Dobra etyka to dobry biznes.

Kodeks postępowania firmy McCain

©McCain Foods Limited 2025

Spis treści.

Komunikat od kierownictwa

Komunikat naszego Prezesa i Dyrektora Generalnego.. 3

Nasz Kodeks

Przestrzeganie naszego Kodeksu 5

Przestrzeganie naszych obowiązków 6

Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy..... 7

Podejmowanie etycznych decyzji..... 8

Nasza rodzina

Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy..... 10

Zapobieganie molestowaniu, nękaniu i dyskryminacji 12

Otwarcie na inkluzywność..... 13

Nasza firma

Ochrona zasobów firmy 15

Ochrona informacji Informacje 16

Prowadzenie dokładnych ksiąg i Dokumentacja 17

Zapobieganie oszustwom cybernetycznym 19

Nasz rynek

Dostarczanie bezpiecznych i wysokiej jakości produktów 22

Ochrona reputacji firmy..... 23

Zgłaszanie i unikanie konfliktów interesów 24

Uczciwe konkurowanie 26

Zapobieganie korupcji i przekupstwu..... 28

Uczestnictwo w procesie politycznym 30

Nasza globalna społeczność

Ochrona środowiska i promowanie zrównoważonego rozwoju 32

Poszanowanie praw człowieka 32

Wspieranie naszych społeczności..... 33

Nasze zasoby

Działania..... 35

Wiadomość od Max.

W McCain Foods sposób prowadzenia działalności jest równie ważny jak pyszne, przyjazne dla środowiska jedzenie, które produkujemy na całym świecie.

Zaangażowanie we właściwe postępowanie zawsze było zakorzenione w naszej kulturze. Nasi założyciele powiedzieli, że „dobra etyka to dobry biznes”, a ten pogląd jest dziś tak samo prawdziwy, jak w 1957 roku, kiedy powstała nasza firma. W przeszłości nasza firma zdobyła reputację autentycznej marki, a dziś, jako światowy lider w dziedzinie gotowych ziemniaków i przekąsek, cieszy się zaufaniem milionów klientów i konsumentów na całym świecie.

Nasze wartości i Kodeks postępowania są wyrazem tego, kim jesteśmy i za czym się opowiadamy jako firma. Nasz Kodeks pomaga zapewnić, że utrzymujemy najwyższe standardy etyczne we wszystkim, co robimy. Określa on nasze podstawowe zobowiązania i kieruje naszymi praktykami biznesowymi i decyzjami — zarówno dużymi, jak i małymi — każdego dnia.

Przestrzegając naszego Kodeksu, zapewniamy, że nasze codzienne decyzje utrzymują zaufanie klientów i chronią naszą reputację w społecznościach, w których działamy. Jako pracownik, jesteś częścią rodziny McCain i musisz przestrzegać naszego Kodeksu postępowania. Jeśli spotkasz się z sytuacją, która Twoim zdaniem jest niezgodna z naszym Kodeksem, miej odwagę o tym powiedzieć. Kodeks pomoże Ci podjąć właściwą decyzję lub wskaże Ci osoby, do których możesz zwrócić się o pomoc.

Kontynuujmy wspólnie tworzenie wspaniałego jedzenia i prowadźmy biznes we właściwy sposób.

Max Koeune,
Prezes i Dyrektor Generalny
McCain Foods Limited

Nasz Kodeks.

Przestrzeganie naszego Kodeksu

Wypełnianie naszych obowiązków

Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy

Podejmowanie etycznych decyzji

Przestrzeganie naszego Kodeksu.

Jak stwierdził Max w swoim przesłaniu, nasi założyciele wierzyli, że „dobra etyka to dobry biznes”. Wiele dziesięcioleci później to przekonanie wciąż stanowi podstawę naszej pracy w firmie McCain. Jest to fundament niniejszego Kodeksu postępowania („Kodeks”). Nasz Kodeks stanowi podstawę wszystkich naszych zasad, wytycznych i sposobów pracy. Opiera się na jednej zasadzie: przestrzegać najwyższych standardów etycznych we wszystkim, co robimy.

Nasz Kodeks określa minimalne oczekiwania dotyczące naszego postępowania zgodnie z wartościami naszej firmy i pomaga nam zrozumieć ryzyko związane z etyką i zgodnością z przepisami, na które jesteśmy narażeni. Pomaga nam również zrozumieć, w jaki sposób możemy podjąć i zminimalizować to ryzyko.

Nasz kodeks nie obejmuje wszystkich sytuacji, w których możemy się znaleźć. Z tego powodu służy również jako ramy do podejmowania etycznych decyzji. Jeśli nie masz pewności, jak zastosować nasz Kodeks do sytuacji, w której się znajdujesz, pamiętaj, że masz wsparcie. Omów sytuację z przełożonym lub skontaktuj się z lokalnym lub globalnym zespołem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zespołem ds. prawnych i zgodności z przepisami.

W całym naszym Kodeksie stosujemy terminy „McCain” lub „Firma” w znaczeniu firmy McCain Foods Limited i jej spółek zależnych na całym świecie.

Wypełnianie naszych obowiązków.

McCain wymaga od wszystkich swoich pracowników, członków zarządu i dyrektorów przestrzegania naszego Kodeksu. Oczekujemy również, że nasi kontrahenci, dostawcy i inni partnerzy biznesowi będą stosownie przestrzegać tych standardów.

Jako pracownicy mamy obowiązek:

- postępować zgodnie z naszym Kodeksem, naszymi zasadami i prawem;
- dbać w pierwszej kolejności o bezpieczeństwo we wszystkich naszych działaniach;
- postępować uczciwie i rzetelnie;
- działać sprawiedliwie i etycznie w naszych relacjach;
- promować środowisko pracy oparte na zaufaniu i szacunku — obejmuje to sposób, w jaki współpracujemy ze sobą nawzajem, z naszymi dostawcami, społecznościami, w których działamy oraz innymi interesariuszami;
- zadawać pytania, dzielić się wątpliwościami i niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia naruszenia Kodeksu;
- współpracować przy dochodzeniach w sprawie możliwych uchybień.

Zajmując pozycję lidera, musimy również:

- dawać przykład innym, zawsze przestrzegając wartości naszej firmy;
- tworzyć środowisko sprzyjające integracji, w którym pracownicy zadają pytania w poczuciu bezpieczeństwa;
- dbać o to, aby nasze zespoły wiedziały i rozumiały, w jaki sposób nasz Kodeks ich dotyczy;
- nigdy nie prosić ani nie nakazywać pracownikom naruszania naszego Kodeksu, naszych zasad ani prawa;
- eskalować sprawy w stosownych przypadkach.

Zabieranie głosu i poszukiwanie pomocy.

