

★ HEINEKEN

KODEKS

POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI W SPOSÓB UCZCIWY
ZAWSZE. WSZĘDZIE.



SPIS TREŚCI

PODSTAWY 03

Wiadomość od naszego CEO
Nasz cel, nasze wartości i zachowania
Kluczowe zasady naszego Kodeksu

NASZ KODEKS I TY 06

O naszym Kodeksie
Czego się od Ciebie oczekuje
Pomoc w podejmowaniu właściwych decyzji

DBAŁOŚĆ O LUDZI I PLANETĘ 10

Polityka dotycząca odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu
Prawa człowieka
Bezpieczeństwo i higiena pracy
Dyskryminacja
Nękanie

ZAPEWNIENIE UCZCIWOŚCI BIZNESOWEJ 16

Uczciwa konkurencja
Łapownictwo i korupcja
Upominki, wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności;
Konflikty interesów
Sankcje i pranie pieniędzy

OCHRONA NASZYCH AKTYWÓW 24

Rzetelność finansowa i oszustwa
Korzystanie z zasobów firmowych
Bezpieczeństwo informacji i poufność
Ochrona prywatności
Własność intelektualna
Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

ODPOWIEDZIALNE ZAANGAŻOWANIE 31

Partnerzy biznesowi
Marketing
Sponsoring
Komunikacja
Darowizny na cele charytatywne
Działalność polityczna

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI 38

Co oznacza zgłaszanie nieprawidłowości?
Czego mogą dotyczyć nieprawidłowości?
Kiedy zgłaszać problemy?
Jak zgłaszać nieprawidłowości?
Czego należy się spodziewać w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości
Czego się od Ciebie oczekuje, jeśli chodzi o zgłaszanie nieprawidłowości?

GLOSARIUSZ 43



WIADOMOŚĆ OD NASZEGO DYREKTORA GENERALNEGO

Drodzy Współpracownicy,

Od ponad 150 lat HEINEKEN buduje silne dziedzictwo bycia odpowiedzialną firmą kierującą się wartościami. Nasze sukcesy i siła wynikają z bezwzględnego przestrzegania najwyższych standardów uczciwości i stawiania ludzi w centrum tego, co robimy. Zobowiązanie to ma fundamentalne znaczenie dla naszych ambicji w obszarze budowania lepszego świata i wywierania pozytywnego wpływu na konsumentów, klientów, pracowników, strony trzecie, akcjonariuszy, społeczności lokalne i ukochaną planetę.

Jesteśmy najbardziej międzynarodowym browarem na świecie. Działamy w różnych regionach geograficznych i kulturach, które mogą się od siebie różnić. Trzeba do tego dodać nieprzewidywalność i zmienność czasów, w których żyjemy. Warunki te stwarzają nowe wyzwania, które musimy codziennie pokonywać. Coraz trudniej nadążyć za szybkim tempem rozwoju otaczającego nas świata, a to tylko wzmacnia stojące przed nami wyzwania. Dlatego musimy zacząć od wspólnego fundamentu, którym jest UCZCIWOŚĆ.

Zawsze chcemy zwyciężać, ale tylko w odpowiedni sposób, postępując właściwie, nawet jeśli oznacza to rezygnację z niektórych możliwości biznesowych. Wiemy, że nie zawsze jest to łatwe, ale jesteśmy bardzo dumni z tego, że nasze wartości są cenione niezależnie od sytuacji.

Zawsze. Wszędzie.

Mając to wszystko na uwadze, z dumą przedstawiam nasz zaktualizowany Kodeks postępowania w biznesie (Kodeks), który pełni rolę swoistego instruktażu pokazującego, jak wdrażać w codziennym życiu nasze wartości i najwyższe standardy uczciwości. W Kodeksie określono normy zachowań, które pomagają podejmować właściwe decyzje oraz chronić nie tylko nasze bezcenne dziedzictwo, ale także siebie nawzajem i wszystkich interesariuszy HEINEKEN.

Prosimy o uważne zapoznanie się z nowym Kodeksem i stosowanie zdefiniowanych w nim reguł w codziennej pracy. W Kodeksie zawarte zostały wskazówki, jak postępować uczciwie i etycznie w różnych sytuacjach, które mogą wystąpić podczas pracy w HEINEKEN lub na rzecz HEINEKEN. Oczywiście wskazówki nie zastępują potrzeby kierowania się zdrowym rozsądkiem i własnej eksperckiej oceny sytuacji. W Kodeksie nie dało się opisać każdej sytuacji, która może mieć miejsce. Zamiast tego zapewniono narzędzia, które pomagają podejmować właściwe decyzje w obliczu dylematów.

W razie wątpliwości warto zachować otwartą postawę i rozmawiać o swoich wątpliwościach ze współpracownikami, z przełożonym, zaufanym reprezentantem albo Działem Prawnym. Reaguj, jeśli podejrzewasz nieprawidłowe działanie. Zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości, gdyż daje nam to możliwość ciągłej poprawy.

Przestrzeganie Kodeksu jest najlepszą rzeczą, jaką możesz zrobić, aby zademonstrować wszystkie nasze wartości. Kodeks pozwala nam pokazać, że podejście do konsumentów i klientów oparte jest o pasję, troskę o ludzi i planetę, odwagę do posiadania marzeń i wdrażania zrównoważonych innowacji, a także o radość z życia, która wynika z tego, że wiemy, iż postępujemy we właściwy sposób.

Nasze działania i decyzje definiują, kim jesteśmy jako ludzie i firma. Razem budujemy świetlaną przyszłość i wspólny sukces. Właśnie tak kształtujemy przyszłość sektora piwowarskiego i nie tylko. Według mnie na tym polega magia prawdziwego bycia razem.

Dolf van den Brink



CEL, WARTOŚCI, ZACHOWANIA

NASZ CEL

Wspólnie tworzymy magię prawdziwego BYCIA RAZEM, gdyż chcemy zbudować lepszy świat.

Kreujemy momenty, które nas jednoczą, tworzą więzi i są niezapomniane. Pomagają uczynić świat lepszym.

Zaczynamy od jednego dnia, jednego piwa, jednego podziękowania.
Nie od razu Rzym zbudowano.

NASZE WARTOŚCI

Podchodzenie z pasją
do konsumentów i klientów

Dbłość o ludzi i planetę

Odwaga do posiadania marzeń
i wdrażania zrównoważonych
innowacji

Radość z życia

NASZE ZACHOWANIA

Jak postępujemy każdego dnia i dbamy o to, aby , **wykonywać zadania, kształtować rzeczywistość, jednoczyć się i rozwijać**



KLUCZOWE ZASADY NASZEGO KODEKSU

Zawsze działamy w sposób uczciwy

Każde działanie opieramy na uczciwości, przejrzystości i szczerości. Postępujemy właściwie, nawet jeśli nikt nas nie obserwuje.



Traktujemy wszystkich uprzejmie, sprawiedliwie i z szacunkiem

Jesteśmy na drodze do inkluzywnego, sprawiedliwego i równego świata. Doceniamy różnorodność poglądów i wspieramy inkluzywność, tworząc przestrzeń dla wszystkich, w równym stopniu. Do wszystkich podchodzimy z szacunkiem, tak aby każdy mógł się w pracy realizować i być zadowolonym.



Przestrzegamy prawa – niezależnie od tego, gdzie jesteśmy

Dokładamy wszelkich starań, aby prowadzić działalność z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa – zawsze i wszędzie. Te same zobowiązania dotyczą naszych partnerów biznesowych.



Angażujemy się na rzecz zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności

Z pasją chcemy wywierać pozytywny wpływ na świat. Wiemy, że pełny rozkwit jest możliwy tylko wtedy, gdy rozwijać się będą nasi pracownicy, nasza planeta i lokalne społeczności, z którymi jesteśmy związani.



Szczerze rozmawiamy i zgłaszamy nieprawidłowości.

Omawiamy nasze pomysły i dylematy otwarcie i szczerze. Jeśli nie jesteśmy czegoś pewni, prosimy o pomoc. Jeśli widzimy coś, co może być niewłaściwe, mówimy o tym głośno. Jesteśmy gotowi wysłuchać każdej osoby, która w dobrej wierze zgłasza realny problem. Zapewniamy jej wsparcie i ochronę.

A group of four people, two men and two women, are smiling and holding up glasses of Heineken 00 beer. They are outdoors near a swimming pool. The background is bright and sunny. The glasses are condensation-covered and have the Heineken logo and '00' on them. The overall mood is happy and social.

NASZ KODEKS I TY

Kodeks stanowi podstawę naszej pracy i prowadzenia działalności. Określono w nim kluczowe zasady odnoszące się do naszych codziennych działań, decyzji i interakcji ze współpracownikami i innymi interesariuszami. Chcemy mieć pewność, że postępujemy właściwie.

Zawsze. Wszędzie.

O naszym Kodeksie

Czego się od Ciebie oczekuje

Pomoc w podejmowaniu właściwych decyzji





O NASZYM KODEKSIE



Po co nam Kodeks?

Przestrzeganie zapisów Kodeksu warunkuje tworzenie pozytywnej kultury, która zachęca do etycznych zachowań oraz pomaga utrzymać zaufanie i szacunek, jakimi darzą nas konsumenci, klienci, społeczności lokalne i partnerzy biznesowi.

Co jest zapisane w Kodeksie?

W Kodeksie znajdziesz kluczowe zasady i oczekiwania, jakie mamy wobec siebie i wobec Spółki. Dotyka on szeregu istotnych tematów takich jak dyskryminacja, nękanie, oszustwo i korupcja. W Kodeksie określono w jaki sposób chcemy działać i zachowywać się w naszej codziennej pracy, zarówno wobec osób wewnątrz firmy, jak i poza nią.

Kodeks nie zawiera jednak odpowiedzi na wszystkie pytania, które mogą paść, inie opisuje każdej sytuacji, w której możesz się znaleźć. Natomiast zapewnią Ci narzędzia potrzebne do podejmowania właściwych decyzji w obliczu dylematów. I pokazuje, gdzie szukać wskazówek, jeśli odpowiedź jest niejasna, oraz do kogo możesz zwrócić się o wsparcie.

Szczegółowe informacje i materiały dotyczące poszczególnych zagadnień są dostępne po kliknięciu w link, podany w każdej sekcji. Jeśli przepisy prawa, regulacje, umowy samoregulacyjne i wymogi lokalne (które mogą różnić się w zależności od kraju) są bardziej restrykcyjne niż niniejszy Kodeks, należy ich przestrzegać.

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

My wszyscy! Nieważne, czy chodzi o stażystów, członków Zarządu, nowych pracowników czy doświadczonych specjalistów – każdy z nas musi przestrzegać Kodeksu, jeśli pracuje w firmie HEINEKEN lub na jej rzecz, zarówno w codziennej pracy, jak i na firmowych imprezach.

Od partnerów biznesowych oczekujemy wdrażania takich samych wysokich standardów biznesowej rzetelności oraz przestrzegania ducha naszego Kodeksu. Konkretnie wymagania, które muszą spełniać, zostały określone w Kodeksie dostawcy.

Jak Kodeks może Cię prowadzić?

Przestrzeganie niniejszego Kodeksu i naszych wartości to nasza wspólna odpowiedzialność. Wszystko zaczyna się od poszczególnych pracowników i na nich się kończy. Mowa tu również o Tobie.

Oto obszary, w których Kodeks jest pomocny:

- postępowanie w sposób uczciwy i etyczny;
- wdrażanie naszych wartości i ochrona reputacji (własnej i Spółki);
- świadomość oczekiwań względem pracowników w ich codziennej pracy;
- przestrzeganie przepisów prawa i regulacji, które mają zastosowanie do naszej Spółki i do Ciebie;
- zidentyfikowanie gdzie szukać pomocy lub wskazówek w razie pytań;
- wiedza na temat tego, jak i po co zgłaszać nieprawidłowości lub dylematy.

Otwarte omawianie wątpliwości, szukanie pomocy i wskazówek, zgłaszanie nieprawidłowości

Każda sytuacja jest inna i żaden Kodeks nie jest w stanie objąć wszystkiego. Pamiętaj, że wszyscy potrzebujemy wskazówek i wsparcia – nigdy nie bój się o nie prosić. Jeśli kiedykolwiek będziesz mieć wątpliwości, jak postąpić właściwie lub co należy zrobić, otwarcie o to zapytaj.

Jeśli będziesz mieć wrażenie, że coś jest nie w porządku, powiedz o tym głośno, tylko wtedy można naprawić sytuację. Zgłaszanie nieprawidłowości i dzielenie się obawami jest ważną częścią budowania otwartej kultury opartej na zaufaniu, a także skutecznego rozwiązywania problemów.

Można zgłaszać wątpliwości różnym osobom i na wiele sposobów. Wybierz formułę, która najbardziej Ci odpowiada. Rozmowa może stać się podstawą obopólnego wysiłku podejmowanego przez Ciebie i Spółkę z myślą o rozwiązaniu problemu, zanim stanie się o wiele większy. Ewentualnie możesz dokonać zgłoszenia, korzystając z zewnętrznego portalu Speak Up – nawet anonimowo, jeśli wolisz.

Co się dzieje w przypadku naruszenia postanowień Kodeksu?

Naruszenia naszego Kodeksu mogą zaszkodzić naszej Spółce i pracownikom oraz podważyć zaufanie, jakim obdarzają nas inni. Dlatego wszelkie przypadki nieprzestrzegania Kodeksu są traktowane bardzo poważnie i mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych wobec winnych.



CZEGO SIĘ OD CIEBIE OCZEKUJE

W firmie HEINEKEN każdy pracownik musi przestrzegać Kodeksu. Przestrzeganie Kodeksu oznacza wprowadzanie określonych zasad w życie – we wszystkich działaniach i interakcjach. **Zawsze. Wszędzie. Razem.**

Obowiązkiem każdego pracownika jest

- **Realizacja naszego celu, wdrażanie naszych wartości i przestrzeganie zapisów Kodeksu.** To jest fundament wszystkiego. Zapoznaj się więc z Kodeksem, aby dowiedzieć się, jakie są oczekiwania wobec Ciebie i czego Ty możesz oczekiwać od współpracowników oraz Spółki.
- **Należy kierować się zdrowym rozsądkiem oraz postępować w sposób prawy i uczciwy.** Kodeks pomoże Ci postępować właściwie. Ale przecucia też nie biorą się znikąd. Jeśli coś wydaje się niewłaściwe, to pewnie tak jest.
- **Zawsze kieruj się naszymi wartościami.** Nie pozwalaj, aby presja na sukces sprawiła, że robisz coś, o czym wiesz, że jest złe albo powoduje, że czujesz się niekomfortowo. Nikt nie może zmusić Cię do zrobienia czegoś, co narusza nasze wartości i Kodeks.
- **Przestrzegaj wszystkich regulaminów i przepisów, które dotyczą Twojej pracy.** Niektóre stanowiska wiążą się z dodatkowymi obowiązkami, np. wymogami bezpieczeństwa, jeśli ktoś pracuje w magazynie lub browarze. Przestrzegaj wymagań i zalicz wszystkie przypisane szkolenia – to najlepszy sposób nauki.
- **Prowadź otwarte rozmowy i proś o wskazówki.** Jeśli nie masz pewności, co zrobić, lub masz wątpliwości dotyczące tego, czy dane działanie jest zgodne z Kodeksem, po prostu zapytaj! W poszczególnych częściach Kodeksu wskazano odpowiednie osoby, które mogą Ci pomóc.
- **Zgłaszaj problemy!** Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz nam o tym. Jeśli zauważysz lub podejrzewasz naruszenie Kodeksu albo przepisów przez współpracowników lub partnerów biznesowych, zgłoś problem i tym samym pomóż go rozwiązać. Może to wymagać odwagi, ale właśnie tak trzeba postąpić.



Jeśli jesteś liderem masz dodatkowe obowiązki:

- **Prezentuj dobry przykład.** Przejawiaj pożądane zachowania.
- **Dokładaj starań, by Zespół znał postanowienia Kodeksu.** W razie potrzeby zapewniaj niezbędne wskazówki i wsparcie.
- **Staraj się tworzyć inkluzywne środowisko pracy.** Dbaj o to, żeby każdy czuł się w pracy sobą i miał pewność, że o wszystkim może otwarcie i szczerze rozmawiać. Wsłuchuj się w problemy, rozterki i wątpliwości zgłaszane przez współpracowników.
- **Staraj się tworzyć kulturę promującą otwarte wyrażanie opinii i zgłaszanie nieprawidłowości.** Zachęcaj podległy Zespół do informowania o wszelkich działaniach lub zachowaniach, które są niezgodne z naszymi wartościami i zapisami Kodeksu. Mowa tu o działaniach, które pracownicy zauważają, podejrzewają lub których sami doświadczają. Okazuj wsparcie każdej osobie, która zgłasza obawy lub informuje Cię o potencjalnych naruszeniach. Dopilnuj, aby każde zgłoszenie zostało poddane analizie. Nie wolno podejmować żadnych działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają swoje obawy i wątpliwości. Nigdy nie ignoruj problemów. Zamiast tego rób wszystko co w Twojej mocy, aby nie stały się większe.
- **Zawsze bierz pod uwagę te dwa słowa: JAK i CO.** Wyznaczając cele i oceniając wyniki członków Zespołu, zastanów się, jak je osiągają. Pamiętaj: Od wartości pieniężnych ważniejsze są nasze Wartości.



