

# KO DEKS

postępowania



THE  
BAHLEN  
FAMILY

# SPIIS TREŚCI

**6 Co nas definiuje?**

**8 Nasza odpowiedzialność  
biznesowa i korporacyjna**

**10 Konflikt interesów**

**12 Uczciwa konkurencja  
i prawo antymonopolowe**

**14 Korupcja  
i łapówkarstwo**

**16 Upominki  
i zaproszenia**

**18 Jakość produktu  
i bezpieczeństwo konsumenta**

**20 Społeczna odpowiedzialność  
biznesu, zdrowie i środowisko**

**22 Ochrona tajemnic biznesowych, idei  
i własności intelektualnej**

**24 Ochrona danych  
osobowych**

**26 Wzajemny szacunek  
i bezpieczeństwo w pracy**

**28 Poprawna księgowość**

**30 System zgłaszania  
nieprawidłowości i osoby  
do kontaktu**

# WSTĘP

## Szanowni Pracownicy!

Jesteśmy dumni ze wszystkiego, co zostało stworzone przez założyciela naszej firmy, Hermanna Bahlsena, i kolejne generacje jej pracowników. Postrzegamy siebie jako ludzi, którzy tworzą dobre rzeczy dla innych, zgodnie z maksymą: „Creating and Crafting Good since 1889”. Właśnie to motto charakteryzowało (i nadal charakteryzuje) „Rodzinę Bahlsen”. Nasza postawa, czyli „Findig im Finden” (co można w przybliżeniu przetłumaczyć, jako „bycie zaradnym i pomysłowym w odkrywaniu czegoś nowego”) oraz wyznawane przez nas wartości: Odwaga, Ciekawość i Wsparcie były i nadal są kluczowymi czynnikami na drodze do osiągnięcia sukcesu.

Dobrze pojęta przedsiębiorczość to działanie w sposób odpowiedzialny. Aktywnie promujemy ciekawość, która pozwala odkrywać potencjał tam, gdzie nie szukaliby go inni. Jednocześnie bezwzględnie działamy w granicach stanowiących przez prawo i ustawodawstwo. Mamy w sobie odwagę, aby osiągać cele, podążając ścieżkami, które nie są oczywiste. Podejmujemy właściwe decyzje i bierzemy odpowiedzialność za nasze działania, nawet jeżeli nikt nas nie kontroluje. Wspieramy się wzajemnie i działamy wspólnie. Bronimy wartości, którymi wszyscy kierujemy się w naszych działaniach. Wszystko to stanowi o naszej prawości i uczciwości. I jest to coś, co potwierdzamy nie tylko sposobem prowadzenia biznesu, ale także zachowaniem każdego z nas.

Nasza postawa wpisuje się w nasz Manifest, który opisuje to, czym charakteryzujemy się jako „Rodzina Bahlsen”. Reputacji trzeba dowodzić każdego dnia od nowa poprzez odpowiedzialne i zgodne z prawem działania. Panuje między nami obustronne zaufanie, a zaufanie, którym obdarzają nas klienci, konsumenci, dostawcy, partnerzy biznesowi, konkurenci i opinia publiczna postrzegamy w kategoriach zaszczytu. I jest to dla nas nieoceniona wartość.

Dobrą reputację można zaprzepaścić w mgnieniu oka z powodu nawet jednostkowych przypadków naruszenia zasad. Dlatego stawiamy sobie wysokie wymagania — zarówno całej firmie, jak i nam samym, ponoszącym pełną odpowiedzialność pracownikom. Każdy z nas — z osobna i wspólnie — ponosi odpowiedzialność za firmę Bahlsen.

Każdy z nas — z osobna i wspólnie — jest odpowiedzialny za swoje przykładowe zachowanie i stosowanie się do przepisów prawa. To nieodłączna część kultury naszej firmy.

Jesteśmy świadomi, że w kontekście świata biznesu, który podlega postępującej internacjonalizacji i cyfryzacji, jak również jest regulowany przez ogromną liczbę coraz bardziej skomplikowanych przepisów prawa, ryzyko nieopatrznych działań jest nieodłączne i nieustannie wzrasta.

Z tych przyczyn stworzyliśmy poniższy Kodeks Postępowania, który ma zastosowanie we wszystkich oddziałach, które są częścią Grupy Bahlsen. Jednym z zasadniczych priorytetów jest dla nas także to, aby każdy partner biznesowy odpowiednio wprowadzał w życie nasz Kodeks Postępowania, bądź co najmniej działał według własnego kodeksu postępowania, stworzonego na podstawie podobnych wartości.

Celem Kodeksu Postępowania jest pomoc każdemu z nas w rozpoznawaniu ryzyka prawnego i zabezpieczaniu nas przed niebezpieczeństwem złamania prawa. Prosimy, aby każdy dokładnie zapoznał się z poniższym Kodeksem Postępowania. Wierzimy, że stanie się on istotnym punktem odniesienia dla wszystkich naszych działań.

Dziękujemy Wam za nieoceniony i nieodzowny wkład w sukces „Rodziny Bahlsen”.





*Werner M. Bahlsen*

**Werner M. Bahlsen**  
Prezes Rady Nadzorczej

## Zarząd



Phil Rumbol *Phil Rumbol*



Scott Brankin *Scott Brankin*



Jörg Hönemann *Jörg Hönemann*

CO  
nas definiuje?

# CIEKAWOŚĆ

Mamy otwarte umysły oraz odpowiednie nastawienie, by sprostać wymagającym wyzwaniom. Nasz wkład i pomysły skutecznie pomagają nam w osiągnięciu wspólnych celów.

