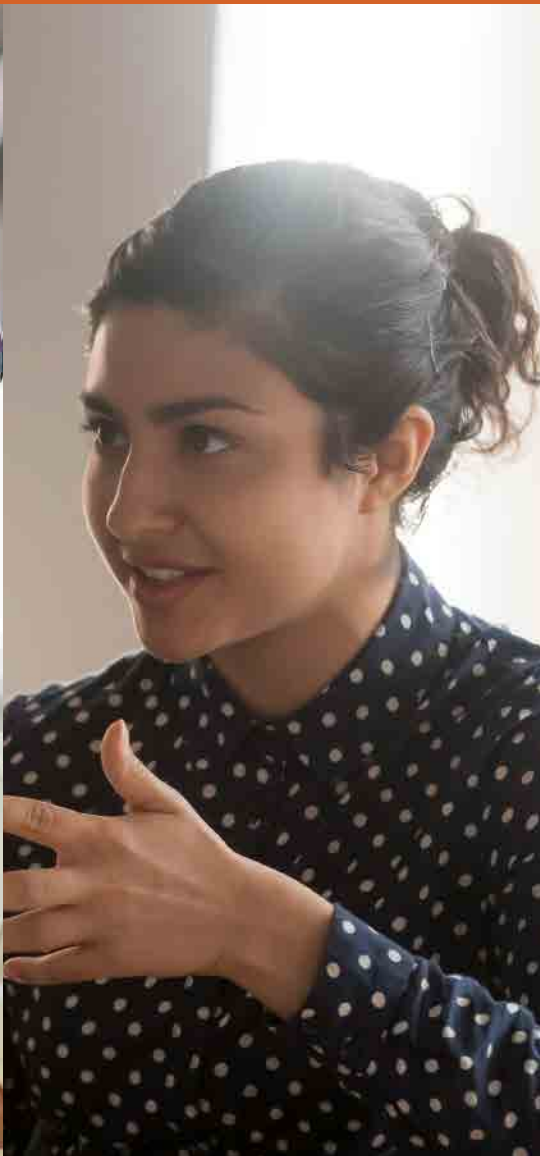


Kodeks postępowania w biznesie i etyki firmy Smithfield

Nasze wspólne zobowiązania

Smithfield. *Good food. Responsibly.®*



Pismo od Prezesa Zarządu i CEO	str. 1
Wstęp	str. 2
Rób, co należy	str. 2
Etyczne podejmowanie decyzji	str. 2
Zgłaszanie problemów i eskalacja	str. 3Z
Standardy zachowania wg kierownictwa	str. 4
Nasi klienci	str. 6
Jakość produktów	str. 6
Uczciwe praktyki sprzedaży	str. 6
Nasza rodzina Smithfield	str. 7
Zdrowie i bezpieczeństwo	str. 8
Nadużywanie substancji	str. 8
Prawa człowieka	str. 8
Dywersyfikacja i równe szanse zatrudnienia	str. 9
Molestowanie, molestowanie seksualne, oraz przemoc	str. 9
Odpowiedzialne zarządzanie	str. 11
Środowisko	str. 11
Opieka nad zwierzętami	str. 13
Prowadzenie interesów we właściwy sposób	str. 14
Konflikty interesów	str. 14
Prezenty i rozrywka	str. 17
Nasi inwestorzy	str. 24
Nadużycia	str. 24
Insider Trading	str. 24
Komunikacja z mediami i ogółem inwestujących	str. 25
Nasza firma	str. 26
Dokumentacja biznesowa	str. 27
Dochodzenia prowadzone przez organy rządowe, nakazy i ujawniane dokumentów	str. 27
Własność intelektualna, tajemnica przedsiębiorstwa i informacje poufne	str. 27
Media społecznościowe	str. 27
Prywatność i ochrona danych	str. 28
Nasza społeczność	str. 29
Zasoby	str. 29
Podsumowanie	str. 30



Pismo od Prezesa Zarządu i Dyrektora Generalnego

Witajcie członkowie rodziny Smithfield,

Żyjemy w czasach, gdy społeczeństwo mocno podnosi poprzeczkę dla biznesu. Oczekuje się, aby firmy działały z większą niezawodnością i spełniały coraz to bardziej restrykcyjne wymogi w zakresie prowadzenia działalności i wymogi prawne. Dla niektórych firm jest to poważne wyzwanie. Na szczęście, w Smithfield Foods działanie w sposób uczciwy słuszny oraz przestrzeganie prawa jest tradycją.

Kodeks postępowania w biznesie i etyki w firmie Smithfield ustala podstawowe standardy etyczne i prawne, na podstawie których prowadzimy nasze działania. Kodeks ustala zasady wspólnej odpowiedzialności w celu spełnienia takich wysokich standardów etycznych i prawnych. Jeśli ktoś nie podziela wyznawanych przez nas wartości - firma Smithfield nie jest dla niego.

Kodeks został opracowany na podstawie zasad, którymi kierujemy się we wszystkich aspektach działalności firmy Smithfield:

Odpowiedzialność: Bierzemy odpowiedzialność za wszystko co robimy. Produkujemy dobre jedzenie w odpowiedni sposób zapewniając humanitarne traktowanie zwierząt i należyte zarządzanie kwestiami środowiskowymi, wytwarzając bezpieczne i wysokiej jakości produkty żywnościowe z dbałością o dobrobyt lokalnych społeczności i tworząc sprawiedliwe, etyczne i satysfakcjonujące miejsce pracy.

Doskonałość operacyjna: Nie szczędzimy wysiłków w dążeniu do doskonałości operacyjnej. Bezustannie poszukujemy możliwości usprawnienia sposobu, w jaki działamy.

Innowacje: Innowacje to część naszego DNA. Poszukujemy nowych pomysłów we wszystkich obszarach biznesu, w tym - jak pracować mądrzej, jak służyć klientom lepiej, i jak sprawić, aby firma Smithfield była jeszcze lepsza.

Czytając Kodeks, na prawie każdej jego stronie zauważysz przesłanie, które brzmi: **POWIEDZ NAM O TYM!** Robimy wszystko co możemy, aby sprawić, że dialog będzie łatwiejszy i zapewniamy wiele narzędzi umożliwiających zgłaszanie pytań czy obaw. Można również dokonywać zgłoszeń anonimowych dzwoniąc na infolinię Smithfield ds. etyki, której dane kontaktowe podano na tylnej okładce Kodeksu. Obiecuję, że wobec żadnego pracownika zgłaszającego pytania czy obawy nie będą prowadzone żadne działania odwetowe.

Jestem pewien, że dołączycie do mnie we wspólnych wysiłkach mających sprawić, aby firma Smithfield była nadal miejscem, w którym wszyscy z dumą pracujemy.

Shane Smith
PREZES ZARZĄDU I DYREKTOR GENERALNY
SMITHFIELD FOODS INC.

Rób, co należy

W Smithfield, zobowiązujemy się robić to, co należy w każdym obszarze biznesowym. Robienie tego, co należy oznacza działanie w najlepszym interesie osób, które na nas liczą: naszych klientów, współpracowników, inwestorów, oraz społeczeństwa. Oznacza to, że nigdy nie podejmujemy działań, o których wstydzilibyśmy się powiedzieć naszej rodzinie czy przeczytać o nich w lokalnej gazecie. Oznacza to, że postępujemy uczciwie w relacjach z innymi pracownikami jak i osobami spoza Smithfield.

Konieczność robienia tego, co należy obowiązuje każdego z nas, niezależnie od stanowiska. Postępowanie każdego pracownika – dobre czy złe – może wywołać skutki dla całej firmy i dla poszczególnych pracowników. Ponosimy odpowiedzialność względem siebie, aby robić to, co należy. Takie postępowanie odzwierciedla nasze wspólne zaangażowanie w spełnianie najwyższych standardów etycznych.

Kodeks postępowania w biznesie i etyki firmy Smithfield jest uosobieniem naszego wspólnego zaangażowania. Kodeks opisuje sytuacje, w których może czekać na nas wyzwanie i konieczność zrobienia tego, co należy. Zasady i przykłady zawarte w Kodeksie obejmują odwołania do przepisów prawa i regulacji, które obowiązują w naszym biznesie. Krytyczne znaczenie ma przestrzeganie zarówno litery jak i ducha prawa oraz wykonywanie naszych obowiązków ze zwróceniem szczególnej uwagi na etyczne praktyki w biznesie.

Każdy pracownik zostanie poproszony o podpisanie oświadczenia potwierdzającego, że zapoznał się z Kodeksem postępowania w biznesie i etyki firmy Smithfield, oraz że będzie działał w pełnej zgodności z zasadami Kodeksu. Naszym obowiązkiem jest robienie tego, co należy, ale nie kończy się to na przeczytaniu Kodeksu. Oczekuje się od nas realnego działania.

Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, społeczeństwo zwraca uwagę na nasze słowa i czyny. Chcemy być znani jako firma, na której zawsze można polegać ponieważ robi to, co należy. Jeśli masz wątpliwości co oznacza zrobienie tego, co należy w określonych okolicznościach lub Twoim zdaniem niektórzy z nas nie stanęli na wysokości zadania jeśli chodzi o postępowanie zgodnie z Kodeksem, Twoim obowiązkiem jest **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!** tak jak opisano na tej stronie. Firma Smithfield dokłada starań, aby być środowiskiem pracy w którym pracownicy czują się komfortowo i są zachęceni, aby **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!**, prosić o pomoc i zgłaszać obawy.

Etyczne podejmowanie decyzji

Naszym zdaniem przestrzeganie zasad i etyczne postępowanie to inwestycja, zarówno w każdego pracownika jak i w firmę jako całość. Najłatwiej wypełnić zobowiązania określone przez Kodeks działając nie tylko dlatego, że coś zrobić musimy (zachowanie zgodne z wymogami) ale dlatego, że tak po prostu należy postąpić (zachowanie etyczne).

Biorąc pod uwagę powyższy cel, przed zadecydowaniem o działaniu lub zaniechaniu odpowiedz sobie na następujące pytania:

Czy to działanie jest bezprawne?

- Czy narusza jakiegokolwiek obowiązujące przepisy lub regulacje?

Czy to działanie jest nieetyczne?

- Czy ma nieuczciwy lub niewiarygodny charakter?
- Czy jest niezgodne z wartościami lub politykami w firmie Smithfield?
- Czy byłoby to nieodpowiednie, gdybym podjął działanie lub zaniechał działania?

Czy to działanie może spowodować szkodę dla firmy Smithfield lub innych osób?

- Czy może zagrozić pozycji mojej lub firmy?
- Czy wywoła konflikt interesów?
- Czy jest niebezpieczne, nieprofesjonalne lub nieuczciwe?
- Czy miałbym powody do obaw, gdyby to działanie zostało upublicznione?

O ile Twoja odpowiedź na każde z tych pytań nie jest wyraźnym „nie”, należy się zastanowić, poradzić lub zmienić podejście. Jeśli nie czujesz się komfortowo w jakimkolwiek aspekcie danego zadania, **POWIEDZ NAM O TYM!** Nie ignoruj swoich obaw.

Zgłaszanie problemów i eskalacja

POWIEDZ NAM O TYM! - to wyrażenie oznacza uprawnienie i obowiązek każdego pracownika do poinformowania kierownictwa o wszelkich zachowaniach, które nie są zgodne ze standardami opisanymi w niniejszym Kodeksie.

Za każdym razem, gdy uzyskasz wiedzę o jakimkolwiek potencjalnym naruszeniu polityki lub procedury obowiązującej w Smithfield, bądź przepisu prawa, zasady lub regulacji mających zastosowanie do firmy Smithfield, Twoim obowiązkiem jest natychmiast to zgłosić. Jeśli masz wątpliwości - zapytaj. Niezgłoszenie potencjalnej niezgodności lub nieetycznego zachowania może pogorszyć problem, spowodować kontynuację nieprawidłowego zachowania i jeszcze bardziej utrudnić naprawienie ewentualnych wynikłych szkód.

1. Pierwszym krokiem w większości przypadków będzie rozmowa ze swoim przełożonym lub lokalnym kierownikiem ds. zasobów ludzkich. Jeśli nie uzyskasz satysfakcjonującej odpowiedzi, lub jeśli nie czujesz się komfortowo zgłaszając sprawę w ten sposób, możesz przejść do kolejnych kroków.
2. Możesz zadzwonić na infolinię Smithfield ds. etyki, której dane kontaktowe podano na tylnej okładce Kodeksu. Zgłoszenia dokonywane na infolinii są poufne a nawet mogą być anonimowe, choć im więcej informacji przedstawiś operatorowi odbierającemu połączenie tym lepiej możemy zareagować na zgłaszany problem. Wszystkie zgłoszone naruszenia niniejszego Kodeksu, otrzymane za pośrednictwem infolinii, są odpowiednio badane.
3. Porozmawiaj z pracownikiem lokalnego działu prawnego Smithfield lub innym specjalistą ds. zgodności wymienionym w niniejszym Kodeksie.

