

Kodeks Etyczny Inter Europol



DLA GRUPY SPÓŁEK POLSKICH



Kodeks Etyczny Inter Europol

DLA GRUPY SPÓŁEK POLSKICH

1. Kim jesteśmy i dlaczego to ważne	6
2. Grupa Inter Europol	7
2.1 Nasza Misja	7
2.2 Nasza Wizja	8
2.3 Nasze Wartości	8
2.4 Strategia działania	10
2.5 Cele biznesowe i społeczne	11
3. Jak chronimy prawa człowieka	12
3.1 Główne obszary odpowiedzialności	14
3.1.1 Godność i szacunek	14
3.1.2 Równe traktowanie, różnorodność i inkluzywność	14
3.1.3 Bezpieczne i godne warunki pracy	14
3.1.4 Zakaz pracy przymusowej, zatrzymywania dokumentów i stosowania innych form naruszania wolności	14
3.1.5 Należyta staranność w zakresie praw człowieka	15
3.1.6 Zakaz pracy dzieci	15
3.1.7 Etyczna rekrutacja i zatrudnianie	16
3.1.8 Swoboda zrzeszania się i dialog pracowniczy	16
3.1.9 Prywatność i ochrona danych osobowych	17
4. Jak pracujemy w naszej organizacji	17
4.1 Kultura współpracy i odpowiedzialności	17
4.2 Konflikt interesów – kiedy i jak reagujemy	18
4.3 Obowiązki etyczne Pracowników oraz kadry kierowniczej	20



5. Jak działamy odpowiedzialnie w społeczeństwie	22
5.1 Zaangażowanie społeczne i lokalne	22
6. Jak prowadzimy biznes	23
6.1 Relacje z Klientami i Partnerami Biznesowymi	23
6.2 Uczciwa konkurencja i zasady fair play	25
6.3 Zero tolerancji dla korupcji i łapówkarstwa	26
6.4 Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	27
6.5 Obowiązek reagowania	28
7. Jak dbamy o jakość i bezpieczeństwo produktów	28
7.1 Bezpieczeństwo żywności	28
7.2 Zgodność prawem i standardami jakości	28
7.3 Ciągłe doskonalenie i innowacje	29
8. Jak dbamy o środowisko i przyszłość	30
8.1 Odpowiedzialność środowiskowa i cele	30
8.2 Odpowiedzialność Pracowników i Partnerów Biznesowych w zakresie wpływu na środowisko	31
9. Jak reagujemy na nieprawidłowości i dbamy o standardy	32
9.1 Status Kodeksu i jego obowiązywanie	32
9.2 Zgłaszanie naruszeń i zakaz odwetu	32
9.3 Kanały zgłaszania naruszeń	32
9.4 Przepisy o ochronie sygnalistów	33
9.5 Tryb zgłaszania i weryfikacji naruszeń Kodeksu Etycznego	34

Kodeks Etyczny Grupy Inter Europol („Kodeks”) stanowi wyraz naszego wspólnego zobowiązania do prowadzenia działalności w oparciu o najwyższe standardy etyczne, zawodowe oraz społeczne. Określa on zasady postępowania, które są fundamentem kultury organizacyjnej w spółkach Grupy Inter Europol i wyznaczają kierunek działań Grupy Inter Europol („Inter Europol”, „Firma” lub „Organizacja”).

Przestrzeganie zasad Kodeksu nie ogranicza się wyłącznie do spełniania wymogów prawnych czy wewnętrznych procedur. Jest ono wyrazem naszej odpowiedzialności za sposób, w jaki prowadzimy działalność gospodarczą, współpracujemy w ramach organizacji oraz oddziałujemy na otoczenie biznesowe i społeczne.

Wierzymy, że konsekwentne stosowanie zasad etyki sprzyja tworzeniu bezpiecznego, transparentnego i przyjaznego środowiska pracy oraz umożliwia realizację celów strategicznych Grupy Inter Europol w sposób zrównoważony i godny zaufania. Zachęcamy wszystkich adresatów Kodeksu do aktywnego współtworzenia kultury organizacyjnej, w której etyka stanowi niepodważalną podstawę codziennych działań.

The image shows three light-colored wooden tags with rounded ends, stacked vertically. The top tag has the word 'Misja' written in green cursive. The middle tag has 'Wizja' written in green cursive. The bottom tag has 'Wartości' written in green cursive. A hand is visible on the right side, holding the tags. The background is a dark green surface.

Misja

Wizja

Wartości

Niniejszy Kodeks adresowany jest do wszystkich osób tworzących naszą Organizację oraz z nią współpracujących.

DOKUMENT TEN OBOWIĄZUJE:



PRACOWNIKÓW

niezależnie od zajmowanego stanowiska czy formy zatrudnienia, w tym osoby zatrudnione za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej oraz osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych.



PARTNERÓW BIZNESOWYCH

którymi są nasi dostawcy, podwykonawcy, agenci i inne podmioty dostarczające nam towary lub świadczące nam usługi („**Dostawcy**”) oraz odbiorcy naszych towarów i usług, w tym klienci, z którymi łączą nas relacje biznesowe oparte na wspólnych wartościach („**Klienci**”).

2. GRUPA INTER EUROPOL

2.1 Misja

Tworzenie jakościowej żywności przy zachowaniu najwyższych standardów produkcji, autentycznego smaku i bezpieczeństwa produktów.

Łączymy tradycję z nowoczesną technologią, lokalną odpowiedzialność z międzynarodową ambicją. Naszą misją jest budowanie przyszłości, w której zdrowy posiłek jest codziennością, nie przywilejem.

