

# **Kodeks Postępowania w Biznesie**

**ppf.**

## Przeznaczenie

Celem Kodeksu jest określenie i zalecenie do stosowania ogólnie akceptowalnych zachowań w ramach Grupy Firm Partner in Pet Food (PPF). Kodeks ma na celu zapewnienie, że PPF i jej pracownicy będą prowadzić swoją działalność w sposób rzetelny i przejrzysty z zachowaniem wysokiego poziomu uczciwości, zgodnie z najlepiej pojmowanym interesem firmy PPF poprzez określenie minimalnych standardów zachowania w kluczowych obszarach działalności.

Niniejszy Kodeks dotyczy wszystkich pracowników, udziałowców i funkcji biznesowych w strukturach firmy PPF, pracujących dla jednego lub więcej podmiotów należących do Grupy Spółek PPF i jej spółek zależnych. Kodeks co do zasady dotyczy również osób zatrudnionych na czas określony oraz osób pracujących w firmie PPF na podstawie umowy o pracę.

## Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks dotyczy wszystkich pracowników, interesariuszy i funkcjonariuszy biznesowych w firmie PPF pracujących dla jednego lub kilku podmiotów należących do Grupy PPF i jej spółek zależnych.

Kodeks zasadniczo dotyczy również pracowników zatrudnionych na czas określony oraz osób pracujących w firmie PPF na podstawie umowy.

## Standard postępowania

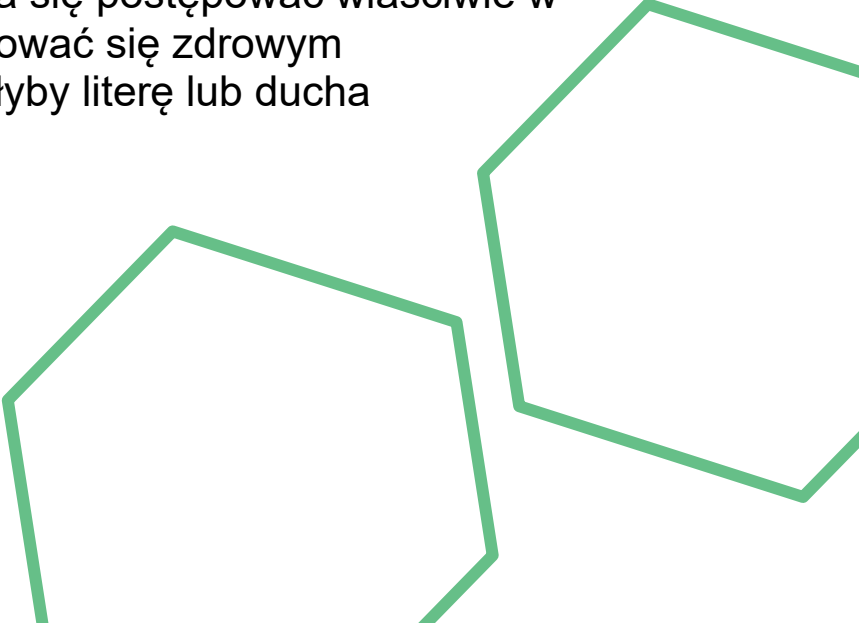
Zgodnie z ogólną zasadą, firma PPF będzie prowadziła wszystkie operacje biznesowe w sposób rzetelny, uczciwy, zgodny z obowiązującym prawem i z zachowaniem pełnej odpowiedzialności. PPF działa jako otwarta, przejrzysta firma, która spełnia wszystkie uzasadnione prośby o informacje, chyba że okoliczności biznesowe lub osobiste zaangażowanych osób wymagają zachowania poufności.

## Zgodność z obowiązującym prawem i przepisami

Spółki PPF i ich pracownicy są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących praw i przepisów krajów, w których firma PPF prowadzi działalność handlową. W żadnym wypadku nie wolno naruszać pełnej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi prawami i przepisami. Ponadto pracownicy i osoby pracujące dla firmy PPF muszą zawsze przestrzegać wewnętrznych przepisów i regulaminów.