POMOC W PODEJMOWANIU WŁAŚCIWYCH DECYZYJI

**Chcemy postępować właściwie.
Zawsze. Wszędzie.**

Ale wszyscy wiemy, że życie nie zawsze jest czarno-białe. Niektóre decyzje są trudniejsze do podjęcia. A co, jeśli nie jest jasne, co należy zrobić? Jeśli zaczniesz mieć wątpliwości, zrób to, co podpowiadają Ci zdrowy rozsądek i dotychczasowe doświadczenie. W razie potrzeby zwróć się o pomoc.

Najpierw zapytaj siebie:

- ★ Czy to jest zgodne z prawem?
- ★ Czy to jest etyczne?
- ★ Czy to jest właściwe?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z nich brzmić będzie: „Nie”, „Prawdopodobnie” lub „Nie mam pewności”, nie podejmuj żadnych pochopnych decyzji. Jeśli jednak zdecydujesz się działać, najpierw skonsultuj się z Działem Prawnym (lub innym w razie konieczności).

Postaraj się o wskazówki i wsparcie, gdy ich potrzebujesz.

Zdajemy sobie sprawę, że podejmowanie właściwych decyzji nie zawsze jest łatwe. Możesz stanąć w obliczu trudnej sytuacji lub dylematu moralnego i zastanawiać się, co należy zrobić. Może się też zdarzyć, że zasady są jasne, ale łatwiej mówić o ich przestrzeganiu niż faktycznie je stosować w określonej sytuacji. Pamiętaj, że nie jesteś sam. Nasza Spółka zachęca do zadawania pytań, otwartego omawiania dylematów oraz proszenia o wskazówki i pomoc. Każda część Kodeksu wskazuje właściwe osoby kontaktowe na poziomie lokalnym i globalnym. Razem możemy radzić sobie z wyzwaniami, chronić naszą Spółkę i pracowników.

Oto inne pomocne pytania, które warto sobie zadać:

Czy
czułbym się
komfortowo,
gdyby tą sprawą
zajęły się
media?

Co
podpowiadają
mi przecucia?

Czy mogę
to wyjaśnić
mojej rodzinie i
przyjaciołom?

Czy
gdyby zrobił
to ktoś inny, to
uznałbym to za
dopuszczalne?

Co najlepsza
wersja mnie
zrobiłaby w tej
sytuacji?



DBAŁOŚĆ O LUDZI I PLANETĘ

Podstawą naszej Spółki są ludzie. Pełny rozkwit jest możliwy tylko wtedy, gdy rozwijać się będą nasi pracownicy, nasza planeta i lokalne społeczności.

Polityka dotycząca odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu

Prawa człowieka

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dyskryminacja

Nękanie



BĄDŹ AMBASADOREM ODPOWIEDZIALNEJ KONSUMPCJI



Jako jeden z największych na świecie producentów piwa chcemy nie tylko odpowiedzialnie warzyć piwo, ale zależy nam też na tym, aby ludzie odpowiedzialnie pili alkohol. Jesteśmy ambasadorami umiaru, negatywnie odnosimy się do nadużywania alkoholu i dajemy konsumentom możliwość korzystania z naszej bogatej oferty 0,0.

Zawsze. Wszędzie.

- **Bądź ambasadorem odpowiedzialnej konsumpcji.** Oznacza to dawanie właściwego przykładu poprzez spożywanie alkoholu w sposób odpowiedzialny oraz zachęcanie innych do tego samego. Wybieraj odpowiednie napoje w zależności od okazji – alkoholowe lub bezalkoholowe.
- **Bądź odpowiedzialnym konsumentem.** Jeśli decydujesz się pić alkohol, zawsze rób to z umiarem i pamiętaj, aby zachowywać się odpowiedzialnie. Spożycie alkoholu (nawet w umiarkowanych ilościach) może wpłynąć na Twoje zachowanie, osąd i koordynację. Należy o tym pamiętać również wtedy, gdy bierze się udział w wydarzeniach towarzyskich związanych z pracą, podczas których podawany jest alkohol. Alkohol nie może usprawiedliwiać nieodpowiedzialnych lub niestosownych zachowań wobec współpracowników. Zachowania tego typu mogą prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Zachowaj zdrowy rozsądek i miej na względzie dobrą reputację Spółki i własną.
- **Nie spożywaj alkoholu w godzinach pracy.** W żadnym przypadku nie wolno spożywać ani być pod wpływem alkoholu podczas pracy, jeżeli polega ona na kierowaniu pojazdem (na przykład wózkiem widłowym albo ciężarówką), obsłudze urządzeń ruchomych albo pracy z niebezpiecznym sprzętem albo substancjami. Spożywanie alkoholu może pogorszyć Twoją zdolność do bezpiecznego wykonywania pracy, co naraża Ciebie i innych na niebezpieczeństwo. Na niektórych stanowiskach dopuszczalne jest ograniczone spożywanie napojów alkoholowych – na przykład w związku z testowaniem i degustacją produktów, przyjmowaniem gości czy też odwiedzaniem klientów w charakterze przedstawiciela handlowego. W przypadku spożywania napojów alkoholowych w godzinach pracy zachowuj się odpowiedzialnie i pamiętaj, że alkohol nie może wpływać negatywnie na Twój osąd, zdrowie, bezpieczeństwo i wyniki.
- **Nigdy nie pij, gdy prowadzisz.** Jeśli prowadzisz pojazd, radzimy nie spożywać żadnego alkoholu, nawet jeśli nie jest to zabronione na mocy obowiązujących przepisów prawnych. Istnieją dwa proste sposoby na niełączenie spożycia alkoholu i prowadzenia pojazdu:
 - korzystanie z alternatywnych środków transportu;
 - spożywanie napojów bezalkoholowych. W naszej ofercie 0,0 zawsze znajdziesz coś dla siebie! Bezwzględnie stosuj się do lokalnych limitów spożycia dla kierowców, które różnią się w zależności od kraju.
- **Przestrzegaj Kodeksu odpowiedzialnego marketingu.** Wszyscy pracownicy działów marketingowych i handlowych powinni wiedzieć, że nie należy proponować naszych produktów osobom nieletnim oraz nie należy przyczyniać się do nadmiernego spożycia lub nadużywania alkoholu.

To może się wydarzyć...

Jesteś na imprezie towarzyskiej ze współpracownikami. Nie chcesz spożywać alkoholu, ale wszyscy inni piją piwo alkoholowe.

Możesz sobie pomyśleć...

Zamówię to, co piją inni. Nie chcę, żeby pomyśleli, że jestem nudna albo zaczęli pytać, czy jestem w ciąży...

W rzeczywistości...

Decyzja o spożywaniu lub niespożywaniu alkoholu należy wyłącznie do Ciebie! Oczekujemy od wszystkich, że będą szanować decyzje innych. Zawsze. Wszędzie. Jeśli czujesz się wyłączony, bo zdecydowałeś, że nie chcesz pić, powiedz o tym wprost. Wyraźnie poinformuj o swej decyzji zespół albo porozmawiaj z zaufanym współpracownikiem.



CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik dotyczący odpowiedzialnej konsumpcji](#)
[Kodeks odpowiedzialnego marketingu](#)
[Wskazówki dotyczące odpowiedzialnego spożywania alkoholu i ograniczenia jego spożycia](#)

Ucz się dalej

[Odpowiedzialne picie alkoholu – kurs e-learningowy dla pracowników i menadżerów](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem HR lub Globalnym Działem BHP. Osoba ta może Ci też udzielić więcej informacji na temat naszych programów wsparcia pracowniczego, dla osób które mają trudności z odpowiedzialną konsumpcją.

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)



OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA

Szacunek dla godności ludzi i praw człowieka jest kluczowym elementem naszej działalności – zarówno odnośnie do własnej działalności operacyjnej, jak i w całym łańcuchu wartości.

Nieważne, czy mówimy o pracownikach browarów i centrów dystrybucyjnych czy też o osobach zatrudnionych w naszych biurach na całym świecie – zależy nam na wdrażaniu, respektowaniu i propagowaniu praw człowieka z myślą o zapewnianiu każdemu uczciwych praktyk zatrudnienia.

Zawsze. Wszędzie.



Jakie są nasze minimalne standardy?

Nasza Spółka wyznaczyła 10 minimalnych standardów dotyczących praw człowieka. Stanowią one podstawę tego, co uważamy za fundament naszej własnej działalności operacyjnej i łańcucha wartości. Uwzględniamy tu również państwa, których przepisy przewidują mniej restrykcyjne normy lub w ogóle nie przewidują żadnych norm.

- **Zdrowie i bezpieczeństwo są dla nas najważniejsze.** Staramy się zapewniać każdemu bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.
- **Nikogo nie dyskryminujemy.** Traktujemy wszystkich jednakowo i sprawiedliwie, w oparciu o zakaz dyskryminacji i merytokrację (kwalifikacje, doświadczenie, wyniki, umiejętności i potencjał).
- **Nękanii mówimy „nie”.** Nie tolerujemy nękania fizycznego, werbalnego, seksualnego ani psychicznego, dręczenia, nadużyć ani gróźb – zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim.
- **Respektujemy swobodę zrzeszania się pracowników oraz ich prawo do zbiorowych negocjacji.** Każdy pracownik może być reprezentowany przez związek zawodowy bez obaw o działania odwetowe.
- **Nie akceptujemy pracy przymusowej.** Obejmuje to sytuacje, w których ludzie są zmuszeni do pracy poprzez stosowanie przemocy, zastraszanie lub inne nieoczywiste środki.
- **Chronimy prawa dzieci.** Nie wykorzystujemy pracy dzieci ani nie zezwalamy na nią zarówno w obrębie własnych zakładów produkcyjnych, jak i zakładów naszych dostawców.
- **Uznajemy prawo do odpoczynku i wypoczynku.** Opowiadamy się za równowagą między życiem zawodowym a prywatnym – zgodnie z przepisami prawa i lokalnymi zwyczajami.
- **Propagujemy uczciwe wynagrodzenia i dochody.** Wszyscy pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie na tyle wysokie, aby zapewniało przyzwoity standard życia i zaspokajało podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin. Zachęcamy naszych dostawców, aby robili to samo.
- **Uznajemy prawo do dostępu do wody jako podstawowe prawo człowieka.** We wszystkich zakładach zapewniamy dostęp do bezpiecznej wody pitnej i obiektów sanitarnych.
- **Szanujemy prawa człowieka w kontekstach wysokiego ryzyka.** Krytycznie oceniamy, czy możemy nadal prowadzić działalność, jeżeli takie ryzyko się pojawia, a jeżeli tak, to w jaki sposób. Zawsze dbamy o bezpieczeństwo naszych pracowników, ich bliskich i naszej infrastruktury.

Czego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych?

Mamy potencjalny wpływ na prawa człowieka niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób działamy - w tym poprzez działania naszych bezpośrednich dostawców, jak również ich podwykonawców. Dlatego minimalne standardy nie dotyczą tylko naszej działalności. Współpracujemy z podmiotami, które przestrzegają tych samych norm co my.

Czego oczekujemy od pracowników?

Standardy definiują nasze zobowiązania jako firmy, ale Ty jako pracownik też odgrywasz kluczową rolę w zapewnianiu ochrony i poszanowania godności ludzi oraz praw człowieka. Dotyczy to w szczególności pierwszych trzech standardów omówionych szczegółowo w kolejnych rozdziałach. Chodzi o to, abyś wiedział, czego oczekujemy od Ciebie i czego Ty możesz oczekiwać od innych.

Widzisz, że coś jest nie w porządku? Powiedz o tym.

Liczymy na to, że będziesz nas informował o niepokojących rzeczach, które dzieją się w Spółce. Jeśli zauważysz lub podejrzewasz działania w obrębie naszych własnych procesów lub łańcucha dostaw, które mogą naruszać normy w zakresie praw człowieka, zgłoś to. Tym sposobem dasz nam możliwość rozwiązania problemu.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Wytyczne dotyczące wdrażania praw człowieka](#)
[Zasady poszanowania praw człowieka w kontekstach wysokiego ryzyka i dynamicznych środowiskach](#)
[Przewodnik po bezpieczeństwie i prawach człowieka](#)

Masz pytania?
Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem HR lub menadżerem ds. zrównoważonego rozwoju.

Masz wątpliwości?
[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





UTRZYMYWANIE BEZPIECZNEGO I ZDROWEGO MIEJSCA PRACY



Zdrowie i bezpieczeństwo są dla nas najważniejsze. Oznacza to, że gdy chodzi o bezpieczeństwo, nigdy nie idziemy na skróty, i robimy wszystko, co w naszej mocy, aby zapewnić, że nasi współpracownicy i wykonawcy będą codziennie bezpiecznie wracać do swych domów.

Zawsze. Wszędzie.

Wszyscy przyczyniamy się do tego, aby nasza Spółka była bezpiecznym miejscem pracy. Kultura bezpieczeństwa to coś, nad czym ciężko pracowaliśmy, wdrażając rami bezpiecznego przywództwa oraz powiązane z tym procedury, audyty i kursy szkoleniowe. Co Twoim zdaniem wywiera największy wpływ na bezpieczeństwo w miejscu pracy? Ciężko pracujący pracownicy – tacy jak Ty – którzy są uważni i świadomi, stosują bezpieczne praktyki w pracy i dbają o współpracowników każdego dnia. Chroń siebie i innych.

- **Nigdy nie zapominaj: „Bezpieczeństwo jest najważniejsze”.** Zawsze przestrzegaj naszych Zobowiązań w zakresie ratowania życia oraz wszystkich innych przepisów i procedur BHP, które mają zastosowanie do Twojego miejsca pracy. Dbaj o to, aby tych samych zobowiązań przestrzegali nasi wykonawcy.
- **Zawsze stosuj się do naszej Złotej zasady: przerwij pracę i zgłoś problem, jeśli czyjeś zachowanie lub warunki pracy są niebezpieczne i/lub nie mogą być w pełni stosowane Zobowiązania w zakresie ratowania życia.** Nigdy nie kontynuuj pracy, jeśli uważasz, że nie jest to bezpieczne. Zapoznaj się z wszelkimi zagrożeniami w swoim miejscu pracy. Nie wykonuj pracy, w zakresie której nie zostałeś przeszkolony, nie posiadasz odpowiednich kompetencji, nie spełniasz wymagań zdrowotnych lub nie jesteś wystarczająco wypoczęty. Dotyczy to zarówno Ciebie, jak i osób wkoło.
- **Zgłaszaj wszelkie zagrożenia bezpieczeństwa.** Obejmuje to incydenty, obrażenia, zdarzenia potencjalnie wypadkowe i niebezpieczne warunki. Zgłaszaj takie sytuacje jak najszybciej, żebyśmy mogli podjąć odpowiednie działania ukierunkowane na zapobieganie szkodom dla Ciebie i innych.

Nasze Zobowiązania w zakresie ratowania życia

- Nie wolno pracować pod wpływem alkoholu lub narkotyków
- Trzymaj obie ręce na kierownicy i skup się na prowadzeniu pojazdu
- Zapinaj pasy, gdy prowadzisz samochód, i zakładaj kask, gdy jedziesz motorem
- Poruszaj się z odpowiednią prędkością
- Bezpiecznie używaj pojazdy i sprzęt
- Postępuj zgodnie z procedurami blokowania i oznaczania
- Postępuj zgodnie z procedurami dotyczącymi CO2
- Bezpiecznie obchodź się z substancjami niebezpiecznymi
- Postępuj zgodnie z procedurami dotyczącymi przestrzeni zamkniętych
- Postępuj zgodnie z procedurami dotyczącymi pracy na wysokości
- Postępuj zgodnie z procedurami dotyczącymi pracy w wysokiej temperaturze
- Postępuj zgodnie z procedurami dotyczącymi obsługi wózków widłowych

A co ze zdrowiem psychicznym?

Doskonale wiemy, że zdrowie i bezpieczeństwo odnosi się także do zdrowia psychicznego. Jeśli masz wątpliwości dotyczące stanu swojego zdrowia psychicznego, skontaktuj się z Działem HR, który poda Ci szczegółowe informacje dotyczące wdrożonych przez nas programów wsparcia pracowniczego.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Regulamin BHP](#)

[HEI-Life: Dobrostan w HEINEKEN](#)

[Globalny Portal Bezpieczeństwa](#)

[Ucz się dalej](#)

[Szkolenie dotyczące Zobowiązań w zakresie ratowania życia](#)

[Masz pytania?](#)

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem HR lub Globalnym Działem BHP.

