

Kodeks postępowania



Spis treści

Wstęp	3
Nasze wartości	4
Stosowanie kodeksu postępowania	6
Zgłaszanie problemów	8
BHP	9
Nasi ludzie	10
Prawa człowieka	12
Społeczność	13
Środowisko	14
Podatki	16
Komunikacja	17
Zgodność prawna	18
Bezpieczeństwo żywności i pasz	21
Ochrona i utrzymanie naszej własności	22
Dane kontaktowe	23

Wprowadzenie:

Nasza działalność opiera się na sieci różnorodnych ludzi, pracujących w różnych lokalizacjach na świecie, zajmujących się różnymi towarami i środkami.

Razem tworzymy jedną z wiodących na świecie sieci rolniczych, łącząc producentów z konsumentami, dostarczając produkty rolne ze źródeł zrównoważonych, o znanej ścieżce pochodzenia i kontrolowanej jakości.

Nasze zasady ładu korporacyjnego obejmują nasze wartości, kodeks postępowania, politykę korporacyjną i operacyjną, standardy, procedury i wytyczne. Daje to pracownikom jasny przekaz o tym, jak działać w sposób transparentny i uczciwy, aby spełniać standardy społeczne, środowiskowe i regulacyjne. Reprezentują one nasze zaangażowanie w to, aby podtrzymać dobre praktyki biznesowe, spełniać wymogi prawne i zewnętrzne, a nawet wykroczać za nie i stosować te standardy we wszystkim co robimy.

Nasz kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracujących dla Vittera, we wszystkich lokalizacjach i pionach naszej działalności. Wszyscy pracownicy, podwykonawcy, kierownictwo i dyrektorzy są zobowiązani do zapoznania się z kodeksem i stosowania go pełniąc swoją rolę i obowiązki.

David Mattiske

Główny Dyrektor Wykonawczy



Nasze wartości

Nasze wartości mają fundamentalne znaczenia dla naszego ładu korporacyjnego i odzwierciedlają naszą postawę, niezależnie od miejsca naszej pracy i naszej roli. Określają one, kim jesteśmy i jak prowadzimy naszą działalność.



Umożliwiamy działanie

Wykonujemy nasze zadania sprawnie i skutecznie. Chcemy, aby nasi ludzie mogli szybko podejmować dobrze przemyślane decyzje. Dostosowujemy się do zmian, wykorzystujemy możliwości.

Jesteśmy odpowiedzialni

Zależy nam na naszych współpracownikach, konsumentach, naszych społecznościach oraz naszym środowisku. W naszej działalności priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo i zrównoważony rozwój i cały czas staramy się ulepszać nasze działania i maksymalizować pozytywny wpływ, jaki mamy na świat.

Jesteśmy połączeni

Cenimy różnorodność i pracujemy integrując różne grupy, co daje wiele pomysłów, wiele talentów i różne perspektywy. W całej naszej sieci współpracujemy okazując szacunek i budujemy dobre partnerstwo, które jest trwałe.

Jesteśmy otwarci

Wywiązujemy się z naszych obietnic. Pracujemy w partnerstwie z pracownikami i klientami w sposób pozytywny i otwarty; działamy na jasnych i uczciwych zasadach dążąc do sukcesu.

Patrzymy w przyszłość

Skupiamy się na rozwiązaniach. Przyszłość stwarza dla nas możliwości. Nieustannie uczymy się i ewoluujemy, rozwijając nowe sposoby prowadzenia działalności, aby być liderem w naszej branży.

Stosowanie kodeksu postępowania

Wszyscy pracujący dla Viterra, niezależnie od lokalizacji i roli, muszą stosować się do kodeksu i polityki Viterra. Kodeks ma zapewnić, aby aspiracje wyrażone w naszych wartościach były odzwierciedlane w naszych codziennych działaniach, decyzjach i kulturze biznesowej.

Kodeks odnosi się do wszystkich działań marketingowych i jednostek operacyjnych, którymi sterujemy. Obowiązuje on wszystkich pracowników stałych i tymczasowych, kierownictwo i dyrektorów, jak i podwykonawców (jeśli objęci są takim zobowiązaniem kontraktowym).

Kodeks nie może określać zasad obejmujących wszystkie potencjalne sytuacje. Określa on minimalne wymogi i wytyczne oraz nadaje kierunek tego, jak wprowadzać nasze wartości w życie. Jeśli w kodeksie lub dodatkowych dokumentach brak jest odpowiednich wytycznych wynikających z wymogów prawnych lub zewnętrznych, należy zastosować rozsądną ocenę sytuacji.