## Rzetelność prowadzenia działalności handlowej

PPF prowadzi swoją działalność w sposób rzetelny, zgodnie z zasadami dobrej praktyki handlowej i przepisami prawa, w szczególności w odniesieniu do kontaktów z osobami trzecimi i sprawozdawczości finansowej. PPF zawsze stara się postępować właściwie w uczciwy i bezpośredni sposób. Każdy pracownik musi kierować się zdrowym rozsądkiem i unikać wszelkich okoliczności, które naruszałoby literę lub ducha niniejszego Kodeksu.



## Zapobieganie przekupstwu / Przeciwdziałanie korupcji

W swojej działalności handlowej firma PPF działa w dobrej wierze i uczciwie, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami krajów, w których prowadzi działalność handlową i stosuje wyłącznie dozwolone praktyki handlowe. Wobec władz rządowych i samorządowych firma PPF zobowiązuje się do działania jako dobry podmiot korporacyjny. Firma PPF płaci wszystkie należne podatki i kładzie nacisk na zachowanie przejrzystości we wszystkich transakcjach finansowych.

Firma PPF zabrania wszystkim pracownikom (włączając w to pracowników podwykonawców, pracowników oddelegowanych, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, stażystów itp., określanych wspólnie jako Pracownicy) angażowania się w, przekazywania lub przyjmowania jakichkolwiek łapówek naruszających jakiegokolwiek obowiązujące w kraju lub za granicą prawa lub przepisy.

Korupcja i łapówkarstwo uważane są za niezwykle poważne naruszenie norm etycznych.

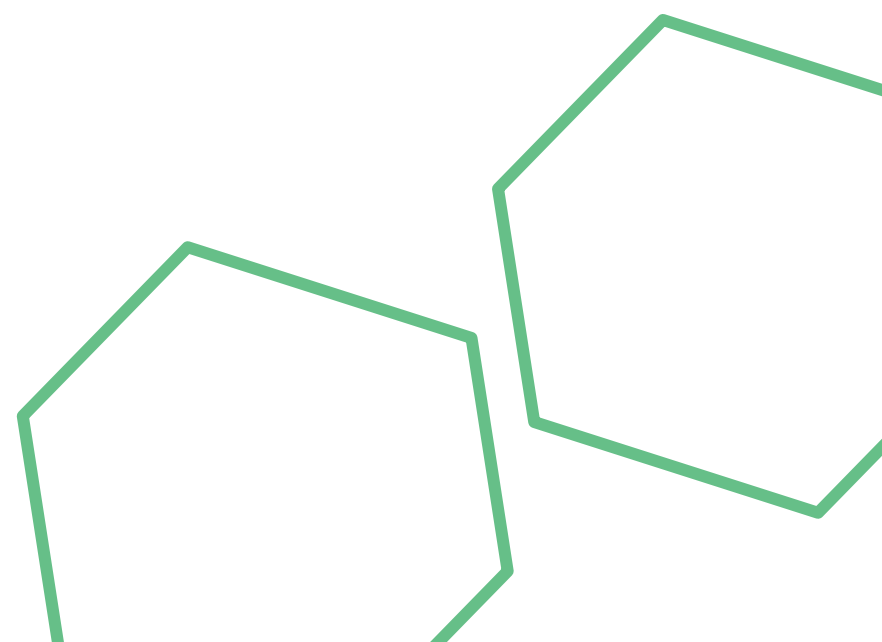
## Polityka przeciwdziałania oszustwom

Oszustwo to umyślne działanie lub praktyka mająca na celu wykorzystanie oszustwa w celu uzyskania nieuczciwego lub niezgodnego z prawem zysku.

Firma PPF jest zaangażowana w stosowanie podejścia z zasadą „Zero tolerancji” do wszelkich nadużyć, w tym również do kategorii oszustw związanych z żywnością, popełnianych przeciwko firmom PPF. PPF bardzo poważnie traktuje wszelkie przypadki oszustw i podejmie odpowiednie działania w zakresie przewidzianym przez prawo.

Pracownicy powinni być ostrzegani o potencjalnie nieuczciwych działaniach we wszystkich obszarach działalności firmy PPF, szczególnie tych, które odnoszą się do ich zakresu obowiązków. Pracownicy powinni zgłaszać podejrzenia oszustwa do Działu Zgodności, wysyłając wiadomość e-mail na dedykowaną dla spraw zgodności skrzynkę pocztową ([compliance@ppfeurope.com](mailto:compliance@ppfeurope.com)).

