



**Polityka ochrony
środowiska, społecznej
odpowiedzialności i ładu
korporacyjnego**

Spis treści:

1.	Wprowadzenie	4
1.1.	Informacje ogólne	4
1.2.	Cel	6
1.3.	Zakres	7
1.4.	Deklaracja misji	7
2.	Wydajność.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.	Przestępstwa	8
2.2.	Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu	8
2.3.	Polityka przeciwdziałania oszustwom	7
2.4.	Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	9
2.5.	Zaangażowanie polityczne i sprawy rządowe	10
2.6.	Prezenty i fromy rozrywki (Gościnność)	8
2.7.	Relacje z klientami	9
2.8.	Własność spółki	12
2.9.	Własność intelektualna i inne informacje objęte ochroną	12
2.10.	Media, media społecznościowe i komunikacja	10
2.11.	Poufność i ochrona informacji i integralność danych	10
2.12.	Systemy cyfrowe (polityka dotycząca wiadomości elektronicznych i internetu)	11
2.13.	Godność i prześladowanie	12
2.14.	Przeciwdziałanie dyskryminacji	12
2.15.	Praca dzieci i praca przymusowa	15
2.16.	Swoboda zrzeszania się i spory zbiorowe	Error! Bookmark not defined.
2.17.	Dostawcy i partnerzy biznesowi	16
2.18.	Konflikt interesów	18
2.19.	Konkurencja/zwalczanie nieuczciwej konkurencji	18
2.19.1.	Konkurencja/zwalczanie nieuczciwej konkurencji	18
2.20.	Raportowanie	14
2.20.1.	Obowiązki pracowników w zakresie raportowania	14
2.20.2.	Zgłaszanie nieprawidłowości	14
3.	Ochrona środowiska	14
4.	Zespół	15
4.1.	Godziny pracy	15
4.2.	Wynagrodzenie	15
4.3.	Zatrudnienie	15
4.4.	Współczesna niewolnictwo	15
4.5.	Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo	15
4.6.	Szkolenie i komunikacja	16
4.6.1.	Szkolenia dla całego zespołu	16



4.7.	Ład korporacyjny	16
4.7.	Role i obowiązki	16
5.	Spoleczeństwo	17
5.1.	Wspieranie społeczności	17
5.2.	Korporacyjna odpowiedzialność społeczna	17
5.3.	Integralność produktów	20
5.4.	Materiały opakowaniowe	21
5.5.	Uznany międzynarodowy standard (IFS).....	21
5.6.	Globalny standard bezpieczeństwa żywności BRC	21
5.7.	Komunikacja wewnętrzna dotycząca bezpieczeństwa żywności	21
6.	Zatwierdzenie, okres przeglądu i polityki własność.....	22
Załączniki	18
	Szczegóły dotyczące rewizji i aktualizacji polityki.....	20

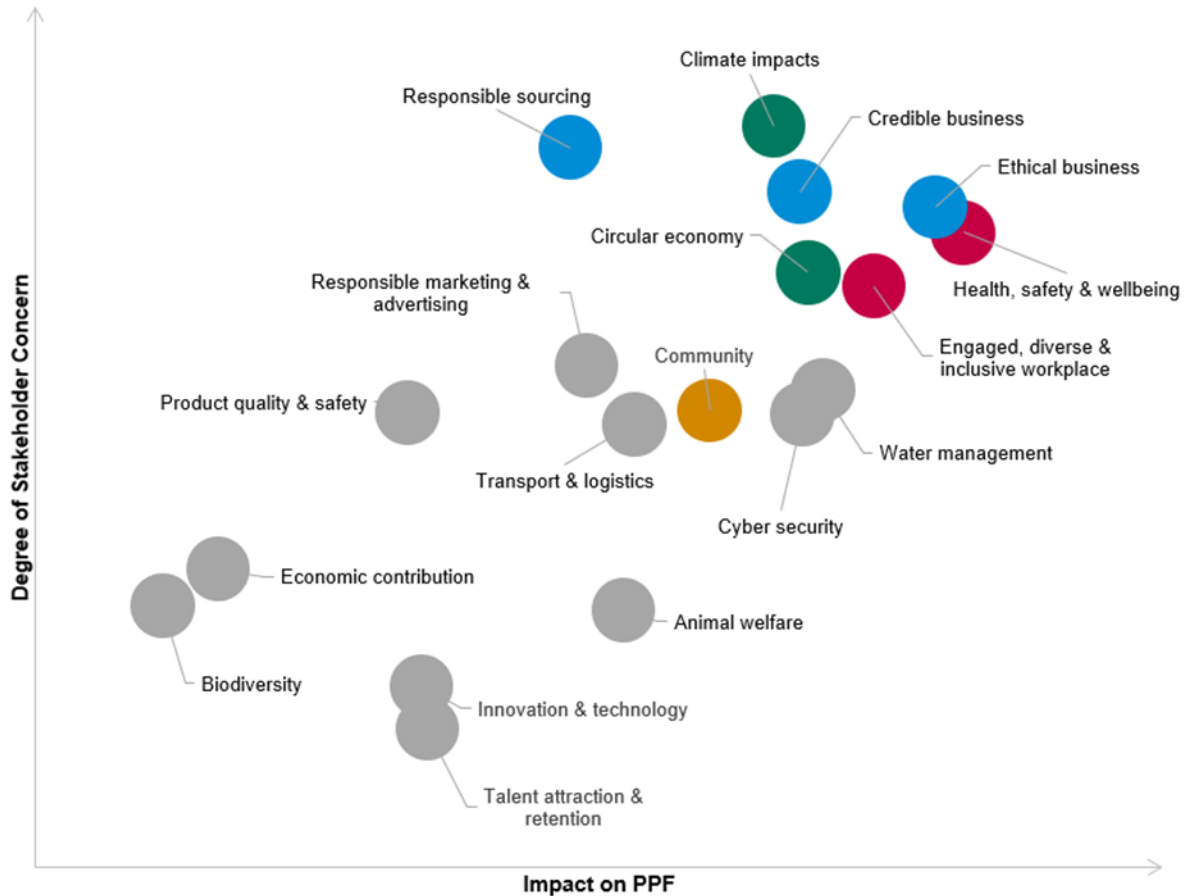


1. Wprowadzenie

1.1. Informacje ogólne

Niniejsza polityka ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego (ESG) (zwana dalej „**Polityką**”) określa normy etyczne i wymagania w zakresie zgodności, standardy i protokoły wszystkich spółek należących do Grupy PPF, i wszystkich spółek w których spółki Grupy PPF posiadają udział większościowy, większość praw głosu lub nad którymi sprawuje bezpośrednią czy pośrednią kontrolę (dalej: „**Spółki PPF**” lub „**PPF**”), uznają za istotne dla powodzenia i zgodności z prawem ich działalności, tak w ramach Spółek PPF jak i w kontaktach zewnętrznych.

W 2022 roku we współpracy z kolegami z całej firmy opracowaliśmy i wdrożyliśmy naszą strategię zrównoważonego rozwoju, tzw. PETS. Naszym celem było zapewnienie, aby obejmował on nasze najbardziej palące kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, a jednocześnie był zgodny z tym, kim jesteśmy jako firma, stąd nazwa ‘PETS’ (Performance, Environment, Team, and Society / Wydajność, Ochrona Środowiska, Zespół i Społeczeństwo). Strategia obejmuje cztery kluczowe filary: Wydajność, Ochrona Środowiska, Zespół i Społeczeństwo, a każdy filar ma swoje strategiczne obszary tematyczne, które odpowiadają tematom najbardziej istotnym dla naszej działalności i interesariuszy. Strategia jest oparta na naszym pierwszym badaniu istotności, która zapewniła, że skupiamy się na właściwych tematach, które stanowią dla nas najbardziej istotne ryzyko i możliwości. Badanie istotności zostało przeprowadzone z wykorzystaniem informacji uzyskanych od interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, a także kluczowych zasobów zewnętrznych. Badanie końcowa mierzy nasze istotne kwestie zrównoważonego rozwoju pod kątem ich potencjalnego wpływu na PPF i poziom zaniepokojenia interesariuszy.