[Chcesz zgłosić incydent, wypadek lub sytuację grożącą niebezpieczeństwem?](#)

[Zgłaszanie incydentów](#)

[Masz wątpliwości?](#)

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





DOCENIAMY NASZĄ RÓŻNORODNOŚĆ I NIE TOLERUJEMY DYSKRYMINACJI

Różnorodne poglądy są niezwykle cenne. Propagujemy kulturę, w której różnorodność jest akceptowana i celebrowana, a każdy może się rozwijać. Wierzymy, że zróżnicowane i inkluzywne zespoły pobudzają różnorodność myśli, większą innowacyjność i lepsze wyniki. Dyskryminacja nie jest tolerowana. Każdy jest oceniany sprawiedliwie i równo, aby mógł w pełni wykorzystać swój potencjał.

Zawsze. Wszędzie.



Każdy z nas odgrywa rolę w tworzeniu inkluzywnego środowiska pracy wolnego od dyskryminacji. W firmie HEINEKEN możesz być sobą i dbać o to, by inni też tak czuli. Doceniaj i szanuj swoich współpracowników i nigdy ich nie dyskryminuj. Wszyscy mamy równe szanse na rozwój i sukces.

- **Traktuj wszystkich jednakowo i sprawiedliwie, bez wykluczania** Chodzi o nas wszystkich. Stosuj w codziennej pracy Dziewięć praktyk sprzyjających społecznemu włączeniu. Nigdy nie różnicuj ludzi ze względu na ich pochodzenie rasowe, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, religię, pochodzenie narodowe lub społeczne, wiek czy niepełnosprawność. Przy podejmowaniu decyzji związanych z zatrudnieniem (tj. przyjmowanie do pracy, ocena wyników, awans, szkolenia i wynagrodzenie) – należy stosować zasadę merytokracji. Oznacza to podejmowanie decyzji w oparciu o takie czynniki jak kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, osiągnięte wyniki, posiadane umiejętności i potencjał danego człowieka.
- **Dbaj o bezpieczeństwo innych.** Szanuj tożsamość jednostki i różnorodność innych oraz umożliwaj wszystkim swobodne wyrażanie poglądów oraz mówienie prawdy bez obaw o negatywne konsekwencje.
- **Zwracaj uwagę na to, co robisz i mówisz.** Komunikuj się w sposób inkluzywny i nie zwracaj się do nikogo w sposób, który może ranić. Dopasuj swój styl komunikacji do odbiorcy, by zapewnić odpowiednią interakcję ze współpracownikami. Unikaj zachowań nieinkluzywnych, takich jak żarty o czymś pochodzeniu lub kulturze, które mogą sprawić, że ludzie poczują się zranieni. Jest to sprzeczne z naszymi wartościami i kulturą naszej Spółki.
- **Widzisz, że coś jest nie w porządku? Powiedz o tym.** Sprzeciwiaj się przejawom dyskryminacji i mów o nich głośno. To samo dotyczy nieinkluzywnych lub nieuczciwych zachowań, których doświadczasz lub o których dowiadujesz się od ofiary.

Zapytaj siebie... Czy ten komentarz może sprawić, że ktoś poczuje się wykluczony z powodu pochodzenia lub doświadczeń?



To może się wydarzyć...

Przełożony powiedział mi, że nie będę brana pod uwagę przy tym awansie, ponieważ idę na urlop macierzyński, a nowe stanowisko wymaga większego zaangażowania i elastyczności.

Możesz sobie pomyśleć...

Czy to nie jest przypadkiem dyskryminacja? Może mój przełożony ma rację, bo faktycznie będę miała mniej czasu na wyjazdy służbowe.

W rzeczywistości...

Tego typu rozterki należy zgłaszać. Decyzje dotyczące ścieżki kariery muszą być podejmowane w oparciu o kryteria związane z pracą (kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności), a nie o to, czy ktoś jest żonaty/zamężny czy samotnie wychowuje dzieci. Możesz powiedzieć o tym przełożonemu lub skorzystać z jednego z kanałów zgłaszania nieprawidłowości.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Globalny Portal Różnorodności, Równości i Integracji](#)

[Dziewięć praktyk sprzyjających społecznemu włączeniu](#)

[Ucz się dalej
Szkolenie poświęcone inkluzywnemu przywództwu](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego Działu HR, z lokalnym bądź globalnym ambasadorem ds. różnorodności, równości i włączenia społecznego, ewentualnie z Zaufanym Przedstawicielem.

Masz wątpliwości?
[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





NĘKANIU MÓWIMY NIE.



Pełne szacunku i bezpieczne miejsce pracy daje wszystkim możliwość cieszenia się pracą i wykonywania jej w jak najbardziej wydajny sposób. W związku z tym nie tolerujemy nękania i oczekujemy, że każdy z nas będzie się mu przeciwstawiał, jeśli je dostrzeże.

Zawsze. Wszędzie.

Czy wiesz, że:

93% ofiar nękania twierdzi, że sytuację, w której się znalazła obserwowała co najmniej jedna osoba? W wielu przypadkach ofiara jest zbyt zakłopotana lub zastraszona, aby zgłosić problem. To Ty zgłoś problem, jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek formy nękania. Na tym polega właściwe postępowanie.

Nękanie może przybierać różne formy, ale zawsze ma szkodliwy wpływ na ludzi i miejsce pracy. Bycie ofiarą nękania może sprawić, że będziesz się czuł zastraszony, upokorzony, zraniony lub poniżony. Może też poważnie wpłynąć na Twoje zdrowie psychiczne. Nękanie jest również szkodliwe dla atmosfery i kultury w miejscu pracy. Dlatego wszyscy odgrywamy kluczową rolę w utrzymywaniu środowiska, w którym wszyscy czują się bezpiecznie – zarówno fizycznie, jak i psychicznie.

- **Jeżeli zauważysz jakąkolwiek formę nękania, nazywaj rzeczy po imieniu.** Nękanie może mieć charakter werbalny, fizyczny lub seksualny. Obejmuje groźby, zastraszanie, dwuznaczne żarty, niestosowny dotyk i uwłaczające komentarze. Niezależnie od charakteru lub formy nękanie nie może być tolerowane.
- **Traktuj wszystkich z godnością i szacunkiem, niezależnie od zajmowanego stanowiska.** W komunikacji z innymi (np. współpracownikami, klientami, dostawcami) zawsze zachowaj profesjonalizm i pełen szacunku sposób wypowiedzi.
- **Zwracaj uwagę na to, co robisz i mówisz.** Nie obrażaj innych, nawet nieumyślnie (na przykład mówiąc określone rzeczy w żartobliwym kontekście lub pokazując (potencjalnie) obraźliwe zdjęcia). Pamiętaj o istotnych różnicach kulturowych.

- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz o tym.** Jeśli doświadczasz nękania lub jesteś jego świadkiem, nie ignoruj sprawy ani nie udawaj, że niczego niewłaściwego nie dostrzegasz. Zgłoś problem! Porozmawiaj bezpośrednio z osobą, która dopuszcza się nękania, lub, jeśli miałyby to być dla Ciebie niekomfortowe, skorzystaj z jednego z kanałów [Speak Up](#). Zgłaszanie nieprawidłowości może wymagać odwagi, ale właśnie tak trzeba postąpić. Ignorowanie problemów jest bardzo ryzykowne. To, co początkowo wydaje się błahostką, może z czasem przekształcić się w większy i znacznie trudniejszy do pokonania problem.
- **Pamiętajmy o tym, czym jest nękanie werbalne, a czym nie jest.** Na przykład informacje zwrotne lub krytyka nie muszą być same w sobie werbalnym nękaniami, nawet jeśli czujesz się nieswojo, otrzymując takie informacje. W razie wątpliwości porozmawiaj z partnerem biznesowym ds. kadr lub zaufanym reprezentantem (Trusted Representative).

Z nękaniami mamy do czynienia niezależnie od tego, czy...

- dotyczy osób tej samej płci lub przeciwnej;
- jego przejawy pojawiają się w godzinach pracy czy poza nimi;
- dopuszcza się go dostawca lub klient;
- pojawiają się wirtualnie – na przykład za pośrednictwem poczty elektronicznej, wiadomości tekstowych lub mediów społecznościowych;
- pojawiają się na terenie Spółki lub poza nią.

Zapytaj siebie... Jak bym się poczuł, gdyby ktoś powiedział lub zrobił to w stosunku do mnie albo kogoś, na kim mi zależy?



To może się wydarzyć...

Na zebraniach zespołu przełożony często krzyczy na mnie i na młodszego rangą współpracownika. Twierdzi, że jesteśmy głupi i niezdolni do pracy. Ja sam sobie z tym poradzę, ale wyraźnie widzę, że mój współpracownik czuje się urażony i niepewny.

Możesz sobie pomyśleć...

Nasz przełożony prawdopodobnie znajduje się pod dużą presją, więc powinniśmy po prostu zignorować jego komentarze. Postaram się wspierać mojego młodszego kolegę, gdy będzie ciężko.

W rzeczywistości...

Powinieneś zabrać głos i poinformować właściwe osoby o zachowaniu przełożonego i negatywnych skutkach, które takie postępowanie powoduje. Jeśli chcesz, możesz porozmawiać bezpośrednio z przełożonym. Być może to wystarczy, żeby skłonić go do refleksji i powstrzymania się od nagannego zachowania. Ewentualnie, jeśli problem będzie się powtarzał lub narastał, możesz skorzystać z jednego z kanałów zgłaszania nieprawidłowości, aby ukrócić naganne zachowania

CHCESZ WIĘCEJ?

[Dostrzeżenie nękania](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego lub globalnego Działu HR lub Zaufanym Przedstawicielem.

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)



ZAPEWNIENIE UCZCIWOŚCI BIZNESOWEJ

Jesteśmy dumni z tego, że nasza Spółka jest odpowiedzialna i działa w oparciu o określone wartości. Nasze sukcesy i siła zależą od przestrzegania najwyższych standardów prawości.

Konkurencja

Łapownictwo i korupcja

Upominki, wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności;

Konflikty interesów

Sankcje i pranie pieniędzy





UCZCIWA KONKURENCJA



Gramy fair play i wygrywamy tak, jak trzeba. Przestrzegamy zasad gry, bo chcemy ją prowadzić z zachowaniem pewności siebie.

Zawsze. Wszędzie.

Uczciwa konkurencja tworzy równe szanse dla wszystkich i sprawia, że rynek dobrze prosperuje. Zwiększa innowacyjność, chroni klientów i konsumentów oraz zapewnia im wymierne korzyści. Dlatego konkurujemy aktywnie, ale sprawiedliwie. Staramy się, aby to jakość naszych produktów i siła naszych marek, a nie nieetyczne praktyki, napędzały nasze sukcesy.

- **Zawsze konkurujemy uczciwie i zgodnie z prawem.** Zapoznaj się z przepisami prawa ochrony konkurencji i upewnij się, że go przestrzegasz. Chociaż prawo ochrony konkurencji może być skomplikowane i złożone, jego celem jest ochrona interesów klientów i konsumentów. Wszystkie te regulacje służą zakazywaniu dominującym przedsiębiorstwom nadużywania swojej pozycji rynkowej. Poza tym nie pozwalają firmom zawierać porozumień ani umów, które ograniczają bądź osłabiają konkurencję.
- **Szanujemy wolny rynek.** Nigdy nie zawieraj umów – ani formalnych, ani nieformalnych – z konkurentami, klientami lub partnerami biznesowymi w celach takich jak:
 - podnoszenie, ustalanie lub utrzymywanie cen („zmowa rynkowa”);
 - dokonanie podziału rynków, terytoriów lub klientów;
 - uniemożliwienie wejścia na rynek innej firmie;
 - ograniczanie produkcji, sprzedaży lub działalności marketingowej;
 - wpływanie na wynik przetargu („zmowa przetargowa”);
 - nakłanianie klientów do stosowania stałych cen odsprzedaży produktów.

Są to poważne naruszenia, które mogą mieć surowe konsekwencje zarówno dla firm, jak i osób fizycznych – np. ogromne grzywny, negatywny rozgłos, a w skrajnych przypadkach kary pozbawienia wolności.

- **Nie udostępniaj informacji poufnych.** W szczególności nigdy nie udostępniaj informacji o kosztach i cenach produktów naszym konkurentom
- **Zbieraj informacje o konkurencji tylko we właściwy sposób.** Chodzi o korzystanie z publicznych źródeł i niewymuszonych informacji zwrotnych. Nigdy nie proś o informacje o konkurencji konkurentów ani klientów. Jeśli złożą taką propozycję, stanowczo ją odrzuć.

- **Do zachowania szczególnej ostrożności zobowiązane są organizacje z dominującą pozycją na rynku.** Posiadanie dominującej pozycji na rynku wiąże się z koniecznością przestrzegania dodatkowych reguł na polu ochrony konkurencji, wolnego rynku i konsumentów. Mowa tu np. o okresach obowiązywania umów, o warunkach kredytowych i wyłączności. Rzecz w tym, aby mieć pewność, że nie nadużywamy posiadanej siły.
- **W niepewnych sytuacjach lub w przypadku jakichkolwiek wątpliwości warto zasięgnąć porady prawnej.** Szczególnie jeśli angażujesz się w działania wysokiego ryzyka. Brak wiedzy, że coś jest niedozwolone, nie ochroni ani Ciebie, ani naszej Spółki, jeśli złamiemy prawo.
- **Nie bierz udziału w żadnych niestosownych dyskusjach.** W przypadku zaistnienia takiej sytuacji należy się wycofać i niezwłocznie powiadomić o sprawie Dział Prawny.
- **Komunikacja i postrzeganie mają ogromne znaczenie!** Zachowaj ostrożność w odniesieniu do wszelkich komunikatów wewnętrznych i zewnętrznych, gdyż niebezpieczne jest nawet stwarzanie wrażenia, że naruszamy prawo ochrony konkurencji.
- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz o tym.** Zgłoś nieprawidłowość jeśli jesteś świadkiem działań antykonkurencyjnych naszej Spółki lub nasuwają Ci się co do nich podejrzenia. Niezwłocznie poinformuj o tym przełożonego lub Dział Prawny.

Co tak naprawdę oznacza słowo „umowa”?

Jest to szerokie pojęcie, które obejmuje nie tylko kontrakty, ale także inne porozumienia niezależnie od tego, czy są one:

- określone lub dorozumiane;
- pisemne lub ustne;
- zawarte bezpośrednio lub pośrednio przez podmiot zewnętrzny.

Zapytaj siebie...
Czy ktoś może to postrzegać jako niezасłużony sukces?



To może się wydarzyć...

Mamy nową koleżankę, która niedawno odeszła z pracy w firmie konkurencyjnej. Zaproponowała, że przedstawi nam nową strategię cenową swojego poprzedniego pracodawcy.

Możesz sobie pomyśleć...

Te informacje faktycznie mogłyby się przydać. Dlaczego nie skorzystać z nich w sposób poufny?

W rzeczywistości...

Należy odmówić przyjęcia tej oferty i przypomnieć nowej koleżance, że postępowanie tego typu jest niezgodne z prawem konkurencji i naszym Kodeksem.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Broszura „Konkurowanie z zachowaniem pewności siebie”](#)

[Instruktaż dot. niezapowiedzianych kontroli](#)
[Wykaz działań wysokiego ryzyka](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Prawnym.

Masz wątpliwości?

Zgłoś nieprawidłowość!





POD ŻADNYM POZOREM NIE WOLNO NAM UCZESTNICZYĆ W PROCEDERACH ŁAPOWNICTWA I KORUPCJI 1/2



Korupcja napędza ubóstwo, podważa zrównoważony wzrost gospodarczy i uniemożliwia firmom prowadzenie działalności na równych warunkach. Jako globalna firma mamy do odegrania ważną rolę w walce z takimi wyzwaniem. Dlatego stosujemy podejście zerowej tolerancji dla łapownictwa i korupcji.

Zawsze. Wszędzie.

Gdy myślimy o łapówce, to najczęściej przychodzi nam do głowy koperta wypełniona gotówką. Jednakże łapówka może przybierać różne formy. Każda korzyść majątkowa – przekazana z niewłaściwego powodu, z myślą o wywarciu na kimś nadmiernego wpływu – może stanowić łapówkę. Upominki, bilety, darowizny, a nawet korzyści takie jak oferta stażu czy pracy Bez względu na formę – dużą czy małą – łapownictwo jest zawsze złe, nieuczciwe i niepożądane. Jest bardzo szkodliwe dla społeczeństwa i biznesu. Może zaszkodzić naszej reputacji, prowadzić do grzywien, a nawet pozbawienia wolności osób zaangażowanych w proceder. Wszyscy mamy obowiązek stawiać czoła łapownictwu.