Wszyscy musimy zgłaszać wszelkie potencjalne naruszenia naszego Kodeksu, naszych zasad lub prawa. W razie wątpliwości niezwłocznie zgłoś się do jednej z poniższych osób:

- Przełożony
- Lokalny lub globalny przedstawiciel działu kadr
- Członek zespołu ds. prawnych i zgodności

Jeśli uważasz, że zgłoszenie do jednej z powyższych osób nie jest możliwe, możesz przekazać swoje obawy (z możliwością zachowania anonimowości) za pośrednictwem następujących kanałów:

- Poczta e-mail: codeconnection@mccain.com. Ta skrzynka e-mail jest monitorowana przez nasz globalny zespół ds. zgodności. Jego członkowie zachowają poufność zgłoszenia w najszerszym możliwym zakresie w zależności od jego charakteru.
- Internet: na stronie www.mccain.ethicspoint.com
- Infolinia ds. etyki: zewnętrzne centrum telefoniczne (jeśli dostępne). Pełna lista numerów telefonów znajduje się na stronie 36.

Strona internetowa i infolinia ds. etyki są dostępne 24 godziny na dobę w wielu językach. W niektórych jurysdykcjach firma McCain przyjęła politykę dotyczącą zgłaszania naruszeń zgodnie z lokalnymi wymogami. W stosownych przypadkach można również przekazywać swoje obawy zgodnie z polityką lokalną.

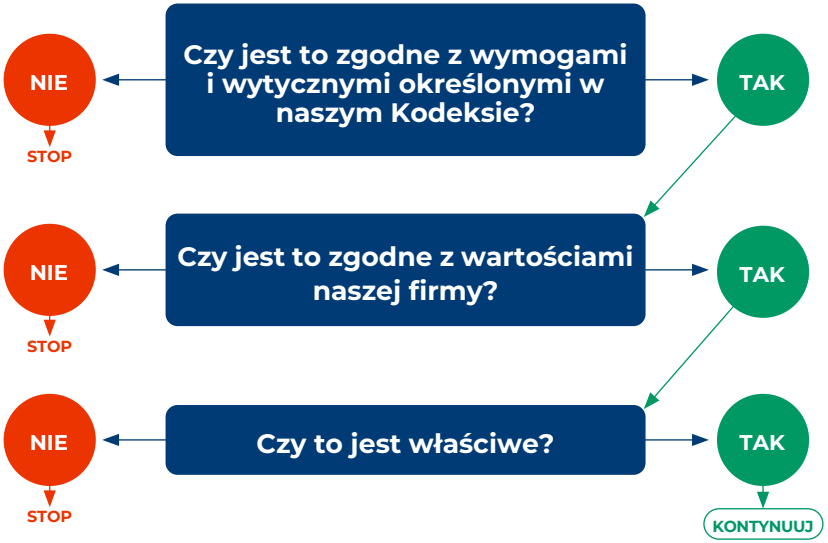
Każde potencjalne naruszenie Kodeksu zostanie odpowiednio zbadane. Obowiązkiem każdego pracownika jest niezwłoczne podjęcie rzetelnej współpracy. Brak współpracy stanowi samo w sobie naruszenie naszego Kodeksu.

Zerowa tolerancja dla działań odwetowych.

Potrzeba odwagi, by zabrać głos, gdy coś jest nie w porządku. Polegamy na naszych pracownikach w zakresie wyrażania obaw i zgłaszania możliwych naruszeń. Firma nie toleruje działań odwetowych wobec pracowników zgłaszających obawy w dobrej wierze. Pracownicy, którzy wspierają dochodzenie, są również chronieni przed działaniami odwetowymi. Jeśli doświadczysz odwetu w jakiejkolwiek formie lub uważasz, że dotyka Cię niesprawiedliwe traktowanie, natychmiast zgłoś sprawę.

Podejmowanie etycznych decyzji.

Przed podjęciem działania musimy zadać sobie pytanie, czy to, co zamierzamy zrobić, jest zgodne z naszym Kodeksem, zgodne z prawem oraz etyczne, a także czy będzie dobrze świadczyć o nas samych i o Firmie. Skorzystaj z poniższych pytań jako wskazówek przy podejmowaniu trudnych decyzji w pracy.



Jeśli Twoją odpowiedzią było „nie" na którekolwiek z tych pytań, nie podejmuj działań, które rozważasz. Jeśli czyjeś zachowanie budzi Twój niepokój, musisz zgłosić swoje obawy. Skontaktuj się ze swoim przełożonym bądź lokalnym lub globalnym przedstawicielem działu kadr. Możesz się również skontaktować z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności lub skorzystać z jednego z kanałów wymienionych na stronie 35.

Nasza rodzina.

Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy

Zapobieganie molestowaniu, nękaniu i dyskryminacji

Otwarcie na inkluzywność

Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy.

Stawiamy bezpieczeństwo w centrum wszystkiego, co robimy.

Dlaczego ma to znaczenie.

W firmie McCain stawiamy zdrowie i bezpieczeństwo na pierwszym miejscu. Jeśli nie możemy czegoś zrobić bezpiecznie, po prostu tego nie robimy.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Każdy z nas jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo. Wszyscy możemy podejmować natychmiastowe działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa sobie i innym. Nigdy nie idziemy na kompromis w kwestii bezpieczeństwa, niezależnie od tego, czy pracujemy w jednym z naszych obiektów, biur czy zdalnie.
- Zgłaszamy wszystkie incydenty związane z bezpieczeństwem, niebezpieczne działania i niebezpieczne warunki. Pomaga nam to wprowadzać ulepszenia i ograniczać ryzyko obrażeń w miejscu pracy.
- Promujemy świadomość bezpieczeństwa i nastawienie na bezpieczeństwo, niezależnie od tego, gdzie pracujemy. Kładziemy nacisk na zapobieganie, ponieważ każdemu urazowi można i należy zapobiegać.
- Wspólnie pracujemy nad niezwłoczną naprawą wszystkich uchybień związanych z bezpieczeństwem.
- Nigdy nie pracujemy pod wpływem narkotyków, alkoholu ani substancji kontrolowanych oraz zdajemy sobie sprawę, że stres, zdrowie psychiczne i fizyczne mogą również wpływać na bezpieczeństwo. Zachęcamy się nawzajem do rozmów na temat stresu i dobrego samopoczucia oraz korzystania z dostępnych zasobów sprzyjających zdrowiu fizycznemu i psychicznemu.

Dla nas. Dla Rodziny.

Dobra etyka.

Każdy z nas musi dbać o bezpieczeństwo i zdrowie w pracy. Nie możemy ignorować niebezpiecznych warunków. Jesteśmy to winni sobie i naszym współpracownikom, aby zwracać uwagę na możliwe zagrożenia dla bezpieczeństwa. Wszyscy musimy zgłaszać i eliminować nieprawidłowości.

Dobry biznes.

Pyt. **Jako nowy pracownik mam kilka pomysłów na to, jak możemy poprawić bezpieczeństwo w moim miejscu pracy. Nie jestem tu zbyt długo. Czy naprawdę muszę o tym wspomnieć?**

Odp. *Tak! Zawsze staramy się poprawiać bezpieczeństwo. Skontaktuj się ze swoim przełożonym.*

Dodatkowe zasoby

- Globalne zasady bezpieczeństwa i zobowiązanie kierownictwa
- Zgłoś się do lokalnego działu zarządzania zasobami ludzkimi:
  - Bezpieczeństwo — wdrażanie nowych pracowników
  - Prawo do odmowy
  - Regionalna polityka narkotykowa i alkoholowa
  - Globalne, regionalne i lokalne polityki i procedury BHP

Zapobieganie molestowaniu, nękaniu i dyskryminacji.

