

Kodeks Etyczny

Grupy Sofidel



Streszczenie

Wprowadzenie	4	W społeczeństwie	44
Nasza misja i wizja	6	Poszanowanie praw człowieka	46
Nasze wartości	10	Ochrona środowiska	48
Podstawowe wartości Sofidel	12	Relacje ze społecznościami	50
Wartości w działaniu	15	Stosunki z administracją publiczną, instytucjami i partiami politycznymi	52
Cel dokumentu	16	Walka z korupcją i praniem pieniędzy	54
Zakres stosowania i zasady odniesienia	18	Komunikacja ze światem zewnętrznym	56
W firmie	20	Na rynku	58
Bezpieczeństwo i higiena pracy	22	Uczciwa konkurencja	60
Uczciwe i godne środowisko pracy	24	Konflikty interesów	62
Integracja, równość szans i niedyskryminacja	26	Jakość i bezpieczeństwo produktu	64
Szkolenia i rozwój zawodowy	28	Innowacja	66
Wolność zrzeszania się	30	Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw	68
Chroń aktywa firmy	32	Przejrzystość i odpowiedzialność wobec konsumentów	70
Przejrzystość w dokumentach księgowych i dokumentacji firmowej	34	Sankcje i ograniczenia w handlu	72
Bezpieczeństwo informacji	36	Wdrażanie, promowanie, przestrzeganie i aktualizacja Kodeksu Etyki	74
Ochrona prywatności i danych osobowych	38	Metody wdrażania, rozpowszechniania i zarządzania Kodeksem Etyki	76
Transfery i wycieczki	40	Zgłaszanie naruszeń	78
Upominki i gratyfikacje	42	System dyscyplinarny	80
		Zatwierdzenie i aktualizacja Kodeksu Etyki	81



Wprowadzenie

Podobnie jak wszystkie społeczności, tak i firmy również, dzielą wspólne wartości i zasady.

Nasz Kodeks Etyczny jest naszym towarzyszem podróży, kompasem, który prowadzi w codziennych działaniach.

Mamy nadzieję, że wspólnie z nami będziesz mógł rozwijać swoją satysfakcjonującą ścieżkę kariery. Z naszej strony zrobimy wszystko, co w naszej mocy, aby Cię wspierać, abyśmy wspólnie tworzyli wspólną wartość.

Każdego dnia, zarówno w Europie, jak i w Stanach Zjednoczonych, wiele osób znajduje w asortymencie produktów Sofidel – od papieru toaletowego po ręczniki kuchenne, od serwetek i chusteczek do nosa po ręczniki papierowe i bibułki – przekonujące odpowiedzi na swoje potrzeby w zakresie higieny osobistej oraz sprzątania domu, miejsc spotkań i pracy.

Jesteśmy z tego dumni, sprawia to także, że czujemy dużą odpowiedzialność.

Z tego też powodu, każdego dnia pracujemy, aby być trochę lepszym niż wczoraj. Zawsze z pełnym szacunkiem dla ludzi i planety, z pasją do ciągłego doskonalenia.

Cieszymy się, że możemy podzielić się z Wami naszymi przemyśleniami i wartościami. To jest nasze pragnienie na przyszłość, dobrą przyszłość.

Jesteśmy aktywni w wielu krajach, dynamiczni i mamy wiele do zrobienia. Razem.



Luigi Lazzareschi
Dyrektor Generalny



Nasza misja
i wizja

Nasza misja



Promujemy czyste życie, oferując zrównoważone produkty higieniczne, które szanują zarówno ludzi, jak i środowisko.



Nasza wizja

Kierując się odpowiedzialnością, przejrzystością i uczciwością, inspirujemy oraz wspieramy naszych pracowników we wprowadzaniu innowacji i opracowywaniu rozwiązań w zakresie higieny, które sprawiają, że codzienne życie jest bardziej uporządkowane, czystsze, wygodniejsze, bezpieczniejsze i przyjemniejsze, poprawiając jakość życia naszych klientów, pracowników, partnerów, akcjonariuszy i całej społeczności.





Nasze wartości

Podstawowe wartości Sofidel

W każdym projekcie i relacji zobowiązujemy się do urzeczywistnienia wartości, które definiują to, kim jesteśmy, łącząc nasze umiejętności i zasoby, aby wywrzeć pozytywny, trwały i odpowiedzialny wpływ na społeczeństwo oraz środowisko. U podstaw tego podejścia leży nasze przekonanie o poszanowaniu i docenianiu zasobów – zarówno ludzkich, naturalnych, jak i kulturowych – kierując się zasadą **“mniej znaczy więcej”**.

Przedkładając jakość nad ilość i zrównoważony rozwój nad krótkoterminowe zyski, dążymy do tego, aby każde działanie miało znaczenie, a każdy wybór był świadomy, zapewniając, że to, co robimy dzisiaj, przyczynia się do lepszego jutra.



LOJALNOŚĆ i PRZEJRZYSTOŚĆ

Wierzmy, że lojalność jest filarem wspierającym zaufanie, które jest niezbędne w każdym związku. Jesteśmy wierni naszym zasadom, naszym współpracownikom, naszym klientom i partnerom: działamy w sposób przejrzysty, ponieważ wierzymy, że zaufanie buduje się poprzez szczerą i spójną komunikację. Ta przejrzystość idzie w parze z uczciwością, ponieważ zobowiązujemy się do traktowania wszystkich z równością, szacunkiem i bezstronnością. Rozumiemy, że sprawiedliwość wzmacnia fundamenty zaufania i sprzyja głębszym i bardziej znaczącym więziom: w ciągle zmieniającym się świecie czujemy się odpowiedzialni za dbanie o dzisiejsze społeczeństwo, w pełni świadomi naszej roli w jego kształtowaniu. Dlatego starannie pracujemy, aby krok po kroku budować lepsze jutro, kierując się uczciwością, odpowiedzialnością i stałym zaangażowaniem.

PRAGMATYZM i DALEKOWZROczNOŚĆ

Wierzmy w moc podejmowania znaczących działań już dziś, aby wywrzeć trwały wpływ jutro. Wierzmy w moc podejmowania znaczących działań dzisiaj, aby stworzyć trwały wpływ jutro. Nasz sposób pracy równoważy codzienny realizm z wizją skierowaną na przyszłość, kładąc nacisk na konkretne działania, które rozwiązują rzeczywiste wyzwania, jednocześnie zwracając uwagę na długoterminowy wpływ. Nasze podejście opiera się na praktyczności, zapewniając, że każde proponowane przez nas rozwiązanie jest wykonalne, wydajne i bezpośrednio odpowiada na potrzeby naszych interesariuszy. Bycie pragmatycznym oznacza dla nas podejmowanie odpowiedzialnych, opartych na faktach decyzji, dążenie do jasnych celów z dobrze zdefiniowanymi zobowiązaniami. Łączymy ten pragmatyczny sposób myślenia z solidną, perspektywiczną strategią i jasną wizją przyszłości, konsekwentnie trzymając się obranego kursu i inwestując w innowacje, relacje, zrównoważony rozwój i technologie, aby nadać priorytet rozwiązaniom, które są trwałe, tworząc wartość i trwałe wyniki.

POKORA i ODWAGA

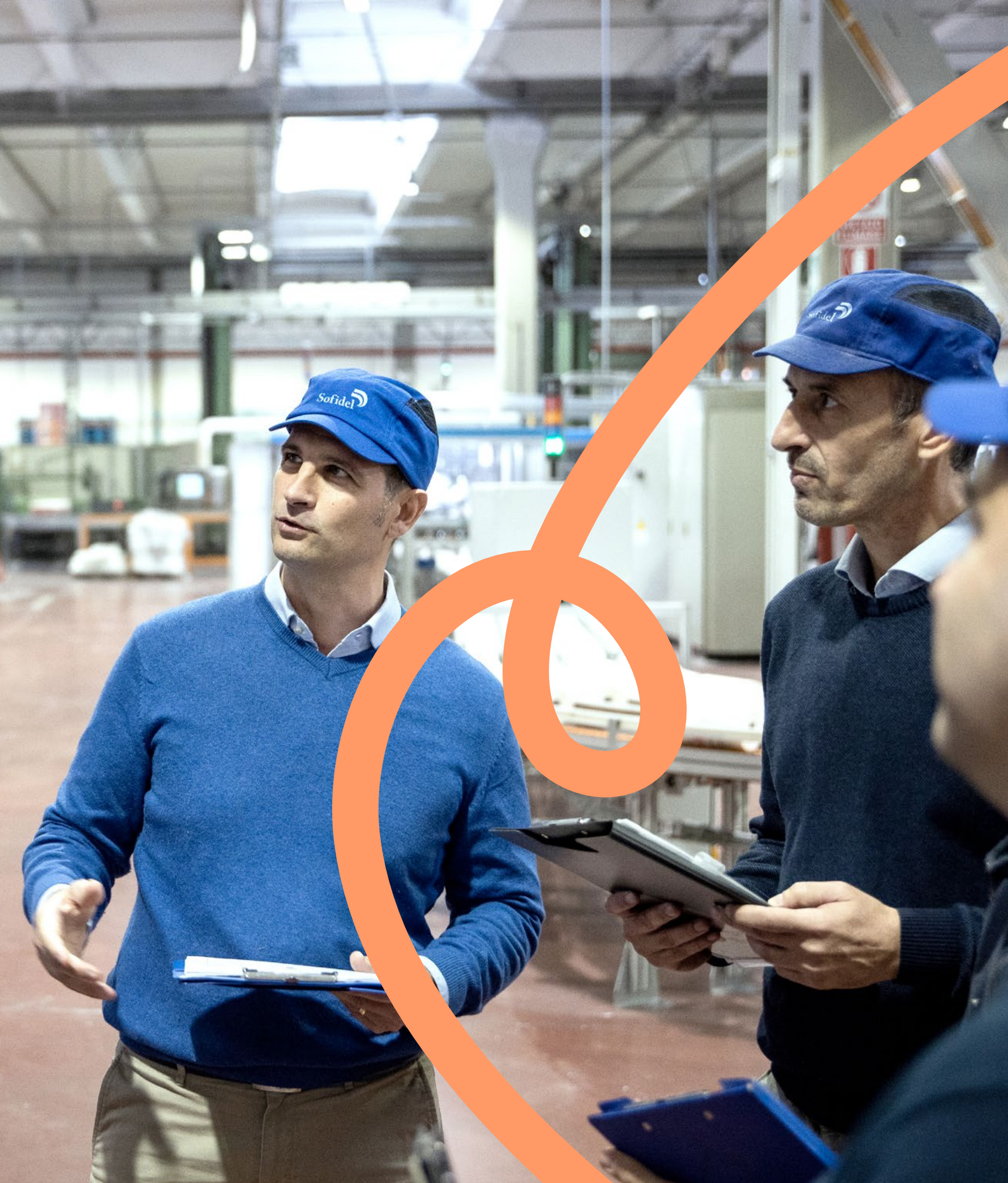
Wierzmy, że pokora jest właściwą postawą w relacjach społecznych i w miejscu pracy, aby odnosić się do siebie nawzajem z równowagą, troską i prostotą. Jednocześnie wierzymy, że prawdziwy wzrost jest napędzany przez odwagę i ambicję przedsiębiorczości. Uważnie wsłuchując się w wkład osób wokół nas i uznając ich wartość, kierujemy się silnym pragnieniem doskonalenia, zawsze z głębokim poczuciem odpowiedzialności. W ten sposób nasza pokora nie jest ograniczeniem, ale siłą, która prowadzi nas do kwestionowania status quo z uczciwością i świadomością, pozwalając, aby wyniki mówiły same za siebie, i stawiając czoła każdemu sukcesowi z umiarem, unikając nadmiernej egzaltacji. W tym celu tworzymy środowisko współpracy, w którym każdy pomysł jest szanowany i nikt nigdy nie przestaje się uczyć, rozumiejąc, że sukces jest zawsze wynikiem zbiorowego wysiłku. Razem dążymy do przyszłości, w której ambicja i pokora harmonijnie ze sobą współgrają.