- **Niezależnie od lokalnych zwyczajów należy poważnie traktować naszą politykę zerowej tolerancji dla korupcji.** Przepisy antykorupcyjne mogą być skomplikowane i różnić się w zależności od kraju, ale na szczęście nasza polityka jest prosta: zabraniamy łapownictwa – we wszystkich formach, niezależnie od miejsca. Mówimy tu nie tylko o kontaktach z urzędnikami państwowymi, ale także w transakcjach handlowych. Nie wolno oferować, obiecywać, wręczać ani przyjmować łapówek. Nie możesz też nakłaniać nikogo do zaoferowania lub przyjęcia łapówki za Ciebie. Zasada ta obejmuje kraje, w których korupcja jest kulturowo lub historycznie postrzegana jako „część prowadzenia działalności”. Nawet jeśli ryzykujemy utratę korzyści biznesowych i tak zawsze wybierzemy nasze bezcenne wartości.
- **Warto zachować szczególną ostrożność, oferując upominki, zaproszenia na wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności.** Przestrzegaj zasad i reguł określonych w następnym punkcie. Nie może powstawać wrażenie, że upominek biznesowy stanowi łapówkę. W razie wątpliwości nie działaj na własną rękę, tylko poproś o wskazówki. Lepiej dmuchać na zimne!
- **Wykazuj się szczególną ostrożnością w kontaktach z urzędnikami państwowymi.** Interakcje z nimi są najbardziej ryzykowne: nawet pozory niezgodnego z prawem postępowania mogą narazić Ciebie i naszą Spółkę na kłopoty. Najlepiej w ogóle powstrzymać się od oferowania urzędnikom państwowym jakichkolwiek korzyści majątkowych (takich jak upominki, posiłki czy bilety). Jeśli jednak nie masz innego wyjścia, korzystaj z narzędzia HeiDisclosure. W interakcji z urzędnikami publicznymi należy starać się ograniczać bezpośrednie kontakty, a zamiast nich korzystać z komunikacji elektronicznej lub rozwiązań typu e-urząd. W ten sposób zmniejszamy prawdopodobieństwo tego, że ktoś poprosi o łapówkę.
- **Uważnie obserwuj partnerów biznesowych – łapownictwo nie może być objęte „outsourcingiem”.** Możemy zostać pociągnięci do odpowiedzialności za łapówki wręczone przez osoby trzecie pracujące w naszym imieniu, (np. dostawcy, partnerzy biznesowi). Dlatego starannie dobieraj partnerów do współpracy. Dopilnuj, aby wiedzieli, że nie tolerujemy łapownictwa i monitoruj ich zachowanie.
- **Nigdy nie przymykaj oka na oznaki korupcji (sygnały ostrzegawcze).** Zawsze kieruj się zdrowym rozsądkiem i profesjonalnym osądem. Pamiętaj: jeśli coś wydaje się niewłaściwe, to pewnie tak jest.
- **Nie wolno dokonywać żadnych płatności przyspieszających bieg spraw.** Są to niewielkie, nieoficjalne sumy przekazywane funkcjonariuszom publicznym, którzy mają przeprowadzić lub przyspieszyć rutynowe działania urzędowe takie jak wystawienie dokumentu czy wydanie decyzji. Bez względu na wartość pieniężną płatności przyspieszające bieg spraw są formą łapówki, a tym samym są surowo zabronione.

Co rozumiemy przez łapówkę?

„Łapówką” jest każda wartościowa rzecz (finansowa lub inna) wręczona lub przyjęta z myślą o wywarciu niewłaściwego wpływu na czyjeś działania. Łapówki mogą przybierać różne formy. Są to m.in.

- pieniądze;
 - upominki, wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności;
 - zniżki lub darmowe produkty;
 - darowizny;
 - inne korzyści i osobiste przysługi, np. zaoferowanie jakiejś osobie (lub członkowi jej rodziny) stażu lub pracy.
- **Zareaguj, jeśli zauważysz lub podejrzewasz praktyki korupcyjne dotyczące naszej Spółki, jej pracowników lub partnerów biznesowych.** Na przykład, jeśli dostawca zaoferuje Ci zegarek w zamian za przyznanie mu kontraktu. Albo pracownik przekazuje nieoficjalne płatności urzędnikowi bo zależy mu na szybkim otrzymaniu decyzji. Informując nas o problemie, dajesz nam możliwość wyeliminowania praktyk korupcyjnych i zapobiegania im. Jest to kwestia kluczowa dla ochrony Spółki i jej pracowników.



POD ŻADNYM POZOREM NIE WOLNO NAM UCZESTNICZYĆ W PROCEDERACH ŁAPOWNICTWA I KORUPCJI 2/2

Nie daj się zwieść powszechnie znanym wymówkom dla korupcji.

Większość ludzi rozumie negatywne konsekwencje korupcji i jej nie akceptuje. A jednak wręczanie i przyjmowanie łapówek nie jest rzadkością. I mówimy tu nie tylko o „interesownych ludziach”, którym zależy wyłącznie na osobistych korzyściach. Ale dlaczego?

Oto niektóre z najczęstszych wymówek używanych do racjonalizacji lub uzasadnienia praktyk korupcyjnych:

- To jest od zawsze załatwiane w ten sposób.
- Wszyscy to robią. Jeśli tego nie zrobimy, stracimy klientów.
- Nie wiedziałem, że to korupcja!
- Nie zrobiłem tego dla siebie tylko dla firmy!
- A na czym w ogóle polega problem? Przecież nikt nie umarł.
- Poprosił mnie o to przełożony.

Uważaj! Żadna z tych wymówek nie ochroni ani Ciebie, ani Spółki przed grzywnami, karami pozbawienia wolności i uszczerbkiem na reputacji. I żadnej z nich nie można traktować jako usprawiedliwienia za naruszenie niniejszej polityki. Zgodnie z naszym podejściem „zerowej tolerancji” wobec każdego, kto angażuje się w korupcję (nawet nie dla własnej korzyści), podjęte zostaną działania dyscyplinarne. Istnieje tylko jeden akceptowalny powód, żeby zapłacić łapówkę: uniknięcie bezpośredniego zagrożenia dla życia lub bezpieczeństwa – Twojego własnego lub innej osoby. Niezwłocznie zgłoś taką sytuację do Działu Prawnego lub Działu Zgodności, ewentualnie skorzystaj z platformy Speak Up, tak abyśmy mogli podjąć odpowiednie kroki, utworzyć właściwy rejestr i zapobiegać podobnym wypadkom w przyszłości.

Pamiętaj!

Jeśli coś wydaje się niewłaściwe, to pewnie tak jest. Nie poniesiesz żadnych negatywnych konsekwencji, jeśli sprzeciwisz się korupcji, nawet gdyby miało to spowodować utratę korzyści biznesowych Spółki. Otwarcie mów o swoich wątpliwościach, proś o wskazówki i wsparcie, a także korzystaj z naszych kanałów Speak Up.

To może się wydarzyć...

Celnik żąda „specjalnej” opłaty za zwolnienie z odprawy łatwo psujących się towarów. Jest to ułamek wartości asortymentu, a nasz agent celny zaoferował, że zapłaci wymaganą kwotę w taki sposób, że nikt się nie zorientuje.

Możesz sobie pomyśleć...

Nie mam innego wyboru. Muszę się zgodzić. Tylko ten jeden raz. Moim zadaniem jest ochrona interesów Spółki, więc niewielka płatność w celu uniknięcia poważnych strat finansowych może być nieetyczna, ale na pewno jest słuszna.

W rzeczywistości...

Korupcja nigdy nie wchodzi w grę. Jeśli czujesz presję lub pokusę wręczenia łapówki, dobrze się zastanów. Ryzykujesz utratę pracy. „Robienie tego dla Spółki” może wydawać się szlachetnym motywem, ale wciąż pozostaje nielegalne. Naraziłbyś siebie i całą Spółkę na ryzyko wszczęcia postępowania sądowego, nałożenia grzywny i utraty reputacji. Jeśli urzędnik państwowy domaga się łapówki, zachowaj spokój i pamiętaj o zasadach określonych w niniejszym Przewodniku. Zgłoś sytuację kierownictwu lub Działowi Prawnemu. W razie wątpliwości proś o wskazówki, jak wykonać zadanie w sposób właściwy (legalny) albo zaakceptować straty. Zdajemy sobie sprawę, że nie zawsze jest to łatwe, ale pamiętaj, że możesz liczyć na wsparcie.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik dotyczący przeciwdziałania korupcji i podejmowania współpracy ze stronami trzecimi](#)

[Przewodnik dotyczący przeciwdziałania się łapownictwu](#)

[Ucz się dalej](#)
Szkolenie e-learningowe dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji

[Masz pytania?](#)
Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Prawnym lub Compliance Team'em.

[Masz wątpliwości?](#)
Zgłoś nieprawidłowość!





UWAŻAJ NA UPOMINKI, WYDARZENIA KULTURALNO-ROZRYWKOWE I WYRAZY GOŚCINNOŚCI



Oferujemy i przyjmujemy upominki, zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności tylko okazjonalnie – w sposób racjonalny, odpowiedni i przejrzysty. Zawsze musi być to zgodne z prawem i nigdy nie może wywierać niewłaściwego wpływu na decyzje biznesowe. We wszystkim, co robimy, pamiętamy o dbałości o naszą reputację.

Zawsze. Wszędzie.

Upominki, wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności (eng. GEH - Gifts, entertainment and hospitality), mogą odgrywać pozytywną rolę w prowadzeniu działalności. Często pomagają w promocji Spółki lub naszych marek oraz ułatwiają utrzymywanie dobrych relacji. Musimy jednak pamiętać, żeby motywatory te były zawsze dostosowane do kontekstu naszej działalności biznesowej i nigdy nie miały wywierać wpływu na decyzje biznesowe czy lojalność względem Spółki. W przeciwnym razie GEH mogą oznaczać korupcję, która jest szkodliwa i zabroniona.

- **Najpierw musisz mieć pewność, że wręczenie lub przyjęcie czegoś faktycznie będzie stosowne.** Użyj listy kontrolnej na następnej stronie jako testu. Jeśli nie masz pewności, nie kontynuuj działania bez konsultacji z Działem Prawnym. Lepiej dmuchać na zimne. Nigdy nie należy przyjmować ani oferować GEH partnerowi biznesowemu, jeśli nasza Spółka prowadzi z nim negocjacje, jest w trakcie przetargu lub sporu. Są to wrażliwe sytuacje, w których ryzyko wywierania wpływu na decyzje biznesowe jest po prostu zbyt duże.
- **Zawsze przestrzegaj wymogów w zakresie rejestracji i zatwierdzania GEH.** Upewnij się, że masz odpowiednie zgody na wszelkie oferowane lub akceptowane GEH, które przekraczają wyznaczone limity pieniężne. Zastanów się, czy te limity znasz i czy ich przestrzegasz. Pomaga to zapewnić zgodność z naszą polityką i prawem, a tym samym chroni Spółkę i Ciebie.
- **Powinieneś znać i przestrzegać zasad dotyczących współpracy z urzędnikami państwowymi.** Oferowanie GEH urzędnikom państwowym jest dozwolone wyłącznie zgodnie z lokalnymi zwyczajami i przepisami prawa. Zawsze wymagana jest wstępna zgoda Działu Prawnego i dyrektora generalnego / dyrektora zarządzającego (lub kierownika na podobnym poziomie) – niezależnie od wartości pieniężnej. To samo dotyczy posiłków służbowych.
- **Pod żadnym pozorem nie wolno oferować gotówki.** Zabronione jest oferowanie i przyjmowanie gotówki lub jej ekwiwalentów takich jak karty podarunkowe czy vouchery.
- **Zachowaj szczególną ostrożność, jeżeli pracujesz w Dziale Zakupów.** Nigdy nie należy przyjmować żadnych upominków od (potencjalnych) partnerów biznesowych. Rozrywka, gościnność i niedrogie posiłki służbowe są dozwolone tylko wtedy, gdy istnieje uzasadniony powód biznesowy i nie ma ryzyka wywarcia niewłaściwego wpływu.
- **W przypadku imprez kulturalno-sportowych i wyrazów gościnności należy pamiętać o następujących kwestiach:**
 - Musisz być obecny jako gospodarz, w przeciwnym razie jest to prezent.
 - Wydarzenie nie jest przeznaczone dla małżonków i innych członków rodziny partnera biznesowego.
 - Zabroniony jest udział osób, które nie osiągnęły wieku pozwalającego pić alkohol.
- **W razie wątpliwości poproś o wskazówki.** Nie zawsze wiadomo, co wolno a czego nie. Możesz poczuć się niepewnie i nie wiedzieć, co robić. Poproś wtedy o wsparcie Działu Prawny lub Działu ds. Zgodności.
- **Widzisz, że coś jest nie w porządku? Powiedz o tym.** Jeśli zauważysz lub podejrzewasz naruszenie niniejszej polityki, nie milcz, tylko zgłoś problem.

Pamiętaj!

Pozory też mają znaczenie. Jeśli nie masz pewności co zrobić wstrzymaj się i poproś najpierw o wskazówki.

To może się wydarzyć...

Dostawca przysłał mi luksusowy koszyk z jedzeniem. Nie spodziewałam się tego, więc nie mogłam grzecznie odmówić ani poprosić o wstępną zgodę.

Możesz sobie pomyśleć...

Nie mam innego wyboru, więc po prostu przyjmę koszyk. Szkoda byłoby, gdyby żywność się zżarła.

W rzeczywistości...

Należy zgłosić upominek. Dodatkowo rekomendujemy by zawartość koszyka podzielić się z Zespołem albo wystawić koszyk na aukcję charytatywną.



CHCESZ WIĘCEJ?

[Wymagania dotyczące rejestracji i zatwierdzania \(z uwzględnieniem lokalnych limitów\)](#)

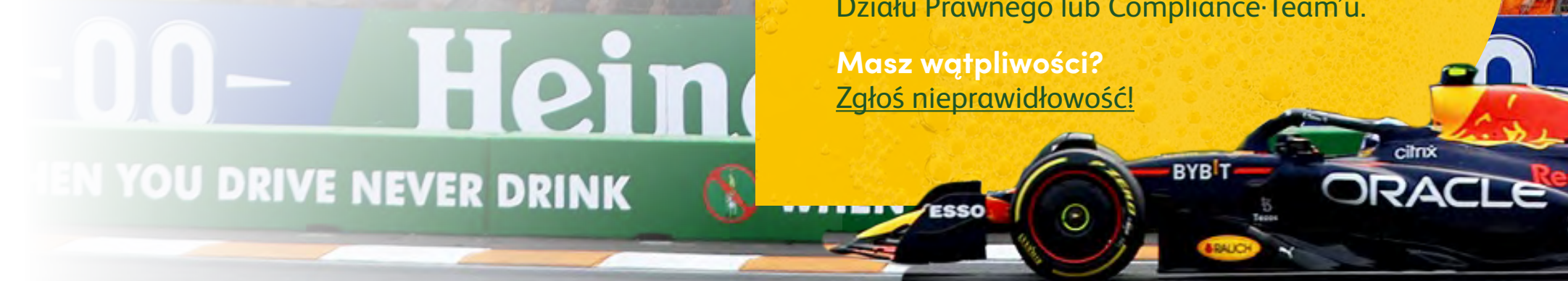
[Rejestracja GEH i uzyskanie zgody? Narzędzie HeiDisclosure](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się ze współpracownikiem Skontaktuj się z pracownikiem Działu Prawnego lub Compliance-Team'u.

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





LISTA KONTROLNA

Czy właściwe jest wręczanie lub przyjmowanie upominków, zaproszeń na wydarzenia kulturalno-rozrywkowe i wyrazów gościnności?

Zadaj sobie pytanie

Czy wpłynie to na zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych? A może inni pomyślą, że wpłynie? Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, nie wręczaj ani nie przyjmuj GEH.

Skorzystaj z tej listy kontrolnej, aby określić, czy i kiedy można oferować lub przyjmować GEH.



- **Słuszny powód:**
GEH mają być przekazywane jako wyraz podziękowania lub w związku z jasnym celem biznesowym
- **Bez zobowiązań:**
Nie ma mowy o powstawaniu zobowiązań ani oczekiwań, aby zrobić lub uzyskać coś w zamian.
- **Brak niepożądanego wpływu**
Nikt nie będzie postrzegać GEH jako czegoś, co ma wywrzeć niepożądany wpływ na naszą firmę lub jej działalność. Nie proponuj GEH partnerowi biznesowemu, jeśli jesteśmy w trakcie negocjacji, przetargu lub sporu. Nie oferuj niczego urzędnikowi państwowemu w trakcie postępowań administracyjnych, oczekiwania na decyzję itp.
- **Otwartość i przejrzystość:**
GEH nie mogą być przekazywane w tajemnicy i bez udokumentowania – w przeciwnym razie intencję można zakwestionować.
- **Zgodność z prawem:**
Jest to zgodne z odpowiednimi przepisami prawa.
- **Proporcjonalność i zasadność:**
Wartość jest proporcjonalna do okazji, a jej charakter jest zasadny. Trzymaj się z dala od wystawnych lub ekstrawaganckich kolacji oraz luksusowych prezentów takich jak biżuteria, zegarki i telefony.
- **Niezbyt często:**
Wręczanie lub przyjmowanie upominków i wyrazów gościnności nie jest zbyt częste między wręczającym a otrzymującym. Jeśli w ciągu 12 miesięcy zaoferujesz lub przyjmiesz GEH więcej niż raz od tej samej osoby lub firmy, musisz uzyskać wstępną zgodę bezpośredniego przełożonego lub Działu Prawnego.
- **Reputacja:**
Działania te nie byłyby postrzegane niekorzystnie przez interesariuszy, gdyby o nich wiedzieli.
- **Zgodność z zasadami odbiorcy:**
Działanie jest zgodne z zasadami lub kodeksem postępowania organizacji odbiorcy.
- **Udokumentowane i zatwierdzone:**
Wydatek został w pełni udokumentowany i dokładnie zaksięgowany (z uwzględnieniem celu i wartości) oraz – w razie potrzeby – należyce zatwierdzony.