Traktujemy się nawzajem uczciwie i z szacunkiem.

Dlaczego ma to znaczenie.

Szacunek we wszystkich naszych interakcjach wzmacnia nasze więzi. Pomaga to stworzyć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Zawsze traktujemy się nawzajem z godnością i szacunkiem.
- Unikamy obraźliwego, poniżającego lub zastraszającego języka i działań. Obejmuje to zniewagi i wyśmiewanie ludzi lub ich pomysłów. Obejmuje to również niepożądany kontakt fizyczny wszelkiego rodzaju.
- Staramy się zrozumieć wszelkie błędy, przepraszać za nie i unikać ich w przyszłości.
- Zachęcamy współpracowników do wyrażania opinii i pomysłów. Słuchamy punktów widzenia innych z uprzejmością i szacunkiem.
- Troszczymy się o siebie nawzajem. Jeśli jesteśmy świadkami nękania lub obraźliwego zachowania, w tym molestowania seksualnego, mówimy o tym od razu. Jeśli nie czujemy się bezpiecznie, zgłaszamy takie incydenty za pośrednictwem jednego z dostępnych kanałów wymienionych na stronie 35.

Dobry biznes.

Pyt. **Jeden z członków mojego zespołu wielokrotnie krytykuje inną osobę w naszym zespole w obecności wszystkich. Wydaje się to niesprawiedliwe. Wiem, że nie dotyczy to mnie bezpośrednio, ale czuję się z tego powodu niekomfortowo. Co mam zrobić?**

Odp. *Powtarzająca się publiczna krytyka jednej osoby może być oznaką nękania. Jeśli czujesz się z tym komfortowo, porusz tę kwestię bezpośrednio z członkiem zespołu, który wyraża krytyczne opinie. W przeciwnym razie porozmawiaj ze swoim przełożonym, przedstawicielem lokalnego działu HR lub zgłoś sprawę za pośrednictwem jednego z kanałów wymienionych na stronie 35. Nawet jeśli dana osoba nie czuje się ofiarą, może to stworzyć toksyczne środowisko pracy.*

Otwarcie na inkluzywność.

Tworzymy środowisko pracy, w którym mile widzimy i cenimy wszystkich ludzi.

Dlaczego ma to znaczenie.

Pragniemy być pracodawcą z wyboru dla wszystkich pracowników. Pracodawcą, którego liderzy, struktury i interakcje umożliwiają każdemu rozwój i bycie naprawdę sobą.

Teraz i dla przyszłych pokoleń.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Akceptujemy nasze różnice i tworzymy warunki dla sprawiedliwości i możliwości.
- Kształtujemy pełne szacunku, uprzejme i integracyjne zachowanie.
- Budujemy różnorodne zespoły, które korzystają z naszego globalnego zasięgu.
- Pielęgnujemy przynależność i dobre samopoczucie psychiczne.
- Aktywnie poszukujemy i słuchamy różnych punktów widzenia i opinii.
- Mówimy głośno o zachowaniach i działaniach, które są sprzeczne z naszymi wartościami.

Dobra etyka.

Wykorzystanie różnorodności w naszej firmie przynosi korzyści wszystkim. Innowacja, współpraca i otwartość to tylko niektóre z kluczy do naszego sukcesu. Wszyscy powinniśmy mieć świadomość uprzedzeń i je zwalczać. Pomaga to zapewnić, że uwzględniamy głosy odzwierciedlające społeczności, w których pracujemy. Dobra etyka wymaga od wszystkich budowania kultury przynależności z myślą o naszych zespołach.

Nasza firma.

Ochrona zasobów firmy

Ochrona informacji poufnych

Prowadzenie dokładnych ksiąg i dokumentacji

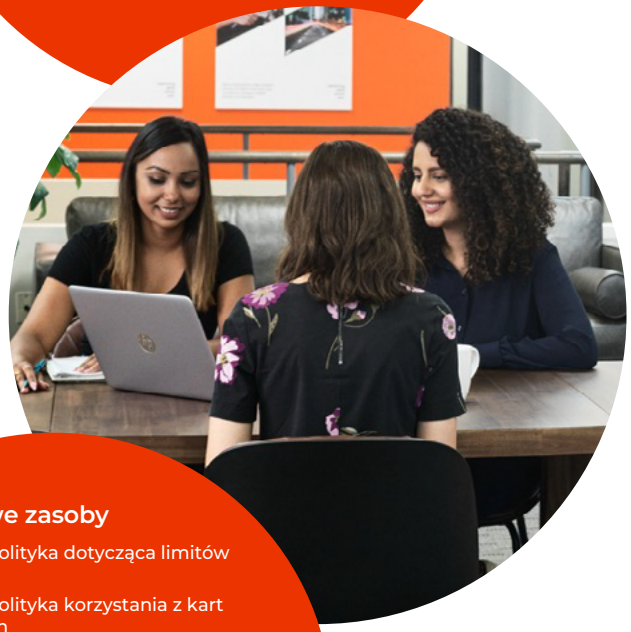
Zapobieganie oszustwom cybernetycznym

Ochrona zasobów firmy.

Chronimy zasoby naszej firmy. Stanowią one elementy składowe naszej przyszłości oraz pomagają nam lepiej służyć naszym klientom i społecznościom.

Dlaczego ma to znaczenie.

Zasoby firmy McCaina są wynikiem ciężkiej pracy naszych pracowników, byłych i obecnych. Nasza rentowność i zrównoważony długoterminowy wzrost wymagają, abyśmy chronili i mądrze wykorzystywali nasze zasoby.



Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka dotycząca limitów uprawnień
- Globalna polityka korzystania z kart służbowych
- Globalna procedura zgłaszania naruszeń danych
- Globalne wytyczne dotyczące korzystania z poczty elektronicznej
- Globalna polityka rozliczania podróży służbowych i kosztów podróży
- Globalna polityka dopuszczalnego użytkowania

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Zawsze odpowiedzialnie obchodzimy się z zasobami firmy McCain i przestrzegamy obowiązujących w niej zasad.
- Podejmujemy kroki zapobiegające uszkodzeniu, nadużyciu, marnotrawstwu, utracie i kradzieży zasobów.
- Szybko zgłaszamy wszelkie straty, nadużycia lub niewłaściwe wykorzystanie zasobów.
- Przed zatwierdzeniem lub wykonaniem jakiejkolwiek umowy, porozumienia lub zakresu prac wiążących firmę McCain postępujemy zgodnie z naszą Globalną polityką dotyczącą limitów uprawnień.
- Przed realizacją płatności upewniamy się, że mają odpowiednie zatwierdzenia i dokumentację pomocniczą.