2.2 Nasza Wizja

Grupa Inter Europol jest dynamicznie rozwijającą się Organizacją z branży spożywczej. Spółki wchodzące w skład Grupy zajmują się produkcją pieczywa i wyrobów cukierniczych, a także żywności bezglutenowej, wegańskiej i ekologicznej. Naszą wizją jest produkcja żywności, która służy ludziom.

WIERZYMY, ŻE:



naturalne składniki
tworzą prawdziwy
smak



tradycyjne metody
można łączyć nowoczesną
produkcją



rozwój biznesu
może iść w parze
z wartościami

Naszym celem jest budowanie pozycji wzorcowej organizacji branży FMCG na rynku europejskim, jak i światowym, specjalizującej się w produkcji i sprzedaży żywności najwyższej jakości.

2.3 Nasze Wartości

Kierujemy się wartościami, które wspierają nas i prowadzą do realizacji naszej misji, wizji i celów oraz realizacji filarów ESG – czyli troski o środowisko, ludzi oraz przejrzyste i odpowiedzialne zarządzanie („Wartości”).



NASZYMI PIĘCIOMA PODSTAWOWYMI WARTOŚCIAMI SĄ:



UCZCIWOŚĆ

Działamy transparentnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ogólnie przyjętymi zasadami etyki oraz najlepszymi praktykami biznesowymi. Uczciwość jest dla nas gwarancją wiarygodności i odpowiedzialnego zarządzania.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Podejmujemy decyzje z myślą o ich wpływie na otoczenie – ludzi, społeczności i naszą Planetę. Dbamy o to, aby prowadzone przez nas działania generowały realną i trwałą wartość.



LOJALNOŚĆ

Budujemy zaufanie i współpracę, kształtując trwałe relacje z Pracownikami i Partnerami Biznesowymi oraz z osobami indywidualnie nabywającymi nasze produkty („Konsumenci”). Lojalność jest podstawą naszego podejścia do umacniania odpowiedzialnej i stabilnej Organizacji.



HUMANIZM

Stawiamy człowieka w centrum naszych działań. Dbamy o bezpieczeństwo, rozwój oraz poszanowanie praw człowieka, tworząc przyjazne środowisko oparte na szacunku, empatii i równości szans.



PROFESJONALIZM

Nieustannie doskonalimy swoje umiejętności, podnosimy kompetencje, tworzymy i rozwijamy standardy oraz wprowadzamy innowacyjne rozwiązania, które zwiększają jakość, efektywność i bezpieczeństwo naszych działań.



2.4 Strategia działania

Strategia działania Grupy Inter Europol opiera się na następujących filarach:

- » Gromadzenie i skuteczne zarządzanie wiedzą o naszych Partnerach Biznesowych, Konsumentach oraz rynku, w celu stałego rozwoju naszej Organizacji.
- » Orientacja i kultura Grupy Inter Europol nastawiona na osiąganie wyników zgodnie z zasadami fair play, w celu zdobycia statusu dobrego pracodawcy oraz wiarygodnego partnera w odniesieniu do naszych Partnerów Biznesowych, Pracowników, Konsumentów oraz lokalnych społeczności.
- » Nieustanne podnoszenie kwalifikacji Pracowników i wykorzystywanie najnowszych technik i nauki w naszej branży.

2.5 Cele biznesowe społeczne

W oparciu o przyjęte wartości realizujemy postawione sobie cele:

- » działanie na podstawie, w granicach i z poszanowaniem przepisów prawa,
- » budowanie i utrzymywanie relacji z Klientami oraz Dostawcami, a także Konsumentami opartych na zaufaniu, rzetelności i wysokiej jakości oferowanych produktów oraz usług,
- » utrzymanie istniejącej sieci dystrybucji i pozyskiwanie nowych Klientów oraz Konsumentów,
- » rozpoznawanie, przeciwdziałanie i usuwanie zagrożeń, które mogą wpłynąć na obniżenie bezpieczeństwa zdrowotnego produktów,
- » rozwiązywanie zaistniałych problemów oraz zapobieganie występowaniu nieprawidłowości,
- » zapewnienie godnych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- » wspieranie rozwoju zawodowego Pracowników poprzez szkolenia i podnoszenie ich kwalifikacji,
- » odpowiedzialne i racjonalne gospodarowanie zasobami,
- » prowadzenie działalności z poszanowaniem zasad ochrony środowiska naturalnego.





3.

JAK CHRONIMY PRAWA CZŁOWIEKA

Grupa Inter Europol jako Organizacja o charakterze rodzinnym, od zawsze opiera swoją działalność na Wartościach, którymi się kierujemy. Wierzymy, że każda osoba – niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, rasy, narodowości, wyznania, orientacji seksualnej czy innych cech osobistych – ma prawo do godnych warunków pracy, równego i sprawiedliwego traktowania oraz poszanowania swoich praw.

Ochrona praw człowieka stanowi jeden z fundamentów naszego Kodeksu. Dlatego deklarujemy ich przestrzeganie i promowanie we wszystkich aspektach naszej działalności, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z naszym otoczeniem biznesowym, a także oczekujemy ich przestrzegania przez naszych Partnerów Biznesowych.

Nasze podejście do ochrony praw człowieka opiera się zarówno na obowiązujących przepisach prawa krajowego i międzynarodowego, jak i na wewnętrznych regulacjach organizacyjnych.

Fundamentem naszych działań tym zakresie są m.in.:

- » Konstytucja RP,
- » Kodeks pracy, regulujący m.in. prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz zasady równego traktowania,
- » Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ,
- » Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP/ILO), w szczególności dotyczące eliminacji pracy przymusowej i pracy dzieci, równości i swobody zrzeszania się,
- » Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- » Europejska Konwencja Praw Człowieka,
- » Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGPs),
- » Konwencja ONZ o likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet (CEDAW),
- » Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.



