



KODEKS

POSTĘPOWANIA

ETYCZNEGO

BRICOMAN

adeo

SPIS TREŚCI



1. ZAANGAŻOWANIE LIDERÓW



2. KOGO OBOWIĄZUJE NINIEJSZY KODEKS?



3. JAK KORZYSTAĆ Z NINIEJSZEGO KODEKSU?



4. NASZE ZOBOWIĄZANIA



SZACUNEK DLA INNYCH OSÓB

1. Bezpieczeństwo
2. **Różnorodność**
3. Przeciwdziałanie nękanii i seksistowskim zachowaniom
4. Ochrona danych osobowych
5. Konflikt interesów



POSZANOWANIE FIRMY I NASZEGO EKOSYSTEMU

1. Zaproszenia i podarunki
2. Korupcja i gratyfikacje
3. Relacje z dostawcami, usługodawcami i pośrednikami
4. Dotacje, patronat, sponsoring, lobbying
5. Zwalczenie oszustw



5. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ LUB SYTUACJI SPRZECZNYCH Z KODEKSEM POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

- Kto może zgłaszać?
- W jaki sposób zgłaszać?
- Ochrona sygnalistów



6. SKUTKI NIEPRZESTRZEGANIA KODEKSU POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

Firmy wchodzące w skład ADEO stanowią potężny kolektyw, którego siłą napędową jest cel: "Sprawiamy, że dom staje się pozytywnym miejscem do życia". Cel ten realizujemy przez strategię, w której sercu jest ekosystem klientów, dostawców, usługodawców, administracji.

Nasz fundament kulturowy opiera się na silnych wartościach, które są wyznawane przez wszystkich naszych pracowników i stosowane na co dzień. Wartości te określają zachowania w naszych firmach i w naszym ekosystemie.

Poza przepisami obowiązującymi w krajach, w których prowadzimy działalność, ADEO zobowiązuje się do działania w sposób etyczny, z **poszanowaniem ludzi, firmy i naszego ekosystemu**. Kodeks postępowania etycznego ADEO jest zatem punktem odniesienia dla wszystkich wartości i zachowań, które definiują naszą etykę.

Zasady zawarte w naszym Kodeksie mają być naszym drogowskazem. Są one częścią fundamentu naszej działalności i codziennej pracy od czasu wydania pierwszej wersji dokumentu w 2018 roku. Aby pomóc w zrozumieniu zasad, każda z nich została zilustrowana przykładami związanymi z naszą działalnością.

Etyczne postępowanie jest zasadą obowiązującą wszystkich współpracowników każdej firmy ADEO, na całym świecie, na wszystkich poziomach i bez wyjątku.

Kwestie etyczne rzadko są proste. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, nie zatrzymuj ich dla siebie: porozmawiaj na przykład ze swoim przełożonym, współpracownikiem lub członkiem komisji etyki w firmie! Zawsze otrzymasz wsparcie w tym procesie.

Thomas Bouret
Dyrektor Generalny ADEO

Pierre-Alain Vielvoye
Prezes Rady Nadzorczej ADEO

Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy!

Odpowiedzialne prowadzenie biznesu jest coraz powszechniejszym oczekiwaniem interesariuszy wobec przedsiębiorstw. Na tę odpowiedzialność składa się między innymi jasne określenie misji, wartości i zasad etycznych, jakimi się kierujemy oraz w relacjach z partnerami biznesowymi. Niniejszy kodeks jest dokumentem, w którym określone zostały wzorce i standardy postępowania służące realizacji naszych celów, wartości i zasad.

Naszym zamierzeniem było stworzenie Kodeksu Etycznego Postępowania, które będzie czymś więcej niż tylko sformalizowaniem etycznych ram odniesienia. Z tego powodu nadaliśmy mu kształt praktycznego przewodnika, tak aby służył jako skuteczne narzędzie wspomagające implementację zasad etyki w naszej codziennej pracy. Znajdziecie w nim wskazówki odnośnie pożądanych postaw i zachowań, a także przykłady postępowań, których z całą starannością należy unikać.

Jednak żaden, nawet najbardziej rozbudowany kodeks, nie może zawierać gotowego scenariusza dla każdej sytuacji, jaka może przydarzyć się w życiu. Dlatego ważne jest, abyście za każdym razem, gdy macie wątpliwości co do danej sytuacji, szukali pomocy u swoich przełożonych lub osób odpowiedzialnych za kwestie dotyczące korupcji, etyki, czy zarządzania zasobami ludzkimi.

Zaufanie interesariuszy i renoma firmy to wartości, na które się pracuje latami, ale bardzo niewiele trzeba, żeby je stracić. Dlatego za każdym razem, gdy jesteście świadkami lub podejrzycie naruszenie zasad określonych w niniejszym dokumencie - zabierajcie głos. Każdy z nas jest jednakowo odpowiedzialny za reputację naszej firmy.

Liczę na Wasze wsparcie i zaangażowanie w życie tego kodeksu!

Lorraine Valsasina

DYREKTOR GENERALNY BRICOMAN POLSKA



1. ZAANGAŻOWANIE LIDERÓW

Globalni Liderzy ADEO, coachowie jednostek biznesowych oraz wszyscy Dyrektorzy Generalni spółek ADEO wdrażają wartości i zasady niniejszego Kodeksu oraz zapewniają jego właściwe stosowanie. W związku z tym są oni silnie zaangażowani w podnoszenie świadomości, rozpowszechnianie i egzekwowanie Kodeksu wśród swoich komitetów kierowniczych i pracowników.



2. KOGO OBOWIĄZUJE NINIEJSZY KODEKS?

Kodeks Postępowania Etycznego obowiązuje **wszystkich pracowników spółek ADEO** na całym świecie (w tym zatrudnionych na zasadzie stażu lub praktyki), z zastrzeżeniem wszelkich lokalnych warunków prawnych. Wszędzie gdzie postanowienia Kodeksu są bardziej surowe niż lokalne przepisy lub praktyki nasz Kodeks Postępowania Etycznego jest nadrzędny i musi być przestrzegany. Kodeks obowiązuje również wszystkich członków wyższej kadry kierowniczej. Zaczyna on obowiązywać w każdej nowej jednostce biznesowej lub przejętej spółce niezwłocznie po ich utworzeniu lub przejęciu.

ADEO może w dowolnym momencie zmodyfikować Kodeks Postępowania Etycznego w celu uwzględnienia zmian regulacyjnych lub nowych sytuacji.

Aby mieć pewność, że osoby i spółki, z którymi współpracujemy, są jasno poinformowane o naszych zasadach, specjalnie dla nich opracowaliśmy odrębne [Kodeksy Etyczne](#). Adekwatnie do realizowanych przez Ciebie obowiązków musisz zwracać ich uwagę na te kodeksy i wymagać ich stosowania zgodnie z kryteriami określonymi przez naszą firmę.

Kodeks Postępowania Etycznego może zostać uzupełniony i doprecyzowany o elementy specyficzne dla danej jednostki biznesowej w dokumencie uzupełniającym lub rozszerzonym Kodeksie Postępowania Etycznego.



3. JAK KORZYSTAĆ Z KODEKSU?

Wszyscy pracownicy ADEO są zobowiązani do rzetelnego i lojalnego wykonywania powierzonych im czynności lub obowiązków, do zachowania czujności, ostrożności, profesjonalizmu i rozwagi w ramach swoich obowiązków oraz do przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania Etycznego w każdych okolicznościach.

Niniejszy Kodeks określa różne rodzaje zachowań, które należy przyjąć w zakresie szacunku dla innych osób i poszanowania firmy. Nie zawiera on odpowiedzi na każdą sytuację, z którą możesz się spotkać, ani na każde pytanie, które Ciebie dotyczy. W razie jakichkolwiek pytań koniecznie zwróć się do swojego przełożonego.

