OD 1851

E. Wedel

Етичний кодекс



Лист від Правління

Колеги і колежанки,

щодня ми будуємо нашу Компанію LOTTE Wedel - через рішення, поведінку та спосіб, у який ми ставимося один до одного, а також те, як ми співпрацюємо з оточенням. Від нас залежить, яку культуру ми будуємо і які цінності насправді стоять за нашими діями.

Етичний кодекс є нашим спільним орієнтиром - допомагає нам приймати правильні рішення, діяти чесно і відповідально з повагою до інших. Він є не лише зібранням принципів, а й запрошенням до рефлексії та піклування про те, щоб наші дії відповідали тому, що ми декларуємо.

Ми віримо, що етика - це не лише гучні слова, а щоденні вибори: у контактах із клієнтами, колегами, бізнес-партнерами та спільнотою, частиною якої ми є.

Разом ми можемо формувати середовище, у якому довіра, відкритість і взаємна повага є фундаментом усього, що ми робимо.

Дякуємо за вашу участь у формуванні культури, де етика - це не обов'язок, а природна норма поведінки.

З повагою

Правління LOTTE Wedel

Ми знаємо, що такі слова, як порядність чи повага, можуть здаватися абстрактними і надто загальними. Ми створили цей Кодекс, щоб показати, що вони означають у нашій щоденній роботі: у прийнятті рішень, спілкуванні та відповідальності за спільне благо.

Повага є основою наших відносин. Ми поважаємо іншу людину незалежно від її посади, досвіду, походження чи поглядів. Повага проявляється через культуру спілкування, уважність у відносинах, готовність слухати та конструктивне вирішення конфліктів.

Повага не означає згоди на все. Ми повинні реагувати, коли хтось порушує правила, діє нечесно або не поважає інших.

Що таке Етичний кодекс Wedel?

Етичний кодекс - це сукупність найважливіших принципів, що становлять основу нашого функціонування на роботі. На основі цих принципів ми будуємо наші відносини - всередині Компанії та з зовнішнім світом. Вони є орієнтиром для всіх Працівниць і Працівників щодо того, як діяти, у тому числі в сумнівних чи складних ситуаціях.

Якщо вам потрібна більш детальна інформація щодо питань, описаних в Етичному кодексі, зверніться до наших внутрішніх нормативних документів: Політик і Процедур, які ви знайдете в базі PICO.

Етичний кодекс застосовується до всіх осіб, які виконують роботу для компанії Wedel, незалежно від форми зайнятості. Отже, він охоплює: осіб, працевлаштованих на підставі трудового договору, тимчасових працівників, осіб, працевлаштованих на підставі цивільно-правових договорів, виконавців за договорами, підрядників тощо.

Наші Бізнес-партнери часто просять нас надати Етичний кодекс. Етичні принципи, яких ми зобов'язуємося дотримуватися, є елементом оцінки нашої надійності та рівня партнерства.

Чому необхідно дотримуватися принципів, описаних в Етичному кодексі?

Орієнтація наших дій на принципи, описані в Етичному кодексі, сприяє зростанню не лише комфорту праці, але й нашої ефективності та конкурентоспроможності.

Дотримуючись цих принципів:

- ми забезпечуємо безпеку на робочому місці,
- будуємо довіру Споживачів до наших продуктів і послуг;
- є надійними бізнес-партнерами;
- зміцнюємо репутацію та визнання нашої Компанії;
- захищаємо Компанію і себе від негативних правових наслідків,
- формуємо позитивний імідж кожної і кожного з нас

Як користуватися Етичним кодексом?

Етичний кодекс ми поділили на частини, що стосуються наших відносин:

1. всередині Компанії - з іншими Працівницями і Працівниками та з Роботодавцем;
2. з нашими Споживачами;
3. з нашими бізнес-партнерами: постачальниками і клієнтами;
4. з органами державної влади, зокрема установами, судами та іншими органами;
5. з нашими конкурентами;
6. з довкіллям: природою і суспільством, у якому ми функціонуємо;
7. з власником нашої Компанії;
8. у віртуальному світі:

В останній частині Кодексу ви знайдете інформацію щодо правил поведінки у випадках, коли принципи, визначені в нашому Кодексі, були порушені.

Фундамент - дотримання законодавства - завжди.