Poniższa macierz to uproszczona wersja naszej ostatecznej macierzy, która zawiera opinie prawie 700 interesariuszy i została przedstawiona naszemu Komitetowi Sterującemu Zrównoważonego Rozwoju do zatwierdzenia na początku 2022 roku.

Niniejsza Polityka zawiera także ustalenia dotyczące zapewnienia zgodności z obowiązkami regulacyjnymi i prawnymi PPF, w tym w zakresie szkoleń, komunikacji i sprawozdawczości.

Niniejsza Polityka oparta jest na poszanowaniu podstawowych praw człowieka oraz zasad etyki – uczciwości, sprawiedliwości, zaufania, szacunku, humanitaryzmu, tolerancji i odpowiedzialności. Spółki PPF stawiają sobie za cel uregulowanie kwestii odpowiedzialności korporacyjnej wśród wszystkich swoich interesariuszy. Oczekują, że będą oni przestrzegać i postępować zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki, pomagać w identyfikacji i zarządzaniu kwestiami etycznymi oraz wspierać proces zgłaszania naruszeń zasad etycznych.

PPF stosuje zasadę „zera tolerancji dla przestępstw” i kieruje się wysokimi normami etycznymi w zakresie prowadzenia działalności i kultury korporacyjnej. Zobowiązuje się do stosowania procedur zgodnych z przepisami prawa i unikania wszelkich zaleceń, które mogłyby prowadzić do powstania odpowiedzialności karnej po stronie jej podmiotów zależnych. PPF dokłada także wszelkich starań, aby promować zasady niniejszej Polityki i inne kluczowe przepisy także w spółkach, w których nie ma udziałów ani wpływów, pozwalając im na sprawowanie kontroli i zarządu.

Niniejsza Polityka i powiązane z nią protokoły mają zagwarantować, że normy korporacyjne i etyczne zostały określone wyraźnie i są zrozumiałe dla pracowników, a także że wdrożenie tych norm można zweryfikować.

Ponadto, należy podkreślić, że:

- Niniejsza Polityka nie przewiduje ani nie zawiera porad dotyczących każdej możliwej sytuacji, a także nie rozważa szczegółowo każdej kwestii. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do sposobu oceny danej sytuacji interesariusze powinni poszukiwać odpowiednich instrukcji praktycznych.
- Przepisy prawa i/lub inne regulacje, jakim podlega PPF, dotyczą także i nakładają wymagania w zakresie pewnych kwestii, o których mowa w niniejszej Polityce. Dlatego ważne i pożądane jest, aby interesariusze byli świadomi tych zasad i umieli postępować zgodnie z nimi.
- Samo zapoznanie się z niniejszą Polityką nie zastąpi postępowania zgodnie z jej zapisami.
- Niniejsza Polityka nie obejmuje wszystkich norm, jakie odnoszą się do konkretnych rodzajów zachowań. W przypadku rozbieżności pomiędzy możliwością regulacji danej kwestii dopuszczaną przepisami prawa a sposobem jej regulacji w niniejszej Polityce, decydujące znaczenie mają zapisy niniejszej Polityki. Wyjątkiem dotyczącym stosowania niniejszej Polityki, szczególnie jeżeli w danej kwestii Polityka jest bardziej rygorystyczna od przepisów prawa, może być stosowanie wyłącznie tych zasad, które są najbardziej korzystne dla pracownika. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do sposobu regulacji określonych kwestii, spowodowanych różnicami pomiędzy niniejszą Polityką a zasadami, wszelkie decyzje czy działania należy podejmować po uzyskaniu odpowiednich wytycznych.

1.2. Cel

Najważniejszym celem niniejszej Polityki jest prowadzenie działalności oraz utrzymywanie związanych z nią relacji międzyludzkich w sposób etyczny, transparentny i zgodny z prawem, a także zmniejszenie narażenia Spółek PPF na odpowiedzialność korporacyjną. Aby zrealizować ten podstawowy cel, niniejsza Polityka określa obszary zgodności oraz program służący wzmocnieniu i fundamentalnemu podkreśleniu wagi istniejących środków kontroli i zapobiegania. Polityka wprowadza również nowe środki mające skutecznie zapobiegać wszelkim bezprawnym lub nieetycznym zachowaniom pracowników PPF lub ich dostawców.

PPF podlega nadzorowi organów weterynaryjnych. Na własne życzenie spełnia międzynarodowe normy bezpieczeństwa żywności. We wszystkich zakładach PPF prowadzone są coroczne audyty. Ponadto PPF podlega szerokiej gamie wymagań prawnych i norm typowych dla branży, a także ogólnym wymaganiom mającym zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw handlowych.

Zarządowi PPF bardzo zależy na wdrożeniu i utrzymywaniu niniejszej Polityki. Pracownicy PPF mają obowiązek minimalizowania narażenia PPF na ryzyko, w szczególności poprzez postępowanie w sposób, który nie będzie sprzeczny z uzasadnionymi interesami PPF, a także nie będzie szkodził pozycji i dobrej reputacji PPF. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do bezwzględnego stosowania się do przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych PPF. Żaden z pracowników nie ma prawa do zachowań, które mogłyby zaszkodzić interesom PPF, jej wspólnikom, innym pracownikom czy partnerom biznesowym.

Niektóre z ustępów niniejszej Polityki oraz tematów w niej poruszonych mają większe znaczenie dla określonych segmentów, grup czy jednostek organizacyjnych niż dla innych. Należy jednak podkreślić, że każde naruszenie norm etycznych przez jedną osobę może zaszkodzić wypracowanej reputacji Spółek PPF i narazić na szwank zaufanie publiczne. Dlatego wszyscy interesariusze powinni być świadomi swoich obowiązków i postępować zgodnie z zasadami niniejszej Polityki.

Niniejsza Polityka powstała, aby promować kulturę organizacyjną i współpracę, zachęcającą do zachowań etycznych, tak wewnątrz Spółek PPF jak i w relacjach zewnętrznych, a ponadto:

- aby zapewnić zarządowi i pracownikom PPF ramy umożliwiające przestrzeganie w sposób nieprzerwany obowiązków regulacyjnych i prawnych PPF;
- aby zminimalizować ryzyko istotnych strat finansowych czy szkód wizerunkowych PPF, wynikających z możliwego braku przestrzegania wymagań regulacyjnych i prawnych, co w relacjach z dostawcami podlega zapisom umów, specyfikacjom, a także jeżeli to konieczne – audytom;
- aby zapewnić, że ustalenia PPF dotyczące zgodności z przepisami są wystarczająco szczegółowe, proporcjonalne, skuteczne i efektywne;
- aby zapewnić, że ustalenia PPF dotyczące zgodności z przepisami podlegają co najmniej raz do roku ocenie pod kątem ich adekwatności; oraz
- aby zarządzać relacjami z miejscowymi organami regulacyjnymi w sposób otwarty i transparentny oraz aby móc ujawniać tym organom odpowiednio wszelkie kwestie dotyczące działalności PPF, których ujawnienia organy regulacyjne w sposób uzasadniony oczekują. Ma to zastosowanie do działań uregulowanych i nieuregulowanych i uwzględnia odpowiednio działania innych podmiotów należących do naszej grup.

1.3. Zakres

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich pracowników, interesariuszy i grup zawodowych Spółek PPF.

Niniejsza Polityka zobowiązuje wszystkich pracowników oraz inne osoby fizyczne posiadające uprawnienia członków Komitetu Wykonawczego czy dyrektorów wykonawczych oraz osoby sprawujące inne funkcje na podstawie przepisów regulujących prowadzenie działalności indywidualnie i niezależnie lub wspólnie, także jako grupa, zatrudnione i/lub wykonujące pracę w Spółkach PPF, które przyjęły niniejszą Politykę oraz w których niniejsza Polityka obowiązuje i ma zastosowanie jako jeden z dokumentów regulujących stosunki pracownicze.

