



KODEKS
Etyki

FERRERO



Spis treści

Wiadomość od naszego Prezesa Zarządu 3

Wiadomość od naszego CEO 4

Nasze najważniejsze wartości 5

Jak czytać Kodeks 7

Jak pracujemy 10

Dbamy o poszanowanie praw człowieka 11

Angażujemy się na rzecz zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy 11

Angażujemy się na rzecz godnego i inkluzywnego środowiska pracy 12

Zapewniamy naszym pracownikom możliwość nauki 12

Dzięki naszym pracownikom wyróżniamy się 13

Szanujemy i chronimy prywatność oraz dane osobowe 14

Dbamy o nasze aktywa 15

Promujemy cyberbezpieczeństwo 16

Dbamy o ochronę środowiska 17

Wspieramy lokalne społeczności 17

Prowadzimy działalność w sposób uczciwy 18

Jak kontaktujemy się z konsumentami i partnerami zewnętrznymi 21

Angażujemy się w zacieśnianie relacji z konsumentami 22

Angażujemy się w utrzymywanie istotnych kontaktów i współpracy z partnerami zewnętrznymi 24

Nasze oczekiwania i mechanizmy sprawozdawczości 26





Wiadomość od naszego Prezesa Zarządu

Drodzy Ferrerianie!

Od samego początku istnienia naszej firmy, czyli od 1946 r., podtrzymujemy zobowiązanie naszych założycieli i oferujemy naszym konsumentom produkty, które są wyrazem naszej pasji i dążenia do doskonałości.

Sposób realizacji tego celu określają wyznawane przez nas „Najważniejsze wartości”, a mianowicie: lojalność i zaufanie, szacunek i odpowiedzialność, uczciwość i rzetelność, pasja do jakości, badań i innowacji oraz przedsiębiorczość.

Ferrero to firma budowana od pokoleń przez ludzi, którzy podzielają te wartości i angażują się w ich realizację. Obecnie wzrost naszej firmy nabrat niestychanego tempa. Mamy też zaszczyt zatrudniać i zaopatrywać wiele osób na całym świecie, jak również współpracować z coraz większą liczbą partnerów.

Ferrero rozwija się dynamicznie – mamy nowe produkty, wchodzimy na coraz to nowe rynki, ale jedna rzecz pozostaje niezmienna, a mianowicie nasz sposób działania. Celem tego dokumentu jest rozwianie wszelkich wątpliwości dotyczących właściwego postępowania, ale także poinformowanie wszystkich, którzy współpracują z Ferrero o tym jakie wartości są dla nas najważniejsze. Na tych zasadach opiera się nasze postępowanie w relacjach rynkowych, zwłaszcza jeżeli chodzi o nasze relacje z konsumentem,

społecznościami, z którymi współdziałamy, ludźmi, z którymi pracujemy i z każdym partnerem zaangażowanym w działalność firmy.

Na naszą reputację firmy godnej szacunku i zaufania, która działa w sposób rzetelny i odpowiedzialny, zapracowały trzy pokolenia związane z Ferrero, a naszym obowiązkiem jest teraz przekazanie tego dziedzictwa dalszym pokoleniom.



DZIELENIE SIĘ NASZYMI DOKONANIAMI NAPAWA MNIE OGROMNĄ DUMĄ I JESTEM PRZEKONANY, ŻE BĘDZIEMY W DALSZYM CIĄGU DZIAŁAĆ Z POSZANOWANIEM NASZEGO DZIEDZICTWA I W OPARCIU O NASZE WSPÓLNIE WYZNAWANE WARTOŚCI, DAJĄC W TEN SPOSÓB WIĘCEJ RADOŚCI LUDZIOM NA ŚWIECIE.

Giovanni Ferrero





Wiadomość od naszego CEO

Drodzy Państwo!

Na wstępie pragnę podziękować Prezesowi Zarządu za wprowadzenie i przedstawienie celów niniejszego Kodeksu Etyki. Mamy to szczęście, że pracujemy w firmie, dla której od pokoleń kluczowym priorytetem jest rzetelne i odpowiedzialne działanie.



WYRAZEM ZOBOWIĄZANIA W TYM ZAKRESIE JEST NINIEJSZY KODEKS ETYKI, ALE TAKŻE NASZ SPOSÓB PROWADZENIA CODZIENNEJ DZIAŁALNOŚCI.

Nasze działania muszą się opierać na podstawowych zasadach modelu Ferrero, a zatem muszą być skoncentrowane na kliencie, wzajemności z naszymi partnerami, na jakości produktów oraz na szacunku do pracowników. Najważniejsze jest, aby każde zadanie, projekt i decyzja podejmowane były z pełnym poszanowaniem określonych tutaj zasad i zgodnie z modelem potrójnej wygranej, który gwarantuje korzyści dla trzech stron: dla konsumentów, partnerów handlowych i oczywiście dla naszej firmy.

Celem Kodeksu Etyki jest określenie zobowiązań Ferrero i oczekiwań wobec partnerów, ze szczególnym naciskiem na zasady postępowania kierowników liniowych i pracowników. Prowadzimy działalność w kompleksowym środowisku, a Kodeks ma być naszym kompasem, stanowiącym wsparcie w razie niepewności i zgodnym z wyznawanymi przez nas wartościami.

Prosimy o przeznaczenie odpowiedniego czasu na zapoznanie się z dokumentem i przedyskutowanie go ze swoim kierownikiem i zespołem. Warto do niego wracać w razie wątpliwości i stosować go przy napotkaniu problemów, które wymagają dalszej analizy.

Dziękuję za zaangażowanie na rzecz tych zasad i sukcesu naszej firmy.

Lapo Civiletti
CEO





Wiadomość od naszego
Prezesa Zarządu

Wiadomość
od naszego CEO

Nasze najważniejsze
wartości

Jak czytać Kodeks

Jak pracujemy

Jak kontaktujemy się z
konsumentami i partnerami
zewnętrznymi

Nasze oczekiwania
i mechanizmy
sprawozdawczości



Nasze najważniejsze wartości





Od samego początku istnienia firma Ferrero przestrzegata swoich najważniejszych wartości, które są kluczowe dla naszego sposobu prowadzenia działalności i stanowią podstawę podejmowanych strategii. To dzięki nim osiągamy sukces we właściwy sposób.

Lojalność i zaufanie

Lojalność w stosunku do konsumentów oraz zaufanie, jakim obdarzają nas oni każdego dnia, kupując nasze produkty, są mocnym zaczątkiem trwałego związku, który nas łączy.

Szacunek i odpowiedzialność

W oparciu o poszanowanie równości dajemy szansę osobistego i zawodowego rozwoju oraz samorealizacji każdemu pracownikowi. W ten sposób przyczyniamy się także do rozwoju lokalnych społeczności.

Uczciwość i rzetelność

Nasza komunikacja odzwierciedla wartość godności człowieka, rodziny i dziecka, zgodnie z przyjętymi zasadami etycznymi i moralnymi, oraz dąży do promocji zdrowego trybu życia.

Pasja do jakości, badań i innowacji

Naszym celem jest tworzenie jedynych w swoim rodzaju produktów dzięki innowacyjnym badaniom i nowatorskim technologiom produkcyjnym, starannemu doborowi surowców, wysokiej jakości oraz możliwości pełnego monitorowania i śledzenia procesów we wszystkich naszych przedsiębiorstwach.

Przedsiębiorczość

Sukces osiągamy dzięki zdolności stworzenia przejrzystej wizji i proaktywnym inwestycjom, terminowości i doskonałemu wykonaniu.

Pracuj, twórz, dawaj

Utożsamiamy się z mottem: „Pracuj, twórz, dawaj”, sformułowanym przez Michele Ferrero. Wraz z Fundacją Ferrero cała nasza Grupa angażuje się w akcje z zakresu odpowiedzialności społecznej, które od zawsze towarzyszyły i towarzyszą naszemu sposobowi bycia i działania.

 [Dowiedz się więcej](#) o naszych najważniejszych wartościach.





Wiadomość od naszego
Prezesa Zarządu

Wiadomość
od naszego CEO

Nasze najważniejsze
wartości

Jak czytać Kodeks

Jak pracujemy

Jak kontaktujemy się z
konsumentami i partnerami
zewnętrznymi

Nasze oczekiwania
i mechanizmy
sprawozdawczości



Jak czytać Kodeks





Celem Kodeksu Etyki jest podzielenie się naszymi zasadami przewodnimi i wartościami z ludźmi, którzy pracują dla i z Ferrero. Mają one przypominać wszystkim naszym pracownikom na całym świecie, bez względu na rodzaj umowy, lokalizację, stanowisko i staż pracy, o tym, czym jest sposób działania Ferrero.

Niniejszy Kodeks przeznaczony jest przede wszystkim dla wszystkich pracowników Ferrero. Każdy pracownik w kontaktach z wszystkimi partnerami biznesowymi w ramach naszej działalności powinien promować sposób działania Ferrero.