INNOWACJA i JAKOŚĆ

Wierzmy w transformacyjną moc innowacji, która napędza jakość we wszystkim, co robimy, od naszych produktów i procesów, po nasze relacje. Nasze podejście łączy w sobie nastawienie na ciągłe doskonalenie i najnowocześniejsze technologie: nie ograniczamy się do badania rewolucyjnych innowacji, ale na co dzień zwracamy najwyższą uwagę na jakość, rozumianą również jako szczegóły, które mają największe znaczenie dla naszych interesariuszy. Ten sposób myślenia prowadzi nas w identyfikowaniu świadomych, zorientowanych na przyszłość możliwości, aby ułatwić życie, zoptymalizować procesy i generować wartość poprzez nasze produkty i działania. Wprowadzamy innowacje, aby poprawić jakość i dążymy do jakości, aby inspirować innowacje.

Wartości w działaniu

Wartości korporacyjne ożywają, gdy stają się integralną częścią sposobu, w jaki podejmujemy decyzje, współdziałamy i funkcjonujemy w **firmie**, społeczeństwie i na **rynku**. Aby wartości firmy były czymś więcej niż tylko słowami na papierze, muszą zostać przełożone na działania, zachowania, polityki i codzienne praktyki.



Cel dokumentu

Zakres stosowania i zasady przewodnie

Kodeks Etyki formalizuje oraz upowszechnia **zasady i wytyczne** postępowania naszych pracowników i współpracowników (zwanych dalej “pracownikami”) w wykonywaniu przez nich czynności zawodowych oraz wszelkich działań, które mogą mieć wpływ na nie oraz na wizerunek i reputację firmy. Kodeks Etyki towarzyszy w podejmowaniu decyzji i przyjmowaniu zachowań zgodnych z wartościami, z którymi Sofidel się identyfikuje i którymi kieruje się Grupa we wszystkich jej działaniach.

Nasz Kodeks nie może przewidywać każdego konkretnego zachowania lub sytuacji, w rzeczywistości ustanawia kryteria postępowania, które należy przestrzegać i stosować, **nie roszczęć sobie pretensji do bycia wyczerpującym**.

Zasadniczo określa **oczekiwania dotyczące zachowania** wobec pracowników podczas wykonywania czynności zawodowych oraz zarządzania relacjami ze współpracownikami, dostawcami i partnerami biznesowymi, klientami, a także z instytucjami publicznymi, społecznością i wszystkimi innymi interesariuszami, z którymi wchodzimy w interakcje. Mając to na uwadze, Kodeks, oprócz obowiązku staranności, uczciwości i dobrej wiary w wykonywaniu pracy, zawiera odniesienia do głównych wewnętrznych polityk i przepisów, które przyjęliśmy, a z którymi nasi pracownicy mogą się zapoznać w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat poruszanych w nim kwestii.

Naruszenia niniejszego Kodeksu są traktowane surowo, aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie. Żadne niezgodne z prawem zachowanie, nawet jeśli leży w interesie lub na korzyść Spółki, nie może być uważane za zgodne z wartościami i kryteriami postępowania zawartymi w naszym Kodeksie Etyki.

Poprzez Kodeks Etyczny Sofidel przestrzega **17 Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ)** oraz **Strategii Unii Europejskiej**.

Inspiracją są również zasady **Podstawowych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)**, **zasady Global Compact** promowane przez ONZ oraz kryteria etyczne **OECD** (Global Legal Standards).

ZAKRES

Kodeks Etyczny został przyjęty przez spółkę dominującą Sofidel S.p.A. i wszystkie jej spółki zależne (zwane dalej również “Sofidel” i/lub “Grupą” i/lub “Grupą Sofidel”) jako narzędzie samoregulacji służące włączeniu kwestii społecznych, etycznych, ładu korporacyjnego i ochrony środowiska do procesów i praktyk korporacyjnych, wykraczając poza realizację dekretu ustawodawczego 231/2021.

W związku z tym Kodeks ma zastosowanie na całym świecie do wszystkich pracowników firmy Sofidel, niezależnie od pełnionej przez nich funkcji, we wszystkich krajach, w których działamy. Każdy pracownik jest odbiorcą Kodeksu i w związku z tym jest zobowiązany do jego znajomości i zachowania się zgodnie z jego zasadami. Osoby zarządzające ludźmi mają do odegrania kluczową rolę w promowaniu Kodeksu, dawaniu przykładu swoim zespołom i wspieraniu wszelkich wątpliwości lub zgłoszeń.

Nasi dostawcy i partnerzy biznesowi są również zobowiązani do przyjęcia zasad podobnych do tych, na których opiera się nasz Kodeks Etyczny.



W firmie

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dla Sofidel bezpieczeństwo i higiena pracy są niezbędnymi elementami planowania sprawiedliwego i trwałego rozwoju, który szanuje ludzi.

Bezpieczne środowisko pracy oznacza dla nas minimalizację ryzyka wypadków i chorób zawodowych, dbanie o to, aby warunki pracy sprzyjały zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników. Z tego powodu przywiązujemy dużą wagę do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów BHP i inwestujemy w tworzenie kultury dobrego samopoczucia i promocji zdrowia, w celu eliminacji zidentyfikowanych zagrożeń, a tam, gdzie nie jest to możliwe, minimalizacji ich w stosunku do wiedzy zdobytej w oparciu o postęp technologiczny.

Do głównych celów zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy należy w rzeczywistości zapobieganie urazom i chorobom zawodowym, poprawa satysfakcji z pracy i wzrost wydajności.

Aby osiągnąć te cele, niezbędna jest aktywna współpraca wszystkich pracowników. W rzeczywistości tylko dzieląc się powszechną i głęboko zakorzenioną kulturą bezpieczeństwa, możemy stworzyć bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel dużej dbałości o zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Obejmuje to przyjęcie specjalnych procedur i narzędzi kontrolnych w tym zakresie oraz dostęp do środków ochrony indywidualnej, a także szkolenia on-the-job (*w miejscu pracy*)¹ oraz programy uświadamiające w kwestii bezpieczeństwa, a także działania promujące zdrowy styl życia. Sofidel przywiązuje najwyższą wagę do zgłoszeń o wszelkich problemach w tym zakresie.

Bądź na bieżąco z aktualnymi inicjatywami, rozmawiając na te tematy ze swoim bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- [Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dostępna na stronie internetowej](#)

¹ Szkolenie w miejscu pracy, zwane również szkoleniem „w miejscu pracy”, to metodologia szkoleniowa stosowana przez W firmie, która pozwala pracownikom zdobywać nowe umiejętności poprzez obserwację i, przede wszystkim, wypróbowywanie i wdrażanie w życie nabytej wiedzy.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Bądź odpowiedzialny i ostrożny
- Poznaj i przestrzegaj obowiązujące przepisy BHP, a także przyjęte procedury bezpieczeństwa
- Weź udział w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa organizowanych przez firmę
- Natychmiast zgłaszaj wszelkie wykryte zagrożenia lub problemy z bezpieczeństwem
- Stosuj prawidłowo środki ochrony osobistej i bezpieczeństwa
- Wnieś swój indywidualny wkład w utrzymanie czystego i uporządkowanego środowiska pracy
- Współpracuj z kolegami w celu promowania i rozpowszechniania kultury bezpieczeństwa
- Weź udział w ćwiczeniach awaryjnych
- Nie spożywaj alkoholu, nie zażywaj narkotyków, a także nie pal tytoniu podczas pracy, jak również w codziennym życiu dla zdrowego stylu życia
- Proponuj poprawę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach pracy, w których pracujesz na co dzień



Uczciwe i godne środowisko pracy

Uczciwe i godne środowisko pracy uznaje wkład ludzki i chroni godność wszystkich pracowników, w pełnej zgodności z międzynarodowymi konwencjami pracy.

Sofidel przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów i standardów dotyczących praw pracowników i rekrutacji personelu, przyjmując praktyki zatrudnienia mające na celu stworzenie sprawiedliwego, godnego środowiska pracy dla wszystkich. Sofidel nie toleruje żadnej formy nielegalnej, przymusowej pracy lub pracy dzieci.

We wszystkich spółkach Grupy Sofidel stosunek pracy pracowników jest zawsze regulowany przez formy krajowych, zakładowych lub indywidualnych rokowań zbiorowych, gwarantując w ten sposób jasne warunki, które są w pełni egzekwowalne przez Strony. Ponadto dużą uwagę przywiązuje się do etapów selekcji i zatrudniania personelu, promowania integracji i zwalczania wszelkich form dyskryminacji, a także do kryteriów wynagradzania, które za tę samą wykonaną pracę są zgodne z zasadami sprawiedliwości, przejrzystości i merytokracji. W zarządzaniu czasem pracy Sofidel promuje zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Aby zapewnić uczciwe i godne środowisko pracy, wszyscy pracownicy muszą przyczyniać się do przestrzegania odpowiednich przepisów prawa, regulacji i wytycznych firmy w swoich raportach.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Dla Sofidel ludzie są najważniejsi, dlatego jako pracownik możesz oczekiwać stałego zaangażowania w zapewnienie sprawiedliwego i godnego środowiska pracy. Przekłada się to na stałe monitorowanie prawidłowości zarządzania praktykami zatrudnienia i procesami zarządzania personelem, a także dostarczanie przejrzystych informacji w tym zakresie. Na przykład - w przypadku zmian operacyjnych, spółki Grupy są zobowiązane do poinformowania zainteresowanych pracowników z wyprzedzeniem, zgodnie z przewidzianymi terminami i procedurami.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Aktywnej współpracy: otwartej i uczciwej komunikacji oraz proaktywności, mając na uwadze ciągłe doskonalenie
- Promowania godnego środowiska pracy, które respektuje obowiązujące przepisy i wytyczne
- Przyjmowania etycznych zachowań, które nie zagrażają prawom pracowników i innych ludzi
- Jako Kierownik Liniowy dbałości o prawidłową realizację procesów zarządzania personelem zdefiniowanych przez Sofidel
- Jako Kierownik Liniowy wykorzystywania i wzmacniania profesjonalizmu obecnego w firmie, poprzez wspieranie rozwoju i wzrostu swoich współpracowników



Integracja, równość szans i niedyskryminacja

Zobowiązujemy się do tworzenia otwartego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się akceptowani, szanowani i doceniani – niezależnie od ich cech osobistych, opinii czy jakiegokolwiek innego aspektu ich tożsamości – i mają takie same możliwości.

W związku z tym dobór, zatrudnianie, szkolenie i rozwój personelu, a także wynagrodzenie za wykonywaną pracę są zgodne z kryteriami obiektywizmu bez dyskryminacji ze względu na: wiek, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, poglądy polityczne, stan cywilny, macierzyństwo, pochodzenie etniczne, religię i światopogląd.

Ponadto Sofidel przyjmuje zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich form nękania, mobbingu i zastraszania, zarówno werbalnego, niewerbalnego, pisemnego, fizycznego czy psychicznego wobec pracowników lub interesariuszy zewnętrznych.

Obowiązkiem wszystkich nas jest zapewnienie, poprzez konkretne działania na każdym etapie funkcjonowania firmy, aby każdy czuł się włączony i mógł wyrazić swój maksymalny potencjał, w przekonaniu, że zróżnicowane środowisko pracy, które ceni pluralizm, jest świadectwem zdrowej, rozwijającej się Grupy, która jest otwarta na wyzwania przyszłości.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Dla firmy Sofidel ludzie są strategicznym zasobem, dlatego jako pracownik możesz oczekiwać stałego zaangażowania w zapewnienie środowiska pracy wolnego od uprzedzeń i nękania, z poszanowaniem osobowości i godności każdego pracownika. Znajduje to również odzwierciedlenie w uchwaleniu przepisów przeciwko dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i mobbingowi, mających na celu m.in. zapewnienie, że selekcja, rekrutacja, szkolenia i plany rozwoju personelu są realizowane bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Ponadto Sofidel szkoli kierowników różnych działów firmy, aby prawidłowo identyfikować i radzić sobie z wszelkimi sytuacjami dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- Przepisy dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy – dostępne w firmowym intranecie
- Polityka dotycząca molestowania seksualnego w miejscu pracy – dostępna w firmowym intranecie
- Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi w Miejscu Pracy – dostępny w firmowym intranecie

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zero tolerancji dla wszelkich form dyskryminacji
- Unikania obraźliwych lub niewrażliwych zachowań lub komentarzy
- Traktowania wszystkich współpracowników z szacunkiem, uczciwością i profesjonalizmem, bez uszczerbku dla różnych ról i funkcji firmy
- Promowania integracyjnego i otwartego środowiska pracy poprzez konkretne działania, np. poprzez słuchanie i docenianie opinii i wkładu wszystkich współpracowników
- Okazywania szacunku i świadomości dla różnych kultur, doświadczeń, opinii i perspektyw
- Aktywnego uczestnictwa i wspierania inicjatyw korporacyjnych promujących integrację i różnorodność
- Świadomości zachowań dyskryminacyjnych, nękania i zastraszania, których podejrzewasz lub o których się dowiadujesz



Szkolenia i rozwój zawodowy

Promowanie szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników oznacza dla nas tworzenie wartości dla ludzi i dla samej firmy Sofidel, wspieranie tworzenia środowiska pracy, które stymuluje innowacyjność, wszechstronność umiejętności i ciągły rozwój. Uważamy, że te elementy są kluczowe dla zrównoważonego rozwoju firmy w ciągle zmieniającym się świecie.