Realizacja tych zasad znajduje odzwierciedlenie również w naszych wewnętrznych dokumentach i procedurach, takich jak m.in.:

- » niniejszy Kodeks,
- » regulaminy pracy,
- » procedury antymobbingowe,
- » polityki antykorupcyjne,
- » polityki ochrony danych osobowych,
- » procedury zgłoszeń wewnętrznych (ustawa o ochronie sygnalistów).

Dzięki powyższym narzędziom skutecznie wdrażamy i monitorujemy standardy praw człowieka w codziennej działalności naszej organizacji stosując systematyczną ocenę procesów, audyty wewnętrzne i zewnętrzne, szkolenia Pracowników oraz bezpieczny system raportowania naruszeń.

3.1 Główne obszary odpowiedzialności

3.1.1 Godność i szacunek

Zobowiązujemy się traktować każdego z należnym mu szacunkiem, dbając o jego godność osobistą. Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji, mobbingu, molestowania ani nadużyć psychicznych czy fizycznych.

3.1.2 Równe traktowanie, różnorodność i inkluzywność

Stosujemy politykę równych szans od momentu rekrutacji, przez cały okres zatrudnienia, aż po zakończenie współpracy. Szczególnie dbamy o równe szanse w procesach nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Zakazujemy dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, wyznanie, orientację seksualną, status rodzinny czy społeczny. Szanujemy i wspieramy różnorodność kulturową oraz indywidualne style życia.

3.1.3 Bezpieczne i godne warunki pracy

Zapewniamy bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, zgodne z przepisami BHP, przestrzegamy norm dotyczących czasu pracy i odpoczynku, w tym prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz należnego urlopu. Pracownicy mają prawo do godnego wynagrodzenia, zgodnego z obowiązującym prawem, wypłacanego terminowo, na poziomie nie niższym niż minimalne wynagrodzenie oraz do równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości.

3.1.4 Zakaz pracy przymusowej, zatrzymywania dokumentów i stosowania innych form naruszania wolności

Nie tolerujemy żadnej formy pracy przymusowej ani praktyk naruszających wolność osobistą pracowników, w tym:





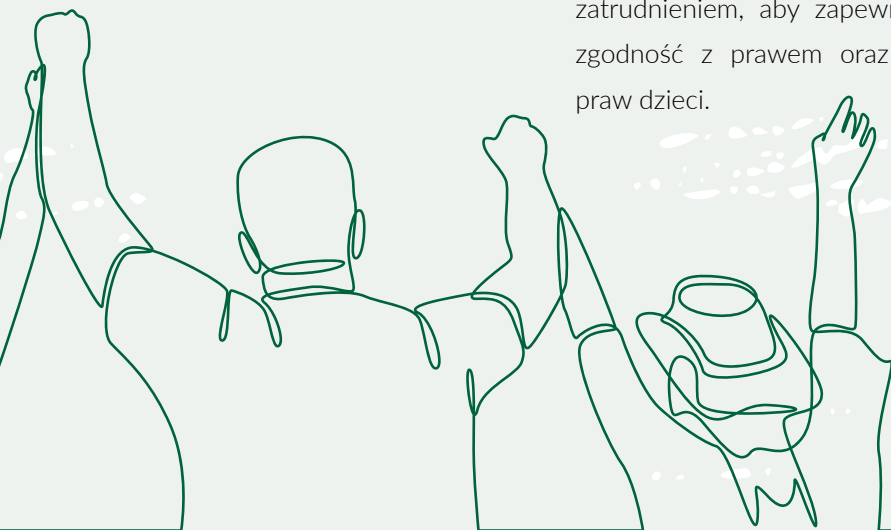
- » zatrudnienia pod przymusem psychicznym lub fizycznym,
- » pozbawiania wolności lub dokumentów osobistych,
- » stosowania grzywnien lub kar ograniczających wolność,
- » pobierania opłat od kandydatów oraz Pracowników, w tym zatrudnianych przez Partnerów Biznesowych na każdym etapie rekrutacji i zatrudnienia, w tym opłat za badania lekarskie, szkolenia wstępne czy inne – eliminując tym samym ukryte koszty, które mogłyby narazić pracownika na nieuczciwe warunki zatrudnienia,
- » stosowania innych form naruszania wolności pracowników.

3.1.5 Należyta staranność w zakresie praw człowieka

Nasza Organizacja opiera swoje działania na pełnym szacunku do praw człowieka. Zobowiązujemy się do przestrzegania krajowych i międzynarodowych przepisów oraz standardów etycznych w naszych wewnętrznych strukturach. Tego samego wymagamy od naszych Partnerów Biznesowych, oczekując od nich aktywnego zaangażowania w ochronę praw człowieka.

3.1.6 Zakaz pracy dzieci

Nie zatrudniamy osób poniżej minimalnego wieku, określonego w kodeksie pracy i innych obowiązujących przepisach. Weryfikujemy wiek wszystkich kandydatów przed zatrudnieniem, aby zapewnić pełną zgodność z prawem oraz ochronę praw dzieci.



3.1.7 Etyczna rekrutacja i zatrudnianie

Zapewniamy równe szanse w dostępie do zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego wszystkim kandydatom i Pracownikom (w szczególności dbając o równość płci). Dążymy do tworzenia środowiska pracy, w którym każda osoba ma możliwość pełnego wykorzystania swojego potencjału oraz realnego wkładu w osiągnięcie wspólnych celów.