Kierownictwo jest zaangażowane w wykrywanie i zapobieganie oszustwom, utrzymywanie systemów kontroli wewnętrznej firmy, rozpoznawanie potencjalnych zagrożeń, utrzymywanie podwyższonej czujności na oszustwa i zgłaszanie wszelkich podejrzeń oszustwa.



## Zaangażowanie polityczne i relacje ze strukturami władzy

PPF nie zabrania pracownikom aktywnego udziału w życiu politycznym, jednakże działalność polityczna (i) nie powinna być podejmowana przez pracowników w imieniu firmy PPF, (ii) ani nie powinna być sprzeczna z interesami firmy PPF.

Pracownicy firmy PPF zaangażowani w działalność polityczną powinni zachować ostrożność podczas prowadzenia takich działań i nie (i) używać nazwy firmy PPF ani (ii) sugerować innym, że firma PPF zaangażowała się w jakąkolwiek partię lub ruch polityczny; lub (iii) dołączać do grup, których cele lub działania są sprzeczne z interesami firmy PPF; lub (iv) używać zasobów firmy PPF (np. fakсы, komputery, Internet, telefony, kopiarki, skanery, papier firmowy itp.). Ponadto w miejscu pracy surowo zabrania się prowadzenia działalności politycznej.

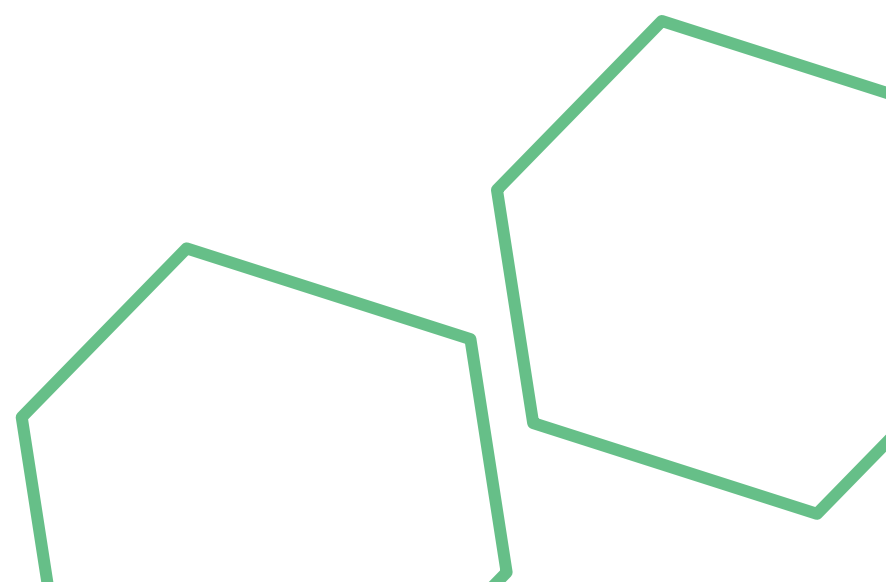
## Prezenty i inne Świadczenia (Gościnność)

Pracownikom firmy PPF nie wolno przyjmować ani świadczyć przysług, które mogłyby wpłynąć (nawet pozornie) na podejmowanie decyzji w bieżących lub przyszłych negocjacjach. Zabronione jest warunkowanie jakiegokolwiek działania lub oczekiwanie wręczenia prezentu, wyświadczenia przysługi lub poświęcenia uwagi.

Pracownicy nie mogą prosić ani przyjmować żadnych korzyści od żadnego partnera handlowego. W odniesieniu do upominków i świadczeń rozrywkowych są oni zobowiązani do przestrzegania szczegółowych zasad polityki ESG firmy PPF. Muszą bezzwłocznie zgłaszać takie niezgodne z prawem propozycje korzyści oferowane przez partnerów handlowych lub dostawców kierownikowi linii i inicjować zakończenie wszystkich relacji handlowych z takimi partnerami, a pracownicy muszą wybierać dostawców na podstawie okoliczności merytorycznych, unikając konfliktu interesów.