Szkolenia są strategiczną inwestycją dla firmy, która chce się rozwijać i wprowadzać innowacje, jednocześnie promując pozytywne i motywujące środowisko pracy. Podstawowych celów jest bowiem wiele: inwestowanie w szkolenia i rozwój zawodowy pozwala na posiadanie bardziej kompetentnej, zmotywowanej i zaangażowanej siły roboczej, zdolnej do dostosowania się do zmian i szybkiego reagowania na wyzwania rynkowe, co pomaga wspierać rozwój firmy w czasie.

W tej perspektywie, tylko wtedy, gdy każdy członek organizacji – niezależnie od pełnionej roli – z pokorą uzna, że zawsze jest coś nowego do nauczenia się, a doskonalenie to nieustanny proces, możliwe staje się stworzenie środowiska pracy sprzyjającego ciągłemu rozwojowi zarówno pracowników, jak i samej organizacji, co przekłada się na sukces i dobrobyt obu stron.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel niezachwianego zaangażowania w tworzenie środowiska pracy, które wspiera i promuje rozwój zawodowy oraz inwestycji w szkolenia pracowników, którzy są sercem i siłą firmy. Obejmuje to obowiązkowe szkolenia, ale także inicjatywy dostosowane do rodzaju pracy i oparte na umiejętnościach i postawach, w celu rozwijania talentów każdego z nich oraz rozwijania umiejętności technicznych i przekrojowych.

Bądź na bieżąco z aktualnymi inicjatywami, pytając swojego bezpośredniego przełożonego i śledząc komunikaty firmy na ten temat.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Aktywnego uczestnictwa w szkoleniach prowadzonych przez firmę
- Wykorzystania nowo nabytych umiejętności w praktyce zawodowej
- Dążenia do ciągłego doskonalenia i aktywnego słuchania sugestii, które mogą wynikać z kontekstu pracy
- Proaktywnego poszukiwania możliwości wzrostu i rozwoju
- Dzielenia się zdobytą wiedzą ze współpracownikami, poprzez współpracę z nimi przy opracowywaniu projektów biznesowych
- Zobowiązania do ukończenia wszelkich wymaganych certyfikatów
- Odpowiedzialnego zarządzania swoją ścieżką kariery



Wolność zrzeszania się

Sofidel uznaje prawo wszystkich swoich pracowników do decydowania, czy chcą być reprezentowani przez związek zawodowy, do organizowania się i rokowań zbiorowych lub indywidualnych, a także do powstrzymania się od przystępowania do takich organizacji z powodu obawy przed zastraszaniem lub odwetem.

Sofidel ma bowiem system stosunków pracy oparty na otwartym, stałym i konstruktywnym dialogu ze związkami zawodowymi w różnych krajach, w których działa. Ponadto w spółkach Grupy stosunek pracy pracowników jest zawsze regulowany przez formy krajowych, zakładowych lub indywidualnych rokowań zbiorowych, promujących system stosunków mających na celu ochronę centralnego znaczenia wartości pracy, zarówno dla firm, jak i dla pracowników. Gwarantuje to m.in. zapobieganie i/lub rozwiązywanie ewentualnych konfliktów oraz poprawę klimatu korporacyjnego poprzez konstruktywną dyskusję mającą na celu promowanie pozytywnego i stabilnego środowiska pracy.

Zintegrowane podejście wszystkich stron ma zasadnicze znaczenie dla stworzenia klimatu wzajemnego słuchania, otwartego na uczestnictwo i pluralizm opinii, mającego na celu zapewnienie wolności zrzeszania się i współpracy z nimi.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel podejścia, które łączy w sobie odpowiednią politykę firmy i kulturę organizacyjną sprzyjającą tworzeniu klimatu poszanowania praw pracowniczych, takich jak prawo do wolności zrzeszania się. Przekłada się to na uznanie Twojego prawa do utworzenia i przystąpienia do wybranego przez siebie związku zawodowego oraz prawa do negocjacji zbiorowych, bez obawy przed odwetem lub dyskryminacją. Ponadto spółki Grupy nie wnoszą bezpośrednich ani pośrednich wkładów na rzecz ruchów, komitetów i organizacji związkowych ani na rzecz ich przedstawicieli.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym lub działem zasobów ludzkich.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Szanowania prawa do decydowania co do bycia reprezentowany przez związek zawodowy, organizację lub indywidualnie
- Niedyskryminowania ze względu na działalność związkową lub przynależność
- Braku ingerencji w oficjalną i prawnie uznaną działalność przedstawicieli pracowników



Chroń aktywa firmy

Podstawowym przywilejem firmy Sofidel jest zapewnienie swoim pracownikom odpowiednich, wydajnych i wysokiej jakości zasobów i narzędzi biznesowych, aby mogli pracować na miarę swoich możliwości, wspierając wzrost, wydajność i długoterminowy sukces firmy.

Pod pojęciem “zasobów i narzędzi biznesowych” rozumiemy w szczególności aktywa fizyczne, takie jak systemy biznesowe, telefon, Internet, maszyny firmowe i samochody, ale także aktywa niematerialne, takie jak własność intelektualna, struktury organizacyjne, znaki towarowe i informacje o firmie.

Dlatego tak ważne jest, aby korzystać z tych zasobów firmy w sposób odpowiedzialny, co oznacza, że nie marnujesz, nie ignorujesz, nie zaniedbujesz, nie gubisz, ani nie przywłaszczasz sobie fizycznych lub niematerialnych aktywów firmy.

Każda firma ma określoną rolę w przyczynianiu się do sukcesu, dlatego ważne jest, aby zarządzać nimi w sposób odpowiedzialny, aby optymalizować operacje i osiągać cele biznesowe.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać, że Sofidel zapewni Ci wydajne i wysokiej jakości zasoby firmowe, niezbędne do prawidłowego i efektywnego wykonywania Twojej pracy. Ponadto otrzymasz odpowiednie informacje, a także wsparcie w zakresie prawidłowego wykorzystania zasobów firmy, które zostały Ci przydzielone.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Korzystaj z przydzielonych Ci zasobów i narzędzi wyłącznie w celach biznesowych, a nigdy do użytku osobistego
- Zachowaj ostrożność, odpowiedzialność i bezpieczeństwo przez cały czas podczas korzystania z aktywów fizycznych i wartości niematerialnych firmy oraz zarządzania nimi
- Poznaj i przestrzegaj wewnętrznych procedur regulujących korzystanie z zasobów i narzędzi firmy
- Poznaj i respektuj struktury organizacyjne, które rządzą firmą
- Nigdy nie wykorzystuj zasobów i urządzeń firmy do nielegalnych lub niewłaściwych działań, które mogą zaszkodzić firmie zarówno z finansowego punktu widzenia, jak i reputacji firmy
- Zabezpieczaj i chroń wartości niematerialne oraz prawne Grupy Sofidel, takie jak znaki towarowe i informacje korporacyjne
- Zapewnij poufność wszystkich poufnych informacji i chroń zasoby firmowe przed nieautoryzowanym dostępem, utratą lub uszkodzeniem
- Dbaj o powierzone Ci zasoby z należytą starannością
- Przyjmij etyczne i pełne szacunku zachowanie, unikając marnotrawstwa, kradzieży lub wszelkich innych niewłaściwych praktyk, które mogą zaszkodzić mieniu i organizacji firmy
- Zgłaszaj przypadki nieprawidłowego wykorzystania zasobów firmy, o którym się dowiesz



Przejrzystość w dokumentach księgowych i dokumentacji firmowej

Nasze podejście jest zorientowane na przejrzystość wyników ekonomicznych, finansowych i zrównoważonego rozwoju Grupy. Przekłada się to na nieustanne zaangażowanie w dostarczanie prawdziwych faktów i informacji dotyczących firmy, zapewniając, że wszystkie dokumenty firmy, takie jak sprawozdania finansowe i raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju, są sporządzane dokładnie, szybko i zgodnie z prawdą

Zapewnienie poprawności, kompletności, dokładności i prawdziwości informacji w zakresie prowadzenia i przechowywania powiązanej dokumentacji przedsiębiorstwa odpowiada na realizację kluczowych celów. Po pierwsze, zapewnia zgodność z przepisami prawa i regulacjami, zapewniając, że wszystkie informacje, operacje i dane są przejrzyste i łatwe do zweryfikowania. Ponadto utrzymanie dokładności i integralności danych i informacji stanowi solidną podstawę do podejmowania świadomych decyzji i skutecznego zarządzania.

Tylko wtedy, gdy wszyscy członkowie organizacji są świadomi tego, jak ważna jest prawdziwość i dokładność informacji firmowych i współpracują w tym sensie, budowane jest przejrzyste, integralne i profesjonalne środowisko, niezbędne do wzmocnienia zaufania wewnętrznego i zewnętrznego.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać, że sprawozdania finansowe Sofidel i sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju będą sporządzane dokładnie, szybko i zgodnie z prawdą, w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami, a wszystkie dokumenty firmy będą dokładne, kompletne i wiernie odzwierciedlają stan faktyczny. Aby uzyskać bardziej aktualne informacje związane z Twoją pracą, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Rejestracji, autoryzacji i/lub weryfikacji – zgodnie z powierzonym zadaniem - transakcji finansowych i handlowych oraz dokumentacji księgowej w sposób prawidłowy, kompletny, dokładny i zgodny z prawdą, zapewniając przejrzystość i identyfikowalność operacji
- Zgodności z obowiązującymi przepisami i standardami dotyczącymi sprawozdawczości zewnętrznej
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami i odpowiedzialnością, nie fałszuj ani nie zmieniaj dokumentacji Spółki oraz nie pomijaj informacji na temat sytuacji ekonomicznej, kapitałowej lub finansowej Spółki, których komunikowanie jest wymagane przepisami prawa
- Aktualizuj i archiwizuj dokumentację firmową, raporty i księgowość zgodnie z kryteriami przejrzystości, poprawności, kompletności i dokładności
- Zapewnij identyfikowalność dokumentacji uzupełniającej
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie pominięcia, zmiany lub błędy organom odpowiedzialnym za weryfikację, za pośrednictwem osoby kontaktowej firmy oraz kierownika obszaru lub zakładu



Bezpieczeństwo informacji

W świecie zewnętrznym, w którym zagrożenia szybko ewoluują, a firma staje się coraz bardziej cyfrowa, ochrona zarówno danych poufnych, jak i danych zapewniających prywatność jest ciągłym wyzwaniem. Z tego powodu niezbędne jest, aby Sofidel posiadał odpowiedni system bezpieczeństwa informacji, aby zapewnić ciągłość procesów produkcyjnych i operacyjnych oraz systemów informatycznych, a także zachować swoje know-how i uniknąć utraty danych.

Utrzymanie bezpieczeństwa informacji oznacza, że proaktywnie chronimy informacje biznesowe, takie jak informacje poufne, przed utratą, niewłaściwym wykorzystaniem lub nieuprawnionym ujawnieniem.