Twoje zgłoszenie o podejrzanym naruszeniu utrzymany w poufności w najszerszym możliwym zakresie wynikającym z przepisów prawa lub z innych podstaw, uwzględniając fakty i okoliczności; firma Smithfield nie będzie tolerować jakichkolwiek działań odwetowych względem osób zgłaszających swoje obawy, dokonujących w dobrej wierze zgłoszenia o uchybieniu lub przekazujących informacje w ramach trwającego dochodzenia. Wszystkie zgłoszone sprawy zostaną poddane weryfikacji i ocenie z zastosowaniem odpowiednich kroków mających na celu zbadanie, eskalowanie oraz rozwiązanie wszelkich wątpliwości.

Zgłoszenie danej sprawy nie chroni Cię przed działaniami dyscyplinarnymi, jeśli brałeś udział w naruszeniu, niemniej może ograniczyć zakres zastosowanych działań. Od wszystkich nas oczekuje się otwartości i uczciwości w odniesieniu do zgłaszania nieprawidłowości, a także współpracy w ramach wspólnych wysiłków podejmowanych w celu zbadania i rozwiązania wszelkich zgłoszonych kwestii.

POWIEDZ NAM O TYM!

Co oznacza „dobra wiara”?

„Dobra wiara” oznacza działanie w sposób uczciwy i bez złych intencji. Jeśli zgłaszasz sprawę w dobrej wierze oznacza to, że Twoim zdaniem takie zdarzenie miało miejsce, przekazujesz prawdziwe informacje, oraz Twoje działanie nie ma na celu wyrządzenia niepotrzebnej szkody firmie Smithfield ani innym osobom.

Co oznacza, że poufność mojego zgłoszenia będzie chroniona „w najszerszym możliwym zakresie wynikającym z przepisów prawa”?

Ochrona poufności Twojego zgłoszenia jest czymś, co traktujemy bardzo poważnie. Ujawnimy Twoją tożsamość wyłącznie w przypadkach, gdy jesteśmy do tego zobowiązani np. na mocy przepisów prawa.

Wiem, że jeden z moich współpracowników dopuścił się poważnego naruszenia polityki Smithfield i być może złamał prawo. Boję się, że na skutek mojego zgłoszenia mój współpracownik zostanie zwolniony. Czy muszę zgłaszać to, co wiem?

Tak, masz obowiązek zgłosić wszystkie informacje o naruszeniu. Obawa, że Twoje zgłoszenie spowoduje destabilizację sytuacji w miejscu pracy i poważne konsekwencje dla osób zaangażowanych jest naturalna. Ale pozwolenie, aby potencjalne naruszenie dalej trwało może spowodować więcej szkód i spowodować, że konsekwencje finansowej, reputacyjnej i prawnej późniejszego wykrycia problemu będą bardziej poważne. O wiele bardziej korzystne będzie zidentyfikowanie i zajęcie się problemem jak najwcześniej.

POWIEDZ NAM O TYM!

Co mam zrobić jeśli moje obawy dotyczą mojego przełożonego?

A: Jeśli masz obawy dotyczące Twojego przełożonego lub z jakiegokolwiek przyczyny nie czujesz się komfortowo zgłaszając daną sprawę swojemu przełożonemu, możesz porozmawiać z innym menadżerem lub pracownikiem działu prawnego Smithfield, lub możesz skorzystać z infolinii ds. etyki.

Wydaje mi się, że współpracownik naruszył postanowienia Kodeksu a może nawet przepisy prawa. Chcę zrobić to, co należy i **POWIEDZIEĆ O TYM!, ale obawiam się, że wtedy stracę pracę. Co mam robić?**

POWIEDZ NAM O TYM! Polityka Smithfield zabrania prowadzenia jakichkolwiek działań odwetowych względem osób zgłaszających swoje obawy lub dokonujących w dobrej wierze zgłoszenia odnośnie naruszeń.

W jaki sposób firma może uchronić mnie przed działaniami odwetowymi?

Firma Smithfield przeprowadzi dochodzenie w sprawie każdego domniemanego przypadku prowadzenie działań odwetowych oraz przeprowadzi działania dyscyplinarne wobec każdej zaangażowanej osoby – włącznie z zakończeniem stosunku pracy.

Standardy zachowania wg kierownictwa

Nasi liderzy - kierownicy lub przełożeni innych pracowników, ponoszą szczególną odpowiedzialność w zakresie przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu. Kierownictwo jest często pierwszym punktem kontaktu, gdy pracownik zgłasza ewentualne obawy. Ma to znaczenie krytyczne, aby każda osoba na stanowisku kierowniczym uważnie wysłuchała osoby zgłaszającej i odpowiednio zareagowała.

Osoby, które nadzorujesz i którymi kierujesz obserwują Twoje zachowanie. Twój przykład jako etycznego przywódcy może zdziałać więcej, aby wzmocnić kulturę etyki i zgodności w firmie Smithfield aniżeli wszelkie inne nasze działania. Dodatkowo, ponosisz odpowiedzialność za uważne monitorowanie przestrzegania Kodeksu przez osoby, które nadzorujesz oraz za zapewnienie, że strony zewnętrzne, z którymi kontaktują się pracownicy, są świadome postanowień naszych polityk i procedur i postępują zgodnie z nimi.

Mało jest równie ważnych obowiązków kierowniczych, aniżeli sposób, w jaki reagujesz na otrzymanie zgłoszeń od pracowników oraz rozwiązanie lub eskalacja tych zgłoszeń. Jeśli pracownik zgłosi do Ciebie swoje obawy, Twoim obowiązkiem jest:

- Wysłuchać pracownika i ocenić wagę zgłoszenia,
- Rozwiązać problem w odpowiedni sposób w danych okolicznościach, oraz
- Przekazać sprawę na wyższy poziom, w razie konieczności, aby zapewnić szybką i odpowiednią reakcję osób z działów takich jak dział zasobów ludzkich czy dział prawny w Smithfield, lub członków kierownictwa na wyższym szczeblu, lub obu takich funkcji.

Nie należy po prostu skierować pracownika lub zgłaszanej sprawy na infolinię ds. etyki. Przyjmij odpowiedzialność za zapewnienie, że dana sprawa jest pod kontrolą i wiedzą o niej odpowiednie osoby.



Rób, co należy

Jeśli zauważysz jakiegokolwiek działanie, które może okazać się nieodpowiednie lub nieetyczne, Twoim obowiązkiem jest **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!** Dzięki temu możesz dostarczyć nam informacji koniecznych do naprawienia potencjalnie groźnej sytuacji. Jeśli nie masz pewności, czy ta sytuacja wymaga, aby **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!**, zadaj sobie następujące pytania:

1. Czy to działanie jest zgodne z prawem?
2. Czy to działanie jest etyczne?
3. Czy to działanie jest zgodne z Kodeksem postępowania w biznesie i etyki firmy Smithfield?
4. Czy to działanie jest zarówno zgodne z prawem oraz etyczne?
5. Czy czułbym się komfortowo, gdyby o tym działaniu została poinformowana opinia publiczna?
6. Czy chciałbym, aby takie działanie zostało przeprowadzone względem mnie?
7. Czy to działanie byłoby pozytywnie postrzegane przez moją rodzinę, współpracowników i udziałowców Smithfield?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „nie”, należy POWIEDZIEĆ NAM O TYM! i poprosić o pomoc!



Nasi klienci

Jakość produktów

Nasi klienci i konsumenci – w tym członkowie naszych rodzin – liczą na nas jeśli chodzi o dostarczanie produktów żywnościowych, które są bezpieczne, zdrowe i odpowiednio oznakowane. Zakłady i produkty firmy Smithfield podlegają przepisom i regulacjom nadzorowanym przez amerykański Departament Rolnictwa i podobne agencje rządowe w innych krajach, właściwe do spraw bezpieczeństwa, jakości i oznakowania produktów. Zapewniamy pracownikom szkolenia, stosowne do ich lokalizacji i obowiązków, dotyczące wyżej omawianych wymogów prawnych oraz procesów, jaki wdrażamy aby zapewnić spełnienie tych wymogów. Krytyczne znaczenie ma potraktowanie szkoleń w sposób poważny oraz rzetelne stosowanie wdrożonych procesów.

Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i jakość produktów żywnościowych ponosimy my wszyscy.

Jeśli posiadasz informacje o jakichkolwiek problemach związanych z bezpieczeństwem produktów żywnościowych lub naruszeniu naszych procesów w zakresie bezpieczeństwa, jakości lub oznakowania, **POWIEDZ NAM O TYM!** Niezwłocznie poinformuj o tym swojego przełożonego lub skorzystaj z innych narzędzi opisanych w niniejszym Kodeksie, aby **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!** i umożliwić rozwiązanie problemu.

Uczciwe praktyki sprzedaży

Firma Smithfield jest głęboko zaangażowana w realizowanie uczciwych i sprawiedliwych transakcji ze wszystkimi naszymi klientami. Nie angażujemy się w praktyki reklamowe czy marketingowe, które wprowadzają w błąd lub są zwodnicze. Nasze materiały reklamowe i marketingowe są zgodne z obowiązującymi przepisami. Twierdzenia, którymi posługujemy się odnośnie naszych produktów a także twierdzenia naszych konkurentów muszą być oparte na solidnych faktach i udokumentowane. Fałszywe lub mylące reklamy mogą wywołać poważne konsekwencje prawne i biznesowe. Pamiętaj, że prowadzimy uczciwą konkurencję na podstawie jakości i ceny. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości odnośnie praktyk sprzedażowych lub marketingowych w Smithfield lub u któregośkolwiek z naszych partnerów biznesowych lub konkurentów, skontaktuj się z członkiem działu prawnego Smithfield lub **POWIEDZ NAM O TYM!** korzystając z narzędzi opisanych w Kodeksie.

Rób, co należy

Bezpieczeństwo, jakość i prawidłowe oznakowanie produktów żywnościowych to nasze najważniejsze obowiązki. Stanowią one część podstawowego paktu zaufania, jaki posiadamy z każdym konsumentem. Jeśli nie podzielasz wyznawanych przez nas wartości - firma Smithfield nie jest dla Ciebie.

POWIEDZ NAM O TYM!

Kucharz na mojej linii produkcyjnej powinien podgrzewać produktu do temperatury 145°. Zauważyłem, że odczyt na termostacie wynosi tylko 120°. To może być problem z termostatem. Co mam zrobić?

Zawiadom swojego przełożonego i postępuj zgodnie z procedurami, aby rozwiązać ten problem. Jeśli nie uda się rozwiązać sprawy w ten sposób, **POWIEDZ NAM O TYM!** korzystając z narzędzi opisanych w niniejszym Kodeksie.

Pracuję w dziale sprzedaży. Mój menadżer chce, abyśmy mówili klientom, że jeden z naszych konkurentów niedługo zakończy działalność. O ile mi wiadomo, nie ma nic na poparcie tych informacji. To jest po prostu plotka, którą byśmy rozsiewali. Co mam zrobić?

POWIEDZ NAM O TYM! Rozsiewanie fałszywych informacji o konkurencji jest niewłaściwe. Jeśli nie istnieje solidna podstawa danej informacji, nie powinniśmy jej powtarzać.



POWIEDZ NAM O TYM!

Wykonawca pracuje na wysokim rusztowaniu w naszym zakładzie bez helmu lub uprząży. Co mam zrobić?

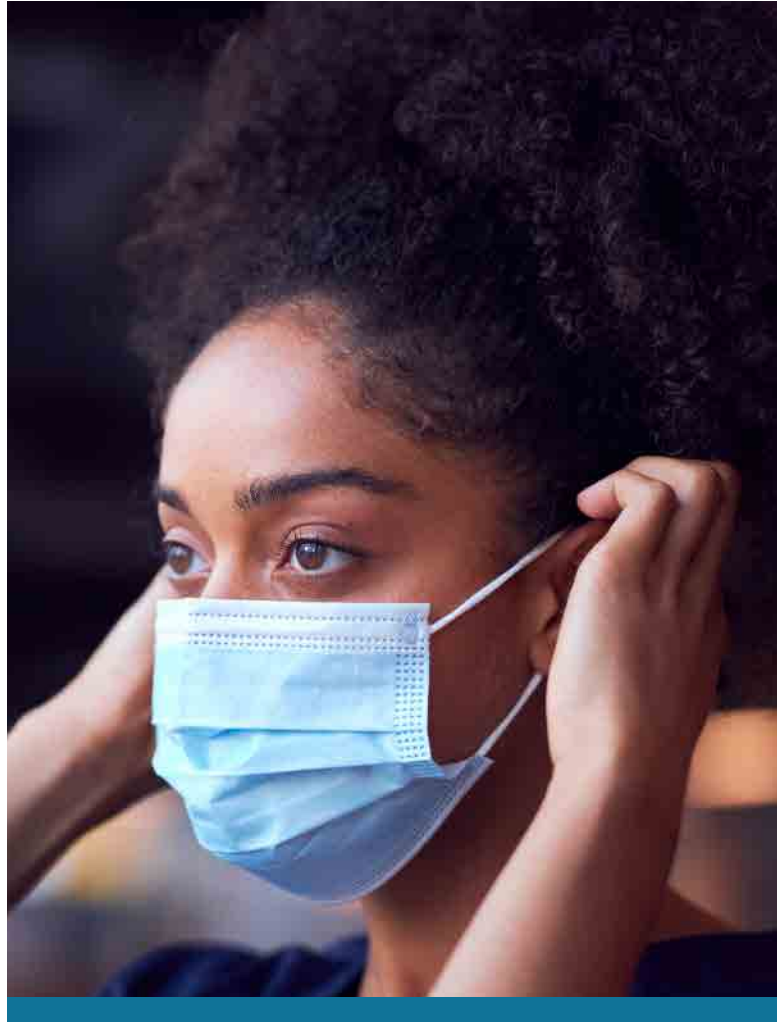
Każda osoba przebywająca w naszych zakładach, w tym wykonawcy i goście, powinna przestrzegać naszych procedur bezpieczeństwa. [POWIEDZIEĆ NAM O TYM!](#) oraz poinformuj swojego przełożonego lub skorzystaj z narzędzi opisanych w niniejszym Kodeksie.