# ODWAGA

Nieustannie rozwijamy nasze możliwości, zachęcamy się do działania i wspieramy się wzajemnie w rozwoju naszego pełnego potencjału. Aktywnie uczestniczymy w promowaniu rozwoju naszej firmy i drogi, którą podążamy ku wyzwaniom jakie niesie przyszłość. Bierzemy za to wszystko odpowiedzialność.

Wydajemy klarowne i wiążące oświadczenia oraz podejmujemy decyzje, które komunikujemy w przejrzysty sposób. Nie zmieniamy naszych ustaleń ani decyzji i tego samego oczekujemy od innych.

# WSPARCIE

Nasza współpraca jest oparta na wzajemnym wsparciu, a tolerancja jest wyznacznikiem dla — charakteryzujących się wzajemnym szacunkiem — kontaktów między nami i sposobów rozwiązywania problemów. Nasze postępowanie jest oparte na uczciwości, zaufaniu i szacunku.



# NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESOWA I KORPORACYJNA



Sukces naszej firmy bezwzględnie zależy od tego, jak zachowujemy się jako dyrektorzy, menedżerowie i pracownicy. Jesteśmy świadomi, że możemy się rozwijać tylko, gdy będziemy działać wspólnie. Będziemy w stanie podjąć się przyszłej, wybranej przez nas roli na arenie krajowej i międzynarodowej tylko wtedy, gdy będziemy stosowali się do określonych zasad.

Tylko wspólnie możemy realizować społeczną i korporacyjną odpowiedzialność naszego biznesu. Nasza wspólna odpowiedzialność jest oparta przede wszystkim na stosowaniu się do przepisów prawa, regulacji i wewnętrznych wytycznych. W związku z tym odpowiedzialnością nas wszystkich jest tworzenie środowiska pracy, które cechuje zachowanie zgodne z prawem, i w którym wszyscy razem i każdy z osobna może rozwijać swój potencjał.

Dotyczy to wszystkich pracowników (i ich zachowań), w każdym oddziale Grupy. Wymogiem, któremu musimy sprostać, jest także systematyczne dopełnianie nie tylko postanowień tego Kodeksu Postępowania, ale także obowiązujących na szczeblach lokalnych przepisów prawa.

**Każdy pracownik jest świadomy swojej osobistej odpowiedzialności za przestrzeganie określonych norm i każdy pracownik, bez wyjątku, wypełnia to zobowiązanie.**

W razie wątpliwości zawsze istnieje możliwość konsultacji z bezpośrednim przełożonym i zwrócenia się o poradę.



# KONFLIKT INTERESÓW

Jest rzeczą oczywistą, że nasi pracownicy mają swoje życie osobiste i związane z nim działania. Niemniej jednak sprawy osobiste i działania muszą być zgodne z przepisami prawa i zasadami firmowymi, by unikać jakichkolwiek konfliktów interesów na poziomie osobistym i w kwestiach finansowych.

Nasze decyzje są bezstronne, obiektywne i przejrzyste. Sam w sobie konflikt interesów nie stanowi naruszenia jakichkolwiek zasad. Niemniej jednak wiemy, jak możemy mu zaradzić i co musimy zrobić, by go rozwiązać. Nie mogą mieć miejsca sytuacje, w których zachodzi podejrzenie, iż decyzje podejmowane w imieniu firmy są warunkowane osobistym interesem — naszym lub stron trzecich oraz że takie decyzje mogą być sprzeczne z interesem firmy.

Aby uniknąć konfliktu interesów lub nawet pojawienia się podejrzenia takiego konfliktu, musimy unikać udziału w postępowaniach wyboru potencjalnych partnerów biznesowych, jeśli tacy partnerzy zatrudniają osoby, które mają lub miały bliskie relacje osobiste z naszymi pracownikami. Ponadto nie możemy ponosić personalnej odpowiedzialności za kogokolwiek, kto ma lub miał jakiegokolwiek osobiste związki z naszymi pracownikami.

Obowiązek zgłaszania wszelkich takich konfliktów interesów dotyczy każdego, kto dysponuje znaczącymi finansowymi udziałami w firmach, które stanowią konkurencję dla firmy Bahlsen lub są jej obecnymi lub przyszłymi partnerami biznesowymi.

Poza działalnością w firmie Bahlsen, żaden pracownik nie powinien podejmować jakichkolwiek działań ani dodatkowego zatrudnienia, które mogłyby stworzyć podłoże do konfliktu interesów (lub nawet pozory jakiegokolwiek konfliktu) z obowiązkami świadczonymi na rzecz firmy Bahlsen. Na przykład: jakakolwiek forma zatrudnienia w firmach klientów lub dostawców. Z zasady problemem nie stanowią: uczestnictwo w działaniach i pracach organizacji charytatywnych, udział w pracach o charakterze wolontaryjnym i praca na rzecz małych biznesów, w tym małych rodzinnych firm. W razie jakichkolwiek wątpliwości pomocą zawsze służy bezpośredni przełożony lub dyrektor ds. zgodności z przepisami (compliance), który oceni, czy istnieje jakikolwiek konflikt interesów, a jeżeli tak — jakie kroki należy podjąć.





Uczciwa

# KONKUR RENCJA

i prawo antymonopolowe



Mamy świadomość, że działamy w trudnym środowisku rynkowym, gdzie konkurencja jest wyjątkowo wymagająca. Zasady prawa rządzące konkurencją i przeciwdziałające tworzeniu monopolu są niejednokrotnie skomplikowane. Niemniej jednak kluczowym wymogiem jest bezwzględne przestrzeganie tych zasad. W przeciwnym razie ryzykujemy koniecznością zapłaty wysokich kar, które mogą sięgać nawet 10% wartości rocznych obrotów firmy Bahlsen, a zaangażowani w nielegalny proceder pracownicy mogą zostać skazani na kary pozbawienia wolności.