Możesz również zwrócić się do:

- przedstawiciela ds. zwalczania korupcji w Twojej jednostce biznesowej, który jest dla Ciebie pierwszą osobą do kontaktu w sprawach korupcji,
- Twojego przedstawiciela HR, w sprawach dotyczących różnorodności, nękania i zachowań seksistowskich,
- lub przedstawiciela właściwego dla problemu, z którym zetknąłeś się (Safety, ochrona danych osobowych itp.).

Zawsze gdy znajdziesz się w jednej z tych sytuacji lub będziesz miał wątpliwości, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy jest to zgodne z Kodeksem Postępowania Etycznego?
- Czy jest to zgodne z obowiązującym prawem?
- Czy potrafiłbym uzasadnić swoją decyzję?
- Czy czułbym się komfortowo, gdyby informacja o mojej decyzji została udostępniona innym osobom wewnątrz firmy lub podana do publicznej wiadomości?

Jeśli odpowiedź na jedno lub więcej z tych pytań będzie negatywna, nie powinieneś kontynuować rozpoczętego działania.



4. NASZE ZOBOWIĄZANIA



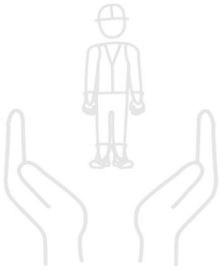
SZACUNEK DLA INNYCH OSÓB

1. PRZED WSZYSTKIM BEZPIECZEŃSTWO

ZERO WYPADKÓW I CHOROÓB ZAWODOWYCH

We wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, dbamy przede wszystkim o bezpieczeństwo.

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, a także naszych klientów i partnerów wymaga stosowania rygorystycznych procedur zapewniających bezpieczeństwo naszych sklepów i magazynów. Każdy musi przyjąć na siebie odpowiedzialność za bezpieczeństwo własne i innych osób.



Obowiązujące zasady

Spółki ADEO przestrzegają stosowania lokalnych przepisów i wytycznych ADEO dotyczących bezpieczeństwa osobistego. Spółki ADEO aktywnie rozszerzają kompetencje i szkolą menadżerów i pracowników w zakresie zapobiegania wypadkom. Na terenie placówek ADEO również wszyscy nasi partnerzy są zobowiązani do stosowania tych zasad bezpieczeństwa oraz do przestrzegania wszystkich przepisów obowiązujących w danym kraju.

Bezpieczeństwo zależy również od indywidualnych zachowań. Niezależnie od tego, jakie powierzono Ci obowiązki, jako pracownik masz do odegrania określoną rolę.

W związku z tym musisz:

- zawsze zachowywać się w sposób gwarantujący Twoje własne bezpieczeństwo, w szczególności poprzez stosowanie środków ochrony indywidualnej (PPE) adekwatnych do czynności, które wykonujesz;
- powstrzymać się od wszelkich zachowań, które mogą zagrażać życiu i zdrowiu pracowników, dostawców, podwykonawców, klientów, użytkowników i sąsiadujących społeczności;
- interweniować w przypadku nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa, podejmując działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka, które zidentyfikowałeś;
- niezwłocznie zgłaszać wszelkie możliwe ryzyka, które zidentyfikowałeś i których sam nie możesz wyeliminować.

In practice

Przypadek 1

Jestem w strefie sprzedaży i między regałami widzę klienta, który wspina się po drabinie, aby zdjąć produkt z wysokiej półki.

Czy powinienem interweniować?

Tak: Jesteś odpowiedzialny za bezpieczeństwo swoje, swoich współpracowników, a także klientów! Musisz zwrócić uwagę wszystkim klientom i innym osobom, których zachowanie stwarza niebezpieczeństwo, aby natychmiast zaprzestali takiego zachowania.

Przypadek 2

W magazynie mojego sklepu widziałem produkty przechowywane na wysokiej palecie, co moim zdaniem stwarza ryzyko, że spadną. Ten obszar nie jest związany z zakresem moich obowiązków.

Czy mogę pozostawić sytuację bez zmian i przy okazji porozmawiać o tym z osobą odpowiedzialną?

Nie: Musisz natychmiast zamknąć ten obszar i działać – przemieścić paletę, jeśli posiadasz odpowiednie uprawnienia, lub powiadomić swojego współpracownika lub przełożonego, aby mogli podjąć odpowiednie kroki.

Przypadek 3

Aby zoptymalizować załadunek samochodów ciężarowych i ograniczyć emisję dwutlenku węgla, dostawca oferuje dostarczanie produktów w opakowaniach o masie powyżej 30 kg na paletach o wysokości 1,80 m.

Czy mogę przyjąć tę ofertę?

Nie: Przemieszczanie opakowań o masie większej niż 25 kg na wysokość większą niż 1,40 m nie jest dopuszczalne ([Ramy bezpieczeństwa Adeo 2023](#)). Zasada ta jest kluczowym elementem gwarantującym naszym pracownikom dobry poziom bezpieczeństwa podczas transportu, przenoszenia i przechowywania naszych produktów (ryzyko obrażeń, wypadków, schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego). W przypadku niektórych kategorii produktów ciężkich i wielkogabarytowych dostarczanych w pozycji pionowej (takich jak drzwi, okna) obowiązkowe jest stosowanie palet typu backslash.



2. RÓŻNORODNOŚĆ

ZERO DYSKRYMINACJI

Różnorodność naszych zespołów i autentyczność każdego pracownika tworzą silną, inkluzywną i otwartą społeczność, w której każdy może wnieść swój wkład i rozwijać się.

Różnorodność na wszystkich poziomach prowadzi do lepszych wyników. Różnorodność, której siłą napędową jest wysoki stopień równości i inkluzywności:

- nowych profili, dzięki którym otwieramy się na nowe sposoby postrzegania, na nowe sposoby działania, na nową wiedzę;
- wyjątkowych liderów, z których każdy ma swoje specyficzne cechy (płeć, niepełnosprawność, kultura, umiejętności, kompetencje, upodobania...) i utrzymuje relacje z innymi, dzięki czemu wszyscy odnoszą wzajemne korzyści;
- globalnych i lokalnych partnerów, którzy uzupełniają naszą specjalistyczną wiedzę i nasze rozwiązania.

Obowiązujące zasady

Zatrudniając się w ADEO, dołączasz do firmy, która promuje różnorodność swoich zespołów, wszędzie i w każdej formie. Poprzez swoją postawę i zachowanie musisz sprzyjać tej różnorodności. Każdy lider, niezależnie od roli, jaką pełni, musi prezentować postawę inkluzywną, aby każdy mógł być wysłuchany, szanowany, doceniony za to, jaki jest. Aby każdy mógł być po prostu sobą. ADEO w pełni przestrzega przepisów prawa i umów międzynarodowych zwalczających zachowania dyskryminacyjne i idzie jeszcze dalej w tym kierunku, przestrzegając:

- [inicjatywy ONZ „Global Compact”](#): Cele zrównoważonego rozwoju (SDGs)
- [Women's Empowerment Principles \(WEPs\)](#)
- [inicjatywy Global Business Disability Network Międzynarodowej Organizacji Pracy](#)

Wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność, stan rodzinny, ciążę, orientację seksualną lub tożsamość płciową, wiek, stan zdrowia, poglądy polityczne i filozoficzne, działalność związkową, rzeczywistą lub domniemaną przynależność lub brak przynależności do określonej grupy etnicznej, narodu lub religii lub rzeczywiste lub domniemane pochodzenie społeczne **są surowo zabronione**.

Nasze decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, szkoleń, wynagrodzeń, świadczeń, przydzielania zadań i awansów oparte są na obiektywnych kryteriach, takich jak kwalifikacje, funkcja, doświadczenie i wyniki pracowników.

