

# Kodeks postępowania w biznesie



---

# Wstęp

---

Od początku swego istnienia firma Nestlé prowadzi interesy kierując się zasadami prawości, uczciwości, sprawiedliwości i pełnego poszanowania wszelkich obowiązujących praw. Pracownicy Nestlé zawsze i na całym świecie dowodzili swej wierności tym zasadom w codziennym działaniu i wypracowana dzięki temu reputacja Nestlé jest dziś jednym z najcenniejszych zasobów naszej Firmy.

„Zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez Nestlé” są dokumentem, który określa wartości i zasady przyjęte przez Nestlé na całym świecie. Prezentowany obecnie „Kodeks postępowania w działalności gospodarczej” ma za zadanie konkretyzować i ułatwić przestrzeganie „Zasad prowadzenia działalności gospodarczej” poprzez wyłożenie pewnego minimum bezwzględnie obowiązujących standardów zachowania w najważniejszych obszarach działania.

Kodeks nie jest w stanie uwzględnić wszystkich teoretycznie możliwych sytuacji. Jest pomyślany raczej jako punkt odniesienia, względem którego można ocenić każde działanie.

W przypadku wątpliwości, co do właściwego postępowania w danej sytuacji, pracownicy winni są szukać porady. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za „postępowanie we właściwy sposób” i odpowiedzialności tej nie może delegować na kogoś innego.

Pracownikom winny zawsze przyświecać następujące podstawowe zasady:

- unikać wszelkich działań mogących zaszkodzić lub wystawić na ryzyko firmę Nestlé lub jej reputację
- postępować uczciwie i zgodnie z prawem
- przedkładać interes Firmy ponad interes własny lub jakikolwiek inny

W niniejszym dokumencie mianem „pracownika” określa się pracowników, współpracowników, kadrę kierowniczą i dyrektorów Nestlé S.A. oraz spółek zależnych.

### **Zawsze przestrzegamy prawa**

Nestlé i pracowników Firmy obowiązuje prawo. Nigdy nie wolno odstępować od przestrzegania któregokolwiek z obowiązujących praw i przepisów. Pracownicy są dodatkowo zobowiązani stosować się do wewnętrznych zasad i zarządzeń odnoszących się do danych sytuacji. Te wewnętrzne uregulowania dotyczą wyłącznie naszej Firmy i mogą wykraczać poza istniejące nakazy prawne.

### **Postępujemy zawsze zgodnie z najlepiej pojętym interesem Nestlé**

Konflikt interesów ma miejsce, gdy osobiste interesy pracownika lub interesy stron trzecich stoją w sprzeczności z interesami Nestlé. W takich sytuacjach pracownikowi może być trudno postępować w pełni zgodnie z najlepiej pojmowanym interesem Nestlé.

Pracownicy winni unikać konfliktu interesów na ile to tylko możliwe.

W przypadku, jeśli konflikt interesów jednak wystąpi, lub gdy pracownik znajdzie się w sytuacji, w której taki konflikt może się pojawić, pracownik winien poinformować o tym swojego przełożonego i/lub dział zasobów ludzkich lub dział prawny w celu rozwiązania zaistniałej sytuacji w sposób sprawiedliwy i przejrzysty.

## Stanowiska kierownicze i inne funkcje poza Firmą

### **Jesteśmy dumni z reputacji Nestlé i kierujemy się najlepiej pojętym interesem Nestlé również w naszych działaniach poza Firmą**

Pracownikom nie wolno podejmować poza Nestlé żadnej działalności mogącej negatywnie wpływać na wykonywanie ich obowiązków wobec Nestlé, mogących zagrazić reputacji Nestlé lub w jakikolwiek inny sposób kolidować z interesami Nestlé.

W przypadku, jeśli pracownik nie jest pewny, czy jakaś działalność jest dopuszczalna, winien skonsultować się w tej sprawie z działem zasobów ludzkich lub działem prawnym.

Objęcie następujących stanowisk lub funkcji wymaga uprzedniej zgody członka Zarządu Firmy Nestlé S.A.:

- członek zarządu
- kierownik
- pracownik
- partner
- konsultant

Zgoda nie jest udzielana w przypadku stanowisk lub funkcji, które mogą doprowadzić do konfliktu z interesami Nestlé lub odbić się niekorzystnie na wykonywaniu obowiązków przez pracownika.

Członkostwo w radach spółek giełdowych wymaga uprzedniej zgody Dyrektora Generalnego, zaś w przypadku członków zarządu, zgody Prezesa Rady Nadzorczej Nestlé S.A.