Dobry biznes.

Pyt. **Nie mogę znaleźć laptopa i nie wiem, czy zgubił się, czy został skradziony. Wkrótce wyjeżdżam na wakacje. Zamierzam się tym zająć po powrocie. Czy to jest w porządku?**

Odp. *Jeśli uważasz, że urządzenie mogło zostać zgubione lub skradzione, nie czekaj. Natychmiast zgłoś to do Globalnego działu bezpieczeństwa IT. Jego pracownicy mogą podjąć zdalne kroki w celu ochrony firmy McCain przed potencjalną kradzieżą cennych danych elektronicznych. Mogą również wystąpić kwestie dotyczące prywatności, które należy zweryfikować.*

Ochrona informacji poufnych.

Szanujemy wrażliwość informacji niepublicznych i obchodzimy się z nimi ostrożnie. Obejmuje to informacje, które mogą należeć do innych osób.

Dlaczego ma to znaczenie.

Informacje poufne firmy McCain (w tym informacje finansowe i inne informacje wrażliwe) są cennym zasobem, który daje nam przewagę konkurencyjną. Ich nieuprawnione użycie lub ujawnienie może spowodować utratę tej przewagi oraz zaszkodzić naszym relacjom biznesowym z osobami trzecimi. Mamy prawne i etyczne zobowiązania do ochrony danych osobowych.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Gromadzimy tylko minimum informacji niezbędnych do naszych celów.
- Informacje przechowujemy tylko tak długo, jak są potrzebne.
- Chronimy wszelkie powierzone nam dane osobowe lub informacje poufne.
- Dostęp do informacji poufnych przyznajemy tylko upoważnionym osobom, które muszą je znać.
- Informacje poufne ujawniamy wyłącznie za zgodą i gdy istnieje uzasadniona potrzeba biznesowa.
- Nigdy nie wykorzystujemy poufnych informacji dla osobistych korzyści.
- Nie omawiamy spraw poufnych w miejscach publicznych ani z rodziną i przyjaciółmi.
- Towarzyszymy gościom na terenie firmy. Nie pozwalamy im wchodzić do obszarów o ograniczonym dostępie i dbamy o to, aby informacje poufne nie były widoczne.
- Niezwłocznie zgłaszamy wszelkie wątpliwości.

Dobra etyka.

Od czasu do czasu otrzymujemy prośby o dostarczenie informacji dotyczących naszej działalności lub naszej branży, które w rzeczywistości stanowią próby wykorzystania naszych informacji poufnych. Nigdy nie doradzamy stronom zewnętrznym ani nie przyjmujemy żadnych prac konsultingowych (płatnych lub niepłatnych) bez formalnej akceptacji.

Dobry biznes.

Pyt. **Mój kolega zrobił mi świetne zdjęcie. Niestety w tle znajduje się tablica zawierająca informacje poufne. Czy nadal mogę użyć go jako mojego wewnętrznego zdjęcia profilowego?**

Odp. *Nie. Informacje poufne muszą być starannie chronione. Tylko osoby, które naprawdę „muszą je znać", powinny je zobaczyć. Uzyskaj odpowiednią zgodę przed wykonaniem zdjęć wewnątrz zakładu, obiektu lub innego miejsca, w którym mogą być widoczne informacje poufne. Jeśli masz pozwolenie na wykonanie zdjęcia, usuń lub zamaskuj poufne informacje przed jego wykorzystaniem, nawet wewnętrznie.*

Prowadzenie dokładnych ksiąg i dokumentacji.

Prowadzimy dokładną dokumentację finansową i biznesową.

Dlaczego ma to znaczenie.

Aby chronić naszą firmę, opieramy nasze decyzje na wiarygodnych informacjach finansowych i biznesowych. Nasi akcjonariusze i inni interesariusze również wymagają rzetelnych i dokładnych informacji.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Dokumentujemy wszystkie transakcje biznesowe w sposób kompletny, dokładny i terminowy. Rejestrujemy transakcje na odpowiednich kontach i w odpowiednich działach (centrach kosztów). Nigdy nie opóźniamy ani nie przyspieszamy rejestrowania przychodów lub kosztów.
- Zapewniamy, że nie są utrzymywane żadne nieujawnione ani niezarejestrowane fundusze ani aktywa.
- Starannie prowadzimy szczegółową dokumentację finansową. Obejmuje to transakcje, ewidencję czasu pracy i raporty wydatków.
- Zapewniamy, że dokumentacja jest bezpieczna, a odpowiednie osoby mają do niej kontrolowany dostęp.
- Zapewniamy, że wszystkie wewnętrzne rejestry dokładnie odzwierciedlają zarejestrowane sprawy.
- Przestrzegamy zasad zarządzania, przechowywania i niszczenia dokumentacji.

Dobra etyka.

Mamy system kontroli wewnętrznej, który zapewnia dokładność naszej dokumentacji. Kontrole pomagają również wykrywać i zapobiegać oszustwom, które stanowią zagrożenie dla zasobów i reputacji naszej firmy. Jeśli uważasz, że wpis lub płatność zostały dokonane nieprawidłowo lub niezgodnie z naszymi standardami, niezwłocznie zgłoś swoją wątpliwość. Skontaktuj się z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności, lokalnym dyrektorem finansowym lub członkiem globalnego zespołu ds. audytu wewnętrznego. Zgłoszenia możesz również dokonywać anonimowo za pośrednictwem dowolnego z kanałów wymienionych na stronie 35.

Dobry biznes.

Pyt. Współpracownik poprosił mnie, żebym się za niego zalogował. Zapomniał wziąć telefon komórkowy z samochodu i powiedział, że zaraz wróci. **Czy powinienem to zrobić?**

Odp. *Nie. Każdy pracownik musi się samodzielnie zalogować (i wylogować). Zapewnia to dokładne odzwierciedlenie godzin pracy pracowników w grafiku.*

Pyt. Dziś kończy się miesiąc, a moje sprawozdanie pokazuje, że nasz dział jest nieco poniżej budżetu. Mój przełożony polecił mi dodać jeden lub dwa wydatki z następnego miesiąca, aby osiągnąć cel. **Czy jest to właściwe?**

Odp. *Nie. Nasza dokumentacja finansowa powinna być prawdziwym i kompletnym odzwierciedleniem wyników finansowych firmy. Zwróć na to uwagę swojemu przełożonemu, a jeśli nadal będzie nalegał na zmiany w dokumentacji, natychmiast to zgłoś.*

Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka zarządzania dokumentacją i wytyczne

Zapobieganie oszustwom cybernetycznym.

Zachowujemy czujność w kwestii zagrożeń dla cyberbezpieczeństwa i sposobów ochrony przed nimi.

Dlaczego ma to znaczenie.