Ten Kodeks wyraża to, czego **MY** jako Ferrero oczekujemy od **WAS**, czyli od kierowników liniowych i pracowników, a także stanowi podstawę strategicznego ekosystemu Ferrero. Kodeks nawiązuje do różnych dziedzin polityki wewnętrznej oraz do procedur i zawiera praktyczne wskazówki, jak też szczegółowe informacje na różne tematy. Inspiracją dla Kodeksu Etyki Ferrero były także różne ważne dokumenty międzynarodowe takie jak: Kodeks żywnościowy Organizacji do spraw Wyżywienia i Rolnictwa (FAO), międzynarodowe normy żywnościowe, wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz Globalna polityka IFBA komunikacji marketingowej i reklamy skierowanej do dzieci.

Podstawowym warunkiem wstępnym samego istnienia Ferrero jest pełna zgodność z przepisami oraz zasadami, które regulują naszą działalność i naszą misję promowania kultury korporacyjnej. Przestrzeganie i wcielanie w życie Kodeksu oznacza stosowanie naszych wspólnych, najważniejszych wartości do rozwijania naszych strategii biznesowych.

👁️ Z dalszymi informacjami na temat Kodeksu można zapoznać się w sekcji „*Nasze oczekiwania i mechanizmy sprawozdawczości*”.





Definicje

- **PARTNER BIZNESOWY:** oznacza każdą osobę lub stronę trzecią, która pracuje dla Ferrero lub na rzecz Ferrero, w tym dostawców, partnerów handlowych, partnerów joint venture, współproducentów, partnerów świadczących usługi magazynowe, agentów sprzedaży, podwykonawców, dystrybutorów, sprzedawców, klientów, kandydatów do pracy, odwiedzających oraz pracowników zatrudnianych za pośrednictwem stron trzecich (w tym agentów sprzedaży, podwykonawców i konsultantów).
- **PRACOWNIK:** oznacza wszystkie osoby związane umową o pracę ze Spółką – zatrudnionych na stałe, regularnie lub tymczasowo – bezpośrednio przez jedną ze Spółek Grupy Ferrero.
- **KIEROWNIK LINIOWY:** każdy z pracowników Ferrero, który zarządza ludźmi, procesami i/lub środkami finansowymi.
- **MIEJSCE PRACY:** oznacza wszelkie obiekty udostępniane komukolwiek w charakterze miejsca pracy, w tym biura, fabryki, zakłady produkcyjne, magazyny, obiekty logistyczne, gospodarstwa rolne, sklepy, miejsca sprzedaży detalicznej, obiekty klienta i pomieszczenia domowe.





Wiadomość od naszego
Prezesa Zarządu

Wiadomość
od naszego CEO

Nasze najważniejsze
wartości

Jak czytać Kodeks

Jak pracujemy

Jak kontaktujemy się z
konsumentami i partnerami
zewnętrznymi

Nasze oczekiwania
i mechanizmy
sprawozdawczości



Jak pracujemy

Wierzymy w poszanowanie praw człowieka, promowanie dobrostanu społeczności i zrównoważony rozwój. Odnosimy się z szacunkiem do każdego człowieka i dzielących nas różnic. Angażujemy się w ochronę bezpieczeństwa w naszej organizacji – i to zarówno bezpieczeństwa fizycznego, jak i w ochronę informacji. To na tych wartościach i przekonaniach opiera się nasz wspólny sposób działania.





Dbamy o poszanowanie praw człowieka

Jedną z podstawowych zasad Ferrero jest uznanie istotnego wkładu wnoszonego przez człowieka i ochrona godności ludzkiej. Poszanowanie praw człowieka i wspieranie dobrego samopoczucia pracownika to podstawowe wartości i zasady głęboko zakorzenione w naszym biznesie rodzinnym. Mają one kluczowe znaczenie dla zrównoważonego funkcjonowania naszej firmy i stanowią wartość dla społeczności, w których prowadzimy działalność.

Jako pracownik powinieneś odnosić się do innych z szacunkiem i poszanowaniem godności. Oczekujemy, że będziesz wspierać ochronę praw człowieka w ramach realizacji strategii, projektów i programów na rzecz dobrostanu pracownika. Nie wolno natomiast angażować się w działania ani przyczyniać się do działań, które w jakikolwiek sposób naruszają prawa człowieka.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, powinieneś stanowić wzór do naśladowania pod względem właściwego zachowania i tworzenia środowiska pracy, w którym każdy człowiek darzony jest szacunkiem.



Jako pracownik powinieneś

Odnosić do innych z szacunkiem i poszanowaniem godności; wspierać ochronę praw człowieka

Nie należy natomiast angażować się w działania ani przyczyniać się do takich działań, które w jakikolwiek sposób naruszają prawa człowieka



Jako kierownik liniowy powinieneś

Wspierać należyte zachowania, aby stworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy są traktowani z szacunkiem

👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Deklaracją polityki Ferrero w zakresie praw człowieka](#).

Zaangażowanie na rzecz zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy

W Ferrero dbamy o bezpieczeństwo każdego pracownika i partnera.

Angażujemy się w zapewnienie zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, a nawet przekraczamy wyznaczone w nich standardy, a także aktywnie wspieramy dobrostan fizyczny i psychiczny, aby umocnić odporność naszych pracowników i społeczności lokalnych. W ramach tych wysiłków udostępniamy Program Wsparcia Pracowników, który ma stanowić wsparcie dla pracowników i członków ich rodzin na całym świecie.

Angażujemy się w zapobieganie obrażeniom w pracy i chorobom zawodowym, dlatego inwestujemy w bezpieczne środowisko pracy, jak również w kompetencje i wiedzę naszych pracowników: nieustannie dbamy o poprawę ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy przez identyfikowanie i ograniczanie zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także rozwiązywanie problemów leżących u podstaw wszelkiego rodzaju incydentów. Przyjmujemy przejrzyste cele i regularnie je aktualizujemy, a także monitorujemy osiągnięte wyniki, aby nasze zobowiązania przekładały się na konkretne działania.

Oczekujemy od Ciebie jako pracownika ukończenia terminowo wszelkich zalecanych szkoleń dotyczących bezpieczeństwa, jak również zrozumienia i stosowania wszystkich przyjętych zasad i procedur bezpieczeństwa obowiązujących w miejscu pracy. Będzie to pomocne w zrozumieniu swojego wpływu na promowanie

bezpiecznego i zdrowego środowiska dzięki unikaniu zachowań lub sytuacji stanowiących zagrożenie, które mogą narazić na ryzyko zdrowie lub bezpieczeństwo innych osób. Odgrywasz ponadto rolę w przekazywaniu zewnętrznym partnerom biznesowym naszych wymogów i oczekiwań dotyczących bezpieczeństwa.

Jeżeli pełnisz funkcję kierownika liniowego, jesteś dla innych wzorem do naśladowania pod względem przestrzegania zasad bezpieczeństwa i musisz zapewnić podlegającym Ci pracownikom niezbędne środki ochrony i przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa.

👁️ Dalsze informacje znajdują się w naszej [Polityce Grupy dotyczącej nowych metod pracy](#).



Jako pracownik powinieneś

Ukończyć terminowo wszystkie zalecane szkolenia BHP

Znać wszystkie przyjęte zasady i procedury bezpieczeństwa obowiązujące w Twoim miejscu pracy



Jako kierownik liniowy powinieneś

Promować zdrowe środowisko pracy, w którym zapobiega się niebezpiecznym sytuacjom

Zapewnić pracownikom wszelkie niezbędne środki ochrony i przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa





Zaangażowanie na rzecz godnego i inkluzywnego środowiska pracy

Nasze zobowiązanie na rzecz wspierania różnorodności i inkluzji ma fundamentalne znaczenie w ramach jednych z naszych najważniejszych wartości, którymi są „Szacunek i odpowiedzialność”.

Jesteśmy zaangażowani w budowanie kultury, dzięki której wszyscy pracownicy czują się mile widziani, doceniani i mają równe szanse.

Rekrutacja, szkolenia, rozwój i wynagrodzenie opierają się na osiągnięciach osobistych i kwalifikacjach bezpośrednio powiązanych z kompetencjami zawodowymi.

Traktujemy równo wszystkich pracowników i nie tolerujemy jakichkolwiek form dyskryminacji, nękania czy niewłaściwego zachowania, które mogą prowadzić lub przyczynić się do dyskryminowania lub nękania.

Uznajemy też prawo naszych pracowników do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do wybranych przez siebie organizacji związkowych, a także prawo do negocjacji zbiorowych bez obaw przed zastraszaniem lub działaniami odwetowymi.

Jako pracownik ponosisz odpowiedzialność za swoje działania i zachowanie, a także powinienes podjąć kroki zapewniające odpowiednie postępowanie, zgodne z Kodeksem Etyki oraz obowiązującą polityką.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, ponosisz odpowiedzialność za promowanie równych szans i tworzenie pozytywnego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu](#), [Wytycznymi Grupy dotyczącymi rekrutacji](#) oraz z [Podstawowym szkoleniem Ferrero na ten temat](#).