Ponadto narzędzia sztucznej inteligencji zyskują potencjał do przyspieszenia innowacji, zwiększenia produktywności i zwiększenia zdolności do konkurencji. W związku z tym Sofidel promuje jego odpowiedzialne, zgodne z prawem i jasne stosowanie.

Zapewnienie bezpieczeństwa informacji to zbiorowa odpowiedzialność, która wymaga zaangażowania oraz współpracy każdego z nas. Dzięki świadomości, szkoleniom, przyjęciu zdefiniowanych praktyk bezpieczeństwa i dokładnemu zarządzaniu danymi, a także przejrzystemu i uczciwemu wykorzystaniu algorytmów, a także zautomatyzowanych procesów, możliwe jest wspólne zapewnienie bezpieczeństwa naszych informacji.

SPOSTRZEŻENIA

- Polityka haseł – dostępna w firmowym intranecie
- Procedura “czyste biurko” – dostępna w firmowym intranecie
- Instrukcja zabezpieczenia urządzeń mobilnych – dostępne w firmowym intranecie
- Polityka klasyfikacji i postępowania z informacjami – dostępna w firmowym intranecie

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz liczyć na dużą uwagę ze strony Sofidel w celu zapewnienia bezpieczeństwa informacji firmowych. W szczególności Sofidel gwarantuje wdrożenie odpowiedniego systemu zarządzania bezpieczeństwem IT, ochronę zasobów informacyjnych, a także prawidłowe wewnętrzne i zewnętrzne zarządzanie wszystkimi informacjami firmowymi. Ponadto planowane są specjalne szkolenia, które mają na celu zwiększenie świadomości na temat tego problemu oraz prawidłowych zachowań, które należy wdrożyć, aby uniknąć strat, cyberataków lub nadużyć.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Świadomego korzystania z firmowych narzędzi i urządzeń
- Przyjmowania praktyki bezpieczeństwa określonej przez Sofidel
- Nieinstalowania nieautoryzowanego oprogramowania
- Zawsze zwracaj uwagę na kwestie bezpieczeństwa informacji i dowiedz się o obowiązkach związanych z Twoją rolą w firmie
- Nie udostępniaj informacji o firmie w mediach społecznościowych lub innych usługach online, chyba że masz niezbędne pozwolenie
- Nie wykorzystuj informacji, z którymi masz kontakt w trakcie pracy, w celu uzyskania korzyści lub do niewłaściwego i nieuprawnionego wykorzystania
- Bierz udział w szkoleniach z zakresu cyberbezpieczeństwa, organizowanych przez firmę
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie potencjalne nadużycia, cyberataki, dziwne lub nietypowe zdarzenia do odpowiedniego działu firmy



Ochrona prywatności i danych osobowych

Sofidel przywiązuje dużą wagę do ochrony prywatności i danych osobowych, dlatego gromadzimy, przetwarzamy i przechowujemy dane osobowe pracowników, klientów, konsumentów lub osób trzecich wyłącznie w uzasadnionych celach i zobowiązujemy się do ich ochrony, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pojęcie „*dane osobowe*” odnosi się do wszelkich informacji, które mogą być wykorzystane do bezpośredniej lub pośredniej identyfikacji osoby fizycznej, takich jak informacje biograficzne, przekonania religijne lub polityczne, sytuacja ekonomiczna lub stan zdrowia.

Ochrona prywatności i danych osobowych jest kluczowa nie tylko dla uniknięcia kar przewidzianych w odpowiednich przepisach, ale także dla budowania i utrzymywania zaufania pracowników, klientów i wszystkich innych interesariuszy. Z tego powodu podejmujemy wszelkie niezbędne środki bezpieczeństwa w celu ochrony danych osobowych i uniknięcia nieuprawnionego przetwarzania.

Zapewnienie ochrony prywatności i danych osobowych wymaga zaangażowania i współpracy wszystkich członków firmy, w tym świadomości, zgodności z politykami i przepisami firmy oraz świadomości na ten temat, niezbędnych elementów tworzenia bezpiecznego i przyjaznego dla prywatności środowiska dla pracowników, klientów i osób trzecich.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz liczyć na duże zaangażowanie ze strony Sofidel w zapewnienie ochrony prywatności i danych osobowych. Obejmuje to dbałość o przestrzeganie przepisów dotyczących prywatności, przyjęcie wewnętrznych procedur i środków bezpieczeństwa mających na celu zapobieganie nieuprawnionemu przetwarzaniu i unikanie go, a także specjalne szkolenia na ten temat.

Ponadto Sofidel nie wykorzystuje informacji, z którymi ma kontakt, do niewłaściwego i nieuprawnionego wykorzystania.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- Procedura dotycząca „Postępowania w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych” – dostępna w intranecie firmy

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zachowaj ostrożność za każdym razem, gdy masz kontakt z danymi osobowymi osób trzecich, upewnij się, że wyraziły na to zgodę lub podpisałeś umowę
- Wyrażaj zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych tylko w ściśle niezbędnych celach i upewnij się, że nie udostępniasz poufnych informacji osobom trzecim
- Zawsze zwracaj uwagę na kwestie prywatności i dowiedz się o obowiązkach związanych z Twoją rolą w firmie
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie potencjalne naruszenia prywatności i danych osobowych, o których jako użytkownik się dowiesz, do odpowiedniego działu firmy



Podróże służbowe

Przez „*podróże służbowe*” rozumiemy działania i koszty związane z podróżami służbowymi, takie jak bilety lotnicze, zakwaterowanie, posiłki i transport, które mogą być niezbędne do przemieszczenia się do innych lokalizacji Grupy, udziału w konferencjach, targach, spotkaniach z klientami lub innej działalności biznesowej.

Podróże służbowe są dla nas kluczowe, ponieważ bezpośrednio wpływają na efektywność operacyjną, ekspansję biznesową i rozwój kariery, a także relacje i networking. Na przykład podróże służbowe pozwalają nam osobiście spotkać się z klientami, partnerami i dostawcami, ułatwiając negocjacje lub tworząc nowe pola do współpracy, które trudno jest skutecznie rozwijać tylko zdalnie. Jednocześnie takie działania są często niezbędne do zapewnienia wsparcia technicznego i serwisu, rozwiązywania problemów na miejscu, których nie można rozwiązać zdalnie.

Dlatego ważne jest, aby każda podróż służbowa w imieniu Sofidel opierała się na bezpiecznym, wydajnym, profesjonalnym i odpowiedzialnym podejściu wszystkich pracowników, zgodnie z wizerunkiem wartości firmy.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać, że Sofidel udzieli Ci jasnych informacji na temat przyjętych procedur firmowych oraz na temat prawidłowych zachowań, jakie należy przyjąć podczas podróży służbowych, a także odpowiedniego wsparcia w planowaniu podróży poprzez pomoc kompetentnego zespołu.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- Polityka podróży służbowych Grupy Sofidel – dostępna w intranecie firmy
- Instrukcja zwrotu kosztów poprzez formularz wydatków – dostępny w firmowym intranecie

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Planuj swoje wyjazdy służbowe z wyprzedzeniem, aby zoptymalizować koszty i czas
- Przestrzegaj zasad firmy dotyczących podróży służbowych (np. zasad zwrotu kosztów)
- Odpowiedzialnie korzystaj z zasobów i informacji firmy podczas podróży służbowych
- Zwróć uwagę na bezpieczeństwo osobiste i ochronę majątku firmy podczas podróży służbowych
- Przestrzegaj zaplanowanych harmonogramów i zobowiązań podczas wyjazdów służbowych
- Podczas podróży służbowych jesteś ambasadorem Sofidel, unikaj więc niewłaściwych lub nielegalnych zachowań, które mogłyby zaszkodzić firmie lub jej reputacji
- Dokładne i szybko udokumentuj wydatki poniesione podczas podróży
- Komunikuj się bezzwłocznie z firmą, która odpowiada za wszelkie sytuacje awaryjne podczas podróży służbowych
- Przestrzegaj lokalnych praw i przepisów obowiązujących w miejscach, które odwiedzasz podczas podróży służbowych



Prezenty i upominki

Przez “prezenty i upominki” rozumiemy przedmioty wręczone lub otrzymywane przez pracowników lub inne strony jako wyraz uznania lub wdzięczności.

Prezenty i upominki mogą przynosić firmie korzyści, na przykład mogą pozytywnie przyczyniać się do wzmacniania relacji z klientami, dostawcami i innymi interesariuszami, a także do promocji naszych produktów. Ważne jest jednak, aby profesjonalnie nimi zarządzać, aby nie tworzyły sytuacji konfliktu interesów i nie prowadziły do nieprawidłowych lub niemoralnie uczciwych zachowań.

W tym celu ważne jest, aby wszyscy pracownicy byli zgodni co do znaczenia właściwego zarządzania podarunkami, jako konkretnego przełożenia kultury korporacyjnej opartej na uczciwości i profesjonalizmie.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel dużego zaangażowania w zapewnienie moralnie uczciwego środowiska pracy. Przekłada się to na przyjęcie procedur i instrukcji, które są zawsze aktualne w tym zakresie, zapewnienie treści szkoleniowych mających na celu zwiększenie świadomości na temat prawidłowych zachowań, które należy przyjąć, a także okresowy ich monitoring. Aby uzyskać więcej informacji lub wątpliwości, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- Regulamin postępowania z prezentami otrzymywanymi i ofiarowywanymi przez pracowników Grupy Sofidel dostępny w intranecie firmy

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Przestrzegaj zasad firmy dotyczących przyjmowania prezentów i upominków
- Przejrzystego informowania o wszelkich otrzymanych prezentach
- Odmawiania przyjmowania prezentów, które mogą wpłynąć na bezstronność lub spowodować konflikt interesów (przyjmowanie tylko podarunków o umiarkowanej wartości)
- Nie proś ani nie przyjmuj prezentów i gratyfikacji, które mogłyby zostać zinterpretowane jako próba uzyskania faworyzowania
- Doceniaj gesty wdzięczności, zachowując jednocześnie uczciwość zawodową
- Przyjmując odznaczenia o wysokiej wartości symbolicznej i moralnej, związane ze stażem pracy lub innymi zasługami zawodowymi, zobowiązujesz się nie przekazywać ich osobom trzecim





W społeczeństwie

Poszanowanie praw człowieka

Sofidel przywiązuje dużą wagę do ochrony praw człowieka każdej istoty ludzkiej i uznaje swoją odpowiedzialność za przyczynienie się do ich ochrony i poszanowania, zarówno w ramach własnej organizacji, jak i w całym łańcuchu wartości: dostawców, klientów, jak i społeczności lokalnych. Sofidel szanuje i przyjmuje międzynarodowe standardy i konwencje dotyczące praw człowieka.

Wizja ta jest integralną częścią kultury i strategii firmy Sofidel oraz jej sposobu prowadzenia działalności. W rzeczywistości działamy z pełnym poszanowaniem praw człowieka, nie tolerując żadnej formy dyskryminacji, nielegalnej, przymusowej pracy dzieci, handlu ludźmi ani form współczesnego niewolnictwa w całym łańcuchu wartości.

Zdrowa i zorientowana na przyszłość firma charakteryzuje się nie tylko zdolnością do generowania zysków, ale także zobowiązaniem do poszanowania praw człowieka we wszystkich swoich działaniach i relacjach biznesowych. Zaangażowanie to wymaga aktywnego udziału wszystkich pracowników, poprzez codzienne zachowania i praktyki, które promują poszanowanie tych praw na każdym etapie i w każdym czasie pracy.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać, że Sofidel będzie promować i zachęcać do ochrony praw człowieka zarówno w relacjach wewnętrznych jak i w zewnętrznych, z pełnym poszanowaniem ludzi i społeczności, w których działa. Przekłada się to z jednej strony na zobowiązanie do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, szanującego indywidualność i wolnego od dyskryminacji, jak również na udział Sofidel w inicjatywach mających na celu promowanie poszanowania tych praw.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub odwiedź stronę internetową.