Zagrożenia dla cyberbezpieczeństwa rosną w skali globalnej. Musimy zadbać o to, aby zawsze zapobiegać nieuprawnionemu dostępowi do naszych systemów i danych. Cyberbezpieczeństwo jest obowiązkiem każdego z nas.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Działamy odpowiedzialnie podczas korzystania z naszych systemów elektronicznych, w tym przestrzegając wszystkich zasad i wskazówek dotyczących korzystania z technologii McCain. Obejmuje to przechowywanie, przetwarzanie lub przesyłanie danych.
- Zapewniamy, że tylko upoważnieni użytkownicy mają dostęp do systemów i danych potrzebnych do wykonywania swojej pracy.
- Chronimy identyfikatory użytkowników i hasła, regularnie je zmieniamy i nigdy ich nie udostępniamy.
- Przez cały czas dbamy o bezpieczeństwo sprzętu komputerowego. Sprzęt ten obejmuje laptopy, smartfony i urządzenia pamięci masowej, zarówno w siedzibie firmy, jak i poza nią.
- Zapewniamy, że wszelkie dane przechowywane na wymiennych nośnikach firmy McCain (w dozwolonym zakresie) są bezpiecznie przechowywane.
- Nigdy nie otwieramy podejrzanych załączników do wiadomości e-mail ani nie uruchamiamy podejrzanych hiperłączy. Używamy przycisku „Zgłoś wiadomość", aby je zgłaszać. Wiemy, co w tym kontekście oznaczają słowa „podejrzany" i „wątpliwy".
- Używamy firmowych adresów e-mail/kont wyłącznie do celów służbowych.

Dobra etyka.

Zawsze aktualizujemy nasze programy bezpieczeństwa i podnoszenia świadomości, aby zapewnić bezpieczeństwo informacji i uniknąć oszustw. Należy pamiętać, że „phishing” to popularna metoda inżynierii społecznej. Przestępcy wysyłają fałszywe wiadomości e-mail, które wydają się autentyczne i od legalnych organizacji. Osadzone łącza kierują odbiorcę do fałszywej witryny internetowej, na której wymagane jest logowanie lub podanie danych osobowych. W ten sposób dochodzi do kradzieży cennych danych osobowych, takich jak nazwy użytkowników i hasła. Kliknięcie łącza lub otwarcie załącznika naraża odbiorcę na działanie wirusów. Bądź na bieżąco ze szkoleniami i zasadami ochrony przed tego rodzaju działaniami.

Dobry biznes.

Pyt. **Widziałem, jak przełożony korzystał z danych logowania innej osoby w naszym systemie. Powiedział, że pomaga współpracownikowi. Czy jest to w porządku?**

Odp. *Nie. Wszystkie hasła i identyfikatory są przypisane do pracownika i nie mogą być udostępniane. Utrzymywanie haseł w tajemnicy i unikatowych identyfikatorów chroni przed nieautoryzowanym dostępem. Umożliwia również śledzenie i kontrolę działań w używanych przez nas systemach.*

Dodatkowe zasoby

- Globalna procedura zgłaszania naruszeń danych
- Globalna polityka dopuszczalnego użytkowania
- Globalna polityka ochrony prywatności pracowników
- Globalna polityka ochrony prywatności
- Globalna polityka zarządzania dokumentacją

Nasz rynek.

Dostarczanie bezpiecznych i wysokiej jakości produktów

Ochrona reputacji firmy

Zgłaszanie i unikanie konfliktów interesów

Uczciwe konkurowanie

Zapobieganie korupcji i przekupstwu

Uczestnictwo w procesie politycznym

Dostarczanie bezpiecznych produktów wysokiej jakości.

Wytwarzamy bezpieczne produkty wysokiej jakości, którym nasi klienci i konsumenci mogą zaufać.

Dlaczego ma to znaczenie.

Nasze wartości, zachowania i procesy są zakorzenione w wysokich standardach bezpieczeństwa i jakości żywności. Jesteśmy dumni z naszych marek oraz bycia zaufanym dostawcą.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Rozumiemy nasze zasady dotyczące bezpieczeństwa i jakości żywności. Przestrzegamy ich na każdym etapie produkcji, przechowywania i dostawy.
- Nigdy nie idziemy na skróty, nie pomijamy kontroli ani nie podejmujemy decyzji, które zagrażają bezpieczeństwu żywności.
- Informujemy o naszych produktach w sposób uczciwy i etyczny.
- Zawsze działamy uczciwie i jawnie. Aktywnie zgłaszamy wątpliwości dotyczące wszelkich podejrzeń co do jakości lub bezpieczeństwa żywności.

Dobra etyka.

Kierujemy się naszymi wartościami, aby produkować pyszną, przyjazną dla planety żywność, która cieszy się zaufaniem konsumentów. Przestrzegamy własnych wysokich standardów dotyczących odpowiedzialnych praktyk w zakresie bezpieczeństwa żywności, także tam, gdzie wykraczają poza obowiązujące wymogi prawne i regulacyjne.

Dodatkowe zasoby

- Kluczowe elementy bezpieczeństwa i jakości żywności

Ochrona reputacji firmy.

Komunikujemy się autentycznie i uczciwie. Ochrona i wzmacnianie naszej ciężko wypracowanej reputacji jest kluczem do utrzymania naszego sukcesu.

Dlaczego ma to znaczenie.

Mówimy jednym głosem, ponieważ nasi klienci i społeczności zasługują na jasne i dokładne informacje. Zapobiega to rozpowszechnianiu błędnych informacji, które mogłyby naruszyć zaufanie pokładane w naszych markach.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Wszelkie zapytania ze strony mediów przekazujemy do Globalnego Działu Spraw Zewnętrznych. Nigdy nie udzielamy mediom komentarzy na temat firmy McCain, jeśli nie jesteśmy do tego upoważnieni.
- Przy opracowywaniu materiałów kierowanych do masowego odbiorcy konsultujemy się z Globalnym działem spraw zewnętrznych. Dzięki temu przekaz i wizerunek marki są odpowiednie.
- Korzystamy z portali społecznościowych mądrze, wyraźnie zaznaczając, że wszelkie osobiste wpisy są naszymi własnymi, indywidualnymi poglądami. Jeśli zamieszczamy wpisy o firmie, wskazujemy w naszym profilu, że jesteśmy pracownikiem firmy McCain. Unikamy publikowania czegokolwiek, co narusza nasze zobowiązania wobec firmy McCain.
- Jeśli mamy pozwolenie na publikowanie wpisów w imieniu firmy, korzystamy z zatwierdzonych kont i komunikatorów.
- Nigdy nie ujawniamy informacji poufnych ani zastrzeżonych. Staramy się unikać przypadkowego ujawniania informacji (np. w tle zdjęć).

Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka zarządzania mediami cyfrowymi i społecznościowymi
- Globalne wytyczne dotyczące korzystania z poczty elektronicznej
- Globalna polityka medialna

Zgłaszanie i unikanie konfliktów interesów.

Zgłaszamy i zarządzamy wszystkimi rzeczywistymi i potencjalnymi konfliktami interesów. Unikamy sytuacji, w których korzyści osobiste są ważniejsze od naszych zobowiązań wobec firmy.

Dlaczego ma to znaczenie.