Różnorodność doświadczeń, kompetencji i perspektyw jest postrzegana jako istotna wartość, wspierająca innowacyjność oraz stabilny rozwój.

Wspieramy budowanie zespołów odzwierciedlających społeczności i rynki, w których prowadzimy działalność, oraz promujemy kulturę otwartości, szacunku, akceptacji, tolerancji i inkluzywności.

Decyzje dotyczące zatrudnienia, w tym rekrutacji, oceny pracy, awansów, szkoleń, wynagrodzeń oraz rozwoju zawodowego, podejmowane są wyłącznie w oparciu o obiektywne i merytoryczne kryteria, takie jak kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie, wyniki pracy oraz potrzeby biznesowe.

Proces rekrutacji i zatrudniania prowadzimy w sposób uczciwy, transparentny. Zapewniamy kompletne i jasne informacje o warunkach zatrudnienia, w tym o obowiązkach, wynagrodzeniu oraz prawach pracowniczych.

3.1.8 Swoboda zrzeszania się i dialog pracowniczy

Szanujemy prawo naszych pracowników do swobodnego zrzeszania się, w tym również do tworzenia organizacji związkowych. Aktywnie współpracujemy z reprezentantami Pracowników. Wspieramy dialog społeczny. Zachę-

camy naszych Pracowników do otwartego wyrażania swoich opinii na tematy dotyczące ich pracy i warunków zatrudnienia, zapewniając swobodę i bezpieczeństwo wypowiedzi.

3.1.9 Prywatność i ochrona danych osobowych

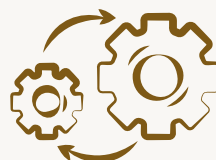
Działamy z pełnym poszanowaniem sfery prywatnej i rodzinnej każdego z naszych Pracowników. Respektujemy przepisy prawa dotyczące zachowania prywatności i zapewnienia należącego wypoczynku. Tworzymy środowisko pracy, które wspiera dobrostan Pracowników we wszystkich wymiarach: zdrowia, komfortu, bezpieczeństwa finansowego, stabilności zatrudnienia i aktywności fizycznej. Jednym z elementów naszej kultury szacunku, odpowiedzialności i troski o naszych Pracowników i ich rodziny są świadczenia pozapłatowe.

Chronimy dane osobowe Pracowników zgodnie z unijnymi (RODO) i krajowymi przepisami o ochronie danych osobowych, wdrażając w tym zakresie stosowne polityki i procedury oraz zapewniając niezbędne szkolenia.

4. JAK PRACUJEMY W NASZEJ ORGANIZACJI

4.1 Kultura współpracy i odpowiedzialności

Sukces Grupy Inter Europol jest uzależniony w ogromnej mierze od postawy wszystkich jej Pracowników. W naszych relacjach wewnętrznych przestrzegamy przepisów prawa oraz przyjętych przez nas Wartości. Upowszechniamy dobre wzorce postępowania i reagujemy na naganne zachowania. Promujemy bliską współpracę, otwartą komunikację i różnorodność opinii.





4.2 Konflikt interesów – kiedy i jak reagujemy

Pracownicy są zobowiązani unikać sytuacji, które stanowią lub mogą stanowić konflikt interesów. Konflikt interesów występuje, gdy interes osobisty Pracownika koliduje z interesami biznesowymi Inter Europol.

W szczególności Pracownicy mają obowiązek poinformować swojego Pracodawcę o prowadzeniu działalności mogącej naruszać interesy Pracodawcy, przez którą należy rozumieć świadczenie pracy jako pracownik:

A)

na rzecz podmiotu lub podmiotów będących Partnerami Biznesowymi, jeżeli wykonywane obowiązki mają związek z dostępem do informacji lub z decyzjami podejmowanymi przez przedstawicieli Partnerów Biznesowych, dotyczących współpracy pomiędzy pracodawcą a takim Partnerem Biznesowym,

B)

na rzecz organów administracji publicznej, których zakres działania ma wpływ na działalność pracodawcy, jeżeli wykonywane obowiązki mają związek z dostępem do informacji lub z decyzjami podejmowanymi przez te podmioty, dotyczącymi współpracy z pracodawcą, lub pracodawcą, lub

C)

na rzecz podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Przez działalność, o której mowa na poprzedniej stronie, rozumie się także:

- » piastowanie przez Pracownika stanowisk w podmiotach opisanych powyżej (np. w zarządzie, radzie nadzorczej, jako prokurent, dyrektor itp.),
- » posiadanie przez Pracownika akcji/udziałów lub bycie współnikiem w spółkach w odniesieniu do podmiotów opisanych powyżej, za wyjątkiem posiadania akcji w spółkach dopuszczonych do obrotu publicznego na giełdzie, jeżeli pakiet tych akcji nie przekracza 2% akcji dopuszczonych do obrotu publicznego,
- » prowadzenie przez Pracownika indywidualnej działalności gospodarczej w zakresie opisanym w lit. a) lub c) na poprzedniej stronie,
- » świadczenie przez Pracownika usług na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło lub innej podobnej umowy na rzecz podmiotów wskazanych na poprzedniej stronie.

W razie wątpliwości, czy dana działalność może istotnie naruszać interesy jego pracodawcy, Pracownik powinien zwrócić się do pracodawcy ze stosownym zapytaniem.

Obowiązek informacyjny dotyczy również sytuacji, w których konflikt interesów może wynikać z racji działalności członków najbliższej rodziny Pracownika.