Wszyscy pracownicy stali i tymczasowi, podwykonawcy, kierownictwo i dyrekcja mają obowiązek zapoznać się z kodeksem, standardami i polityką oraz odpowiednimi zasadami prawnymi i regulacjami związanymi z ich pracą. Wszelkie zachowania, które naruszają odpowiednie zasady prawne, niniejszy kodeks, nasze standardy lub politykę muszą być zgłaszane do przełożonego lub kierownika.

Niezastosowanie się do wymogów niniejszego kodeksu, naszych standardów, polityki lub odpowiednich zasad prawnych i regulacji może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Spółki joint venture

Zawierając spółki joint venture, w których nie jesteśmy wykonawcą, w miarę możliwości staramy się wpłynąć na naszych partnerów, aby wprowadzili oni podobną politykę i procedury co w Viterra.

Odpowiedzialność liderów

Wszyscy nasi liderzy i kierownicy muszą stanowić dobry przykład dla swoich zespołów, pracować uczciwie i stwarzać środowisko, w którym ich podwładni:

- są szkoleni i zachęceni, aby podejmowali odpowiednie działania
- są w stanie zwrócić się o odpowiednią poradę, jeśli nie są pewni, jak postąpić i otrzymują ją
- czują się komfortowo zgłaszając pytania lub zastrzeżenia bez zażenowania lub obawy odwetu.

Oczekujemy od naszych kierowników i liderów, że będą przekazywali nasze wartości i treści kodeksu swoim zespołom, proaktywnie wskazywali, oceniali i omawiali kwestie istotne dla tych zespołów oraz wprowadzali adekwatne sposoby ograniczania ryzyka. Kierownicy i liderzy muszą starać się, aby nie dochodziło do naruszeń kodeksu poprzez zdecydowane przywództwo i zapewnianie, aby nasza polityka i procedury były odpowiednio wprowadzane i przestrzegane.

Zaopatrzenie

Staramy się zapewnić, żeby nasi dostawcy i podwykonawcy utrzymywali:

- zgodne z prawem praktyki biznesowe
- uzgodnione standardy jakości i czasowe dostawy
- miejsca pracy, które są bezpieczne, godziwe i nieszkodliwe dla zdrowia
- zero tolerancji dla naruszeń praw człowieka zarówno jeśli chodzi o ich własnych pracowników jak i społeczność, gdzie odbywa się ich działalność
- działania biznesowe, które ograniczają wpływ na środowisko.

W razie potrzeby te wymogi powinny być podkreślane za pomocą komunikacji, szkoleń oraz/lub zobowiązań kontraktowych.

Mamy prawo wypowiedzieć umowę (lub odmówić odnowienia jej) jeśli dostawca usług lub podwykonawca narusza prawo, kodeks lub dany zakres polityki Viterra.

Zgłaszanie problemów

Wszelkie sytuacje, w których wydaje się, że dochodzi do naruszenia kodeksu, związanej z nim polityki lub prawa należy szybko zgłaszać do zwierzchnika lub kierownika.

Takie sytuacje można także zgłaszać odpowiedniemu menadżerowi z kadr, działu prawnego, rozwoju zrównoważonego lub kierownictwu wyższego szczebla, lub też komuś, kto lokalnie jest osobą kontaktową, ds. zgodności prawnej; dane takiej osoby można znaleźć na podstronie dotyczącej zgodności prawnej na globalnym intranecie Viterra lub na tablicach ogłoszeń.

Jeśli dana sytuacja pozostanie nierozwiązana na poziomie kanałów lokalnych, to może zostać skierowana do jednego z następujących kanałów korporacyjnych, przeznaczonych do zgłaszania zastrzeżeń. Korzystając z internetu można wysłać email na adres **codeofconduct@viterra.com** lub skorzystać z formularza „zgłaszanie niepokojących sytuacji” na globalnej stronie Viterra **viterra.raisingconcerns.org/**. Zgłaszając daną sytuację przez stronę internetową można zachować anonimowość.

W przypadku ograniczonego dostępu do internetu, we wszystkich krajach, gdzie prowadzimy działalność dysponujemy numerami telefonu, na które można zgłaszać swoje zastrzeżenia; numery te dostępne są na tablicach ogłoszeń. Połączenia z tymi numerami są bezpłatne. Zgłoszenia niepokojących sytuacji można dokonać anonimowo.

Wszystkie informacje zgłaszane przez te kanały są sprawnie rozpatrywane i oceniane.