Tym bardziej istotnym dla nas jest to, aby wiedzieć dokładnie, jak postępować i zachowywać się właściwie w otoczeniu naszej konkurencji. W przypadkach budzących wątpliwość, kontaktujemy się z działem prawnym.

#### **W związku z tym stosujemy się do następujących zasad:**

- Nie wchodzimy w jakiegokolwiek formalne ani nieformalne porozumienia z konkurencyjnymi firmami, które ograniczałyby handel lub wyłączałyby innych graczy z rynku.
- Jesteśmy świadomi, że porozumienia, których celem jest stworzenie warunków do unikania konkurencji lub inna forma koordynacji działań między konkurencyjnymi firmami, która mogłaby prowadzić do ograniczenia uczciwej konkurencji, są zabronione.
- Nie bierzemy udziału w zмовach cenowych z konkurencyjnymi firmami.
- Nie przekazujemy żadnych poufnych informacji handlowych firmom konkurencyjnym. Takie informacje obejmują: cenniki, części składowe cenników, dane o stratach, rabatach, szczegóły kampanii marketingowych lub warunki umów podpisywanych z dostawcami i klientami.
- Nie wchodzimy w jakiegokolwiek porozumienia z firmami konkurencyjnymi odnośnie dostaw dla określonych klientów lub podziału rynków.

Mamy świadomość, że wszelkie takie porozumienia są nielegalne, bez względu na to, czy ich charakter jest formalny, zostały podjęte na piśmie, ustnie lub nawet w formie niezobowiązującej.

W przypadku uczestnictwa w wydarzeniach, targach i spotkaniach organizowanych przez stowarzyszenia lub inne organizacje biznesowe, nawet jeżeli nie towarzyszą im prezentacje naszej firmy, nadal zachodzi wysokie ryzyko niezamierzonego i nieumyślnego naruszenia przepisów antymonopolowych.

Dlatego musimy zachowywać szczególną ostrożność. Oznacza to powstrzymywanie się od udziału we wszelkich wydarzeniach i spotkaniach (lub ich natychmiastowe opuszczanie), których przebieg zaczyna odbiegać od założonego planu. Jeżeli w naszej obecności dyskusja zaczyna naruszać zasady uczciwej konkurencji, należy możliwie jak najszybciej zasygnalizować w jasny sposób sprzeciw wobec takich postaw i dopilnować, aby protest został odnotowany w protokole spotkania.

W ten sposób jednoznacznie pokazujemy firmom konkurencyjnym, jakie są nasze wartości i przekazujemy jasny sygnał, że nie tolerujemy nieakceptowalnych działań w odniesieniu do zasad konkurencji.

Zgodnie z przepisami prawa antymonopolowego oficjalnie akceptowane jest wyłącznie wchodzenie w dyskusje o faktach czysto historycznych, danych ogólnie znanych lub łatwo dostępnych; ogólnych wydarzeniach gospodarczych, w tym dotyczących konkretnych branż — pod warunkiem, że są one publicznie znane i istotne z punktu widzenia konkurencji oraz są dostępne w formie anonimowej lub zagregowanej.

Wszelkie inne formy informacji i powiązana z nimi ich wymiana mogą być niedopuszczalne z punktu widzenia przepisów prawa antymonopolowego. Aby definiować i unikać sytuacji, które miałyby charakter krytyczny lub problematyczny zgodnie z przepisami prawa antymonopolowego, musimy koniecznie stosować się — pod każdym względem — do zapisów wytycznych prawa antymonopolowego.

W razie jakichkolwiek incydentów, pytań lub wątpliwości, niezwłocznie kontaktujemy się i konsultujemy z naszym działem prawnym lub z dyrektorem ds. zgodności z przepisami (compliance)

**Dystansujemy się, w sposób jasny i bezwzględny, od jakiejkolwiek formy nielegalnej ingerencji w zasady uczciwej konkurencji. Zarówno nasi konkurenci, jak i nasi klienci muszą mieć pewność, iż mogą polegać na naszym uczciwym postępowaniu.**

Kiedy mówimy „korupcja”, mamy na myśli wykorzystywanie i nadużywanie władzy i pozycji celem zapewnienia dla siebie osobistej i komercyjnej przewagi. Z kolei „łapówkarstwo” to sposoby oddziaływania na inne podmioty poprzez przekazywanie im korzyści finansowych, drogocennych prezentów lub zaproszeń, celem uzyskania wpływu na ich działania, czego rezultatem ma być uzyskanie dla siebie osobistej lub komercyjnej przewagi i/lub osłabienie pozycji innych stron.

Sprzeciwiamy się wszelkim formom korupcji i łapówkarstwa, ponieważ wierzymy, iż jakość naszych produktów i naszych usług gwarantują nasz sukces na konkurencyjnym rynku. Nasi partnerzy biznesowi są świadomi naszej postawy w odniesieniu do korupcji i łapówkarstwa. Nasi partnerzy wiedzą o tym, że nie oferujemy, nie obiecujemy i nie akceptujemy wręczania korzyści finansowych ani drogocennych prezentów celem pozyskiwania dla siebie nielegalnej przewagi komercyjnej. Nie akceptujemy nawet wywoływania choćby najmniejszego wrażenia, iż nasi partnerzy biznesowi, klienci lub jakiegokolwiek podmioty zewnętrzne mogłyby nielegalnie wpływać na nasze działania.

