a belső adminisztratív ellenőrzésének megszegéséhez vezethet.
- El kell kerülniük az elítélhető magatartás látszatát vagy a tényleges szabálytalanságok elkövetését. A PPF szabályzatainak megsértése az irányadó jogszabályok által megengedett mértékű fegyelmi eljárást vonhat maga után.



5. Társadalom

5.1. Közösségi támogatás

A PPF elkötelezetten az iránt, hogy gondoskodik az értékláncban lévő emberekről és háziállatokról, valamint a környezetében élő közösségekről. Ez az elkötelezettség azon közösségek iránt, amelyekben élünk és dolgozunk, különböző programokon keresztül valósul meg. Ezeket a programokat azért hoztuk létre, hogy biztosítsuk a szilárd, következetes és fenntartható közösségi és társadalmi támogatást. A PPF közösségi támogatási szabályzata bemutatja, hogy a PPF mint európai szervezet milyen módon támogatja a közösségeket

5.2. Vállalati társadalmi felelősségvállalás

A PPF üzleti tevékenységének térségeiben hozzájárul a gazdasági növekedéshez és az életszínvonal emelkedéséhez. Az új munkahelyek teremtése mellett a PPF a közjót is szolgálja olyan tevékenységekkel, melyek növelik a közegészségügy, a kultúra és az oktatás színvonalát. Elkötelezettségünk azon közösségek iránt, amelyekben élünk és dolgozunk, különböző programokon keresztül valósul meg. Ezeket a programokat azért hoztuk létre, hogy biztosítsuk a szilárd, következetes és fenntartható közösségi és társadalmi támogatást. A közösségi támogatási szabályzata bemutatja, hogy a PPF mint európai szervezet milyen módon támogatja a közösségeket.

5.3. Termékintegritás

A PPF Csoport Minőségügyi igazgatójának felelősségi körébe tartozó termékintegritás gondoskodik arról, hogy egy termék (tartalma és csomagolása) teljes mértékben megfeleljen annak, amit a csomagolás a termékről állít és minden más tekintetben is (specifikációkban, képeken, adatbázisokban, weboldalakon, interneten) megfeleljen az ügyfelek és a fogyasztók igényeinek, valamint a jogi követelményeknek.

A termékintegritás irányítási rendszere olyan intézkedések és gyakorlatok összességét jelenti, amelyek célja a termékintegritás megvalósítása és ellenőrzése (pl. lehetséges veszélyek az üzemeltetési, adminisztrációs, szervezeti és gazdasági folyamatokban; üzemeltetési és adminisztrációs rendszer a nyersanyagok, adalékanyagok félkész és késztermékek címkézéséhez, elkülönítéséhez, számszerűsítéséhez és nyomonkövetéséhez; belső ellenőrzések, évenkénti nyomonkövethetőség, próba termékvisszahívások és vezetői felülvizsgálatok).

Az illetékes minőségügyi vezető felelősséggel tartozik az integritás szempontjainak érvényesítéséért, melyek magában foglalják a jogi követelményeket és az ügyfelek elvárásait, az átláthatóságot, a folyamatos megfelelést az integritás normáinak, valamint a termékminőséggel, biztonsággal és termékintegritással kapcsolatos emberi viselkedés iránymutatásait és a szabálytalanságok jelentését.

5.4. Csomagolóanyagok

A PPF vállalja, hogy minden csomagolóanyaga és csomagolóeszköze ártalmatlan az állateledelre nézve és hogy megfelelnek az Európai Parlament és Tanács csomagolásról és csomagolási hulladékról szóló 94/62/EK sz. irányelvének. A PPF által használt, fogyasztók



számára készült csomagolás (beleértve a nagy kiszereléseket is) megfelel az Európai Parlament és Tanács vegyi anyagok regisztrálásáról, értékeléséről, engedélyezéséről és korlátozásáról (REACH) szóló 1907/2006/EK rendeletének.

5.5. International Featured Standard (IFS)

Minden PPF gyárat az International Featured Standards alapján szabályoznak.

5.6. BRC Global Standard for Food Safety (élelmiszer-előállítók számára előírt követelmények)

Amennyiben az ügyfelek igénylik, az előállító gyár működését a BRC Food Technical Standard is szabályozza.

5.7. Belső kommunikáció az élelmiszerbiztonság érdekében

A minőségügyi részleg feladata, hogy rendszeresen frissítse és kommunikálja a vonatkozó minőségügyi és élelmiszerbiztonsági követelményeket a dolgozók felé.


6. **Jóváhagyás, felülvizsgálati időszak és ellenőrzés**

Jelen Szabályzatot és annak kiegészítéseit vagy módosításait a Vezetőség hagyja jóvá. A Szabályzatot rendszeresen, de legalább két évente felül kell vizsgálni és frissíteni kell.

A PETS fenntarthatósági stratégiánkat érintő leglényegesebb témákra vonatkozóan a PPF minden negyedévben belső jelentést készít. Egyébként a PPF évente készít fenntarthatósági jelentést a PETS fenntarthatósági stratégiánkban szereplő témákról a külső érdekelt felek számára.

A környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) szabályzatban szereplő elvek és témák megsértése esetén a PPF minden eszközzel igyekszik azt megszüntetni, és megteszi a szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket, amelyeket a vonatkozó jogi szabályozás lehetővé tesz.


GERALD KÜHR
CEO


LÍVIA SARKADI
HR ÉS JOGI IGAZGATÓ


STÉPHANE RE
CFO


TORSTEN JACOBS
COO



Melléletek:

- 1. melléklet: Visszaélések jelentési szabályzata
- 2. melléklet: Környezetvédelmi szabályzat
- 3. melléklet: Modern rabszolgaságra vonatkozó szabályzat
- 4. melléklet: Esélyegyenlőségi szabályzat



Felülvizsgálatokra és szabályzati frissítésekre vonatkozó adatok

Szabályzat neve:	Környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) szabályzat:
Verzió száma:	V2
Jelen változat hatálybalépésének időpontja:	2023. július 15.
Engedélyezte:	PPF Vezetőség
Hatály:	Minden munkavállaló, érdekelt felek és üzletágak a PPF vállalatokon belül
Szabályzat felülvizsgálata esedékes:	A hatályba lépés dátumától számított két év elteltével
Felülvizsgálati ciklusról jegyzéket készít:	Jogi tanácsadó

Felülvizsgálati előzmények	
Dátum: 2020. szeptember 1.	ESG-szabályzat létrehozása
Jóváhagyta	PPF Vezetőség
Dátum: 2023. július 15.	A PPF Cégcsoport PETS stratégiája szerinti ESG-szabályzat felülvizsgálata
Jóváhagyta:	PPF Vezetőség