

Kodeks zachowania i zasady dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości **Foppen Seafood**



*Ta wersja zostanie przedłożona do zatwierdzenia Radzie Zakładowej (w organizacji), a następnie zostanie włączona do Podręcznika dla personelu (dokumentu wewnętrznego dla wszystkich pracowników) i opublikowana na stronie internetowej firmy Foppen (dla dostawców i klientów).
Uwaga z dnia 07.02.2020 r.*

Wprowadzenie

Wspólnie dbamy o to, aby cała działalność operacyjna naszej firmy spełniała surowe normy etyczne, zawodowe i prawne. Wszyscy pracownicy mogą ocenić, jakie działania należy podjąć, by spełniać te normy w codziennej pracy. Należy kierować się przy tym obowiązującymi lokalnie przepisami i zasadami, a ponadto zdrowym rozsądkiem, logiką i uprzejmym zachowaniem przyjętym w Foppen Seafood.

Poniższe normy obowiązujące w działalności Foppen Seafood służą za wytyczne dla pracowników w kwestii zachowania osobistego. Niemożliwe jest opisanie każdej sytuacji, ale mamy nadzieję, że niniejszy dokument w sposób adekwatny zapewni wgląd w normy i wartości, które obowiązują w Foppen Seafood.

Podstawowa zasada to np. zakaz naruszania uczciwości obowiązującej w Foppen Seafood oraz reputacji, jaką cieszy się Foppen Seafood. W ramach tego Foppen Paling & Zalm zachęca pracowników, którzy obawiają się, że (przypuszczalnie) doszło do naruszenia zasad w zakresie prawa, etyki, jakości lub bezpieczeństwa żywności, do aktywnego zgłaszania takich spraw organizacji. Pracownicy nie muszą przy tym obawiać się sankcji karnych ani niesprawiedliwego traktowania.

KODEKS POSTĘPOWANIA

1. Konsumenci i odbiorcy

Firma Foppen Seafood dba, aby jej produkty spełniały co najmniej ustalone i obowiązujące prawnie wymogi dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa konsumentów. W celu produkowania bezpiecznych produktów o wysokiej jakości w systemie jakości firmy Foppen Seafood zawarto surowe normy dotyczące zarówno surowców, składników i materiałów opakowaniowych, jak również procesów produkcyjnych i pakowania.

Skargi konsumenckie rozpatruje się według przejrzystych i efektywnych procedur, co zapewnia uczciwe i sprawne rozwiązywanie sporów z odbiorcami i konsumentami.

Zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów jest najważniejsze!

Nasi odbiorcy i konsumenci liczą na to, że dostarczamy im bezpieczne produkty. Nie wolno podejmować żadnego ryzyka w zakresie bezpieczeństwa produktu. Dlatego wszyscy muszą zawsze działać zgodnie z systemem jakości firmy Foppen Seafood. Ewentualne wątpliwości w tej kwestii należy zgłaszać swojemu przełożonemu.

2. Pracownicy

Pracownicy mają obowiązek traktować siebie nawzajem z szacunkiem, uprzejmością i w sposób właściwy. Przejawy lekceważenia, irytacji czy negatywnych uwag skierowanych wobec współpracowników lub partnerów biznesowych naruszają tę normę i należy ich unikać. Oczekujemy od pracowników aktywnego zwracania sobie uwagi na temat tego rodzaju niepożądanego zachowania.

Jako pracodawca Foppen Seafood dąży do zapewnienia równych szans zatrudnienia, w tym dostępu do szkoleń, możliwości rozwoju i awansu, w zależności od stanowiska, możliwości, pożądanego zachowania i wydajności pracy każdego pracownika.

Każdy pracownik musi samodzielnie zadbać o to, by jego zachowanie nie miało negatywnego wpływu na bezpieczeństwo jego samego lub innych. Oznacza to aktywny udział w utrzymywaniu bezpieczeństwa w miejscu pracy, w tym przestrzeganie obowiązujących procedur bezpieczeństwa i w razie potrzeby zalecanie zmian. Wszyscy pracownicy mają obowiązek przez cały czas zachowywać się profesjonalnie, dojrzałe i odpowiedzialnie w każdych okolicznościach, także podczas delegacji służbowych.

W ramach obowiązujących przepisów, jak również zwyczajowych stosunków pracy i panujących obyczajów Foppen Seafood:

- nie będzie stosować jakiegokolwiek formy dyskryminacji wobec pracowników wykonujących obowiązki z powodu np. rasy, koloru skóry, płci, wyznania, poglądów politycznych, narodowości czy pochodzenia społecznego;
- będzie szanować prawo pracowników do zapisania się do uznanych prawnie związków zawodowych; oraz
- wyklucza pracę dzieci, jak również pracę przymusową lub obowiązkową.