W celu zapewnienia obiektywizmu oceny pracy oraz podejmowania decyzji kadrowych, w sytuacjach, w których występuje w strukturze organizacyjnej bezpośrednia podległość służbowa pomiędzy pracownikami powiązanymi rodzinnie lub pozostającymi w relacjach partnerskich, to wszelkie decyzje kadrowo-płacowe oraz inne istotne kwestie związane ze stosunkiem pracy, są podejmowane przez przełożonego wyższego szczebla.





4.3 Obowiązki etyczne Pracowników oraz kadry kierowniczej

Wszyscy Pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, są współodpowiedzialni za tworzenie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, poszanowaniu godności innych, uczciwości i zaufaniu oraz zobowiązani są do postępowania zgodnie z Wartościami i zasadami etycznymi określonymi w niniejszym Kodeksie.

W SZCZEGÓLNOŚCI PRACOWNICY ZOBOWIĄZANI SĄ DO:



traktowania
współpracowników
i przełożonych
z szacunkiem i życzliwością



przestrzegania zasad
poufności, tajemnicy
służbowej i ochrony danych,
w tym danych osobowych



przestrzegania obowiązujących
regulacji wewnętrznych,
w tym regulaminów, polityk
i procedur



niezwłocznego informowania
o potencjalnych konfliktach
interesów



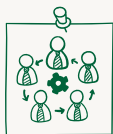
przestrzegania zasad
dbałości o mienie Firmy oraz
poszanowania własności
intelektualnej



przyjmowania odpowiedzialności
za działania mające wpływ
na wyniki Firmy, wizerunek
Firmy i atmosferę pracy



aktywnego
i odpowiedzialnego
wykonywania
powierzonych obowiązków



współpracy i wspierania
innych Pracowników
w realizacji wspólnych
celów



przekazywania rzetelnych
informacji i zachowania
uczciwości w kontaktach
służbowych



zgłaszania zauważonych
uchybień i nieprawidłowości
zgodnie z obowiązującymi
procedurami



bezwzględnej
przeciwdziałania i zapobiegania
praktykom korupcyjnym



współpracy z Pracodawcą
i działającymi na jego terenie organami
w celu wyjaśnienia wszelkich naruszeń
prawa lub innych nieprawidłowości

Wszystkich Pracowników obowiązują zasady wzajemnego szacunku.

W SZCZEGÓLNOŚCI ZABRONIONE JEST:

-  używanie wulgarnego słownictwa i obraźliwych gestów,
-  upokarzanie, ośmieszanie, oczernianie i zastraszanie, znęcanie się, stosowanie jakichkolwiek form mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego,
-  rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, plotek lub treści naruszających dobra osobiste innych osób,
-  wykorzystywanie swojej pozycji w Organizacji (stanowiska) do osiągnięcia osobistych korzyści.

Dodatkowe obowiązki kadry kierowniczej:

Kadra kierownicza oprócz przestrzegania zasad opisanych powyżej, ponosi szczególną odpowiedzialność za budowanie i utrwalanie pozytywnej kultury organizacyjnej w Grupie Inter Europol.

W SZCZEGÓLNOŚCI ZOBOWIĄZANI SĄ DO:

-  dawania osobistego przykładu postępowania zgodnego z obowiązującymi normami etycznymi i przyjętymi zasadami organizacyjnymi,
-  tworzenia środowiska pracy opartego na szacunku, poszanowania godności, współpracy i zaufaniu,
-  obiektywnego i bezstronnego podejmowania decyzji kadrowych w tym dotyczących ocen, awansów i wynagrodzeń,
-  wspierania Pracowników pozostających w podległości służbowej podczas realizacji postawionych celów i zadań w trudnych sytuacjach życiowych,
-  przeciwdziałania i reagowania w przypadku wystąpienia wszelkich przejawów naruszeń lub nadużyć przepisów prawa, zasad etycznych, mobbingu, dyskryminacji itp.,
-  zapewnienia rzetelnej komunikacji wewnętrznej oraz dostępu do informacji dotyczących funkcjonowania Organizacji,
-  udzielania Pracownikom konstruktywnej informacji zwrotnej odnośnie sposobu ich pracy i zachowania oraz realizacji przez nich wyznaczonych celów i zadań.

5.

JAK DZIAŁAMY ODPOWIEDZIALNIE W SPOŁECZEŃSTWIE

5.1 Zaangażowanie społeczne i lokalne

Jako firma rodzinna, silnie identyfikujemy się z miejscami, w których prowadzimy naszą działalność – zarówno w kontekście biznesowym, jak i społecznym. Zależy nam, aby być rzetelnym i wspierającym partnerem dla lokalnych społeczności, w których jesteśmy obecni. Czujemy się odpowiedzialni społecznie i staramy się aktywnie odpowiadać na potrzeby otoczenia.



Poza naszą podstawową działalnością, stawiamy sobie za cel tworzenie wartości, które służą społeczeństwu. Chcemy dzielić się tym, co mamy, wspierając lokalne społeczności i osoby znajdujące się w trudnej sytuacji. Inter Europol od wielu lat regularnie współpracuje z organizacjami charytatywnymi oraz społecznymi (przekazując wsparcie finansowe, produktowe i rzeczowe), dzięki czemu możemy skuteczniej odpowiadać na realne potrzeby otoczenia.



wsparcie
sportowych pasji
ludzi



zaangażowanie
lokalne



udział
w ogólnopolskich
zbiórkach
charytatywnych



pomoc lokalnym
służbom mundurowym
i ratowniczym



aktywna postawa wobec
działań pomocowych
w sytuacjach kryzysowych



wsparcie na
rzecz kultury
i sztuki



wsparcie edukacji
młodych talentów
kulinarnych



udział w zbiórkach
na leczenie

6. JAK PROWADZIMY BIZNES

6.1 Relacje z Klientami i Partnerami Biznesowymi

Potrzeby i oczekiwania Klientów są dla nas priorytetem. Naszej pracy towarzyszy idea osiągania obopólnych korzyści i satysfakcji. Z naszymi Klientami budujemy długotrwałe relacje oparte na zaufaniu i jasnych zasadach współpracy. Dostarczamy wysokiej jakości produkty dostosowane do potrzeb Klienta oraz Konsumentów.