Mój lekarz zasugerował, aby przyjmował lek bez recepty pomagający zwalczyć zapalenie zatok. Ulotka leku zawiera ostrzeżenie, aby nie obsługiwać maszyn podczas przyjmowania leku. W pracy jeżdżę wózkiem widłowym. Co mam zrobić?

Poinformuj o tym swojego przełożonego oraz lokalnego menadżera ds. zasobów ludzkich. Podczas przyjmowania leku, który może wpływać na Twoje bezpieczeństwo w trakcie obsługi wózka widłowego, możesz zostać przypisany do innych zadań.

Nasza rodzina Smithfield

Bezpieczeństwo do najważniejszy punkt koncentracji, a to obejmuje chronienie siebie nawzajem. Chronimy siebie nawzajem przed urazami zapewniając przestrzeganie procedur dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa. Ponadto, chronimy siebie nawzajem zapobiegając dyskryminacji i molestowaniu w miejscu pracy. Nie tolerujemy żadnego zachowania, które narusza te standardy.



Rób, co należy

Zróbmy to, co należy, abyśmy każdego dnia po pracy mogli bezpiecznie powrócić do naszych bliskich.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Naszym zamierzeniem jest ustalenie standardów branżowych zapewniających zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Nasza działalność podlega przepisom prawa i regulacjom oraz politykom wewnętrznym z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa. Zapewniamy szkolenia dotyczące takich wymogów dla naszych pracowników, dostosowane do ich stanowisk i lokalizacji. Krytyczne znaczenie ma potraktowanie szkoleń w sposób poważny oraz przestrzeganie naszych procedur z zakresu zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony. Wdrożone przez nas procedury mają zastosowanie do wszystkich pracowników i innych osób przebywających w naszych zakładach.

Pracownicy mogą zgłaszać wszelkie obawy związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem swoim lokalnym specjalistom ds. bezpieczeństwa lub personelowi nadzorującemu bezpieczeństwo na poziomie korporacyjnym. Jeśli zauważysz zachowanie, które narusza procedury bezpieczeństwa lub może w inny sposób spowodować zagrożenie, konieczne jest, aby niezwłocznie **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!** korzystając z danych kontaktowych i procedur omówionych w części niniejszego Kodeksu zatytułowanej **POWIEDZ NAM O TYM!**, w tym korzystając z infolinii ds. etyki w Smithfield.

Nadużywanie substancji

Nasze środowisko pracy jest wolne od narkotyków i alkoholu. Pracownicy przychodzący do pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków mogą spowodować zagrożenie dla siebie samych i innych osób. Ta zasada dotyczy wszystkich pracowników przebywających na terenie firmy Smithfield oraz w jakimkolwiek innym miejscu podczas wykonywania pracy. Oczywiście nie będziemy tolerować posiadania, dystrybucji, sprzedaży ani produkcji nielegalnych substancji w trakcie wykonywania obowiązków służbowych lub podczas przebywania na terenie firmy.

Jeśli masz problem z narkotykami lub alkoholem, możesz otrzymać pomoc; sprawdź informacje w swoim pakiecie benefitów lub skontaktuj się z menadżerem ds. zasobów ludzkich, aby uzyskać wsparcie i poufną konsultację. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania odnośnie tej części polityki lub uważasz, że inny pracownik może naruszać opisane wyżej standardy, **POWIEDZ NAM O TYM!**

Jeśli doświadczasz nękania lub jesteś świadkiem nękania innego pracownika (lub jakiegokolwiek innej osoby w naszych zakładach), **POWIEDZ NAM O TYM!** Poinformuj o tym swojego przełożonego, lokalnego menadżera ds. zasobów ludzkich lub podejmij inne działania określone w części Kodeksu zatytułowanej **POWIEDZ NAM O TYM!**, w tym np. skorzystaj z infolinii ds. etyki w Smithfield.

Prawa człowieka

Jesteśmy zobowiązani chronić prawa człowieka i angażować się w ich rozwój. W ramach prowadzenia działalności w sposób etyczny i odpowiedzialny, wdrożyliśmy polityki i procedury mające zastosowanie do naszej działalności na całym świecie, których celem jest:

- Promowanie równych szans i różnorodności.
- Ochrona zdrowia, bezpieczeństwa i dobrobytu naszych pracowników, społeczności i otoczenia.
- Zakaz nękania i przemocy w miejscu pracy.
- Ochrona praw naszych pracowników, w tym poprzez wypłacanie konkurencyjnych wynagrodzeń i benefitów, a także przestrzeganie prawa pracowników do udziału w wolnych zgromadzeniach i układach zbiorowych.
- Zero tolerancji dla naruszeń praw człowieka, w tym korzystanie z pracy dzieci, pracy przymusowej lub obowiązkowej w naszych własnych zakładach lub u naszych kontrahentów. Jeśli dowiesz się o przypadku naruszenia praw człowieka, **POWIEDZ NAM O TYM!**

Aby uzyskać więcej informacji na temat sposobu działania firmy Smithfield w celu ochrony i rozwoju praw człowieka, zapoznaj się z naszą polityką praw człowieka.

Rób, co należy

- Szanuj i uznaj różnice związane z rasą, płcią, wyznaniem, pochodzeniem itp.
- Okazuj swoim zachowaniem szacunek innym pracownikom.
- Zrób, co należy aby zapewnić, że w naszej firmie nie występują przypadki nadużywania substancji.

POWIEDZ NAM O TYM!

Mój przełożony ciągle na nas krzyczy, a dziś nawet groził komuś z mojego zespołu. Chyba nikt nie wierzy, że mógłby spełnić swoją groźbę, ale jednak czuję się niekomfortowo. Co mam robić?

Środowisko pracy w Smithfield musi być wolne od molestowania i przemocy, co obejmuje groźby słowne i jakiegokolwiek zastraszanie. Nawet jeśli Twoim zdaniem groźba nie zostanie faktycznie spełniona, może ona wywołać poczucie strachu i jako taka jest destrukcyjna i niewłaściwa. Jeśli w Twoim miejscu pracy używane są groźby, POWIEDZ NAM O TYM! korzystając z narzędzi wskazanych w Kodeksie.



Dywersyfikacja i równe szanse zatrudnienia

Firma Smithfield dąży do angażowania, szkolenia i posiadania zdywersyfikowanej siły roboczej, odzwierciedlającej charakter otaczającej nas społeczności. Naszym celem jest wdrożenie kultury korporacyjnej, która będzie inkluzywna, pozytywna i zorientowana na wyniki. Posiadanie zdywersyfikowanej siły roboczej przynosi wiele korzyści związanych z różnorodną perspektywą oraz wzmacnia naszą globalną konkurencyjność.

Firma Smithfield to pracodawca oferujący równe szanse. Nie dyskryminujemy żadnych pracowników ani kandydatów z uwagi na rasę, kolor skóry, wyznanie, pochodzenie etniczne lub narodowość, płeć, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, status weterana, ani jakiegokolwiek inne cechy chronione prawem federalnym. Dodatkowo, w zapewnieniu stabilizacji i integralności naszej siły roboczej, ważną rolę odgrywa przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa pracy, np. w zakresie pozwoleń na pracę.

Jeśli Twoim zdaniem jesteś ofiarą dyskryminacji, uważasz, że inna osoba jest ofiarą dyskryminacji lub masz pytania odnośnie polityki zapobiegającej dyskryminacji w firmie Smithfield, **POWIEDZ NAM O TYM!** Porozmawiaj z bezpośrednim przełożonym, lokalnym menadżerem ds. zasobów ludzkich lub innymi członkami kierownictwa. Jeśli nie czujesz się komfortowo rozmawiając ze swoim przełożonym lub menadżerem, skorzystaj z innych narzędzi opisanych w części Kodeksu zatytułowanej **POWIEDZ NAM O TYM!**, w tym np. skorzystaj z infolinii ds. etyki w Smithfield.

Molestowanie, molestowanie seksualne, oraz przemoc

Nasi pracownicy mają prawo pracować w środowisku wolnym od molestowania, w tym molestowania seksualnego, i przemocy w miejscu pracy. Molestowanie oznacza jakiegokolwiek zachowanie, które wiąże się z poniżaniem, zastraszaniem lub obrażaniem osoby - firma Smithfield nie toleruje jakichkolwiek form takiego zachowania. Nie tolerujemy również stosowania lub groźenia zastosowaniem siły fizycznej w celu wyrządzenia krzywdy, groźenia wyrządzeniem krzywdy ani innych form zastraszania jakiegokolwiek osoby. Aby utrzymać miejsce pracy wolne od molestowania i przemocy, musimy unikać następujących zachowań:

- Niemile zachowania – w sensie werbalnym, fizycznym lub wizualnym, niezależnie od tego czy popełnia je dana osoba bezpośrednio czy też za pośrednictwem innych narzędzi (np. poczta e-mail) – dotyczące rasy, koloru skóry, płci lub tożsamości płciowej, preferencji seksualnych, narodowości, wyznania, wieku, niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej, danych genetycznych, statusu weterana lub innych cech chronionych prawem.
- Obelgi lub żarty o podtekście rasowym, etnicznym, wyznaniowym lub seksualnym.

POWIEDZ NAM O TYM!

Współpracownik wiele razy zapraszał mnie na randkę. Nie czuję się komfortowo w tej sytuacji. Co mam robić?

Porozmawiaj z lokalnym menadżerem ds. zasobów ludzkich lub skorzystaj z innych narzędzi opisanych w Kodeksie. Osoby tam wskazane mogą pomóc Ci poradzić sobie z niechcianym nagabywaniem.

- Wieszanie plakatów, kart, kalendarzy, komiksów, graffiti czy rysunków o niewłaściwej lub obraźliwej treści
- Nękanie, obraźliwy język, agresja fizyczna, kłótnie i bójki, wrogość, zastraszanie lub inne agresywne zachowania, bądź uwłaczające komentarze i uwagi
- Wszelkiego rodzaju groźby - fizyczne, werbalne, niewerbalne, pisemne
- Zbyteczny, niechciany, powiązany z groźbą lub obraźliwy kontakt, dotykanie lub celowe blokowanie możliwości ruchu
- Propozycje seksualne lub żądanie usług seksualnych
- Obserwowanie, gesty seksualne, pokazywanie sugestywnych seksualnie obiektów lub obrazów, wygwizdywanie, komentarze o niewłaściwym lub seksualnym podtekście, epitety lub żarty, powtarzające się niewłaściwe uwagi o czyimś wyglądzie fizycznym
- Praktyczne żarty, popisywanie się, które może spowodować urazy
- Wszelkie inne działania, które bez uzasadnienia zakłócają lub ingerują w zadanie wykonywane przez pracownika

Ma to zastosowanie do wszystkich pracowników firmy Smithfield oraz innych osób współpracujących z firmą Smithfield. Zasady obowiązują w miejscu pracy oraz w okolicznościach związanych z wykonywaniem pracy, w tym również poza miejscem pracy.

Jeśli doświadczasz nękania lub jesteś świadkiem nękania innego pracownika (lub jakiegokolwiek innej osoby w naszych zakładach), lub będziesz świadkiem lub dowiesz się o przypadkach przemocy lub groźenia przemocą, **POWIEDZ NAM O TYM!** Poinformuj o tym swojego przełożonego, lokalnego menadżera ds. zasobów ludzkich lub podejmij inne działania określone w części Kodeksu zatytułowanej **POWIEDZ NAM O TYM!** w tym np. skorzystaj z infolinii ds. etyki w Smithfield.



Odpowiedzialne zarządzanie

Rób, co należy

Wszyscy powinniśmy wdrażać zasady odpowiedzialnego zarządzania do naszej codziennej pracy. Menadżerowie powinni gromadzić spostrzeżenia od swoich zespołów odnośnie dodatkowych sposobów na:

- ograniczenie zużycia wody/generowania ścieków,
- minimalizacji odpadów,
- recyklingu odpadów,
- bardziej efektywnego wykorzystywania energii, oraz
- usprawniania gospodarki odpadami,
- minimalizacji zużycia opakowań.

Firma Smithfield jest zaangażowana w odpowiedzialne zarządzanie zasobami, na które wpływa nasza działalność. Nasza wizja to stały rozwój w zakresie ograniczania skutków środowiskowych. Będziemy przeznaczать niezbędne środki na ochronę środowiska i zapewniać odpowiednią opiekę nad zwierzętami, z których korzystamy w naszych działaniach.