Komitet Wykonawczy Grupy PPF odpowiada za wdrożenie, aktualizowanie i monitoring niniejszej Polityki, a Kierownik ds. HR i Urzędnik ds. Prawnych ma koordynować stosowanie Polityki, jej publikację i organizację odpowiednich szkoleń.

1.4. Deklaracja misji

Grupa PPF bezwzględnie podporządkowuje się wymaganiom w zakresie zgodności i dlatego wszelkie jej działania i relacje, niezależnie od miejsca, są sprawiedliwe, zgodne z prawem i uczciwe. Wierzimy, że odnosząca sukcesy działalność musi być zgodna z prawem, etyczna i



odpowiedzialna. Nasza misja to z jednej strony osiągnięcie pozycji najlepszej firmy w branży karm dla zwierząt, biorąc pod uwagę tempo wzrostu, zyski i doświadczenia pracowników, a także oferowanie naszym partnerom produktów charakteryzujących się najlepszym stosunkiem jakości do ceny oraz zapewnianie najwyższego poziomu obsługi i doskonałego zarządzania kategoriami produktów. Z drugiej strony nasza misja zakłada osiągnięcie powyższych celów przy założeniu ścisłego przestrzegania międzynarodowych norm etycznych i wymagań w zakresie zgodności z prawem oraz standardów i protokołów, o których mowa w niniejszej Polityce.

2. Wydajność

2.1. Przepięstwa

Zgodnie z przepisami prawa w³asciwego w przypadku umy³nego pope³nienia przestępstwa sankcje prawne mog³y zostaæ zastosowane wobec podmiotu prawnego, jeœli pope³nienie takiego przestępstwa mia³o na celu przysporzenie lub przysporzy³o takiemu podmiotowi korzyœci finansowych, o ile przestępstwo zosta³o pope³nione przez:

- cz³onka kadry wykonawczej lub kt³regokolwiek pracownika, cz³onka kadry kierowniczej, managera lub cz³onka organu nadzoru, nale¿ycie umocowanego do reprezentowania podmiotu prawnego lub agenta takiego podmiotu w zakresie dzia³alnoœci takiego podmiotu;
- cz³onka lub pracownika podmiotu prawnego wykonuj³cego czynnoœci w ramach dzia³alnoœci takiego podmiotu i realizuj³cego obowi³zki zarz³dcze lub nadzorcze cz³onka kadry wykonawczej, managera lub organu nadzoru, jeœli taki manager lub organ nadzoru m³g³ zapobiec pope³nieniu takiego przestępstwa.

PPF dok³ada wszelkich starañ, aby unikaæ naraœzenia na dzia³alnoœæ przestępcz¹. Takiej samej postawy i wysi³ków oczekuje od wszystkich swoich pracowników. Od swoich zewnêtrznych sprzedawców i dostawców wymaga informowania o przypadkach pope³nionych przestępstwach dotycz¹cych zakresu dzia³alnoœci PPF.

2.2. Przeciwdzia³anie korupcji i przekupstwu

Prowadz¹c swoj¹ dzia³alnoœæ, PPF postępuje w dobrej wierze i w sposób uczciwy, zgodnie z przepisami prawa w³asciwego obowi³zuj¹cymi w krajach, w kt³rych jest obecna i stosuje wy³¹cznie dozwolone praktyki biznesowe. Stawia sobie za zadanie występowanie jako dobry obywatel korporacyjny w relacjach z organami rz¹dowymi i miejscowymi. P³aci nale¿ne podatki i promuje transparentnoœæ wszelkich transakcji finansowych.

PPF zabrania swoim pracownikom (tak¿e pracownikom oddelegowanym do pracy w innej lokalizacji, pracownikom niepe³noetatowym, praktykantom itp., zwanym ³¹cznie „pracownikami”) udzielania i przyjmowania ³apówek w naruszeniu przepisów miejscowego lub zagranicznego prawa w³asciwego.

Pracownicy nie maj¹ prawa ¿¹daæ, aby osoby powi¹zane z PPF, w tym sprzedawcy i inni partnerzy biznesowi oferowali im prezenty w ramach obowi¹zk³w wobec PPF, a tak¿e nie maj¹ prawa przyjmowaæ takich prezentów, kt³rych wartoœæ wykracza poza powszechnie przyjête standardy.

W szczeg³olnoœci pracownicy PPF nie mog¹:

- dokonywać ani zezwalać na dokonywanie jakichkolwiek niestosownych lub nienależnych płatności na rzecz miejscowych lub zagranicznych urzędników administracji czy funkcjonariuszy lub dowolnych innych powiązanych osób lub podmiotów;
- podejmować prób skłonienia miejscowego lub zagranicznego urzędnika administracji czy funkcjonariusza do popełnienia czynu bezprawnego;
- oferować ani przyjmować żadnych kwot (ani innych wartościowych przedmiotów, takich jak prezenty) czy prowizji za uzyskane zlecenie lub wybór oferty;
- wykonywać żadnych czynności wspierających jakąkolwiek inną osobę w naruszeniu przedmiotowych zasad;
- wprowadzać w błąd funkcjonariuszy policji ani innych funkcjonariuszy rządowych czy publicznych oraz urzędników i organów regulacyjnych, próbować zakłócać w jakikolwiek sposób zbieranie informacji, danych, dowodów czy nagrań przez organy rządowe lub regulacyjne należycie do tego umocowane;
- ukrywać, zmieniać ani niszczyć dokumentów, informacji czy nagrań, będących przedmiotem dochodzenia lub badania;
- próbować uniemożliwić innym pracownikom udzielenie poprawnych informacji.

Korupcję i przekupstwo uznaje się za skrajnie poważne naruszenie norm etycznych.

2.3. Polityka przeciwdziałania oszustwom

Oszustwo to celowa czynność lub praktyka, która ma na celu przysporzenie nieuczciwej lub bezprawnej korzyści.

PPF stosuje zasadę „zera tolerancji” dla wszelkich czynów oszukańczych, włącznie z oszustwami dotyczącymi kategorii produktu, popełnionymi przeciwko Spółkom PPF. Poważnie traktuje wszystkie czyny oszukańcze i podejmuje wszelkie odpowiednie działania przewidziane w tym zakresie przepisami prawa.

Pracownicy powinni reagować na możliwe czyny oszukańcze popełniane w dowolnym z obszarów działalności PPF, w szczególności na czyny, które dotyczą ich odpowiednich obowiązków. Powinni zgłaszać swoje podejrzania dotyczące wystąpienia czynów oszukańczych osobie odpowiedzialnej za kwestie zgodności, wysyłając wiadomość na dedykowany adres poczty elektronicznej (compliance@ppfeurope.com).

Zarząd zobowiązany jest do wykrywania oszustw i zapobiegania im, utrzymywania systemów kontroli wewnętrznej w Spółce, ujawniania możliwych zagrożeń, utrzymywania zwiększonej czujności na wypadek wystąpienia oszustwa i zgłaszania podejrzeń oszustwa.

2.4. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

PPF zobowiązuje się do prowadzenia interesów zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi przy naszej działalności, w tym do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji mających na celu zwalczanie prania pieniędzy i finansowania terroryzmu.



Pranie pieniędzy to proces, w którym fundusze wygenerowane w wyniku działalności przestępczej – takiej jak terroryzm, handel narkotykami, uchylanie się od płacenia podatków, handel ludźmi i oszustwa – są przekazywane przez legalne firmy w celu ukrycia ich przestępczego pochodzenia.

W tym celu PPF będzie prowadzić interesy wyłącznie z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi, którzy prowadzą legalną działalność gospodarczą i których środki pochodzą z legalnych źródeł.