Наша Компанія дотримується чинного законодавства, приділяючи особливу увагу правам людини, таким як: заборона дитячої праці, усунення дискримінації, усунення примусової або обов'язкової праці, свобода об'єднання та право на колективні переговори[1].

Ми, всі Працівники і Працівниці (незалежно від форми зайнятості, характеру роботи чи посади), зобов'язані діяти відповідно до загальнообов'язкових норм законодавства, а також згідно з нашими внутрішніми нормативними актами.

Кожен і кожна з нас зобов'язані знати обсяг своїх обов'язків і нормативні положення - як ті, що стосуються посади, так і ті, що діють у всій Компанії - та діяти відповідно до них. Наші Керівники зобов'язані забезпечити, щоб підлеглі мали доступ до цих положень, а у разі запитань чи сумнівів - надати відповідні роз'яснення.

Етичний кодекс зосереджується лише на деяких, особливо важливих для нас принципах. Однак пам'ятаймо, що нас зобов'язують усі норми польського та європейського законодавства.

Власник нашої Компанії запровадив Політику прав людини, яку ви знайдете тут www.wedel.pl/etyka-i-wartosci. Як компанія, що належить до групи LOTTE, ми повинні її дотримуватися.

1 Відповідно до Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини, а також принципів, визначених у Декларації Міжнародної організації праці щодо основоположних принципів і прав у сфері праці та положень, встановлених у Міжнародній хартії прав людини.

ВІДНОСИНИ ПРАЦІВНИКИ - КОМПАНІЯ / КОМПАНІЯ - ПРАЦІВНИКИ

Принципи працевлаштування

Наших Працівників і Працівниць ми винагороджуємо відповідно до законодавства та найкращих ринкових практик. Ми відкрито інформуємо їх про те, як визначається рівень заробітної плати та надаються пільги.

Ми не використовуємо працю примусових працівників.

Неповнолітні працівники можуть виконувати роботу лише в обсязі, передбаченому чинним законодавством.

Наші Працівники і Працівниці можуть користуватися правом на об'єднання у професійні спілки, що діють у нашій Компанії.

Неповнолітні працівники - це працівники віком від 15 до 18 років, працевлаштовані з метою професійної підготовки.

Ми оберігаємо здоров'я і життя

Ми гарантуємо Працівникам і Працівницям медичну допомогу, розвиваємо профілактичні програми та пропагуємо здоровий спосіб життя.

Ми вимагаємо безумовного дотримання правил охорони праці та техніки безпеки:

- Ми прагнемо повністю усунути ризик нещасних випадків на робочому місці.
- Кожен і кожна з нас зобов'язані дбати про те, щоб робоче місце було безпечним, здоровим і чистим.
- Кожен і кожна з нас зобов'язані брати участь у навчаннях з охорони праці та проходити попередні й періодичні медичні огляди.
- Неприпустимо перебувати на роботі під впливом будь-яких психоактивних речовин (тобто наркотиків або алкоголю).
- Вимоги гігієни та правила безпеки поширюються на всіх осіб, які перебувають на території нашої Компанії - у тому числі на наших Бізнес-партнерів і гостей.

Якщо ви стали свідком нещасного випадку, травми, небезпечної ситуації або будь-якої загрози, негайно повідомте керівництво.

Про профілактичні або оздоровчі заходи (наприклад, мамографічне обстеження, УЗД чи спортивні заняття) ми інформуємо у поточній комунікації (E-тижневик, плазми, плакати) і запрошуємо всіх до участі в них.

Реагуйте, якщо помітили, що особа пересувається територією нашої Компанії у недозволений спосіб (наприклад, без ідентифікатора) або переходить через наш паркінг у місці, не призначеному для переходу. Така поведінка може загрожувати безпеці.

Повідомте свого безпосереднього керівника або Керівника з питань забезпечення відповідності, якщо відчуєте запах алкоголю від особи, яка перебуває на нашій території, або помітите ознаки втрати самоконтролю в поведінці особи.

Заборона дискримінації та інклюзивне робоче середовище

Кожен і кожна з нас має право на рівне ставлення незалежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, віку, працездатності, стану здоров'я, раси, етнічного або національного походження, віросповідання або його відсутності, поглядів, сімейного статусу, форми зайнятості чи профспілкової належності.