Środowisko

Podlegamy przepisom środowiskowym obowiązującym w krajach i regionach, w których działamy. Takie przepisy zawierają wymogi dotyczące czystej wody, czystego środowiska, usuwania odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne, transportu materiałów niebezpiecznych, zarządzania substancjami chemicznymi oraz planowania na wypadek sytuacji kryzysowych. Naszym celem jest stuprocentowa zgodność z wymogami przez cały czas.



Jeśli masz jakiegokolwiek pytania odnośnie wymogów środowiskowych lub chcesz zgłosić swoje obawy, należy niezwłocznie skonsultować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, koordynatorem ds. środowiskowych w Twoim zakładzie, pracownikiem działu prawnego Smithfield lub zadzwonić na infolinię ds. etyki Smithfield. Dodatkowo, niezwłocznie **POWIEDZ NAM O TYM!** jeśli dowiesz się o wszelkich potencjalnie niebezpiecznych sytuacjach lub przypadkach nieprzestrzegania wymogów środowiskowych.

Firma Smithfield zapewnia szkolenia pracownicze w zakresie zgodności z wymogami środowiskowymi, dostosowane do zadań i lokalizacji poszczególnych pracowników. Krytyczne znaczenie ma udział w tych szkoleniach oraz stosowanie zdobytej wiedzy w codziennej pracy. Poniżej kilka najważniejszych elementów objętych szkoleniem:

- Pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać wszelkich przypadki wycieków, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz procedurami zakładu.
- Pilnie należy zastosować odpowiednie środki naprawcze, aby zminimalizować wszelkie niekorzystne skutki środowiskowe.
- Przed budową zakładu, a także w trakcie instalacji, uruchomienia, eksploatacji i produkcji należy uzyskać wszelkie stosowne pozwolenia i zezwolenia od agencji rządowych.
- Wymogi środowiskowe muszą również być uwzględniane w przypadku wszelkich zmian w działaniu zakładu.
- Należy przeprowadzać monitoring, inspekcje i testy oraz przechowywać dokładne rejestry.

POWIEDZ NAM O TYM!

Podczas pracy zauważyłem, że z pękniętej rury na terenie zakładu wypływa oleista substancja i splywa do rowu. Co mam robić?

Być może jesteś jedyną osobą, która zwróciła na to uwagę. **POWIEDZ NAM O TYM!** i poinformuj o sytuacji odpowiednich menadżerów i koordynatorów środowiskowych. Jeśli takie osoby nie podejmą natychmiastowych działań, należy zadzwonić na infolinię ds. etyki Smithfield lub poinformować pracownika działu prawnego Smithfield.

Mój przełożony poprosił, aby wyrzucił stertę starej dokumentacji do pojemnika na śmieci. Zauważyłem, że część z tych dokumentów to stare pozwolenia i rejestry środowiskowe. Co mam robić?

Zasady dotyczące przechowywania dokumentacji spółki wymagają, aby wiele rodzajów dokumentów środowiskowych było przechowywane przez czas nieokreślony. **POWIEDZ NAM O TYM!** i porozmawiaj z koordynatorem środowiskowym aby upewnić się, że wyrzucenie tych dokumentów było odpowiednim działaniem.



POWIEDZ NAM O TYM!

Zauważyłem, że kilka zwierząt w zakładzie ma rany i siniaki po tym, jak zostały przeniesione do poskromów. Wydaje mi się, że mogły zostać zranione przez jakieś zepsute urządzenia w poskromach. Co mam robić?

Być może jesteś pierwszą osobą, która zauważyła ten problem. **POWIEDZ NAM O TYM!** i poinformuj o sytuacji swoich przełożonych. Jeśli nie podejmą natychmiastowych działań, należy zadzwonić na infolinię ds. etyki Smithfield lub poinformować pracownika działu prawnego Smithfield.

Pracuję w hodowli trzody chlewnej i zauważyłem, że jeden z pracowników miał trudności z przeniesieniem maciory z jej poskromu do innej stodoły. Używał kija, którym szturchał maciorę w głowę, aby się ruszyła.

Zasady wynikające z obowiązujących u nas systemów zarządzania wyraźnie określają, z jakiego sprzętu można używać, chcąc nakłonić zwierzę do przejścia z jednego miejsca w inne, a szturchanie czy uderzanie zwierząt jest zdecydowanie naruszeniem takich zasad. **POWIEDZ NAM O TYM!** i poinformuj o sytuacji menadżera hodowli i lekarza weterynarii. Jeśli nie podejmą natychmiastowych działań, należy zadzwonić na infolinię ds. etyki Smithfield lub poinformować pracownika działu prawnego Smithfield.

Opieka nad zwierzętami

Firma Smithfield to lider w zakresie odpowiedniego chowu, hodowli i humanitarnego uboju wszystkich zwierząt przeznaczonych na żywność. Stosowane przez nas zasady zarządzania chowem zwierząt podlegają wielu przepisom prawa i regulacjom a także politykom obowiązującym w Smithfield, w tym postanowieniom kompleksowej polityki o dobrobycie zwierząt i stosowaniu antybiotyków, oraz wdrożonym systemom zarządzania. Firma Smithfield zapewnia szkolenia dotyczące takich wymogów dla naszych pracowników, dostosowane do wykonywanych przez nich zadań i lokalizacji.

W przypadku uzyskania informacji o jakichkolwiek naruszeniach takich wymogów, w tym faktycznego lub podejrzanego, przypadkowego lub intencjonalnego złego traktowania zwierząt, niezwłocznie **POWIEDZ NAM O TYM!** i poinformuj swoich bezpośrednich przełożonych lub pracownika działu prawnego Smithfield bądź zadzwoń na infolinię ds. etyki Smithfield.



Rób, co należy

Odpowiednie traktowanie zwierząt nie oznacza jedynie robienia tego, co należy; to również bardzo ważny pod względem moralnym i etycznym obowiązek względem naszych dostawców, klientów, współpracowników oraz, co najważniejsze, zwierząt nam powierzonych i od których zależy nasza egzystencja.

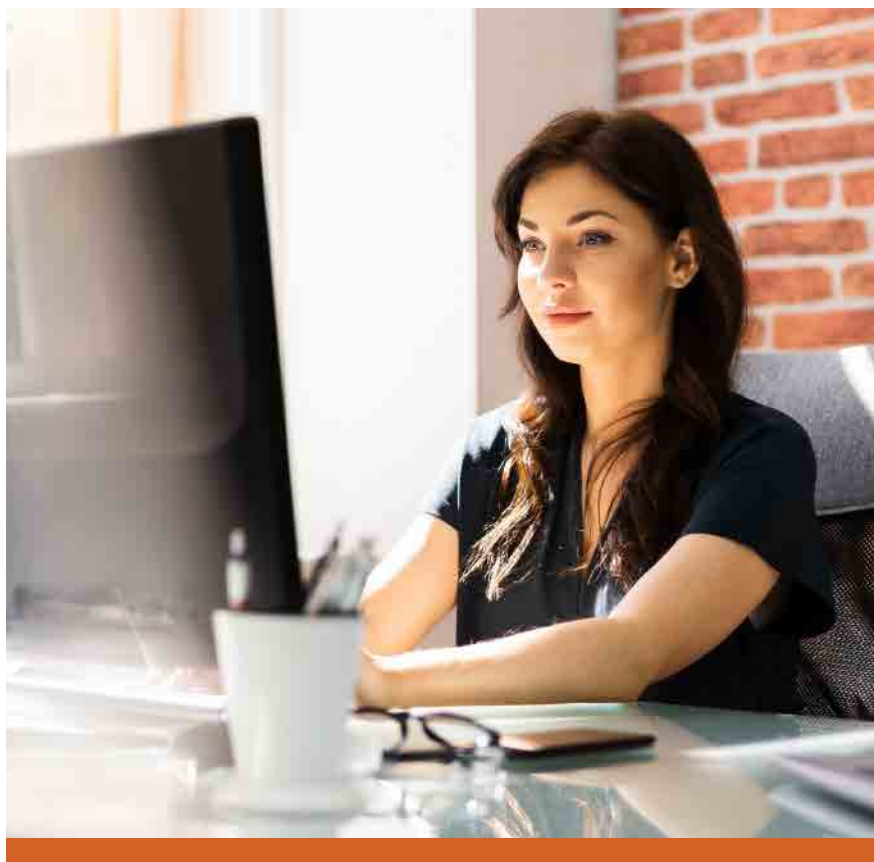
Prowadzenie interesów we właściwy sposób

Obiecujemy, że będziemy działać uczciwie. Oznacza to podejmowanie decyzji biznesowych, które przynoszą korzyści dla firmy jako całości. Oznacza to również przestrzeganie prawa we wszystkich naszych działaniach.

Konflikty interesów

Ważne jest, aby każda decyzja biznesowa podejmowana przez pracowników Smithfield była oparta na potrzebach firmy Smithfield, a nie na interesie prywatnym czy osobistych relacjach. Konflikt interesów występuje, gdy interesy osobiste pracownika lub członków jego rodziny czy znajomych kolidują z interesem firmy Smithfield. Ważne jest, aby unikać nawet pozornych konfliktów interesów.

Prawie każdego konfliktu interesów można uniknąć lub rozwiązać, jeśli zostanie odpowiednio wcześniej wykryty. Jeśli zauważysz, że u Ciebie lub bliskiego znajomego bądź członka rodziny występuje osobisty interes, który może kolidować z Twoją rolą służbową, lub jeśli Twoim zdaniem u innego pracownika występuje konflikt interesów, poinformuj swojego przełożonego lub uzyskaj poradę korzystając z danych i narzędzi wymienionych w rozdziale **POWIEDZ NAM O TYM!** niniejszego Kodeksu.



POWIEDZ NAM O TYM!

Identyfikacja konfliktu interesów

Nie zawsze jest jasne, czy dana sytuacja stanowi konflikt interesów. Jeśli obawiasz się, że występuje u Ciebie konflikt interesów, który wymaga ujawnienia, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy bliski znajomy lub członek rodziny lub ja osobiście możemy uzyskać korzyści finansowe z transakcji lub możliwości biznesowej, która potencjalnie koliduje z interesami firmy Smithfield?
- Czy udział w danym działaniu mógłby kolidować z wymogami dotyczącymi mojej pracy w Smithfield?
- Czy istnieje ryzyko, że byłbym skłonny postawić interes własny lub innej osoby przed interesem firmy Smithfield?
- Czy mogę nadal podejmować dobre decyzje biznesowe, które stawiają interes firmy Smithfield na pierwszym miejscu?
- Czy inne osoby mogą odnieść wrażenie, że występuje u mnie konflikt interesów?

POWIEDZ NAM O TYM!

Konflikty interesów mogą wynikać z osobistych interesów finansowych lub z relacji rodzinnych i innych relacji osobistych. Niektóre konflikty interesów są oczywiste, inne mogą być trudne do dostrzeżenia. Poniżej kilka przykładów sytuacji, z których może wyniknąć konflikt interesów:

- Powiązania finansowe: Jeśli Ty osobiście lub Twój bliski znajomy bądź członek rodziny ma powiązania finansowe z jakąkolwiek stroną trzecią, na którą mogą odnieść wpływ Twoje działania jako pracownika Smithfield, **POWIEDZ NA O TYM!** i ujawnij to powiązanie.
- Relacje rodzinne i inne bliskie relacje: Jeśli jesteś przełożonym członka rodziny lub współpracujesz z członkiem rodziny bądź bliskim znajomym będącym dostawcą lub klientem, występuje tutaj co najmniej pozorny konflikt interesów. Obejmuje to sytuacje, gdy członek rodziny lub bliski znajomy stanie się pracownikiem lub znaczącym inwestorem dostawcy bądź klienta, z którym prowadzisz interesy w imieniu Smithfield. Ważne, aby unikać takich sytuacji a w przypadkach, gdy taka transakcja jest zatwierdzona nie należy pozwolić, aby osobiste relacje miały wpływ lub pozorny wpływ na Twoją zdolność do działania w najlepszym interesie. **POWIEDZ NAM O TYM!** i ujawnij informacje o potencjalnym konflikcie tak szybko, jak się o tym dowiesz.
- Zewnętrzne możliwości biznesowe: W określonych okolicznościach, może być stosownym podjęcie zatrudnienia, dokonanie inwestycji lub skorzystanie z innych możliwości biznesowych poza swoją pracą w Smithfield, o ile taka zewnętrzna aktywność nie koliduje z pracą w Smithfield. Należy jednak pamiętać, że praca, inwestycje lub innego rodzaju zewnętrzne interakcje z konkurentem, dostawcą lub nawet klientem firmy Smithfield mogą prowadzić do konfliktu interesów. **POWIEDZ NAM O TYM!** i ujawnij zewnętrzne powiązania, aby uniknąć wszelkich potencjalnych konfliktów interesów.
- Możliwości wewnątrz firmy: Nie możesz odnosić osobistych korzyści z możliwości biznesowych ani inwestycyjnych, o których dowiesz się w związku ze swoim zatrudnieniem w firmie Smithfield, chyba że uzyskasz uprzednią zgodę na skorzystanie z takich możliwości.

Pamiętaj, że samo wystąpienie konfliktu interesów nie oznacza naruszenia naszego Kodeksu, lecz jest nim zaniechanie ujawnienia informacji i uzyskania odpowiednich zgód w związku z występującym konfliktem. W przypadku wątpliwości, czy dana sytuacja może wywołać konflikt interesów, **POWIEDZ NAM O TYM!** Porozmawiaj ze swoim przełożonym, lokalnym menadżerem ds. zasobów ludzkich lub pracownikami działu prawnego Smithfield.