W razie wątpliwości należy zawsze skontaktować się z lokalnym działem prawnym lub działem ds. zgodności.



UNIKANIE I UJAWNIANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW



Wszyscy mamy obowiązek podejmowania decyzji w najlepszym interesie naszej Spółki, bez ulegania względom osobistym i innym.

Zawsze. Wszędzie.

Wszyscy mamy zainteresowania i relacje poza pracą. Jest to normalne i nie stanowi problemu, chyba że nasze osobiste działania i relacje powodują lub wydają się powodować konflikt z interesami naszej Spółki. Może to podważyć zaufanie, jakim ludzie obdarzają nas i naszą Spółkę. Dlatego wszyscy mamy obowiązek unikać konfliktów interesów i proaktywnie ujawniać wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty.

- **Rozpoznawanie i unikanie konfliktów interesów.** Kluczem do zarządzania konfliktami interesów jest zrozumienie, czym one są i kiedy występują. Nie można wymieniwać każdego scenariusza, w którym mogą wystąpić takie konflikty, ale poniżej zamieszczamy parę typowych przykładów:
 - Zatrudniasz członka rodziny lub bliskiego znajomego, ewentualnie zarządzasz nimi.
 - Masz wpływ na obciążenie pracą, ocenę wyników, udzielanie zatwierdzeń i przyznawanie nagród członkowi rodziny lub bliskiemu znajomemu.
 - Jesteś w związku uczuciowym i/lub seksualnym ze współpracownikiem lub pracownikiem, który podlega Tobie lub któremu Ty podlegasz – bezpośrednio lub pośrednio.
 - Ty, członek Twojej rodziny lub bliski znajomy pracujecie dla konkurenta lub partnera biznesowego naszej Spółki.
 - Ty, członek Twojej rodziny lub bliski znajomy macie poważne udziały finansowe w firmie konkurencyjnej lub organizacji partnera biznesowego naszej Spółki.
 - Ty lub bliski znajomy pracujecie lub świadczyacie usługi na rzecz podmiotu zewnętrznego, który prowadzi transakcje z naszą Spółką. Może to być na przykład organizacja handlowa lub non-profit, które otrzymują darowizny albo sponsoring od naszej Spółki.

- **Nie bez znaczenia są pozory.** Nie chodzi tylko o rzeczywisty konflikt, ale także o pozory jego występowania. Jeśli Twoje działania lub relacje mogą sprawić, że inne osoby – zarówno w Spółce, jak i poza nią – zaczynają kwestionować Twoje motywacje lub lojalność wobec Spółki, nie angażuj się w te działania lub relacje albo ujawnij je celem uzyskania odpowiednich wskazówek.
- **Wyraźnie rozdzielaj swoje zobowiązania.** Jeśli osobiście piastujesz stanowisko w innej organizacji (komercyjnej lub non-profit), dopilnuj, aby nie wpływało to negatywnie na Twoje zaangażowanie i wkład w działalność naszej Spółki. Ujawniaj zewnętrzne stanowiska dyrektorskie, które piastujesz – z wyjątkiem tych związanych ze szkołami, amatorskimi klubami sportowymi lub zajęciami rekreacyjnymi – bezpośrednio przełożonemu i dokumentuj je w narzędziu HeiDisclosure.
- **Zachowaj szczególną ostrożność w przypadku funkcji pełnionych przez urzędników państwowych.** Jeżeli chcesz przyjąć lub pełnić rolę urzędnika państwowego albo masz członka rodziny lub bliskiego znajomego, którzy są urzędnikami państwowymi i mogą podejmować decyzje wpływające na naszą działalność, musisz to ujawnić.
- **Działaj proaktywnie i przejrzysto.** Jeśli masz rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów lub ryzykujesz błędne postrzeżenie, unikaj go, jeśli to możliwe. Zachowaj przejrzystość i niezwłocznie ujawnij konflikt w narzędziu HeiDisclosure. Niektórzy członkowie personelu muszą co roku składać – za pośrednictwem tego narzędzia – formularz „Ujawnienie interesów”, ale obowiązek ujawniania informacji dotyczy wszystkich pracowników – również tych, którzy nie wypełniają formularza.

Zapytaj siebie...

Czy moje osobiste interesy lub relacje mogą wpływać na decyzje, które podejmuję w pracy? Albo czy ktoś inny może tak pomyśleć?



Pamiętaj!

Najważniejszą jest przejrzystość, gdyż chroni i Ciebie, i Spółkę. Jeśli nie masz pewności, poproś o wskazówki lub ujawnij potencjalny konflikt interesów. Lepiej dmuchać na zimne!

To może się wydarzyć...

Moja szwagierka jest założycielką i właścicielką odnoszącej sukcesy agencji marketingowej. Właśnie szukamy agencji do nowej kampanii.

Możesz sobie pomyśleć...

Zaproszę ją do udziału w przetargu. Korzystne dla Spółki będzie to, że to moja szwagierka, więc mogę jej ufać i wiem, że doskonale sobie poradzi.

W rzeczywistości...

Musisz najpierw ujawnić i omówić konflikt interesów, tak aby Spółka mogła określić właściwe podejście. Wszystko zależy tu od okoliczności, w tym od zajmowanego przez Ciebie stanowiska. Jeśli agencja szwagierki zostanie dopuszczona do przetargu, musisz unikać wszelkich konfliktów interesów (w tym ich pozorów) i wycofać się z przetargu.

CHCESZ WIĘCEJ?

Ujawnić potencjalny konflikt?
[Narzędzie HeiDisclosure](#)

Masz pytania?
Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Prawnym lub HR.

Masz wątpliwości?
[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





PRZESTRZEGANIE SANKCJI I ZAPOBIEGANIE PRANIU PIENIĘDZY



Prowadzimy działalność w wielu krajach na całym świecie i musimy robić to odpowiedzialnie. Zawsze przestrzegamy przepisów sankcyjnych i innych przepisów prawa handlowego oraz chronimy naszą firmę przed wykorzystywaniem jej przez innych w celu prania pieniędzy.

Zawsze. Wszędzie.

Sankcje to środki ograniczające mające na celu ochronę międzynarodowego pokoju, stabilności i praw człowieka. Jako firma międzynarodowa, ważne jest, abyśmy odgrywali naszą rolę, znając i przestrzegając sankcji, które mają zastosowanie do naszej działalności. Nawet nieumyślne naruszenia – takie jak nieświadome prowadzenie transakcji z podmiotem, na który nałożono sankcje – mogą mieć poważne konsekwencje (np. grzywny, kary pozbawienia wolności, szkoda wizerunkowa) dla naszej Spółki i osób uczestniczących w zakazanym procederze.

Dlatego też trzymamy się z dala od podmiotów objętych sankcjami, prowadzimy jedynie dozwolony import i eksport produktów i usług, a także jesteśmy szczególnie wyczuleni na wszelkie podejrzanе działania naszych partnerów biznesowych.

- **Należy zawsze przestrzegać sankcji ONZ i UE oraz lokalnych, jeśli takie mogą być nakładane.** Sankcje mogą być zróżnicowane w zależności od regionu czy kraju się w zależności od kraju, ale jako międzynarodowa firma z siedzibą w UE musimy zawsze przestrzegać sankcji ONZ i UE. W stosownych przypadkach musimy również uwzględnić sankcje nałożone przez kraje takie jak USA.
- **Konieczna jest znajomość partnerów biznesowych** Bardzo ważne jest, aby znać tożsamość partnerów biznesowych. Obejmuje to również wiedzę na temat osób zarządzających daną firmą. Jeśli uczestniczysz w procesie nawiązywania współpracy z dostawcami i dystrybutorami, musisz dopilnować, aby przeszli oni odpowiednią weryfikację i zostali poddani analizie due diligence. Zawsze konsultuj się z Działem Prawnym lub Compliance Team'em potencjalnych problemów lub zagrożeń.
- **Nie korzystaj z usług podmiotów trzecich celem omięcia regulacji sankcyjnych.** Na przykład nie sprzedawaj produktów klientowi lub dystrybutorowi, jeśli wiesz albo podejrzewasz, że będą oni odsprzedawać te produkty do firmy lub kraju, które są objęte sankcjami. Obchodzenie sankcji jest niezgodne z prawem.

- **Nie prowadź transakcji z dużymi krajami objętymi sankcjami.** Wszelkie transakcje z krajami, które uznaliśmy za „kraje wysokiego ryzyka”, są zabronione, chyba że zostały wcześniej zatwierdzone przez Globalny Compliance Team w celu zapewnienia zgodności z sankcjami.
- **Uważaj na sygnały ostrzegawcze wskazujące na możliwość prania pieniędzy.** Mówimy tu o sygnałach ostrzegawczych odnoszących się do podejrzanych lub nietypowych działań takich jak:
 - Duże płatności gotówkowe
 - Płatności dokonywane z krajów wysokiego ryzyka lub zagranicznych rachunków bankowych
 - Płatności dokonywane przez zupełnie inny podmiot, niż te które współpracują (płatności trójstronne).

Zawsze kieruj się zdrowym rozsądkiem i profesjonalnym osądem: jeśli coś wydaje się niewłaściwe, prawdopodobnie tak jest.

- **W razie wątpliwości należy zasięgnąć porady prawnej.** Na przykład, jeśli nie masz pewności, czy eksport do określonego kraju jest dozwolony. Jeśli chodzi o sankcje, wolumeny nie mają znaczenia. Nawet sprzedaż niewielkiej ilości piwa może mieć poważne konsekwencje w przypadku naruszenia sankcji, nawet jeśli naruszenie było niezamierzone. Poproś o radę, zanim przejdziesz do realizacji transakcji. Lepiej dmuchać na zimne!
- **Widzisz lub podejrzewasz, że coś jest nie tak? Powiedz o tym.** W przypadku zaobserwowania lub podejrzenia potencjalnego naruszenia sankcji lub ryzyka prania pieniędzy należy skontaktować się z Działem Prawnym lub Zespołem Compliance Działem albo skorzystać z jednego z platformy Speak Up. Nigdy nie przykrywaj oczu na nieprawidłowości.

Pamiętaj!

Naruszenie sankcji może mieć poważne konsekwencje dla naszej Spółki i dla Ciebie – nawet jeśli zrobiłeś coś nieumyślnie.

Zapytaj siebie...

Czy czuję się komfortowo, kontynuując tę transakcję? A może mój wewnętrzny głos podpowiada mi, że coś tu nie gra?



To może się wydarzyć...

Przeczytałeś w wiadomościach, że kluczowy dostawca został objęty sankcjami z powodu naruszenia praw człowieka. Kiedy z nimi rozmawiasz, stanowczo zaprzecza wszelkim zarzutom i mówi, że złoży odwołanie.

Możesz sobie pomyśleć...

Nic nie muszę robić i nikomu o niczym nie mówić. „Przecież nic mu jeszcze nie udowodniono”, nieprawdaż? Przecież nie chcę ryzykować utraty tej ważnej i długotrwałej relacji w oparciu o jakieś tam zarzuty.

W rzeczywistości...

Kontynuacja współpracy z podmiotem objętym sankcjami to poważne ryzyko, które może prowadzić do odpowiedzialności karnej i szkody wizerunkowej. Należy niezwłocznie powiadomić o sprawie Dział Prawny. Nigdy nie zakładaj, że zrobi to ktoś inny.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik dotyczący przeciwdziałania praniu pieniędzy](#)

[Przewodnik dotyczący sankcji](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Prawnym lub Compliance Team'em.

Masz wątpliwości?

Zgłoś nieprawidłowość!



OCHRONA NASZYCH AKTYWÓW

W naszej codziennej pracy mamy do dyspozycji różne aktywa, dane i zasoby ułatwiające nam pracę. Są to zarówno informacje poufne, dane osobowe jak i fizyczne aktywa (np. urządzenia elektroniczne i pojazdy).

Wszyscy mamy obowiązek chronić je przed uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, utratą czy kradzieżą.

Rzetelność finansowa i zapobieganie oszustwom

Korzystanie z zasobów firmowych

Bezpieczeństwo informacji i poufność

Ochrona prywatności

Własność intelektualna

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi



ZAPEWNIENIE RZETELNOŚCI FINANSOWEJ I NIEFINANSOWEJ ORAZ ZAPOBIEGANIE OSZUSTWOM



Oszustwo może mieć poważne konsekwencje finansowe i wizerunkowe dla naszej Spółki. Nie tolerujemy żadnych form nieuczciwego zachowania i oczekujemy od każdego dbałości o to, żeby nasza dokumentacja – zarówno finansowa, jak i niefinansowa – była dokładna, kompletna i przejrzysta.

Zawsze. Wszędzie.

Niedokładne informacje mogą wprowadzać w błąd lub oszukać zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych interesariuszy, tworząc na przykład fałszywy obraz naszej działalności i osiągniętych wyników. Z tego powodu wszyscy powinniśmy zachować ostrożność i zapobiegać oszustwom, aby chronić nasze interesy oraz wszystkich interesariuszy. Nie wolno nam sprzeniewierzać aktywów. Zawsze dbamy o integralność i przejrzystość dokumentacji. Mówiąc wprost: nie wolno kraść ani oszukiwać.

Czym jest oszustwo?

Oszustwo to wszelkie umyślne nieuczciwe działania mające na celu uzyskanie korzyści majątkowej lub innej korzyści dla siebie lub innych w wyniku przedmiotowego działania. Korzyściami mogą być na przykład pieniądze, towary, produkty albo informacje, ale również korzyści niematerialne takie jak utrzymanie stanowiska albo otrzymanie awansu.

Przykłady oszustw:

- **Falszowanie dokumentów** takich jak księgi, dokumentacja sprzedażowa, protokoły jakości, arkusze czasu pracy, wnioski o zwrot wydatków bądź sprawozdania finansowe i niefinansowe, a także zatajanie faktów; Obejmuje to również manipulowanie kluczowymi wskaźnikami efektywności;
- **Sprzeniewierzenie lub niewłaściwe wykorzystanie aktywów lub zasobów Spółki** dla własnej korzyści – na przykład kradzież, defraudacja lub włamanie, w tym odsprzedaż bezpłatnego piwa promocyjnego lub pozostałości poprodukcyjnych. Wszelkiego rodzaju programy motywacyjne dla sprzedawców (na przykład dostawcy dający pracownikom łapówki w celu uzyskania preferencyjnego traktowania) również kwalifikują się jako sprzeniewierzenie aktywów.
- **Umyślne niewłaściwe zastosowanie wewnętrznych zasad** związanych z księgowością, fakturowaniem, rabatami, płacami i zwrotami kosztów, takie jak niewłaściwe zastosowanie zasad rachunkowości i angażowanie się w plany prowizyjne.

- **Prowadzenie dokładnej dokumentacji.** Dbaj o to, aby rejestrowane i raportowane informacje oraz transakcje – np. wydatki, przychody, faktury, zlecenia zakupu i roszczenia – były dokładne, kompletne i terminowe.
 - Nie opatruj datą wsteczną ani nie modyfikuj dokumentów firmowych.
 - Nie ukrywaj prawdziwego charakteru transakcji.
 - Nie rejestruj celowo transakcji w niewłaściwym okresie rozliczeniowym, na niewłaściwym koncie lub w nieodpowiednim dziale.
 - Nie twórz fałszywych ani wprowadzających w błąd dokumentów – na przykład płacąc za produkty lub usługi, których nigdy nie otrzymaliśmy.

Bardzo ważne jest, aby nasze księgi i rejestry odzwierciedlały dokładny obraz naszych wyników biznesowych, zasobów i zobowiązań – w każdym momencie.