Що це означає?

- Нульова толерантність до дискримінації та домагань - у тому числі жартів, коментарів, агресії, мікроагресії, дискримінаційних форм поведінки чи необґрунтованого нерівного ставлення.
- Рівні можливості від рекрутингу до розвитку – наші рішення ґрунтуються на компетенціях, результатах і поведінці, що відповідає нашій організаційній культурі, а не на стереотипах чи упередженнях.
- Інклюзивна мова і повага в комунікації - ми не використовуємо образливих чи дискримінаційних висловлювань; реагуємо, коли чуємо такі висловлювання.
- Адаптація та доступність – у міру можливостей ми забезпечуємо умови для осіб з інвалідністю або особливими потребами.

У нашій Компанії ми не толеруємо образливих жартів, стереотипних коментарів чи оцінок, що стосуються зовнішності або здібностей за ознакою статі. Усі Працівники і Працівниці мають право на робоче середовище, засноване на взаємній повазі та професіоналізмі.

Ми не толеруємо жодних форм переслідування чи залякування - у тому числі принизливих коментарів, висміювання чи психологічного тиску щодо Працівниць і Працівників.

Усі ми різні. Різноманіття є ресурсом, яким можемо користуватися ми і наша Компанія. В компанії Wedel діє Політика різноманіття та інклюзії, яку ми зобов'язуємося дотримуватися.

Мікроагресія - це, на перший погляд, незначущі слова або дії, які дають комусь зрозуміти, що він «гірший», «інший» або «менш важливий». Підколи, жарти, коментарі чи жести, які можуть здаватися безневинними, але ранять і виключають.

Ми оберігаємо майно Компанії

Кожен і кожна з нас зобов'язані дбати про майно Компанії - як матеріальне, так і нематеріальне. Кожен і кожна з нас зобов'язані використовувати майно Компанії відповідально:

- використовуйте майно Компанії виключно для службових цілей. Допускається розумне, епізодичне приватне використання, якщо воно не перешкоджає роботі, не порушує правил і не створює витрат для Компанії. Користуючись обладнанням, таким як комп'ютер чи телефон, пам'ятайте про дотримання правил кібербезпеки;
- дбайте про кожне довірене вам корпоративне обладнання (наприклад: ноутбук, телефон, планшет), не передавайте його третім особам;
- винесення наших продуктів можливе після отримання дозволу, якщо тільки продукти не були надані Компанією як подарунок, наприклад, з нагоди свят;
- привласнення продуктів, залишених у розпорядженні всіх Працівників, чи корпоративного обладнання є неприпустимим.

Якщо ви користуєтеся службовим автомобілем, пам'ятайте про дотримання правил, визначених у нашому Регламенті надання та використання службових автомобілів. Зокрема, ви не можете передавати автомобіль третім особам у випадках, не передбачених цим Регламентом.

Майно Компанії - це всі матеріальні та нематеріальні ресурси, які дозволяють нам працювати і створювати цінність Компанії.

Матеріальне майно - це, наприклад: будівлі, машини, інструменти, запаси, транспортні засоби, телефони, ноутбуки.

Нематеріальне майно - це, наприклад: інформація, комерційна таємниця, інтелектуальна власність, проєкти R&D, рецептури, програмне забезпечення/ліцензії.

Творчість працівників

Кожен і кожна з нас зобов'язані інформувати свого Керівника та Юридичний відділ про всі твори, винаходи, технічні рішення чи інші прояви Інтелектуальної власності, створені у зв'язку з виконанням роботи. Повідомлення про такі результати праці дає змогу належним чином керувати авторськими правами та інтелектуальною власністю, а також забезпечує прозорість і захист інтересів як особи, яка їх створила, так і Компанії.

Інтелектуальна власність - результат діяльності творчого характеру. Наприклад: літературні, художні, музичні твори, торговельні марки, логотипи, промислові зразки або know-how.

Know-how (ноу-хау) - це практичні знання, досвід і навички, які дозволяють ефективно виконувати певні дії або здійснювати діяльність і не випливають безпосередньо із загальнодоступної інформації.

Позначення продукту, вигадане працівником або працівницею, може бути подане Роботодавцем на реєстрацію і захищене як торговельна марка.