Jestem menadżerem ds. logistyki w naszym zakładzie. Wiem, że firma przewozowa mojego brata mogłaby zapewnić nam lepsze usługi niż te, z których aktualnie korzystamy. Skorzystałaby z tego i firma Smithfield, i mój brat. Czy to jest konflikt interesów?

Tak. Występuje tu co najmniej pozorny konflikt, a być może również faktyczny. Jeśli firma Twojego brata może zapewnić nam lepsze warunki, moglibyśmy nawiązać współpracę. Ale każda osoba patrząca na tą sytuację z boku prawdopodobnie stwierdzi, że brat otrzymał kontrakt z uwagi na koneksje rodzinne.

Jedyny sposób, aby rozwiązać te wątpliwości to poinformować o sytuacji dział prawny Smithfield i pozwolić podjąć ostateczną decyzję osobie, która nie ma żadnych powiązań rodzinnych w tej sprawie.





POWIEDZ NAM O TYM!

Współpracownik w moim biurze wychodzi z pracy wcześniej w piątki po południu, aby iść do drugiej pracy. Nie wydaje się to sprawiedliwe względem reszty pracowników, którzy otrzymują takie samo wynagrodzenie za pełen tydzień pracy. Co mam robić?

Inne zatrudnienie, które koliduje z pracą w Smithfield, stanowi konflikt interesów.

POWIEDZ NAM O TYM!

Bliski członek mojej rodziny prowadzi gospodarstwo rolne, które ma relacje biznesowe ze Smithfield. Nie posiadam żadnych bezpośrednich udziałów w tym gospodarstwie, więc zakładam, że nie występuje u mnie faktyczny ani potencjalny konflikt interesów. Czy to się zgadza?

Nawet gdy nie posiadasz bezpośrednich udziałów w przedsiębiorstwie prowadzącym interesy handlowe z firmą Smithfield, Twoje relacje z tym przedsiębiorstwem mogą mimo to wywołać co najmniej pozorny lub potencjalny konflikt interesów. W takich okolicznościach, **POWIEDZ NAM O TYM!**, poinformuj o tych relacjach i uzyskaj stosowne zgody. W takim przypadku najlepszym sposobem działania dla Ciebie, członka Twojej rodziny oraz firmy Smithfield jest pełna przejrzystość.

Rób, co należy

Chcemy być znani jako firma, która robi to, co należy, z odpowiednich powodów. Konflikty interesów mogą udaremnić zachowanie pożądanego stopnia integralności naszej działalności. Nawet pozorny konflikt może wywołać niepotrzebne wątpliwości odnośnie firmy Smithfield i naszych pracowników. Niezwłocznie informuj o wszelkich okolicznościach, które Twoim zdaniem mogą być postrzegane jako konflikt interesów.

Prezenty i rozrywka

Okazjonalne skromne prezenty czy formy rozrywki mogą być odzwierciedleniem dobrej woli i pomóc kreować zaufanie w relacjach biznesowych. Prezenty o zbyt dużej wartości czy wystawne formy rozrywki mogą jednak sprawić wrażenie, że decyzje biznesowe nie są podejmowane sprawiedliwie. Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za zapewnienie, że prezenty i formy rozrywki jakie wręczamy lub otrzymujemy w związku z naszą pracą w Smithfield są uzasadnione i zgodne z politykami firmy Smithfield oraz obowiązującymi przepisami prawa.

Wręczanie i przyjmowanie prezentów

Niezależnie od tego, czy wręczamy czy też przyjmujemy prezenty lub formy rozrywki, muszą one spełniać następujące warunki:

- niewymuszone,
- wręczone i otrzymane otwarcie i w sposób przejrzysty,
- niezbyt częste, o niewygórowanej wartości,
- bezpośrednio związane z działaniem w dobrej wierze w celu budowania relacji z klientem lub dostawcą,
- nigdy nie mają formy pieniężnej ani przedmiotów, które łatwo można zamienić na gotówkę (np. karty podarunkowe),
- nigdy nie mogą być powiązane z potencjalnym kontraktem, przetargiem lub innymi możliwościami handlowymi,
- zgodne z normami biznesowymi i lokalnymi zwyczajami,
- zgłoszone zgodnie z obowiązującymi politykami, oraz
- małe prawdopodobieństwo wywołania wrażenia niesłowności lub stroniczości.

Ponadto, jeśli pracownik Smithfield wręcza prezenty partnerom biznesowym, takie prezenty powinny mieć formę zatwierdzonych przedmiotów oznakowanych korporacyjnym logo firmy Smithfield, udostępnianych przez dział sprzedaży/marketingu.

Wydatki reprezentacyjne

Skromne i stosowne posiłki czy formy rozrywki mogą zostać przyjęte lub zorganizowane przez pracowników Smithfield, jeśli główny cel

posiłku lub rozrywki jest związany z biznesem. W takich przypadkach, obecny musi być pracownik oraz dany klient, dostawca, wykonawca czy partner.

Jeśli pracownik wręcza prezenty lub organizuje posiłki bądź rozrywkę, musi on upewnić się, że raporty wydatków odpowiednio odzwierciedlają związany z tym wydarzeniem koszt.

Rób, co należy

W sytuacji zarówno wręczania jak i otrzymywania omawianych korzyści, musimy unikać nawet pozornego wrażenia niewłaściwego zachowania poprzez ściśle przestrzeganie obowiązujących procedur, w tym dotyczących zgłaszania otrzymanych prezentów lub form rozrywki.



Urzednicy państwowi

Nasze interakcje z urzędnikami państwowymi wymagają szczególnej uwagi. W żadnym wypadku pracownicy Smithfield nie mogą przekazywać prezentów, organizować posiłków ani form rozrywki dla urzędnika państwowego bez uzyskania autoryzacji od działu ds. korporacyjnych i zgodności lub jak wskazano w rozdziałach poniżej zatytułowanych „Procedury antyłańpówkarskie i antykorupcyjne” i „Wspieranie i uprawianie działalności politycznej”, a także w naszej polityce i wytycznych dotyczących przeciwdziałaniu korupcji. Szczególne zasady mają zastosowanie do relacji z agencjami rządowymi, które regulują działalność firmy Smithfield, na poziomie zarówno krajowym jak i stanowym/regionalnym lub lokalnym. Obejmuje to, w szczególności, regulatorów kwestii dotyczących żywności, rolnictwa, środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (w USA - U.S. Department of Agriculture (USDA), Food and Drug Administration (FDA), U.S. Environmental Protection Agency (EPA), oraz U.S. Occupational Safety and Health Administration (OSHA)).

Żaden pracownik, agent, konsultant, lobbysta ani inny przedstawiciel firmy Smithfield lub działający w imieniu Smithfield nie może wręczyć jakichkolwiek wartościowych przedmiotów inspektorowi czy innemu urzędnikowi z jakiegokolwiek agencji rządowej (federalnej/krajowej, stanowej/regionalnej lub lokalnej) sprawującej nadzór regulacyjny nad działalnością Smithfield. Ten zakaz dotyczy prezentów w postaci gotówkowej a także upominków niepieniężnych, na przykład posiłki, transport, zakwaterowanie, usługi (np. mycie auta, zanieśenie lub odbiór ubrań z pralni), rozrywki (np. bilety na wydarzenia sportowe) lub pozostałych form rozrywki, a także wszelkich korzyści osobistych czy przysług. Pamiętaj, że takie prezenty lub usługi nie mają określonego dozwolonego limitu wartości. **WSZYSTKIE** tego typu płatności, upominki czy usługi są zakazane.

Jeśli posiadasz informacje o sytuacji, w której prezent lub usługa jest oferowana urzędnikowi państwowemu lub przez niego żądana, należy zgłosić sprawę do swojego przełożonego, działu prawnego Smithfield lub korzystając z innych narzędzi opisanych w rozdziale [POWIEDZ NAM O TYM!](#)

Prezenty i rozrywka

Gdy wręczamy lub otrzymujemy prezenty lub rozrywkę istnieje ryzyko, że nasze zachowanie może oznaczać lub wywołać wrażenie próby wywarcia, prezentem lub rozrywką, niestosownego wpływu na drugą stronę. Poniższe wytyczne pomogą rozwiązać wątpliwości w tej dziedzinie:

- Zawsze dopuszczalne – Poniższe sytuacje są zawsze dozwolone, bez konieczności zawiadomienia z wyprzedzeniem czy uzyskiwania zgody, o ile zostaną zgłoszone i zarejestrowane zgodnie z wymogami polityki Smithfield oraz nie obejmują udziału urzędnika państwowego:
 - o Wręczenie lub otrzymywanie przedmiotów promocyjnych (np. czapek czy koszulek z logo firmy), posiłki związane z transakcjami handlowymi, prezenty sezonowe, których wręczenie jest tradycją, o ile są to prezenty:
 - niskiej lub nominalnej wartości;
 - związane z uzasadnionym celem biznesowym;
 - nie są przekazywane z dużą częstotliwością z tego samego źródła w trakcie danego roku; oraz
 - są dozwolone w świetle obowiązujących przepisów.
- Zawsze niedopuszczalne – Poniższe sytuacje są dozwolone w żadnych okolicznościach:
 - o Wręczenie lub otrzymywanie prezentów lub rozrywki:
 - Jako warunek zabezpieczenia lub utrzymania relacji lub korzyści biznesowych;
 - Jako świadczenie wzajemne;
 - W formie gotówki lub jej odpowiednika; lub
 - Które są nielegalne, w kiepskim guście lub mogą wywołać zażenowanie Twoje lub firmy Smithfield gdyby zostały upublicznione.

- o wręczenie prezentów lub rozrywki:
 - Osobie decyzyjnej, która ma podjąć decyzję wpływającą na działalność firmy Smithfield; lub
 - Urzędnikowi rządowemu bez uzyskania zgody od działu ds. korporacyjnych i zgodności.
- Wszystkie pozostałe prezenty i formy rozrywki wymagają weryfikacji i zatwierdzenia, aby ustalić, czy są dopuszczalne. Wykorzystaj swój osąd, zadawaj pytania i poszukaj wskazówek przed wręczeniem lub przyjęciem takich prezentów.

Zasady antyłapówkarskie i antykorupcyjne

Jako globalna firma, Smithfield podlega wielu przepisom prawa amerykańskiego i obowiązującego poza USA, które zakazują przekazywania łapówek urzędnikom państwowym i innym osobom w celu rozpoczęcia lub kontynuacji współpracy biznesowej lub jakiegokolwiek przewagi konkurencyjnej. Wspomniane przepisy obejmują amerykańską ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) i inne podobne przepisy antyłapówkarskie i antykorupcyjne np. brytyjską ustawę o zwalczaniu łapownictwa (U.K. Bribery Act). W skrócie, wspomniane przepisy zakazują wręczenia, żądania, oferowania lub przyjmowania jakichkolwiek łapówek lub innych korzyści bądź innych form płatności mających na celu odniesienie niewłaściwego wpływu na jakąkolwiek osobę w celu realizacji interesów gospodarczych. Powyższe przepisy mają zastosowanie niezależnie od tego, czy dana niewłaściwa płatność została zaoferowana lub zapłacona bezpośrednio przez pracownika Smithfield czy też stroną trzecią (np. agentów, partnerów joint venture, maklerów czy konsultantów) działających w imieniu Smithfield.

Łapówki nie oznaczają wyłącznie gotówki lub jej odpowiedników. Wręczenie jakiegokolwiek rzeczy o pewnej wartości w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na odbiorcę jest niestosowne. Łapówka może mieć wiele form:

- Pieniądze lub środki łatwo wymienialne na pieniądze, takie jak akcje i obligacje,
- Prezenty lub gratyfikacje,
- Inne nieuzasadnione płatności,
- Nieuzasadnione rabaty lub nadmierne prowizje,
- Atypowe, nadmierne lub ukryte ulgi, wydatki bądź wpłaty na rzecz partii politycznych lub organizacji charytatywnych, oraz
- Oferowanie innych aktywów odbiorcy, członkom jego rodziny lub znajomym, w tym pracy czy opłacenie wydatków edukacyjnych.

POWIEDZ NAM O TYM!

Menadżer ds. zakupów u jednego z naszych najnowszych klientów wspomniał, że nasz konkurent zaprosił go wraz z rodziną na weekend golfowy w lokalnym ośrodku golfowym. Nie mam pewności, ale wydaje mi się, że sugerował, że powinienem zaproponować coś podobnego aby rozwijać współpracę z tym klientem. Długo nam zajęło pozyskanie tego klienta. Co mam robić?

W Smithfield, konkurujemy wyłącznie na bazie jakości, ceny i reputacji. Nigdy nie będziemy „kupować” klientów za pomocą prezentów czy rozrywki. Porozmawiaj ze swoim przełożonym i opracujcie strategię pozyskiwania większych udziałów rynkowych w oparciu wyłącznie na kwestiach merytorycznych. Pamiętaj, że jeśli nie wygramy dzięki uczciwej konkurencji - nie chcemy tego klienta. Dodatkowo, być może ten menadżer po prostu nas testował, jako nowego dostawcę, sprawdzając czy działamy etycznie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości jak poradzić sobie z taką sytuacją, skorzystaj z narzędzi opisanych w rozdziale [POWIEDZ NAM O TYM!](#) niniejszego Kodeksu.