Respektujemy poufność zaangażowanych osób. Ich tożsamość może być ujawniona wyłącznie jeśli zaistnieje taka konieczność, aby rozwiązać dany problem lub też wymaga tego prawo.

Niepokojące sytuacje muszą być zgłaszane w dobrej wierze. Nadużywanie tych kanałów jest niedopuszczalne.

BHP

Zdrowie i bezpieczeństwo osób zaangażowanych w naszą działalność stanowią nasz najwyższy priorytet. Od wszystkich oczekuje się, aby dbali o bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy i promowali kulturę, w której ludzie przyjmują odpowiedzialność za bezpieczeństwo własne jak i współpracowników oraz lokalnych społeczności.

Mamy ambicje, aby stać się liderem branży pod względem wyników BHP i stwarzać miejsca pracy, w których nie dochodzi do wypadków i obrażeń. Bezpieczne i niezagrażające zdrowiu środowisko pracy jest niezbędne, aby w dłuższej perspektywie nasi ludzie mogli cieszyć się dobrym zdrowiem a nasz biznes mógł się rozwijać.

Przyjmujemy do wiadomości, że jesteśmy wszyscy odpowiedzialni za bezpieczeństwo i zdrowie nas samych, naszych współpracowników, podwykonawców i lokalnych społeczności, w których pracujemy. Zdajemy sobie również sprawę, że jesteśmy wszyscy odpowiedzialni za podejmowanie działań ocalających życie i przestrzeganie protokołów i procedur BHP wprowadzanych przez Viterra.

Oczekujemy od naszych pracowników, że będą przychodzili do pracy sprawni i zdolni do przestrzegania instrukcji BHP oraz że będą przyjmować odpowiedzialność za własne działania. Wspieramy wysiłki dyirekcji zmierzające do stwarzania bezpiecznego środowiska pracy przez stosowanie skutecznych środków kontrolnych.

Czynimy starania, aby wprowadzać silną kulturę bezpieczeństwa, co wymaga widocznego przywództwa na wszystkich poziomach zarządzania, wysokiego poziomu zaangażowania wśród pracowników i podwykonawców oraz zwracania uwagi na zagrożenia i zarządzania ryzykiem. Nasi ludzie przechodzą szkolenie tak, aby mogli wykonywać swoją pracę bezpiecznie i zgodnie z protokołami i procedurami BHP.

Wszyscy mamy prawo wstrzymać pracę, jeśli uważamy że istnieje niebezpieczeństwo. Wymagamy od naszych ludzi, aby przechodzili szkolenia, byli kompetentni i zdolni do wykonywania swojej pracy. Nikt nie powinien rozpoczynać danego zadania, jeśli uważa, że jest to niebezpieczne, a tego niebezpieczeństwa nie da się zniwelować.

Dokumenty uzupełniające

- Polityka BHPiŚ
- Polityka zarządzania w przypadku katastrof lub śmiertelnych zagrożeń
- Ramowe zarządzanie BHPiŚ
- Protokoły zachowań ocalających życie oraz w przypadkach śmiertelnych zagrożeń
- Ramowe zarządzanie ryzykiem



Nasi ludzie

Nasi ludzie odgrywają fundamentalną rolę w osiągnięciu przez nas sukcesu. Zgodnie z kulturą Viterra, cenimy i wspieramy różnorodność ludzi i integrację. Uważamy, że różnorodność pracowników pozwala osiągać innowacyjne rozwiązania i stwarza wartość dla naszej firmy.

Traktujemy naszych ludzi uczciwie i z szacunkiem, stwarzając równe możliwości na wszystkich poziomach biznesu, tak aby mieli oni możliwości rozwoju zawodowego, który będzie spełniał ich potencjał. We wszystkich naszych placówkach i biurach jako minimum stosujemy się do standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), paktu ONZ Global Compact oraz Wytycznych ONZ.



Uznajemy i aprobujemy prawo do pracy w bezpiecznych warunkach, prawo do zrzeszania się, zbiorowej reprezentacji, godziwego wynagrodzenia, bezpieczeństwa utrzymania stanowisk pracy oraz możliwości rozwoju.

Cenimy i szanujemy ludzi z różnorodnych środowisk i chcemy nadal ulepszać i rozwijać naszą kulturę różnorodności i integracji w całej naszej firmie.

Staramy się zapewnić, aby nasi pracownicy byli różnorodni we wszystkich aspektach, w tym pod względem rasy, narodowości, wyznania, płci, wieku, orientacji seksualnej, statusu niepełnosprawności, pochodzenia i grupy społecznej.