- **Działaj uczciwie i profesjonalnie.** Pamiętaj, że wydatki realizowane w imieniu Spółki mają przynieść korzyść Spółce, a nie Tobie osobiście. Realizuj transakcje wiążące dla Spółki tylko w przypadku, gdy posiadasz stosowną autoryzację. Nie próbuj obchodzić obowiązujących reguł (np. dzieląc faktury celem utrzymania przyznanego limitu).
- **Zawsze kieruj się naszymi wartościami.** Nigdy nie ulegaj namowom dotyczącym fałszowania dokumentacji, zrobienia lub zignorowania czegoś, co jest niezgodne z prawem lub nieetyczne (np. przeniesienie obrotów lub wyników finansowych do innego okresu sprawozdawczego).
- **Nie ukrywaj ani nie niszczyć żadnych dokumentów ani rejestrów.** Zwłaszcza tych, które są przedmiotem postępowania wyjaśniającego lub mogą być wykorzystane w sporze.
- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz nam o tym.** Jeśli byłeś świadkiem oszustwa albo podejrzewasz oszustwo, natychmiast to zgłoś.

Zapytaj siebie... Czy czułbym się komfortowo, gdyby ktoś widział, co robię?



To może się wydarzyć...

Przełożony poprosił mnie o wstrzymanie się z zaksięgowaniem wysokich opłat za konsultacje. Powiedział, że zaczekamy z tym do następnego kwartału obrotowego, bo już przekroczyliśmy budżet.

Możesz sobie pomyśleć...

Prosi mnie o to przełożony, więc nie będę nic kwestionował.

W rzeczywistości...

Nie należy tego robić, ponieważ jest to naruszenie Kodeksu i oszustwo. Łatwiej jest wyjaśnić przekroczenie budżetu niż celowe zniekształcenie wyników. Porozmawiaj bezpośrednio z przełożonym lub zgłoś problem.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Struktura zarządzania ryzykiem oszustwa](#)

[Zasady dotyczące sprawozdawczości finansowej](#)

[Ucz się dalej](#)

[Szkolenie e-learningowe dotyczące świadomości w zakresie oszustw](#)

[Masz pytania?](#)

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z lokalnym działem P&CI lub Globalnym Działem P&CI

[Masz wątpliwości?](#)

Zgłoś nieprawidłowość!





DBAŁOŚĆ O AKTYWA I ZASOBY FIRMOWE



Nasza Spółka posiada i wykorzystuje różne zasoby i aktywa do prowadzenia i rozwijania działalności biznesowej. Są to m.in. browary, systemy informatyczne, zapasy i narzędzia, pojazdy i telefony służbowe. Wszyscy wykorzystujemy aktywa i zasoby Spółki w codziennej pracy. Każdy z nas ma obowiązek je chronić i zabezpieczać.

Zawsze. Wszędzie.

Pamiętaj, aby wykorzystywać wszelkie aktywa i zasoby Spółki w odpowiedni, odpowiedzialny, ostrożny i profesjonalny sposób. Niezależnie od tego, czy mówimy o browarach i biurach, w których pracujemy, o sprzęcie i technologii, których używamy do wytwarzania produktów, o pojazdach, z których korzystamy do realizacji dostaw, o urządzeniach i systemach informatycznych, które pomagają nam w codziennej pracy – wszyscy odpowiadamy za ich ochronę przed zniszczeniem, uszkodzeniem, utratą, niewłaściwym wykorzystaniem i kradzieżą.

- **Z zasobami udostępnionymi przez pracodawcę należy obchodzić się ostrożnie i wykorzystywać je wyłącznie w celach zawodowych.** Traktuj wszystko, co zostało Ci powierzone w pracy – na przykład narzędzia, pojazdy, telefony lub laptopy – tak jakby rzeczy te należały do Ciebie. Korzystaj z nich zgodnie z przeznaczeniem, chyba że inne wykorzystanie zostało zatwierdzone przez Twojego przełożonego. Nie zabieraj, nie sprzedawaj, nie pożyczaj ani nie rozdawaj żadnych zasobów Spółki, jeśli nikt Cię do tego nie upoważnił.
- **Ochrona zasobów technologicznych.** Nie udostępniaj nikomu swoich haseł. Nie używaj oprogramowania, aplikacji ani urządzeń pamięci masowej, które nie zostały zatwierdzone przez Spółkę.
- **Zabezpieczanie systemów Spółki.** Musisz dbać o cyberbezpieczeństwo, aby nie dopuszczać do phishingu, ataków złośliwego oprogramowania, oprogramowania ransomware i innych form cyberataków, które mogą narazić naszą działalność operacyjną, sieci lub informacje na ryzyko wycieku, utraty czy ograniczenia dostępu. Pamiętaj o obowiązkowym udziale we wszystkich zaplanowanych szkoleniach, które pozwolą Ci dowiedzieć się, jak chronić nasze systemy i informacje.
- **Zabezpieczanie aktywów finansowych Spółki.** Zawsze działaj uczciwie i profesjonalnie, wydając pieniądze Spółki lub podejmując zobowiązania finansowe w jej imieniu. Bądź uczciwy i dokładny w swoich wnioskach o zwrot kosztów podróży i wydatków służbowych. Jeśli to Ty zatwierdzasz wnioski tego rodzaju, zachowuj taką samą ostrożność, jakby to były Twoje własne pieniądze.
- **Miej świadomość konkretnych zasad dotyczących ochrony aktywów niematerialnych.** Są to m.in. informacje poufne, własność intelektualna i dane osobowe. Należy prawidłowo przechowywać dane.

Aktywa i zasoby firmowe to m.in.

-  **zasoby fizyczne, np.** budynki, sprzęt, komputery i laptopy, telefony komórkowe, produkty, materiały marketingowe;
-  **technologia, np.** systemy poczty elektronicznej, sieci komputerowe, dostęp do internetu, sprzęt i oprogramowanie;
-  **aktywa finansowe, np.** rachunki bankowe, środki pieniężne, akcje i zaciągnięte kredyty;
-  **zasoby niematerialne, np.** dane i informacje. Informacje poufne i własność intelektualna to kluczowe aktywa, które wymagają szczególnej dbałości i ochrony, podobnie jak dane osobowe.



Zapytaj siebie...

Czy dbam o ochronę mienia Spółki tak, jakby należało do mnie samego?

To może się wydarzyć...

Muszę pomóc siostrze wprowadzić się do nowego mieszkania w przyszły weekend.

Możesz sobie pomyśleć...

Dobrze byłoby skorzystać ze służbowej furgonetki, którą dostarczam nasze produkty.

W rzeczywistości...

Nie jest to dozwolone bez uprzedniego uzyskania odpowiedniego upoważnienia. Porozmawiaj z przełożonym, by dowiedzieć się, czy jest to dozwolone.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik po polityce bezpieczeństwa](#)

[Zasady postępowania dotyczące korzystania z systemów informatycznych HEINEKEN](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego lub globalnego Działu ds. Bezpieczeństwa Informacji, ewentualnie z zespołami P&CI.

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





OCHRONA POUFNOŚCI I BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI



Dbanie o bezpieczeństwo informacji poufnych jest kluczem do ciągłych sukcesów naszej Spółki i utrzymania zaufania. Zgodnie z naszymi ambicjami, aby stać się najbardziej innowacyjnym browarem, nasza Spółka musi być w dialogu z klientami, konsumentami, dostawcami i pracownikami jeszcze bardziej niż kiedykolwiek wcześniej. Wszyscy mamy obowiązek zapewnić poufność i bezpieczeństwo naszych informacji oraz informacji wymienionych wyżej podmiotów.

Zawsze. Wszędzie.

Jeśli informacje poufne dostaną się w niepowołane ręce, może to zaszkodzić zarówno nam, jak i osobom i podmiotom trzecim, które powierzają nam swoje informacje. Jeśli konkurent znajdzie się w posiadaniu receptury naszego produktu, może zacząć sprzedawać ten sam produkt. Jeśli ktoś włamie się do naszego systemu lub do systemów zewnętrznych przechowujących dane, które pozyskaliśmy, po czym je ukradnie, może to doprowadzić do kradzieży tożsamości i utraty zaufania. **Chroń firmę HEINEKEN.**

- **Musisz wiedzieć czym są dane i jak je chronić.** Podstawą jest zrozumienie, jak ważne są nasze dane oraz jak ograniczać ryzyko ich nieuprawnionego wykorzystania.
- **Uważaj na zagrożenia cybernetyczne takie jak phishing.** Nasza działalność w coraz większym stopniu opiera się na technologii zarówno w biurach, jak i browarach. Bardzo ważne jest zarządzanie podwyższonym ryzykiem incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem, ponieważ mogą one prowadzić do zakłóceń w działalności przedsiębiorstwa, utraty informacji poufnych, a także nieuprawnionego dostępu do danych. Zawsze bierz udział w zaplanowanych szkoleniach, aby móc rozpoznawać poszczególne zagrożenia cybernetyczne. Natychmiast zgłaszaj wszelkie incydenty za pośrednictwem dedykowanych do tego kanałów.
- **Informacje poufne udostępniaj z zachowaniem zasad ostrożności.** Oznacza to dzielenie się nimi tylko z osobami, które ich potrzebują do wykonywania pracy, a nie z rodziną lub przyjaciółmi. Strony trzecie (np. konsultanci) muszą podpisać umowę o zachowaniu poufności lub nieujawnianiu informacji poufnych przed rozpoczęciem współpracy. Nie „przekazuj” poufnych danych do żadnych publicznie dostępnych rejestrów/zbiorów danych czy też komunikatorów/ botów opartych na sztucznej inteligencji (takich jak ChatGPT czy DALL.E). Należy korzystać wyłącznie z korporacyjnych wersji rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji (np. Azure Open AI – MS Bot).
- **Stosuj środki ostrożności.** Nie zostawiaj informacji poufnych bez nadzoru i nie omawiaj ich w niezabezpieczonym otoczeniu, w którym inni mogą Cię podsłuchać. Pamiętaj, że trzeba oddawać uszkodzone lub niewykorzystane dyski twarde i pamięci USB Działowi Informatycznemu w celu ich utylizacji.
- **Zachowaj cyfrową czujność.** Nie używaj prywatnego adresu e-mail, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych, pamięci masowej w chmurze ani otwartych usług w chmurze do przechowywania lub przesyłania informacji niepublicznych. Upewnij się, że wszystkie Twoje urządzenia są chronione silnymi hasłami, które są regularnie aktualizowane i traktowane jako prywatne.

Czym są informacje poufne?

Są to informacje niepubliczne należące do firmy lub osoby fizycznej, które w przypadku ujawnienia mogą przydać się konkurencji lub zaszkodzić danej firmie bądź osobie. Mowa tu m.in. o informacjach, które powierzyli nam dostawcy i klienci. Oto kilka przykładów:

- biznesplany, strategie i innowacje;
- niepubliczna dokumentacja finansowa, np. raporty budżetowe i audytowe, notatki ze spotkań;
- tajemnice handlowe, np. receptury produktów;
- dane klientów;
- informacje handlowe takie jak ceny i nieopublikowane plany marketingowe lub cechy produktów;
- wersje robocze wniosków patentowych.

Zapytaj siebie...

Czy ktoś mógłby mnie obwinić, gdyby te informacje dostały się w niepowołane ręce?



To może się wydarzyć...

Dzwoni do mnie przełożony. Jest akurat na spotkaniu i pilnie potrzebuje dostępu do ściśle tajnego dokumentu. Jego służbowy e-mail nie działa, więc chce uzyskać ten dostęp za pośrednictwem prywatnego e-maila.

Możesz sobie pomyśleć...

Chyba nie muszę mu przypominać o obowiązujących zasadach, to w końcu on jest szefem. Szybciutko mu to prześlę.

W rzeczywistości...

Wszyscy musimy chronić firmę HEINEKEN. Nigdy nie idź na kompromis w kwestii bezpieczeństwa danych, nie mówiąc już o ściśle tajnym dokumencie. Jeśli prywatny adres e-mail szefa zostanie zhakowany, konsekwencje mogą być poważne, a Ty również będziesz ponosić odpowiedzialność.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik po polityce bezpieczeństwa](#)

[Wytyczne dotyczące klasyfikacji informacji](#)

[Najlepsze praktyki – przetwarzanie informacji poufnych](#)

[Lista kontrolna – umowy o zachowaniu poufności](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się ze pracownikiem Działu Prawnego lub D&T.

Zgłoś naruszenie bezpieczeństwa danych?

[Wspieraj mnie – IT](#)

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH



Szanujemy i chronimy prywatność wszystkich osób. Nasi pracownicy, konsumenci, klienci i partnerzy biznesowi powierzają nam swoje dane osobowe. Naszym obowiązkiem jest ostrożne obchodzenie się z tymi informacjami i utrzymanie zaufania osób, które podały nam swoje dane.

Zawsze. Wszędzie.

Przetwarzamy dane osobowe wyłącznie gdy mamy do tego podstawę prawną. Dbamy o dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także naszymi wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi ochrony prywatności.

- **Należy ograniczać do niezbędnego minimum gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych.** Przed rozpoczęciem zbierania danych osobowych należy jasno zdefiniować cele przetwarzania, a zakres danych ograniczyć do tego, co jest potrzebne do osiągnięcia tych celów. Przed rozpoczęciem przetwarzania danych w nowy lub inny sposób (nowa aplikacja, nowy proces) należy skontaktować się z Privacy Officer'em.
- **Należy stosować minimalizację danych.** Wykorzystuj wyłącznie dane osobowe potrzebne do realizacji konkretnego celu i udzielaj dostępu do informacji wyłącznie osobom, które ich potrzebują do wykonywania obowiązków służbowych. Usuwać dane osobowe, gdy przestaną być potrzebne. Dbaj o aktualność i poprawność danych osobowych.
- **Zachowaj szczególną ostrożność w przypadku przetwarzania danych szczególnej kategorii.** Są to na przykład informacje o stanie zdrowia, poglądów politycznych czy o wyrokach skazujących. Nie należy gromadzić ani przetwarzać szczególnych kategorii danych osobowych bez wiedzy Privacy Officer'a, po to by zapewnić spełnienie wszelkich wymogów prawnych.
- **Komunikuj się w sposób przejrzysty i szanuj prawa osób fizycznych.** Wyjaśnij, co będziesz robić z danymi w momencie kiedy je pozyskujesz. Ułatwiał podmiotom danych korzystanie z praw im przysługujących – na przykład z prawa dostępu do danych lub ich usunięcia.
- **Chroń i zabezpieczaj dane osobowe.** Należy upewnić się, że zostały wdrożone odpowiednie organizacyjne i techniczne środki bezpieczeństwa w celu ochrony danych osobowych przed nieupoważnionym i niepożądanym dostępem lub wykorzystaniem. Personel uzyskujący dostęp do danych musi być zobowiązany do zachowania poufności.
- **Zachowaj szczególną ostrożność, gdy udostępniasz dane podmiotowi trzeciemu.** Nie udostępniaj danych osobowych osobom nieupoważnionym – zarówno wewnątrz Spółki, jak i poza nią. Gdy istnieje uzasadniony powód, aby umożliwić stronom trzecim dostęp do danych osobowych, należy upewnić się, że zastosowano wszelkie wymagane zabezpieczenia, w tym pisemną umowę z podmiotem przetwarzającym dane. Należy pamiętać, że w przypadku międzynarodowych transferów danych mogą być konieczne dodatkowe środki, ponieważ poziomy ochrony danych mogą się różnić w zależności od kraju.
- **Zgłaszaj wszelkie naruszenia bezpieczeństwa danych.** W przypadku potencjalnych lub faktycznych naruszeń ochrony danych osobowych należy niezwłocznie skontaktować się z GSD lub Privacy Officer'em.
- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz nam o tym.** Jeśli podejrzewasz naruszenie, skontaktuj się z GSD lub Privacy Officer'em.

Czym są dane osobowe?

Ogólnie rzecz biorąc, dane osobowe to wszelkie informacje, które pozwalają na ustalenie czyjejs tożsamości - bezpośrednio lub pośrednio.

Oto kilka przykładów danych osobowych, które przetwarzamy jako firma:

- imię i nazwisko, adres e-mail, identyfikatory takie jak konto Heiway, numer pracownika;
- informacje kontaktowe, np. służbowy lub prywatny adres e-mail, numer telefonu, adres domowy lub służbowy;
- dane osobowe związane z pracą, np. historia zatrudnienia, lokalizacja, preferencje językowe, stanowisko, wynagrodzenie, wskaźniki wydajności;
- informacje o zakupach konsumentów, o ich zachowaniach podczas przeglądania stron internetowych, informacje marketingowe, informacje profilowe lub informacje o przywiązaniu do marki.

Czy wiesz, że:

Nieostrożne przetwarzanie danych osobowych może spowodować szkody dla osób, których dane dotyczą, narażając jednocześnie Spółkę na wysokie kary.



To może się wydarzyć...

Mój znajomy ma siłownię i oferuje w tym miesiącu obniżone opłaty członkowskie.

Możesz sobie pomyśleć...

Jeśli udostępnię znajomemu adresy e-mail i numery telefonów moich współpracowników, oni również będą mogli skorzystać z niższych cen.

W rzeczywistości...

Jest to zabronione. Adresy e-mail i numery telefonów to dane osobowe, których nie zostały pozyskane z myślą o wykorzystaniu do celów marketingowych. Możesz podać współpracownikom nazwę siłowni, a oni sami skontaktują z Twoim znajomym, jeśli będą chcieli..