Ponadto wszystkim pracownikom PPF zabrania się angażowania w transakcje, o których wiedzą lub podejrzewają, że są one związane z jakimkolwiek przestępstwem, lub uczestnictwa w inny sposób bezpośrednio lub pośrednio w jakichkolwiek działaniach związanych z praniem brudnych pieniędzy.

PPF i jego pracownicy są zobowiązani do tego, aby nie uczestniczyli w finansowaniu działalności terrorystycznej i nie wspierali jej w żaden sposób oraz aby angażowali się w praktyki, na podstawie których ich działalność nie koliduje z działaniami antyterrorystycznymi.

2.5. Zaangażowanie polityczne i sprawy rządowe

PPF nie zabrania swoim pracownikom angażowania się w politykę, jednakże aktywność polityczna: (i) nie może być podejmowana przez pracowników PPF w imieniu PPF, (ii) ani taka aktywność nie może być sprzeczna z interesami PPF.

Angażując się w politykę, pracownicy PPF powinni zachować ostrożność i nie powinni: (i) posługiwać się nazwą PPF, (ii) sugerować nikomu, że PPF jest zwolennikiem jakiegokolwiek partii politycznej lub ruchu politycznego, (iii) dołączać do grup, których cele lub działania pozostają w konflikcie z interesami PPF, lub (iv) wykorzystywać do tych celów sprzętu PPF (np. faksów, komputerów, internetu, telefonów, kopiarek, skanerów, papieru firmowego itp.). Zabrania się jednocześnie prowadzenia działalności politycznej w miejscu pracy.

2.6. Prezenty i formy rozrywki (Gościnnosć)

Pracownicy PPF nie mają prawa przyjmować ani świadczyć przysług, które mogłyby mieć wpływ (nawet pozorny) na rozstrzygnięcie negocjacji, prowadzonych obecnie lub w przyszłości. Zabrania się uzależniania jakichkolwiek działań od przekazania prezentu, wyświadczenia przysługi czy zapewnienia wsparcia, a także żądania takiego prezentu, przysługi czy wsparcia.

Pracownicy:

- nie mogą prosić partnerów biznesowych ani przyjmować od nich żadnych korzyści. Zobowiązani są do niezwłocznego zgłaszania wszelkich ofert takich bezprawnych korzyści, otrzymanych od partnerów biznesowych lub dostawców bezpośrednio przełożonemu i wszczęcia procedury zakończenia relacji biznesowych z takim partnerem czy dostawcą;
- muszą wybierać dostawców, kierując się względami merytorycznymi, unikając konfliktu interesów, oferowania niestosownych prezentów, form rozrywki czy innych przejawów faworyzowania, które mogłyby zaszkodzić takiemu wyborowi. Dopuszczalne są upominki promocyjne o niewielkiej wartości, tj. o wartości do 100 EUR (np. długopisy, breloczki do kluczy, kalendarze, terminarze), inne prezenty

- biznesowe, posiłki biznesowe i udział w konferencjach, których celem nie jest wywieranie na obdarowanego wpływu;
- zobowiązani są do informowania bezpośredniego przełożonego o wszelkich prezentach o wartości przekraczającej 100 EUR. Przełożony ocenia, czy dany prezent można zatrzymać, czy należy przekazać go na cele charytatywne lub zwrócić osobie przekazującej. PPF umożliwi swoim partnerom wspieranie korporacyjnych inicjatyw dobroczynnych w miejsce obdarowywania prezentami pracowników PPF;
 - zobowiązani są do informowania bezpośredniego przełożonego o zaproszeniach o wartości przekraczającej 100 EUR, otrzymanych w celach biznesowych, a także do uzyskania zgody na przyjęcie takiego zaproszenia. Bezpośredni przełożony podejmuje decyzję, czy przyjęcie takiego zaproszenia służy interesom PPF czy nie;
 - nie mogą przyjmować ofert podróży, wypoczynku wakacyjnego i/lub zakwaterowania o wartości przekraczającej 100 EUR, składanych przez partnera biznesowego, zewnętrznego dostawcę czy osobę pracującą dla PPF (np. konsultantów, przedstawicieli, partnerów franczyzowych itp.). W określonych przypadkach (np. w przypadku szkoleń zawodowych czy zaproszeń do przedstawienia prezentacji) dopuszcza się przyjęcie takich ofert podróży czy zakwaterowania, o ile odpowiedni kierownik reprezentujący pracodawcę wyrazi na to odpowiednią zgodę na piśmie.

Procedury księgowe – Pracownicy zobowiązani są do składania poprawnych i rzetelnych zestawień wydatków związanych z otrzymanymi prezentami. Dział Księgowości PPF zakłada i prowadzi odpowiednie rejestry księgowe obejmujące prezenty i podobne kwestie. Jeżeli w ramach procedury księgowej Dział Księgowości ujawni jakikolwiek prezent przyjęty w naruszeniu niniejszego ustępu, podejmie odpowiednie dalsze kroki.

Raportowanie i konsultacje – Pracownik niezwłocznie zawiadomi odpowiedniego kierownika PPF o przypadku przekazania lub usiłowania przekazania prezentu przez innego pracownika lub agenta wbrew postanowieniom niniejszej Polityki. Odpowiedni kierownik PPF, który otrzyma takie zgłoszenie zgodnie z ustępem powyżej, ma obowiązek przekazać je osobie odpowiedzialnej za kwestie zgodności i skonsultować z nią rodzaj środków, jakie powinien podjąć.

2.7. Relacje z klientami

Wyłącznie uczciwe i właściwe podejście do klientów (wewnętrznych i zewnętrznych) gwarantuje efektywne i długoterminowe relacje biznesowe. Dlatego pracownicy PPF zobowiązani są do:

- otwierania się na potrzeby klientów, nieustannego monitorowania, oceniania i wspierania produktów, usług, technologii i procesów biznesowych w celu zapewnienia najwyższej jakości, bezpieczeństwa i innowacji na każdym etapie – od opracowania, przez produkcję, do dystrybucji;
- przestrzegania najwyższych norm w komunikacji z klientami, tak pisemnej jak i ustnej;
- przekazywania niezwłocznie poprawnych, odpowiednich i zrozumiałych informacji dotyczących produktów i usług;
- przekazywania faktycznych i poprawnych informacji we wszystkich formach komunikacji, upewniania się, że nie są one sprzeczne z normami czy standardami obowiązującymi w społeczności lokalnej;
- traktowania informacji dotyczących klientów jako informacji poufnych;



- nieprzekazywania prezentów ani wartościowych przedmiotów klientom, mając na celu uzyskanie w sposób nieuczciwy preferencyjnego traktowania, z wyjątkiem zorganizowanych formalnie i ogłoszonych publicznie nagród w konkursach.

2.8. Własność Spółki

Pracownicy PPF są osobiście odpowiedzialni za zapewnienie uczciwego, a także właściwego i ekonomicznego wykorzystania własności PPF. Nie mogą wykorzystywać aktywów i lokali PPF do celów prywatnych, chyba że zostaną do tego w sposób wyraźny upoważnieni przez właściwego kierownika reprezentującego pracodawcę, zgodnie z właściwymi zasadami. Sprzęt przenośny lub do pracy w domu, powierzony pracownikowi (taki jak laptopy i telefony komórkowe) pozostaje własnością PPF, dlatego pracownicy zobowiązani są do zachowania należytej staranności w czasie jego używania. Zabrania się załatwiania w czasie pracy spraw prywatnych.