Wzajemny szacunek

Dla firmy Foppen Seafood dużą wartość ma środowisko pracy, w którym pracownicy wykazują zaangażowanie, odpowiedzialność i czują się bezpiecznie. To wymaga organizacji cechującej się rzetelnością, szacunkiem i uczciwością. W związku z tym przywiązujemy również dużą wagę do otwartej atmosfery, w której pracownicy czują się na tyle pewnie, by omawiać rozmaite kwestie ze sobą nawzajem i z kierownictwem. Jeśli dana kwestia ma związek z uczciwością, spróbuj najpierw omówić ją z osobami, których dotyczy. Jeśli nie uda się jej rozwiązać pomyślnie, skontaktuj się ze swoim przełożonym.

Należy traktować się wzajemnie z szacunkiem. Dziel się z innymi swoimi pytaniami, a także bądź otwarty na pytania i kwestie niepokojące inne osoby.

3. Ochrona środowiska naturalnego

Foppen Seafood dąży do prowadzenia działalności w sposób przyjazny środowisku i zrównoważony. Pragniemy jak najbardziej ograniczyć negatywny wpływ naszych procesów i produktów na środowisko, odpowiednio do działań naszej firmy.

Środowisko naturalne: Zrównoważony rozwój ma kluczowe znaczenie.

Foppen Seafood troszczy się o środowisko. Nieustannie szukamy możliwości ulepszeń, aby nasz łańcuch produkcyjny stał się lepszy i bardziej zrównoważony. Dlatego konieczne jest, by wszyscy pracownicy, odbiorcy i dostawcy firmy Foppen Seafood wykazywali pozytywną postawę w stosunku do zrównoważonego rozwoju.

4. Ochrona i prawidłowe wykorzystanie aktywów firmy

Na nasze aktywa składają się zasadniczo nasze usługi i produkty, które dostarczamy naszym klientom na całym świecie. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę aktywów i sposób obchodzenia się z nimi. Obejmuje to także odpowiedzialność za ustalanie i przestrzeganie procedur, których celem jest uniknięcie ryzyka dla naszych aktywów i niemarnowanie ich. Każdy pracownik powinien starać się korzystać z materiałów pomocniczych jak najwydajniej, najuczciwiej i najostrożniej – niezależnie od tego, czy mowa jest o sprawnej konserwacji fabryk i biur, oszczędzaniu energii, bezpieczeństwie, ochronie informacji, czy skutecznych środkach kontroli (w tym wydatkach osobistych).

Wszystkim pracownikom zabrania się wykorzystywania do celów osobistych szans biznesowych powstałych w wyniku użycia mienia, informacji lub pozycji firmy. Zakaz ten obejmuje także uzyskiwanie korzyści osobistych i konkurowanie z firmą.

5. Relacje z klientami i dostawcami

Każdy pracownik powinien dbać o to, aby nie dochodziło do żadnych kompromisów w zakresie dostarczania usług i produktów, które mają miejsce kosztem najwyższej jakości, jak również o to, aby niniejsze normy były przestrzegane i odzwierciedlane w każdym aspekcie naszej działalności operacyjnej mającym wpływ na tę jakość. Nikomu nie wolno w sposób nieuczciwy wykorzystywać innej osoby poprzez manipulację, zatajenie, nadużycie informacji poufnej lub przedstawienie spraw w sposób nieprawidłowy.

Dawanie i otrzymywanie upominków, darowizn finansowych czy zapewnianie rozrywki przez pracowników i dostawców lub inne zewnętrzne osoby w ramach kontaktów biznesowych może być podstawą powstania konfliktu interesów. Nie wolno przyjmować dużych prezentów, co do których można by uznać, że mają wpływ na podejmowanie danej decyzji. Należy również zgłosić to przełożonemu.

6. Komunikacja

Foppen Seafood dba o to, by udzielać na czas regularnych, godnych zaufania i istotnych informacji o swojej działalności i wynikach. Przywiązujemy dużą wagę do otwartej komunikacji ze wszystkimi akcjonariuszami i zachęcamy ich, by w każdej chwili nawiązywali z przedsiębiorstwem dialog na temat podejmowanych przez nie działań. Uwzględniane są przy tym granice pufności służbowej.