POWIEDZ NAM O TYM!

Bierzemy udział w przetargu na eksport naszych produktów do zagranicznego podmiotu rządowego. Jeden z zagranicznych urzędników rządowych nalega, abyśmy opłacili jego wizytę w naszym zakładzie gdzie mógłby sprawdzić nasz system kontroli jakości. Dodatkowo, chce zabrać ze sobą swoją rodzinę i spędzić z nimi weekend przed wizytacją w Walt Disney World; oczekuje, że Smithfield poniesie wszystkie koszty tego pobytu. Czy to jest sytuacja problematyczna?

Wizyta zagranicznego urzędnika w naszym zakładzie, aby sprawdzić system kontroli jakości, jest uzasadniona i firma Smithfield może wesprzeć ten pomysł. Jednak przed autoryzacją związanych z tym wydatków należy uzyskać opinię działu prawnego Smithfield zgodnie z naszą polityką i wytycznymi dotyczącymi przeciwdziałaniu korupcji. Wydatki związane z pobytem rodziny oraz wizyta w Disney World nie stanowią wydatków biznesowych i nie mogą zostać opłacone przez Smithfield, pośrednio ani bezpośrednio. Dodatkowo, sam fakt, że urzędnik zgłosił takie żądanie, w szczególności w sytuacji gdy rząd ma przyznać kontrakt naszej firmie, jest sygnałem ostrzegawczym i wszelkie okoliczności należy ujawnić działowi prawnemu Smithfield, aby umożliwić kompleksową ocenę dotyczącą wizyty w zakładzie.

Dla jasności, w Smithfield obowiązuje zero tolerancji dla jakiegokolwiek formy działań korupcyjnych. Nie można zatwierdzać, ułatwiać, finansować, wyrażać zgody ani w inny sposób być zaangażowanym we wręczenie lub otrzymanie jakiegokolwiek łapówki lub innej niewłaściwej płatności, niezależnie od tego, kim są zaangażowane strony. Obejmuje to niewłaściwe płatności dotyczące jedynie stron transakcji handlowej (łapówka handlowa) jak również urzędników państwowych (łapówka urzędowa). Dodatkowo, nie można pozwolić zewnętrznym partnerom, działającym w imieniu Smithfield na dopuszczanie się zakazanych zachowań, ponieważ ich działania mogą wywołać odpowiedzialność firmy Smithfield i jej pracowników.

Należy pamiętać, że ryzyko związane z łapówkarstwem i korupcją jest podwyższone, gdy mamy do czynienia z urzędnikami państwowymi. Obejmuje to transakcje z podmiotami, które stanowią własność rządu, są zarządzane przez rząd lub powiązane z rządem. W takich okolicznościach musimy dolożyć szczególnej ostrożności, aby nasze kontakty pośrednie i bezpośrednie z takimi urzędnikami były właściwe i zgodne z wszystkimi obowiązującymi przepisami. Musimy również zapewnić, że strony zewnętrzne reprezentujące nas w takich kontaktach posiadają odpowiednią reputację i działają w sposób podobny do nas w kwestiach etyki i przestrzegania prawa.

Firma Smithfield zapewnia szkolenia dla pracowników na stanowiskach, na których prawdopodobnie będą zaangażowani w sytuacje, które mogą wywołać omawiane wątpliwości. Obejmuje to szkolenie dotyczące dostrzegania sygnałów ostrzegawczych, wskazujących na potencjalne problemy w obszarze łapownictwa lub korupcji, w szczególności gdy istnieje powiązanie z urzędnikiem państwowym (np. będącym stroną transakcji, lub udzielającym licencji czy zatwierdzenia, lub pełniącym w danej sprawie rolę regulacyjną, badawczą lub nadzorczą).



Niezależnie od tego, czy przeszedłeś takie szkolenie, jeśli dowiesz się o jakichkolwiek atypowych działaniach w ramach danej transakcji lub w innej sferze biznesu - **POWIEDZ NAM O TYM!** Pojawienie się sygnałów ostrzegawczych nie zawsze oznacza, że stało się coś niewłaściwego - raczej jest wskaźnikiem, że należy bliżej przyjrzeć się transakcji przed jej kontynuacją.

Jeśli podejrzewasz, że innemu pracownikowi lub zewnętrznej stronie zaangażowanej przez Smithfield mogła zostać zaoferowana lub wręczona łapówka, lub takie osoby ją zaoferowały lub wręczyły, lub w przypadku pytań dotyczących zastosowania obowiązujących przepisów, niezwłocznie **POWIEDZ NAM O TYM!** korzystając z narzędzi opisanych w tym Kodeksie. Więcej informacji na ten ważny temat można znaleźć w polityce i wytycznych Smithfield dotyczących przeciwdziałaniu korupcji.

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Pranie pieniędzy to sposób na wywarcie wrażenia, że wpływy z działalności przestępczej zostały uzyskane zgodnie z prawem. Firma Smithfield działa zgodnie z wszystkimi regulacjami dotyczącymi przeciwdziałania praniu pieniędzy. Jeśli zauważysz jakiegokolwiek działania przypominające pranie pieniędzy, **POWIEDZ NAM O TYM!** i skontaktuj się z infolinią Smithfield ds. etyki lub skorzystaj z innych narzędzi opisanych w rozdziale zatytułowanym **POWIEDZ NAM O TYM!** w tym Kodeksie.

POWIEDZ NAM O TYM!

Wiem, że jeden z kierowników w naszym zakładzie prosił niektórych pracowników o umycie auta inspektora z USDA podczas jego cotygodniowych wizyt w zakładzie. Nie zajmuje to więcej niż kilka minut. Czy taka sytuacja jest akceptowalna?

Jakiegokolwiek bezpłatne usługi np. mycie auta, świadczone na rzecz inspektora USDA, są niewłaściwe, i należy ich niezwłocznie zaprzestać oraz zgłosić całą sytuację. W przeciwnym razie, może to wywołać poważne konsekwencje dla firmy Smithfield i zaangażowanych pracowników.

POWIEDZ NAM O TYM!



Rób, co należy

Firma Smithfield jest w 100% zaangażowana w prowadzenie działań konkurencyjnych wyłącznie w oparciu o jakość, cenę i reputację. Nigdy nie próbujemy uzyskać przewagi biznesowej oferując lub wręczając łapówki lub niezgodne z prawem prezenty czy usługi. Jeśli nie podzielasz tej wartości - firma Smithfield nie jest dla Ciebie i powinieneś poszukać innej pracy.

Wspieranie i uprawianie działalności politycznej

Środki pieniężne, aktywa, udogodnienia, prezenty, posiłki, formy rozrywki ani usługi nie mogą być przekazywane na rzecz żadnego amerykańskiego urzędnika politycznego, kandydata, kampanii, partii politycznej ani komitetu, bez uprzedniej zgody działu ds. korporacyjnych i zgodności.

Zdaniem firmy Smithfield, nie jest zalecane angażowanie się w wewnętrzną politykę poza terenem USA. Podobnie, firma Smithfield ani jej pracownicy nie mogą dokonywać wpłat na rzecz żadnego amerykańskiego urzędnika politycznego, kandydata, kampanii, partii politycznej lub podobnych osób lub organizacji spoza USA w imieniu Smithfield. Zob. również politykę i wytyczne Smithfield w zakresie zapobiegania łapownictwu oraz rozdział wyżej zatytułowany „Zasady antyłapówkarskie i antykorupcyjne”.

Firma Smithfield zachęca wszystkich pracowników do wykonywania przysługujących praw obywatelskich tj. głosowanie i wspieranie wybranych kandydatów lub partii. Pracownicy, którzy zdecydują się angażować w takie działania polityczne mogą się tym zajmować wyłącznie we własnym i prywatnym zakresie, występując jako obywatel a nie osoba działająca w imieniu firmy Smithfield. Żaden pracownik Smithfield nie może korzystać ze środków pieniężnych, aktywów lub innych zasobów firmy Smithfield w związku z prywatną działalnością polityczną ani otrzymywać bezpośredniego lub pośredniego wynagrodzenia bądź kompensaty jakiegokolwiek rodzaju względem wpłaconych przez siebie w jakiegokolwiek formie wkładów. Działalność polityczna nie może kolidować z wykonywaniem przez pracownika jego pracy w Smithfield.

Komitet Smithfield ds. Działań Politycznych (Smithfield Political Action Committee, PAC) może zachęcać określonych pracowników do dokonywania wpłat na kampanie polityczne. Wpłaty na rzecz PAC są dobrowolne i nie stanowią żadnego warunku zatrudnienia ani awansu.

Niezależna i uczciwa konkurencja

Firma Smithfield prowadzi dynamiczną, niezależną i uczciwą działalność konkurencyjną. Oznacza to, między innymi, że podejmujemy wszystkie decyzje dotyczące konkurencji - w tym decyzje związane z cenami, przetargami, pozyskiwaniem materiałów oraz produkcją - niezależnie od konkurencji. Konsekwencje naruszenia

zasad antymonopolowych mogą być bardzo poważne, w tym odpowiedzialność karna osób zaangażowanych w naruszenie, a także poważne konsekwencje dla firmy Smithfield.

Polityki wdrożone w Smithfield zakazują zawierania wszelkich porozumień - formalnych lub nieformalnych, w tym umów niepisanych - z jakimkolwiek konkurentem odnośnie ograniczania konkurencji w jakikolwiek sposób. Ponadto, aby uniknąć nawet pozoru nieprawidłowości, nasze polityki zakazują prowadzenia dyskusji pomiędzy firmą Smithfield a którymkolwiek konkurentem odnośnie informacji wrażliwych istotnych w kontekście konkurencji.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani przestrzegać następujących wytycznych dotyczących wszelkich interakcji z konkurencją:

- **Nie** omawiaj aktualnych lub przyszłych cen, ofert cenowych lub ofert w przetargach, polityk cenowych, upustów, rabatów, warunków kredytowych ani żadnych innych warunków transakcyjnych.
- **Nie** omawiaj danych o kosztach, zyskach lub marżach.
- **Nie** omawiaj aktualnych lub przyszłych planów produkcyjnych.
- **Nie** omawiaj kwestii odrzucenia współpracy z danym dostawcą czy klientem.
- **Nigdy** nie zawieraj żadnych porozumień odnośnie wszelkich aspektów dotyczących cen lub wydajności.
- **Nie** omawiaj rodzajów produktów, jakie będziemy (lub nie będziemy) oferować bądź warunków, na jakich będziemy oferować nasze produkty.
- **Nie** zawieraj żadnych porozumień odnośnie alokowania klientów lub podziału rynku.
- **Nie** przekazuj informacji poufnych bez uprzedniej konsultacji z radcą prawnym.
- Konkurencja **nie** jest dozwolonym źródłem wywiadu konkurencyjnego.

Jeśli konkurent podniesie nieodpowiedni temat dyskusji należy niezwłocznie zaprzestać dyskusji a następnie **POWIEDZ NAM O TYM!** zgłaszając zdarzenie do działu prawnego Smithfield. Nie prowadź dalej tej dyskusji ze zwykłej uprzejmości.

Jeśli częścią Twojej pracy są kontakty z konkurencją, np. zajmujesz się kupowaniem lub sprzedażą produktów konkurencji lub masz kontakty z konkurencją w ramach członkostwa w stowarzyszeniu handlowym lub jako członek grupy doradczej bądź innej grupy informacyjnej, musisz ograniczyć swoje interakcje z konkurencją do standardowych transakcji biznesowych stanowiących część Twoich obowiązków. Nie możesz przekazywać konkurencji jakichkolwiek wrażliwych danych z zakresu konkurencji ani używać kontraktów konkurencji jako źródła wywiadu konkurencyjnego.

Polityki wdrożone w Smithfield wymagają również, aby firma przez cały czas prowadziła uczciwe działania w zakresie konkurencji. Uczciwa konkurencja oznacza, na przykład, odniesienie sukcesu na rynku dzięki oferowaniu lepszych produktów i usług, zapewnieniu klientom bardziej atrakcyjnych cen, warunków lub procedur, lepszej reputacji lub wartości marki, oraz inwestowaniu w celu ulepszenia ofert Smithfield. Z drugiej strony, zachowania mające na celu wyłącznie wyrządzenie szkód konkurencji również może być uważane za nieuczciwe i niezgodne z politykami Smithfield.

Wytyczne antymonopolowe obowiązujące w Smithfield zostały opracowane, aby chronić Ciebie i firmę. Jeśli masz wątpliwości odnośnie poprawności danej dyskusji czy proponowanego działania, **POWIEDZ NAM O TYM!** kontaktując się z działem prawnym Smithfield przed podjęciem dyskusji lub wyrażeniem zgody na udział w danym działaniu.



POWIEDZ NAM O TYM!

Wczoraj spotkałem przedstawicielkę handlową jednego z naszych konkurentów. Powiedziała, że wie o tym, że często składamy oferty w przetargach na te same zamówienia. Zasugerowała, że moglibyśmy lepiej sobie poradzić i osiągnąć założony kontyngent, gdybyśmy podzieliли się rynkiem - my składalibyśmy oferty w określonych przetargach a oni w innych. Takie ustalenia byłyby w porządku, prawda?