Za wyjątkiem przypadków polecenia objęcia danego stanowiska bądź funkcji wydanego przez Firmę, pracownicy winni podejmować działania i obejmować funkcje poza Firmą na własne ryzyko i koszt, wyłącznie w swoim wolnym czasie.

## Członkowie rodzin i krewni

### **Nasze decyzje o zatrudnieniu i rozwoju pracowników podejmowane są w sposób rzetelny i obiektywny**

Członkowie najbliższej rodziny i partnerzy życiowi pracowników mogą zostać zatrudnieni w charakterze pracowników lub konsultantów jedynie, jeśli legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami, osiągnięciami, umiejętnościami i doświadczeniem oraz pod warunkiem, że między pracownikami i ich najbliższymi członkami rodziny lub partnerami życiowymi nie wystąpią bezpośrednie lub pośrednie podległości służbowe.

Powyższe zasady uczciwego zatrudnienia rozciągają się na wszelkie aspekty zatrudnienia, w tym na poziom wynagrodzenia, awanse i przeniesienia, również w sytuacjach, kiedy związki rodzinne czy partnerskie, o których tu mowa, pojawiają się już po zatrudnieniu się pracownika w Firmie.

Dzieci pracowników Nestlé mogą uzyskać pierwszeństwo w dostępie do stażów, okresów szkolenia, zatrudnienia w okresie wakacyjnym i innych tego rodzaju form zatrudnienia czasowego pod warunkiem, że pod względem kwalifikacji nie ustępują innym kandydatom.

### **Naszym zadaniem jest dbać o rozwój gospodarczy Nestlé**

Pracownikom nie wolno konkurować z Nestlé. Nie wolno im także czerpać osobistych korzyści z możliwości biznesowych odkrytych w ramach swojej pracy, o ile Firma w sposób jednoznaczny nie zrezygnuje z wykorzystania danych okazji.

Pracownicy, którzy chcą podjąć działalność biznesową mogąą znaleźć się w sferze zainteresowania Firmy winni

poinformować o tym fakcie swojego przełożonego, który z kolei ustali, czy kierownictwo Firmy zamierza wykorzystać nadarzącą się okazję. Nawet jednak przy braku takiego zainteresowania ze strony Firmy, pracownik może podjąć daną działalność na własny rachunek jedynie w przypadku pewności, że tym samym nie będzie bezpośrednio lub pośrednio konkurował z Firmą.

### **W obrocie papierami wartościowymi Nestlé stosujemy się do zasad „insider trading”**

Nestlé zabrania sprzedaży lub kupna akcji i papierów wartościowych Nestlé w oparciu o niepublicznie informacje mogące mieć wpływ na cenę akcji. Naruszenie tego zakazu wiąże się nie tylko z sankcjami dyscyplinarnymi, ale może też skutkować odpowiedzialnością karną.

W przypadku wątpliwości, co do interpretacji wymogów Nestlé w zakresie wykorzystywania informacji poufnych, pracownicy winni skonsultować się z działem prawnym Firmy.

## Przepisy antymonopolowe i dobre obyczaje kupieckie

### Doceniamy wagę swobodnej konkurencji

Nestlé potrafi skutecznie konkurować w dzisiejszym świecie biznesu i zawsze będzie postępować w myśl obowiązujących przepisów antymonopolowych i praw regulujących konkurencję oraz dobre obyczaje kupieckie. W związku z tym pracownicy winni niezmiennie przestrzegać następujących zasad:

— polityka działalności handlowej i ceny ustalane są w sposób niezależny i nigdy nie będą stanowiły przedmiotu umowy (formalnej bądź nieformalnej) z konkurentami na rynku bądź z innymi podmiotami nie związanymi z Firmą w sposób bezpośredni lub pośredni;

— klienci, terytoria i rynki produktowe nie mogą być dzielone między Nestlé

i jej konkurentów, a jedynie zdobywane w warunkach uczciwej konkurencji;

— z klientami i dostawcami należy postępować w sposób uczciwy.

Wszyscy pracownicy, a w szczególności ci z nich działający w obszarach marketingu, sprzedaży i zakupów, jak również będący w stałym kontakcie z firmami konkurencyjnymi, winni zapoznać się z obowiązującymi regulacjami prawnymi dotyczącymi konkurencji.

W przypadku wątpliwości należy zwrócić się do działu prawnego, który zapewni doradztwo i szkolenie w tej kwestii.