CHCESZ WIĘCEJ?

[Jak przetwarzać dane osobowe: 6 zasad ochrony prywatności](#)
[Globalny portal ochrony prywatności danych](#)

[Ucz się dalej](#)

[Szkolenie e-learningowe dotyczące ochrony prywatności danych](#)

[Zgłoś naruszenie ochrony danych osobowych?](#)

Kliknij [tutaj](#)

[Masz pytania?](#)

Wystarczy je zadać! Zwróć się o pomoc do [lokalnego kierownika ds. ochrony prywatności](#) albo skontaktuj się z [Globalnym Biurem ds. Ochrony Prywatności](#).

[Masz wątpliwości?](#)

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





OCHRONA NASZEJ WŁASNOŚCI INTELKTUALNEJ



Prawa własności intelektualnej są niezbędne do ochrony naszych marek i innowacji, utrzymania przewagi konkurencyjnej i reputacji. Wszyscy mamy obowiązek chronić i szanować prawa własności intelektualnej naszej Spółki i innych osób.

Zawsze. Wszędzie.

Własność intelektualna obejmuje znaki towarowe, patenty, projekty, prawa autorskie i nazwy domen wszystkich naszych marek.

- **Odpowiednio wykorzystuj, rejestruj i udzielaj licencji na naszą własność intelektualną.** Zapoznaj się z Polityką własności intelektualnej i poproś o wskazówki, jeśli coś będzie niejasne. Możesz skontaktować się bezpośrednio z właścicielem marki, do którego należy własność intelektualna, np. znak towarowy) lub z Globalnym działem ds. własności intelektualnej.
- **Używaj znaków towarowych i wzorów wyłącznie w sposób, w jaki są rejestrowane i pokazywane.** Nie wprowadzaj żadnych zmian ani dostosowań w znakach towarowych czy w innej własności intelektualnej.
- **Nie pozwalaj stronom trzecim na korzystanie z naszych znaków towarowych lub innej własności intelektualnej,** Jeśli nie masz odpowiedniego upoważnienia i odpowiedniej dokumentacji prawnej zatwierdzonej przez Globalny Dział Prawny.
- **Zgłaszaj wszelkie naruszenia.** Wszelkie sfałszowane produkty, jak również produkty, opakowania, praktyki komunikacyjne lub marketingowe, które Twoim zdaniem naruszają prawa własności intelektualnej HEINEKEN, należy zgłaszać do Globalnego działu ds. własności intelektualnej.
- **Chroń prawa własności intelektualnej HEINEKEN w umowach ze stronami trzecimi takimi jak** Musisz dopilnować, aby prawa autorskie do materiałów dostarczanych przez strony trzecie (takie jak agencje komunikacyjne, konsultanci czy influencerzy) zostały przekazane firmie HEINEKEN.
- **Szanuj prawa własności intelektualnej i prawa autorskie innych osób.** Pamiętaj o konieczności uzyskania lub wypożyczenia praw własności intelektualnej osób trzecich (mowa tu np. o muzyce i zdjęciach), z których korzystamy w kampaniach marketingowych, reklamach, na opakowaniach itp.



CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik dot. własności intelektualnej](#)
[Wytyczne dotyczące nazw domen](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego działu prawnego lub z Globalnym Działem ds. Własności Intelektualnej

Masz wątpliwości?

Zgłoś **nieprawidłowość!**





NIE BIERZ UDZIAŁU W PROCEDERZE POLEGAJĄCYM NA WYKORZYSTYWANIU INFORMACJI POUFNYCH W OBRODZIE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI.



Wykorzystywanie informacji poufnych wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi jest zabronione, ponieważ zapewnia osobom, które mają dostęp do istotnych informacji niepublicznych („informacje wewnętrzne”), nieuczciwą przewagę nad innymi inwestorami, którzy nie posiadają takich informacji. Wszystkie osoby w Spółce mają obowiązek zachowywania poufności informacji wewnętrznych i niewykorzystywania ich w obrocie papierami wartościowymi.

Zawsze. Wszędzie.

Zapytaj siebie... Czy przy podejmowaniu decyzji o zakupie lub sprzedaży akcji uznałbym te informacje za istotne?



To może się wydarzyć...

Od jakiegoś czasu myślę o kupnie akcji HEINEKEN. Obiło mi się dzisiaj o uszy, że Spółka wkrótce nawiąże duże strategiczne partnerstwo, co pewnie podniesie cenę naszych akcji.

Możesz sobie pomyśleć...

Myślę, że mogę kupić akcje, bo zacząłem to planować dużo wcześniej, niż uzyskałem te informacje.

W rzeczywistości...

To, że zamierzałeś kupić udziały Spółki przed wejściem w posiadanie informacji wewnętrznych, nie ma żadnego znaczenia. Wiedza o dużym partnerstwie strategicznym może zostać uznana za informacje wewnętrzne, jeśli są one istotne i nie podano ich jeszcze do publicznej wiadomości. Poproś o wskazówki Dział Prawny i dopóki nie masz pewności, nie przystępuj do udziału w obrocie giełdowym. Lepiej dmuchać na zimne.

Jakie mogą być przykłady informacji wewnętrznych?

Informacje wewnętrzne obejmują istotne informacje niepubliczne dotyczące kwestii takich jak:

- fuzje i przejęcia;
- zbycia;
- zmiany składu Zarządu;
- przewidywane zyski lub straty finansowe;
- strategiczne plany biznesowe;
- ostrzeżenia o wysokości zysku;
- zaplanowane procesy sądowe lub dochodzenia;
- grzywny i odpowiedzialność produktowa;
- nowe marki, produkty i inne innowacje.

Nigdy nie kupuj ani nie sprzedawaj akcji spółek Heineken N.V. i Heineken Holding N.V. czy też innych spółek giełdowych – jeśli posiadasz informacje wewnętrzne. Nie udostępniaj tych informacji innym osobom.

Musisz wiedzieć, czym są informacje wewnętrzne, gdy je usłyszysz lub zobaczysz. Są to informacje:

- **Niepubliczne**, co oznacza, że nie zostały przekazane do wiadomości publicznej
- **Kluczowe**, co oznacza, że inwestor uznałby je za znaczące przy podejmowaniu decyzji o zakupie lub sprzedaży akcji Spółki
- **Nie nadużywaj informacji wewnętrznych w obrocie giełdowym.** Nie używaj informacji wewnętrznych do kupna, sprzedaży lub wymiany akcji albo innych papierów wartościowych.
- **Zachowuj poufność informacji wewnętrznych.** Nie udostępniaj ich innym osobom (w tym współpracownikom, rodzinie i przyjaciółom) i nigdy nie przekazuj informacji wewnętrznych nikomu innemu, aby mógł dokonać transakcji („podpowieź”). Obejmuje to przekazywanie wskazówek, sugerowanie i podpowiadanie – te działania są również niezgodne z prawem.
- **Respektuj okienka transakcyjne i okresy zamknięte.** Niektórzy pracownicy i określone rodzaje transakcji akcyjnych podlegają dodatkowym ograniczeniom. Poznaj i szanuj zasady przed dokonaniem transakcji. Daty zamkniętych okresów są dostępne w intranecie. Zawsze można też poprosić o pomoc Dział Prawny.
- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz o tym.** Jeśli dostrzeżasz lub podejrzewasz wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi tudzież uważasz, że ktoś niewłaściwie się z nimi obchodzi (uwzględniamy tu naruszenia zobowiązań do zachowania poufności i udzielanie podpowiedzi), zgłoś sprawę do Działu Prawnego.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Polityka dotycząca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Prawnym

Masz wątpliwości?

Zgłoś problem!





ODPOWIEDZIALNE ANGAŻOWANIE SIĘ W RELACJE Z INNYMI

W całym łańcuchu wartości przestrzegamy najwyższych norm etycznym w procesie interakcji z podmiotami zewnętrznymi.

Partnerzy biznesowi

Marketing

Sponsoring

Komunikacja

Darowizny na cele charytatywne

Działalność polityczna



WSPÓŁPRACA Z ODPOWIEDZIALNYMI PARTNERAMI BIZNESOWYMI



Sukces naszej firmy zależy od wielu tysięcy partnerów, którzy dostarczają towary i usługi oraz dystrybuują i sprzedają nasze produkty. Nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwój oznacza staranny dobór i monitorowanie osób, z którymi współpracujemy. Oczekujemy od podmiotów zewnętrznych, z którymi współpracujemy, respektowania naszych wartości i prowadzenia działalności w odpowiedzialny sposób.

Zawsze. Wszędzie.

Oczekujemy od wszystkich partnerów biznesowych – niezależnie od ich lokalizacji czy wielkości – realizacji wspólnych celów dla dobra ludzi i planety. Wspólnie możemy maksymalizować pozytywny wpływ oraz rozwijać się w zrównoważony i odpowiedzialny sposób.

- **Wybieraj mądrze: prowadź analizy due diligence.** Chcemy współpracować z partnerami biznesowymi, którzy nie tylko spełniają nasze potrzeby biznesowe, ale prowadzą też działalność w sposób odpowiedzialny. Jeśli więc jesteś osobą, która uczestniczy w procesie podejmowania z nimi współpracy, pamiętaj o konieczności przeprowadzenia wszelkich niezbędnych ewaluacji ryzyka oraz analiz due diligence. Dokonuj swych wyborów na podstawie tych ocen i innych obiektywnych kryteriów takich jak cena, jakość i obsługa. Rzecz w tym, aby znaleźć najlepsze rozwiązanie dla Spółki.
- **Odpowiedzialne działanie.** Staraj się, żeby proces selekcji był uczciwy i odpowiedzialny. Nie należy wywierać niewłaściwego wpływu. Obowiązkowe jest natomiast ujawnianie ewentualnych konfliktów interesów dotyczących potencjalnego partnera biznesowego.
- **Upewnij się, że partnerzy biznesowi znają nasze oczekiwania.** Każdy dostawca musi podpisać Kodeks dostawcy, aby potwierdzić minimalne standardy, których oczekujemy podczas współpracy.
- **Proponuj wsparcie.** W razie potrzeby lub jeśli zostaniesz o to poproszony, pomóż partnerowi biznesowemu poprawić się w konkretnych obszarach omówionych w Kodeksie dostawcy.
- **Uważne monitorowanie sytuacji.** Po zawarciu umowy upewnij się, że partnerzy biznesowi przestrzegają prawa i naszego Kodeksu dostawcy. Angażuj się w proces i dopilnuj, aby partner biznesowy wywiązywał się ze swych zobowiązań. W stosownych przypadkach możesz go wesprzeć.
- **Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz nam o tym.** Jeśli masz wątpliwości dotyczące potencjalnego naruszenia naszych standardów przez partnera biznesowego, nie ignoruj tego, tylko zgłoś problem.



To może się wydarzyć...

Widziałem w mediach społecznościowych post dotyczący jednego z dostawców. Okazuje się, że może on naruszać praw człowieka.

Możesz sobie pomyśleć...

Ponieważ nic nie zostało udowodnione, a sprawa nie ma związku z naszą Spółką, to nie muszę nic robić.

W rzeczywistości...

Ważne jest, abyśmy wiedzieli o potencjalnie nieuczciwych lub nielegalnych praktykach naszych dostawców – nawet jeśli nie mają żadnego związku z naszą Spółką. Jakby nie patrzeć, zależy nam na współpracy z partnerami biznesowymi, którzy spełniają określone normy, a poszanowanie praw człowieka jest jedną z nich. Powinieneś zgłosić problem, tak abyśmy mogli uzyskać więcej informacji i ocenić, czy i jak może on wpłynąć na naszą relację.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Kodeks dostawcy](#)
[Przewodnik dotyczący weryfikacji podmiotów zewnętrznych z zachowaniem należytej staranności \(ang. Due Diligence\)](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z Działem Zakupów lub Działem Prawnym.

Masz wątpliwości?

Zgłoś nieprawidłowość!





ODPOWIEDZIALNE REKLAMOWANIE PRODUKTÓW



Nasze praktyki marketingowe są odpowiedzialne, pełne szacunku i służą przekazywaniu informacji zgodnych z prawdą.

Zawsze. Wszędzie.

Każdy pracownik Spółki odgrywa ważną rolę w przekazywaniu informacji o naszych markach i produktach. Kiedy o nich mówimy, powinniśmy robić to w odpowiedni sposób, we właściwym miejscu i w stosownym momencie.

- **Marketing musi być odpowiedzialny.** Zawsze przestrzegaj zasad określonych w naszym Kodeksie odpowiedzialnego marketingu, gdy przekazujesz komunikaty reklamowe lub komercyjne dotyczące naszych produktów (w tym produktów bezalkoholowych i o niskiej zawartości alkoholu). Nie zapomnij wspomnieć o ich wpływie społecznym, zdrowotnym i środowiskowym. Dzięki takiemu podejściu nie przyczyniamy się do nadmiernego spożycia alkoholu, ograniczamy dostęp do niego osobom nieletnim i propagujemy inne odpowiedzialne praktyki.
- **Sprawdź, czy oświadczenia dotyczące ochrony środowiska są jasno sformułowane i zgodne z rzeczywistością.** Nasza Polityka ekologiczna zawiera wskazówki dotyczące opracowywania wiarygodnych i rzetelnych komunikatów dotyczących inicjatyw i osiągnięć w zakresie zrównoważonego rozwoju. Komunikaty tego typu powinny być zrozumiałe dla konsumentów i innych interesariuszy. Nie mogą nikogo wprowadzać w błąd.
- **Przekazujemy konsumentom jasne i przejrzyste informacje na temat naszych produktów.** Zapewnij zgodność z naszą Globalną polityką etykietowania w dbałości o to, aby konsumenci wiedzieli, co piją, i kiedy nie powinni spożywać alkoholu.
- **Nie zapominaj o technologii cyfrowej.** Pamiętaj o tym, że reklamy cyfrowe, reklamy w mediach społecznościowych, materiały marketingowe influencerów, promocje w świecie wirtualnym i podobne rozwiązania też muszą być zgodne z Kodeksem odpowiedzialnego marketingu.

Zapytaj siebie... Czy z całym przekonaniem mogę publicznie bronić swoich przekazów marketingowych pod względem szacunku, legalności i prawdziwości przedstawianych informacji?



CHCESZ WIĘCEJ?

[Kodeks odpowiedzialnego marketingu](#)
[Globalna polityka dotycząca kwestii ekologicznych i procesu zarządzania](#)
[Globalna polityka etykietowania](#)

Ucz się dalej
[Szkolenie e-learningowe dotyczące Kodeksu odpowiedzialnego marketingu](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego działu marketingu, działu ds. korporacyjnych lub działu prawnego. Możesz też zwrócić się o pomoc do Globalnego Działu Handlowego, Globalnego Działu Prawnego lub Globalnego Działu ds. Korporacyjnych.

Masz wątpliwości?
[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





ODPOWIEDZIALNY SPONSORING

Sponsoring to doskonały sposób promowania naszej Spółki, marek i produktów. Ważne jest jednak, abyśmy traktowali sponsoring w sposób odpowiedzialny.

Zawsze. Wszędzie.

Sponsoring może przybierać różne formy, od wkładu finansowego po dostarczanie markowych produktów podczas wydarzeń.

- **Przestrzegaj Kodeksu odpowiedzialnego marketingu.** W szczególności nie należy sponsorować ani promować działań lub wydarzeń, jeśli można w uzasadniony sposób oczekiwać, że osoby niepełnoletnie będą stanowić więcej niż 30% uczestników. W razie wątpliwości nie angażuj się w sponsoring. W ramach naszej strategii odpowiedzialnej konsumpcji na sponsorowanych imprezach oferujemy marki z zerową lub nieznaczną zawartością alkoholu.
- **Należy zachować ostrożność w przypadku sponsoringu z udziałem organów i instytucji publicznych.** Istnieje nieodłączne ryzyko, że taki sponsoring może być postrzegany jako forma korupcji. Wszelkie formy sponsoringu obejmujące instytucje publiczne i organy państwowe (w tym ambasady) wymagają zarejestrowania i uzyskania uprzedniej zgody Działu Prawnego w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i naszymi politykami. Normą są darowizny rzeczowe; sponsoring gotówkowy dozwolony jest tylko wtedy, gdy spełnione zostaną odpowiednie warunki.



CHCESZ WIĘCEJ?

[Kodeks odpowiedzialnego marketingu](#)
[Narzędzie HeiDisclosure](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego zespołu ds. marketingu, Globalnym Działem Handlowym lub Globalnym Działem Prawnym.

Masz wątpliwości?

Zgłoś nieprawidłowość!





ODPOWIEDZIALNA KOMUNIKACJA



Jako firma i jako poszczególni pracownicy codziennie komunikujemy się ze światem zewnętrznym. Komunikacja zewnętrzna to zarówno okazja do wzmocnienia reputacji Spółki, jak i ryzyko jej utraty. W związku z tym ważne jest, abyśmy ostrożnie zarządzali komunikacją.