W związku z tym musisz:

- traktować swoich współpracowników i partnerów biznesowych tak, jak chciałbyś, aby oni traktowali Ciebie – uprzejmie, godnie i z szacunkiem;
- wspierać i promować nasze zaangażowanie w tworzenie środowiska pracy wolnego od wszelkich form dyskryminacji zarówno wewnątrz firmy, jak i wobec osób trzecich, z którymi utrzymujemy kontakty zawodowe;
- zapewnić utrzymywanie i promowanie kultury wzajemnego szacunku;
- zapewnić, by każdy czuł się akceptowany;
- powstrzymać każde zachowanie lub postawę, gdy ktoś zasygnalizuje Ci, że są one niepożądane lub nieodpowiednie.

In practice

Przypadek 1

Wkrótce wybieram się na urlop macierzyński i martwię się o warunki mojego powrotu oraz przyszłe szanse na rozwój zawodowy.

Co powinnam zrobić?

Czy powinnam porozmawiać o tym z działem HR?

Polityka ADEO zakłada wspieranie swoich pracowników podczas urlopu macierzyńskiego. Oprócz płatnego urlopu macierzyńskiego, ADEO gwarantuje swoim pracownikom po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powrót do zespołu na poprzednie stanowisko lub na stanowisko równoważne pod względem statusu i wynagrodzenia. Skonsultuj się ze swoim działem HR przed pójściem na urlop i w razie potrzeby kontaktuj się z nim w dowolnym momencie podczas urlopu macierzyńskiego.

Przypadek 3

Mój przełożony sprawia, że czuję się trochę niekomfortowo. Wygłasza komentarze o kraju, w którym się urodziłem i wychowałem, i uważa, że nie mam wykształcenia. Od czasu jego przybycia do naszego działu zlecane mi są tylko podstawowe zadania, podczas gdy przedtem byłem zazwyczaj odpowiedzialny za realizację ważnych projektów.

Czy to jest dyskryminacja?

Co powiniennem zrobić?

Koniecznym jest porozmawiać z przedstawicielem HR odpowiedzialnym za te kwestie w Twojej spółce, aby mógł zająć się tą sprawą. To do niego będzie należało zakwalifikowanie faktów i podjęcie wszelkich decyzji w celu niedopuszczenia do potencjalnych kłopotów, ponieważ ADEO zabrania wszelkich form dyskryminacji.

Przypadek 2

Nie czuję się komfortowo, kiedy słyszę niesmaczne dowcipy o niektórych moich homoseksualnych kolegach.

Co powiniennem zrobić?

Czy powiniennem porozmawiać o tym z działem HR?

Homofobia jest nieakceptowalna. Należy unikać wszelkich zachowań, które mogłyby urazić współpracowników, nawet w formie żartów. Każdy z nas ma prawo do szacunku. Zależy nam na otwartym i inkluzywnym środowisku pracy. Jeśli spotkasz się z tego typu problemem, postaraj się uświadomić osobom, które robią sobie takie „żarty”, że ich zachowanie jest niedopuszczalne. Możesz również porozmawiać ze swoim przełożonym lub przedstawicielem działu HR odpowiedzialnym za te kwestie w Twojej spółce.

Przypadek 4

Do mojego zespołu mogłaby dołączyć osoba niedowidząca. Mam wrażenie, że moi koledzy odrzucają ten pomysł tylko ze względu na jej niepełnosprawność, obawiając się, że taka osoba nie może być tak efektywna jak pozostali członkowie zespołu.

Co powiniennem zrobić?

Odrzucenie kandydata wyłącznie ze względu na jego niepełnosprawność jest niedopuszczalne, zwłaszcza, że często panuje błędne przekonanie, że niepełnosprawność ma wpływ na wyniki.

Jeśli niepełnosprawność kandydata nie koliduje z zakresem obowiązków na danym stanowisku, z jego dostosowaniem lub bez, nie powinna być brana pod uwagę podczas procesu rekrutacji. Skontaktuj się z działem HR, aby dowiedzieć się, czy przeanalizowano niepełnosprawność kandydata pod kątem jego zdolności do realizacji potencjalnego zakresu obowiązków.



3. PRZECIWDZIAŁANIE NĘKANIU I SEKSISTOWSKIM ZACHOWANIOM

ZERO TOLERANCJI

Nękanie psychiczne przejawia się w zachowaniu, słowach, powtarzających się i wrogich aktach, które godzą w godność lub nietykalność pracownika.

Molestowanie seksualne to powtarzające się kierowanie pod adresem danej osoby, niezależnie od płci, uwagi lub zachowania o konotacji seksualnej, które naruszają jej godność ze względu na ich poniżający lub upokarzający charakter lub stwarzają atmosferę zastraszenia, wrogości lub są obraźliwe. To samo dotyczy wszelkich form nacisku, nawet jeśli się nie powtarzają, których rzeczywistym lub pozornym celem jest doprowadzenie do czynu o charakterze seksualnym na korzyść molestującego lub osoby trzeciej.

Oprócz molestowania, w ADEO nie tolerujemy również zwykłych seksistowskich zachowań. Za zachowania seksistowskie uważa się poniżające, uwłaczające lub upokarzające daną osobę w związku z jej płcią zachowania, których celem lub konsekwencją jest naruszenia jej godności.

Są one niezgodne z rozwijającą się u nas kulturą inkluzywną.

Obowiązujące zasady

Każdy z nas ma prawo do szacunku i godności osobistej. W ADEO zasada ta jest fundamentem, na którym opieramy nasz sposób pracy. Wszelkie zachowania lub działania, które mogłyby naruszać to prawo, a w szczególności wszelkie formy nękania psychicznego i/lub molestowania seksualnego, są niedopuszczalne.

W związku z tym musisz:

- przyjąć wzorcową postawę, nie robiąc niczego, co można by określić jako nękanie lub seksizm;
- poprosić swoich współpracowników lub partnerów, którzy dopuszczają się nękania lub seksistowskich zachowań, aby natychmiast ich zaprzestali; jeśli miałbyś z tym problem, poinformuj o tym swojego przełożonego, aby mógł podjąć odpowiednie działania;
- zgłaszać wszelkie przypadki nękania lub seksistowskiego zachowania, o których się dowiesz, niezależnie od tego, kto się ich dopuszcza.

In practice

Przypadek 1

Podczas rekrutacji mój współpracownik odrzuca podanie kandydatki na stanowisko w logistyce pod pretekstem, że „to nie jest praca dla kobiety”.

Czy powinienem interweniować?

Musisz interweniować, przypominając, że kompetencje nie są kwestią płci. W przedsiębiorstwach różnorodność w każdym zespole generuje wydajność.

Przypadek 2

Podczas imprezy firmowej jedna z moich koleżanek stwierdziła, że inna osoba ze spółki zachowuje się wobec niej niewłaściwie, w szczególności czyniąc niestosowne gesty i uwagi. Nie ma odwagi o tym mówić, żeby nie zaszkodzić swojemu rozwojowi zawodowemu.

Jakiej rady mogę udzielić koleżance?

Powinieneś zachęcić koleżankę, aby porozmawiała o tym ze swoim przełożonym, jeśli czuje się na siłach. Jeśli nie, musi ona zgłosić tę sytuację przedstawicielowi HR odpowiedzialnemu za te kwestie w Waszej spółce. Konieczne jest powstrzymanie wszelkich nieakceptowalnych zachowań, zanim staną się jeszcze gorsze. To samo dotyczy sytuacji, gdy takie zachowanie występuje w miejscu pracy.

Przypadek 3

Mam spotkanie z klientem, który mnie dotyka i komentuje moją figurę i mówi, że kupiłby więcej, gdybym zgodziła się pójść z nim na kolację. Jest on klientem, a nie pracownikiem ADEO, więc nie jestem pewna, co ADEO mogłaby zrobić w tej sprawie.