2.9. Własność intelektualna i inne informacje objęte ochroną

W PPF regularnie tworzone są lub opracowywane cenne propozycje innowacji (ulepszenia techniczne, racjonalizacja działalności, przydatne koncepcje, wzory przemysłowe), poufne koncepcje, projekty, strategie, wynalazki, rozwiązania w zakresie oprogramowania, inne wartości objęte prawem autorskim i pozostałe rodzaje informacji biznesowych, zwane dalej „własnością intelektualną”, stanowiące chronioną własność PPF. Ponieważ informacje takie to efekt wysiłków pracowników PPF, odpowiednie regulacje dopuszczają w określonych przypadkach objęcie ich ochroną jako własności intelektualnej. Pracownicy PPF nie mogą:

- ujawniać ani wykorzystywać w swoim miejscu pracy żadnych informacji poufnych będących własnością poprzednich pracodawców lub innych osób trzecich;
- pobierać żadnego nielicencjonowanego oprogramowania na komputery PPF;
- przyjmować ani wykorzystywać informacji poufnych innych osób, chyba że za zgodą PPF, wykorzystywać materiałów objętych prawem autorskim osób trzecich, znaków towarowych i pieczęci (np. zdjęć, fragmentów nagrań dźwiękowych, nagrań wideo lub nagrań głosowych pobranych z internetu lub innych źródeł) w produkowanych materiałach bez szczególnej zgody posiadaczy praw autorskich;
- wykorzystywać bez zgody ważnego patentu, znaków towarowych ani innych form własności intelektualnej osoby trzeciej;
- wykorzystywać informacji uznawanych za tajemnicę handlową lub zawodową lub informacji uprzywilejowanych czy potencjalnie uprzywilejowanych. Jeżeli informacji takich żądać będzie osoba trzecia w celu wypełnienia jej obowiązków wobec PPF, osoba taka będzie zobowiązana do podpisania oświadczenia lub umowy o zachowaniu poufności, jak określono w ww. regulacjach;
- wykorzystywać bez pozwolenia własności intelektualnej PPF.

Własność intelektualna stworzona przez pracowników w czasie pracy, w związku z pracą, w związku z działaniami PPF, w czasie pracy wykonywanej na prośbę lub na zlecenie PPF lub na podstawie umowy zawartej pomiędzy PPF a pracownikiem pozostaje własnością PPF.

2.10. Media, media społecznościowe i komunikacja

Wyłącznie osoby umocowane do raportowania i ujawniania informacji mogą odpowiadać na zapytania prasy, mediów, obywateli i innych zainteresowanych stron (od klientów do społeczności lokalnych i społeczeństwa obywatelskiego). Wszyscy pracownicy, interesariusze i dyrektorzy PPF mają bezwzględny zakaz odpowiadania na jakiegokolwiek zapytania medialne. Każde takie zapytanie



należy niezwłocznie wysłać do Kierownika ds. HR lub Urzędnika ds. Prawnych, który jest osobą odpowiedzialną za obsługę takich zapytań.

2.11. Poufność i ochrona informacji, integralność danych

PPF szanuje poufność danych osobowych swoich pracowników.

Mając na uwadze przepisy prawa miejscowego w zakresie poufności danych oraz postanowienia ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO) na poziomie europejskim, PPF przykłada ogromną wagę do obowiązku zapewnienia wdrożenia i nieprzerwanej dostępności wszelkich niezbędnych zawiadomień, polityk i procedur dotyczących ochrony danych, gwarantując odpowiednie informacje i bezpieczeństwo, a także zapewnienia pełnej zgodności protokołów integralności danych z przepisami prawa, normami i dobrymi praktykami obowiązującymi w branży.

Integralność danych to krytyczny element obowiązków PPF w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa, skuteczności i jakości produktów. Integralność danych to gwarancja dostępu do pełnych, spójnych i poprawnych danych w ciągu całego cyklu produkcyjnego, co przekłada się na bezpieczeństwo i jakość produktów. Wszelkie naruszenia integralności danych mogą prowadzić do postępowań administracyjnych, strat finansowych, narażenia na szkodę dobrego imienia, a nawet do utraty możliwości biznesowych i zaufania klientów. PPF wdraża znaczące i skuteczne strategie zarządzania ryzykiem utraty integralności danych, w oparciu o rozumienie procesów i zarządzanie wiedzą dotyczącą technologii. Integralność danych należy zachowywać przez cały cykl życia danych, w szczególności w czasie tworzenia, przetwarzania, archiwizowania i usuwania danych po zakończeniu okresu ich przechowywania.

Zabronione jest podejmowanie prób uzyskania dostępu do danych osobowych bez specjalnego upoważnienia, pełnomocnictwa lub ważnego powodu biznesowego. Osoby z dostępem do danych osobowych pracowników mogą wykorzystywać takie informacje wyłącznie do celów, dla jakich pozyskały takie informacje. Muszą wówczas przestrzegać najbardziej surowych norm w zakresie zachowania poufności.

Osoby odpowiedzialne za kwestie zgodności kontrolują przestrzeganie przepisów prawa i polityk dotyczących zachowania poufności. Najważniejsze kwestie podlegające regularnej ocenie:

- Wszystkie dane osób, chronione na mocy przepisów o zachowaniu poufności. Prawa miejscowe i polityka firmy mogą mieć zastosowanie do danych wszystkich osób lub wyłącznie do określonych kategorii osób, takich jak klienci i pracownicy.
- Środki mające na celu zapobieganie przekazywaniu informacji niewłaściwym osobom lub niewłaściwemu ich użyciu, tak celowo jak i nieświadomie, szczególnie gdy przestrzegania polityk lub przepisów dotyczących naruszenia bezpieczeństwa wymaga prawo.
- Zachowanie pracownika – poufność w miejscu pracy, zgodnie z polityką dotyczącą wiadomości elektronicznych i internetu oraz powiązanymi przepisami chroniącymi prawa pracowników do prywatności w miejscu pracy.
- W przypadku publikacji nowych praw, regulacji lub polityk – wdrożenie nowych praktyk tak, aby zapewnić nieprzerwane przestrzeganie przepisów przez Spółkę.
- Przeprowadzenie wśród pracowników szkoleń z zakresu zasad poufności obowiązujących w PPF oraz określonych w prawie miejscowym. Wszyscy pracownicy i przedstawiciele zobowiązani są do przestrzegania powiązanych polityk i wszelkich przepisów prawa właściwego, regulacji i wytycznych administracyjnych.



- Zapewnienie przeprowadzenia analizy *due diligence* w przypadku wprowadzenia w przedsiębiorstwie zmian, takich jak nowe przepisy, proponowane przejęcie, *due diligence* produktu lub sprzedawcy.

2.12. Systemy cyfrowe (polityka dotycząca wiadomości elektronicznych i internetu)

Sprzęt komputerowy i oprogramowanie, a także wszelkie informacje znajdujące się w cyfrowych systemach PPF i wszelkie informacje na temat PPF, zgromadzone w prywatnych i innych systemach cyfrowych nienależących do PPF stanowią własność PPF.

Pracownicy PPF muszą znać polityki PPF regulujące kwestie korzystania z internetu, komputerów i wiadomości elektronicznych.

Odpowiednio do przepisów dotyczących poufności i ochrony danych PPF zastrzega sobie prawo do dostępu i monitorowania komputerów PPF oraz przechowywanych w nich danych w celach konserwacji lub spełnienia wymogów biznesowych lub prawnych.

2.13. Godność i prześladowania

PPF zobowiązuje się do stworzenia środowiska pracy, w którym panuje wzajemne zaufanie, a wszyscy pracownicy traktowani są z najwyższym szacunkiem i poszanowaniem ich godności. PPF szanuje swobodę religijną swoich pracowników oraz ich prawo do zgromadzeń, prawo do odpoczynku, wolnego czasu i płatnych urlopów. Szczególny nacisk kładzie na osobisty i zawodowy rozwój pracowników. PPF wdraża uczciwe polityki dotyczące zatrudnienia oraz odpowiedniego wynagrodzenia za wykonaną pracę, zgodnie z obowiązującymi zasadami. Zwolnienia pracowników przebiegają w sposób humanitarny. Jeżeli to możliwe, Spółka zapewnia pomoc swoim byłym pracownikom.

Naruszenia praw człowieka oraz wszelkie formy dyskryminacji pracowników uważa się za skrajnie poważne naruszenia norm etycznych. Każdy pracownik zobowiązany jest do budowania atmosfery wzajemnego szacunku i zaufania, bez których współpraca i osiągnięcie wysokich wyników nie jest możliwe. PPF nie toleruje żadnych form znęcania się czy prześladowania w miejscu pracy pracowników, kontrahentów, dostawców, klientów czy innych interesariuszy.