Nie akceptujemy, ani nie oferujemy jakichkolwiek korzyści finansowych — od tej zasady nie ma żadnych odstępstw. Odrzucamy wszelkie zachęty lub nawet insynuacje, iż powinniśmy wręczyć korzyści finansowe; wszystkie takie zdarzenia będziemy raportowali do naszego dyrektora ds. zgodności z przepisami (compliance). Oczywiście jest fakt, iż nie będziemy wręczali jakichkolwiek korzyści finansowych — zarówno osobiście, jak i przez podmioty trzecie.

Nasze działania i decyzje, które podejmujemy są przejrzyste, oparte na zasadach szacunku i wolne od wszelkich niestosownych wpływów.

Bez względu na to, gdzie jesteśmy obecni i w jakim otoczeniu kulturowym prowadzimy działalność, informujemy naszych partnerów biznesowych, że ściśle stosujemy się do przepisów obowiązującego prawa dotyczącego zwalczania korupcji i łapówkarstwa, naszych wewnętrznych wytycznych oraz iż oczekujemy od naszych partnerów biznesowych prezentowania podobnej postawy. Nie staramy się usprawiedliwiać niestosownych nadużyć faktem, iż inni łamią zasady i przepisy bez uwzględnienia właściwych praktyk. Ponosimy odpowiedzialność i zobowiązujemy się do dochowywania zgodności z przepisami prawa i jesteśmy przekonani, że to nasza postawa jest tą właściwą.

To sprawia, że pracujemy nie tylko na szacunek i wiarygodność wśród naszych partnerów biznesowych, ale także budujemy naszą pozycję na fundamencie zaufania, którym obdarzają nas wszystkie podmioty wchodzące w interakcje z firmą Bahlsen — teraz i w przyszłości.

W razie jakichkolwiek wątpliwości, zawsze istnieje możliwość konsultacji z bezpośrednim przełożonym lub dyrektorem ds. zgodności z przepisami (compliance). Wszelkie podejrzenia zdarzeń łapówkarskich i korupcyjnych zgłaszamy niezwłocznie dyrektorowi ds. zgodności z przepisami (compliance).



# KO RUP CJA

i łapówkarstwo



# Upominki i ZAPPRO SZE NIA

W biznesie — przyjmowanie lub wręczanie upominków, zaproszeń na biznesowe spotkania w restauracji lub innych korzyści nie jest z zasady zabronione i jest dość powszechne w relacjach biznesowych. Niemniej jednak ich charakter musi być wyważony i nie mogą one naruszać przepisów prawa ani wewnętrznych zasad.

## **Zgodnie z powyższym, upominki i zaproszenia zwykle nie będą stanowiły problemu, jeżeli:**

- są wręczane zgodnie z prawem, mają uzasadniony cel biznesowy i mogą zostać przejrzyście umotywowane w określonych okolicznościach;
- nie zachodzi jakiegokolwiek osobiste powiązanie, tj. zaproszenie nie jest wręczane partnerom życiowym ani członkom rodziny, a upominki i zaproszenia nie są przesyłane na prywatne adresy;
- sytuacje te nie są powiązane z oczekiwaniami o charakterze „coś za coś” ani nie mają na celu wywarcia wpływu na nasze decyzje;
- ich wartość nie wykracza poza ramy standardowych zasad prowadzenia działalności biznesowej;
- są uznawane za zgodne z prawem i dopuszczalne w kraju, w którym są przyjmowane lub wręczane;
- są ujawniane bezpośredniemu przełożonemu i rzeczeni przełożeni są o nich informowani.

W międzynarodowym środowisku, w którym działamy należy pamiętać, by uwzględniać oczekiwania kulturowe i lokalne tradycje. W związku z powyższym, jako obraźliwy może zostać odczytany fakt niewręczenia upominku lub odwrotnie — fakt odmowy jego przyjęcia. W rozsądnym zakresie możemy przyjmować i/lub oferować upominki i zaproszenia celem uniknięcia sytuacji, w której nasze działania mogłyby zostać odebrane jako przynoszące ujmę.

Co jest istotne w takiej sytuacji to to, że nasze zachowanie powinna cechować otwartość i przejrzystość w odniesieniu do wręczania i otrzymywania upominków i zaproszeń, a bezpośredni przełożony oraz dyrektor ds. zgodności z przepisami (compliance) powinni zostać o takim fakcie powiadomieni.

Razem z wami możemy koordynować nasze działania i podejmować decyzje co do sposobu ich prowadzenia w konkretnych sytuacjach. Kontakty z urzędnikami i członkami służby publicznej wymagają bezwzględnego stosowania się do określonych wymogów prawnych.

Jeżeli mamy wątpliwości odnośnie wręczania lub przyjmowania upominków i zaproszeń, dowodem naszej odwagi jest to, że uczciwie zwrócimy się do bezpośredniego przełożonego lub dyrektora ds. zgodności z przepisami (compliance) celem zasięgnięcia porady i poinformowania rzeczonych osób o przypadkach trudnych do rozstrzygnięcia. W przypadku zaistnienia sytuacji z niestosownymi upominkami i zaproszeniami, należy niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego i dyrektora ds. zgodności z przepisami (compliance).





LEIBNIZ

BUTTERKEKS

-30%  
ZUCKER\*  
KNACKFRISCHGARANTIE

Rebels



# JAKOŚĆ PRODUKTU I BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTA





Nasze produkty są naszą wizytówką u naszych konsumentów i klientów oraz wyrażeniem naszego zobowiązania do dostarczania wysokiej jakości zgodnie z przepisami prawa dotyczącego produkcji żywności.