## Informacje poufne

### Cenimy i chronimy nasze informacje poufne, a także szanujemy wymóg zachowania poufności przez innych

Na informację poufną składa się każda informacja, która nie jest przeznaczona do upublicznienia lub, która jeszcze nie może być upubliczniona. Obejmuje tajemnice handlowe, plany biznesowe, marketingowe i usługowe, informacje o konsumentach, pomysły techniczne i produkcyjne, receptury, projekty i bazy danych produktów, akta, dane o zarobkach oraz wszelkiego rodzaju niepublikowane dane finansowe i inne.

Warunkiem sukcesu Nestlé jest odpowiednie wykorzystanie poufnych informacji Firmy i nieujawnianie ich osobom trzecim. Pracownikom nie wolno ujawniać informacji poufnych lub pozwalać na ich ujawnienie za wyjątkiem przypadków, gdy wymaga tego prawo, lub gdy pracownik otrzymał stosowną zgodę swoich przełożonych. Wymóg zachowania poufności obowiązuje również po ustaniu okresu zatrudnienia. Pracownicy zobowiązani są ponadto

dołożyć wszelkich starań by zapobiec nieumyślnym ujawnieniom informacji poufnych, dbając o ich odpowiednie przechowywanie i przekazując je w sposób bezpieczny.

Nestlé szanuje prawo stron trzecich do podobnej ochrony ich danych poufnych. W przypadku, gdy osoby trzecie, jak na przykład partnerzy w spółkach joint venture, dostawcy lub klienci, udostępniają Nestlé swoje informacje poufne, informacje te są przez Nestlé traktowane z taką samą starannością, jak własne informacje poufne. Na tej samej zasadzie pracownicy chronią informacje poufne uzyskane w swoich poprzednich miejscach pracy.

## Nadużycia, ochrona zasobów Firmy, rozliczenia

### Opowiadamy się za uczciwością, szanujemy zasoby i majątek Firmy

Pracownicy pod żadnym pozorem nie mogą dopuszczać się nadużyć lub nieuczciwości w związku z majątkiem lub zasobami Firmy, sprawozdawczością finansową lub księgowością Nestlé lub stron trzecich. Wszelkie tego rodzaju wykroczenia mogą skutkować nie tylko sankcjami dyscyplinarnymi, ale też i odpowiedzialnością karną.

Ewidencja finansowa Nestlé stanowi podstawę zarządzania Firmą i warunek wypełnienia zobowiązań Firmy względem jej interesariuszy. W związku z tym dokumentacja ta musi być prowadzona rzetelnie i zgodnie ze standardami księgowości przyjętymi w Nestlé.

Pracownicy winni dbać o majątek Nestlé i wykorzystywać go w sposób właściwy i wydajny. Wszyscy pracownicy winni

dołożyć starań, by chronić majątek Nestlé przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą, nadużyciami, defraudacją i zniszczeniem. Dotyczy to zarówno zasobów materialnych jak i niematerialnych, w tym znaków handlowych, know-how, informacji poufnych lub stanowiących własność Firmy, a także systemów informatycznych.

Firma zastrzega sobie prawo nadzoru i kontroli sposobów wykorzystania swoich zasobów przez pracowników w ramach obowiązującego prawa, w tym do wglądu we wszystkie pliki poczty elektronicznej, danych i folderów przechowywanych na terminalach sieci komputerowej Firmy.

## Przekupstwo i korupcja

### Potępiamy wszelkie formy przekupstwa i korupcji

Pracownicy w żadnym przypadku nie mogą oferować lub obiecywać, osobiście bądź przez pośredników, jakichkolwiek nienależnych korzyści finansowych czy też innych w celu pozyskania lub utrzymania możliwości prowadzenia interesów, lub innych korzyści ze strony osób trzecich z sektora publicznego bądź prywatnego. Pracownikom nie wolno też przyjmować tego rodzaju korzyści w zamian za preferencyjne traktowanie osób trzecich. Pracownicy winni nadto powstrzymać się od wszelkich działań lub zachowań mogących sugerować lub budzić podejrzenie takich usiłowań.

Pracownicy muszą być świadomi, że oferowanie czy przekazywanie nienależnych korzyści w celu wpływania na decyzje podejmowanie przez odbiorcę takich korzyści — nawet, jeśli osoba ta nie jest urzędnikiem państwowym — może skutkować nie tylko sankcjami dyscyplinarnymi, ale też i odpowiedzialnością karnoprawną.

Nienależną korzyścią może być wszystko, co przedstawia jakąkolwiek wartość dla jej odbiorcy, w tym zatrudnienie osób blisko spokrewnionych lub zlecenie takim osobom usług konsultacyjnych.