7. Przekupstwo i korupcja/ konflikt interesów

Konflikt interesów

Wszyscy pracownicy powinni unikać sytuacji, w których ich interes jest sprzeczny lub wydaje się sprzeczny z interesem firmy Foppen Seafood. Nasza reputacja jest zależna nie tylko od naszych doskonałych usług i produktów, ale także od sposobu, w jaki podchodzimy do dostawców, klientów, urzędników państwowych, organizacji i innych podmiotów poza firmą Foppen Seafood. Każdy pracownik musi zadbać o to, aby jego zachowanie nie zmierzało do uzyskania korzyści osobistej (ani nie sprawiało takiego wrażenia) kosztem przedsiębiorstwa ani zewnętrznych relacji biznesowych.

Dokonywanie lub otrzymywanie nielegalnych płatności lub wynagrodzeń, takich jak łapówki, jest sprzeczne z polityką firmy. Zabronione jest bezpośrednio lub pośrednio wykorzystywanie środków Foppen Seafood do takiego celu. Ponadto pracownikom zabrania się korzystania z podmiotów zewnętrznych w celu ominięcia zakazu przekupstwa i korupcji. Pracownikom zabrania się przyjmowania jakichkolwiek korzyści (finansowych), których celem jest przekonanie ich do niewykonania nakazanych prac.

W kwestii przekupstwa nie ma kompromisów!

Przekupstwo lub jego podejrzenie należy zgłosić przełożonemu. W takich przypadkach wszczęte zostaje dochodzenie, w ramach którego odbywa się przesłuchanie obu stron. Jeśli zostanie stwierdzone przekupstwo lub jego usiłowanie, zastosowane zostaną odpowiednie środki dyscyplinarne (mogące również doprowadzić do zwolnienia).

8. Ochrona informacji poufnych

Wszystkim pracownikom bez pozwolenia zabrania się uzyskiwania dostępu, wprowadzania zmian, ujawniania informacji oraz wykorzystywania tajemnic handlowych lub poufnych informacji handlowych dotyczących grupy lub osób w jakimkolwiek innym celu niż zgodne z prawem wykonywanie swojej pracy. Obowiązek zachowania tajemnicy służbowej trwa także po zakończeniu pracy w Foppen Seafood i dotyczy również ujawniania informacji innym osobom.

9. Przepisy ustawowe

Firma Foppen Seafood i jej pracownicy powinni przestrzegać przepisów, zasad i regulacji obowiązujących w danym kraju. W przypadku stwierdzenia naruszenia lub wątpliwości odnośnie do zgodności z przepisami, należy to niezwłocznie zgłosić przełożonemu. Zdecyduje on, czy konieczne jest uzyskanie szczegółowej porady prawnej w dziale HR.

Pracownicy, którzy biorą udział w przygotowywaniu informacji stanowiących część komunikatu publicznego, powinni upewnić się, że informacje te są kompletne, prawidłowe, podane w odpowiednim czasie i zrozumiałe. Komunikaty takie mogą być publikowane wyłącznie przez dyrekcję Foppen Seafood.

10. Przestrzeganie Kodeksu zachowania

Wszyscy pracownicy mają obowiązek przestrzegać normy polityki prowadzenia działalności operacyjnej Foppen Seafood. W innym razie stosowane są środki dyscyplinarne, które w razie poważnych naruszeń mogą prowadzić do zwolnienia.

Firma Foppen Seafood powinna zostać poinformowana o łamaniu powyższych norm, w tym o kwestiach związanych z księgowością, kontrolami wewnętrznymi i audytami. Konkretnie dane dotyczące każdego przypadku naruszenia mogą zostać przekazane jako poufne lub anonimowo. Należy zrobić to w sposób uczciwy i dokładny, bez złej woli. Wszelkie przypadki naruszeń należy zgłaszać w pierwszej kolejności kierownikowi liniowemu, przełożonemu lub innemu kierownikowi działu w Foppen Seafood, przy którym dany pracownik czuje się swobodnie. Pracownicy ci podejmą działania związane z udzielonymi informacjami lub prześlą je odpowiedniej osobie, która podejmie takie działania.

Jeśli zdaniem pracownika, który dokonuje zgłoszenia, sprawa jest rozpatrywana w sposób niewłaściwy albo z jakiegokolwiek powodu nie jest możliwe omówienie jej z kierownikiem linii, to sprawę taką należy zgłosić w dziale HR.

Pracownicy powinni mieć pewność, że zgłaszając przypadek naruszenia, działają w dobrej wierze, a także powinni mieć przekonanie, że informacja i zarzuty są oparte na prawdzie. Foppen Seafood uszanuje życzenia pracowników chcących zachować anonimowość lub poufność, firma ma jednak prawo do podjęcia działań chroniących jej pracowników, klientów i przedsiębiorstwo. Podjęte zostaną właściwe działania, mające na celu upewnienie się, że ujawnienie informacji nie będzie skutkowało szkodą dla środowiska i relacji zawodowych.