Jako pracownik powinienes

Podjąć działania zgodne z inkluzywnym środowiskiem pracy Ferrero



Jako kierownik liniowy powinienes

Promować równe szanse i pozytywne środowisko pracy dla wszystkich pracowników

Zapewniamy naszym pracownikom możliwość nauki

Cenimy sobie ciągłe uczenie się i angażujemy się w zapewnianie pracownikom aktualnych narzędzi i szkoleń niezbędnych przy wykonywanej przez nich pracy. W tym celu wykorzystujemy systemy szkoleń w trybie online i stacjonarym.

Ferrero University przyjmuje podejście oparte na praktykach biznesowych, koncentruje się na uczestnikach oraz wykorzystuje sieci ekspertów w danej dziedzinie, którzy wspierają opracowanie, rozwijanie programu szkoleń i jego sposób realizacji.

Zgodnie z zasadą przedsiębiorczości, która zalicza się do naszych najważniejszych wartości, rozwijamy kulturę „uczenia się przez działanie”. Wszyscy pracownicy mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji i zdobywania wiedzy przez uczenie się w praktyce.

Zachęcamy Ciebie jako pracownika do zidentyfikowania możliwości szkoleń, które mogą być przydatne dla Ciebie i użyteczne dla organizacji, na platformie cyfrowej *Your Learning @ Ferrero University*. Oczekujemy od Ciebie aktywnego udziału w programach szkoleniowych, a także przekazywania innym i stosowania w praktyce tego, czego się nauczysz. Należy ukończyć programy

szkoleniowe uznane za obowiązkowe dla danej grupy pracowników (np. kurs Ferrero Fundamentals obejmujący różne ważne obszary, które mają zastosowanie w naszej działalności).

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, jesteś odpowiedzialny za zdefiniowanie swojego planu rozwoju oraz ustalenie w jaki sposób go zrealizujesz, czy to za pomocą formalnych szkoleń, czy też nauki w praktyce.



Jako pracownik powinienes

Brać udział we wszystkich obowiązkowych szkoleniach

Zidentyfikować możliwości uczenia się na platformie cyfrowej *Your Learning @ Ferrero University*



Jako kierownik liniowy powinienes

Przedyskutować potrzeby szkoleniowe ze swoimi pracownikami

Wdrożyć odpowiednie rozwiązania, aby zaspokoić potrzeby szkoleniowe pracowników





Dzięki naszym pracownikom wyróżniamy się

Skoncentrowanie się na ludziach jest kluczowe dla rozwoju naszej firmy. Wierzmy, że dzięki naszym pracownikom zmieniamy się na lepsze i zachęcamy każdego z nich do proaktywnego podejścia do rozwoju zawodowego.

Cenimy wkład każdego pracownika i gwarantujemy wszystkim takie same możliwości rozwoju. Zapewniamy ocenę wyników, aby promować odpowiedzialność stosownie do odgrywanej roli. Naszym celem jest umożliwienie pracownikom osiągania postępów i jak najlepszego wykorzystania nabytych umiejętności. W razie reorganizacji pracy zobowiązujemy się do dbania o kompetencje pracowników, zapewniając szkolenia i/lub przekwalifikowanie, w zależności od potrzeb.

Oferujemy ponadto wszechstronną strukturę organizacyjną, w ramach której każdy pracownik dopasowywany jest do najbardziej odpowiedniego stanowiska, aby zmaksymalizować skuteczność organizacji. Ferrero stara się, w miarę możliwości, tak zarządzać harmonogramami pracy i zmianami, aby wspierać równowagę między życiem zawodowym a życiem osobistym pracowników.

W ramach podejścia skoncentrowanego na ludziach Ferrero podjęło liczne inicjatywy wsparcia pracowników podczas całego cyklu zatrudnienia.

Aby skorzystać z możliwości rozwoju, zachęcamy do zapisywania swoich doświadczeń, uzyskanych certyfikatów i umiejętności na platformie cyfrowej My Profile. Tam, gdzie ma to zastosowanie, oczekuje się, że będziesz odgrywał aktywną rolę w rocznej Ocenie Wyników i opracowaniu Indywidualnego Planu Rozwoju. Ferrero przygotowało i opublikowało dla wielu grup

zawodowych ramy rozwoju kariery, które są pomocne w określeniu umiejętności i doświadczeń potrzebnych do rozwoju oraz podnoszenia kompetencji w Ferrero. Aby umożliwić wyszukiwanie możliwości awansu, nabór na wolne stanowiska ogłaszany jest na wewnętrznej stronie z ofertami pracy. Wspieramy mobilność wewnętrzną w przypadkach, gdy jest ona korzystna zarówno dla pracownika, jak i dla firmy.

Wszystkim pracownikom udostępniany jest system Total Reward, aby zwiększyć zrozumienie i znajomość wynagrodzeń oraz nagród w formie materialnej i niematerialnej.

Oczekujemy od Ciebie jako od pracownika odpowiedzialności za powierzone Ci zadania, a także aktywnego zaangażowania i współpracy przez cały okres zatrudnienia w Ferrero. Powinieneś przestrzegać wyznaczonych godzin pracy, zmian i informować o nieobecnościach w wymaganym terminie. Przy wsparciu swojego kierownika liniowego powinieneś zapoznać się odpowiednio z każdą polityką i procedurą dotyczącą Twojego stanowiska i miejsca pracy.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, masz obowiązek zapewnić należyte i terminowe przeprowadzenie wszystkich procesów związanych z zarządzaniem ludźmi. Centralnym elementem tych procesów są rozmowy przeprowadzane z członkami zespołu w celu przekazania im informacji zwrotnej na temat osiągniętych przez nich wyników, zidentyfikowania możliwości rozwoju i wsparcia kariery. To od Ciebie zależy sukces strategii skoncentrowanej na ludziach, a firma wspiera Cię przez program *Line Managers Excellence (Doskonałość kierowników liniowych)*. Oczekujemy od Ciebie odpowiedzialności w ramach pełnionej roli kierowniczej i odpowiednich wyników osiągniętych dzięki wykazaniu się proaktywnością, zaangażowaniem i odpowiedzialnością.



Jako pracownik powinieneś

Wywiązywać się z obowiązków wynikających z pełnionej przez Ciebie roli

Znać wszystkie polityki i procedury dotyczące Twojego stanowiska i miejsca pracy



Jako kierownik liniowy powinieneś

Przekazywać informacje zwrotne dotyczące wyników osiągniętych przez pracowników

Identyfikować szkolenia i możliwości rozwoju pracowników

Wspierać przebieg kariery pracowników





Szanujemy i chronimy prywatność i dane osobowe

Naszym celem jest nieustannie wzmacnianie środków, które mają zapewnić ochronę wszystkich informacji przetwarzanych przez Grupę, a także chronić informacje przed nieuprawnionym dostępem, wykorzystaniem, ujawnieniem, zaktócaniem, modyfikowaniem i zniszczeniem.

Chronimy prywatność naszych konsumentów, współpracowników, dostawców, sprzedawców i innych podmiotów, z którymi zawieramy transakcje biznesowe. Zapewniamy ochronę przetwarzanych danych osobowych zgodnie z właściwymi przepisami w tym zakresie. Dążymy do spełnienia norm na najwyższym poziomie przewidzianych w polityce Grupy.

Jako pracownik powinieneś uważać na kwestie prywatności, a także mieć świadomość zakresu odpowiedzialności i obowiązków prawnych w związku z pełnioną rolą podczas przetwarzania danych, aby zapewnić ich poufność, integralność i dostępność w naszych systemach i sieciach komputerowych. Masz obowiązek odbycia szkolenia w ramach Ferrero Fundamentals na temat ochrony danych, a także szkoleń wymaganych w związku ze swoim zakresem obowiązków, jak również przestrzegania [Polityki ochrony danych i prywatności](#), [Grupowej Polityki Zarządzania Naruszeniami Ochrony Danych](#) i innych właściwych procedur takich jak [Podręcznik dla spółek Grupy Ferrero o ochronie prywatności w obszarze zakupów](#).

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, powinieneś zapewnić członkom swojego zespołu należyte zrozumienie i poszanowanie tych zasad, a także bezzwłocznie interweniować w przypadku wszelkich naruszeń.



Jako pracownik powinieneś

Wziąć udział w specjalnym szkoleniu dotyczącym bezpieczeństwa i prywatności w obszarze Twoich obowiązków służbowych

Uważnie podchodzić do kwestii prywatności



Jako kierownik liniowy powinieneś

Zadbać o to, aby członkowie Twojego zespołu odpowiednio zrozumieli kwestie dotyczące prywatności i danych osobowych

Bezzwłocznie zajmować się wszelkimi przypadkami naruszenia zasad





Dbamy o nasze aktywa

Zapewniamy zasoby, dzięki którym pracownicy wykonują swoje obowiązki we właściwy sposób. Zasoby, które należą do firmy lub są przez nią użytkowane, dzielą się na aktywa materialne (np. systemy firmy) i niematerialne (np. informacje na temat firmy, marka i wizerunek oraz własność intelektualna).