Pracownicy muszą być też świadomi, że prawo wyborcze w wielu krajach generalnie zakazuje wspierania przez korporacje partii politycznych bądź kandydatów w wyborach. Nestlé przyjęła politykę nie przekazywania żadnych dotacji na rzecz podmiotów innych niż macierzysta Firma w kraju jej założenia. Wszelkie tego rodzaju dotacje bądź odstępowania od przyjętej w tym zakresie polityki wymagają zatwierdzenia przez Dyrektora Generalnego i Prezesa Rady Nadzorczej.

### **Konkurujemy i prowadzimy działalność gospodarczą jedynie w oparciu o jakość i kompetencję**

Pracownicy nie mogą pozwolić, by oferowane im korzyści wpływały na ich decyzje i nie wolno im usiłować wpływać w sposób niewłaściwy na innych poprzez tego rodzaju korzyści. Pracownikom wolno jedynie oferować i przyjmować zaproszenia na posiłki w rozsądnym wymiarze oraz symboliczne podarki stosowne do okoliczności, jednak nie wolno im przyjmować bądź oferować prezentów, posiłków lub rozrywek, jeśli te mogłyby się kojarzyć z działaniami mającymi na celu niewłaściwy wpływ na dany układ biznesowy.

Przy ocenie wyżej opisanych sytuacji pracownicy winni kierować się polityką przyjętą

na danym rynku. Przy braku takiej polityki, należy postępować w myśl najbardziej restrykcyjnych miejscowych praktyk, aby uniknąć nawet pozorów niewłaściwych działań. W przypadku wątpliwości należy zwrócić się o radę do swojego przełożonego lub działu prawnego.

Pracownikom nie wolno oferować bądź przyjmować od osób trzecich prezentów w postaci:

- pieniędzy,
- pożyczek,
- procentów od transakcji,
- innego rodzaju korzyści pieniężnych niezależnie od wartości takich korzyści.

### **Jesteśmy zwolennikami różnorodności i szanujemy godność osobistą naszych pracowników**

Nestlé szanuje godność osobistą, prywatność i prawa osobiste wszystkich pracowników i zdecydowana jest zwalczać wszelkie przejawy dyskryminacji oraz prześladowania w każdym miejscu pracy. W związku z tym pracownikom nie wolno dyskryminować innych ze względu na ich pochodzenie, narodowość, religię, rasę, płeć, wiek lub orientację seksualną. Nie wolno im też stosować jakichkolwiek form werbalnego lub fizycznego nękania ze względu na powyższe lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

Zachęca się pracowników uważających, że w ich miejscu pracy nie przestrzega się powyższych zakazów, do zwrócenia uwagi na zaistniałą sytuację działowi zasobów ludzkich.

## Naruszenia Kodeksu

### **Będziemy zapoznawać się z Kodeksem, stosować się do jego postanowień i w razie potrzeby szukać porady**

Obowiązkiem każdego pracownika jest stosować się w pełni do wszystkich postanowień Kodeksu i w razie konieczności zwracać się o poradę do swojego przełożonego i/lub działu zasobów ludzkich lub działu prawnego. Postępowanie zgodnie z zasadami oraz trzymanie się najwyższych standardów prawości jest osobistym obowiązkiem każdego pracownika, którego nie można delegować na kogoś innego.

W przypadku wątpliwości, pracownicy winni zawsze postępować w zgodzie z zasadami wyłożonymi we wstępie do Kodeksu.

Wszelkie naruszenia postanowień Kodeksu mogą pociągać za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną, w tym zwolnienie z pracy, a w uzasadnionych przypadkach także odpowiedzialność sądową.

## Informacja o działaniach nielegalnych lub niezgodnych z Kodeksem

### **Czujemy się odpowiedzialni za prawe postępowanie nas wszystkich w każdej sytuacji**

Pracownicy winni informować swojego kierownika i/lub odpowiednie osoby z działu zasobów ludzkich lub działu prawnego o wszelkich praktykach bądź działaniach, które ich zadaniem nie są zgodne z niniejszym Kodeksem lub z obowiązującym prawem.

W przypadkach uzasadnionych informację o takich nieprawidłowościach można przekazać bezpośrednio na wyższy szczebel zarządzania, np. Dyrektorowi Generalnemu Grupy (CEO) i/lub Dyrektorowi ds. Nadzoru Zgodności (Chief Compliance Officer).

Również w uzasadnionych przypadkach skargi można składać na zasadach poufności lub za pośrednictwem pracowniczych gorących linii.

Wszelkie skargi powinny zostać należycie zbadane. Nestlé zakazuje wszelkich represji w stosunku do pracowników składających tego rodzaju doniesienia w dobrej wierze, jednocześnie dbając o ochronę praw osób obwinianych.