SPOSTRZEŻENIA

- Polityka praw człowieka – dostępna na stronie internetowej

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zarówno w wewnętrznych, jak i zewnętrznych interakcjach firmy, szanuj uznane na całym świecie prawa człowieka, opierając swoje relacje na godności i szacunku każdej osoby
- Znajomości i przestrzegania krajowych oraz międzynarodowych przepisów dotyczących praw człowieka
- Niezwłocznego zgłaszania przypadków łamania praw człowieka
- Podnoszenia świadomości i wspierania inicjatyw korporacyjnych mających na celu promowanie praw człowieka zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy
- Aktywnego uczestnictwa w programach szkoleniowych na ten temat
- Pomocy w zapewnieniu środowiska pracy, w którym szanuje się prawa człowieka każdej osoby



Ochrona środowiska

Przyroda i szacunek dla życia na Ziemi leżą u podstaw naszej polityki rozwoju. Mając to na uwadze, działamy we wszystkich krajach zgodnie z międzynarodowymi standardami, ustawami, regulacjami i krajowymi politykami dotyczącymi ochrony środowiska, zobowiązując się do zmniejszania wpływu naszej działalności na środowisko i promowania prawdziwie zrównoważonego rozwoju.

To zaangażowanie przekłada się na podejście do produkcji bibuły inspirowane *”ekologiczną konwersją”*. Nasz model produkcji ma na celu ułatwienie przejścia na gospodarkę o niskim wpływie na emisję dwutlenku węgla i zmniejszonym zużyciu kapitału naturalnego.

Cel, do którego dążymy poprzez odpowiedzialne pozyskiwanie surowców leśnych, rozsądne korzystanie z zasobów wodnych, coraz większe wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, aż po rozwój nowych produktów i usług. Pracujemy nad zwiększeniem efektywności energetycznej naszych zakładów produkcyjnych, zmniejszeniem ilości odpadów i ograniczeniem stosowania konwencjonalnych tworzyw sztucznych w opakowaniach naszych produktów. Jest to zatem podejście, które kieruje wszystkimi działaniami firmy, na wszystkich stanowiskach i poziomach organizacyjnych.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz liczyć na stałe zaangażowanie firmy Sofidel w ochronę środowiska. Przekłada się to na działania szkoleniowe i uświadamiające, mające na celu rozwijanie, zgodnie z realizowanymi zadaniami, wiedzy i umiejętności w zakresie zagadnień środowiskowych z myślą o podejmowaniu działań zapobiegawczych przeciwko szkodom w środowisku naturalnym oraz ograniczaniu i – w miarę możliwości – eliminowaniu negatywnego wpływu działalności gospodarczej na środowisko. Ponadto, w celu promowania sprawiedliwej i inkluzywnej transformacji energetycznej, Sofidel współpracuje w tym zakresie z głównymi interesariuszami i ważnymi organizacjami non-profit. Bądź na bieżąco z inicjatywami środowiskowymi Grupy, pytając swojego bezpośredniego przełożonego i odwiedzając ze stroną internetową.

SPOSTRZEŻENIA

- Polityka pozyskiwania lasów – dostępna na stronie internetowej

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zawsze zastanawiaj się nad wpływem swoich decyzji biznesowych na środowisko w procesach biznesowych i działaniach zawodowych: wybieraj rozwiązania, które najlepiej chronią środowisko i zasoby naturalne
- Bądź zwolennikiem przyjęcia środków mających na celu zapobieganie wszelkim szkodom w środowisku, a nie za czekaniem na moment naprawy szkód, które już zostały wyrządzone
- Działania zgodnego z krajowymi przepisami i politykami w zakresie ochrony środowiska, a także z wszelkimi szczegółowymi instrukcjami i procedurami przyjętymi przez Sofidel
- Współpracy w zakresie szerzenia świadomości na temat kwestii środowiskowych w firmie



Relacje ze społecznościami

Sofidel czuje się odpowiedzialny za połączenie celów zysku i wzrostu gospodarczego z silnym naciskiem na ludzi, wpływ społeczny i rozwój środowiska lokalnego. Jesteśmy świadomi, że jako integralna część społeczeństwa mamy obowiązek przyczynić się do dobrobytu społeczności, w których działamy i podejmować działania, aby mieć na nie pozytywny wpływ.

Przekłada się to na przykład na zaangażowanie we wspieranie młodych ludzi wchodzących na rynek pracy oraz nawiązanie współpracy z różnymi organizacjami non-profit w celu uświadomienia sobie najpilniejszych wyzwań środowiskowych i społecznych. Ponadto Sofidel znajduje się blisko społeczności, wśród których prowadzi działalność i działa na rzecz ich rozwoju gospodarczego, społecznego i środowiskowego. W tym celu sponsoring, o którym decydują kompetentne zespoły, sprzyja inicjatywom, które dają gwarancje jakości i pozwalają zaangażować dużą liczbę obywateli.

Nasza odpowiedzialność społeczna wyraża się również w odpowiedzialności edukacyjnej poprzez zobowiązanie do pomocy uczniom, nauczycielom, kadrze kierowniczej szkół i nauczycieli akademickich w tworzeniu bardziej innowacyjnej, otwartej i opartej na umiejętnościach edukacji, która może stanowić rzeczywisty czynnik rozwoju.

Wierzymy, że aktywne i oparte na współpracy zaangażowanie każdego z nas jest niezbędne do budowania solidnych i trwałych relacji ze społecznościami lokalnymi, które pozwalają nam wspierać zrównoważony rozwój społeczność, w których działamy, oraz dobrobyt społeczny, w klimacie zaufania i wzajemnej współpracy.

Kiedy wszystkie zaangażowane strony współpracują ze sobą, wpływ pozytywnych działań jest wzmocniony.

SPOSTRZEŻENIA

- Zasady zarządzania darowiznami i sponsoringiem w Grupie Sofidel – dostępne w intranecie firmy

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel dużej uwagi poświęconej potrzebom terytorium. W rzeczywistości wspieramy społeczność, w których działamy, poprzez liczne inicjatywy, które przynoszą konkretne korzyści ludziom i społeczeństwu, a także nawiązujemy współpracę z organizacjami i stronami trzecimi w celu promowania zrównoważonego rozwoju w kontekstach, w których działamy. W związku z tym, spółki Grupy nie sponsorują ani nie łączą się z inicjatywami, które mają cel propagandy politycznej.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym i zapoznaj się ze stroną internetową.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Przestrzegania wewnętrznych procedur i zasad dotyczących sponsoringu i darowizn
- Unikaj wszelkich form korupcji, faworyzowania lub konfliktu interesów, angażując się w uczciwe działania
- Odpowiedzialnego uczestnictwa w wydarzeniach i inicjatywach promowanych lub w które firma Sofidel jest zaangażowana, reprezentując firmę w pozytywny sposób i posiadając szczególne upoważnienie
- Współpracy wypełnionej szacunkiem i profesjonalizmem w interakcjach z przedstawicielami społeczności
- Aktywnego uczestniczenia w inicjatywach organizowanych przez Sofidel we współpracy ze społecznością



Stosunki z administracją publiczną, instytucjami i partiami politycznymi

Sofidel zobowiązuje się do nawiązywania relacji z administracją publiczną, instytucjami publicznymi i organami nadzorczymi w oparciu o zasady przejrzystości i uczciwości, ściśle przestrzegając odpowiednich przepisów.

Mając to na uwadze, Grupa nie wnosi bezpośrednich ani pośrednich wkładów na rzecz partii, ruchów, komitetów i organizacji politycznych ani ich przedstawicieli. Ponadto Sofidel powstrzymuje się również od wszelkich nacisków w tej dziedzinie, bezpośrednich lub pośrednich.

Przejrzystość i uczciwość w relacjach z agencjami płatniczymi, instytucjami publicznymi i organami nadzoru pomagają budować i utrzymywać wzajemne zaufanie. Ma to zasadnicze znaczenie dla budowania silnych i trwałych relacji, które inicjują produktywne i trwałe partnerstwo, jednocześnie zapobiegając i zmniejszając ryzyko praktyk korupcyjnych oraz chroniąc reputację firmy.

Aby przyczynić się do osiągnięcia tego celu, wszyscy pracownicy muszą działać z najwyższą starannością podczas reprezentowania firmy w relacjach z administracją publiczną i instytucjami, opierając swoje zachowanie na kryteriach przejrzystości i uczciwości.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

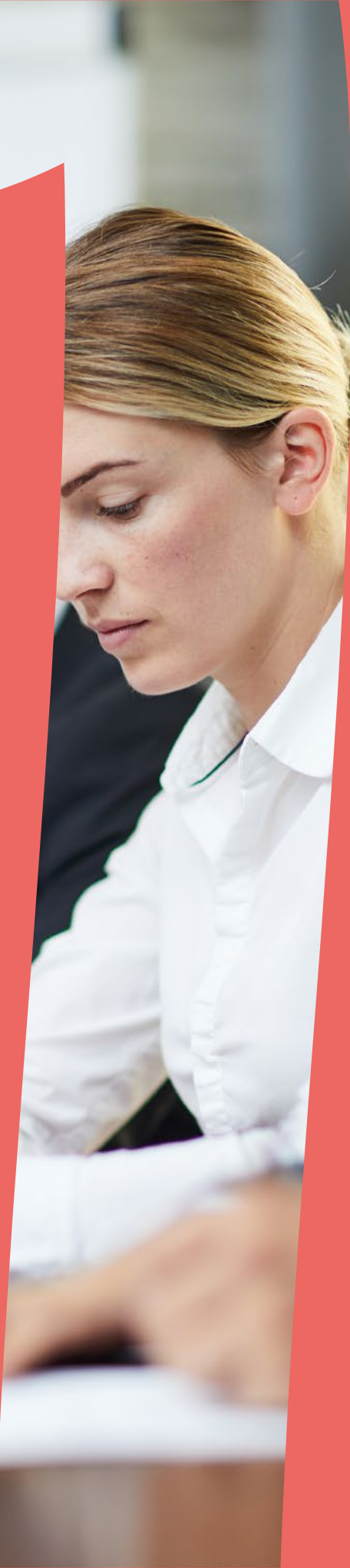
Jako pracownik możesz oczekiwać, że relacje Sofidel z administracją publiczną i instytucjami publicznymi będą przejrzyste i integralne. Obejmuje to przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa, ale także jasne informacje na temat przyjętych procedur wewnętrznych oraz wytyczne dotyczące postępowania, jakie należy przyjąć w stosunkach z tymi Stronami. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

SPOSTRZEŻENIA

- Zarządzanie kontrolami przeprowadzanymi przez osoby trzecie i organy publiczne – dostępne w intranecie firmy
- Relacje z administracją publiczną, organami kontrolnymi i akcjonariuszami – dostępne w intranecie firmy

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Działań opartych na szacunku, uczciwości i profesjonalnych kontaktach z przedstawicielami administracji publicznej i instytucji publicznych oraz przestrzegania obowiązujących przepisów w tym zakresie
- Współpracy podczas wszelkich inspekcji, dochodzeń i kontroli przeprowadzanych przez właściwe organy publiczne, zapewniając kontrolowany dostęp do obiektów oraz dostępność dokumentacji
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami i odpowiedzialnością nie należy pomijać informacji na temat sytuacji ekonomicznej, kapitałowej lub finansowej Spółki, których ujawnienie jest wymagane przepisami prawa
- Nie składaj fałszywych lub nieprawdziwych oświadczeń organom publicznym i nadzorczym
- Nie oferuj, nie przyjmuj ani nie zachęcaj do prezentów, ani innych korzyści dla personelu administracji publicznej lub członków ich rodzin
- Niezwłocznie zgłaszaj do właściwej jednostki wszelkie propozycje przyznania nienależnych świadczeń składane przez urzędników publicznych, funkcjonariuszy służby publicznej lub pracowników administracji publicznej lub wnioski o przyznanie nienależnych świadczeń pieniężnych lub świadczeń
- Unikaj wszelkich form korupcji, faworyzowania lub konfliktu interesów
- Reprezentuj Sofidel w pozytywny, odpowiedzialny sposób i z upoważnieniem firmy, uczestnicząc w wydarzeniach i inicjatywach promowanych przez administrację publiczną i instytucje
- Nie wykorzystuj zasobów firmy do wspierania partii politycznych lub osobistych kampanii politycznych



Walka z korupcją i praniem pieniędzy

Sofidel wierzy, że tylko etycznie odpowiedzialne zachowanie może wspierać trwały sukces firmy, dlatego odrzuca korupcję we wszystkich jej formach, bezpośrednich i pośrednich, zobowiązując się do wprowadzenia zasad i środków mających na celu zapobieganie i unikanie ryzyka korupcji we wszystkich swoich działaniach.