Różnorodność jest ważnym elementem tego, co robimy i uznajemy wartość różnorodności i umiejętności pracowników, aby nasza działalność mogła rozwijać się w sposób zrównoważony. Oczekuje się, żeby wszyscy pracownicy i podwykonawcy traktowali się na wzajem równo i zachowaniem zasad integracji we wzajemnych kontaktach.

Nasze zaangażowanie w promowanie różnorodności i integracji odnosi się do wszystkich typów naszej działalności, w tym, np. do rekrutacji nowych pracowników i ich rozwoju, awansowania i retencji pracowników oraz obsadzania stanowisk kierowniczych.

Dokonyjemy rekrutacji pracowników, dajemy możliwości awansu i rozwoju na podstawie ich ogólnych kwalifikacji oraz tego jak radzą sobie ze swoimi zadaniami. Nasze struktury płacowe opierają się na wiedzy, doświadczeniu i umiejętnościach każdego pracownika; nagradzamy za osiągnięte wyniki oraz polepszanie swoich umiejętności. Regularnie dokonujemy przeglądu naszych struktur płacowych oraz praktyk motywacyjnych.

Również regularnie oceniamy umiejętności i kompetencje; uznajemy talent, wyniki i potencjał pracowników, oferując odpowiednie wsparcie i możliwości rozwoju.

Dokumenty uzupełniające

- Polityka ds. praw człowieka
- Polityka ds. różnorodności





Prawa człowieka

Popieramy i przestrzegamy prawa człowieka zgodnie z duchem Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka. Szanujemy godność, wolność i równość wszystkich osób, z którymi pracujemy oraz wszystkich członków lokalnych społeczności, gdzie prowadzimy działalność. Dbamy o to, aby świadomość praw człowieka była wbudowana w nasze wewnętrzne procesy oceny ryzyka.

W całej naszej działalności staramy się unikać sytuacji ignorowania nadużyć wobec praw człowieka i utrzymujemy międzynarodowe standardy w tym zakresie.

Nie tolerujemy wszelkich form dyskryminacji w pracy, pracy przymusowej, pracy dzieci, ataków fizycznych oraz nękania w miejscu pracy. Zobowiązujemy się zapewniać bezpieczne miejsca pracy, niezagrożające zdrowiu, równe możliwości, płace, które są co najmniej na poziomie krajowego minimum oraz nie ograniczamy prawa pracowników do zrzeszania się oraz negocjowania układów zbiorowych.

W sposób otwarty, przejrzysty i niedyskryminujący traktujemy wszystkimi, których dotyczy nasza działalność wysłuchując ich i współpracując. Posiadamy mechanizmy zgłaszania problemów i skarg dla wszystkich zainteresowanych i mamy sprawdzone procedury rozwiązywania takich spraw. Obejmuje to program zgłaszania niepokojących wydarzeń oraz lokalne systemy w naszych operacjach.

Szanujemy istniejące prawa rdzennej ludności i społeczności do ziemi. Stosujemy się do zasady uzyskiwania zgody w sposób dobrowolny i świadomy.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi, podwykonawcy, dostawcy usług oraz partnerzy w spółkach joint venture będą respektowali oraz przestrzegali praw człowieka według naszych lub podobnych standardów.

Dokumenty uzupełniające

- Polityka ds. praw człowieka





Społeczność

Wspieramy zrównoważony, długoterminowy rozwój lokalnych społeczności, w których prowadzimy działalność. Nasze wsparcie dla tych społeczności polega na zatrudnianiu ludzi, kupowaniu ich towarów, sprzętów i usług, płaceniu podatków oraz poprzez ciągłe inwestowanie w infrastrukturę.

W wielu naszych lokalizacjach jesteśmy znaczącym pracodawcą i ponosimy odpowiedzialność za zdrowie, standard życia i zrównoważony rozwój tych społeczności.

Odgrywamy też kluczową rolę w żywieniu ludzi i zwierząt na całym świecie zapewniając bezpieczeństwo łańcucha dostaw żywności, co ma bardzo istotne znaczenie.

Staramy się traktować społeczności i inne strony, których dotyka nasza działalność w sposób otwarty, przejrzysty i niedyskryminujący, wystuchując ich i współpracując z nimi.

W naszych relacjach z lokalnymi społecznościami respektujemy i promujemy prawa człowieka w zakresie, na który mamy wpływ. Dotyczy to poszanowania tradycji kulturowych, zwyczajów i praw tych społeczności, w tym ludności rdzennej.