Foppen Seafood zastrzega sobie prawo do podjęcia kroków prawnych w zakresie wszelkich zarzutów stawianych w złej woli lub w sposób fałszywy. Foppen Seafood regularnie sprawdza, czy kodeks jest przestrzegany. Obserwacje i zalecenia są przekazywane kierownictwu.

ZASADY DOTYCZĄCE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Kodeks zachowania Foppen Seafood zawiera wartości, zasady i wytyczne obowiązujące w całym przedsiębiorstwie i dotyczące relacji z konsumentami, odbiorcami, dostawcami, współpracownikami, partnerami biznesowymi i społecznościami, w których działa przedsiębiorstwo.

Foppen Seafood stawia sobie wysokie wymagania w zakresie otwartości i uczciwości. W związku z tym Foppen Seafood zachęca pracowników, którzy obawiają się, że (przypuszczalnie) doszło do naruszenia Kodeksu zachowania Foppen Seafood, do zgłoszenia się i wyrażenia swoich obaw bez lęku przed sankcjami karnymi lub niesprawiedliwym potraktowaniem.

Cel niniejszych zasad

Celem niniejszych zasad jest:

- Zapewnienie pracownikom możliwości wyrażenia swoich obaw oraz ustalenie procedury postępowania na wypadek, gdyby rozwiązanie danej kwestii w inny sposób było niemożliwe lub niestosowne lub gdyby rozmowa z kierownikiem (kierownikami) linii była niemożliwa lub niestosowna.
- Umożliwienie kierownictwu dowiedzenia się o możliwych naruszeniach już na wczesnym etapie.
- Zagwarantowanie pracownikom ochrony przed sankcjami karnymi lub niesprawiedliwym potraktowaniem wskutek wyrażenia przez nich w dobrej wierze swoich obaw.
- Wspieranie kultury otwartości, odpowiedzialności i uczciwości.

Zakres zasad

Zakres zasad obejmuje:

- Wszelkie obawy związane z zachowaniem sprzecznym z zasadami Kodeksu zachowania Foppen Seafood, takim jak:
 - Nieprzestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych;
 - Malwersacje finansowe;
 - Uczciwość;
 - Dyskryminacja;
 - Zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia i bezpieczeństwa pracownika;
 - Ukrywanie malwersacji.

Nie zawsze tak samo jasne będzie, czy dane działanie lub zachowanie jest sprzeczne z zasadami Kodeksu zachowania. Każdy przypadek trzeba będzie ocenić osobno. W takich przypadkach Foppen Seafood zachęca do wyrażenia w dobrej wierze swoich obaw zamiast zachowywania ich dla siebie. Doceniamy zgłoszenia dokonywane w dobrej wierze.

- Zasady dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości nie mogą być wykorzystywane do lekkomyślnych oskarżeń ani osobistych sporów. Zasady te nie zastępują istniejących procedur rozpatrywania (osobistych) sporów.

Zgłaszanie naruszenia

Pierwszy krok

Jeśli pracownik jest zdania, że dana kwestia jest objęta zasadami dotyczącymi osób zgłaszających nieprawidłowości i nie można jej rozwiązać przy pomocy istniejących procedur, w pierwszej kolejności powinien omówić ją z kierownikiem (kierownikami) linii.

Kolejny krok

Jeśli z jakiegokolwiek powodu poinformowanie kierownika (kierowników) linii jest w rozsądnej ocenie niemożliwe lub niestosowne albo jeśli pracownik uważa, że reakcja, z jaką się spotkał, nie jest korzystna dla firmy Foppen Seafood lub jej akcjonariuszy, pracownik może skontaktować się z osobą zaufania (jednym z członków komisji ds. uczciwości).

UWAGA:

Od osoby dokonującej zgłoszenia nie oczekuje się, że będzie w stanie udowodnić prawdziwość swojego zarzutu. Osoba ta musi jednak potrafić wykazać, że ma powody, by podejrzewać, że coś się nie zgadza.

Rozpatrywanie zgłoszonych spraw

Osoba zaufania oceni w każdym przypadku:

- czy zgłoszona sprawa dotyczy złamania zasad Kodeksu zachowania; oraz
- czy jest możliwe łatwe usunięcie ewentualnych przeszkód.