Zabrania się pracownikom PPF:

- przejawiania niepożądanych zachowań, które można uznać za obraźliwe, zastraszające, złośliwe lub obelżywe;
- molestowania seksualnego;
- angażowania się w jakiegokolwiek formy prześladowań, których celem lub skutkiem jest: (i) budowanie wrogiego lub budzącego grozę środowiska pracy, w którym pracownicy mogą być zmuszeni do uciekania się do niestosownych zachowań umożliwiających im dopasowanie się do takiego środowiska; (ii) narażenie na szwank dobrego imienia, honoru, godności ludzkiej i uczciwości osoby lub grupy; (iii) celowe zakłócanie pracy danej osoby; (iv) manipulowanie warunkami pracy danej osoby;
- upokarzania i obrażania innych osób;
- przekazywania, wysyłania i prezentowania obraźliwych materiałów, w szczególności niestosownych zdjęć;
- wykorzystywania danych osobowych do niewłaściwych celów;



- rozpowszechniania złośliwych plotek i wykorzystywania poczty głosowej, poczty elektronicznej i innych urządzeń elektronicznych do wysyłania informacji o charakterze obraźliwym lub dyskryminującym.

2.14. Przeciwdziałanie dyskryminacji

PPF stawia sobie za cel przeciwdziałanie i zapobieganie dyskryminacji. Zespół PPF składa się z osób różnego pochodzenia i różnych narodowości. PPF wspiera i ceni różnorodność kulturową, etniczną i wszelkie inne formy różnorodności, a także docenia aspekt międzynarodowości swojego zespołu. W związku z tym pracownicy PPF zobowiązani są do:

- niedyskryminowania nikogo ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne i inne, narodowość, pochodzenie społeczne, kondycję finansową, przynależność do związków zawodowych, poziom wykształcenia, status społeczny, stan cywilny czy rodzinny, wiek, stan zdrowia, niepełnosprawność, obciążenia genetyczne, tożsamość płciową oraz orientację seksualną; - uwzględniając politykę równych szans -;
- podejmowania decyzji wyłącznie na podstawie oceny merytorycznej, wyników i kwalifikacji, a także pozostałych kryteriów związanych z pracą;
- opierania relacji w miejscu pracy na współpracy, otwartości, zaufaniu, wzajemnym uznaniu i wsparciu;
- otwierania się na akceptowanie różnorodności kulturowej i narodowej oraz pomagania kolegom z innych krajów w adaptacji w nowych okolicznościach;
- podejmowania zdecydowanych działań przeciwko wszelkim formom dyskryminacji.

2.15. Praca dzieci i praca przymusowa

PPF nie toleruje żadnych form pracy przymusowej ani pracy dzieci.

Zabrania się zatrudniania w PPF osób w wieku poniżej 18 lat. Wyjątek stanowią praktyki lub podobne formy zajęć edukacyjnych.

PPF gwarantuje, że osoby młode nie będą pracować w nocy oraz że będą chronione przed warunkami pracy, które nie służą ich zdrowiu, bezpieczeństwu, moralności i rozwojowi.

PPF nie korzysta ani nie popiera korzystania z pracy przymusowej lub wymuszonej.

Wszyscy pracownicy i partnerzy biznesowi PPF zobowiązani są do zapoznania się z tym obowiązkiem i do przestrzegania go.

2.16. Swoboda zrzeszania się i spory zbiorowe

PPF przestrzega prawa pracowników do zrzeszania się i udziału w gremiach reprezentujących pracowników bez żadnych negatywnych konsekwencji (np. dyskryminacji, prześladowania, zastraszania) czy aktów odwetu ze strony Spółki.

PPF dąży do zaangażowania się w otwarty i przejrzysty dialog oraz konsultacje ze społecznościami lokalnymi i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego, którzy mają uzasadnione interesy związane z działalnością biznesową PPF. Zachęcamy pracowników do udziału we wspieraniu rozwoju społeczności lokalnych i inicjatyw społecznych.



2.17. Dostawcy i partnerzy biznesowi

Relacje z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi oparte są na wzajemnym szacunku i zaufaniu. PPF nie nadużywa swojej pozycji na rynku i stara się tworzyć równe warunki dla wszystkich partnerów biznesowych. Dużą wagę przykładają także do realizacji swoich obowiązków umownych.

Występując w imieniu PPF, pracownicy ponoszą szczególną odpowiedzialność za udzielenie dostawcom pomocy w zapoznaniu się z wymaganiami i oczekiwaniami etycznymi PPF oraz w zrozumieniu takich wymagań i oczekiwań.

PPF i jego pracownicy są zobowiązani do tego, aby nie uczestniczyli w finansowaniu działalności terrorystycznej i nie wspierali jej w żaden sposób oraz aby angażowali się w praktyki, na podstawie których ich działalność nie koliduje z działaniami antyterrorystycznymi. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wysokich standardów uczciwości i zrównoważonego rozwoju oraz szanujemy Wytoczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka oraz zasady etyczne uczciwości, uczciwości, zaufania, szacunku, człowieczeństwa, tolerancji i odpowiedzialności. Wykazujemy zerową tolerancję dla nieetycznych zachowań w biznesie, takich jak przekupstwo i korupcja. Od wszystkich naszych dostawców oczekujemy przestrzegania podobnych standardów i etycznego prowadzenia interesów. Nasz Kodeks Dostawców o Zachowaniu i Polityce Zrównoważonego Zaopatrzenia określają wymagania, których przestrzegania oczekujemy od naszych dostawców.

2.18. Konflikt interesów

Pracownicy PPF mogą być narażeni na konflikt interesów. Powinni unikać takich konfliktów, a ewentualne przypadki konfliktu interesów zgłaszać osobie wykonującej prawa pracodawcy, która wyda odpowiednią decyzję.

Ponieważ poniższe sytuacje to ewidentne przypadki konfliktu interesów, pracownicy PPF nie mogą:

- zawierać transakcji na rachunek własny lub innych osób w obszarze działalności wykonywanej przez PPF, ani pracować czy świadczyć usług na rzecz dowolnej osoby trzeciej, z którą nawiązali wcześniej kontakt w ramach swoich obowiązków w PPF;
- być członkami ani inwestować w dostawcę lub klienta, jeżeli są w jakikolwiek sposób zaangażowani w proces wyboru lub oceny takiego dostawcy czy klienta, lub jeżeli nadzorują osobę, która pełni takie obowiązki. Inwestycje w stowarzyszenia publiczne stanowią wyjątek od powyższej zasady.

Wszelkie działania podejmowane przez pracowników PPF, sprzeczne z powyższymi zapisami, będą uznawane za niedopuszczalne zachowania i jako takie będą traktowane jako działania szkodliwe dla interesów PPF.

2.19. Konkurencja/zwalczanie nieuczciwej konkurencji

PPF aktywnie konkuruje w wielu ze swoich obszarów działalności, ale jej działania na rynku są zawsze oparte na zasadach uczciwej konkurencji i zgodne z odpowiednimi przepisami dotyczącymi konkurencji i zwalczania nieuczciwej konkurencji.



Przedmiotowe przepisy mogą mieć wpływ na codzienne prowadzenie działalności przez PPF w zakresie ustalania cen, przygotowywani ofert produktów i innych warunków zakupu, sprzedaży, odsprzedaży, marketingu i dystrybucji produktów i usług PPF, zabraniając stosowania praktyk w sposób nieuzasadniony ograniczających konkurencję.

Pracownicy PPF nie mogą łamać przepisów dotyczących konkurencji i zwalczania nieuczciwej konkurencji i odpowiadają za przestrzeganie prawa antymonopolowego czy prawa konkurencji, którym Spółka podlega. Pracownicy PPF zobowiązani są do niezwłocznego zgłaszania wszelkich możliwych naruszeń takich przepisów swoim przełożonym lub osobom odpowiedzialnym za kwestie zgodności.