W miarę możliwości staramy się zatrudniać lokalnych pracowników oraz korzystać z lokalnego zaopatrzenia.

Środowisko

Staramy się zminimalizować nasz wpływ na środowisko we wszystkich miejscach, gdzie operujemy oraz chronić środowisko, w którym działa nasz łańcuch dostaw.

Nasze operacje są bardzo różnorodne pod względem lokalizacji i zakresu działalności i obejmują pozyskiwanie, przetwarzanie, magazynowanie, transport i marketing towarów i produktów rolnych.

Dokładamy starań, aby co roku nasz wpływ na środowisko poprawiał się poprzez ograniczanie naszego wpływu na środowisko zewnętrzne i społeczności, gdzie działamy oraz od których skupujemy i którym dostarczamy towary.

Nasz potencjalny wpływ na środowisko odnosi się konkretnych typów towarów lub działalności. We wszystkich naszych operacjach identyfikujemy nasz wpływ na środowisko; po analizie znajduje to odzwierciedlenie w naszych systemach planowania i zarządzania oraz codziennych czynnościach.

Stosujemy się do obowiązującego prawa i regulacji oraz innych wymogów zarządzania środowiskiem. Jeśli te wytyczne są mniej wymagające niż nasze własne standardy, to stosujemy te wyższe standardy.

Staramy się wyeliminować wylesianie oraz przekształcanie gruntów we wszystkich naszych łańcuchach dostaw; współpracujemy z producentami, organizacjami branżowymi i innymi stronami, aby chronić szczególnie cenne tereny, obszary węglonośne oraz inne ważne i chronione obszary zapobiegając niekontrolowanej ekspansji.

Tam, gdzie pozyskujemy towary z regionów bardziej zagrożonych nieekologicznymi praktykami, badamy takie ryzyko. Staramy się w jak największym stopniu śledzić ścieżkę pochodzenia towarów z obszarów o wysokim stopniu ryzyka.

We wszystkich naszych działaniach operacyjnych staramy się ograniczać emisję gazów i zużycie energii przez korzystanie ze źródeł odnawialnych i zmniejszanie ilości nakładów energii. W miarę możliwości zmniejszamy wpływ zużycia wody w naszych operacjach, w szczególności ograniczamy zużycie wody słodkiej na terenach zagrożonych. Zwracamy szczególną uwagę na działalność w miejscach, w których dostęp do wody lub jej jakość stanowią problem.

Dokumenty uzupełniające

- Polityka środowiskowa



Podatki

Zobowiązujemy się w pełni stosować do wszystkich regulacji podatkowych, w tym obowiązku sprawozdawczego, jeśli taki obowiązuje w jurysdykcji, gdzie prowadzimy działalność.

Przyjmujemy postawę przejrzystości wobec wszelkich zainteresowanych stron. Nasza polityka podatkowa stanowi część polityki zarządzania ryzykiem działalności Grupy i jest zgodna z wszystkimi wartościami i zasadami zawartymi w niej.

Wycena transakcji między spółkami Viterra musi odbywać się na warunkach rynkowych, tak jak zostało to określone w Wytycznych OECD dotyczących cen transferowych dla przedsiębiorstw wielonarodowych i administracji podatkowych oraz w art. 9 modelowej konwencji podatkowej OECD, który obejmuje obowiązek sprawozdawczy w poszczególnych krajach.

Staramy się składać deklaracje podatkowe i rozliczać się z urzędami rzetelnie i na czas.

Dokumenty uzupełniające

- Polityka podatkowa grupy



Komunikacja

Angażujemy się w aktywny kontakt ze stronami zainteresowanymi. Staramy się komunikować w sposób otwarty, wiarygodny i z poszanowaniem naszych pracowników, podwykonawców, klientów, dostawców usług, lokalnych społeczności oraz odpowiednich organizacji, rządów i innych zainteresowanych stron.

Podejmujemy szybką i konstruktywną komunikację w oparciu o stan faktyczny ze wszystkimi stronami zainteresowanymi w szerokim zakresie. Przekazujemy stronom zainteresowanym informacje w sprawach, które dotyczą naszych operacji i działań. Nasze interakcje ze stronami zainteresowanymi wspierają nasze procesy decyzyjne.

Regularnie podejmujemy dialog z rządami w kwestiach, które dotyczą naszych operacji i działań. Dzięki podtrzymywaniu otwartych i konstruktywnych relacji z rządami chcemy być na bieżąco znać możliwości, ograniczenia i problemy wiążące się z naszymi działaniami.