Grupa Inter Europol kieruje się zasadą przejrzystości w prowadzeniu swojej działalności. Wszystkie osoby pracujące w naszej Organizacji są zobowiązane do unikania relacji i okoliczności, które mogłyby tworzyć sytuacje wątpliwe etycznie.

W relacjach z Partnerami Biznesowymi deklarujemy:

- » prowadzenie negocjacji mających na celu nawiązanie relacji biznesowych w sposób uczciwy, etyczny i transparentny, w zgodności z zasadami etyki biznesowej i przepisami prawa, mając na uwadze uczciwą konkurencję,
- » transparentność, opierając wybór Dostawców na obiektywnych kryteriach oraz zapewniając wszystkim oferentom równy dostęp do informacji i przejrzyste zasady współpracy,
- » wykonywanie w dobrej wierze zawartych umów i wypełnianie zaciągniętych zobowiązań,
- » stosowanie działań kontrolnych, korygujących i zapobiegawczych, mających na celu wykrycie nieprawidłowości i ich eliminację,



- » doskonalenie istniejących procesów w celu zwiększenia satysfakcji naszych Klientów oraz Konsumentów,
- » przyjmowanie odpowiedzialności wobec Klientów i Konsumentów za jakość oferowanych produktów,

Pracownicy są zobowiązani do:

- » profesjonalnej, uprzejmej i kulturalnej obsługi wszystkich Partnerów Biznesowych,
- » aktywnego wychodzenia naprzeciw potrzebom Klienta, wyprzedzając jego oczekiwania i poszukując usprawnień we współpracy,
- » doradzania Klientowi i wspólnego poszukiwania najlepszych rozwiązań,
- » wyjaśniania Klientowi przyczyn uniemożliwiających spełnienie jego oczekiwań,
- » oceny Dostawców wyłącznie na podstawie przesłanek merytorycznych,
- » zapoznania Dostawców ze standardami Grupy Inter Europol i upewnienia się co do jakości świadczonych przez nich usług,
- » niedopuszczenia do jakichkolwiek działań lub zachowań o charakterze korupcyjnym lub niezgodnych z etyką biznesową (są one bezwzględnie zakazane),
- » zachowania w poufności tajemnic przedsiębiorstwa Partnera Biznesowego,
- » powiadomienia przełożonych o przypadkach naruszania prawa lub/i zasad etycznych przez Partnerów Biznesowych.

6.2 Uczciwa konkurencja i zasady fair play

Wspieramy wolną, uczciwą i otwartą konkurencję. Działamy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami o ochronie konkurencji i zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a także zasadami rzetelnej konkurencji.

Nasze działania opierają się na uczciwości, przejrzystości i poszanowaniu praw innych podmiotów rynkowych. Niedozwolone jest naruszanie majątku, tajemnic handlowych lub innych zasobów firm konkurencyjnych oraz nakłanianie Pracowników do działań nieetycznych lub sprzecznych z prawem.



Dążymy do osiągnięcia przewagi rynkowej w sposób etyczny, odpowiedzialny i budujący trwałą wartość dla naszej Grupy, naszych Partnerów Biznesowych i rynkach, na których działamy.

Nie uczestniczymy w niedozwolonych praktykach handlowych, takich jak zmowy cenowe, ustalenia dotyczące podziału rynku czy inne działania naruszające zasady uczciwej konkurencji i stale zobowiązujemy się do utrzymania tej zasady.

6.3 Zero tolerancji dla korupcji i łapówkarstwa

Grupa Inter Europol stosuje zasadę zero tolerancji wobec wszelkich form korupcji, przekupstwa, płatnej protekcji oraz innych podobnych nadużyć.

Niedopuszczalne jest w szczególności żądanie, proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, łapówki lub jakiegokolwiek innej nienależnej korzyści materialnej lub osobistej lub jej obietnicy, które wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub zachowanie wymagane od osoby



otrzymującej łapówkę, nienależną korzyść lub jej obietnicę.

Zakaz ten obejmuje także tzw. „płatności ułatwiające”, które są kwotami płaconymi w celu „przyspieszenia” załatwienia odpowiednich spraw lub decyzji od organów administracyjnych.

Za korzyść majątkową uważa się wszelkiego rodzaju świadczenia, których wartość można wyrazić w pieniądzu, które polepszają sytuację majątkową osoby, a które mogą mieć postać pieniędzy, darowizny rzeczy, prezentu, bonu, karty podarunkowej, udzielenia pożyczki na preferencyjnych warunkach, zwolnienia z długu itp.

Za korzyść osobistą uważa się wszelkiego rodzaju świadczenia o charakterze niemajątkowym, które mają znaczenie dla ich beneficjenta, polepszając jego sytuację, a które mogą mieć postać atrakcyjnego wyjazdu, zaproszenia na wydarzenie, przyznania awansu, oferty pracy itp.