Pracownicy będą składać dokładne i prawidłowo wyliczone wnioski dotyczące wydatków związanych z kosztami świadczeń Gościnności.

Pracownik powinien niezwłocznie zgłosić się do odpowiedniego kierownika personalnego firmy PPF, jeśli odkryje, że inny pracownik lub Pośrednik świadczył lub usiłował świadczyć Gościnność w zakresie zabronionym przez niniejszą politykę.



## Własność intelektualna i inne informacje chronione

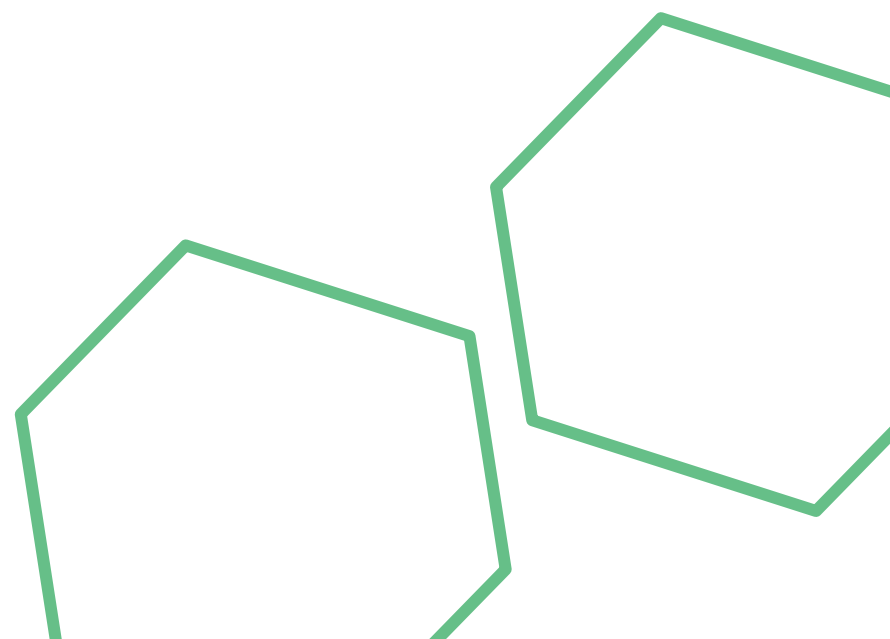
W firmie PPF permanentnie tworzone są i rozwijane wartościowe propozycje innowacji (ulepszenia techniczne, racjonalizacja działalności handlowej, użyteczne pomysły, wzory przemysłowe), poufne idee, projekty, strategie, wynalazki, rozwiązania w zakresie oprogramowania i inne rozwiązania podlegające ochronie z tytułu praw autorskich oraz inne rodzaje informacji handlowych – stanowiące „własność intelektualną” firmy PPF, która musi podlegać ochronie prawnej.

Pracownikom firmy PPF nie wolno:

- ujawniać lub wykorzystywać w swoim miejscu pracy wszelkich informacji poufnych będących własnością poprzednich pracodawców lub jakichkolwiek innych osób trzecich;
- pobierać jakiegokolwiek nielicencjonowanego oprogramowania na jakikolwiek komputer firmy PPF;
- akceptować lub wykorzystywać informacji poufnych innych osób, chyba że po uzyskaniu wyraźnej zgody firmy PPF; wykorzystywać materiałów chronionych prawami autorskimi, znakami towarowymi lub pieczęciami osób trzecich (np. zdjęcia, fragmenty nagrań audio, wideo lub głosowe pobrane z Internetu lub innych źródeł) w produkowanych materiałach, bez specjalnego zezwolenia właścicieli praw autorskich;
- używać bez zezwolenia ważnego patentu, znaków towarowych lub innej formy własności intelektualnej, o której wiadomo, że jest własnością osoby trzeciej;
- wykorzystywać informacji, które są uważane za tajemnicę handlową lub zawodową lub informacje uprzywilejowane lub potencjalnie uprzywilejowane. W przypadku, gdy takie informacje są wymagane przez osoby trzecie do wypełnienia zobowiązań wobec firmy PPF, strony te będą zobowiązane do podpisania oświadczenia lub umowy o zachowaniu poufności zgodnie z powyższymi przepisami;
- używać bez zezwolenia własności intelektualnej będącej własnością firmy PPF.