Komunikacja z rządami musi być prowadzona wyłącznie przez odpowiednich przedstawicieli dyrekcji lub też upoważnionych pracowników, a wszystkie przekazywane informacje muszą być rzetelne i nie mogą wprowadzać w błąd.

Publiczne komentarze mogą być wyrażane jedynie przez osoby do tego upoważnione.

Zgodność prawna

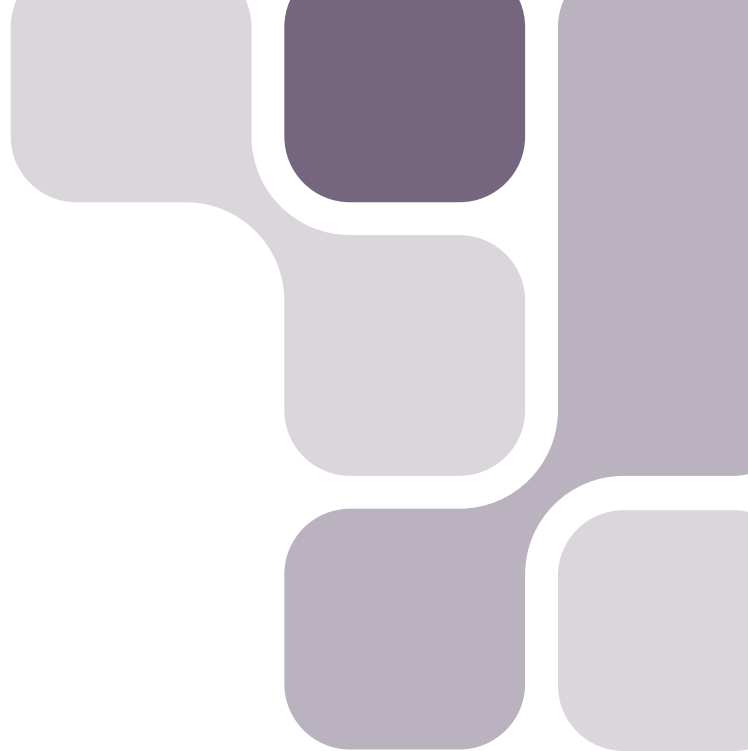
Zobowiązujemy się prowadzić naszą działalność zgodnie z mocnymi zasadami etycznymi. Oczekujemy od wszystkich pracujących dla Viterra przyjęcia pełnej, osobistej odpowiedzialności za to, aby ich zachowanie stosowało się do tych zasad.

Nie wspieramy żadnych stron trzecich w świadomy sposób w jakimkolwiek łamaniu prawa lub udziale we wszelkich działaniach kryminalnych, oszustwach lub korupcji w jakimkolwiek kraju. Staramy się zapobiegać takim naruszeniom etyki zawodowej przez prowadzenie programów szkoleniowych i silne przywództwo w oparciu o zasady polityki wewnętrznej, procedury i środki kontrolne.

Konflikt interesów

Konflikt interesów to taka sytuacja, w której jakaś osoba ma prywatny interes w takim stopniu, że potencjalnie może to wpływać na obiektywne podejmowanie decyzji w ramach swoich obowiązków zawodowych. Wszyscy pracujący dla Viterra muszą unikać faktycznych konfliktów interesów oraz, w miarę możliwości, także pozornych lub potencjalnych konfliktów interesów. Musimy chronić interesów Viterra zgodnie z prawem poprzez odpowiednie wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Wszelkie zastrzeżenia dotyczące faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów lub też niejasnej sytuacji powinny być bezzwłocznie zgłaszane do kierownika, menadżera lub osoby zajmującej się zgodnością prawną.

Podwykonawców, dostawców usług i partnerów wybiera się w wyniku jasno określonego, formalnego procesu i, w miarę potrzeb, stosuje się pisemne zobowiązanie odzwierciedlające nasze wartości i politykę.



Łapówkarstwo

Łapówka to korzyść finansowa lub inna oferowana, przekazywana, zatwierdzana, żądana lub otrzymana jako zachęta lub nagroda za nieodpowiednie pełnienie czyjejś roli lub której samo otrzymanie stanowi naruszenie zasad postępowania.

Nie wolno sugerować, przyjmować, oferować ani wyrażać zgody na wszelkie łapówki bezpośrednio lub pośrednio lub też przez osoby trzecie. Wszelkie obawy, że może dochodzić do łapówkarstwa muszą być zgłaszane do kierownika, innej osoby odpowiedzialnej za zespół lub też do osoby zajmującej się zgodnością prawną, lub, jeśli jest taka potrzeba, za pomocą programu „Raising Concerns”.