Przepisy antykorupcyjne definiują jako nielegalne: płacenie, oferowanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, pieniędzy lub innych korzyści przez pracowników, firmę i partnerów biznesowych w celu uzyskania i/lub utrzymania lub zapewnienia nieuczciwej przewagi w związku z działalnością gospodarczą. Mając to na uwadze, nie przyjmujemy darowizn, przysług ani towarów jakiegokolwiek rodzaju ani nie wręczamy prezentów, z wyjątkiem prezentów i aktów uprzejmości handlowej o s kromnej wartości. Ponadto przestrzegamy obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy. Pranie pieniędzy odnosi się do każdej operacji mającej na celu ukrycie lub pozorną legitymizację dochodów z nielegalnej działalności. W rzeczywistości bardzo ważne jest, abyśmy unikali jakiegokolwiek zaangażowania, nawet w dobrej wierze, w przestępczą działalność osób trzecich. W związku z tym dokładnie sprawdzamy dostępne informacje o osobach trzecich i partnerach biznesowych.

Wszystko to nie tylko zapewnia zgodność z przepisami prawa i regulacjami, ale także pomaga zapewnić nienaruszone środowisko pracy, które zmniejsza ryzyko oszustw, konfliktów interesów i innych nielegalnych działań, chroniąc w ten sposób interesy firmy i jej interesariuszy, zapewniając wysokie standardy reputacji firmy. Zwalczając korupcję i pranie brudnych pieniędzy, we wszystkich okolicznościach, w każdej formie i na każdy sposób, można zapewnić etycznie odpowiedzialne społeczeństwo.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać odpowiedniej komunikacji i szkoleń na temat przepisów, regulacji i procedur przyjętych przez Sofidel, aby jasno i wyraźnie określić ryzyko i szkody związane z nielegalnym zachowaniem, a także powiązane z nimi zachowania, które należy przyjąć. W szczególności Grupa stosuje mechanizmy kontrolne w działaniach sprzedażowych i zakupowych w celu rozdzielenia zadań i zmniejszenia ryzyka korupcji, promując etyczną i przejrzystą kulturę korporacyjną. Na przykład w tej perspektywie zawsze konieczne jest ocenianie i porównywanie wielu ofert, z nielicznymi wyjątkami dokładnie określonymi. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji i praniu pieniędzy, a także polityk, procedur i instrukcji określonych przez Sofidel w tym zakresie.
- Nie przyjmuj darowizn, przysług ani towarów jakiegokolwiek rodzaju, z wyjątkiem prezentów i aktów uprzejmości handlowej o nieznacznej wartości, zgodnie z wymogami oraz procedurami firmy
- W relacjach z administracją publiczną powstrzymuj się od wszelkich działań – zarówno aktywnych, biernych, jak i wynikających z zaniechania – które mogłyby stanowić choćby próbę korupcji. Utrzymuj dokumentację potwierdzającą powiązania gospodarcze z funkcjonariuszami publicznymi oraz wszelkie otrzymane od nich informacje
- Nie przyjmuj, pod żadnym pozorem, nielegalnych pieniędzy lub korzyści od dostawców i współpracowników
- Nie oferuj niczego, co mogłoby naruszać zasady firmy dotyczące prezentów i upominków
- Zapewnij, w granicach swoich obowiązków, że osoby trzecie i partnerzy biznesowi są zaangażowani w legalną działalność gospodarczą
- Natychmiast powiadom swojego przełożonego i Dział Kadr o wszelkich obietnicach, ofertach lub prośbach o łapówki lub podejrzanych sytuacjach

SPOSTRZEŻENIA

- Polityka antykorupcyjna – dostępna w firmowym intranecie



Komunikacja ze światem zewnętrznym

Komunikowanie się ze światem zewnętrznym oznacza otwartość, uczciwość i konsekwencję w przekazywaniu informacji klientom, partnerom, mediom i ogółowi społeczeństwa, aczkolwiek w granicach obowiązku zachowania poufności.

Jesteśmy bowiem świadomi, że przejrzysta komunikacja korporacyjna ze światem zewnętrznym stanowi podstawowy filar reputacji i sukcesu organizacji. Z tego powodu relacjami z mediami zarządzają wyłącznie odpowiedzialne za nie działy, zgodnie ze strategią komunikacji korporacyjnej.

Celów jest wiele: od budowania zaufania i wiarygodności wśród interesariuszy po wspieranie głębszego zrozumienia naszych produktów i praktyk biznesowych, a tym samym wzmacnianie relacji ze wszystkimi interesariuszami.

Aby osiągnąć te cele, każdy członek organizacji musi być świadomy indywidualnej roli, jaką odgrywa w komunikacji zewnętrznej firmy, aby przyczynić się do komunikacji zewnętrznej, która jest spójna i przejrzysta oraz przynosi korzyści całej organizacji.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać jasnych i aktualnych informacji publicznych. Możesz swobodnie kontaktować się z kompetentnymi urzędami, aby otrzymać konkretne wskazówki dotyczące komunikacji zewnętrznej lub pogłębić swoją wiedzę na temat niektórych kwestii, które są dla Ciebie bliskie.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Aby uczestniczyć w wydarzeniach, komitetach, stowarzyszeniach i spotkaniach, w imieniu i na rzecz spółek Grupy, uzyskaj upoważnienie od swojego przełożonego i uzgadniaj wiadomości i treści z działem komunikacji
- Zrozum swoją indywidualną rolę w komunikacji zewnętrznej firmy. Przyjmij odpowiedzialność za dokładną i przejrzystą komunikację
- Nie wypowiadaj się w imieniu Sofidel w komunikacji osobistej, w tym w mediach społecznościowych, bez odpowiedniego upoważnienia





Na rynku

Uczciwa konkurencja

Dla Sofidel *“uczciwa konkurencja”* oznacza respektowanie zbioru przepisów prawnych, które chronią konkurencję między firmami w celu ochrony gospodarki wolnorynkowej. W tym celu promujemy przestrzeganie przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów oraz nie tolerujemy żadnych praktyk w zмовie z naszymi konkurentami. Mając to na uwadze, zarządzamy również relacjami biznesowymi w sposób przejrzysty i zgodnie z zasadami mającymi na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania rynku.

Oznacza to unikanie porozumień lub porozumień ograniczających konkurencję oraz nadużywanie ewentualnej pozycji dominującej na rynku ze szkodą dla konkurentów.

W tym celu wszyscy członkowie organizacji są wezwani do prowadzenia swojej działalności zgodnie z prawem i regulacjami korporacyjnymi, mającymi na celu zapewnienie pełnej zgodności z zasadą ochrony konkurencji.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel doskonałego przestrzegania przepisów antymonopolowych i zerowej tolerancji dla praktyk w zмовie z konkurencją.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zgodnie ze swoimi obowiązkami i odpowiedzialnością znasz i przestrzegasz przepisów antymonopolowych
- Zabronione jest wymienianie poufnych lub wrażliwych informacji z konkurentami
- Zabrania się omawiania lub zawierania porozumień antykonkurencyjnych, wyraźnych lub dorozumianych, pisemnych lub ustnych z konkurentami
- Zabronione jest wywieranie wpływu na dostawców, partnerów lub klientów w celu zakłócenia wolnej konkurencji
- Zbieraj informacje o konkurencji tylko z publicznie dostępnych źródeł



Konflikty interesów

„Konflikt interesów” to okoliczność, w której interesy, obowiązki, zobowiązania lub działania pracownika lub członka jego rodziny w stosunku do osób trzecich są lub mogą być sprzeczne lub niezgodne z interesami Firmy i/lub obowiązkami lub zobowiązaniami pracownika wobec Spółki w ogóle.

W Sofidel unikamy wszelkich inicjatyw i działań, które wiążą się z konfliktem interesów z Grupą i mogą zakłócać zdolność do podejmowania decyzji z poszanowaniem celów korporacyjnych, narażając na szwank integralność naszych wyborów. Nie jest możliwe zdefiniowanie wszystkich sytuacji lub relacji, które mogą powodować konflikt interesów, dlatego każda sytuacja musi być oceniana indywidualnie.

Przykład konfliktu interesu to:

- posiadanie interesu gospodarczego w spółce, która jest konkurentem, dostawcą, klientem lub partnerem biznesowym Grupy Sofidel;
- Uczestniczenie w organizacjach lub grupach poza firmą, których interesy mogą kolidować lub być niezgodne ze stanowiskiem pracy pracownika.

Wiedza o tym, jak skutecznie rozpoznawać i zarządzać konfliktami interesów jest obowiązkiem każdego z nas, jako kluczowy element utrzymania uczciwości, przejrzystości i zaufania wewnątrz i na zewnątrz firmy.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel dużej uwagi poświęconej zapobieganiu konfliktom interesów i zarządzaniu nimi poprzez określenie konkretnych kryteriów i zabezpieczeń. Na przykład podczas selekcji i rekrutacji personelu, Sofidel zakazuje faworyzowania, nepotyzmu i wszelkich form klientelizmu, w szczególności zakazuje rekruterowi utrzymywania więzi rodzinnych lub przyjaźni z kandydatem. Ponadto menedżerowie nie mogą zajmować stanowisk dyrektorskich ani innych odpowiedzialnych stanowisk w spółkach zewnętrznych, chyba że zostali powołani i zgodnie z wyraźną wolą Grupy. Wreszcie, we wszystkich działaniach sprzedażowych i zakupowych Grupy wdrażane są specjalne mechanizmy kontrolne w celu rozdzielenia zadań w taki sposób, aby zminimalizować ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. W celu uniknięcia konfliktu interesów należy skontaktować się z działem kadr w celu oceny, czy istnieją sytuacje, które można zasadnie uznać za mogące spowodować konflikt interesów.

SPOSTRZEŻENIA

- Regulamin zarządzania konfliktem interesów – pracownicy Grupy Sofidel – dostępny w firmowym intranecie

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Unikania wszelkich inicjatyw lub działań, które mogłyby spowodować konflikt interesów z Grupą i zagrozić zdolności do podejmowania decyzji zgodnych z celami korporacyjnymi
- Informowania o swoim członkostwie w stowarzyszeniach i organizacjach – z poszanowaniem prywatności i prawa do zrzeszania się - których cele lub interesy mogą kolidować z wykonywaniem działalności biurowej
- Ujawniania płatnych relacji – bezpośrednich lub członków rodziny, istniejących lub utrzymywanych w ciągu ostatnich pięciu lat – z osobami, które są zainteresowane działaniami lub podejmują decyzje związane z Twoimi obowiązkami
- Nie wykorzystuj zasobów, czasu ani majątku firmy do celów osobistych lub innych celów zewnętrznych bez pozwolenia
- Natychmiast zgłaszaj sytuacje, nawet potencjalne, konfliktu interesów do działu kadr
- Nie wykorzystuj informacji ani możliwości biznesowych, z którymi masz kontakt w swojej firmie, w celu uzyskania korzyści lub do niewłaściwego i nieautoryzowanego wykorzystania
- Nie przyjmuj prezentów, podróży ani innych korzyści od dostawców, klientów lub konkurencji – jeśli nie są one zgodne z procedurami biznesowymi – które mogłyby wpłynąć na decyzje biznesowe lub stworzyć wrażenie bezprawnego nacisku
- Nie przyjmuj ani nie czerp korzyści, we własnym imieniu, które należą się Spółce, na przykład w związku z zakupem towarów lub usług



Jakość i bezpieczeństwo produktu

Jakość i bezpieczeństwo produktów są częścią kultury korporacyjnej firmy Sofidel i reprezentują system zarządzania i styl Grupy we wszystkich krajach.