2.20. Raportowanie

2.20.1. Obowiązki pracowników w zakresie raportowania

Pracownik, który odkryje, że popełniono lub próbowano popełnić przestępstwo, naruszono prawo lub politykę korporacyjną, powinien zgłosić to niezwłocznie do pracownika odpowiedzialnego za kwestie zgodności (Kierownik ds. HR lub Urzędnik ds. Prawnych, compliance@ppfeurope.com).

PPF zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy tożsamości pracownika, który dokona takiego zgłoszenia. PPF nie może podjąć żadnych kroków przeciwko pracownikowi zgłaszającemu nieprawidłowość.

W przypadku jakichkolwiek problemów natury etycznej pracownicy mogą skontaktować się najpierw ze swoim bezpośrednim przełożonym. Pomoc i wskazówki mogą uzyskać także w Dziale Kadr i Dziale Prawnym. Każdy pracownik może poszukiwać wskazówek, informować o problemach lub zgłaszać w dobrej wierze przypadki nadużyć, zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki.

2.20.2. Zgłaszanie nieprawidłowości

Nasza polityka zgłaszania nieprawidłowości określa normy i procedury etyczne, standardy i protokoły zgłaszania podejrzeń niewłaściwego, niemoralnego czy nieetycznego zachowania.

3. **Ochrona środowiska**

Jesteśmy przekonani, że zmiana klimatu jest jednym z najgroźniejszych globalnych wyzwań dla naszego społeczeństwa i naszej planety. Biznes może i musi być siłą dobra, poważnie traktujemy nasze obowiązki. Partner in Pet Food jest zaangażowany w ochronę środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników oraz społeczności, w której działamy. Naszym celem jest doskonalenie i rozwój naszej działalności, aby mieć mniej negatywny wpływ na środowisko lokalne i globalne oraz bardziej zrównoważony świat dla ludzi i zwierząt domowych.

Polityka ochrony środowiska PPF określa podstawowe zasady i cele, które są niezbędne dla PPF w tej dziedzinie.

4. **Zespół**

4.1. Godziny pracy



PPF przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących czasu pracy, przerw i dni ustawowo wolnych od pracy.

4.2. Wynagrodzenie

Wysokość pensji wypłacanej za pracę w trybie tygodniowym/miesięcznym musi odpowiadać wymaganiom prawnym i branżowym w zakresie płacy minimalnej i wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin.

Wszyscy pracownicy mają prawo do otrzymywania określonej prawem płacy zasadniczej, której wysokość publikują organy rządowe w każdym z krajów. Żadna ze Spółek PPF nie może wypłacać wynagrodzeń na poziomie niższym niż płaca minimalna wymagana przepisami prawa miejscowego.

4.3. Zatrudnienie

PPF gwarantuje, że relacje pracownicze panujące w Spółce nie powodują braku poczucia bezpieczeństwa ani społecznej czy ekonomicznej bezbronności pracowników. W każdym przypadku pracę na rzecz PPF wykonują osoby zatrudnione w ramach uznanego i udokumentowanego stosunku pracy, ustanowionego zgodnie z prawem krajowym, zwyczajem lub praktyką, a także zgodnie z międzynarodowymi normami zatrudnienia.

Zatrudniani powinni być wyłącznie pracownicy, którym przysługuje prawo do pracy w danym kraju.

Agencje pośrednictwa pracy powinny delegować wyłącznie pracowników tam zarejestrowanych. Współpracę z takimi agencjami powinna regulować umowa o gwarantowanym poziomie świadczenia usług (SLA), spełniająca wszystkie krajowe wymogi prawne.

PPF uważa, że fundamentalne znaczenie ma zapewnienie pracownikom równych szans na jak najwyższym poziomie w stosunkach pracy i procesach selekcji oraz zapobieganie dyskryminacji w jakiegokolwiek formie. Polityka Równych Szans PPF określa jej podstawowe zasady i standardy.

4.4. Współczesne niewolnictwo

Współczesne niewolnictwo jest przestępstwem i pogwałceniem podstawowych praw człowieka. Grupa PPF stosuje podejście zerowej tolerancji wobec współczesnego niewolnictwa. Nasza polityka dotycząca współczesnego niewolnictwa zawiera główne zasady, do których jesteśmy zobowiązani, aby unikać wszelkich form współczesnego niewolnictwa.

4.5. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo

Ochrona zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska to niezmienny priorytet oraz część wszystkich procesów biznesowych i programów rozwoju PPF.

PPF zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim swoim pracownikom oraz innym pracodawcom wykonującym pracę w siedzibie PPF bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w którym nikt nie jest narażony na niepotrzebne ryzyko. PPF uważa, że bezpieczeństwo prowadzonej działalności zależy nie tylko od odpowiednich możliwości technicznych i sprzętu, ale także od



wykwalfikowanych pracowników i skutecznej kultury w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska.

Spółka zobowiązana jest do zidentyfikowania i zgłoszenia możliwych zagrożeń, wykonania analizy bezpieczeństwa stanowiska pracy i prowadzenia cyklicznych kontroli. Musi wdrażać środki zaradcze (zasady bezpieczeństwa, sprzęt ochronny i odzież ochronna, szkolenia itp.) zapewniające bezpieczeństwo miejsca pracy. Lepiej, aby środki zapobiegawcze zostały wprowadzone przed wystąpieniem incydentu. Działania zaradcze należy stosować niezwłocznie po wystąpieniu incydentu, co zapobiegnie jego ponownemu wystąpieniu w przyszłości.

4.6. Szkolenia i komunikacja

Osoba odpowiedzialna za kwestie zgodności opracowuje szkolenia i komunikaty, mające na celu wspieranie pracowników w dokonywaniu właściwych, etycznych wyborów.

4.6.1. Szkolenia dla całego zespołu

Osoba odpowiedzialna za kwestie zgodności odpowiada za dopilnowanie, aby pracownicy brali udział w szkoleniach z zakresu ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego oraz za regularne przekazywanie informacji pomagających pracownikom w zrozumieniu, jak stosować normy PPF w ich codziennej pracy.

4.7. Ład korporacyjny

4.7.1. Role i obowiązki

Komitet Wykonawczy:

Komitet Wykonawczy odpowiada za:

- włączanie odpowiednich tematów ESG do wszystkich dyskusji, proaktywne angażowanie zewnętrznych interesariuszy w tematy ESG,
- identyfikację obszarów ryzyka ESG i możliwości,
- włączanie odpowiednich kwestii zrównoważonego rozwoju i ESG do celów, strategii, procesu decyzyjnego, zarządzania ryzykiem,
- stworzenie kultury ukierunkowanej na cel, która patrzy na problemy poprzez odpowiednie kwestie zrównoważonego rozwoju i ESG,
- zapewnienie stałego wdrożenia skutecznego programu ESG,
- przypisanie odpowiednich ról i obowiązków w zakresie opracowywania i nadzorowania procesów raportowania ESG,
- zapewnienie ogólnej zgodności z niniejszą Polityką,
- odpowiedzialność za monitorowanie i raportowanie wyników ESG.

Kierownicy jednostek i działów:

- Kierownicy różnych jednostek i działów wspierających ponoszą głównie odpowiedzialność za zapewnienie, że działania podejmowane przez ich jednostkę czy dział przebiegają w sposób zgodny i spójny z obowiązkami regulacyjnymi i prawnymi PPF.
- Wykonując swoje funkcje zaradcze i nadzorcze, odpowiadają za zapewnienie, że procesy i środki kontroli stosowane w ich jednostkach czy działach są skuteczne, efektywne, spójne z wyznaczonymi celami, a także że mieszczą się w granicach dopuszczalnego ryzyka i nałożonych ograniczeń w zakresie uprawnień.