Co powinnam zrobić?

Musisz natychmiast poprosić swojego rozmówcę o zaprzestanie takiego zachowania i porozmawiać z przełożonym lub działem HR. Polityka ADEO ma na celu zapewnienie, by jej pracownicy nie byli narażeni na molestowanie seksualne, również ze strony partnerów biznesowych lub klientów.



4. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

ZERO NADUŻYĆ W ZAKRESIE DANYCH OSOBOWYCH

Niezależnie od tego, czy chodzi o dane naszych pracowników, klientów czy partnerów, musimy zagwarantować ich integralność i bezpieczeństwo.

Obowiązujące zasady

W ramach polityki etycznej ADEO respektuje prywatność osób fizycznych oraz obowiązujące przepisy w zakresie ochrony danych osobowych.

Dotyczy to zarówno danych naszych klientów, jak i danych pracowników, dostawców, kandydatów itp.

W związku z tym musisz:

- zapewnić, by osoba przekazująca swoje dane osobowe (klient, dostawca, pracownik) otrzymała wszystkie niezbędne informacje dotyczące przetwarzania jej danych;
- przestrzegać zakazu przekazywania danych (klientów, dostawców, pracowników) nieuprawnionym osobom trzecim;
- przestrzegać poufności tych danych przez cały okres ich wykorzystywania i zapewnić, by dostęp do nich miały jedynie osoby upoważnione;
- przestrzegać zakazu gromadzenia, kopiowania i przetwarzania danych osobowych (klientów, dostawców, pracowników) do celów prywatnych; takie czynności mogą być wykonywane jedynie w interesie ADEO;
- zgłaszać swojemu przełożonemu wszelkie incydenty, które mogą dotyczyć danych osobowych, w tym wszelkie przypadki ich modyfikacji, usunięcia lub ujawnienia przez osoby nieuprawnione;
- w razie jakichkolwiek pytań, skontaktować się ze swoim przełożonym, przedstawicielem ds. zgodności z przepisami dotyczącymi danych lub przedstawicielem ds. cyberbezpieczeństwa.

In practice

Przypadek 1

Klient skarży się na opóźnienie w dostawie swojego zamówienia. Prosi mnie o przekazanie kierownictwu wniosku o odszkodowanie. W komentarzu do wiadomości dodaję kilka słów opisujących postawę klienta: „wściekły, nie panuje nad sobą, wydaje mi się, że może wszystko...”.

Czy to jest zgodne z naszym Kodeksem?

Nie: Chociaż korzystanie z pól na komentarze nie jest zabronione, ponieważ ułatwiają one monitorowanie dokumentów składanych przez klienta, podawane informacje muszą być obiektywne i związane z odnośną usługą handlową. Informacje te nie mogą szkodzić wizerunkowi zainteresowanej osoby. A zatem we wspomnianym przypadku możemy wpisać: „wyoce niezadowolony klient, który żąda szybkiej odpowiedzi na swoje pytania”.

Przypadek 2

W najbliższym czasie w moim sklepie zostanie przeprowadzona akcja handlowa. Chciałbym wysłać drogą elektroniczną do naszej agencji ds. komunikacji numery telefonów moich stałych klientów, po to, by agencja wysłała do nich SMS-y z informacją o akcji.

Czy mogę postąpić w ten sposób?

Nie: Komercyjne poszukiwanie potencjalnych klientów z wykorzystaniem SMS-ów jest dopuszczalne, jednak odbiorcy muszą być wcześniej o tym poinformowani. Muszą też wcześniej wyrazić zgodę, zazwyczaj zaznaczając pole akceptacji. Przekazywanie danych Twoich klientów musi odbywać się w bezpieczny sposób, a nie za pośrednictwem poczty elektronicznej. Koniecznie musisz się skonsultować z administratorem danych osobowych, czy planowany przez Ciebie sposób wykorzystania danych jest właściwy.

Przypadek 3

Na potrzeby akcji handlowej muszę udostępnić plik zawierający dane klientów zewnętrznemu dostawcy usług. Dostawca odmawia podpisania załącznika dotyczącego danych osobowych, który mu przekazaliśmy, uzasadniając, że wystarczy podpisanie jego standardowej umowy.

Czy mogę podpisać umowę w standardowym brzmieniu?

Nie: Powinieneś skontaktować się z zespołami prawnymi w celu sprawdzenia obowiązujących przepisów, a w szczególności, czy załącznik ADEO dotyczący danych osobowych powinien znaleźć się w tej umowie. W załączniku tym zawarte są nasze wymogi i jest on zgodny z przepisami prawnymi. Podstawą podziału ról i obowiązków z naszymi podwykonawcami są postanowienia naszej polityki dotyczącej danych. Zespoły prawne będą mogły sprawdzić, czy polityka Twojego podwykonawcy jest zgodna z naszą. Dzięki temu będziesz mógł wypracować argumenty, które przedstawiš swojemu podwykonawcy, by mógł zrozumieć, jak ważny dla naszych spółek jest ten dokument.



5. KONFLIKT INTERESÓW

ZAPOBIEGAJ I UNIKAJ

...każdej sytuacji, w której występuje niezgodność między interesem osobistym a interesem firmy, mogąca wpłynąć na obiektywne wykonywanie Twoich obowiązków.

Obowiązujące zasady

Musisz zachowywać szczególną czujność, aby zapobiegać lub unikać sytuacji konfliktu między Twoimi osobistymi interesami a interesami ADEO. W ramach zapobiegania konfliktom interesów musisz zawsze działać wyłącznie w interesie ADEO, aby nie zaszkodzić reputacji swojej, wszystkich pracowników i ADEO.

W związku z tym musisz:

- powstrzymać się od wykorzystywania swojego stanowiska lub działań wykonywanych w ADEO dla własnej korzyści lub korzyści Twojej rodziny;
- postępować tak, by nie znaleźć się w sytuacji potencjalnego lub udowodnionego konfliktu interesów, którego nie zgłosiłeś; aby to zapewnić, musisz zgłosić swoją sytuację w narzędziu [Act Ethics](#);
- zabronić sobie ukrywania wszelkich potencjalnych lub udowodnionych sytuacji konfliktu interesów i poinformować swojego przełożonego o tych potencjalnych sytuacjach; aby to zapewnić, musisz zgłosić swoją sytuację w narzędziu [Act Ethics](#);
- odmówić uczestniczenia w podejmowaniu, nadzorowania podejmowania i wywierania wpływu na podejmowanie jakichkolwiek decyzji zawodowych dotyczących członka Twojej rodziny, osoby, z którą utrzymujesz relacje osobiste, lub osoby, z którą wiążą Cię relacje finansowe (pożyczka, zadłużenie, udział w spółce itp.);
- wypełnić kwestionariusz konfliktu interesów w narzędziu [Act Ethics](#), jeśli ustalono, że zakres Twoich obowiązków potencjalnie naraża Cię na takie ryzyko.

In practice

Przypadek 1

Jeden z moich kuzynów pracuje w dziale sprzedaży u dostawcy, z którym planuję nawiązanie współpracy. Obawiam się, że niektórzy uznają taką sytuację za konflikt interesów.

Czy to jest konflikt interesów?

Tak: Nie powinno to jednak uniemożliwić Twojej jednostce biznesowej zawarcia umowy z firmą zatrudniającą Twojego kuzyna, jeśli korzystanie z jej usług jako dostawcy jest uzasadnione, a oferowane usługi zaspokajają rzeczywiste potrzeby. Aby uniknąć sytuacji, w której można by uznać, że wywierasz wpływ, by umieszczono tego dostawcę na liście, ponieważ Twój kuzyn może dzięki temu odnieść bezpośrednią lub pośrednią osobistą korzyść finansową, należy postępować zgodnie z jasną procedurą podejmowania decyzji. Dlatego powinieneś poinformować o tej sytuacji swojego przełożonego, zgłosić ją w [Act Ethics](#) i nie brać udziału w podejmowaniu decyzji, która powinna być oparta na obiektywnych i profesjonalnych kryteriach.