Do aktywów materialnych i niematerialnych firmy, o które należy dbać w ramach swojej codziennej pracy, należą na przykład:

■ **SYSTEMY FIRMY** dostarczamy pracownikom systemy, które służą osiągnięciu lepszych wyników. Są to systemy telekomunikacyjne stanowiące własność firmy, a zaliczają się do nich telefony, dostęp do poczty elektronicznej, Internet i Intranet.

Jako pracownik powinieneś należycie i bezpiecznie wykorzystywać te systemy do celów biznesowych. W związku z tym musisz się stosować do właściwych polityk i procedur w zależności od miejsca wykonywanej pracy, aby chronić firmę przed ryzykiem w tym zakresie, a mianowicie przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi, atakami, naruszeniem bezpieczeństwa systemów i usług sieciowych oraz przed naruszeniem przepisów.

■ **INFORMACJE O FIRMIE, MARKA I**

WIZERUNEK wiedza o Ferrero należy do aktywów o najwyższej wartości, którą każdy z pracowników musi chronić. Nieuprawnione upowszechnienie tej wiedzy może spowodować szkodę dla naszej własności i reputacji. Podczas wykonywania swojej pracy masz dostęp do informacji i możliwość komunikowania się na platformie wewnętrznej *Forward*, a zatem możesz uzyskać informacje poufne na temat firmy, naszej wiedzy technologicznej, działalności i produkcji.

Jako pracownik powinieneś zapewnić należyte zarządzanie informacjami, zgodnie z *Polityką klasyfikacji i ochrony informacji*. Informacja wymaga certyfikowania odpowiedniej klasyfikacji pod względem bezpieczeństwa, aby zapewnić jej ochronę przez cały cykl życia. Publiczne udostępnianie informacji poufnych dotyczących Ferrero lub poszczególnych sektorów naszej działalności przez uprawnionych pracowników odpowiedniego szczebla wymaga zawsze uprzedniej zgody funkcji Relacji Instytucjonalnych i Komunikacji Korporacyjnej, które uzyskują potwierdzenie od Działu Prawnego, aby nie spowodować konsekwencji prawnych. Wymagane jest powiadomienie funkcji Relacji Instytucjonalnych i Spraw Korporacyjnych o wszelkich prośbach ujawnienia informacji o naszej firmie. Podczas komunikowania się z organami publicznymi nie należy wygłaszać nieprawdziwych stwierdzeń na temat sytuacji ekonomicznej lub finansowej firmy ani ukrywać faktów. Przy korzystaniu z mediów społecznościowych należy zawsze stosować się do [Wytocznych dla pracowników Ferrero dotyczących korzystania z mediów społecznościowych](#) oraz [Polityki Grupy dotyczącej komunikacji zewnętrznej](#). Wizerunek firmy i marki należy chronić zgodnie z [Poradnikiem zasad korporacyjnych Ferrero](#) i [Poradnikiem zasad w miejscu pracy](#).

■ **WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA** marki Ferrero stanowią kluczowy element naszej tożsamości jako Grupy oraz pracowników wykonujących swoją codzienną pracę. Każdy pracownik zajmujący się naszymi produktami – ich rozwijaniem, innowacjami, promowaniem lub sprzedażą – ma obowiązek zapewnienia ochrony własności intelektualnej i informowania Działu Prawnego o wszelkich podejrzanych praktykach, które mogą naruszać prawo własności intelektualnej, prawa autorskie, znaki towarowe, patenty i wzory

przemysłowe. Ważne jest dotożenie jednocześnie najwyższych starań, aby nie naruszać prawa własności intelektualnej stron trzecich i zasięgać opinii Działu Prawnego.



Jako pracownik powinieneś

Korzystać z zasobów i systemów firmy w sposób właściwy, odpowiedzialny, bezpieczny i należyty

Znać odpowiednie polityki i procedury



Jako kierownik liniowy powinieneś

Zadbać o to, aby członkowie Twojego zespołu byli odpowiednio poinformowani, jak chronić aktywa firmy





Promujemy cyberbezpieczeństwo

Naszym celem jest stworzenie holistycznego i silnego środowiska cyberbezpieczeństwa, które zapewni ochronę naszej firmie i ciągłość działania, przy jednoczesnym promowaniu innowacji i wspieraniu nowych modeli biznesowych.

Wobec szybko zmieniającego się charakteru zagrożeń i postępującej cyfryzacji świata biznesu, jesteśmy zaangażowani w ograniczanie zagrożeń bezpieczeństwa cyfrowego i umacnianie ochrony informacji, wiedzy technologicznej korporacji, procesów technologicznych, zasobów cyfrowych i technologii w całej naszej firmie.

Skuteczne zapewnienie bezpieczeństwa jest wspólną odpowiedzialnością i wymaga wysiłku całej firmy, z udziałem wszystkich pracowników i stron trzecich, którzy mają do czynienia z informacjami i/lub systemami informatycznymi. Jako pracownik powinieneś:

- postępować zgodnie z zasadami polityki cyberbezpieczeństwa, które dotyczą Twojej roli i podejmować stosowne działania;
- odpowiedzialnie korzystać z instrumentów korporacyjnych, nie instalować nieuprawnionego oprogramowania na swoich urządzeniach i dbać o ich aktualizację;
- podchodzić z należytą starannością do przetwarzania informacji korporacyjnych, zwłaszcza o charakterze poufnym i przy udostępnianiu ich współpracownikom wewnątrz firmy lub współpracownikom zewnętrznym;

- kontaktować się z Działem Cyberbezpieczeństwa w razie jakichkolwiek podejrzanych lub nadzwyczajnych zdarzeń, aby aktywnie wspierać ochronę naszej firmy przed zagrożeniami cybernetycznymi;
- ukończyć wszelkie wymagane szkolenia dotyczące cyberbezpieczeństwa;
- zapoznawać się z komunikatami i informacjami przekazywanymi przez Dział Cyberbezpieczeństwa i mieć świadomość potencjalnych zagrożeń.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, powinieneś sprawdzić i zażądać odpowiednich informacji na temat cyberbezpieczeństwa stron trzecich zanim nawiążesz z nimi współpracę, aby upewnić się, że nie stwarzają dodatkowego zagrożenia, ale mogą zostać rzetelnym partnerem Ferrero.

- 👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką i procedurami w dziedzinie cyberbezpieczeństwa](#).



Jako pracownik powinieneś

- Znać zasady polityki cyberbezpieczeństwa, które dotyczą Twojej roli i podejmować stosowne działania
- Odpowiedzialnie korzystać z instrumentów korporacyjnych, aby zapewnić poufność, integralność i dostępność danych Ferrero



Jako kierownik liniowy powinieneś

- Sprawdzając i żądając odpowiednich informacji na temat cyberbezpieczeństwa stron trzecich zanim nawiążesz z nimi współpracę





Dbamy o ochronę środowiska

Uznanie wartości naszych zasobów naturalnych ma podstawowe znaczenie dla Ferrero Jesteśmy zobowiązani do zarządzania i zmniejszania naszego wpływu na środowisko.

Ferrero prowadzi działalność na całym świecie i od zawsze przyjmuje odpowiedzialne podejście do dostarczania wysokiej jakości produktów, które pozytywnie wpływają na społeczeństwo obecnie i w przyszłości. Ten pogląd nadal motywuje nas do osiągnięcia bardziej zrównoważonego łańcucha wartości przez odpowiedzialne pozyskiwanie surowców i wydajną produkcję. Zdecydowanie promujemy i inwestujemy w gospodarkę niskoemisyjną o obiegu zamkniętym, łącznie cały łańcuch wartości, od dostawców surowców po konsumentów, we współpracy ze stowarzyszeniami i rządami.

Nasza strategia zrównoważonego rozwoju na rzecz środowiska nieustannie się rozwija: śledzimy na bieżąco wyzwania środowiskowe, z którymi musi się zmierzyć nasze społeczeństwo; promujemy świadomość wewnątrz firmy i angażujemy partnerów zewnętrznych w przejrzysty sposób; prowadzimy sprawozdawczość naszych wyników w zakresie ochrony środowiska i wszelkich kwestii środowiskowych w związku z naszymi produktami, działalnością i łańcuchem wartości.

Inwestujemy w technologie oraz badania i rozwój w celu opracowywania innowacyjnych rozwiązań korzystnych pod względem zrównoważonego rozwoju, jak również w rozwój zawodowy naszych pracowników i organizacji. Rozwijamy wiedzę i umiejętności niezbędne do skutecznego pełnienia swojej roli w związku z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem.

Jako pracownik nie powinieneś się włączać w żadne działania ani zachowania szkodliwe dla środowiska, czy to na skalę lokalną, czy też globalną. Powinieneś wspierać nasze zasady dotyczące ochrony środowiska w codziennej pracy w takich obszarach jak zarządzanie ochroną środowiska, zgodność z przepisami w dziedzinie ochrony środowiska, źródła i wykorzystanie materiałów oraz energii, gospodarowanie wodą, zarządzanie odpadami i gospodarka o obiegu zamkniętym, ochrona różnorodności biologicznej w związku z naszą działalnością przemysłową i logistyczną, jak również w ramach naszego łańcucha wartości i rozwijania produktów.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, powinieneś stanowić wzór do naśladowania w tej dziedzinie i wspierać zasady ochrony środowiska w swojej codziennej pracy.

👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [stroną internetową na temat zrównoważonego rozwoju](#).



Jako pracownik powinieneś

Nie włączać się w żadne działania ani zachowania szkodliwe dla środowiska lokalnego/globalnego



Jako kierownik liniowy powinieneś

Promować w firmie świadomość w kwestiach ochrony środowiska (np. źródeł i wykorzystania energii, zużycia wody itp.)
Wspierać wyznawane przez nas zasady ochrony środowiska w swojej codziennej pracy

Wspieramy lokalne społeczności

Nasze dziedzictwo wyraża się mottem „Pracuj, twórz, dawaj”, zgodnie z którym dążymy do wnoszenia pozytywnego wkładu i wspierania wysokiej jakości życia oraz rozwoju społeczno-ekonomicznego społeczności, w których działamy. Dążymy do promowania kapitału ludzkiego i możliwości lokalnych, a jednocześnie prowadzimy działalność w sposób zgodny z najlepszymi praktykami biznesowymi.

Jesteśmy zaangażowani we wspieranie społeczności dzięki inicjatywom i darowiznom, które wspierają relacje Grupy Ferrero z tymi społecznościami i ogólnie z całym społeczeństwem.

👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką darowizn](#).





Prowadzimy działalność w sposób uczciwy

Postępujemy zgodnie z przepisami prawnymi obowiązującymi w państwach, w których prowadzimy działalność. Wynikające z nich zobowiązania znajdują odzwierciedlenie w naszych politykach i procedurach wewnętrznych, w sposobie prowadzenia przez nas działalności na co dzień oraz ogólnych zasadach, na których opierają się nasze decyzje biznesowe i postępowanie.

Jako pracownik masz obowiązek rzetelnego wywiązywania się ze wszystkich swoich zadań.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, musisz promować wśród członków swojego zespołu należytą znajomość wszelkich właściwych zasad rzetelnego prowadzenia biznesu i zadbać o udział pracowników we wszystkich obowiązkowych szkoleniach.

Do dziedzin zgodności z przepisami należą:

KONFLIKT INTERESÓW do konfliktu interesów dochodzi, gdy interes osobisty, aktywność lub relacja narusza lub stwarza wrażenie, że narusza interesy Ferrero. Mamy świadomość, że może dochodzić do konfliktów interesów, ale aktywnie je identyfikujemy i podejmujemy decyzje biznesowe w najlepszym interesie firmy.

Jako pracownik nie powinieneś się angażować w działania, które mogą być postrzegane negatywnie pod względem wpływu na rolę pełnioną w Ferrero lub konfliktu z interesami Ferrero. Powinieneś proaktywnie i niezwłocznie ujawniać wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów zgodnie z obowiązującymi, lokalnymi zasadami.

PREZENTY I WYRAZY GOŚCINNOŚCI uznajemy, że niektóre działania stanowią uprawniony i często stosowany element w biznesie, który służy nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji, promowaniu wizerunku lub reputacji Grupy Ferrero i skutecznej sprzedaży produktów Ferrero.

Jako pracownik możesz otrzymywać lub wręczać prezenty, zaproszenia i innego rodzaju gratyfikacje, przy czym musi się to odbywać w sposób przejrzysty, rozsądny i proporcjonalny oraz w dobrej wierze. Nie powinieneś przyjmować prezentów ani gratyfikacji, jeżeli może to narazić, sprawiać takie wrażenie lub niewłaściwie wpływać na Twoją zdolność obiektywnego podejmowania decyzji w najlepszym interesie Ferrero. Prezenty dla przedstawicieli organów rządowych, pracowników urzędów i służby cywilnej są dopuszczalne, jeżeli na ich wręczenie pozwala prawo w danym kraju, nie mogą one mieć zbyt dużej wartości, a w każdym razie nie mogą naruszać uczciwości ani reputacji żadnej ze stron, ani też wpływać na niezależność osądu osoby obdarowywanej. Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką Przeciwdziałania Korupcji i Przekupstwu Grupy Ferrero](#) oraz z powiązanymi z nią zasadami lokalnymi.

PRANIE PIENIĘDZY pranie pieniędzy to proces, podczas którego osoby lub grupy osób usiłują ukryć dochody z nielegalnej działalności lub spowodować, aby źródła nielegalnych dochodów wyglądały na legalne. Przestrzegamy wszystkich właściwych przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i zapobiegamy wykorzystywaniu zawieranych transakcji finansowych do prania pieniędzy.

Jako pracownik powinieneś upewnić się, że zawierasz transakcje biznesowe z rzetelnymi klientami, w legalnym celu biznesowym i z użyciem legalnych środków finansowych. Należy zgłaszać wszelkie kwestie, które mogą mieć związek z praniem pieniędzy.



**PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I**

PRZEKUPSTWU korupcja dotyczy uzyskiwania lub próby uzyskania korzyści osobistej lub przewagi biznesowej przy pomocy niewłaściwych lub nielegalnych środków. Korupcja obejmuje łapówkarstwo, opłaty za przyspieszenie sprawy, przekupstwo itp. Łapówkarstwo oznacza wręczanie, oferowanie lub obiecywanie czegoś o pewnej wartości innej osobie, aby osiągnąć nieuzasadnioną przewagę w biznesie, przy czym nie dotyczy wyłącznie urzędników lub partii politycznych. Opłata za przyspieszenie sprawy oznacza przekazanie niewielkiej sumy pieniężnej urzędnikowi niższego szczebla w zamian za przyspieszenie lub przeprowadzenie rutynowej procedury administracyjnej. Ferrero przestrzega wszystkich przepisów ustawodawczych i wykonawczych, a także zasad, które dotyczą przekupstwa i korupcji na całym świecie. Praktyki korupcyjne są absolutnie zakazane, a my mamy zerową tolerancję wobec jakichkolwiek form przekupstwa i korupcji.

Jako pracownik powinieneś postępować profesjonalnie, uczciwie i rzetelnie w ramach wszelkich zawieranych transakcji i relacji biznesowych. Nie wolno Ci wręczać ani przyjmować łapówek w żadnym celu – czy to bezpośrednio, czy też przez strony trzecie – od innej osoby w sektorze prywatnym lub publicznym na swoją rzecz lub na rzecz drugiej osoby. Nie powinieneś też dokonywać opłat za przyspieszenie sprawy, handlować wpływem, przekazywać darowizn na cele polityczne ani pozwalać innym na dokonywanie ich w naszym imieniu. Należy zgłaszać wszelkie kwestie, które mogą mieć związek z przekupstwem lub korupcją.

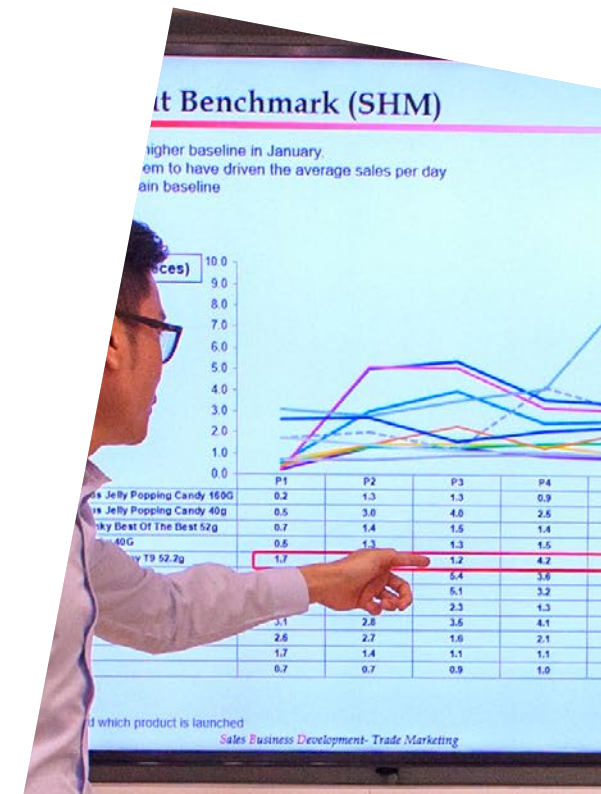
- 👁 Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką Przeciwdziałania Korupcji i Przekupstwu Grupy Ferrero](#) i powiązanymi z nią zasadami lokalnymi.