Pod pojęciem „*jakości i bezpieczeństwa produktów*” rozumiemy rozwój i produkcję innowacyjnych wyrobów i usług, które spełniają oczekiwania konsumentów oraz partnerów biznesowych, zapewniają stałą jakość, a także spełniają najwyższe standardy bezpieczeństwa w celu ochrony ich zdrowia, jak również specyfikacje techniczne naszych klientów pod względem ilości i jakości. Sofidel zdaje sobie sprawę z rosnącego zainteresowania, jakie konsumenci poświęcają gwarancjom, jakie może zaoferować każdy produkt. Z tego powodu wyposażyliśmy się w systemy zarządzania, które są zgodne z międzynarodowymi standardami w zakresie jakości produktów i ochrony bezpieczeństwa konsumentów.

Jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa produktów i utrzymania zadowolenia klientów, a także do wzmocnienia reputacji firmy i zmniejszenia ryzyka szkód prawnych i finansowych.

Kwestie jakości i bezpieczeństwa dotyczą nie tylko bezpośrednio zaangażowanych funkcji przedsiębiorstwa, ale są odpowiedzialnością nas wszystkich: z tego powodu ważne jest, aby każdy pracownik był zaangażowany w ciągłe doskonalenie procesów w firmie i produktu we współpracy z kompetentnymi urzędami.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać kultury firmy, która od zawsze jest zorientowana na znaczenie jakości i bezpieczeństwa produktów. Są to istotne atuty, które spółki Grupy realizują poprzez stosowanie rygorystycznych procedur, ciągłe szkolenie zasobów, monitorowanie procesów produkcyjnych i dążenie do ciągłego doskonalenia.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Postępowania zgodnego z przepisami i standardami firmy dotyczącymi jakości i bezpieczeństwa produktów
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami ściśle stosuj procedury kontroli jakości na wszystkich etapach wytwarzania i przetwarzania produktu
- Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie problemy z jakością lub bezpieczeństwem produktu
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami prowadź dokładną i szczegółową dokumentację dotyczącą procesów produkcji i kontroli jakości
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami zajmujesz się reklamacjami klientów dotyczącymi jakości i bezpieczeństwa produktów w sposób profesjonalny i terminowy
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami testuj i weryfikuj produkty, aby upewnić się, że spełniają wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa przed wysyłką



Innowacje

Przez *“innowacje”* Sofidel rozumie wprowadzenie nowych sposobów projektowania, produkcji lub sprzedaży towarów, usług. Innowacyjność można zdefiniować jako tworzenie nowych (lub znacznie ulepszonych) produktów (czy to towarów, czy usług), procesów, metod marketingowych lub metod organizacyjnych w praktyce biznesowej, w organizacji pracy, w relacjach z aktorami² zewnętrznymi.

W bardzo dynamicznym środowisku jednym z elementów, dzięki któremu firmy mają największe szanse na sukces, jest innowacyjność. Innowacyjność przekłada się więc na podążanie za zmianami w otoczeniu, za odkryciami naukowymi, oznacza nietracenie z oczu rynku, obserwowanie i proponowanie odpowiedzi, które są coraz bardziej spójne z potrzebami klientów i konsumentów. Stwarza to liczne korzyści, poczynwszy od umocnienia pozycji na rynku, po wyróżnienie się na tle konkurencji, a także zwiększenie zysków firmy i wzrostu gospodarczego.

Innowacja jest mentalnością, zanim stanie się konsekwencją: oznacza nieustanne zadawanie sobie pytania: *“Czy można zrobić to lepiej?”*

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel silnego zaangażowania w tworzenie środowiska, w którym pracownicy czują się bezpiecznie, dzieląc się pomysłami bez obawy o krytykę, zapewniając odpowiednie zasoby i narzędzia, w tym ciągłe szkolenia w celu rozwijania innowacyjnych umiejętności oraz wspólnych projektów za pośrednictwem współdzielonych przestrzeni i narzędzi. Sofidel dba również o to, aby nie naruszać własności intelektualnej innych osób podczas wprowadzania innowacji. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym.

² Definicja opracowana przez OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) w 2005 r. i zawarta w Podręczniku Pomiaru Innowacyjności z Oslo.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Przyjmij pozytywne nastawienie do zmian i bądź ciekawy
- Poszukuj możliwości ulepszeń i innowacji oraz dziel się nimi
- Bądź odporny w pokonywaniu niepowodzeń i przeszkód, jakie może przynieść dążenie do innowacji
- Współpracuj z kolegami z różnych dziedzin i o różnych umiejętnościach, stymulując w ten sposób generowanie innowacyjnych pomysłów
- Rozpoznawaj problemy i potrzeby na rynku lub w firmie, proponując rozwiązania w celu ich eliminowania z postawą zorientowaną na problem
- Analizuj dane i spostrzeżenia w sposób analityczny, aby podejmować świadome decyzje i wspierać innowacyjne pomysły twardymi dowodami
- Stale ucz się i aktualizuj swoje umiejętności, aby być na bieżąco z nowymi trendami i technologiami
- Pracuj z pasją i zaangażowaniem w ciągłe doskonalenie, które może mieć duże znaczenie



Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw

Łańcuch dostaw to ekosystem, w którym Sofidel odnosi się do swoich dostawców w zakresie zakupu towarów lub usług. Dla Grupy kluczowe jest odpowiedzialne zarządzanie procesami zakupowymi, nagradzanie dostawców i produktów, które są w stanie generować korzyści dla środowiska i społeczności. Jesteśmy bowiem świadomi, że w obecnym kontekście globalnym przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w promowaniu zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska i poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu wartości, poprzez odpowiedzialne zarządzanie nimi.

Aby sprostać tym wyzwaniom, w naszym procesie zaopatrzenia przyjęliśmy zestaw zasad zrównoważonego rozwoju, które pozwalają firmie podejmować opłacalne decyzje nie tylko pod względem ekonomicznym, ale także społecznym i środowiskowym, aby wywrzeć szeroki pozytywny wpływ. Odpowiedzialne podejście do zarządzania łańcuchami dostaw nie tylko przyczynia się do globalnego zrównoważonego rozwoju, ale także wzmacnia odporność i reputację firm w dłuższej perspektywie. Celem jest wywieranie pozytywnego wpływu na rzeczywistość, przyczyniając się, również poprzez zakupy, do tworzenia wartości dla Sofidel i jej interesariuszy.

Współpraca z różnymi interesariuszami ma zatem kluczowe znaczenie dla sprostania wyzwaniom gospodarczym, etycznym, społecznym i środowiskowym w całym łańcuchu dostaw, zapewniając, że wszyscy jego uczestnicy współpracują na rzecz wspólnych celów.

SPOSTRZEŻENIA

- Kodeks postępowania dostawców – dostępny na stronie internetowej

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać jasnych informacji na temat polityk i procedur firmy, za pomocą których Sofidel zamierza zapewnić odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw. Obejmuje to zrozumienie Kodeksu postępowania dostawców, przyjętego przez firmę w celu zagwarantowania łańcucha dostaw, który realizuje jej wartości w zakresie zrównoważonego rozwoju – takie jak poszanowanie praw człowieka, prawa pracy, przeciwdziałanie korupcji oraz ochrona środowiska – z nadzieją, że dostawcy również będą się nimi kierować w swoich działaniach biznesowych. Ponadto otrzymasz informacje i szkolenia dotyczące procesów weryfikacji, wyboru i monitorowania dostawców oraz partnerów biznesowych, które są wdrażane przez firmę. Dodatkowo, Sofidel aktywnie współpracuje ze wszystkimi interesariuszami, w tym z dostawcami, lokalnymi społecznościami, organizacjami pozarządowymi oraz klientami, na rzecz promowania odpowiedzialnego łańcucha dostaw. Aby uzyskać więcej informacji na temat inicjatyw realizowanych w tym zakresie, skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub odwiedź stronę internetową.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zgodnie z wykonywanymi obowiązkami, stosuj i przestrzegaj polityk oraz procedur zakupowych firmy
- Proaktywnego uczestnictwa w spotkaniach i inicjatywach mających na celu poprawę praktyk w zakresie zamówień publicznych
- Uczciwego, przejrzystego działania w kontaktach z dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi
- Zgłaszania wszelkich konfliktów interesów lub nieetycznych zachowań, które napotkasz w relacjach z dostawcami i partnerami biznesowymi, takie jak naruszenia praw człowieka i przepisów pracy, czy bezpieczne, uczciwe warunki pracy oraz zakaz pracy dzieci
- Współpraca z dostawcami oraz innymi interesariuszami w celu promowania zrównoważonych i odpowiedzialnych praktyk



Przejrzystość i odpowiedzialność wobec konsumentów

Jednym z głównych celów jakie stawia sobie Sofidel jest zaspokojenie potrzeb swoich konsumentów. Dostawienie produktów i usług oraz zdolność do natychmiastowego reagowania na potrzeby konsumentów są podstawą relacji opartej na zaufaniu, jaką z nimi budujemy.

W tym celu działamy kompetentnie, profesjonalnie, z należytą starannością i przejrzystością, aby zwiększać lojalność i zaufanie naszych interesariuszy.

Przekłada się to na dokładne i wyczerpujące informacje o sprzedawanych przez nas produktach, oparte na obiektywnych, uzasadnionych dowodach oraz informacjach, a także uczciwą, prawdziwą komunikację reklamową mającą na celu umożliwienie podejmowania świadomych decyzji zakupowych.

Wiedza o tym, jak sprostać potrzebom oraz wymaganiom konsumentów – także poprzez dokładne, zgodne z prawdą informacje i komunikaty na temat produktów wprowadzanych do obrotu przez firmę - staje się wspólną odpowiedzialnością, jako kluczowy aspekt tworzenia i utrzymywania relacji opartej na zaufaniu, która jest trwała w czasie.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać, że Sofidel przekaze jasne informacje na temat wdrożonych strategii marketingowych i reklamowych. Zgodnie z wykonanym zadaniem i przypisanymi obowiązkami prowadzone są specjalne szkolenia i działania edukacyjne na ten temat, mające na celu zaspokojenie potrzeb konsumentów i klientów, a także wskazówki dotyczące prawidłowego korzystania z materiałów promocyjnych i reklamowych. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Korzystania tylko z zatwierdzonych oficjalnych materiałów promocyjnych i reklamowych
- Nie wolno nadużywać słownictwa, terminologii ani danych dotyczących produktów wprowadzanych do obrotu przez Sofidel w celu generowania nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji
- Znajomości i przestrzegania przepisów prawa związanych z prawem konsumenckim
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami i odpowiedzialnością: stosowania i przestrzegania wewnętrznych zasad dotyczących promocji i reklamy
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami oraz odpowiedzialnością: przekazuj klientom i konsumentom prawdziwe, przejrzyste i dokładne informacje o produktach wprowadzanych do obrotu przez Sofidel



Sankcje i ograniczenia w handlu

Sofidel działa zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami oraz regulacjami handlowymi obowiązującymi we wszystkich krajach, w których prowadzi produkcję. Może to obejmować przepisy eksportowe, cła i opłaty, przepisy dotyczące ochrony środowiska, przepisy finansowe i inne.

W rzeczywistości firmy wielonarodowe mogą zmagać się z sankcjami z powodu ograniczeń handlowych ze strony władz krajowych i międzynarodowych z różnych powodów, takich jak konflikty polityczne lub obawy o bezpieczeństwo. Środki te mogą mieć wpływ na przywóz lub eksport określonych produktów lub usług. Ponadto przepisy dotyczące ochrony środowiska mogą nakładać ograniczenia w handlu, na przykład poprzez zakaz eksportu produktów szkodliwych dla środowiska lub wytwarzanych w sposób niezrównoważony. Taryfy celne i cła mogą być również uważane za formę ograniczenia handlu, ponieważ zwiększają koszty importu i mogą wpływać na decyzje biznesowe przedsiębiorstw.

Unikanie sankcji i ograniczeń handlowych ma kluczowe znaczenie dla zachowania reputacji i ciągłości działania, utrzymania dostępu do rynków międzynarodowych oraz promowania pozytywnych relacji biznesowych zarówno w kraju, jak i za granicą.