Przypadek 2

Od kilku lat jestem menadżerem produktu i właśnie przeszedłem na dział oświetlenia. Tak się składa, że osobiście inwestowałem przez kilka lat w spółkę, która sprzedaje oświetlenie.

Czy to jest konflikt interesów?

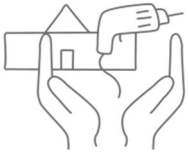
Tak: W tej sytuacji, nawet w przypadku braku powiązań handlowych między spółką, w którą zainwestowałeś, a spółką ADEO, w której jesteś zatrudniony, może wystąpić konflikt interesów. Musisz zatem poinformować o tej sytuacji swojego przełożonego i zgłosić ją w [Act Ethics](#). Twój przełożony doradzi Ci, co masz robić, a w razie potrzeby konsultant ds. zwalczania korupcji wyznaczony w Twojej spółce udzieli Ci wyjaśnień.

Przypadek 3

Jestem emigrantką. Odkąd przybyliśmy do tego kraju, mój mąż nie może znaleźć pracy. Jednak spółka, w której pracuję, poszukuje osoby, która świadczyłaby usługi konsultacyjne, o określonych kompetencjach odpowiadających umiejętnościom mojego męża.

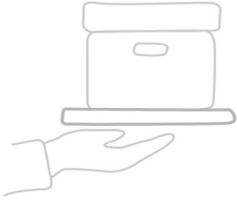
Czy jeśli zaproponuję mojej spółce usługi mojego męża, to znajdę się w sytuacji konfliktu interesów?

Tak: Z drugiej strony Twoja spółka może korzystać z usług Twojego męża, ale bez Twojego udziału w procesie decyzyjnym. Musisz poinformować swojego przełożonego o tym konflikcie interesów, składając deklarację w narzędziu [Act Ethics](#), a decyzja powinna być podjęta z pełną świadomością faktów przez osoby, których ten konflikt interesów nie dotyczy.



POSZANOWANIE FIRMY I NASZEGO EKOSYSTEMU

1. Zaproszenia i podarunki



NIE PRZYJMUIJ NICZEGO OSOBIŚCIE

Zaproszenia i podarunki mogą wpływać na niezależność Twojego osądu w kontekście relacji biznesowych, podobnie jak na niezależność osądu Twoich partnerów.

Obowiązujące zasady

Obowiązuje zasada, by nie przyjmować niczego osobiście i nie prosić o jakiegokolwiek nienależne korzyści (rabat handlowy, dobra materialne itp.) w zamian za towary, usługi lub cokolwiek innego, co mogłoby wpłynąć na Twoje decyzje zawodowe.

W związku z tym musisz:

> w przypadku zaproszeń na imprezy lub wycieczki:

- odmówić przyjęcia zaproszenia na imprezę sportową, kulturalną lub rekreacyjną;
- w przypadku podróży służbowej, na którą zostałeś zaproszony przez usługodawcę, dostawcę lub klienta, zwrócić się do swojej jednostki biznesowej o pokrycie związanych z nią kosztów. Jeśli pokrycie kosztów Twojego udziału w tym wydarzeniu przez Twoją jednostkę biznesową będzie niemożliwe ze względu na sposób jego organizacji (np. gdy dostawca zaprasza Twoją jednostkę biznesową łącznie z innymi klientami, bez możliwości wystawienia odrębnych faktur), powinieneś poprosić swojego przełożonego o wyraźną zgodę na Twój udział. W tym celu użyj narzędzia [Act Ethics](#);
- przestrzegać zasad związanych z zaproszeniami określonych w polityce Twojej jednostki biznesowej;

> w przypadku posiłków:

- przy każdym posiłku proponować swoim rozmówcom, by każdy płacił za siebie. Możesz również zaprosić swoich rozmówców na posiłek, przestrzegając zasad dotyczących raportów z wydatków obowiązujących w Twojej jednostce biznesowej. W wyjątkowych przypadkach, gdy musisz przyjąć zaproszenie rozmówców, uzyskaj od swojego przełożonego wyraźną zgodę. W takim przypadku złóż stosowną deklarację w narzędziu [Act Ethics](#);
- w przypadku spożywania obiadu w stołówce, restauracji zakładowej lub innym systemie zbiorowego żywienia dla wszystkich pracowników dostawcy/usługodawcy, którego odwiedzasz, nie musisz składać deklaracji w narzędziu [Act Ethics](#);

> w przypadku podarunków:

podarunki otrzymywane:

- **pieniądze, usługi lub przedmioty:** odmówić ich przyjęcia, o ile nie ma wątpliwości, tak jak w przypadku „gadżetów” (np.: długopisy reklamowe itp.), że wartość tych dóbr nie jest symboliczna);
- **podarunki w formie produktów spożywczych (czekolada, wino):** po wypełnieniu odpowiedniej deklaracji „podarunek otrzymany” w narzędziu [Act Ethics](#), podzielić się nim ze współpracownikami w oddziale lub przekazać do ESC lub na cele charytatywne. Ofiarodawca musi zostać poinformowany o tej procedurze;

podarunki oferowane:

- powstrzymać się od oferowania podarunków, z wyjątkiem drobnych promocyjnych „gadżetów”. Niemniej jednak, podarunki i korzyści mogą być oferowane klientom w ramach obiektywnej polityki ustanowionej przez Twoją jednostkę biznesową. W takim przypadku oferowane podarunki i świadczenia będą musiały być zadeklarowane w [Act Ethics](#) zgodnie z określoną procedurą.

In practice

Przypadek 1

Nowy dostawca zaprasza mnie i innych klientów do odwiedzenia jego zakładu produkcyjnego, i deklaruje pokrycie wszystkich kosztów.

Czy mogę przyjąć jego ofertę?

Tak: Możesz wziąć udział w tej podróży służbowej, o ile ADEO za nią zapłaci. Jeśli ze względu na ograniczenia organizacyjne ADEO nie może zapłacić bezpośrednio, np. nie można podzielić faktury, musisz poprosić o uprzednią zgodę swojego przełożonego za pośrednictwem systemu ustanowionego w Twojej spółce, za pomocą narzędzia [Act Ethics](#).

Twój przełożony może wyjątkowo wyrazić zgodę na przyjęcie tego zaproszenia, jeśli leży to w interesie spółki i nie będzie miało wpływu na Twój niezależny osąd w relacjach z dostawcą.

Przypadek 2

Mój dostawca farb oferuje wykonanie drobnych napraw w moim domu w zamian za przydzielenie jego produktom więcej miejsca na półkach w sklepie, w którym pracuję. Nie będzie się to wiązało z dodatkowymi kosztami dla niego, a my chcemy rozszerzyć jego asortyment w naszym sklepie.

Czy mogę przyjąć jego ofertę?

Nie: Przyjmując ten podarunek, popełniłbyś akt korupcji, polegający na przyjęciu usługi osobistej w zamian za obietnicę lub korzyść związaną z Twoją działalnością zawodową.

2. KORUPCJA I GRATYFIKACJE



ZERO TOLERANCJI

..... dla korupcji i gratyfikacji, czyli wszelkich kwot pieniężnych lub świadczeń rzeczowych, takich jak podarunek, nawet skromny, przekazywanych jako korzyść osobista podmiotom publicznym lub prywatnym w celu zapewnienia wykonania lub przyspieszenia rutynowych czynności (odprawa celna, pozwolenia na budowę itp.). To samo dotyczy sytuacji, gdy przyjmującym jest pracownik ADEO.