## Godność i molestowanie

Firma PPF dąży do zapewnienia środowiska pracy opartego na wzajemnym zaufaniu, w którym wszyscy pracownicy firmy PPF są traktowani z najwyższym poziomem poszanowania godności i okazywania szacunku. Firma PPF szanuje wolność religijną pracowników firmy PPF i ich prawo do organizowania zgromadzeń, ich prawo do odpoczynku, czasu wolnego i regularnych płatnych urlopów. Szczególną uwagę przywiązujemy do rozwoju osobistego i zawodowego pracowników. Firma PPF zobowiązuje się do prowadzenia uczciwej polityki w zakresie zatrudnienia i odpowiedniego wynagrodzenia za wykonaną pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zwolnienia są obsługiwane w sposób humanitarny, a w miarę możliwości





Przypadki naruszania praw człowieka i wszelkie formy dyskryminacji pracowników uznawane są za niezwykle poważne naruszenia norm etycznych. Od każdego pracownika wymaga się tworzenia atmosfery wzajemnego szacunku i zaufania, bez której nie jest możliwa współpraca i osiągnięcie doskonałych wyników handlowych. Firma PPF nie będzie tolerować żadnych form nadużyć ani molestowania, w żadnym miejscu pracy, wobec pracowników, wykonawców, dostawców, klientów lub innych udziałowców.

## Przeciwdziałanie dyskryminacji

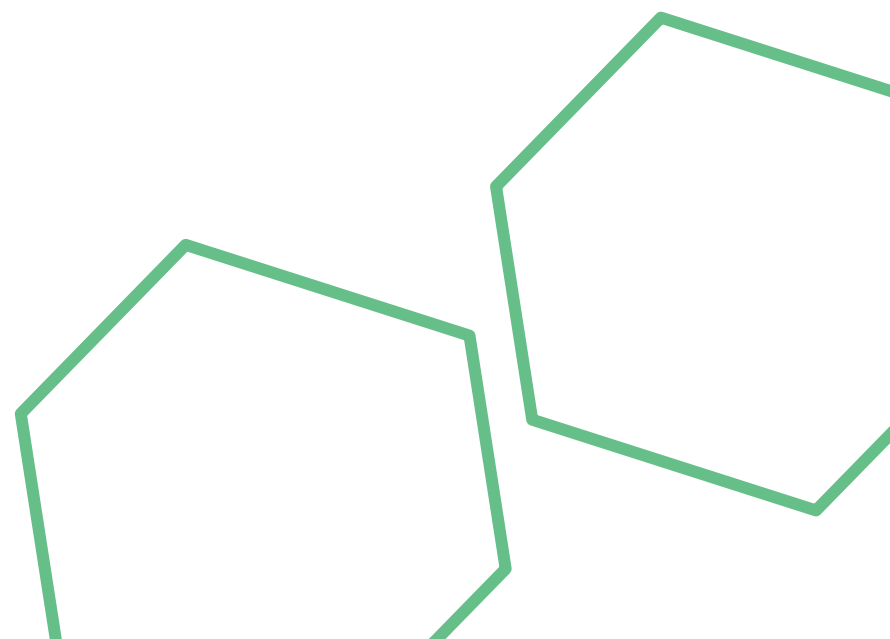
Firma PPF zobowiązuje się do zakazania i zapobiegania dyskryminacji. Pracownicy firmy PPF to osoby różnych narodowości i przynależności etnicznej. Firma PPF wspiera i pielęgnuje kulturową, etniczną i każdą inną formę różnorodności oraz tworzenie międzynarodowego zespołu. W tym celu pracownicy PPF są zobowiązani:

- nie dyskryminować nikogo ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne lub kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, przynależność związkową, wykształcenie, pozycję społeczną, stan cywilny lub rodzinny, wiek, stan zdrowia, niepełnosprawność, dziedzictwo genetyczne, tożsamość płciowa, ekspresja lub orientacja seksualna;
- podejmować decyzje wyłącznie na podstawie zasług, wyników i kwalifikacji oraz innych kryteriów związanych z pracą;
- opierać relacje w miejscu pracy na współpracy, otwartości, zaufaniu, wzajemnym uznawaniu i wsparciu;
- być otwartym na akceptację różnorodności kulturowej i narodowej oraz pomagać kolegom z innych krajów w dostosowaniu się do lokalnych warunków;
- podjąć stanowcze działania przeciwko wszelkim formom dyskryminacji.