PRECYZYJNA KSIĘGOWOŚĆ I

SPRAWOZDAWCZOŚĆ Ferrero angażuje się w osiąganie celów biznesowych w skuteczny i należyty sposób. Każdy wewnętrzny zapis biznesowy w firmie opiera się na szczegółowej dokumentacji, prowadzonej zgodnie ze szczegółowymi kryteriami, a która musi być dostępna, łatwo zrozumiała i umożliwiać audyt, wykorzystywana w różnych celach, również w przypadku sporów sądowych, kontroli urzędowych, prawnych, audytów wewnętrznych i zewnętrznych. Wymagane prawnie sprawozdania finansowe należy przygotować w przejrzysty sposób i muszą one pokazywać sytuację finansową i ekonomiczną firmy w prawdziwy i obiektywny sposób, przy jednoczesnym poszanowaniu poufności wrażliwych informacji zgodnie z wytycznymi Grupy. Także „dokumentacja biznesowa” (tj. wszelkie dokumenty wykorzystywane w ramach prowadzonej działalności takie jak prezentacje, arkusze kalkulacyjne, umowy, faktury, zamówienia) muszą być zawsze dokładne, kompletne, obiektywne i odzwierciedlać faktyczny stan rzeczy.

Jako pracownik ponosisz odpowiedzialność za integralność, rzetelność i obiektywizm dokumentów i/ oraz wykorzystywanych informacji. W żadnym razie nie wolno przekłamywać, zmieniać ani ukrywać jakichkolwiek informacji lub w inny sposób przedstawiać fałszywego obrazu danych dotyczących firmy ani też zachęcać do tego lub pozwalać na to komuś innemu. Powinieneś polegać na udokumentowanej sprawozdawczości finansowej poddawanej okresowym audytom, zgodnej z solidnymi normami kontroli wewnętrznej. W razie potrzeby powinieneś wspierać działania audytorów wewnętrznych i zewnętrznych oraz innych organów władzy. Podczas współpracy z partnerami

biznesowymi ponosisz odpowiedzialność za integralność, rzetelność i obiektywizm dokumentów i wykorzystanych informacji.





■ PRAWO KONKURENCJI I PRAWO ANTYMONOPOLOWE

wierzymy w wartość konkurencji i angażujemy się w zgodność z prawem konkurencji i z prawem antymonopolowym.

Nie wolno Ci, jako pracownikowi, przekazywać konkurencji informacji poufnych lub wrażliwych pod względem konkurencyjności. Nie powinienes omawiać ani zawierać z konkurencją umów ani porozumień naruszających konkurencję. Nie wolno Ci wywierać niewłaściwego wpływu na dostawców, dystrybutorów lub klientów w celu naruszenia konkurencji ani nie powinienes nadużywać pozycji dominującej na rynku przez narzucanie praktyk naruszających konkurencję. Powinienes upewnić się, że znasz właściwe przepisy prawa konkurencji, a także regularnie uczęszczać na szkolenia dotyczące prawa konkurencji, odpowiednio do pełnionej roli i zakresu odpowiedzialności w Grupie Ferrero. Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką Antymonopolową Grupy Ferrero](#).

■ ZGODNOŚĆ Z MIĘDZYNARODOWYM PRAWEM HANDLOWYM

Ferrero działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa handlowego i gospodarczego, które regulują międzynarodowy przepływ towarów i usług, aktywów, technologii lub informacji. Zapewniamy zgodność z przepisami prawa międzynarodowego i wymogami krajowymi w państwach, w których prowadzimy działalność.

Gdy jako pracownik działasz w imieniu Ferrero, musisz się stosować ściśle do obowiązujących sankcji handlowych i gospodarczych, zasad kontroli granicznej, embarg i ograniczeń. Musisz informować o wszelkich nieprawidłowościach w związku z sankcjami handlowymi lub potencjalnych przypadkach naruszenia prawa handlowego.



Jako pracownik powinienes

- Rzetelnie wykonywać wszystkie swoje zadania
- Postępować zgodnie z przepisami prawnymi oraz polityką i procedurami wewnętrznymi
- Brać udział we wszystkich obowiązkowych szkoleniach na temat rzetelnego prowadzenia biznesu



Jako kierownik liniowy powinienes

- Wspierać wdrażanie wszystkich właściwych procedur dotyczących rzetelnego prowadzenia biznesu i zapewniać udział pracowników w obowiązkowych szkoleniach





Jak kontaktujemy się z konsumentami i partnerami zewnętrznymi

W naszej pracy kontaktujemy się każdego dnia – na różne sposoby i przez różne kanały – z różnego rodzaju partnerami zewnętrznymi, zwłaszcza z konsumentami i partnerami biznesowymi. Pozytywne i skuteczne interakcje są kluczowe dla powodzenia naszej działalności. Z tego właśnie względu angażujemy się w rozwijanie i utrzymywanie relacji opartych na zaufaniu ze wszystkimi naszymi partnerami, w duchu współpracy, uczciwości i wzajemnego zaufania.





Angażujemy się w zacieśnianie relacji z konsumentami

To dzięki wyjątkowemu smakowi i jakości produkty Ferrero dają radość konsumentom na całym świecie, a także wyjątkowe momenty podczas dzielenia się nimi. Z tego powodu podstawą naszej codziennej działalności w Ferrero jest nasza lojalność, szacunek i uważne podejście do potrzeb wszystkich osób, które czerpią przyjemność z naszych produktów.

Na nasz sposób pracy wpływają oczekiwania konsumentów wobec naszych produktów w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz dostępu do przejrzystych i prawdziwych informacji. Utrzymanie i umacnianie zaufania, jakim ludzie obdarzają nasze produkty, jest zatem ostatecznym celem każdego pracownika, który wymaga docenienia, pielęgnowania i komunikowania naszym partnerom zewnętrznym.

Poświęcamy naszym konsumentom pełną uwagę, traktujemy ich uprzejmie i z szacunkiem, gdyż odgrywają oni główną rolę w sukcesie Ferrero. Aby jak najlepiej służyć interesom konsumenta, stosujemy następujące, jasno określone zasady:

PRODUKTY SPEŁNIAJĄ WYSOKIE NORMY wysoka jakość ma największe znaczenie we wszystkim, co robimy w Ferrero. Dążymy do doskonałości pod względem bezpieczeństwa i jakości produktu w ramach całego łańcucha wartości – poczynając od pozyskania surowców, aż po gotowy produkt – przestrzegając naszych wysokich norm wewnętrznych, które często przewyższają obowiązujące normy, przepisy i zasady dotyczące bezpieczeństwa żywności. Nieustannie doskonalimy nasze produkty i wprowadzamy innowacje, aby spełnić potrzeby konsumentów dzięki badaniom, rozwojowi, produkcji i sprzedaży produktów w sposób zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju, etyki i odpowiedzialności społecznej. Codzienna praca w naszej firmie ma związek z konsumentami. Należy znać politykę firmy w tym zakresie i stosować wszelkie zasady, które służą wywiązaniu się z tego zobowiązania.

👁️ Dalsze wytyczne można znaleźć w następujących źródłach: [Polityka jakości i bezpieczeństwa żywności](#), [Polityka zarządzania jakością handlową](#) oraz we właściwych Podręcznikach i procedurach jakości; w naszym [Kodeksie postępowania w biznesie](#), [Kodeksie Dostawcy](#) oraz w [Kartach Towarów](#).

Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [stroną internetową na temat zrównoważonego rozwoju](#).

PRZEJRZYSTA, UCZCIWA I SPÓJNA KOMUNIKACJA zobowiązujemy się do udzielania naszym konsumentom i partnerom przejrzystych, uczciwych i spójnych informacji, w łatwo dostępny i zrozumiały sposób. Stosujemy nasze zasady moralne i etyczne w ramach całej komunikacji z konsumentami, również w reklamie. Nasze etykiety są jasne i zawierają dokładne informacje oraz stwierdzenia oparte na faktach.

Często wykraczamy poza wymogi przewidziane prawnie i zobowiązujemy się do zapewnienia zgodności z zasadami obowiązującymi w branży.

Jako pracownik powinieneś znać politykę firmy w tym zakresie i stosować wszelkie zasady i wytyczne.

👁️ Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszymi zobowiązaniami wyrażonymi w zasadach Międzynarodowego Stowarzyszenia Producentów Żywności i Napojów (IFBA) oraz z [Globalnym podejściem do opartych na faktach informacji dotyczących żywności](#).





ODPOWIEDZIALNA REKLAMA stosujemy rygorystyczne zasady w reklamie i marketingu, zgodnie z którymi formułujemy stwierdzenia dotyczące naszych produktów, a także wspieramy konsumentów w podejmowaniu świadomych decyzji na temat spożycia produktów. Te zasady mają globalne zastosowanie i wykraczają poza obowiązujące przepisy. Przyjęliśmy także z własnej inicjatywy branżowy Kodeks postępowania w dziedzinie odpowiedzialnego marketingu. Stosujemy także *Regulacje ramowe dotyczące odpowiedzialnej komunikacji reklamowej w branży spożywczej* przyjęte przez Międzynarodową Izbę Handlową, jak również kodeksy samoregulacji opracowane lokalnie, na szczeblu krajowym lub regionalnym w oparciu o te ramy regulacyjne.

Jako pracownik powinieneś znać i stosować wszelkie zasady oraz właściwe polityki i wytyczne dotyczące reklamy i marketingu.