Obowiązujące zasady

W żadnym wypadku osobiste przekonanie o działaniu w interesie spółki nie może usprawiedliwiać, nawet częściowo, zachowania sprzecznego z obowiązującym prawem lub z niniejszym Kodeksem.

W związku z tym musisz:

- powstrzymać się od przyjmowania jakichkolwiek nienależnych korzyści od osób trzecich, które mogłyby wpłynąć na Twój osąd, niezależność lub obiektywizm, lub skłonić Cię do wyświadczenia przysługi innej osobie, lub które mogłyby wpłynąć na realizację procedury lub decyzję ADEO;
- zabronić sobie obiecywania, oferowania lub upoważniania do przekazywania gratyfikacji osobom prywatnym lub publicznym;
- odmówić spełnienia wszelkich żądań gratyfikacji;
- zabronić sobie bezpośredniego lub pośredniego finansowania lub wspierania organizacji politycznych lub związkowych, na poziomie lokalnym, regionalnym lub krajowym, niezależnie od środków, finansowych lub innych, w imieniu i na korzyść ADEO. Firma ADEO szanuje poglądy polityczne każdej osoby i jest politycznie neutralna. W związku z tym każdy pracownik winien powstrzymać się od wyrażania swoich poglądów politycznych działając w imieniu i jako przedstawiciel ADEO;
- zapewnić, by nasi partnerzy biznesowi i pośrednicy zostali poinformowani o naszych standardach i zobowiązali się do ich przestrzegania, w szczególności poprzez podpisanie przeznaczonego dla nich Kodeksu Etycznego.

In practice

Przypadek 1

Jestem odpowiedzialny za otwarcie nowego sklepu. Muszę uzyskać pozwolenie na otwarcie od władz lokalnych. Lokalny urzędnik państwowy poprosił mnie o uiszczenie „nieoficjalnej” opłaty za uzyskanie niezbędnego pozwolenia. Muszę bezwzględnie przestrzegać kalendarza otwarcia sklepu, aby uniknąć opóźnienia w realizacji mojego projektu i dodatkowych kosztów.

Czy mogę zapłacić kwotę żadaną przez tego urzędnika państwowego?

Nie: Musisz odmówić zapłaty, wyjaśniając, że zabraniamy płacenia takich „dopłat”, o ile nie są one prawnie i urzędowo wymagane. Powiadom swojego przełożonego o skierowanym do Ciebie żądaniu. Może on, wraz z konsultantem ds. zwalczania korupcji wyznaczonym w Twojej spółce, wdrożyć właściwy plan działania.

Przypadek 2

Klient rzemieślnik chciałby otrzymać dodatkowy rabat na swoje zamówienie. Mówi mi, że w zamian mógłby wykonać za darmo jakieś prace u mnie w domu, a nawet w sklepie, jeśli będziemy chcieli.

Czy mogę udzielić mu rabatu i skorzystać z propozycji wykonania prac?

Nie: Musisz przestrzegać polityki rabatowej swojej jednostki biznesowej, pamiętając, że w żadnym wypadku nie możesz przyjmować nienależnych korzyści dla siebie lub spółki.



3. RELACJE Z DOSTAWCAMI, USŁUGODAWCAMI I POŚREDNIKAMI

DAŻENIE, BY NASI PARTNERZY PODZIELALI NASZE PODEJŚCIE DO KWESTII ETYCZNYCH
Upewniamy się, czy nasi dostawcy i partnerzy szanują ludzi, przepisy i środowisko. Czy są uczciwi, godni zaufania i szacunku.

Obowiązujące zasady

ADEO weryfikuje uczciwość niektórych partnerów i udostępnia wszystkim swoim partnerom Kodeks Etyczny, aby byli świadomi zasad, na których powinny opierać się nasze relacje.

W związku z tym musisz:

- postępować zgodnie z procedurą weryfikacji uczciwości ustanowioną przez ADEO i wdrożoną w Twojej jednostce biznesowej przez referenta antykorupcyjnego;
- stosować procedurę interakcji z pośrednikami obowiązującą w Twojej jednostce biznesowej;
- zabronić sobie zawierania umów ze spółkami o wątpliwej reputacji;
- zabronić sobie przyjmowania podarunków lub zaproszeń od partnerów w trakcie procesu przetargowego lub renegocjacji kontraktu;
- zabronić sobie dokonywania płatności na rzecz pośrednika, wiedząc lub podejrzewając, że przekazane pieniądze mogą zostać wykorzystane jako łapówka lub gratyfikacja;
- jako nabywca produktów upewnić się, że Twoi partnerzy podpisali Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów i przestrzegają go;
- jako nabywca produktów, usług lub dostaw niebędących przedmiotem obrotu handlowego upewnić się, że Twoi dostawcy podpisali Kodeks Zakupów Pośrednich zgodnie z zasadami obowiązującymi w Twojej jednostce biznesowej;
- upewnić się, że wszelkie płatności są proporcjonalne i uzasadnione w stosunku do otrzymanych usług lub produktów;
- sprawdzić, przed dokonaniem jakiegokolwiek płatności, czy przestrzegany jest łańcuch umowy, tzn. czy jedna i ta sama spółka podpisuje umowę z ADEO, wystawia fakturę i jest posiadaczem rachunku bankowego, na który dokonywany jest przelew. Wszystkie te operacje muszą odbywać się w tym samym kraju. W uzasadnionych przypadkach, ze względu na mechanizm płatności specyficzny dla dostawcy, dopuszcza się odstępstwo od tego schematu. Jednakże w takich przypadkach odstępstwo to musi zostać zatwierdzone przez Dyrektora Finansowego Twojej jednostki biznesowej. Ta sama zasada obowiązuje, gdy ADEO musi otrzymać płatność od osoby trzeciej.

In practice

Przypadek 1

Finalizuję przetarg, w wyniku którego wyłoniłem dostawcę, z którym chciałbym współpracować. Podczas negocjowania kontraktu dostawca mówi mi, że nie chce przyjąć naszego „Kodeksu Odpowiedzialnych Zakupów”, ponieważ według niego kryteria te nie powinny być brane pod uwagę w naszych relacjach. Z jego punktu widzenia ważne są tylko warunki techniczne i cenowe.

Czy mogę podpisać kontrakt bez uzyskania od dostawcy jego zobowiązania do przestrzegania „Kodeksu Odpowiedzialnych Zakupów”?

Nie: Kodeks Postępowania Etycznego ADEO przedstawia nasze wartości. Elementy składowe naszego Kodeksu są niezbędne do określenia relacji, jakie zamierzamy utrzymywać wewnątrz i na zewnątrz firmy. Nie jest zatem możliwe wyrażenie zgody na współpracę z dostawcą, który odmawia zobowiązania się do przestrzegania zasad wynikających z „Kodeksu Odpowiedzialnych Zakupów”. A może dostawca nie zrozumiał o co Ci chodzi. Aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości, możesz np., zwrócić się o wsparcie do działu prawnego lub przedstawiciela ds. zwalczania korupcji, w celu uzyskania argumentów, które mógłbyś przedstawić swojemu dostawcy, by mógł zrozumieć, jak ważny dla naszych spółek jest ten dokument.

Przypadek 3

Dostawca poprosił o zmianę sposobu płatności. Ma zaświadczenie o rejestracji w Malezji, siedzibę w Hongkongu, fabrykę w Chinach kontynentalnych i chciałby otrzymywać wynagrodzenie na rachunek w banku w Singapurze. Nie wydaje mi się to nieuczciwe. Współpracujemy z nim od lat i nie chcę mu robić problemu w tej sprawie, żeby nie narażać na szwank naszych relacji biznesowych.