Будьте уважними під час здійснення покупок. Якщо ви помітили продукт іншого виробника в упаковці, яка виглядає подібно до нашої або позначена нашою назвою, як, наприклад, Ptasie Mleczko, повідомте Юридичний відділ нашої Компанії. Наявність такого продукту на ринку може порушувати нашу інтелектуальну власність.

Захист комерційних таємниць Компанії:

Спосіб, у який ми працюємо, - це унікальні знання, що визначають наш успіх і перевагу над конкурентами. Тому кожен і кожна з нас зобов'язані захищати цю інформацію та запобігати її розголошенню особам поза межами Компанії. Що це означає:

- Діліться інформацією і документами лише тоді і в такому обсязі, в якому це необхідно для виконання ваших обов'язків і є безпечним для Компанії - завжди після погодження з Керівником/Керівницею;
- Позначайте і захищайте комерційну таємницю (наприклад, встановлюйте паролі);
- На корпоративному комп'ютері не використовуйте приватні облікові записи або хмарні сервіси;
- Не залишайте на столі жодних документів і блокуйте екран комп'ютера.

Якщо ви помітили небезпеку розголошення конфіденційної інформації - негайно повідомте про це IT-відділ і Керівника/Керівницю.

Пам'ятайте про укладення договорів про нерозголошення перед обміном інформацією з контрагентами - зразки таких договорів ви знайдете у нашій Базі договорів.

Те, чи є певна інформація комерційною таємницею, інколи може бути для вас неочевидним. У такому випадку зверніться до Керівника/Керівниці, як діяти. Детальні правила поведінки ви знайдете у Процедурі захисту комерційної таємниці підприємства.

Комерційна таємниця - непублічна інформація, що стосується Компанії (наприклад: рецептури, фінансові дані, списки клієнтів, стратегії і плани, результати досліджень R&D), розголошення якої шкодить або загрожує інтересам Компанії.

Конфіденційність і захист персональних даних

Ми знаємо, що персональні дані - це більше, ніж просто інформація. Захист конфіденційності та персональних даних - це виконання правового обов'язку. Це також зміцнення довіри осіб, які надали нам свої дані - споживачів, клієнтів та інших осіб, з якими ми співпрацюємо. Тому ми дбаємо про безпеку інформації на кожному етапі її обробки.

Які принципи щодо персональних даних застосовуються у нашій щоденній роботі?

- Ми обробляємо персональні дані лише в необхідному обсязі і тільки тоді, коли маємо для цього правову підставу.
- Ми інформуємо осіб, дані яких ми обробляємо, про цілі обробки даних.
- Кожен і кожна з нас дбає про те, щоб персональні дані, до яких ми маємо доступ у зв'язку з виконанням службових обов'язків, не потрапили до не уповноважених осіб. Доступ до персональних даних ми розглядаємо як робочий інструмент - не використовуємо їх у приватних цілях і не передаємо не уповноваженим особам.

Ми негайно повідомляємо IT-відділ і Юридичний відділ про всі ситуації, щодо яких нам відомо або ми підозрюємо, що безпека персональних даних була або могла бути порушена.

Персональні дані - це будь-яка інформація про ідентифіковану або таку, що може бути ідентифікована, фізичну особу. Персональними даними є, наприклад: ім'я та прізвище, PESEL або зображення на фотографії.

Конфлікт інтересів і протидія корупції

Службові рішення ми приймаємо, враховуючи інтереси Компанії. Ми уникаємо ситуацій, у яких приватна вигода або особисті зв'язки можуть впливати на наші професійні дії.

Що це означає на практиці?