Akceptowalne i dopuszczalne są jedynie drobne, symboliczne gesty o charakterze kurtuazyjnym, zgodne z powszechnie przyjętymi obyczajami biznesowymi, które nie mają na celu uzyskania nienależnej korzyści ani nie mogą być tak postrzegane, jak np. są to

kalendarze firmowe, świąteczne kosze prezentowe, poczęstunki z okazji spotkań biznesowych itp.

Zwracamy szczególną uwagę na niedopuszczalność oferowania lub przyjmowania prezentów lub aktów gościnności: o znacznej wartości majątkowej lub luksusowych, które stanowią lub nawet jedynie mogą być odebrane jako próba korupcji lub które są niemoralne lub etycznie wątpliwe.

6.4 Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Oczekujemy, że nasi Partnerzy Biznesowi będą podzielać nasze wartości opisane w niniejszym dokumencie oraz zaangażowanie w ochronę praw człowieka. Współpracując z nami, zobowiązują się do przestrzegania standardów praw człowieka, w tym zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej, zasad równości oraz poszanowania praw pracowniczych. W ramach procesu należytej staranności w łańcuchu dostaw prowadzimy: ocenę ryzyka, monitorowanie działań Partnerów Biznesowych poprzez ankiety, audyty oraz system zgłaszania nieprawidłowości. Oczekujemy także potwier-

dzenia stosowania się przez Partnerów Biznesowych do zasad wynikających z niniejszego Kodeksu.

Nieprzestrzeganie regulacji wynikających z niniejszego Kodeksu przez Partnerów Biznesowych może stanowić podstawę do zakończenia z nimi współpracy przez Inter Europol.

6.5 Obowiązek reagowania

Każdy Pracownik oraz Partner Biznesowy ma obowiązek informować Organizację wskazanymi w Kodeksie kanałami o wszelkich zauważonych naruszeniach zasad Kodeksu, a w szczególności o próbach korupcji, przekupstwa, płatnej protekcji oraz innych nadużyciach, lub choćby ich usiłowaniu.

7. JAK DBAMY O JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

7.1 Bezpieczeństwo żywności

Jakość i bezpieczeństwo żywności są filarami w budowaniu odpowiedzialnego biznesu i naszej przewagi konkurencyjnej. Grupa Inter Europol dokłada wszelkich starań, aby nasza działalność była w pełni zgodna z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi produkcji i obrotu żywnością – zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, a także dostosowana do specyficznych wymagań naszych Klientów oraz Konsumentów.



7.2 Zgodność z prawem i standardami jakości

Gwarantujemy legalne pochodzenie wszystkich surowców oraz autentyczność wyrobów gotowych, rozumianą jako zgodność ich składu i deklaracji z faktycznymi cechami produktu. Transparentność, odpowiedzialność i poszanowanie wszelkich regulacji stanowią podstawę do prowadzenia działalności w sposób etyczny i zrównoważony.





7.3 Ciągłe doskonalenie i innowacje

Kluczowym elementem naszej strategii jest rozwój kultury organizacyjnej opartej na bezpieczeństwie żywności. Osiągamy to poprzez aktywne zaangażowanie Pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, skuteczne przywództwo, które daje przykład i wyznacza kierunek działań, kluczowe znaczenie jakości we wszystkich obszarach działalności oraz utrzymywanie integralności systemów nawet w warunkach zmian i wyzwań.

Dbamy o to, by nasze działania były wspierane odpowiednimi zasobami i dostosowane do postępu technologicznego oraz najlepszych dostępnych praktyk. Stale aktualizujemy wiedzę o zagrożeniach oraz utrzymujemy otwartą i transparentną komunikację opartą na zaufaniu i zaangażowaniu wszystkich stron.

Systematyczne doskonalenie to fundament naszej działalności. Regularnie analizujemy nasze procesy zgodnie z wymaganiami wdrożonych standardów jakości, identyfikujemy obszary do poprawy i wdrażamy działania podnoszące efektywność systemów



zarządzania. Poddajemy się regularnym audytom potwierdzającym zgodność naszych praktyk z obowiązującymi przepisami, standardami i wymaganiami Klientów. Jesteśmy otwarci na innowacje i zmiany, które wspierają rozwój i podnoszą jakość naszych produktów.

8. JAK DBAMY O ŚRODOWISKO I PRZYSZŁOŚĆ

8.1 Odpowiedzialność środowiskowa i cele

Jakość naszych produktów w znacznym stopniu zależy od zasobów naturalnych i sprawnego funkcjonowania ekosystemów. Jednocześnie nasza działalność wywiera wpływ na środowisko naturalne, od którego jesteśmy zależni. Dlatego stale podejmujemy działania korygujące i rozwojowe, aby minimalizować ten wpływ i prowadzić działalność w harmonii z przyrodą.

Ochrona środowiska, klimatu oraz różnorodność biologiczna stanowią jedno z kluczowych kryteriów naszej odpowiedzialności za środowisko. Naszym celem jest systematyczne doskonalenie działań poprzez mierzenie śladu węglowego, ograniczanie zużycia zasobów, wdrażania zasad gospodarki obiegu zamkniętego, zmniejszanie ilości odpadów i redukcję emisji, a także rozwój w kierunku odnawialnych źródeł energii.





8.2 Odpowiedzialność Pracowników i Partnerów Biznesowych w zakresie wpływu na środowisko



Pracownicy są zobowiązani do:

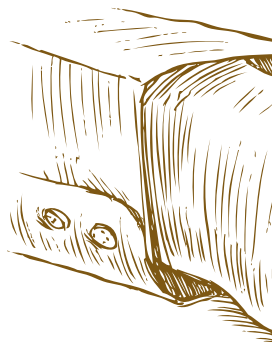
- » stosowania się do przepisów prawa ochrony środowiska oraz wewnętrznych standardów i procedur (w tym wymagań normy ISO 14001),
- » przeciwdziałania zdarzeniom mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko naturalne, a w przypadku ich wystąpienia niezwłocznego zgłaszania przełożonym każdego takiego przypadku,
- » racjonalnego i efektywnego korzystania z zasobów w codziennej pracy,
- » wspierania realizacji mierzalnych celów klimatycznych i środowiskowych ustanawianych przez Organizację.