Czy mogę zaakceptować zmianę i zapłacić mu na nowych zasadach?

Nie: Powinieneś być bardzo ostrożny z tego typu transakcjami, gdyż mogą być sposobem na pranie pieniędzy, szczególnie ze względu na mnogość miejsc, z którymi są związane. Dla przypomnienia – pranie pieniędzy to proces mający na celu ponowne wprowadzenie do legalnego obrotu nielegalnie uzyskanych środków, np. środków pochodzących z handlu narkotykami, korupcji itp. Zgodnie z [RMF \(Finance Referential\)](#), wszystkie płatności za zakupy produktów lub usług dokonywane przez ADEO muszą być dokonywane zgodnie z zasadą, że jedna i ta sama spółka podpisuje umowę z jednostką biznesową, wystawia fakturę i jest posiadaczem rachunku bankowego, na który dokonywana jest płatność. Jednak w tym przypadku należy zażądać od dostawcy pisemnego uzasadnienia, które zostanie przedstawione do zatwierdzenia Dyrektorowi Finansowemu jednostki biznesowej.

Przypadek 2

Zostałem poproszony o sprawdzenie faktur jednego z moich konsultantów. Przedstawiona faktura nie odpowiada pierwotnej wycenie. Zastanawiam się, z czego może wynikać rozbieżność między wykonanymi usługami a kwotami do zapłaty, ponieważ nie są podane żadne szczegóły. Co więcej, okazuje się, że wszystkie procedury administracyjne zostały przeprowadzone w rekordowym czasie.

Czy powinienem zapłacić?

Nie: Kwoty te nie powinny się znacząco różnić, o ile nie jest to uzasadnione. Ponadto powinieneś upewnić się, czy zafakturowane usługi zostały rzeczywiście wykonane. Powinieneś poprosić swojego konsultanta o więcej informacji i bardziej szczegółową fakturę. Jeśli odmówi, powinieneś skontaktować się z przedstawicielem ds. zwalczania korupcji, który pomoże Ci określić plan działania.

Przypadek 4

Planuję nawiązać współpracę z nowym dostawcą. Z przeprowadzonego weryfikacyjnego badania due diligence wynika, że udziałowiec tego dostawcy jest objęty środkami sankcyjnymi.

Czy mogę podpisać umowę z tym dostawcą?

Nie: Musisz odmówić nawiązania relacji z tym dostawcą, ponieważ naraziłbyś ADEO na surowe sankcje karne, w tym znaczne kary finansowe.



4. DOTACJE, PATRONAT, SPONSORING, LOBBING

PRZEJRZYSTOŚĆ I ZGODNOŚĆ Z ZASADAMI FIRMY

Dotacje, patronat i działania sponsorskie spółek ADEO to sposób na promowanie naszych wartości, wspomaganie naszego ekosystemu i wspieranie akcji społecznych. Pozwalają one również na promowanie naszego wizerunku i dlatego są dozwolone.

Lobbing to działalność polegająca na wpływaniu na podejmowanie decyzji publicznych, w szczególności na treść ustawy lub rozporządzenia, poprzez nawiązanie komunikacji z decydentami publicznymi.

Obowiązujące zasady

Aby uniknąć uznania darowizn za korupcję, muszą one być uprzednio zatwierdzone i dokonane w sposób przejrzysty, tak aby można było obiektywnie uzasadnić przyczyny ich dokonania.

Lobbing musi być prowadzony zgodnie z przepisami krajowymi i w sposób przejrzysty. Lobbing nie może być wykorzystywany w celu uzyskania lub przyznania nienależnej korzyści.

W związku z tym musisz:

- przestrzegać zasad obowiązujących przy finansowaniu darowizn oraz działaniach patronackich i sponsorskich, określonych w procedurze Twojej jednostki biznesowej dotyczącej darowizn i sponsoringu;
- realizować wszystkie darowizny i działania sponsorskie na podstawie umów;
- uzyskać wyraźne upoważnienie Dyrektora Finansowego Twojej jednostki biznesowej na prowadzenie rozmów z przedstawicielami władz publicznych lub partii politycznych, przy czym usługodawca, z którego usług będziesz korzystać w tym celu, winien być zarejestrowany w rejestrze lobbystów w Twoim kraju, o ile taki rejestr istnieje.

In practice

Przypadek 1

Jestem kierownikiem sklepu i chciałbym przekazać darowiznę na rzecz społeczności, w sąsiedztwie której znajduje się nasz sklep.

Czy to możliwe?

Tak: Działania patronackie realizowane w postaci rzeczowej lub pieniężnej są dopuszczalne. Powinieneś:

a) zapoznać się z odnośną procedurą obowiązującą w Twojej jednostce biznesowej, b) upewnić się, że darowizna nie jest przekazywana w tym samym czasie, w którym toczy się procedura przed właściwym organem (np. rozpatrywanie wniosku o pozwolenie administracyjne).

W zależności od kwoty darowizny może być konieczne uzyskanie zgody wewnętrznych służb Twojej jednostki biznesowej. Aby poznać obowiązujące wartości progowe, powinieneś zapoznać się z odnośną procedurą lub skontaktować się ze specjalistą ds. przeciwdziałania korupcji wyznaczonym w Twojej jednostce biznesowej. Niezależnie od kwoty darowizny, będziesz musiał podpisać stosowną umowę.

Przypadek 3

Jestem członkiem lokalnego stowarzyszenia i chciałbym wystąpić do mojej jednostki biznesowej o sponsoring. Jest to stowarzyszenie zajmujące się ochroną środowiska, sponsorowane przez większość lokalnych podmiotów. W zarządzie zasiada kilku rzemieślników, którzy są klientami mojej spółki.

Czy to możliwe?

Tak: Istotne jest jednak, aby decyzję w tej sprawie podjęto w przejrzysty sposób, unikając wszelkich form konfliktu interesów i zapewniając, by sponsoring ten nie wpływał na jakąkolwiek decyzję biznesową ani nie stwarzał wrażenia wpływania na nią. W związku z tym nie możesz brać udziału w procesie podejmowania decyzji. Musisz w formalny sposób złożyć deklarację konfliktu interesów za pomocą narzędzia [Act Ethics](#). Ponadto Twój dział księgowości musi ująć odnośną kwotę sponsoringu w księgach rachunkowych, aby został prawidłowo zarejestrowany przez Twoją jednostkę biznesową.

Przypadek 2

Chciałbym przystąpić do organizacji zawodowej, na którą składki opłacane byłyby przez moją jednostkę biznesową.

Czy to możliwe?

Tak: Dopuszczalne jest opłacanie przez pracodawcę składek na rzecz organizacji zawodowych.



5. ZWALCZANIE OSZUSTW

ZAKAZ JAKICHKOLWIEK OSZUSTW

Kradzież, sprzeniewierzenie towarów, usług czy środków pieniężnych są szkodliwe dla firmy, ale także dla klientów i wszystkich pracowników.

Obowiązujące zasady

Niezależnie od celu sprzeniewierzenia, statusu sprawcy w hierarchii firmy czy skutków sprzeniewierzenia, oszustwo nie jest zachowaniem tolerowanym w spółkach ADEO.

W związku z tym musisz:

- przestrzegać zasad obowiązujących w Twojej jednostce biznesowej dotyczących walki z oszustwami i ubytkami;
- a w szczególności stosować zasady dotyczące:
 - odbioru płatności od klientów i zwrotu towarów,
 - rabatów dla klientów i pracowników,
 - zarządzania zasobami ludzkimi (np. decyzje o przyznaniu premii lub podwyżki),
 - zarządzania zapasami i ubytkami,
 - korzystania z mienia należącego do spółki, w tym mienia udostępnianego pracownikom,
 - zarządzania raportami z wydatków i zobowiązaniami w zakresie wydatków, tak by Twój przełożony mógł ocenić zasadność wydatków i w pełni wykonywać swoje zadania,
 - zarządzania relacjami z dostawcami i usługodawcami.