Urzędnik może zasugerować przyspieszenie jakiegoś procesu w jego gestii w zamian za niewielką opłatę. Takie płatności nazywa się gratyfikacją finansową i nie należy ich stosować. Wszystkie kontakty z przedstawicielami władz muszą być uczciwe i nie powinny rzucać jakichkolwiek podejrzeń, że doszło do przekupienia takiego przedstawiciela władz, aby wykonał swoją pracę nieodpowiednio. Dalsze wskazówki na ten temat można uzyskać z globalnej polityki antykorupcyjnej oraz z odpowiedniego kontraktu w zakresie zgodności prawnej.

Wobec pracujących dla Viterra, którzy nie zastosują się do odpowiedniego prawa antykorupcyjnego oraz polityki antykorupcyjnej mogą być wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne włącznie ze zwolnieniem.

Sponsorowanie i działalność polityczna

Nie zezwalamy, aby jakiegokolwiek nasze fundusze lub środki były wykorzystywane na pokrycie kosztów kampanii politycznych, partii i kandydatów politycznych lub wszelkich organizacji związanych z nimi.

Nie będziemy traktować datków na działalność charytatywną jako sposobu przekazywania funduszy na działania polityczne.

Konkurencja

Zobowiązujemy się stosować zasady regulacji prawnych o uczciwej konkurencji.

Oczekujemy, że wszyscy pracujący dla Viterra będą świadomi regulacji o uczciwej konkurencji, aby uniknąć naruszeń zasad i dopilnować, aby nasi dostawcy usług oraz klienci handlowi nie stosowali praktyk nieuczciwej konkurencji, które mogłyby zniszczyć naszą działalność lub reputację.

Pracownicy szczególnie narażeni na takie sytuacje są odpowiednio szkoleni i edukowani o tym, jakie działania mogą stanowić naruszenie prawa oraz jakie praktyczne kroki można podjąć, aby przestrzegać prawa.

Sankcje

Sankcje to prawa, regulacje i inne obowiązkowe zasady wprowadzane przez władze rządowe w sprawie określonych warunków, restrykcji, podmiotów lub osób. Takie prawa, regulacje i środki mogą bezpośrednio lub pośrednio ograniczać transakcje dotyczące towarów, usług, płatności lub transferu kapitału oraz swobodnego przepływu ludzi. Mogą one obejmować także inne zakazy lub obowiązki uzyskiwania licencji oraz zgłaszania pewnych informacji.

Wszyscy muszą respektować i stosować się do wszelkich obowiązujących sankcji.

Pranie pieniędzy

Pranie pieniędzy odnosi się do sytuacji, w której fundusze pochodzące z nielegalnej działalności są ukrywane i wprowadzane do obiegu gospodarczego tak, aby sprawiły wrażenie pochodzenia z legalnego źródła.

Nie będziemy brać udziału lub pomagać innej stornie w praniu brudnych pieniędzy ani wszelkich innych nielegalnych praktykach. Zachęcamy i wspieramy wszystkich pracujących dla Viterra, aby zgłaszali kierownikowi, menadżerowi lub osobie ds. zgodności prawnej wszelkie podejrzenia o to, że nasi obecni lub potencjalni partnerzy mogą brać udział w praniu pieniędzy.

Informacje poufne

Stosujemy systemy i procesy, które pomagają nam zapewnić, żeby poufne informacje na temat Viterra były zabezpieczone i chronione.

Poufne informacje na temat spółek notowanych na giełdzie mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa. Jeśli ktoś pracujący dla Viterra uzyska takie informacje na temat innej firmy w toku swojej pracy, będzie objęty restrykcjami chroniącymi interesu takiej firmy.

Dokumenty uzupełniające

- Globalna polityka antykorupcyjna



Bezpieczeństwo żywności i pasz

Posiadamy szczegółową politykę zarządzania i programy zapewniające, że nasza żywność i pasze spełniają najwyższe, międzynarodowe standardy.

Nasze łańcuchy dostaw są uznawane na usługi kluczowe w ramach transportu dostarczającego żywność i pasze społecznościom na całym świecie. Działamy niezawodnie i wydajnie, aby zapewnić czasowe dostawy produktów oraz utrzymujemy wysokie standardy jakości i bezpieczeństwa żywności spełniając potrzeby naszych klientów.

Chcemy, aby produkty i towary dostarczane naszym klientom były odpowiedniej jakości i bezpieczne dla ludzi i środowiska - zgodnie z ewoluującymi regulacjami i standardami.