Kierujemy się zdrowym rozsądkiem, aby realizować nasze cele bez podzielonej lojalności. Pomaga nam to podejmować bezstronne, mądre decyzje, które przynoszą korzyści naszej firmie. Aktywnie rozwiązujemy konflikty, aby inni mogli polegać na naszym bezstronnym procesie decyzyjnym.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Unikamy sytuacji i działań, w których interesy osobiste mogłyby kolidować (lub sprawiać wrażenie, że kolidują) z naszymi decyzjami.
- Nie nadzorujemy nikogo, z kim mamy bliskie relacje osobiste. Nie wywieramy również wpływu na decyzje dotyczące zatrudnienia lub wynagrodzenia takiej osoby.
- Nie możemy być zatrudnieni przez konkurentów ani mieć z nimi istotnych interesów biznesowych.
- Rozumiemy, że możliwości biznesowe, które pojawiają się w trakcie naszej pracy, należą do firmy McCain, a nie do nas indywidualnie.
- Ujawniamy wszystkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów corocznie oraz w miarę ich występowania.

Dobra etyka.

Interesy osobiste mogą dotyczyć relacji rodzinnych lub bliskich, zewnętrznych interesów finansowych (w tym zatrudnienia zewnętrznego) lub możliwości biznesowych.

Rozważając, czy istnieje rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów, zadaj sobie następujące pytania. Czy Ty lub osoba z Tobą blisko związana:

- Masz interesy biznesowe lub pracujesz dla rzeczywistego lub potencjalnego konkurenta, dostawcy towarów lub usług, hodowcy, dystrybutora, agenta lub klienta?
- Pracujesz dla jakiegokolwiek organu rządowego, który mógłby mieć wpływ na działalność firmy McCain?
- Pracujesz także dla firmy McCain?

Często konfliktem można zarządzać, o ile zostanie ujawniony. Jeśli podejrzewasz, że możesz mieć faktyczny lub potencjalny konflikt interesów, poinformuj pracownika działu ds. zasobów ludzkich lub zespołu ds. prawnych i zgodności.

Dobry biznes.

Pyt. **Musimy szybko zaangażować firmę świadczącą usługi kontraktacji pracowniczej. Moja córka jest właścicielką firmy świadczącej takie usługi i przedstawia nam dobrą ofertę. Czy mogę zatrudnić jej firmę?**

Odp. *Zatrudnienie firmy córki może spowodować konflikt interesów. Poinformuj swojego przełożonego o swoich relacjach i usuń się z procesu wyboru. Firma Twojej córki może być w stanie konkurować z innymi dostawcami, o ile nie masz wpływu (lub nie istnieje wrażenie, że masz wpływ) na ostateczną decyzję.*

Pyt. **Zaproszono mnie do zasiadania w zarządzie lokalnej organizacji. Czy muszę to ujawniać?**

Odp. *Zapoznaj się z polityką w sprawie zewnętrznych funkcji zarządczych. W zależności od pełnionej roli i charakteru organizacji, przed przyjęciem zaproszenia prawdopodobnie konieczne będzie ujawnienie lub uzyskanie zgody.*

Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka zakupowa
- Polityka w sprawie zewnętrznych funkcji zarządczych
- Kodeks postępowania dla dostawców

Uczciwe konkurowanie.

Konkurujemy w oparciu o wartość naszej oferty i talent naszych pracowników — nigdy za pomocą nieetycznych środków.

Dlaczego ma to znaczenie.

Firma McCain jest zaangażowana w energiczną i uczciwą rywalizację z konkurencją. Przestrzegamy przepisów dotyczących konkurencji wszędzie tam, gdzie działamy, zarówno w ich duchu, jak i w literze. Biorąc pod uwagę związane z tym konsekwencje, rozumiemy, że naruszenia tych przepisów nigdy nie przynoszą Firmie korzyści.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Starannie przestrzegamy naszej polityki w zakresie prawa konkurencji. W przypadku wątpliwości, czy dane działanie jest zgodne z prawem, konsultujemy się z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami.
- Podejmujemy decyzje biznesowe niezależnie od naszych konkurentów.
- Nigdy nie omawiamy z konkurentami kwestii cen, warunków umów, przetargów, podziału rynków, zbiorowych bojkotów, ograniczania produkcji ani żadnych innych spraw wrażliwych z punktu widzenia konkurencji.
- Niezwłocznie zgłaszamy próby prowadzenia niestosownych lub nielegalnych rozmów przez konkurentów członkowi zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami.
- Nigdy nie podejmujemy nielegalnych lub niestosownych działań w celu uzyskania informacji o konkurencji.
- Dokumentujemy źródło i datę na awersie wszelkich otrzymywanych przez nas konkurencyjnych materiałów.
- Zapewniamy, że wszystko, co mówimy lub piszemy o naszej firmie i naszych konkurentach, ma profesjonalny ton. Nie używamy języka, który zachęca do zachowań antykonkurencyjnych lub dyskredytuje strony trzecie.

Dobra etyka.

Spotkania stowarzyszeń branżowych i konferencje branżowe pozwalają nam być na bieżąco z nowymi rozwiązaniami, trendami i powszechnymi obawami. Jednak ze względu na obecność naszych konkurentów spotkania te mogą być ryzykowne. Zawsze pamiętamy, że nic nie ma „nieoficjalnego" charakteru podczas rozmów z konkurencją. Odmawiamy udziału w dyskusjach o charakterze antykonkurencyjnym.

Dobry biznes.

Pyt.

Byłem dziś rano na spotkaniu stowarzyszenia handlowego. Jeden z naszych konkurentów zaczął udostępniać klauzule umowne, których klienci często nie akceptują. Zasugerował, abyśmy wszyscy trzymali się razem w kwestiach takich jak stawki za dostawę i kary. Jeśli się zgodzimy, nikt z nas nie będzie musiał płacić kar. Uważam, że to nieuczciwe wobec klientów, więc trzymałem się z daleka od dyskusji. Czy postąpiłem słusznie?

Odp.

Odmowa udziału w tej dyskusji to słuszna decyzja, ale to nie wystarczy. W takich przypadkach ważne jest „głośne wyjście". Głośne wyjście składa się z trzech etapów:

1. *Ogłoś głośno, że opuszczasz spotkanie oraz dlaczego to robisz.*
2. *Zażądaj, aby zapis spotkania odzwierciedlał Twoje obawy oraz Twoje wyjście.*
3. *Niezwłocznie poinformuj o sytuacji członka zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami.*

Dodatkowe zasoby

- Polityka zgodności z prawem konkurencji
- Wytyczne dotyczące prawa konkurencji

Gromadzenie informacji o konkurencji.

Starannie przestrzegamy naszej polityki w zakresie prawa konkurencji. W przypadku wątpliwości, czy dane działanie jest zgodne z prawem, konsultujemy się z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami.