- Повідомляйте про потенційний конфлікт інтересів - якщо ви або близька вам особа маєте фінансовий, сімейний чи особистий інтерес, пов'язаний із Бізнес-партнером Компанії або з нашим конкурентом - негайно повідомте про це Керівника/Керівницю або Керівника з питань забезпечення відповідності.
- Не приймайте рішень у справах, у яких ви маєте особистий інтерес - попросіть про виключення з процесу (наприклад, вибору постачальника, оцінки пропозиції, переговорів щодо цін).
- Додаткова діяльність - будь-яку роботу поза Компанією, участь у правліннях, наглядових радах повідомляйте і погоджуйте з Відділом організаційної досконалості або Керівником з питань забезпечення відповідності. Неприпустимо здійснювати діяльність або інвестиції, що суперечать інтересам Компанії.
- Конфіденційна інформація - не використовуйте інформацію, отриману у зв'язку з роботою в компанії Wedel, для приватних інвестицій або створення привілейованих умов для своїх близьких чи знайомих.
- Подарунки і гостинність - ми можемо дарувати і приймати незначні подарунки, але лише за умови, що вони не впливають на об'єктивність відносин і тільки в межах, визначених нашою Антикорупційною політикою. Найбільш відповідною формою подарунку з нашого боку є солодощі з асортименту нашої продукції.
- Будь-яка форма підкупу або корупційних дій є неприпустимою, наприклад передача або прийняття грошових коштів, знижок, купонів, подарункових сертифікатів, комісій чи хабарів в іншій формі.

Може трапитися, що особи, які перебувають у відносинах службової залежності, встановлюють близькі особисті відносини. Про таку ситуацію слід повідомити Керівника/Керівницю або Керівника з питань забезпечення відповідності, щоб уникнути ситуації, у якій професійні рішення можуть сприйматися як фаворитизм або відсутність об'єктивності.

Прикладом корупційної поведінки може бути ситуація, коли працівник/працівниця приймає на вигляд незначний подарунок, який після відкриття виявляється цінним. Такі дії є спробою недобросовісного впливу і повинні бути негайно повідомлені Керівнику/Керівниці або Керівнику з питань забезпечення відповідності.

- Подарунки не можуть впливати на об’єктивність бізнес-рішень і не повинні розглядатися як бізнес-мотивація. Слід подбати про те, щоб вручення або прийняття подарунка не було неправильно інтерпретоване і не означало жодного зобов’язання. Особливо неетичним є вручення або прийняття подарунків у період ухвалення важливих бізнес-рішень.
- Про кожен отриманий або запланований до вручення подарунок Працівник повинен повідомити Керівника/Керівницю та отримати його/її згоду.

Конфлікт інтересів - це ситуація, у якій приватні інтереси (фінансові, сімейні, особисті) працівника суперечать його службовим обов’язкам і діям в інтересах Компанії.

Якість і безпека продукту

Продукти, які ми постачаємо нашим споживачам, є безпечними, відповідають заявленому складу та мають високу якість.

Що це означає?

- Принцип «нуль компромісів» у сфері безпеки - якщо продукт викликає сумніви, його продаж припиняється до з'ясування обставин.
- Наші продукти маркуються відповідно до законодавства, зрозуміло та чітко;
- Інгредієнти, які ми використовуємо у наших продуктах, відповідають вимогам, встановленим законодавством. Ми дбаємо про їх найвищу якість.
- Наші системи контролю якості та безпеки підтримуються і регулярно проходять аудит.
- Зауваження, відгуки, скарги споживачів є для нас важливим джерелом інформації, що дозволяє покращувати якість продуктів і комунікації зі споживачами.

Комунікація зі споживачами

Ми дбаємо про те, щоб наша комунікація, спрямована до споживачів, у тому числі реклама наших продуктів, надавала достовірну, правдиву, повну і таку, що не вводить в оману, інформацію:

Що це означає?

- Ми інформуємо про наші продукти, послуги, а також про правила промоакцій (лотереї, конкурси) у зрозумілий, достовірний і повний спосіб.
- Ми не вводимо в оману, у тому числі не застосовуємо жодних форм вошингу (наприклад, грінвошингу) - кожне наше твердження щодо продукту, упаковки або послуги має бути обґрунтованим і підтвердженим доказами.
- Наша реклама не використовує брак життєвого досвіду і знань дітей;
- Ми дотримуємося норм щодо реклами, встановлених загальнообов'язковим законодавством, а також принципів, визначених у Кодексі етики реклами.

Інформація щодо промоакцій повинна містити всі відомості, що дозволяють споживачам прийняти усвідомлене рішення: тривалість, правила участі, винагороди, зазначення місця, де можна знайти всі умови такої акції (тобто регламент).

Washing - (вошинг, від англ. to wash - «відбілювати») це практика введення аудиторії в оману, що полягає у представленні бренду, продукту або діяльності компанії у кращому світлі, ніж це відповідає дійсності.