Poza planowaniem jakości w ramach rozwoju naszych wysokiej klasy innowacyjnych produktów, podlegają one także codziennej kontroli jakości zgodnie z systemem analizy zagrożeń i krytycznych punktów kontroli (ang. Hazard Analysis and Critical Control Points - HACCP). Oczywiście obejmuje to także stosowne dokumentowanie i uzupełnianie przedmiotowej dokumentacji, aby zapewnić pełną identyfikowalność naszych produktów.

Naszym celem jest nie tylko dopełnianie wymogów określonych przepisami prawa dotyczącego produkcji żywności, ale także nieustanne gwarantowanie naszym klientom bezpieczeństwa, jakości i uczciwości oraz dbanie o dobrą reputację.

Do wytwarzania naszych produktów wykorzystujemy surowce najwyższej jakości, na przykład używamy wyłącznie oleju palowego ze certyfikatem RSPO (100%), jaj z certyfikatem KAT - stowarzyszenia promującego kontrolowany, alternatywny chów zwierząt (100%), pszenicy pozyskiwanej ze zrównoważonych upraw (90%) oraz produktów kakaowych pozyskiwanych w zrównoważony sposób (80%).



Pozwala nam to tworzyć wysokiej jakości własne standardy, ale także osiągać cele jakościowe, które sobie wyznaczaliśmy - nie stosowanie środków konserwujących, sztucznych barwników, sztucznych dodatków smakowych oraz genetycznie modyfikowanych dodatków.

Z uwagi na zobowiązania wynikające z umów i surowe kontrole gwarantujemy, że nasi dostawcy stosują się do wewnętrznych wytycznych polityki jakości firmy Bahlsen: od etapu zakupu surowców poczynając, przez certyfikację, po dostawę produktów do klientów i konsumentów.

Wspólnie z pracownikami naszych zakładów z dużą uwagą podchodzimy do naszej odpowiedzialności, począwszy od marketingu, badań i rozwoju po zarządzanie jakością a także na wszystkich etapach – od zakupów po dystrybucję. Nasze wartości i firmowe zasady tworzą solidną podstawę dla wszystkich osób zaangażowanych w działalność firmy. Pozwala nam to gwarantować bezpieczeństwo żywności i konsumentów, otwarcie i uczciwie reagować na ryzyko i zagrożenia, aby potencjalne czynniki ryzyka były wykrywane na wczesnych etapach i konsekwentnie eliminowane.

Spółeczna

# ODPO WIE DZIAŁ NOŚĆ BIZNSU,

ZDROWIE I ŚRODOWISKO



Jako firma jesteśmy zainteresowani czymś więcej, niż tylko zyskiem w krótkiej perspektywie — koniec końców jesteśmy rodzinną firmą, która odnosi rynkowe sukcesy od dekad. Przede wszystkim bierzemy odpowiedzialność za rezultaty naszych działań, które mają wpływ na środowisko i przyszłe pokolenia. Ponieważ osiągnęliśmy status firmy działającej globalnie, podejmujemy wszelkie starania, aby w zrównoważony sposób wypełniać naszą powinność w ramach wszystkich działań biznesowych we wszystkich zakładach i oddziałach, w kraju i za granicą.

Zrównoważone działanie wiąże się dla nas ściśle z odpowiedzialnością i wiarygodnością. Ponieważ jest to podstawowy komponent naszej strategii korporacyjnej, nieustannie podejmujemy wysiłki celem usprawnienia naszych procedur, które z kolei zwiększają nasz wkład w życie społeczne. Nasze działania nie ograniczają się wyłącznie do zapewnienia, że w odpowiedni sposób obchodzimy się z substancjami mającymi krytyczny wpływ na zdrowie i środowisko oraz utylizujemy je zgodnie z przepisami stosownego ustawodawstwa. Dla nas ochrona środowiska i zasobów zaczyna się tam, gdzie zaczyna się rozwój naszych produktów — poczynając od zakupu surowców, przez procedury wytwarzania i pakowania, po logistykę i zbytnie.

Szczególną uwagę poświęcamy ochronie środowiska i zasobów, dlatego jesteśmy aktywnie zaangażowani w tworzenie nowych idei oraz sposobów zapobiegania szkodom środowiskowym, poprawiając w ten sposób nasz środowiskowy bilans.

Jako eksperci w poszczególnych procesach dbamy o to, aby zrównoważony rozwój był realizowany w Bahlsen poprzez działania w ramach odpowiedzialności i zaangażowania każdego pracownika.

Najważniejszym celem jest ograniczenie zanieczyszczenia środowiska i aktywne wspieranie oszczędnego gospodarowania zasobami, co w konsekwencji prowadzi do wymiany doświadczeń i „know-how” oraz możliwości prowadzenia aktywnego dialogu z naszymi interesariuszami. Wszystkie zobowiązania nakładane przepisami ustawodawstwa krajowego i międzynarodowego oraz normy środowiskowe są dla nas wiążące i traktujemy je z najwyższą powagą. Ponadto ujednolicamy nasze korporacyjne cele ze wspomnianymi zobowiązaniami, przez co demonstrujemy nasze zaangażowanie w podejmowaniu odpowiedzialności za ekologicznie zrównoważony rozwój.







# OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA, IDEI I WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Z uwagi na fakt, iż jesteśmy innowacyjną firmą, w naszym posiadaniu znajdują się informacje poufne i szeroki zakres tajemnic biznesowych, które nie tylko mają olbrzymie znaczenie dla naszej działalności biznesowej, ale także są gwarantem naszego sukcesu i przewagi konkurencyjnej.