ZALECENIA:

- Polegaj na publicznie dostępnych informacjach. Dotyczy to również opublikowanych artykułów, dokumentów regulacyjnych i renomowanych postów internetowych
- Przeprowadzaj badania rynkowe bezpośrednio lub za pośrednictwem agencji zewnętrznych
- Dokumentuj źródło i datę zebranych informacji
- W razie wątpliwości skonsultuj się z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami

ZAKAZY:

- Nie szukaj ani nie przyjmuj informacji uzyskanych w sposób nielegalny lub nieetyczny
- Nie przyjmuj poufnych lub zastrzeżonych informacji na temat konkurenta od kandydatów do pracy lub pracowników

Zapobieganie korupcji i przekupstwu.

Nie angażujemy się w żadne zachowania związane z przekupstwem lub korupcją.

Dlaczego ma to znaczenie.

Przekupstwo i korupcja są nielegalne. Kierujemy się naszymi wartościami zaufania i autentyczności, zapobiegając przekupstwu i korupcji. Postępujemy tak nawet wtedy, gdy wiąże się to z kosztami lub utratą możliwości. Żaden zysk nie jest wart poświęcenia naszych wartości.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Nigdy nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie przekazujemy nikomu niczego wartościowego w celu uzyskania niewłaściwej przewagi.
- Nie przekazujemy gratyfikacji, nawet jeśli kwoty są małe, powszechne lub oczekiwane.
- Dbamy o to, aby prezenty, zarówno te wręczane, jak i otrzymywane, były zawsze odpowiednie. Nigdy nie epatujemy hojnością w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na odbiorcę.
- Nigdy nie angażujemy się w rozrywkę ani wręczanie prezentów, które są nielegalne lub niestosowne lub które powodują naruszenie własnych zasad przez odbiorcę.
- Rozumiemy przyczyny płatności. Potwierdzamy, że jest zgodna z prawem i zatwierdzona zgodnie z globalną polityką limitów uprawnień.
- Prowadzimy dokładną i kompletną dokumentację wszystkich transakcji.
- Wiemy, że zaangażowanie strony trzeciej może zwiększyć ryzyko przekupstwa i korupcji. Zachowujemy ostrożność przy zatrudnianiu stron trzecich do działania w naszym imieniu.
- Nigdy nie korzystamy z pomocy stron trzecich ani nie pozwalamy im na podejmowanie działań, których sami nie moglibyśmy wykonać.
- Mamy świadomość, że transakcje z rządami podlegają szczególnym przepisom prawnym. To nie to samo, co prowadzenie interesów z firmami prywatnymi.
- Zwracamy się do członka zespołu ds. prawnych i zgodności o wskazówki oraz zgłaszamy wszelkie wątpliwości.

Dobra etyka.

Ryzyko przekupstwa i korupcji może być wyższe, gdy korzystamy z usług stron trzecich. Dotyczy to agentów i wszelkich stron, które sprzedają produkty lub działają w naszym imieniu. Przed ich zaangażowaniem przeprowadzamy staranną analizę. Zapewnia to, że przestrzegają oni tych samych wysokich standardów etycznych, co my.

Dobry biznes.

Pyt.

Pracuję w dziale zakupów. Generalny wykonawca, którego nie wybraliśmy do realizacji ostatniego projektu, podszedł do mnie na lotnisku. Zapytał, czy kiedykolwiek myślałem o założeniu własnej firmy i powiedział, że może zainwestować, jeśli to zrobię. Myślę, że próbował mi się przypodobać, abyśmy wybrali go do następnego projektu. Powiedziałem mu, że nie jestem zainteresowany. Czy zrobiłem wszystko, co należało zrobić?

Odp.

Odmowa zaangażowania to słuszna decyzja. Należy jednak również poinformować o tym swojego przełożonego lub członka zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami. Jeśli sprzedawca składa oferty w celu uzyskania Twojej przychylności, może również prowadzić działalność w inny nieetyczny sposób. Jest to szczególnie ryzykowne, ponieważ generalny wykonawca jest często odpowiedzialny za zatrudnianie innych osób dla firmy McCain! Powinniśmy wiedzieć, że nie należy w przyszłości nawiązywać kontaktów z tym dostawcą.

Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka antykorupcyjna
- Globalna polityka zakupowa
- Kodeks postępowania dla dostawców
- Globalna polityka dotycząca limitów uprawnień

Kluczowe pojęcia.

Oto kilka ważnych definicji, które pomogą Ci zrozumieć, czym jest przekupstwo i korupcja.

Łapówka — cokolwiek wartościowego oferowanego w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową lub uzyskania nienależnej korzyści.

Gratyfikacja — cokolwiek wartościowego oferowanego w celu zabezpieczenia lub przyspieszenia transakcji. Może to obejmować zapłatę urzędnikowi państwowemu za przyspieszenie wydania zezwolenia.

Urzędnik państwowy — każda osoba, która ma zdolność do działania lub podejmowania decyzji w ramach kompetencji organów państwowych. Może obejmować każdego urzędnika, pracownika lub przedstawiciela organów państwowych. Obejmuje każdą osobę działającą w oficjalnym charakterze na rzecz dowolnego szczebla rządu, organizacji ponadnarodowej lub międzynarodowej albo przedsiębiorstwa będącego własnością państwa lub kontrolowanego przez państwo. Należą do nich również: urzędnicy legislacyjni, administracyjni lub sądowi, organy ścigania, pracownicy szpitali publicznych, kandydaci na urzędy publiczne oraz urzędnicy partii politycznej lub innej instytucji finansowanej ze środków publicznych. Te same zasady dotyczące przekupstwa i korupcji mają również zastosowanie do bliskich członków rodziny urzędników państwowych.

Wartość nominalna — wartość towarów lub usług, które prawdopodobnie nie wpłyną ani będą postrzegane jako mające wpływ na odbiorcę w celu zapewnienia nieuczciwej przewagi biznesowej. W odniesieniu do prezentów i rozrywki firma McCain definiuje wartość nominalną jako 100 CAD lub mniej. Liderzy regionalni lub lokalni mogą w stosownych przypadkach ustalić niższą wartość nominalną.

Przykłady prezentów poniżej wartości nominalnej obejmują materiały oznaczone marką McCain, które są przekazywane klientom, takie jak długopisy, kubki na kawę, butelki na wodę i notesy.

Uczestnictwo w procesie politycznym.

Rozumiemy, że indywidualne uczestnictwo w polityce może coś zmienić w naszych społecznościach. Jako firma bardzo ostrożnie angażujemy się w ten proces.

Dlaczego ma to znaczenie.

Wierzymy, że otwarty i solidny proces polityczny przyczynia się do bardziej sprawiedliwego i produktywnego społeczeństwa. Wspieramy również prawo każdego pracownika do wyrażania swoich osobistych przekonań. Jednakże nie angażujemy się w działalność polityczną w imieniu firmy McCain, chyba że jest to dozwolone. Nie sprawiamy wrażenia, że nasze indywidualne przekonania są podzielane przez firmę McCain.

Jak realizujemy to zobowiązanie.