Greenwashing (грінвошинг) - практика створення оманливого враження, що продукти є більш екологічними, ніж це є насправді.

ВІДНОСИНИ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА КЛІЄНТАМИ

Ми будуємо довгострокові, засновані на довірі відносини з постачальниками, клієнтами, агентами та іншими бізнес-партнерами. Ми очікуємо від них дотримання етичних і якісних стандартів щонайменше на рівні наших власних.

- Процес вибору постачальників є прозорим, базується на чітких критеріях ціни, якості, надійності та враховує визначені Компанією елементи у сфері ESG.
- Договори, що укладаються з нашими бізнес-партнерами, є результатом переговорів і пошуку рішень win-win.

Win-win (він-він) - це ситуація, у якій усі залучені сторони отримують вигоди та задоволені результатом співпраці або переговорів.

Наші Постачальники зобов'язуються дотримуватися «Політики сталого розвитку для постачальників», яка містить принципи поведінки Постачальників.

ВІДНОСИНИ З КОНКУРЕНТАМИ

Ми дотримуємося принципів чесної конкуренції та забороняємо будь-які практики, що можуть призвести до їх порушення.

Ми не допускаємо:

- встановлення мінімальних і фіксованих цін перепродажу;
- укладення угод про поділ ринку;
- обміну (тобто передачі та/або отримання) чутливої інформації з конкурентами, а також під час приватних розмов, на конференціях, у чат-групах, соціальних мережах тощо.

На навчаннях, де присутні представники конкурентів, ми не обговорюємо корпоративні питання, а теми розмов обмежуємо загальними, галузевими або публічно доступними питаннями.

Більше інформації щодо принципів ведення діяльності відповідно до правил чесної конкуренції ви знайдете у нашій Процедурі дотримання законодавства у сфері захисту конкуренції.

Чутлива інформація - це дані, розкриття яких конкурентам могло б порушити чесну конкуренцію на ринку - наприклад, комерційні умови, списки клієнтів, стратегії, маркетингові плани.

ВІДНОСИНИ З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, СУДАМИ ТА ІНШИМИ ОРГАНАМИ АДМІНІСТРАЦІЇ

З представниками органів влади ми спілкуємося відкрито та без введення в оману, водночас забезпечуючи належний захист правових інтересів Компанії:

- якщо представники органів влади звертаються з відповідною вимогою, ми надаємо інформацію, що відповідає фактичному стану, своєчасно та в необхідному обсязі;
- ми надаємо виключно запитувані матеріали; ведемо протоколи перебігу дій;
- у разі перевірки заборонено знищувати, видаляти або приховувати документи чи файли, а також будь-яким чином перешкоджати проведенню перевірки;
- усі звіти та ведення фінансової документації достовірно відображають реальний стан відповідно до вимог чинного законодавства.

У випадку, якщо у справах, що стосуються Компанії, вам потрібна інформація щодо порядку дій у взаємовідносинах із представниками органів влади, зверніться до Юридичного відділу.

В компанії Wedel діє процедура, що описує детальні правила поведінки у разі перевірок, наприклад, з боку Управління захисту конкуренції і споживачів (UOKiK), Державної інспекції праці (PIP), Центрального антикорупційного бюро (CBA) чи інших державних органів.

ВІДНОСИНИ З ДОВКІЛЛЯМ

Охорону природного довкілля ми розглядаємо як один із ключових викликів для майбутнього життя на Землі. Як частина глобальної спільноти ми вдосконалюємо наші дії, щоб будувати суспільну довіру та діяти відповідально.

Кожне наше рішення - від ідеї нових продуктів чи упаковки до щоденних дій в офісі, на виробництві чи поза ними - повинно прийматися з урахуванням його впливу на оточення, зокрема на природне середовище:

- ми прагнемо зменшувати вуглецевий слід, намагаємося обмежувати споживання енергії та води;
- ми відповідно сортуємо відходи;
- ми прагнемо, щоб усі наші упаковки були придатні для повторного використання або переробки, і поступово зменшуємо використання пакувальних матеріалів;
- ми запобігаємо марнотратству ресурсів і дбаємо про ефективність виробничих процесів.

Виходячи з приміщення після завершення зустрічі, вимикайте монітор і світло.