Osoba odpowiedzialna za kwestie zgodności:

- Decyduje o rocznym przeglądzie Polityki i dokumentowaniu decyzji podjętych przez Komitet Wykonawczy na podstawie zaleceń, a także uzasadnień takich decyzji.
- Zapewnia bezpośrednie zarządzanie i ogólny nadzór nad programem etyki i zgodności.
- Opracowuje polityki i procedury istotne dla przedsiębiorstwa i zapewnia wdrożenie takich polityk i procedur oraz kontrolę nad nimi.
- Zapewnia przeprowadzenie odpowiednich szkoleń we wszystkich obszarach PPF.
- Zapewnia odpowiednie odzwierciedlenie zmian przepisów prawa i regulacji w politykach i procedurach, odpowiednio przekazanych personelowi.

Pracownicy

- Od pracowników wymaga się przeczytania, zrozumienia i przestrzegania niniejszej Polityki, kierowania się zdrowym rozsądkiem i znajomością prawa, regulacji i polityk PPF, regulujących odpowiednie obowiązki.
- Odpowiadają za zapewnienie realizacji procesów i procedur, które należą do ich obowiązków, w sposób zgodny i spójny z obowiązkami regulacyjnymi i prawnymi PPF i jej klientów.
- Za zgłaszanie wszelkich kwestii lub zdarzeń, które mogłyby doprowadzić do naruszenia wymagań regulacyjnych lub prawnych PPF lub wewnętrznych środków kontroli administracyjnej, swojemu kierownikowi oraz działowi ds. zgodności lub innym funkcjom zarządzania, w stosownych przypadkach, w odpowiednim czasie, zgodnie z naszą polityką zgłaszania nieprawidłowości.
- Zobowiązani są do niesprawiania wrażenia, że postępują niewłaściwie oraz niepostępowania wbrew zasadom. Naruszenie polityk PPF może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych w zakresie dozwolonym prawem właściwym.

5. Społeczeństwo**5.1. Wspieranie społeczności**

Zaangażowanie na rzecz PPF jest dbanie o ludzi i zwierzęta domowe w naszym łańcuchu wartości oraz w otaczających nas społecznościach. To zaangażowanie na rzecz społeczności, w których żyjemy i pracujemy, jest realizowane poprzez różne programy, które zostały ustanowione w celu zapewnienia solidnego, spójnego i zrównoważonego wsparcia społeczności i społeczeństwa. Polityka wspierania społeczności PPF określa różne sposoby, w jakie PPF jako organizacja europejska wspiera nasze społeczności.

5.2. Korporacyjna Odpowiedzialność Społeczna



PPF przyczynia się do wzrostu gospodarczego i podnoszenia standardów życia w obszarach, w których prowadzi działalność. Oprócz tworzenia nowych miejsc pracy, PPF służy dobru publicznemu poprzez działania mające na celu poprawę zdrowia publicznego, kultury i edukacji. Polityka wspierania społeczności PPF określa różne sposoby, w jakie PPF jako organizacja europejska wspiera nasze społeczności. Nasze zaangażowanie na rzecz społeczności, w których żyjemy i pracujemy, jest realizowane poprzez różne programy, które zostały ustanowione w celu zapewnienia solidnego, spójnego i zrównoważonego wsparcia społeczności i społeczeństwa.

5.3. Integralność produktów

Integralność produktów, podlegająca Dyrektorowi Działu Jakości Grupy PPF, to gwarancja, że produkt (jego zawartość i opakowanie) jest w pełni zgodny i odpowiada informacjom zamieszczonym na opakowaniu produktu oraz informacjom podanym w innej formie (w formie specyfikacji, zdjęć, w bazach danych, na stronie internetowej, w internecie), dostępnym dla klientów i konsumentów, włącznie z wymaganiami prawnymi.

System zarządzania integralnością produktów obejmuje zestaw ustaleń i praktyk, mających na celu stwierdzenie i kontrolę integralności produktów (tj. identyfikację możliwych zagrożeń procesów operacyjnych, administracyjnych, organizacyjnych i ekonomicznych, operacyjny i administracyjny system znakowania, oddzielania, oznaczania ilościowego i identyfikacji surowców, dodatków, półproduktów i produktów gotowych, audyty wewnętrzne, roczną inwentaryzację, testy próbnego wycofania produktów i przeglądy prowadzone przez kierownictwo).

Odpowiedzialny kierownik ds. jakości ponosi ogólną odpowiedzialność za kwestie integralności, które obejmują wymagania prawne i wymagania klientów w zakresie integralności, transparentność, nieprzerwane przestrzeganie norm integralności, wytyczne dotyczące postępowania w zakresie jakości produktów, bezpieczeństwa i integralności produktów, a także raporty dotyczące naruszeń.

5.4. Materiały opakowaniowe

PPF gwarantuje, że wszystkie materiały opakowaniowe i urządzenia służące do pakowania są bezpieczne dla karmy dla zwierząt, a w szczególności odpowiadają wymaganiom Dyrektywy 94/62/WE w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych. Opakowania produktów przeznaczone dla konsumentów (włącznie z opakowaniami zbiorczymi) stosowane przez PPF spełniają wymogi Rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH).

5.5. Uznany międzynarodowy standard (IFS)

Wszystkie zakłady PPF spełniają globalne standardy dla bezpieczeństwa żywności.

5.6. Globalny standard bezpieczeństwa żywności BRC

Na życzenie klientów zakłady produkcyjne spełniają także międzynarodowy standard techniczny BRC.

5.7. Komunikacja wewnętrzna dotycząca bezpieczeństwa żywności



Dział Jakości regularnie aktualizuje i przekazuje pracownikom odpowiednie wymagania w zakresie jakości i bezpieczeństwa żywność.

6. Zatwierdzenie, okres przeglądu i monitorowanie

Niniejsza Polityka wraz z wszelkimi zmianami i modyfikacjami wymaga akceptacji Komitetu Wykonawczego. Niniejsza Polityka podlega regularnej, tj. przeprowadzanej co najmniej raz na dwa lata, weryfikacji i aktualizacji.

W przypadku najistotniejszych tematów zawartych w naszej strategii zrównoważonego rozwoju PETS, PPF sporządza kwartalne raporty wewnętrzne. Poza tym PPF corocznie informuje zewnętrznych interesariuszy w swoim raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju o tematach pojawiających się w naszej strategii zrównoważonego rozwoju PETS.

W przypadku naruszenia zasad i tematów pojawiających się w polityce ESG, PPF zastosuje wszelkie środki w celu ich wyeliminowania oraz podejmie niezbędne kroki prawne i inne dyscyplinarne, na które pozwalają odpowiednie systemy prawne.

GERALD KÜHR
CEO

LÍVIA SARKADI
KIEROWNIK DS. HR & URZĘDNIK DS.
PRAWNYCH

STÉPHANE RE
CFO

TORSTEN JACOBS
COO

Załączniki:

- Załącznik nr 1: Polityka zgłaszania nieprawidłowości
- Załącznik nr 2: Polityka ochrony środowiska
- Załącznik nr 3: Polityka dotycząca współczesnego niewolnictwa
- Załącznik nr 4: Polityka równych szans



Szczegóły dotyczące rewizji i aktualizacji polityki

Nazwa polityki:	Polityka ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego (ESG)
Numer wersji:	V2
Data wejścia w życie tej wersji:	15 lipca 2023 r.
Upoważniony przez:	Komitet Wykonawczy PPF
Zakres:	Wszyscy pracownicy, interesariusze i funkcje biznesowe w obrębie firm PPF
Cykl Przeglądu Polityki:	2 lata od daty wejścia w życie
Rejestruje odpowiedzialność za cykl przeglądu:	Radca Prawny

Historia zmian:	
Data: 1 września 2020 r.	Tworzenie polityki ESG
Zatwierdzony przez:	Komitet Wykonawczy PPF
Data: 15 lipca 2023 r.	Rewizja polityki ESG w ramach strategii PETS Grupy PPF
Zatwierdzony przez:	Komitet Wykonawczy PPF