Poniżej zamieszczono przykłady tajemnic biznesowych przedsiębiorstwa:

- receptury;
- techniczne „know-how” dotyczące procesów produkcyjnych i technologii;
- informacje o wynikach nowych badań, rozwoju produktów i technologiach produkcyjnych;
- plany i analizy marketingowe;
- dane o sprzedaży, warunki handlowe i listy klientów;
- dane finansowe (wartości strat, zysków, dane z raportów wewnątrzfirmowych itp.);
- plany biznesowe i strategiczne; oraz
- wszystkie inne informacje, które nie są ogólnie i publicznie dostępne

Informacje przeznaczone do publikacji, a które odnoszą się na przykład do nowych produktów muszą być traktowane jako ściśle poufne do momentu ich upublicznienia przez upoważniony dział. Wierzymy, że nieustannie dopełniamy naszej powinności w zakresie obchodzenia się z informacjami wewnątrzfirmowymi w sposób bezpieczny i uważny, zabezpieczając je przed nieupoważnionym dostępem.

W oczywisty sposób dbamy o bezpieczeństwo teleinformatyczne, wprowadzając w życie następujące zasady:

- ekrany komputerów są blokowane, kiedy pracowników nie ma na stanowiskach pracy;
- hasła są regularnie zmieniane i zabezpieczane przed ujawnieniem osobom trzecim;
- wrażliwe dokumenty są deponowane w bezpieczny sposób — nigdy nie są pozostawiane w przypadkowych miejscach; oraz stale dbamy o to, aby odwiedzający byli rejestrowani i nie mieli dostępu do „obszarów wrażliwych”.

Ujawnianie informacji poufnych jest dozwolone tylko na podstawie kryteriów autoryzowanych przez firmę i w zakresie obowiązujących przepisów prawa.

Dokumenty i informacje poufne muszą być przechowywane w sposób pozwalający na zapobiegnięcie ich usunięciu i/lub niezgodnemu z prawem wykorzystaniu przez nieuprawnione strony trzecie. A to oznacza także, iż w odniesieniu do informacji poufnych musimy stosować się do zasady, wedle której wszelkie informacje ujawniane są tylko tym osobom, które muszą o nich wiedzieć.

Ochrona informacji poufnych oznacza także, że jesteśmy zobowiązani do działania z zachowaniem należytej ostrożności także w miejscach publicznych, na przykład: jeżeli przygotowujemy prezentację w czasie podróży kolejną lub jeżeli prowadzimy rozmowę telefoniczną z klientem, bądź wymieniamy informacje biznesowe z kolegami przez telefon w miejscu publicznym. Te same zasady będą miały zastosowanie do naszego zachowania w mediach społecznościowych, w których informacje biznesowe powinny być ujawniane wyłącznie przez określoną i upoważnioną do tego grupę pracowników.

Identyczne kryteria ścisłej poufności mają zastosowanie w zakresie obchodzenia się z danymi i informacjami partnerów biznesowych, gdyż są one udostępniane nam dla celów prowadzenia współpracy biznesowej.

Wyraźnie zaznaczamy, iż pracownicy firmy Bahlsen są zobowiązani do dochowania poufności odnośnie tajemnic biznesowych i informacji poufnych nawet po odejściu z pracy.







# OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Jesteśmy zobowiązani do zachowania najwyższej ostrożności przy przetwarzaniu danych osobowych, które zostały nam powierzone — w zakresie ochrony prywatności naszych klientów, dostawców, pracowników i innych podmiotów. Dane mogą być gromadzone, przetwarzane, wykorzystywane i przechowywane tylko w zgodzie z właściwymi przepisami dotyczącymi ochrony danych.

Jesteśmy świadomi, że przetwarzanie wszelkich danych bez zgodnego z prawem uzasadnienia, bez uprzednio zdefiniowanego i umocowanego prawnie powodu lub bez zgody podmiotu jest zakazane i stanowi naruszenie przepisów regulujących ochronę danych osobowych.

**Dane osobowe obejmują informacje odnoszące się do konkretnych osób, definiujące je lub wyraźnie je identyfikujące, na przykład: imię i nazwisko, adres, numer telefonu, adres e-mail, data urodzenia, dane bankowe i numer identyfikacyjny pracownika.**

Dzięki rozwiązaniom techniczno-organizacyjnym, jesteśmy w stanie wspólnie zadbać o implementację stosownych procedur, by dane osobowe każdej osoby były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych. W odniesieniu do wykorzystywania danych osobowych postępujemy ściśle według wytycznych dotyczących ochrony danych osobowych mających zastosowanie w całej Grupie. Każde jednostkowe wykorzystanie danych osobowych musi być możliwe do zidentyfikowania i przejrzyste dla ludzi, którzy takie dane wykorzystują.

W razie jakichkolwiek wątpliwości i jeżeli dodatkowe wsparcie jest potrzebne, zawsze dostępna jest możliwość kontaktu z naszym działem prawnym lub z działem naszej firmy odpowiedzialnym za ochronę danych osobowych.

# WZAJEMNY SZACUNEK I BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

Z uwagi na fakt, że nasza firma działa na rynku międzynarodowym, a nasi pracownicy są zróżnicowani pod względem narodowości, płci i wieku, w codziennej działalności stawiamy na różnorodność, równość szans i równe traktowanie. Nasze podejście w tym zakresie realizujemy nie tylko poprzez sposób, w jaki traktujemy pracowników i kolegów, ale także sposób, w jaki traktujemy naszych partnerów biznesowych. Stawiamy na otwarty, nieuprzedzony dialog i pełną szacunku współpracę, która charakteryzuje się uznaniem, zaufaniem i tolerancją.