Визначте, де найближче до вашого робочого місця знаходяться контейнери для роздільного збору відходів, і викидайте сміття відповідно до інструкції, розміщеної на цих контейнерах.

СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ

Окрім нашого асортименту продукції та приємних вражень у музеї Fabryka Czekolady E.Wedel («Фабрика шоколаду Е. Ведель») і Шоколадних салонах, ми прагнемо давати світу щось більше.

Ми є частиною місцевих спільнот. Ми зацікавлені в їх розвитку та у максимізації нашого позитивного впливу на їхній добробут. Ми підтримуємо добросусідські відносини та намагаємося відповідати на потреби наших сусідів. Ми заохочуємо і підтримуємо зусилля наших Працівниць і Працівників щодо розвитку спільнот, у яких вони живуть і працюють.

Понад 20 років ми реалізуємо програму корпоративного волонтерства Wedel od Serca («Ведель від серця»), у межах якої наші працівники і працівниці за підтримки Компанії впроваджують проєкти у своїх спільнотах по всій Польщі.

Ми залучаємося до допомоги людям, які цього потребують, через програму матеріальних і фінансових пожертв. Ми реагуємо як на поточні соціальні потреби, так і на кризові ситуації, співпрацюючи з надійними організаціями.

Ми переконані, що кожна людина має право на ціннісні стосунки, а побудова спільноти, заснованої на взаєморозумінні та емпатії, є ключовою для нашого блага, тому ми реалізуємо вищу мету, засновану на популяризації часу перебування разом. Час разом - це наш спосіб зміцнення зв'язків - щоб будувати щасливі відносини та протидіяти самотності.

Наші ініціативи, пов'язані з часом разом, - це також Музей і Шоколадні салони. Місця, які об'єднують покоління і створюють незабутні спогади. Це також середовище для побудови відносин, що об'єднують покоління і створюють незабутні спогади.

КІБЕРБЕЗПЕКА

Загрози у кіберпросторі постійно зростають і стають дедалі більш витонченими, тому наша уважність і відповідальна поведінка в мережі сьогодні є одним із найважливіших елементів захисту Компанії.

Правила кібербезпеки дозволяють захищати дані і майно Компанії від шахраїв в Інтернеті. Комп'ютерами, телефонами, планшетами та іншими електронними пристроями ми користуємося з усвідомленням загроз і відповідно до правил, визначених Компанією:

- Створюйте унікальні та достатньо складні паролі; не передавайте їх нікому.
- Не відкривайте підозрілі посилання/вкладення; повідомляйте про підозрілі повідомлення IT-відділ.
- Завжди перевіряйте відправника повідомлення - навіть якщо він виглядає «майже» як корпоративний.
- Не надавайте облікові дані електронною поштою - жодна компанія не запитує їх у такий спосіб.
- Слідкуйте за нетиповою поведінкою системи - наприклад, раптовим шифруванням файлів, змінами назв.
- Використовуйте лише інструменти AI, схвалені Компанією, і тільки у спосіб, визначений Компанією.
- Не вставляйте і не передавайте до AI та зовнішніх сервісів жодних даних, що стосуються Компанії, особливо комерційних таємниць (наприклад, клієнтські та персональні дані, комерційні та фінансові умови, рецептури).
- Перевіряйте відповіді AI - інформація від AI може бути помилковою - перевіряйте факти і джерела.
- Пам'ятайте, що дані, надіслані до зовнішнього AI, можуть зберігатися на стороні постачальника - передавайте мінімально необхідний обсяг даних.

Негайно повідомляйте IT-відділ про: втрату електронного пристрою, підозру витоку даних, нетипові входи/

Приклади фішингу - будьте уважні - Тема: «Терміново! Ваш обліковий запис заблоковано», Відправник: support@bank-secure.com, Посилання: http://bank-secure-login.ru/verify, Зміст: «Натисніть тут, щоб

розблокувати обліковий запис»

Приклади того, як програма-вимагач потрапляє до системи? Через фальшиві вкладення в електронних листах (наприклад, рахунки, CV, документи Word із макросами), заражені вебсайти, застаріле програмне забезпечення з вразливостями безпеки, заражені носії даних, віддалений доступ без належного захисту

Кібербезпека - це захист комп'ютерів, мереж і даних від крадіжки, знищення або зламу через Інтернет.