## Ochrona zdrowia, bezpieczeństwa pracy i środowiska oraz ochrona mienia

Zdrowie, bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska jest stałymi priorytetami, a także częścią wszystkich procesów handlowych i programów rozwojowych firmy PPF.

PPF dokłada wszelkich starań, aby zapewnić wszystkim swoim pracownikom i innym pracodawcom prowadzącym działalność handlową na terenie firmy PPF bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, w którym nikt nie będzie narażony na niepotrzebne ryzyko. Firma PPF zdaje sobie sprawę, że bezpieczna działalność handlowa zależy nie tylko od sprawnych technicznie obiektów i sprzętu, ale także od wykwalifikowanych pracowników i stosowania aktywnej kultury BHP.



Firma musi identyfikować i zgłaszać potencjalne zagrożenia, przeprowadzać analizy stanu bezpieczeństwa pracy i regularnie planować inspekcje. Należy wprowadzić środki naprawcze (zasady bezpieczeństwa, sprzęt i odzież ochronną, szkolenia itp.) w celu zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy.

Zaleca się podjęcie środków ostrożności zanim doszłoby do wypadków. Jednak jeśli/kiedy dojdzie do wypadku, to działania naprawcze muszą być podjęte niezwłocznie, aby mieć pewność, że nie wydarzy się on po raz drugi.

## Konflikt interesów

Pracownicy PPF mogą zostać narażeni na zaistnienie konfliktu interesów, czego należy unikać. Takie przypadki muszą być zgłaszane i wymagają zgody osoby wykonującej prawa pracodawcy.

Ponieważ poniżej wyszczególnione sytuacje wyraźnie wskazują na wystąpienie konfliktu interesów, pracownikom firmy PPF nie wolno:

- przeprowadzać na własny lub cudzy rachunek działalności w zakresie działalności prowadzonej przez firmę PPF lub pracować lub świadczyć usługi na rzecz osób trzecich, z którymi nawiązały wcześniej kontakt w ramach swojej pracy na rzecz firmy PPF;
- być udziałowcem lub inwestować w dostawcę lub klienta, jeśli są oni w jakikolwiek sposób zaangażowani w wybór lub ocenę tego dostawcy lub klienta lub jeśli sprawują nadzór nad kimś, kto ponosi taką odpowiedzialność. Wyjątkiem od tej reguły są inwestycje w publiczne spółki handlowe.

Wszelkie działania pracowników firmy PPF niezgodne z powyższym będą uważane za zachowanie niedopuszczalne i jako takie będą traktowane jako działania sprzeczne z interesami firmy PPF.

## Konkurencja / Prawo antymonopolowe

Ponieważ firma PPF aktywnie konkuruje w wielu swoich działaniach handlowych, jej działania na rynku prowadzone są zgodnie z zasadami prowadzenia uczciwej konkurencji oraz w zgodzie z obowiązującymi przepisami regulującymi konkurencję i antymonopolowymi.

Przepisy te mogą wpływać na codzienne postępowanie firmy PPF w zakresie ustalania cen, ofert produktów i innych warunków zakupu, sprzedaży, odsprzedaży, marketingu i dystrybucji produktów i usług PPF oraz zabraniać praktyk, które mogą w nieuzasadniony sposób ograniczać konkurencję.

Pracownicy firmy PPF nie mogą naruszać obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji lub prawa antymonopolowego i są odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów antymonopolowych lub dotyczących konkurencji, które mają do nich zastosowanie. Zobowiązani są również do niezwłocznego zgłaszania wszelkich możliwych naruszeń tych przepisów do wyższego kierownictwa lub do Działu ds. Zgodności.