- Zawsze jasno wyrażamy, że nasze poglądy i działania polityczne są naszymi własnymi a nie firmy McCain.
- Nie wnosimy żadnego bezpośredniego ani pośredniego wkładu politycznego w imieniu firmy McCain bez zgody prezesa ani dyrektora generalnego firmy McCain. Obejmuje to wykorzystywanie zasobów lub obiektów firmy McCain do działalności politycznej.
- Jeśli ubiegamy się o urząd polityczny, informujemy lokalny zespół spraw zewnętrznych, aby uniknąć potencjalnego konfliktu interesów.

Dobry biznes.

Pyt. **Mój przyjaciel ubiega się o urząd publiczny. Czy mogę pomóc w kampanii?**

Odp. *Tak. Twoja działalność osobista to Twoja sprawa, ale nie możesz korzystać z zasobów firmy McCain bez jej zgody. Nie możesz również używać nazwy McCain w ramach prowadzenia kampanii.*

Nasza globalna społeczność.

Ochrona środowiska i promowanie zrównoważonego rozwoju

Poszanowanie praw człowieka

Wspieranie naszych społeczności

Ochrona środowiska i promowanie zrównoważonego rozwoju.

Produkujemy żywność w sposób odpowiedzialny, aby zapewnić zrównoważoną przyszłość teraz i dla przyszłych pokoleń.

Zrównoważony rozwój leży u podstaw naszego celu biznesowego. Argumenty za bardziej zrównoważonym i odpornym rozwojem naszych systemów żywnościowych nigdy nie były bardziej przekonujące. W firmie McCain oznacza to zmniejszenie wpływu na klimat i wspieranie społeczności, w których działamy. Wspólnie z naszymi partnerami i plantatorami możemy wprowadzać innowacje, stawiać czoła wyzwaniom i wprowadzać pozytywne zmiany.

Poszanowanie praw człowieka.

Zobowiązujemy się do poszanowania praw człowieka i łagodzenia wszelkich negatywnych skutków. Wymagamy, aby nasi partnerzy biznesowi podzielali to zobowiązanie.

Nie tolerujemy współczesnego niewolnictwa ani takich naruszeń praw człowieka, jak praca przymusowa, praca dzieci czy handel ludźmi, zarówno wśród naszych pracowników, jak i partnerów biznesowych. Działając zgodnie z naszymi wartościami, chronimy prawa człowieka we wszystkim, co robimy.

Wspieranie naszych społeczności.

Pomagamy społecznościom rozwijać się tam, gdzie żyjemy i pracujemy.

Ponieważ wielu plantatorów i wiele zakładów znajduje się na obszarach wiejskich, często jesteśmy największym pracodawcą w naszych społecznościach. Jesteśmy dumni z roli, jaką odgrywamy jako pracodawca i partner. Jesteśmy zaangażowani w poprawę konkurencyjności i odporności tych społeczności.

Dodatkowe zasoby

- Globalna polityka w zakresie ochrony środowiska
- Raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju
- Kodeks postępowania dla dostawców

Nasze zasoby.

Działania

Działania.

Zadawanie pytań.

Nasza firma polega na tym, aby każdy z nas zabierał głos. Oznacza to, że zadajemy pytania i szukamy pomocy, gdy nie jesteśmy pewni, co należy zrobić. Zabieranie głosu czyni naszą firmę lepszą, umożliwiając wczesne identyfikowanie i rozwiązywanie problemów.

Zgłaszanie wątpliwości.

Ważne jest, aby każdy z nas zgłaszał wszelkie potencjalne naruszenia naszego Kodeksu, naszych zasad lub prawa. W razie wątpliwości niezwłocznie zgłoś się do jednej z poniższych osób:

- Przełożony
- Lokalny lub globalny przedstawiciel działu kadr
- Członek zespołu ds. prawnych i zgodności

Jeśli uważasz, że zgłoszenie do jednej z powyższych osób nie jest możliwe, możesz zgłosić swoje obawy (z możliwością zachowania anonimowości) za pośrednictwem poniższych kanałów:

- Poczta e-mail: codeconnection@mccain.com. Ta skrzynka e-mail jest monitorowana przez nasz globalny zespół ds. zgodności. Twoje obawy są traktowane jako poufne tak bardzo, jak to możliwe, biorąc pod uwagę ich charakter, a także kroki, które mogą być wymagane do ich zbadania.
- Internet: na stronie www.mccain.ethicspoint.com
- Infolinia ds. etyki: zewnętrzne centrum telefoniczne (jeśli dostępne). Numery telefonów infolinii ds. etyki znajdują się na następnej stronie.

Infolinia i strona internetowa ds. etyki są dostępne 24 godziny na dobę w wielu językach. W niektórych jurysdykcjach firma McCain przyjęła politykę dotyczącą zgłaszania naruszeń zgodnie z lokalnymi wymogami. W stosownych przypadkach można również przekazywać swoje obawy zgodnie z polityką lokalną.

Kraj	Numer infolinii ds. etyki
Argentyna	0800-444-9123
Australia	1800 551 155, a następnie 888-622-2468
Austria	0800-298956
Belgia	0800-81-975
Brazylia	0800-047-4158
Chiny	400-9-901-429
Francja	0800-94-86-69
Hiszpania	900-822-569
Holandia	0800-020-0781
Japonia	0120-914-144
Kanada	1-888-622-2468
Kolumbia	01-800-5-1-80529
Korea	00744828
Malezja	0154-600-0006
Meksyk	18002530411
Niemcy	0800-7243506
Nowa Zelandia	000-911 8886222468 lub 0800 753 253
Polska	800-702-828
Republika Południowej Afryki	0800-000503
Stany Zjednoczone	1-888-622-2468
Szwecja	020-79-4272 lub 020-79-0359
Wielka Brytania	0800-028-6914
Włochy	800-902-912

Każde potencjalne naruszenie Kodeksu zostanie odpowiednio zbadane. Obowiązkiem każdego pracownika jest pełna i rzetelna współpraca przy każdym dochodzeniu. Każdy pracownik, który nie współpracuje, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Zerowa tolerancja dla działań odwetowych.

Potrzeba odwagi, by zabrać głos, gdy coś jest nie w porządku. Polegamy na wszystkich naszych pracownikach w zakresie wyrażania obaw i zgłaszania możliwych naruszeń. Zapewniamy, że firma nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec pracowników zgłaszających wątpliwości w dobrej wierze. Pracownicy, którzy wspierają dochodzenie, są również chronieni przed działaniami odwetowymi. Jeśli doświadczysz działań odwetowych, zgłoś to natychmiast.

Zastrzeżenia.

W rzadkich okolicznościach przestrzeganie naszego Kodeksu może powodować znaczne trudności. W takich sytuacjach możesz poprosić o odstąpienie od stosowania naszego Kodeksu. Jeśli uważasz, że musisz skorzystać z takiego odstąpienia, skonsultuj się z członkiem zespołu ds. prawnych i zgodności z przepisami.

Zasoby.

Aby zapoznać się z globalnymi i regionalnymi politykami, standardami i wytycznymi, skontaktuj się z lokalnym działem ds. zasobów ludzkich lub działem prawnym.

McCain

Jesteśmy McCain.