In practice

Przypadek 1

Przeprowadzam się w najbliższą niedzielę i chciałbym pożyczyć ze sklepu samochód dostawczy do transportu przedmiotów wielkogabarytowych.

Czy mogę nim wyjechać po zamknięciu sklepu?

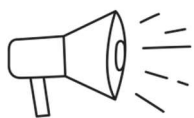
Nie: Samochód dostawczy jest własnością sklepu. Jeśli chcesz go wypożyczyć, musisz upewnić się, że jest to możliwe w Twoim sklepie i postępować zgodnie z procedurą rezerwacji i wypożyczenia na warunkach przewidzianych dla pracowników.

Przypadek 2

Podczas przemieszczania palety uszkodziłem produkt. Kolega złożył mi propozycję odkupienia go po obniżonej cenie.

Czy mogę sprzedać mu ten produkt z rabatem, po cenie, którą oferuje?

Nie: Obowiązuje zasada dotycząca uszkodzonych lub wybrakowanych produktów i zasada dotycząca rabatów dla pracowników. Tych dwóch zasad należy przestrzegać, przy czym niezbędna jest również zgoda przełożonego.



5. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ LUB SYTUACJI SPRZECZNYCH Z KODEKSEM POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

Jeżeli będziesz chciał zgłosić ADEO jakiegokolwiek zachowania lub sytuacje sprzeczne z Kodeksem Postępowania Etycznego, zaleca się, byś porozmawiał z przełożonym lub jednym z przedstawicieli Twojej jednostki biznesowej. Możesz również skorzystać z bezpiecznego kanału alarmowego ustanowionego przez Twoją jednostkę biznesową lub ADEO SERVICES.

Kanał ten jest narzędziem do Twojej dyspozycji, które ma pomóc firmie w radzeniu sobie z takimi sytuacjami, ale także poprawić skuteczność naszych działań prewencyjnych.

Podobny kanał jest dostępny dla dostawców, usługodawców, podwykonawców i partnerów ADEO. Dane dotyczące dostępu do tego kanału mogą oni znaleźć w obowiązującym ich Kodeksie Postępowania.

Kto może zgłaszać?

Wewnętrzne kanały alarmowe Twojej jednostki biznesowej i ADEO SERVICES umożliwiają przyjmowanie zgłoszeń dotyczących działań lub zachowań sprzecznych z niniejszym Kodeksem Postępowania Etycznego, które mogą być składane w szczególności przez każdego pracownika lub byłego pracownika, udziałowca lub członka wyższej kadry kierowniczej, usługodawcę, stażystę, podwykonawcę, dostawcę, partnera handlowego lub niehandlowego, klienta.

Autor zgłoszenia musi działać w dobrej wierze, tj. bez złośliwości czy chęci osiągnięcia jakichkolwiek korzyści osobistych. W chwili składania zgłoszenia musi mieć on dowody pozwalające uwierzyć w prawdziwość zgłaszanych twierdzeń.

W jaki sposób zgłaszać?

Gdy chcesz zgłosić sytuację za pomocą bezpiecznego kanału alarmowego, możesz skorzystać z następujących linków

<https://adeo.whispli.com/lp/bricomman-polska>



<https://adeo.whispli.com/lp/adeo-services?locale=pl>



Zachęcamy pracowników do korzystania z kanału alarmowego przeznaczonego dla ich jednostki biznesowej. W drodze wyjątku i gdy uzasadniają to zgłaszane fakty, mogą oni skorzystać z kanału ADEO Services.

Ochrona autora zgłoszenia

1- Poufność i dyskrecja

Autor zgłoszenia może zachować anonimowość lub ujawnić swoją tożsamość w momencie składania zgłoszenia lub w trakcie jego przetwarzania. ADEO podjęła wszelkie niezbędne środki, by w każdym przypadku została zapewniona ochrona tożsamości autora zgłoszenia, osób zaangażowanych, a także osób i faktów objętych zgłoszeniem.

Dochodzenia i raporty przeprowadzone i sporządzone w wyniku dokonania zgłoszenia również będą traktowane z zachowaniem najwyższej poufności.

2- Ochrona autora zgłoszenia

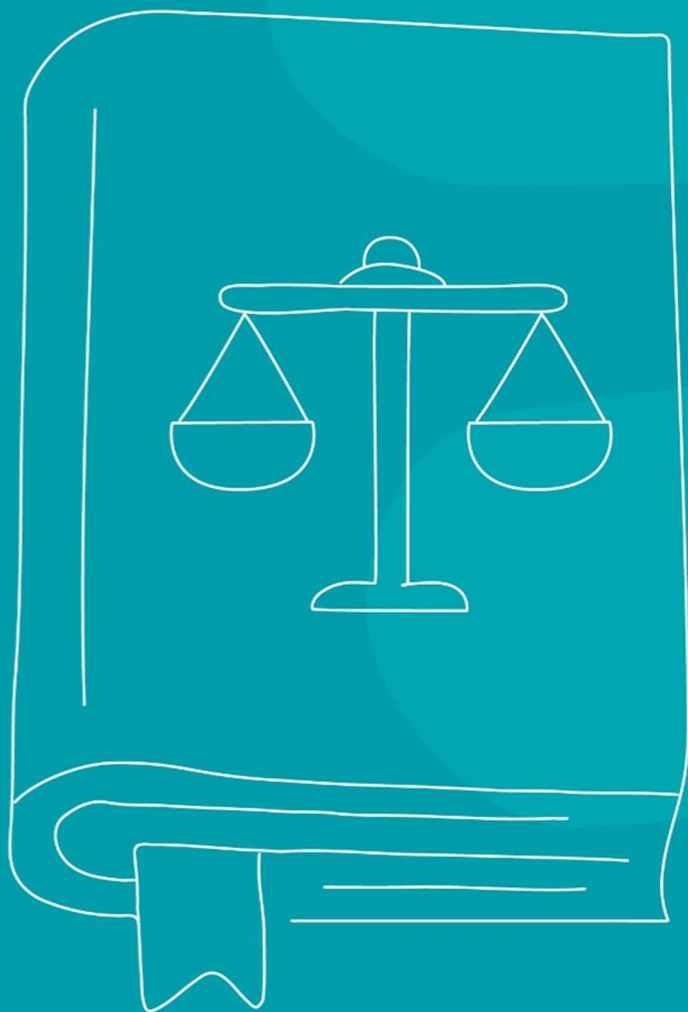
Autor zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze jest chroniony w zakresie zgłoszonych faktów. Taka sama ochrona jest zapewniona każdemu pracownikowi ułatwiającemu w dobrej wierze dokonanie zgłoszenia lub jego wyjaśnianie (np. jako świadek). Autor zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze nie może podlegać sankcjom, działaniom dyskryminacyjnym ani bezpośrednim lub pośrednim działaniom odwetowym, nawet jeśli po przeprowadzeniu dochodzenia okaże się, że zgłoszenie było nieuzasadnione.



6. SKUTKI NIEPRZESTRZEGANIA KODEKSU POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

Musisz znać Kodeks Postępowania Etycznego i przestrzegać go. Każde Twoje zachowanie niezgodne z jego zasadami może skutkować wszczęciem wobec Ciebie postępowania dyscyplinarnego.

Dlatego ważne jest, abyś się z nim zapoznał i zadał sobie wszelkie możliwe pytania. Zawsze otrzymasz wsparcie, które pozwoli Ci lepiej zrozumieć i realizować w praktyce zasady naszego Kodeksu Postępowania Etycznego.



KODEKS

POSTĘPOWANIA

ETYCZNEGO

BRICOMAN

adeo