## Rzetelność sprawozdawczości finansowej

Zapisy księgowe i dokumenty potwierdzające firmy PPF muszą dokładnie opisywać i odzwierciedlać charakter transakcji leżących u ich podstaw. Firma PPF jest zobowiązana do przestrzegania przez cały czas ogólnie przyjętych zasad i procedur księgowych. Pełna informacja musi być przekazana audytorom firmy PPF. Firma PPF będzie dostarczać swoim udziałowcom terminowe, regularne i rzetelne informacje o swojej działalności, strukturze, sytuacji finansowej i wynikach.

## Integralność produktu

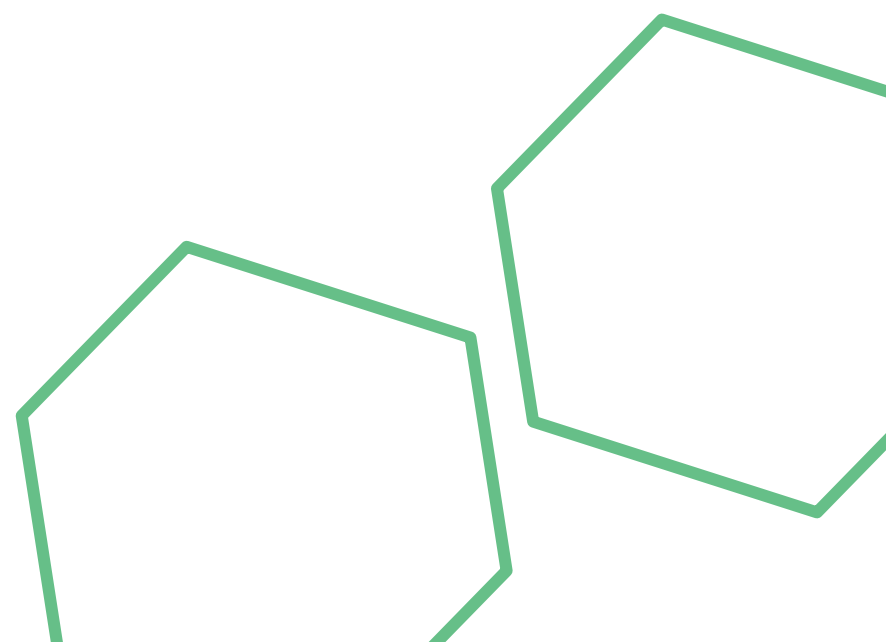
PPF zobowiązuje się do dostarczania produktów bezpiecznych i wysokiej jakości. Integralność produktu to gwarancja, że produkt (zawartość i opakowanie) jest w pełni zgodny z informacjami podanymi na opakowaniu produktu oraz w jakiegokolwiek innej formie (specyfikacje, zdjęcia, bazy danych, strony internetowe, Internet) klientom i konsumentom, w tym spełnia wszelkie obowiązujące wymogi prawne.

## Obowiązki sprawozdawcze dla wszystkich pracowników

Jeśli pracownik odkryje, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo, naruszenie prawa lub naruszenie polityki firmy, to powinien niezwłocznie zgłosić ten fakt do funkcjonariuszy odpowiedzialnych za utrzymanie zgodności (Dyrektor HR i Prawny, [compliance@ppfeurope.com](mailto:compliance@ppfeurope.com)).

PPF zobowiązuje się do ukrycia tożsamości pracownika, który złożył zawiadomienie. PPF nie może podejmować żadnych negatywnych działań wobec pracownika składającego zawiadomienie.

W przypadku jakichkolwiek obaw natury etycznej pracownicy mogą najpierw skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym. Pomoc lub poradę można również uzyskać w Dziale HR lub Dziale Prawnym. Każdy pracownik może zasięgnąć porady, zgłosić wątpliwości lub w dobrej wierze zgłosić niewłaściwe postępowanie niezgodnie z niniejszą Polityką.





## Zgodność, zatwierdzanie, czas okresowych przeglądów oraz monitorowanie Kodeksu

Zespół Kierowniczy firmy PPF jest odpowiedzialny za zapewnienie tego, aby Kodeks został przekazany do wiadomości, zrozumiany i przestrzegany przez wszystkich pracowników. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za przestrzeganie niniejszego Kodeksu.