Nie. Każde porozumienie tego typu jest nielegalne. Przedstawiciele sprzedaży, tacy jak Ty, nieraz zli do więzienia za zawieranie takich porozumień. Taką rozmowę należy niezwłocznie zgłosić do działu prawnego Smithfield lub skorzystać z narzędzi przedstawionych w rozdziale **POWIEDZ NAM O TYM!**

Menadżer sprzedaży pracujący dla konkurencji to mój znajomy. Nie jest zadowolony ze swojej pracy i zastanawia się nad odejściem z firmy. Zaoferował mi informacje o ich planach sprzedaży na następny rok, w tym dane o planowanych zmianach cen. Czy mogę przyjąć takie dokumenty, skoro jest to jego inicjatywa bo nie prosiłem o nie?

Nie. Wywiady konkurencyjne wykonujemy wyłącznie na podstawie publicznie dostępnych źródeł i interakcji handlowych odbywających się w normalnych warunkach rynkowych. To, że nie prosiłeś o dane nie oznacza, że można je przyjąć lub z nich skorzystać. To nadal nieuczciwa i niewłaściwa forma uzyskiwania informacji o konkurencji i może spowodować konsekwencje w postaci odpowiedzialności Twojego znajomego, Twojej oraz firmy Smithfield. Taką rozmowę należy niezwłocznie zgłosić do działu prawnego Smithfield lub skorzystać z jednego z narzędzi przedstawionych w rozdziale **POWIEDZ NAM O TYM!**

Rób, co należy

Jeśli jesteś zaangażowany w realizowanie transakcji sprzedaży lub kupna poza terenem USA, należy skrupulatnie korzystać z wiedzy uzyskanej podczas szkoleń oraz innych zapewnionych zasobów. Wyłącznie Twoja czujność może pomóc firmie Smithfield dopełnić jej obowiązków prawnych w tym obszarze.

Nasi inwestorzy

Przechowywanie dokładnych i terminowo sporządzanych rejestrów finansowych, które należy odzwierciedlać nasze transakcje i wynik finansowy jest niezbędne, aby spełniać standardy etyczne i biznesowe. Nie będziemy tolerować żadnych zachowań, które skutkowałyby zatajeniem naszej działalności finansowej przed inwestorami i innymi interesariuszami.

Ponosimy wspólną odpowiedzialność za przestrzeganie wszystkich obowiązujących standardów i regulacji dotyczących rachunkowości i sprawozdawczości.

Nadużycie

Nadużycie oznacza oszukanie kogoś w celu osiągnięcia korzyści. Może występować w wielu formach:

- Dokonywanie wpisów w ewidencji finansowej, które są fałszywe lub nie są zgodne ze standardami rachunkowości,
- Przedstawianie raportów wydatków, które zostały sfabrykowane lub nie prezentują prawdziwego celu poniesienia wydatku,
- Podrabianie czeków lub innych dokumentów,
- Przywłaszczenie lub nieodpowiednie używanie aktywów lub środków pieniężnych spółki,
- Zawyżanie wyników sprzedaży w celu zwiększenia zgłaszanych przychodów,
- Złożenie fałszywego pracowniczego roszczenia o odszkodowanie, oraz
- Maskowanie nielegalnie uzyskanych środków jako legalnego dochodu.

Nadużycia są niewłaściwe zarówno z prawnego jak i moralnego punktu widzenia. Mogą wywołać poważne konsekwencje dla osób zaangażowanych oraz ofiar. Jeśli podejrzewasz, że jakakolwiek osoba

(dyrektor, pracownik czy dostawca) mogła dopuścić się nadużycia w kontekście współpracy z naszą firmą, [POWIEDZ NAM O TYM!](#) korzystając z narzędzi przedstawionych w niniejszym Kodeksie.

Insider Trading

„Informacje wewnętrzne” oznaczają wszelkie informacje niepubliczne, które są na tyle ważne, że ich ujawnienie może wpłynąć na cenę akcji spółki. Może to obejmować, na przykład, informacje o przyznaniu ważnych kontraktów, oczekiwanych wpływach, lub zakupie bądź sprzedaży innego podmiotu.

Pracownicy nie mogą sprzedawać żadnych papierów wartościowych spółki posiadając informacje wewnętrzne o spółce ani przekazywać takich informacji innym osobom, które mogłyby je wykorzystać obracając takimi papierami wartościowymi. To ograniczenie ma zastosowanie do obracania długiem publicznym firmy Smithfield, oraz akcjami lub innymi papierami wartościowymi spółek, z którymi współpracujemy lub możemy współpracować, odnośnie których pracownicy mogą posiadać informacje wewnętrzne. Przepisy w wielu krajach, w tym USA, zakazują obrotu papierami wartościowymi w przypadku posiadania informacji wewnętrznych.

Kary za naruszenie przepisów „insider trading” są poważne, a przepisy bardzo szczegółowe. Należy skonsultować się z działem prawnym Smithfield w przypadku wątpliwości odnośnie obowiązywania tych przepisów.

Za wyjątkiem otrzymania uprzedniego zatwierdzenia od działu ds. korporacyjnych i zgodności Smithfield, pracownicy nie mogą dokonywać transakcji na żadnych rynkach kontraktów terminowych we własnym imieniu (za wyjątkiem uzasadnionych operacji hedgingowych związanych z własną działalnością farmerską) ani angażować się w inne podobne transakcje lub inwestycje. Pracownicy, którzy zamierzają prowadzić operacje hedgingowe związane z własną działalnością farmerską powinni uzyskać zgodę bezpośrednich przełożonych.

Komunikacja z mediami i otoczeniem inwestycyjnym

Jesteśmy zobowiązani dostarczać kompletne, terminowe, dokładne i obiektywne informacje o naszych wynikach finansowych i operacyjnych, a także strategii i prognozach. Polityka w Smithfield przewiduje przedstawianie dokładnych i terminowych danych zgodnie z przepisami o papierach wartościowych, oraz prowadzenie aktywnej i szczegółowej komunikacji z mediami i otoczeniem inwestycyjnym.

Media

Konieczne jest, abyśmy wszyscy w Smithfield mówili jednym głosem. Cała komunikacja z prasą - w tym prasą tradycyjną i internetową - powinna odbywać się a pośrednictwem działu ds. korporacyjnych i zgodności w Smithfield.

Otoczenie inwestycyjne

Dział ds. korporacyjnych i zgodności odpowiada za przekazywanie informacji do analityków finansowych oraz inwestorów instytucjonalnych i indywidualnych oraz kontakty z tymi osobami. Obejmuje to informacje o wynikach finansowych spółki, ujętych w kwartalnych komunikatach prasowych o sprzedaży i przychodach, sprawozdaniach dla organów regulacyjnych i innych informacjach ujawnianych publicznie. Wszystkie zapytania dotyczące inwestycji od inwestorów instytucjonalnych i indywidualnych oraz analityków finansowych powinny być kierowane do działu ds. korporacyjnych i zgodności w Smithfield.

POWIEDZ NAM O TYM!

Widziałem szefową z rodziną w nowej restauracji w sobotni wieczór. W poniedziałek szefowa dała mi rachunek z tej samej restauracji, za kolację w sobotni wieczór, i poprosiła, żebym złożył rozliczenie wydatków za ten posiłek. Wydaje mi się, że to nie jest w porządku, ale obawiam się kłopotów, jeśli odmówię ujęcia tego rachunku w jej rozliczeniu. Co mam robić?

Niezwłocznie **POWIEDZ NAM O TYM!** Rozumiemy, że zgłoszenie swojego przełożonego wymaga odwagi. Pamiętaj, że polityka obowiązująca w Smithfield odnośnie braku działań odwetowych chroni pracowników przed wszelkimi konsekwencjami takiego zgłoszenia.

Pracuję w dziale księgowości w Smithfield. Dziennikarz z sekcji biznesowej gazety zostawił mi wiadomość, że chciałby porozmawiać ze mną aby uzyskać informacje o sytuacji finansowej Smithfield. Co mam robić?

Skontaktuj się z działem ds. korporacyjnych i zgodności w Smithfield zanim przekazesz informacje o firmie dziennikarzowi z zewnątrz lub jakiegokolwiek podobnej osobie. Jeśli masz wątpliwości, zapytaj!



Rób, co należy

Pamiętaj, że naszym najważniejszym aktywem, jako ludzi i jako firmy, jest wiarygodność. Postępowanie każdego pracownika może wywołać skutki dla wiarygodności naszej firmy i dla poszczególnych pracowników.

Nasza firma

Przechowywanie dokładnych i terminowo sporządzanych rejestrów finansowych, które należycie odzwierciedlają nasze transakcje i wynik finansowy jest niezbędne, aby spełniać standardy etyczne i biznesowe. Nie będziemy tolerować żadnych zachowań, które skutkowałyby zatajeniem naszej działalności finansowej przed inwestorami i innymi interesariuszami. Poważnie podchodzimy do wspólnej odpowiedzialności za przestrzeganie wszystkich obowiązujących standardów i regulacji dotyczących rachunkowości i sprawozdawczości.

Aktywa fizyczne

Aktywa fizyczne Smithfield – budynki, pojazdy, sprzęt i zaopatrzenie - to narzędzia umożliwiające wykonywanie naszej pracy. Jesteśmy zobowiązani chronić te aktywa. Jeśli dowiesz się o nadużywaniu lub niestosownym wykorzystywaniu aktywów, niezwłocznie porozmawiaj ze swoim przełożonym lub skorzystaj z innych narzędzi opisanych w rozdziale **POWIEDZ NAM O TYM!** w niniejszym Kodeksie.

Systemy informacji i komunikacji

Pracownicy otrzymują dostęp do telefonów, komputerów, poczty e-mail oraz poczty głosowej i innych zasobów elektronicznych, pomocnych w ich pracy. Takie zasoby stanowią własność spółki lub są przez nią dzierżawione. Oczekuje się, że pracownicy będą korzystać z tych zasobów w sposób profesjonalny, etyczny i zgodny z prawem, oraz zgodnie z politykami wdrożonymi w Smithfield w zakresie korzystania z technologii.

Firma Smithfield jest właścicielem lub posiada pod kontrolą całość sprzętu służącego do komunikacji, w tym sprzęt komputerowy, oprogramowanie, systemy poczty e-mail, poczty głosowej, sprzęt konferencyjny i materiały biurowe. Komunikacja, dane i informacje, które wysyłasz lub odbierasz korzystając z aktywów spółki stanowią własność spółki a nie komunikację prywatną. Firma Smithfield ma prawo monitorować całość komunikacji, w tym wykorzystanie Internetu a pracownicy nie powinni traktować takiej komunikacji jako osobistej lub prywatnej. Dostęp lub dystrybucja materiałów pornograficznych lub innych obraźliwych materiałów z wykorzystaniem Internetu, poczty e-mail lub innych narzędzi jest wyraźnie zakazane.

POWIEDZ NAM O TYM!

Znalazłem listę aktualnych wynagrodzeń i proponowanych podwyżek dla pracowników z innego działu na kopiarce w pomieszczeniu do kserowania. Co mam robić?

Lista zawiera informacje poufne, wrażliwe i zastrzeżone, które muszą być chronione. Zrób to, co należy i zanieś listę swojemu lokalnemu menadżerowi ds. zasobów ludzkich. Nie omawiaj informacji z innymi osobami w firmie lub na zewnątrz.

Zauważyłem, że jeden z moich współpracowników regularnie pozostawia wrażliwe dane marketingowe na biurku, gdy wychodzi na lunch. Co mam robić?

Porozmawiaj z tą osobą i taktownie zasugeruj, aby zamykał dane gdy odchodzi od biurka. Jeśli jego zachowanie nie zmieni się, porozmawiaj z przełożonym.

Rób, co należy

Wszyscy możemy przyczynić się do ochrony informacji poufnych dzięki:

- Przestrzeganiu zasad zarządzania dokumentacją i korzystania z technologii, obowiązującymi w Smithfield,
- Dopilnowaniu, aby nigdy nie ujawniać haseł,
- Dopilnowaniu, aby nigdy nie pozostawiać informacji poufnych w miejscu, gdzie będą zagrożone,
- Zamykaniu lub wylogowywaniu się z komputera gdy od nich odchodzimy.

Dokumentacja biznesowa

Firma Smithfield przechowuje dokładne i kompletne rejestry dotyczące naszej działalności biznesowej. Dodatkowo, mamy obowiązek chronić i utrzymywać w poufności informacje, z których korzystamy w biznesie. Księgi, ewidencje, raporty i sprawozdania finansowe firmy Smithfield stanowią wartościowe aktywa firmy i muszą być prowadzone w sposób szczegółowy, odpowiednio odzwierciedlać (w stosownych terminach) transakcje realizowane przez spółkę, oraz spełniać wymogi obowiązujących przepisów i regulacji, ogólnie przyjętych w USA zasad rachunkowości oraz zasad systemu kontroli wewnętrznej w Smithfield.