👁 Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z [Zasadami dotyczącymi reklamy i marketingu](#), naszym zaangażowaniem w [Unijną inicjatywą dotyczącą marketingu skierowanego do dzieci](#) oraz [Globalną polityką odpowiedzialnego marketingu skierowanego do dzieci](#) Międzynarodowego Stowarzyszenia Producentów Żywności i Napojów.

Dalsze informacje znajdują się w [Wytycznych dotyczących odpowiedzialnej komunikacji marketingowej](#), [Wytycznych dla influencerów](#) oraz [Wytycznych dotyczących kwalifikowanych reklam zrównoważonego rozwoju](#).

DIALOG opinie konsumentów, informacja zwrotna, wnioski i skargi to istotne narzędzie, które służy umacnianiu zaufania. Dążymy do ciągłego doskonalenia poprzez przejrzyste zaangażowanie i partnerstwo. Angażujemy się nieustannie w dialog z konsumentami i aktywnie wstuchujemy się w ich

opinie dzięki prowadzonym badaniom, usługom dla konsumentów oraz licznym kanałom komunikacji, przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony przekazywanych nam informacji i danych osobowych, zgodnie z obowiązującym prawem, a nawet w jeszcze szerszym zakresie.

Gdy angażujesz się w dialog z konsumentami jako pracownik, Twoim priorytetem powinna być zawsze reputacja firmy. Powinieneś znać i stosować nasze wytyczne dotyczące komunikacji i kontaktów z konsumentem.

👁 Dalsze informacje znajdują się w naszej [Polityce zarządzania procesem komunikacji z konsumentem](#), [Wytycznych dla pracowników Ferrero dotyczących korzystania z mediów społecznościowych](#) oraz w [Polityce prywatności i ochrony danych](#).



Jako pracownik powinieneś

Znać i stosować wszelkie zasady i wytyczne polityki Ferrero dotyczące relacji z konsumentami oraz odnoszące się do angażowania partnerów zewnętrznych.



Jako kierownik liniowy powinieneś

Upowszechniać wśród pracowników wszelkie zasady i wytyczne polityki Ferrero dotyczące relacji z konsumentami oraz odnoszące się do angażowania partnerów wewnętrznych.





Angażujemy się w utrzymywanie istotnych kontaktów i współpracy z partnerami zewnętrznymi

Jesteśmy przekonani, że utrzymywanie sieci dobrych kontaktów z partnerami zewnętrznymi stanowi wsparcie dla naszego biznesu, umacnia naszą reputację i wpływy, jak również zaufanie do naszej firmy i odgrywanej przez nią roli społecznej.

Współpraca i zaangażowanie w partnerstwa o strategicznym znaczeniu mają kluczowe znaczenie dla naszych wysiłków komunikacyjnych i promocyjnych wobec istotnych partnerów – pomagają nam one zidentyfikować potrzeby w zmieniającym się szybko środowisku biznesowym i dostosować się do nich, odnosić się z uwagą do potrzeb społeczności i uczestniczyć w przetrzysłym dialogu.

Zgodnie z definicją nasi kluczowi partnerzy to ci, którzy bezpośrednio lub pośrednio wpływają na sukces naszej firmy oraz ci, na których nasza działalność wywiera bezpośredni lub pośredni wpływ. Poza konsumentami i partnerami biznesowymi mamy regularne kontakty z organami rządowymi i regulacyjnymi, instytucjami, firmami, stowarzyszeniami handlowymi i branżowymi, organizacjami pozarządowymi, społecznością naukową i akademicką oraz z mediami na kilka z poniższych sposobów:

- Prowadzimy dialog z organami **rządowymi**, regulacyjnymi i z instytucjami bezpośrednio lub przez stowarzyszenia handlowe i branżowe, aby wyrażać swoje stanowisko i wywierać wpływ na proces kształtowania polityki.

- Należymy do różnych **stowarzyszeń biznesowych** i regularnie dokonujemy przeglądu naszych członkostw, aby dzielić się najlepszymi praktykami, dokonywać nieustannych usprawnień i kolektywnie współpracować z innymi podmiotami w branży.

- Nawiązujemy partnerstwa z **organizacjami pozarządowymi, eksperckimi i międzynarodowymi**, aby wspierać wysiłki biznesu w dziedzinie zrównoważonego rozwoju, jak również współpracujemy z rządami i federacjami sportowymi, aby dbać o zdrowie dzieci.

- Współpracujemy z **naukowcami, ośrodkami badawczymi i akademickimi**, aby nieustannie dokonywać innowacji, a także poszukiwać inspiracji i pomysłów na ulepszanie naszych produktów.

- Angażujemy się w dialog z **dziennikarzami i użytkownikami mediów społecznościowych**, aby umacniać i chronić reputację Ferrero.





Dbamy o to, by być na bieżąco z najnowszymi trendami i kwestiami, które są ważne dla nas i dla naszych partnerów, przez uważne monitorowanie i regularne przeprowadzanie oceny ich znaczenia w celu dostosowania naszej strategii, inicjatyw i programów do potrzeb społeczności poza firmą.

Zobowiązujemy się także do regularnego prowadzenia sprawozdawczości i ujawniania naszych działań w przejrzysty i oparty na faktach sposób, zgodnie z właściwym prawem oraz w stosownych przypadkach, z wynikami badań.

Jako pracownik jesteś ambasadorem firmy, dlatego zachęcamy Cię do kontaktowania się z partnerami w taki sposób, aby wspierać priorytety firmy. Podczas interakcji z partnerami musisz zwracać uwagę na kwestie wrażliwe i związane z nimi ryzyko, przestrzegać takich samych standardów etycznych jak podczas współpracy z pracownikami firmy, stosując się do niekwestionowanych zasad dotyczących kontaktów z partnerami i zarządania:

- **UCZCIWOŚĆ** reputacja firmy ma priorytetowe znaczenie, dlatego powinieneś postępować uczciwie i rzetelnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponosisz odpowiedzialność za swoje działania, dlatego nie powinieneś angażować się w relacje z partnerami, które są niezgodne z przepisami prawnymi lub z naszymi zasadami rzetelnego prowadzenia biznesu.
- **JASNOŚĆ** przed zaangażowaniem się na zewnątrz w kwestie o istotnym znaczeniu dla biznesu, należy zyskać pełną jasność i zrozumienie stanowiska firmy.
- **SPÓJNOŚĆ** mówimy jednym głosem w imieniu Ferrero. Należy się upewnić, że wszystko, co mówisz i ujawniasz jest w pełni zgodne z tym, co reprezentuje firma.

■ **PRZEJRZYŚĆ** podczas reprezentowania Ferrero na zewnątrz nasze potrzeby biznesowe należy komunikować dokładnie, otwarcie i uczciwie, a także być przygotowanym na ujawnienie określonych interakcji z partnerami.

■ **DIALOG** należy się wstuchiwać w przedstawiane opinie i różne perspektywy, a przy tym nie narzucać swojego zdania partnerom i społecznościom.

W przypadku każdej interakcji z organami władzy, mediami, organizacjami pozarządowymi oraz zapytań o krytycznym znaczeniu zadawanych przez partnerów zewnętrznymi, należy zwracać się o opinię i wytyczne do przedstawicieli Działu Relacji Instytucjonalnych i Komunikacji Korporacyjnej oraz Działu Prawnego.

Udostępniamy odpowiednie procedury i wytyczne z informacjami na temat najczęstszych interakcji z partnerami.

👁️ Dalsze informacje znajdują się w naszych [Wytycznych dotyczących kontaktów z urzędnikami rządowymi i partnerami zewnętrznymi, partnerami, stowarzyszeniami handlowymi i mediami, Wytycznych dla pracowników Ferrero dotyczących korzystania z mediów społecznościowych](#) oraz [Polityce Grupy dotyczącej komunikacji zewnętrznej](#). Informacje na temat naszych działań zmierzających do zapewnienia przejrzystości znajdują się w corocznym [Raporcie o zrównoważonym rozwoju](#) oraz innych dokumentach zamieszczanych na [Forward](#) i na naszej [stronie na temat zrównoważonego rozwoju](#).



Jako pracownik powinieneś

Kontaktować się z partnerami, aby wspierać nasze priorytety biznesowe

Zwracać uwagę na kwestie wrażliwe i związane z nimi ryzyko, przestrzegać takich samych standardów etycznych jak podczas współpracy z pracownikami firmy, stosując się do niekwestionowanych zasad Ferrero dotyczących kontaktów z partnerami i zarządania



Jako kierownik liniowy powinieneś

Promować i upowszechniać wśród pracowników niekwestionowane zasady Ferrero dotyczące kontaktów z partnerami i zarządania





Wiadomość od naszego
Prezesa Zarządu

Wiadomość
od naszego CEO

Nasze najważniejsze
wartości

Jak czytać Kodeks

Jak pracujemy

Jak kontaktujemy się z
konsumentami i partnerami
zewnętrznymi

Nasze oczekiwania
i mechanizmy
sprawozdawczości



Nasze oczekiwania i mechanizmy sprawozdawczości





Kodeks umacnia jeszcze bardziej kulturę Ferrero w zakresie rzetelności i zgodności z przepisami oraz wyjaśnia, do czego się zobowiązujemy i jakie są nasze oczekiwania wobec Ciebie jako pracownika.