Współpracując z nami, Partnerzy Biznesowi zobowiązani są do:

- » przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska, w szczególności w zakresie gospodarki odpadami, emisji oraz ochrony wód,
- » stosowania dostępnych środków i technologii w celu unikania lub maksymalnego ograniczania zanieczyszczeń,
- » prowadzenia działalności w sposób minimalizujący negatywny wpływ na klimat i różnorodność biologiczną.

Wierzymy, że tylko poprzez wspólne działania wszystkich Pracowników i Partnerów Biznesowych możemy realizować zasady zrównoważonego rozwoju, w tym chronić środowisko naturalne i przeciwdziałać zmianom klimatu.



9.1 Status Kodeksu i jego obowiązywanie

Kodeks Etyczny stanowi dokument, którego znajomość i stosowanie jest obowiązkowe dla wszystkich Pracowników.

Jednocześnie Kodeks pełni funkcję dokumentu regulującego zasady współpracy z Partnerami Biznesowymi. Przestrzeganie zasad wynikających z Kodeksu stanowi warunek współpracy ze spółkami Grupy Inter Europol.

W przypadku naruszeń zastrzegamy sobie prawo do podjęcia odpowiednich działań, adekwatnych do sytuacji, w tym zakończenia współpracy.

9.2 Zgłaszanie naruszeń i zakaz odwetu

Każdy Pracownik, Partner Biznesowy lub inna osoba ma prawo zgłosić przypadki naruszenia niniejszego Kodeksu, innych regulacji wewnętrznych obowiązujących w Organizacji, jak również naruszenia przepisów prawa, a także

zwrócić się z pytaniem o interpretację postanowień Kodeksu lub powiązanych z nim dokumentów spółek z Grupy Inter Europol.

Organizacja zobowiązuje się, że każda osoba zgłaszająca nieprawidłowości w dobrej wierze objęta jest pełną ochroną przed jakimikolwiek formami działań odwetowych.

9.3 Kanały zgłaszania naruszeń

Osoby mogą dokonywać zgłoszenia naruszeń albo zadawać pytania za pomocą następujących kanałów:

- » pisemnie na adres spółki z Grupy Inter Europol, której dotyczy zgłoszenie,
- » pisemnie, ustnie, mailowo lub telefonicznie do Zarządu spółki Grupy Inter Europol, której dotyczy zgłoszenie,



- » pisemnie, ustnie, mailowo lub telefonicznie do przełożonego (dla Pracowników),
- » pisemnie, ustnie, mailowo lub telefonicznie do Komisji ds. Etyki działającej w spółce Grupy Inter Europol, której dotyczy zgłoszenie.

W przypadku wątpliwości co do treści i znaczenia postanowień Kodeksu czy powiązanych z nim dokumentów zachęcamy także do zwrócenia się o ich wyjaśnienie do Działu Prawnego Inter Europol.

9.4 Przepisy o ochronie sygnalistów

W odniesieniu do spółek Grupy Inter Europol, w których zostały zgodnie z przepisami o ochronie sygnalistów powołane Komisje Wyjaśniające, osoby mogą zgłaszać naruszenia wynikające z zakresu kompetencji tych Komisji Wyjaśniających, na zasadach i w trybie przewidzianym w obowiązujących w tych spółkach Procedurach Zgłoszeń Wewnętrznych (których treść i kanały dokonywania zgłoszeń można znaleźć m.in. na stronach internetowych tych spółek oraz w ich działach Kadr).

9.5 Tryb zgłaszania i weryfikacji naruszeń Kodeksu Etycznego

Każde zgłoszenie naruszenia celem ułatwienia jego rozpoznania powinno zawierać:

- » opis zdarzenia,
- » okoliczności – kiedy i gdzie miało miejsce zdarzenie,
- » osoby zaangażowane – wskazanie osób uczestniczących lub mających wiedzę o zdarzeniu,
- » dowody lub dokumenty – jeśli są dostępne,
- » dane zgłaszającego.



Przyjmujemy i rejestrujemy wszystkie zgłoszenia naruszeń. Każde zgłoszenie podlega wstępnej ocenie pod kątem wiarygodności oraz dostępności informacji umożliwiających dalsze procedowanie sprawy.

A person in a white shirt is spreading a thick, light-colored spread (protein butter) onto a slice of whole-grain bread. The bread is on a white plate. To the right, there is a jar of 'PrimaVita HIGH ACTIVE PROTEIN HANDY BUTTER 34% BIAŁKA'. In front of the jar is a bowl filled with yellow capsules. To the left, there is a wooden cutting board with more bread. In the foreground, there is a small bowl of yogurt with dark toppings, a packet of 'PRIMA VITA PROTEIN & COLLAGEN DRINK', and several cherries. The entire scene is overlaid with a semi-transparent green filter.

Działamy odpowiedzialnie
każdego dnia.

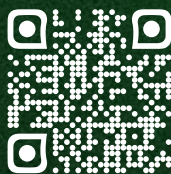
GRUPA INTER EUROPOL

INTER
Europol


BEZGLUTEN


Primavika

PIEKARNIA
TRIMAR
Na Dzień Dobry



www.intereuropol.pl