Phishing (фішинг) - це спроба виманювання даних шляхом видавання себе за довірені установи. Може надходити як: електронний лист, SMS, повідомлення в месенджері, фальшива вебсторінка.

сповіщення, некоректну роботу AI або несанкціонований доступ.

Ransomware (рансомвеар) - це шкідливе програмне забезпечення, яке шифрує файли на комп'ютері або сервері, блокує доступ до системи та вимагає викуп (наприклад, у криптовалютах) за розшифрування даних.



Наша присутність в Інтернеті, у тому числі в соціальних мережах.

Наша активність в Інтернеті впливає не лише на те, як нас сприймають як осіб, але й на імідж нашої Компанії. Тому важливо керуватися культурою, повагою та емпатією - адже слова можуть надихати та позитивно налаштовувати, але також і ранити.

- Пам'ятайте, що публікуючи контент у медіа, ви є візитівкою Компанії. Ваша поведінка може впливати на сприйняття та добре ім'я марки Wedel.
- Висловлюйтеся від свого імені і пам'ятайте, що ви відповідаєте за власні слова.
- Не висловлюйтеся від імені Компанії без відповідного уповноваження. Кожен медійний запит негайно передавайте до Команди комунікацій.
- Ніколи не використовуйте мову ненависті. Агресивна мова спричиняє страждання і може призводити до фізичного насильства.

Пам'ятайте, що те, що Ви публікуєте в Інтернеті, залишається там назавжди.

Ті самі принципи відповідно застосовуються і до нашої присутності у традиційних медіа.

Ваші дописи у Facebook не можуть містити образливих висловлювань або погроз щодо будь-кого. Приниження осіб через їхнє походження, расу, віросповідання чи належність до спільноти LGBT може бути підставою для дисциплінарної або кримінальної відповідальності.

У нашій Компанії діє комунікаційна процедура, яка визначає детальні правила щодо того, як ми спілкуємося всередині Компанії та назовні.

Мова ненависті - це висловлювання (слова, зображення, жести), що атакують або принижують осіб чи групи осіб через їхні ознаки, наприклад походження, расу, національність, віросповідання або його відсутність, стать, гендерну ідентичність, сексуальну орієнтацію, інвалідність, вік.

ВІДНОСИНИ З ВЛАСНИКОМ

Ми є частиною групи LOTTE. У зв'язку з цим ми маємо конкретні обов'язки перед нашим акціонером - довгостроковий захист вартості Компанії та генерування прибутку на рівні, привабливому для власника.

З нашим власником ми спілкуємося відкрито, ретельно звітуючи дані що стосуються Компанії та її стану. У взаємних відносинах ми формуємо знання і розуміння різноманіття культур, щоб таким чином підвищувати ефективність діяльності та використовувати потенціал міжкультурних відмінностей.

Працюючи в міжнародному середовищі, з метою підтримки ефективної співпраці та просування різноманіття, ми докладаємо зусиль, щоб працівники знали і розуміли специфіку відповідної культури.

ПОРУШЕННЯ ЕТИЧНОГО КОДЕКСУ

Якщо Ви виявите порушення положень цього Кодексу або ризик того, що таке порушення може статися - не вагайтеся, повідомте про це, скориставшись доступними каналами:

- через інтернет-застосунок, що забезпечує анонімність, за адресою http://wedel.zalezymi.pl;
- на електронну пошту: etyka@wedel.pl;
- Керівнику з питань забезпечення відповідності;
- Керівнику юридичного та ESG-напряму;
- Директору внутрішнього аудиту та управління ризиками;
- члену Управлінської команди.

Повідомлення про порушення є важливим, оскільки дозволяє швидко реагувати на порушення, захищати інших і запобігати серйознішим проблемам у майбутньому. Завдяки цьому ми разом дбаємо про безпеку, чесність і довіру в нашій Компанії.

Зовнішні зацікавлені сторони, у тому числі працівники постачальників і представники місцевих спільнот, можуть користуватися нашою системою повідомлення про порушення, також анонімно.

У нашій Компанії діє процедура повідомлення та розгляду порушень, яка детально описує, як ми працюємо з такими повідомленнями. Процедура в основному відповідає Керівним принципам OECP для багатонаціональних підприємств.



Варшава, 28 лютого 2026 року