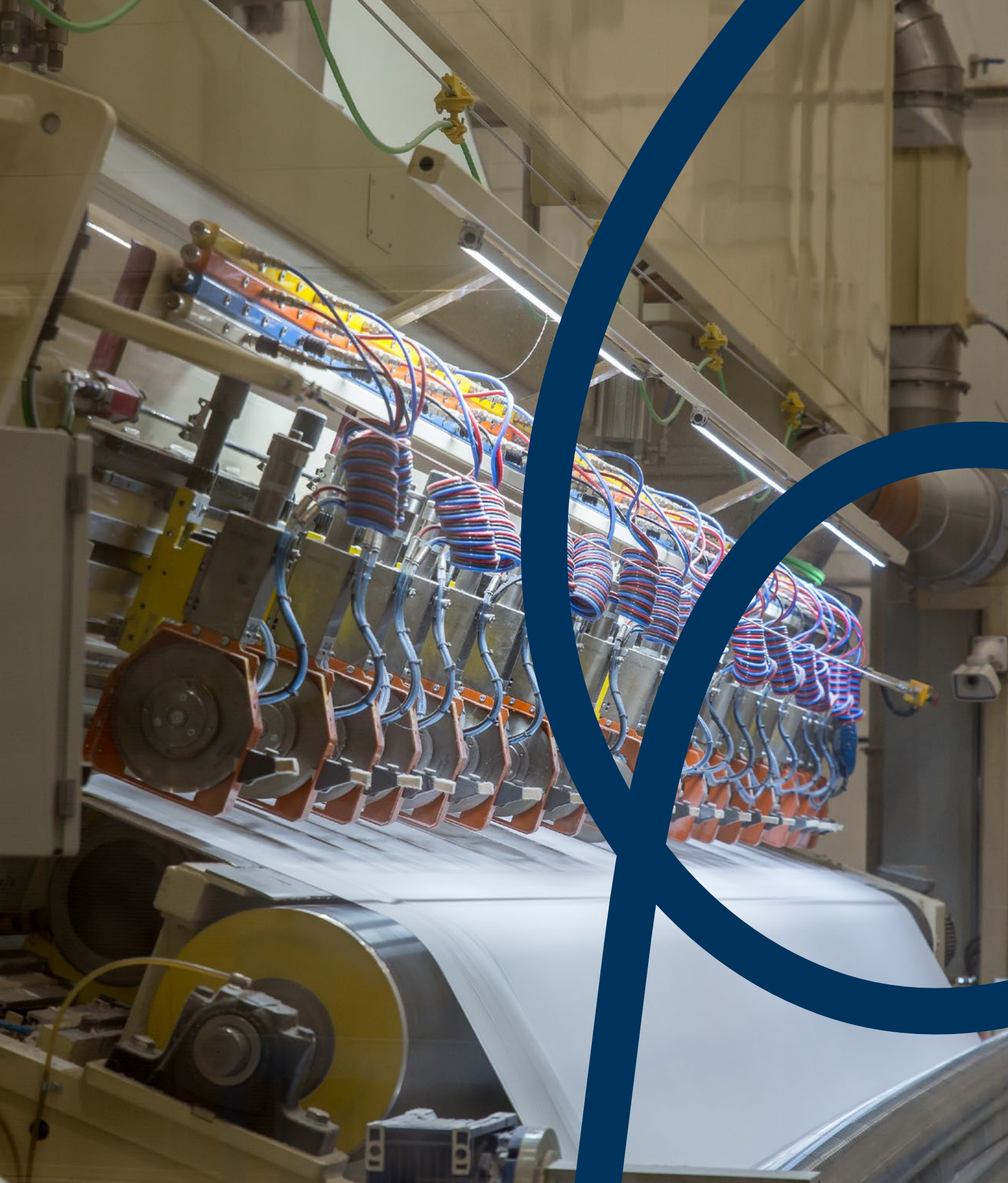
Implikuje to konieczność rozpowszechnienia znaczenia przyjęcia sposobu myślenia o zgodności we wszystkich operacjach biznesowych, co jest niezbędne do zapewnienia, że firma działa na rynku w sposób odpowiedzialny, w pełnej zgodności z odpowiednimi przepisami.

ZOBOWIĄZANIE SOFIDEL WOBEC CIEBIE

Jako pracownik możesz oczekiwać od Sofidel szczególnej dbałości o przestrzeganie obowiązujących przepisów i regulacji handlowych, co może przełożyć się na aktualne powiadomienia o procedurach i systemach przyjętych przez spółkę, a także aktualizacje dotyczące nowych przepisów prawa oraz regulacji handlowych lub sankcji, jak również ograniczeń handlowych, które mogą mieć wpływ na działalność firmy. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się ze swoim bezpośrednim przełożonym.

CZEGO OD CIEBIE OCZEKUJEMY

- Zgodnie z wykonywaną pracą: sprawdź niezbędną dokumentację dotyczącą importowanych i eksportowanych produktów
- Znajomości i przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących sankcji i ograniczeń w handlu oraz kontroli transgranicznych
- Zgodnie ze swoimi obowiązkami współpracuj z organami celnymi i/lub w każdym przypadku z odpowiednimi organami weryfikacyjnymi, podając prawdziwe i dokładne dane
- Wszelkie wątpliwości w tej kwestii zgłaszaj do odpowiedzialnej osoby
- Bierz udział we wszystkich sesjach szkoleniowych na ten temat jeśli tylko masz taką możliwość



Wdrażanie,
promowanie,
przestrzeganie
i aktualizacja
Kodeksu Etyki

Metody wdrażania, rozpowszechniania i zarządzania Kodeksem Etyki

Sofidel jest świadomy, że przestrzeganie Kodeksu Etyki zależy od odpowiedzialności i zaangażowania wszystkich jego odbiorców w jego realizację. Mając to na uwadze, przestrzeganie Kodeksu opiera się na następujących filarach:

- Indywidualna odpowiedzialność każdego adresata Kodeksu za zapoznanie się z nim, zrozumienie zapisanych w nim wartości i kryteriów postępowania oraz ich prawidłowe stosowanie;
- Inicjatywy mające na celu promowanie i rozpowszechnianie Kodeksu oraz ogólnie wspólnej kultury w kwestiach zrównoważonego rozwoju;
- Odpowiedzialność kadry kierowniczej za komunikowanie i rozpowszechnianie Kodeksu Etyki w swoich zespołach, zachęcanie pracowników do zwracania uwagi na wszelkie zachowania sprzeczne z zasadami w nim zawartymi;
- W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do postępowania, które należy przyjąć, pracownicy Sofidel są zobowiązani do skontaktowania się ze swoim przełożonym lub działem HR;
- Dział HR jest odpowiedzialny za prawidłowe stosowanie zasad i reguł określonych w Kodeksie Etyki. W tym celu udzieli wszelkiej niezbędnej pomocy i przeanalizuje wszystkie raporty i sugestie w celu jego ulepszenia;
- Zarządzanie zgłoszeniami potencjalnych naruszeń Kodeksu Etyki za pośrednictwem odpowiednich kanałów, jak wskazano w paragrafie “Zgłaszanie naruszeń”.

PROMOCJA I UPOWSZECHNIANIE

Sofidel jest zaangażowany w promowanie i gwarantowanie znajomości tego Kodeksu, realizując liczne inicjatywy informacyjne i upowszechniające. Po pierwsze, w celu udostępnienia dokumentu wszystkim pracownikom, z uwzględnieniem wszelkich barier językowych, Kodeks Etyki wraz z jego aktualizacjami jest tłumaczony na wszystkie języki krajów, w których działa Grupa i jest dostarczany pracownikom wraz z notatką wyjaśniającą jego treść i cele.

Ten sposób komunikacji ma tę wartość, że wpisuje Kodeks Etyki do Rejestru Przedsiębiorców zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Ponadto, w celu zapewnienia znajomości Kodeksu Etyki i ułatwienia jego stosowania przez wszystkich pracowników, Grupa organizuje liczne inicjatywy szkoleniowe. Ponadto Kodeks Etyki jest publikowany na stronie internetowej firmy z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych interesariuszy zewnętrznych.

Zaangażowanie Sofidel w promowanie i przestrzeganie Kodeksu Etyki jest raportowane i komunikowane w ramach informacji na temat zrównoważonego rozwoju publikowanych przez Grupę.

Zgłaszanie naruszeń

Wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu muszą być zgłaszane niezwłocznie, nawet anonimowo, za pośrednictwem odpowiedniej platformy, do której można uzyskać dostęp w sekcji Ład korporacyjny (Governance) na stronie internetowej firmy www.sofidel.com bezpośrednio z poniższego linku sofidelgroup.integrityline.com. Alternatywnie istnieje możliwość bezpośredniego lub zdalnego spotkania na wniosek sygnalisty.

W przypadku Sofidel zgłoszenie jest zarządzane przez **Komitet ds. Zgłaszania Nieprawidłowości**, w skład którego wchodzi Dyrektor ds. Zarządzania Ryzykiem i Zgodności, Kierownik ds. Audytu Wewnętrznego oraz Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich, Organizacji i Bezpieczeństwa, a w przypadku spółek zależnych – **Koordynator ds. Zgłaszania Nieprawidłowości**, zazwyczaj identyfikowany jako członek lokalnej funkcji HR. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów z operatorem zgłaszającym nieprawidłowości udostępniane są alternatywne kanały.

W analizę zgłoszenia jeżeli zostanie to uznane za bardziej skuteczne lub konieczne do celów dochodzenia, mogą ewentualnie być włączone właściwe funkcje przedsiębiorstwa, organy kontrolne lub zewnętrzni konsultanci/ specjaliści.

Wszystkie strony zaangażowane w zarządzanie zgłoszeniem są zobowiązane do zagwarantowania poufności strony zgłaszającej i innych zaangażowanych stron oraz poufności przekazywanych im informacji.

Sygnalista nie może obawiać się reperkusji w przypadku zgłoszenia naruszeń Kodeksu Etyki.

Sofidel zachęca do przejrzystości i wspiera tych, którzy zgłaszają naruszenia lub zgłaszają prawdziwe obawy, nawet jeśli okazują się one błędne. Nikt nie zostanie zwolniony ani nie zostanie poddany postępowaniu dyscyplinarnemu, groźbom lub innemu niekorzystnemu traktowaniu za zgłoszenie naruszenia. Pracownicy Grupy nie mogą grozić ani podejmować działań odwetowych wobec osób zgłaszających naruszenia Kodeksu. Każdy, kto zachowuje się w ten sposób, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu.

Aby uzyskać więcej informacji, należy zapoznać się z Polityką Grupy i lokalnymi procedurami opublikowanymi na stronie internetowej firmy.



System dyscyplinarny

Przestrzeganie wartości i zasad postępowania zapisanych w Kodeksie Etyki jest uważane za fundamentalną część zobowiązań umownych podejmowanych przez pracowników wobec Sofidel.

W przypadku stwierdzenia naruszeń niniejszego Kodeksu, Sofidel zastrzega sobie prawo do zastosowania środków dyscyplinarnych, zróżnicowanych w zależności od wagi i w granicach obowiązujących ram regulacyjnych i obowiązujących postanowień umownych.

Zatwierdzenie i aktualizacja Kodeksu Etyki

Kodeks Etyki jest zatwierdzany przez Zarząd Grupy, z zastrzeżeniem zaopiniowania Komitetu ds. Kontroli, Ryzyka i Zrównoważonego Rozwoju, który zatwierdza również kolejne aktualizacje, w celu dostosowania go do ewolucji kultury zewnętrznej i wewnętrznej, a także do regulacji istotnych dla samego Kodeksu Etyki.

Niniejsza wersja Kodeksu została zatwierdzona w dniu 07.03.2025 r. i zastępuje wszystkie poprzednie wydania.



Aby zapewnić maksymalne rozpowszechnienie i promocję, Kodeks Etyczny jest zbudowany w oparciu o logikę inkluzywną, przy użyciu odstępów między wierszami, czcionek, kolorów, które pozwalają każdemu cieszyć się treścią na tym samym poziomie jakości, zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi sporządzania dokumentów Grupy, które przyjmują za odniesienie wymagania określone w tzw. Ustawie Stanca (ustawa nr 4 z dnia 9 stycznia 2004 r.).