Polityka przechowywania danych w Smithfield reguluje zasady przechowywania wszystkich aktualnych rejestrów przedsiębiorstwa a także usuwania przestarzałych danych. Rejestry spółki obejmują wiadomości e-mail, dane, dokumenty i ewidencje utworzone, otrzymane lub przechowywane w związku z działalnością firmy Smithfield. Rejestry spółki mogą również obejmować indywidualne notatki, kalendarze i terminarze.

Dochodzenia prowadzone przez organy rządowe, nakazy i ujawnianie dokumentów

Firma Smithfield może być okazjonalnie zobowiązana przekazać dokumenty i inne informacje agencjom rządowym lub w trakcie postępowań sądowych. Dział prawny Smithfield jest zobowiązany zapewnić, że spółka spełni swoje obowiązki w tym zakresie. Pracownicy poproszeni o współpracę przy przygotowaniu dokumentów powinni zrealizować zadania sprawnie i w całości. W przypadku jakichkolwiek pytań w tej kwestii, skontaktuj się z działem prawnym w Smithfield.

Własność intelektualna, tajemnica przedsiębiorstwa i informacje poufne

Firma Smithfield przykładą dużą wagę do swojej własności intelektualnej, tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji poufnych. Szanujemy również własność intelektualną innych podmiotów. Cała własność intelektualna, którą tworzą, kreują, opracowują, odkrywają lub wykonują nasi pracownicy podczas zatrudnienia w Smithfield i która dotyczy działalności Smithfield, stanowi wyłączną własność

firmy Smithfield i musi zostać niezwłocznie ujawniona i scedowana na spółkę. Pracownicy nie mogą korzystać z własności intelektualnej firmy Smithfield w nieautoryzowany sposób lub w celu innym niż dla korzyści Smithfield. Ponadto, korzystanie z własności intelektualnej należącej do strony trzeciej musi być zatwierdzone na podstawie licencji lub autoryzacji od właściciela.

W odniesieniu do tajemnicy handlowej i innych informacji poufnych firmy Smithfield, krytyczne znaczenie ma, aby nasi pracownicy utrzymywali takie dane w ścisłej poufności i nie ujawniali ich nikomu poza firmą Smithfield bez zastosowania środków ochronnych lub zawarcia umowy o poufności. Dodatkowo, pracownicy nie mogą wykorzystywać ani zachęcać innych do wykorzystania tajemnicy handlowej ani informacji poufnych należących do innych stron, na przykład byłych pracowników lub konkurencji, bez zgody właściciela takich informacji. Pracownicy muszą również ściśle przestrzegać obowiązków związanych z poufnością w zakresie informacji otrzymanych od stron trzecich na podstawie umowy o poufności w ramach wykonywania swojej pracy w Smithfield.

Wszyscy pracownicy Smithfield są zobowiązani do zachowania lojalności wobec spółki. Jeśli Twój stosunek pracy z firmą Smithfield zakończy się z jakiegokolwiek przyczyny, musisz niezwłocznie zwrócić całą własność intelektualną, informacje poufne, tajemnice handlowe i inną własność firmy Smithfield jaka znajduje się w Twoim posiadaniu. Dodatkowo, jesteś zobowiązany nadal zachować w ścisłej poufności tajemnice handlowe firmy Smithfield i inne informacje poufne. Nie możesz wykorzystywać takich danych w żadnym celu, w tym w przyszłej działalności biznesowej, w nowej pracy, czy w innych celach o charakterze handlowym lub innym.

Media społecznościowe

Media społecznościowe (na przykład Facebook, Twitter, YouTube) to silne narzędzia do komunikacji wewnątrz i na zewnątrz firmy. Te silne platformy umożliwiające współpracę online zmieniają nasz sposób pracy, oferując nowe sposoby zaangażowania klientów, współpracowników i społeczności. W przypadku ich mądrego wykorzystania, mogą nam pomóc zbudować silniejsze, skuteczniejsze relacje biznesowe.

W związku z ich siłą, platformy te są również powiązane z określonymi zagrożeniami i stwarzają nowe obowiązki dla naszych pracowników. Pracownicy Smithfield nie mogą korzystać z mediów społecznościowych w celach biznesowych, chyba że zgodnie z polityką firmy Smithfield dotyczącą mediów społecznościowych i komunikacji. Ważne jest, aby zdawać sobie sprawę z implikacji związanych z angażowaniem się w media społecznościowe i rozmowy online odnoszące się do naszej firmy, produktów i Twoich powiązań z firmą, a także dostrzegać, że nasza firma może zostać powiązana z Twoim zachowaniem. Jeśli zdecydujesz się podać Smithfield jako Twojego pracodawcę lub podzielić się treściami związanymi z firmą Smithfield, musisz zachowywać się profesjonalnie. Pytania dotyczące naszych polityk i wykorzystania materiałów, których właścicielami mogą być inne strony należy kierować do działu prawnego Smithfield. Jeśli dowiesz się o przypadku naruszenia polityki dotyczącej mediów społecznościowych lub komunikacji, **[POWIEDZ NAM O TYM!](#)**

Prywatność i ochrona danych

W trakcie naszej pracy w Smithfield, często mamy dostęp do informacji poufnych i niepublicznych dotyczących firmy i jej działalności. Wszyscy jesteśmy zobowiązani, aby nie przekazywać takich informacji żadnym osobom poza Smithfield, chyba że uzyskamy stosowną zgodę i ujawnienie tych informacji jest zgodne z polityką firmy. Obejmuje to obowiązek ochrony informacji o charakterze organizacyjnym i operacyjnym, cen i innych informacji finansowych, informacji o dostawcach oraz informacji o klientach.

W trakcie prowadzenia działalności, regularnie otrzymujemy i przetwarzamy również dane osobowe pracowników spółki jak również dane osobowe osób z zewnątrz. Operowanie takimi danymi podlega różnorodnym przepisom prawa w wielu jurysdykcjach, w których działamy i jesteśmy zobowiązani przestrzegać takich przepisów. W niektórych przypadkach, obowiązujące przepisy nakładają bardzo wysokie standardy obsługi, przetwarzania i przechowywania danych osobowych. Aby zapewnić przestrzeganie takich standardów, wszyscy pracownicy - niezależnie od ich lokalizacji - są zobowiązani:

- Traktować dane osobowe w rozumieniu bardzo szerokim, tj. jako obejmujące wszelkie informacje, które umożliwiają identyfikację lub wprost dotyczą określonej osoby (np. nazwisko, numer identyfikacyjny lub inny identyfikator).

- Uzyskiwać dostęp do danych osobowych wyłącznie w przypadku posiadania autoryzacji do takiego dostępu w uzasadnionych celach biznesowych.
- Chronić dane osobowe przed szkodą, niewłaściwym wykorzystaniem lub ujawnieniem, w tym poprzez:
 - o Minimalizację zakresu gromadzenia i wykorzystania danych osobowych;
 - o Zapewnienie, że dane osobowe są przechowywane i przetwarzane w sposób dokładny i zabezpieczony; oraz
 - o Nieprzekazywanie i nieujawnianie danych osobowych jakimkolwiek osobom bez uzyskania autoryzacji i istnienia uzasadnionego powodu biznesowego, dla którego dane mają być przekazane lub udostępnione.
- Niezwłocznie zawiadomić przedstawiciela działu prawnego Smithfield w przypadku zauważenia lub podejrzewania, że mogło dojść do naruszenia, przypadkowego lub bezprawnego zniszczenia, uszkodzenia, zmiany, nieuprawnionego dostępu lub nieuprawnionego ujawnienia danych osobowych.

Powyższy obowiązek złożenia zawiadomienia ma zastosowanie również w przypadku podejrzewania, że mogło dojść do naruszenia w odniesieniu do danych osobowych przechowywanych, przekazywanych i przetwarzanych przez firmę Smithfield jak również w odniesieniu do danych osobowych przechowywanych, przekazywanych i przetwarzanych przez podmiot zewnętrzny, np. sprzedawcę lub usługodawcę działającego w imieniu firmy Smithfield.

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące prywatności lub ochrony danych, **[POWIEDZ NAM O TYM!](#)** Poinformuj o tym swojego przełożonego, pracownika działu prawnego Smithfield lub podejmij inne działania określone w części Kodeksu zatytułowanej **[POWIEDZ NAM O TYM!](#)**, w tym np. skorzystaj z infolinii ds. etyki w Smithfield.

Więcej informacji o ochronie prywatności danych w Smithfield przedstawiliśmy w naszej polityce prywatności.

Nasza społeczność

Jesteśmy zaangażowani w zapewnienie dobrobytu społeczności, w której działamy. Jako odzwierciedlenie tego zobowiązania, firma Smithfield koncentruje się na wspieraniu możliwości edukacyjnych i rozwojowych w miasteczkach rolniczych na terenie Stanów Zjednoczonych, w tym dla dzieci i wnuków pracowników Smithfield. Takie działania to jednak tylko część naszych wysiłków.

Spółka i jej podmioty zależne są zaangażowane w działalność wielu programów charytatywnych, co obejmuje działania wolontariuszy a także dotacje, np. wsparcie dla organizacji Helping Hungry Homes, program dla pracowników Smithfield's Employee Matching Gifts, oraz udział w inicjatywie Community Giving wspierającej społeczności lokalne. Jednostki spółki Smithfield są zachęcane do zapoznania się z przewodnikiem Smithfield's Charitable Giving Guidebook i koordynowania wszelkich działań w tym zakresie z działem ds. korporacyjnych i zgodności w Smithfield.

Zasoby

Jak wspomnieliśmy na **stronie 3**, używamy wyrażenia **POWIEDZ NAM O TYM!** - to oznacza uprawnienie i obowiązek każdego pracownika do poinformowania kierownictwa o wszelkich zachowaniach, które nie są zgodne ze standardami opisanymi w niniejszym Kodeksie. Jest wiele sposobów, aby **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!**

1. Porozmawiaj ze swoim przełożonym lub lokalnym menadżerem ds. zasobów ludzkich. W większości przypadków, to będzie najszybszy sposób, aby wyjaśnić Twoje wątpliwości. Jeśli nie uzyskasz satysfakcjonującej odpowiedzi albo nie czujesz się komfortowo zgłaszając sprawę w ten sposób, możesz przejść do kolejnych kroków wskazanych poniżej.
2. Porozmawiaj z pracownikiem lokalnego działu prawnego Smithfield:

Stany Zjednoczone	Telefon: 1-757-365-3000	E-mail: law@smithfield.com
Polska	Telefon: 22 2900033	E-mail: prawny@animex.pl
Rumunia	Telefon: 0-800-800-053	E-mail: office@smithfield.ro

3. Jeśli Twoje zgłoszenie dotyczy dobrobytu zwierząt lub kwestii środowiskowych/dotyczących zarządzania, opisanych na **stronie 13**, należy skontaktować się z koordynatorem środowiskowym w swoim segmencie, lub z infolinią ds. etyki w Smithfield pod numerem **1-877-237-5270**.
4. Jeśli zgłoszenie jest pilne lub wolisz dokonać zgłoszenia anonimowo, zadzwoń na infolinię ds. etyki w Smithfield pod numerem **1-877-237-5270**. Zgłoszenia dokonywane na infolinii są poufne a nawet mogą być anonimowe, choć im więcej informacji przedstawiś operatorowi odbierającemu połączenie tym lepiej możemy zareagować na zgłaszany problem. Wszystkie zgłoszone naruszenia niniejszego Kodeksu, otrzymane za pośrednictwem infolinii, są odpowiednio badane.

Przypomnienie:

Jeśli zadasz pytanie lub zgłosisz problem korzystając z narzędzi, o których tu mowa, będziesz chroniony przed wszelkimi działaniami odwetowymi. Jeśli zdecydujesz się zgłosić problem, firma Smithfield będzie bardzo doceniać Twoją gotowość, aby **POWIEDZIEĆ NAM O TYM!** Dzięki Twojej pomocy w szybkim zgłaszaniu problemów, osiągniemy nasz cel w postaci promowania etycznego środowiska biznesowego.

Podsumowanie

Wszyscy jesteśmy zobowiązani działać w sposób etyczny i zgodny z postanowieniami Kodeksu oraz przepisami prawa. Każda osoba, która nie dopełni tego obowiązku, naraża się na działania dyscyplinarne. Mogą one obejmować nawet zwolnienie z pracy.

Kodeks ma zastosowanie do wszystkich działów i oddziałów Smithfield a także zagranicznych i krajowych podmiotów zależnych, oraz spółek i joint venture, w których firma Smithfield posiada większościowy udział i/lub ponosi odpowiedzialność kierowniczą.

Niniejszy Kodeks postępowania w biznesie i etyki ustala formalne oczekiwania mające zastosowanie do każdego pracownika podczas zatrudnienia w firmie Smithfield. Dodatkowo, niektóre postanowienia (na przykład dotyczące ochrony informacji poufnych i zastrzeżonych spółki) są wiążące nawet dla osób, które odejdą z firmy Smithfield dobrowolnie bądź niedobrowolnie. W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości odnośnie kwestii poruszonych w niniejszym Kodeksie lub zachowania innych osób, [POWIEDZ NAM O TYM!](#)

W przypadku niezgodności przepisu prawa z postanowieniami procedury lub praktyki ustalonej w Kodeksie, należy postępować zgodnie z prawem, jednak w przypadku niezgodności lokalnych zwyczajów czy procedur z postanowieniami Kodeksu - należy przestrzegać Kodeksu.