Kodeks został przejrzany, omówiony i zatwierdzony przez Komitet Wykonawczy firmy PPF. Kodeks powinien być regularnie przeglądany i aktualizowany, nie rzadziej niż co dwa lata.

W przypadku naruszenia Kodeksu firma PPF zastosuje wszelkie środki w celu wyeliminowania naruszenia oraz podejmie niezbędne kroki prawne i inne środki dyscyplinarne, dopuszczalne w obowiązującym systemie prawa.



---

GERALD KÜHR  
CEO




---

MARIEKE HOORNEMAN  
CHIEF PEOPLE OFFICER



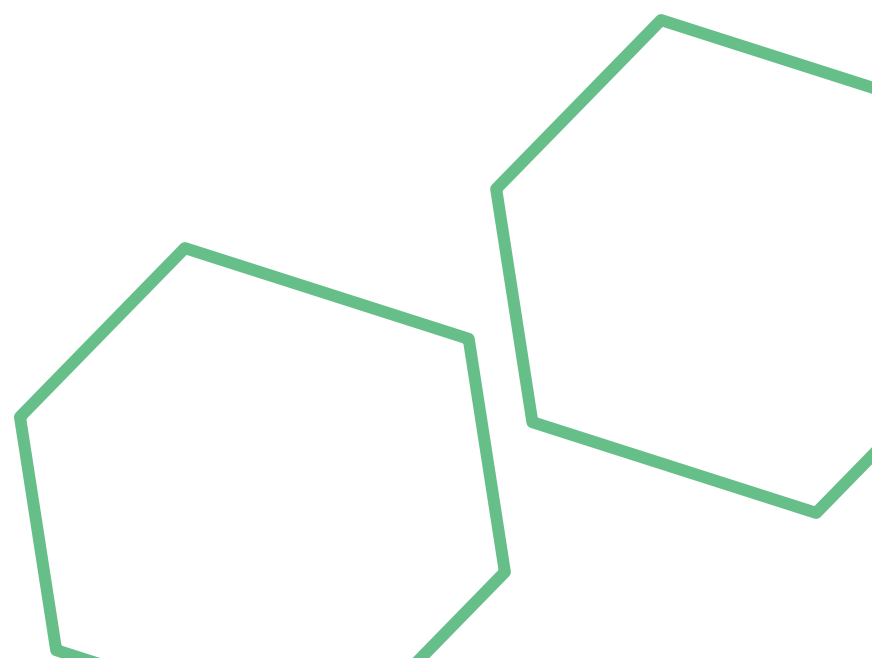
---

STÉPHANE RE  
CFO



---

TORSTEN JACOBS  
COO





## Szczegóły dotyczące poprawek i aktualizacji kodeksu

Nazwa kodeksu:	Kodeks Prowadzenia Biznesu
Nr wersji:	V3
Data wejścia tej wersji w życie:	30 listopada 2024 roku
Zatwierdzone przez:	Komitet Wykonawczy firmy PPF
Zakres obowiązywania:	Niniejszy Kodeks dotyczy wszystkich pracowników, interesariuszy i funkcjonariuszy biznesowych w firmie PPF pracujących dla jednego lub kilku podmiotów należących do Grupy PPF i jej spółek zależnych. Kodeks zasadniczo dotyczy również pracowników zatrudnionych na czas określony oraz osób pracujących w firmie PPF na podstawie umowy.
Cykl okresowych przeglądów kodeksu:	2 lata od daty wejścia w życie
Jednostka odpowiedzialna za okresowe przeglądy:	Radca prawny

<b>Historia aktualizacji:</b>	
Data: 1 listopada 2022 roku	Utworzenie wersji V1 Kodeksu Prowadzenia Biznesu
Zatwierdzone przez:	Komitet Wykonawczy firmy PPF
Data: 1 maja 2023 roku	Utworzenie wersji V2 Kodeksu Prowadzenia Biznesu: dodano podpisy i szczegóły dotyczące aktualizacji
Zatwierdzone przez:	Komitet Wykonawczy firmy PPF
Data: 30 listopada 2024 roku	Stworzenie Kodeksu Postępowania w Biznesie V3: zmiana na Chief People Officer, zmiana logo
Zatwierdzone przez:	Komitet Wykonawczy firmy PPF