Nasze decyzje są podejmowane wyłącznie na podstawie zgodności z przepisami prawa i przejrzystych zasad i nigdy nie noszą znamion dyskryminacji wobec kogokolwiek z uwagi na rasę, kolor skóry, pochodzenie społeczne, tożsamość płciową, niepełnosprawność, poglądy, religię, wiek czy płeć.

Nasi pracownicy są dobierani, rekrutowani i promowani wyłącznie na podstawie swoich osiągnięć, kwalifikacji i umiejętności.

Nie tolerujemy żadnej formy pracy niewolniczej ani wykorzystywania dzieci do pracy oraz w każdym przypadku promujemy uczciwość warunków pracy i stosowanie się do zasad branżowych. Jeżeli jakkolwiek dostawca w ramach naszego łańcucha dostaw odchodzi od zgodnej z naszymi wytycznymi ścieżki działania, wymagamy natychmiastowej naprawy i dopełnienia działań zgodnie z obowiązującymi procedurami. W razie utrzymujących się działań, które są niezgodne z naszymi zasadami, nasza współpraca z takim dostawcą dobiega końca. W tym zakresie pracujemy nie tylko zgodnie z wytycznymi opartymi na naszych wartościach, ale także ściśle stosując się do zasad, których fundamentem są prawa człowieka określone przez międzynarodowe organizacje — przede wszystkim:

- zasadnicze standardy pracy zdefiniowane przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO);
- konwencje ONZ dotyczące praw dzieci i zniesienia wszelkich form dyskryminacji;
- zasadnicza deklaracja ONZ dotycząca praw człowieka;
- światowy pakt Organizacji Narodów Zjednoczonych; oraz
- dyrektywy OECD dla firm wielonarodowych

W naszej firmie nie tolerujemy sytuacji, w których pracownicy są zastraszani, nękanii, atakowani fizycznie, w których adresowane są do nich groźby, są poniżani, obrażani lub traktowani z pogardą.

Wszelkie przypadki niewłaściwego zachowania, takie jak niepożądane fizyczne i werbalne zachęty o charakterze seksualnym oraz molestowanie seksualne są traktowane jako poważne przewinienia. Wszelkie takie zachowania będą podlegały surowemu traktowaniu. W takich przypadkach nawiązywany jest poufny kontakt z bezpośrednim przełożonym lub dyrektorem ds. zgodności z przepisami (compliance), zwłaszcza jeśli zachodzi jakakolwiek wątpliwość w odniesieniu co do tego, czy konkretne zachowania traktować jako niedozwolone lub znieważające.

Nieodłącznym elementem naszej odpowiedzialności korporacyjnej jest unikanie — zawsze i wszędzie — wszelkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników i partnerów biznesowych. Traktujemy ten zakres naszej odpowiedzialności bardzo poważnie i konsekwentnie podejmujemy wszelkie niezbędne i wymagane prawem kroki, by zapewnić zdrowie i bezpieczeństwo w naszych zakładach i oddziałach.

Wspólną odpowiedzialnością i wymogiem stawianym wszystkim naszym pracownikom jest zapewnianie bezpiecznego środowiska pracy i wyposażenia. W rezultacie oczekujemy od wszystkich, aby realizowali swoje zadania poprzez stosowanie się do określonych zasad bezpieczeństwa.

- Wszelkie wypadki w pracy;
- wszelkie procedury, które stwarzają zagrożenie;
- wszelkie niebezpieczne środowiska pracy;
- wszelkie potencjalne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa;
- wszelkie uszkodzone elementy wyposażenia i materiały, które stwarzają zagrożenie w jakiegokolwiek inny sposób...  
...muszą być niezwłocznie raportowane bezpośrednio przełożonemu lub kompetentnemu pracownikowi odpowiedzialnemu za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Nie tolerujemy pracowników, którzy stawiają się do pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających; w takich przypadkach podejmowane są stosowne środki dyscyplinarne — choć każdy pracownik w takiej sytuacji dostaje szansę i możliwość udziału w naszym programie leczenia uzależnień.

Stosowanie w praktyce tych wszystkich wartości może wymagać odwagi, by przekazywać — właściwym komórkom — rzetelne informacje zwrotne o kwestiach dotyczących produkcji, zakładów, pomieszczeń roboczych i cykli produkcyjnych. Niemniej jednak jest to jedyny sposób, aby wykrywać zagrożenia na wczesnym etapie, aby móc wprowadzać stosowne środki zaradcze. Z drugiej strony, naszą rolą jest zapewnianie warunków do działania w ramach bezpiecznego środowiska pracy i podejmowanie działań pozwalających na wzrost satysfakcji z pracy.



**W naszej firmie nie tolerujemy sytuacji, w których pracownicy są zastraszani, nękanii, atakowani fizycznie, w których adresowane są do nich groźby, są poniżani, obrażani lub traktowani z pogardą.**



# Poprawna KSIĘ GO WOŚĆ

Zarządzając funduszami firmy działamy w sposób odpowiedzialny i uczciwy. Nasz coroczny raport to kompletne kompendium wiedzy — zrozumiałe i przygotowane z najwyższą starannością zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prawidłowej rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Przestrzegamy wszystkich prawnych obowiązków informacyjnych w sposób prawidłowy i przejrzysty, budując w ten sposób zaufanie do naszej rzetelności finansowej, wśród pracowników i partnerów biznesowych oraz do zdolności do podejmowania świadomych decyzji.