Prowadzimy szeroko zakrojone zarządzanie bezpieczeństwem i jakością żywności, aby klienci mogli być przekonani, że nasza żywność i pasze spełniają najwyższe, międzynarodowe standardy.

Nasze działy marketingu, logistyki i bezpieczeństwa żywności współpracują ściśle z naszymi partnerami i dostawcami usług, aby zapewnić, że wymogi dotyczące jakości i bezpieczeństwa żywności są spełniane w całym łańcuchu dostaw. Dbamy o to, aby odpowiadać na zapytania klientów sprawnie i zgodnie ze stanem faktycznym.

Komunikujemy się ze wszystkimi stronami zaangażowanymi w jakikolwiek aspekt naszych produktów.

Ochrona i utrzymanie własności

Jesteśmy wszyscy odpowiedzialni za własność pod kontrolą Grupy. Obejmuje to możliwości biznesowe, fundusze, nieruchomości, informacje i dane poufne, własność intelektualną i sprzęt osobisty (np. urządzenia mobilne, komputery oraz prawo dostępu do naszej infrastruktury informatycznej).

Podajemy odpowiednie środki, aby zapobiec wyciekowi informacji jak i ich zmianom, uszkodzeniu i nieodpowiedniemu użyciu lub też kradzieży naszej własności i staramy się zapewnić, żeby nikt pracujący dla Vitterra nie korzystał z naszej własności dla swoich korzyści osobistych.

Korzystanie z systemów informacji

Wszystkie systemy informacji Vitterra oraz dane przechowywane w nich, niezależnie od lokalizacji, są własnością Vitterra. Dane i systemy informacji Vitterra są dla nas istotnymi materiałami i należy zawsze stosować je zgodnie z odpowiednią polityką Vitterra.

Możemy monitorować i analizować w jaki sposób korzysta się z środków informatycznych Grupy; obejmuje to email, korzystanie z internetu, przechowywanie plików oraz dostęp do komputerów i sieci. W ramach monitorowania i analizowania mogą zostać zarejestrowane wszelkie przypadki nieodpowiedniego wykorzystywania systemów, tworzenie, przetwarzanie, przechowywanie lub usuwanie informacji niezgodnie z polityką Grupy lub jednostki biznesowej, lub też naruszające krajowe prawo lub regulacje.

Wszyscy pracujący dla Vitterra muszą być świadomi tego, jakie są zasady dopuszczalnego korzystania z środków informatycznych i źródeł informacji Grupy oraz stosować się do odpowiednich umów i polityki określających dopuszczalne używanie.

Ochrona danych osobowych i prywatności

Zbieramy i przechowujemy jedynie takie dane osobowe, które uznaje się za konieczne do spełnienia wymogów

biznesowych, oraz na których gromadzenie zezwala prawo dotyczące ochrony prywatności w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność.

Własność intelektualna

Własność intelektualna (WI) są to informacje, których właścicielem jest Vitterra. WI obejmuje prawa patentowe, znaki towarowe, prawa autorskie, prawa do wzorów, prawa ekstrakcji z baz danych, prawa do technologii, modele biznesowe, informacje analityczne oraz inne poufne informacje i prawa objęte umowami związanymi z WI.

Chronimy naszą własność intelektualną, tak jak chronimy nasz fizyczny majątek. Naruszenie WI oznacza nieupoważniony dostęp do lub korzystanie, modyfikowanie, przekazywanie, usuwanie danych przez pracowników, klientów, dostawców lub konkurencję, a dotyczy to również postugiwania się nazwą Grupy lub jej markami bez upoważnienia.

Dokumenty uzupełniające

- Ramowa polityka bezpieczeństwa informacji
- Polityka i umowa dla użytkowników korzystających z usług informatycznych
- Polityka i umowa o administracji systemów informatycznych



Zgłaszanie problemów

Jeśli niepokoi cię coś, co nie zostało rozwiązane przez lokalne kanały, to można też zgłaszać niepokojące kwestie przez kanał „Raising Concerns”. Kontakt:

email: codeofconduct@viterra.com

online: formularz zgłaszania problemów dostępny jest na viterra.raisingconcerns.org/

telefonicznie: numery bezpłatnych linii telefonicznych są podawane na tablicach ogłoszeń firmy

Więcej informacji dostępnych jest w części „Zgłaszanie problemów” w niniejszym Kodeksie.

Zapytania zewnętrzne

Aby uzyskać dalsze informacje na temat Kodeksu postępowania Viterra, prosimy o kontakt na:

info@viterra.com



viterro.com