Sprawy, które mogą być wzięte pod uwagę, zostaną zbadane i rozpatrzone przez komisję ds. uczciwości. Komisja ds. uczciwości zbada daną kwestię, w razie takiej konieczności podejmie działania doraźne, wyda opinię w zgłoszonej sprawie i udzieli kierownictwu rady w zakresie działań, jakie należy podjąć, oraz będzie nadzorować ich wykonanie.

Skład komisji ds. integralności:

- Specjalista ds. HR
- Kierownik ds. BHPiOŚ
- Wioleta Melsen (osoba do kontaktu dla pracowników z Polski)

Naruszenie (lub uzasadnione podejrzenie naruszenia) można zgłosić osobie zaufania osobiście, pisemnie, telefonicznie lub drogą mailową. Dostarczone informacje powinny być jak najbardziej szczegółowe, tak aby ich adresat mógł ocenić zgłoszoną sprawę. Mogą być to: dodatkowe informacje, historia i przyczyna wątpliwości, jak również nazwiska, daty, miejsca i inne dane.

Osoba dokonująca zgłoszenia zostanie w ciągu 8 tygodni poinformowana przez osobę zaufania o stanie postępowania w kwestii zgłoszonego naruszenia.

Gwarancje dla osoby dokonującej zgłoszenia

Poufność i anonimowość

Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane w sposób poufny.

Osoba zaufania nie może ujawnić tożsamości osoby zgłaszającej bez jej zgody za wyjątkiem następujących przypadków:

- w razie takiego obowiązku prawnego;
- kiedy zgłoszenie nie zostało dokonane w dobrej wierze;
- jeśli jest to konieczne z uwagi na istotny interes publiczny.

Jeśli fakt nieujawnienia tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia utrudnia lub komplikuje postępowanie albo stanowi przeszkodę dla podjęcia właściwych działań, to osoba dokonująca zgłoszenia zostanie poproszona o wyrażenie zgody na ujawnienie jej tożsamości. W razie ujawnienia tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia informacje te będą powierzone wyłącznie osobom, które potrzebują ich w celu oceny zgłoszenia.

Zapobieganie sankcjom karnym i niesprawiedliwemu traktowaniu

Foppen Seafood nie toleruje sankcji karnych ani niesprawiedliwego traktowania osoby, która w dobrej wierze wyraziła swoje obawy. Pracownicy zgłaszający naruszenie będą chronieni i w żadnym wypadku nie zostaną poszkodowani wskutek dokonania zgłoszenia. Jeśli osoba zgłaszająca naruszenie zostanie ukarana lub niesprawiedliwie potraktowana przez inną osobę, to będzie to miało konsekwencje dla tej drugiej osoby.

Nadużycie zasad dotyczących osób zgłaszających nieprawidłowości

Foppen Seafood zakłada, że pracownicy będą wyrażać swoje obawy w dobrej wierze. Jeśli postępowanie nie potwierdzi słuszności wyrażonych obaw albo okażą się one nierealne, to nie będzie to skutkowało podjęciem działań wobec pracowników, którzy wyrazili je w dobrej wierze.

Foppen Seafood nie może dopuścić, aby pracownicy umyślnie dokonywali zgłoszeń, o których nieprawdziwości wiedzą lub można uznać, że powinni wiedzieć. Nieprawdziwe zgłoszenia będą miały konsekwencje dla pracownika (np. zwolnienie z pracy) i będzie mógł on zostać pociągnięty do odpowiedzialności za szkodę, jaką poniosły osoby dotknięte przez nieprawdziwe zgłoszenia.

Gwarancje dla osoby (osób), której (których) dotyczy zgłoszenie

Poinformowanie osoby (osób)

Osoba (osoby), których dotyczy zgłoszona sprawa, zostanie (zostaną) poinformowana (poinformowane) o zgłoszonej sprawie przez osobę zaufania. Będzie to miało miejsce jak najszybciej po zgłoszeniu sprawy do komisji ds. uczciwości, chyba że poważnie przeszkodziłoby to prowadzeniu postępowania.

Prywatność

Foppen Seafood zobowiązuje się do zapewnienia jak najlepszej i zgodnej z obowiązującymi przepisami ochrony prywatności osób, których dotyczy sprawa. Wszelkie dane osobowe uzyskane w związku z zasadami dotyczącymi osób zgłaszających nieprawidłowości będą wykorzystywane wyłącznie w celach wskazanych w niniejszych zasadach dotyczących osób zgłaszających nieprawidłowości i będą udostępniane wyłącznie osobom potrzebującym ich w tych celach lub w celu przestrzegania przepisów prawa, lub jeśli będzie to służyć istotnemu interesowi publicznemu.