Mając powyższe na względzie również odpowiednio przygotowujemy wszystkie zeznania podatkowe firmy i deklaracje składane do urzędów skarbowych — cała dokumentacja jest zgodna z obowiązującym ustawodawstwem i składana na czas.

Nasze procedury są zdefiniowane tak, by wszystkie transakcje finansowe były dokumentowane w naszej księgowości szybko i poprawnie, a wszelkie rejestry były aktualne, niezmiennie i nie podlegały jakimkolwiek fałszerstwom, tudzież innym zniekształceniom.

Negocjując porozumienia i aprobuując płatności stosujemy się do zasad wewnątrzfirmowych systemów kontrolnych i działamy zgodnie z uprawnieniami powierzonymi przez firmę Bahlsen. Wszystkie płatności muszą być transparentnie dokumentowane tak, by każda płatność — jej wysokość, odbiorca i tytuł — mogła zostać zidentyfikowana.

W razie zidentyfikowania jakichkolwiek płatności odbiegających od norm kwot, niepoprawnych faktur lub innych nieprawidłowości zawsze zwracamy się do bezpośredniego przełożonego lub dyrektora ds. zgodności z przepisami (compliance).

Na chwilę obecną, z uwagi na szybkość rozwoju rynku i konkurencji, stoją przed nami nowe wyzwania. Z drugiej strony dysponujemy fantastycznymi produktami, samoświadomością i wysoce odpowiedzialnymi pracownikami. Biorąc to pod uwagę nie wolno nam, w dążeniu do osiągnięcia celów, uciekać się do oszustw czy niezgodnych z prawem działań. Wprost przeciwnie — musimy opierać się na pełnym odpowiedzialności zachowaniu, inspirowanym uczciwością.

W naszej firmie nie tolerujemy jakichkolwiek naruszeń wspomnianych wymogów ani innych niezgodnych z prawem działań. Wszelkie takie zachowania będą podlegały surowym sankcjom.





# SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OSOBY DO KONTAKTU

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do działania zgodnie z Kodeksem Postępowania. Odnosi się to do naszych wartości firmowych i pozytywnie wpływa na wspólne postrzeganie wartości i spójny sposób działania. Jeżeli zaczniemy ignorować te wartości, narazimy na szwank naszą uczciwość i dobrą reputację firmy.

Istnieje wiele opcji zgłaszania wszelkich naruszeń.

Pragniemy zachęcić każdego do wyjaśniania wszelkich wątpliwości odnośnie określonych zachowań i procedur poprzez zwracanie się w pierwszej kolejności do właściwych osób. Pozwala to nie tylko na zapewnienie otwartej i uczciwej komunikacji, ale także pomaga w procesie wyjaśniania nieporozumień zanim dojdzie do ich niepotrzebnej eskalacji. Poza tym pomaga to w zahamowaniu rozwoju kultury nieufności.

Jeżeli jest to niemożliwe, zawsze dostępna jest opcja rozmowy z bezpośrednim przełożonym lub dyrektorem ds. zgodności z przepisami (compliance).

Istnieje także możliwość poufnego i anonimowego raportowania wszelkich naruszeń osobie zaufania, niezatrudnionej w firmie — jeżeli osoba raportująca preferuje, aby jej tożsamość pozostała nieujawniona z uwagi na obawę o działania odwetowe lub postawę niechęci. Osoby zaufania, niezatrudnione w firmie będą zobowiązane do utrzymania tożsamości osoby raportującej w sekrecie, chyba że taka osoba zgodzi się na przekazanie informacji, które umożliwiłyby jej identyfikację.

Osoba zaufania przekaże raport do dyrektora ds. zgodności z przepisami (compliance) i członkom zarządu z zachowaniem zasad ścisłej poufności. Osoba zaufania będzie zobowiązana do zachowania tajemnicy względem osoby raportującej i osób zaangażowanych w zdarzenie.

W konsekwencji na osobę raportującą, która w dobrej wierze informuje o możliwych naruszeniach przepisów prawa lub zapisów tego Kodeksu Postępowania nie będzie wywierana presja (i nie będą przekazywane jej jakiegokolwiek pogróżki). Z drugiej strony należy pamiętać, że obowiązuje domniemanie niewinności osoby podejrzanej, dopóki nie zostanie ona uznana winną uskutecznianiu niezgodnych z prawem praktyk.





**Dyrektor ds. zgodności z przepisami (compliance)**

■ Gülsüm Güler  
Tel.: +49 511 960 2585  
[compliance@bahlsen.com](mailto:compliance@bahlsen.com)

■ Prawnik Dorota Kaczmarczyk-Szczurek  
Tel.: 12 277 9 379  
Tel.: 575 742 184  
[kontakt@dks-kancelaria.pl](mailto:kontakt@dks-kancelaria.pl)

Telefonując lub przesyłając jakiegokolwiek pisemne zgłoszenia w powiązaniu z powyższym, należy pamiętać o zacytowaniu słów kluczowych "Bahlsen Code of Conduct" (Kodeks Postępowania firmy Bahlsen).

Pragniemy z całą mocą powtórzyć, iż wymieniony prawnik jest zobowiązany do dochowania tajemnicy, co wynika z charakteru jego profesji, niemniej jednak został także wyraźnie pouczone przez firmę Bahlsen, aby bez wyjątków informował nas wyłącznie o treści otrzymywanych raportów, a dane osobowe zachowywał w tajemnicy, chyba że wyraźnie zostanie poinstruowany inaczej przez osoby raportujące.

Stan na 05/2020