Oczekujemy, że zawsze będziesz działać zgodnie z prawem, naszym Kodeksem oraz właściwymi politykami i procedurami. Pierwszeństwo mają zawsze te przepisy, uregulowania lub umowy samoregulacyjne, które są bardziej restrykcyjne.

Od naszych partnerów biznesowych również oczekujemy realnego dostosowania się do wyznawanych przez nas wartości i podchodzenia z podobną troską do swojej własnej działalności i łańcucha wartości, zgodnie z zasadami wyrażonymi i [Kodeksie Dostawcy](#) i [Kodeksie postępowania w biznesie](#), aby zapewnić zgodność ze zobowiązaniami Ferrero w zakresie odpowiedzialności społecznej, etycznej i ochrony środowiska.

Jako pracownik powinieneś wyrażać to przestanie w kontaktach z partnerami. Powinieneś uważnie dobierać partnerów biznesowych Ferrero, komunikować nasze zasady etyczne, społeczne i w zakresie ochrony środowiska, przeprowadzać procedurę należytej staranności wobec naszych partnerów i wykorzystywać wszelkie wytyczne, narzędzia i platformy Grupy w celu oceny, czy nasi partnerzy stosują się do naszych wartości i zasad.

Ferrero regularnie przeprowadza szkolenia i sesje informacyjne dla wszystkich pracowników, aby upowszechnić znajomość systemów umożliwiających rozwój partnerów, wdrożenie ich do współpracy i przeprowadzenie procedurę należytej staranności.

👁️ Dalsze informacje można znaleźć w [Deklaracji Polityki Ferrero w Zakresie Praw Człowieka](#), [Kodeksie postępowania w biznesie](#), [Kodeksie Dostawcy](#) oraz [Kartach Towarów](#).

Ze względu na zmienność środowiska, w którym działamy, możesz znaleźć się w sytuacji, która nie została tutaj opisana lub która wymaga dalszych wyjaśnień. W razie wątpliwości lub domniemanego, nawet najmniejszego, naruszenia tych zasad, należy szybko zgłosić problem, aby dać Ferrero szansę na rozwiązanie go zanim spowoduje on długotrwałe szkody.





Ani kodeks, ani procedury nie są w stanie uwzględnić wszystkich potencjalnych sytuacji, ani też nie zwalniają pracowników z konieczności zastosowania zdroworozsądkowego podejścia i swojej profesjonalnej oceny. Jeżeli masz wątpliwości co do tego, jak należy postąpić, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy uważam, że to działanie jest słuszne?
- Czy jest to legalne i wydaje się zgodne z naszymi wartościami i Kodeksem?
- Czy dobrze świadczy o naszej firmie?
- Czy nadal wziętym bym pełną odpowiedzialność za tę decyzję, gdybym przeczytał o niej w mediach?
- Czy działam w najlepszym interesie firmy?
- Czy czułbym się dobrze, gdyby moje działania zostały podane do wiadomości publicznej?
- Czy moja decyzja zapewnia ochronę Ferrero jako etycznej firmie?
- Czy nie spowoduje ona ryzyka dla naszych konsumentów?

Jeżeli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „nie” lub jeżeli nie jesteś pewien, przerwij działanie i poproś o radę.





Pracownicy i inne osoby, które z nami współpracują, mogą skorzystać z Infolinii Integralności Ferrero, aby omówić wszelkie problemy w sposób gwarantujący pełną poufność, a w krajach, w których jest to dopuszczalne – przy zachowaniu anonimowości dla Ferrero. Infolinię obsługuje usługodawca zewnętrzny.

Możesz też zadać pytanie lub zgłosić problem przez stronę www.ferrerointegrietyhelpline.com lub pod lokalnym numerem telefonu podanym na tej stronie.

Jeżeli masz jakiegokolwiek pytania lub potrzebujesz wsparcia w ramach tego procesu, porozmawiaj z:

- kierownikiem liniowym lub zgłoś sprawę członkowi zespołu kierownictwa Grupy (Group Leadership Team) lub, w stosownych przypadkach, zespołu zarządzającego Grupy (Group Management Team);
- pracownikiem Działu HR (Human Resource & Organization Improvement – HR&OI) w swoim miejscu pracy lub w siedzibie głównej.

Dedykowane zespoły w Ferrero zajmują się analizą pytań i kwestii przekazanych przez usługodawców i mogą poinformować właściwe osoby w firmie, które powinny wiedzieć o danej sprawie, a w razie potrzeby przeprowadzić dochodzenie. W razie potrzeby usługodawca udzieli odpowiedzi na Twoje pytanie lub ustosunkuje się do opinii na temat zgłoszonej kwestii, przy jednoczesnym zachowaniu poufności wymaganej w ramach dochodzenia.

Wszyscy możemy się przyczynić do ochrony naszego biznesu przez zadawanie pytań i zgłaszanie potencjalnych problemów. Zależy nam na tym, aby nikt nie był poszkodowany przez odmowę działania, które może naruszać wyznawane przez nas zasady lub przez zgłoszenie w dobrej wierze swoich podejrzeń dotyczących faktycznego lub potencjalnego naruszenia zasad, które miało miejsce lub może mieć miejsce w przyszłości. Przez poniesienie szkody rozumiemy tutaj zwolnienie, środki dyscyplinarne, groźby lub inne niekorzystne traktowanie w związku ze zgłoszonym problemem. Jeżeli uważasz, że potraktowano Cię w ten sposób, o kwestii /należy o tym bezzwłocznie powiadomić przez infolinię integralności Ferrero. Jeżeli problem nie zostanie rozwiązany, należy go oficjalnie zgłosić przedstawicielowi Działu Prawnego, GRC, Audytu Wewnętrznego lub funkcji HR&OI.

Jeżeli jesteś kierownikiem liniowym, powinieneś dawać przykład i stworzyć komfortowe środowisko pracy, w którym można zadawać pytania i zgłaszać problemy bez obaw o narażenie się na działania odwetowe. Jeżeli kwestii nie da się rozwiązać, musisz także powziąć natychmiastowe działania, by zająć się sprawą bez oczekiwania na złożenie formalnej skargi i przekazać ją przez zgłoszenie przedstawicielowi funkcji HR&OI lub przez Infolinię Integralności Ferrero.





Nadużywanie Infolinii Integralności Ferrero (np. zgłoszenia składane w złej wierze, aby celowo oskarżyć inne osoby bez żadnych podstaw) nie będzie tolerowane.

■ **ŚRODKI DYSCYPLINARNE** zachowania niezgodne ze sposobem działania Ferrero, które zostały szczegółowo opisane w niniejszym Kodeksie, naruszają relacje między firmą a sprawcą i mogą spowodować różnego rodzaju sankcje. W zależności od tego, jak poważne jest dane naruszenie, rodzaj naruszonej zasady, rodzaj stosunku pracy, faktów, ewentualnych precedensów i wszelkich innych okoliczności – zastosowane zostaną, zgodnie z prawem, odpowiednie sankcje (np. upomnienie ustne, upomnienie pisemne, grzywna, zawieszenie itp.). Ponadto kierownik, który zaleca, zatwierdza lub ignoruje postępowanie niezgodne z Kodeksem lub który wie o takim postępowaniu, ale nie zgłasza go bezzwłocznie, również podlega sankcjom dyscyplinarnym.

■ **UPOWSZECHNIANIE** niniejszy Kodeks upowszechniany jest za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji, w tym na portalu Grupy Ferrero Forward. Nowo zatrudniani pracownicy zobowiązani są o zapoznanie się z Kodeksem w ramach procesu wdrażania do pracy. Kierownicy liniowi są odpowiedzialni za spowodowanie zrozumienia Kodeksu przez członków swojego zespołu, przy pomocy dostępnych materiałów informacyjnych. Zobowiązujemy się do stałego upowszechniania treści Kodeksu.

■ **WEJŚCIE W ŻYCIE** niniejszy Kodeks obowiązuje od dnia 01.12.2022r. i zastępuje wszelkie poprzednie edycje. Obecna wersja Kodeksu zamieszczona jest również na *Forward* oraz na stronach internetowych Ferrero – na stronie dotyczącej zrównoważonego rozwoju oraz na stronach korporacyjnych i lokalnych. Z wszystkimi dokumentami wymienionymi w niniejszym Kodeksie można się zapoznać na *Forward*. W razie jakichkolwiek rozbieżności między niniejszym dokumentem w języku angielskim, a wersjami tłumaczonymi, wersja w języku angielskim jest rozstrzygająca.

■ **ZMIANY** niniejszy Kodeks Etyki zatwierdzany jest przez Zarząd (Company's Board) i będzie on aktualizowany w miarę potrzeb. Wszelkie zmiany i/lub ingerencja w treść niniejszego Kodeksu etyki zostaną zatwierdzone przez GLT/GMT.



KODEKS

Etyki