Zawsze. Wszędzie.

W szczególności komunikacja z mediami, inwestorami i analitykami wymaga specjalistycznych umiejętności i doświadczenia, również w celu zapewnienia zgodności z wymogami prawnymi. Dlatego mamy specjalne zespoły, które specjalizują w odpowiadaniu na pytania mediów, inwestorów, przedstawicieli rządowych i opinii publicznej. Jeśli więc ktoś będzie Cię o coś pytał, skieruj go do nich. Jasny, spójny i prawdziwy głos jest kluczem do ochrony naszej marki i reputacji.

Relacje z inwestorami i media

- **Nie rozmawiaj z mediami i inwestorami ani nie odpowiadaj na ich pytania.** Jeśli nie jesteś upoważnionym rzecznikiem, powinieneś skierować przedstawicieli mediów i inwestorów do odpowiedniego zespołu:
 - Działu ds. komunikacji korporacyjnej
- **Zapytaj, zanim zabierzesz głos.** Powyższe zasady obowiązują również poza formalnym środowiskiem pracy, czyli podczas zewnętrznych wystąpień, na kursach i seminariach, na imprezach organizowanych przez stowarzyszenia branżowe, w ramach wywiadów i blogów. Najpierw musisz uzyskać zgodę odpowiednich zespołów.

Media społecznościowe

- **Dobrze się zastanów, zanim coś opublikujesz.** Nasze osobiste posty w mediach społecznościowych mogą w naturalny sposób odzwierciedlać nasze życie zawodowe i wpływać na reputację Spółki. Należy kierować się zdrowym rozsądkiem i zwracać baczną uwagę na swoje słowa i działania. Pamiętaj, że korzystanie z mediów społecznościowych – zarówno prywatnie jak i w pracy – musi być zgodne z przepisami prawa, naszymi wartościami, politykami i Kodeksem. Dyskryminujące, obraźliwe, zastraszające i nękające komentarze są zawsze niewłaściwe.
- **Postępuj w sposób przejrzysty.** Jeśli Twój komentarz lub post odnoszą się do naszej Spółki, powinieneś otwarcie mówić o swoich powiązaniach z nami. W komunikacji prywatnej wyraźnie podkreślaj, że wyrażasz jedynie własne poglądy. Nie odpowiadaj na skargi konsumentów i klientów ani na negatywne posty dotyczące naszej Spółki, chyba że zajmujesz się tym na co dzień w pracy.
- **Mów prawdę i niczego nie przekraczaj.** Trzymaj się faktów i nigdy nie składaj mylących ani nieprawdziwych oświadczeń.

Zapytaj siebie...

Czy mogę odpowiadać na pytania lub udostępniać informacje w imieniu Spółki?

Zapytaj siebie... Czy to, co mówię, może mieć negatywny wpływ na Spółkę lub nasze marki?



CHCESZ WIĘCEJ?

[Polityka Działu ds. Korporacyjnych w zakresie komunikacji z mediami](#)
[Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Poproś o pomoc pracownika lokalnego działu ds. korporacyjnych albo skontaktuj się z [Globalnym Działem ds. Komunikacji](#) lub [Globalnym Działem Prawnym](#).

Masz wątpliwości?

[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





WŁAŚCIWE PRZEKAZYWANIE DAROWIZN NA CELE CHARYTATYWNE



Z racji tego, że działamy na całym świecie, mamy możliwość i obowiązek wykorzystywania tego, co robimy, do wnoszenia pozytywnego wkładu w funkcjonowanie społeczności lokalnych, w których mieszkamy, pracujemy i sprzedajemy nasze produkty. Darowizny na cele charytatywne i inwestycje społeczne mogą odgrywać ważną rolę w tym procesie, o ile zadbamy o to, aby były zawsze realizowane w odpowiedni sposób

Zawsze. Wszędzie.

Bardzo ważne jest, aby darowizny i datki przekazywane były na właściwy cel i z właściwych powodów. Nie mogą wywierać niewłaściwego wpływu na innych ani zapewniać korzyści biznesowych. Nie wolno nam stwarzać pozorów korupcji. Musimy dbać o to, aby nasze darowizny były właściwe i przejrzyste.

- **Upewnij się, że jest to zgodne z naszą strategią.** Darowizny i inicjatywy społeczne powinny być zgodne z naszą strategią „Warzymy lepszy świat”, wspierać jeden z celów zrównoważonego rozwoju opracowanych przez ONZ oraz wyraźnie wiązać się z naszą działalnością. Możemy na przykład oferować finansowe lub innego rodzaju wsparcie, pomagając ofiarom klęsk żywiołowych.
- **Nie zapominaj o kontroli i analizie due diligence.** Mówimy tu m.in. o weryfikacji wszystkich organizacji odbiorców i sprawdzaniu ich pod kątem sygnałów ostrzegawczych takich jak wcześniejsze problemy z rzetelnością czy powiązania z urzędnikami państwowymi. Należy przestrzegać wytycznych w odniesieniu do kryteriów i procesu przekazywania darowizn. Rzecz w tym, aby zapewnić, że darowizny są odpowiednie i nie są niewłaściwie wykorzystywane w procederach korupcyjnych lub do realizacji innych niezamierzonych celów. Wstępna zgodna Działu Prawnego jest wymagana (z wykorzystaniem narzędzia HeiDisclosure) w przypadku wszelkich darowizn przeznaczonych dla organizacji i funduszy charytatywnych nadzorowanych lub kontrolowanych przez urzędników państwowych lub władze państwowe. Mowa tu na przykład o darowiznach dla organizacji pozarządowych kierowanych przez współmałżonków ministrów.
- **Przekazujemy darowizny w oparciu o otwartość i przejrzystość.** W przeciwnym razie cel może wydawać się wątpliwy. Nie przekazuj darowizn za pośrednictwem stron trzecich, chyba że istnieją ku temu jasne i uzasadnione przesłanki.
- **Zachowaj ostrożność w przypadku darowizn, które przynoszą głównie korzyści osobom niepełnoletnim.** Mimo dobrych intencji darowizny lub inwestycje społeczne dokonywane przez producenta alkoholu na rzecz szkół i organizacji dziecięcych mogą być postrzegane negatywnie. Musimy unikać kojarzenia alkoholu z osobami niepełnoletnimi.



Pamiętaj!

Darowizny można przekazywać wyłącznie bez oczekiwania wymiernej korzyści, np. uzyskania pozwolenia. W przeciwnym razie można je uznać za łapówkę. W niektórych krajach darowizny na rzecz funduszy publicznych bywają obowiązkowe w ramach projektów lub wniosków licencyjnych. W takich przypadkach darowizny mogą być przekazywane, pod warunkiem że są w pełni i dokładnie udokumentowane.

CHCESZ WIĘCEJ?

[Przewodnik po darowiznach na cele charytatywne](#)
[Narzędzie HeiDisclosure](#)

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Poproś o pomoc pracownika lokalnego działu ds. komunikacji korporacyjnej lub działu prawnego. Możesz też skontaktować się z Globalnym Działem ds. Korporacyjnych albo Globalnym Compliance Team'em.

Masz wątpliwości?
[Zgłoś nieprawidłowość!](#)





ODDZIELANIE DZIAŁALNOŚCI POLITYCZNEJ OD SPRAW FIRMOWYCH

Jako Spółka nie przekazujemy darowizn na cele polityczne – w żadnej formie. Uznajemy jednak Twoje osobiste prawo do udziału w życiu politycznym. Wystarczy, że będziesz respektować kilka podstawowych zasad.

Zawsze. Wszędzie.

- **Działalność polityczna powinna być wyraźnie oddzielona od miejsca pracy i prowadzona poza godzinami pracy.** Pod żadnym pozorem nie wolno wykorzystywać funduszy ani zasobów Spółki do wspierania działalności politycznej. Musisz jasno określić, że nie reprezentujesz naszej Spółki. Pamiętaj, aby ujawnić wszelkie konflikty interesów lub powiązania polityczne, które mogą mieć wpływ na naszą działalność.
- **Upewnij się, że nie są one powiązane z naszą Spółką.** Jasno określ, że Twoje datki i wsparcie dla partii politycznych są prywatne. Nie sprawiaj wrażenia, że istnieją jakiegokolwiek powiązania ze Spółką. W szczególności nasza Spółka odcina się od wszelkich działań, które podsycają ekstremizm lub podważają nasze zaangażowanie na rzecz różnorodności kulturowej i równych szans.

Zapytaj siebie...

Czy moja prywatna działalność polityczna może zostać powiązana ze Spółką?



MASZ PYTANIA?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z pracownikiem lokalnego działu ds. korporacyjnych.

Masz wątpliwości?
Zgłoś nieprawidłowość!



ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Widzisz, że coś jest nie tak? Powiedz nam o tym.
Chroń siebie, współpracowników i Spółkę.

Co oznacza zgłaszanie nieprawidłowości?

Czego mogą dotyczyć nieprawidłowości?

Kiedy zgłaszać problemy?

Jak zgłaszać nieprawidłowości?

Czego należy się spodziewać w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości?

Czego się od Ciebie oczekuje, jeśli chodzi o zgłaszanie nieprawidłowości?



ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI



Spółka oczekuje od wszystkich pracowników odpowiedzialnych i uczciwych zachowań. Czasami jednak dzieje się inaczej. Jeśli usłyszysz lub zobaczysz coś, co może być sprzeczne z naszymi wartościami lub niniejszym Kodeksem, zachęcamy do zgłoszenia problemu. Dzięki temu możemy zająć się sprawą, chronić pracowników, Spółkę i miejsca pracy. Zobowiązujemy się słuchać, działać i chronić.

Zawsze. Wszędzie.

Zgłaszanie nieprawidłowości to wspólna odpowiedzialność. Chodzi o ochronę Spółki i jej pracowników przed wszelkimi zagrożeniami poprzez zgłaszanie wątpliwości, zanim urosną do rangi problemu. Ewentualnie o to, żeby zapobiegać jeszcze większym problemom. Zgłaszanie nieprawidłowości może wymagać odwagi, ale właśnie tak trzeba postąpić.

Co oznacza zgłaszanie nieprawidłowości?

Zgłaszanie nieprawidłowości oznacza głośne mówienie o zauważonych problemach, tak aby można było je rozwiązać. Oczywiście najlepiej byłoby, gdyby każdy pracownik czuł się na tyle komfortowo, żeby omawiać trudne sytuacje bezpośrednio z osobą, której one dotyczą. Ale wszyscy wiemy, że nie zawsze jest to możliwe lub realistyczne, dlatego oferujemy różne inne sposoby zgłaszania problemów.

Czego mogą dotyczyć nieprawidłowości?

Zachęcamy do informowania o wszelkich działaniach lub zachowaniach, które są niezgodne z naszym Kodeksem lub przepisami prawa. Chodzi tu na przykład o dyskryminację lub nękanie, a także o obawy dotyczące przestępstw takich jak oszustwa, korupcja, konflikt interesów czy niszczenie środowiska naturalnego.

Jeśli czujesz się nieswojo lub niekomfortowo w związku z potencjalnym niewłaściwym postępowaniem, zgłoś swoje obawy - niezależnie od ich skali lub znaczenia. Nigdy nie zaszkodzi poinformować właściwych osób o trudnościach, nawet tych pozornie błahych. Ignorowanie problemów jest bardzo ryzykowne. To, co początkowo może wydawać się małym problemem, może stać się znacznie bardziej kłopotliwe, jeśli nie zostanie zgłoszone i wzięte pod uwagę. Problemy zazwyczaj nie rozwiązują się same i z czasem przybierają na znaczeniu. Niemniej jednak nasz program Speak Up nie ma na celu rozstrzygania sporów osobistych lub prawnych ani żadnych skarg dotyczących zatrudnienia, takich jak sprzeciw wobec oceny wyników, nieporozumienia z przełożonym czy skargi dotyczące podwyżki wynagrodzenia. Twój partner biznesowy ds. kadrowych chętnie służy pomocą w takich kwestiach. Możesz również skontaktować się z zaufanym reprezentantem w celu uzyskania porady lub wsparcia.

Kiedy zgłaszać problemy?

Jeśli doświadczasz czegoś podejrzanego lub niewłaściwego (albo to zauważasz) lub odczuwasz niepokój z powodu potencjalnego naruszenia naszego Kodeksu, zachęcamy do zgłoszenia problemu przy najbliższej okazji. Nie martw się o to, jak dużo informacji posiadasz w danym momencie. Zgłaszając obawy wcześniej, mamy większą szansę na znalezienie szybkiego rozwiązania i niedopuszczenie do negatywnej eskalacji. Jeśli zgłosisz swoje obawy, wdrożymy procesy ich weryfikacji i badania. Jeśli Twoje obawy okażą się niezasadne lub bezpodstawne, to nikt nie będzie Cię obwiniał (z wyjątkiem sytuacji, w których celowo złożyłbyś fałszywe doniesienie).

Zdecydowanie wolimy przejrzeć się kłopotliwej sytuacji, która potem okazuje się niegroźna, niż ryzykować zignorowanie problemu, który później będzie tylko narastał.

Zgłaszając obawy wcześniej, mamy większą szansę na znalezienie szybkiego rozwiązania i niedopuszczenie do negatywnej eskalacji.



JAK ZGŁASZAĆ NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Istnieje wiele sposobów i kanałów, które umożliwiają zgłaszanie nieprawidłowości. Nie ma znaczenia, który z nich wybierzesz. Ważne, żebyś czuł się komfortowo.



Global Business Conduct Team

Możesz również zgłosić swoje wątpliwości bezpośrednio do Global Business Conduct Team'u, pisząc na adres speakup@heineken.com.



Portal Speak Up

Możesz też bezpiecznie zgłaszać wątpliwości, korzystając z zewnętrznego, niezależnego portalu Speak Up. Jest on dostępny 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu – w internecie (speakup.heineken.com), na telefonie lub specjalnej aplikacji. Swoje wątpliwości może zgłosić nawet w sposób anonimowy.



Zaufany współpracownik

Pamiętaj również, że poza Twoim działem jest wiele osób, z którymi możesz porozmawiać. Działy kadrowe, prawne, działy ds. zgodności i zespoły P&CI chętnie wysłuchają, co masz do powiedzenia i udzielą Ci wsparcia. Tak samo Zaufani Przedstawiciele. Możesz zwrócić się do nich po poradę dotyczącą tego, co należy zrobić, ale mogą Ci też pomóc w zgłoszeniu sprawy na Speak Up lub zrobić to w Twoim imieniu.



Bezpośredni przełożony

Zachęcamy wszystkich do prowadzenia szczerych rozmów w ramach swojego zespołu, ponieważ najlepiej rozwiązywać problem od razu i od środka. Jeśli nie czujesz się komfortowo, omawiając swoje wątpliwości bezpośrednio z osobą, której dotyczą, możesz porozmawiać z przełożonym. Przełożony powinien zrozumieć Twoje położenie i odpowiednio zareagować.

Zachęcamy wszystkich pracowników do korzystania z naszych dedykowanych kanałów w celu wewnętrznego zgłaszania wątpliwości i problemów. Jednak w stosownych przypadkach zgłoszenia można również przekazywać organom państwowym.





CZEGO NALEŻY SIĘ SPODZIEWAĆ W ZWIĄZKU ZE ZGŁOSZENIEM NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Co dalej?

Wszelkie sprawy zgłaszane za pośrednictwem platformy Speak Up są automatycznie rejestrowane i weryfikowane przez niezależny zespół, który zapewnia ochronę poufności sygnalisty, podejmuje odpowiednie działania naprawcze i przeprowadza postępowania wyjaśniające. Ma to na celu zebranie faktów z by obiektywnie ocenić czy mamy do czynienia z nieprawidłowością, a jeśli tak, to jakie środki naprawcze należy podjąć. Od wszystkich pracowników oczekuje się pełnej współpracy w prowadzeniu postępowań wyjaśniających. W wytycznych Speak Up podano szczegółowe informacje na temat sposobów badania różnorodnych przypadków. Po zgłoszeniu sprawy otrzymasz potwierdzenie odbioru w ciągu 5 dni. Otrzymasz również powiadomienie o zakończeniu postępowania wyjaśniającego. Szczegóły dotyczące rozwiązania zazwyczaj nie są udostępniane ze względu na ochronę poufności dochodzenia i poszanowanie prywatności osób zaangażowanych. Jeśli problem będzie uzasadniony, podjęta zostanie decyzja o tym, jakie są wymagane - ewentualne - działania dyscyplinarne. Inne środki obejmują usprawnienia procesów i kontroli oraz szkolenia mające na celu zapobieganie przyszłym problemom.

Chronimy poufność i anonimowość Sygnalistów

Jeśli zgłosisz nieprawidłowość, podane przez Ciebie informacje zostaną udostępnione wyłącznie osobom, które muszą się z nimi zapoznać, aby zbadać i rozwiązać problem. Niezależnie od tego, jakim kanałem zgłosisz problem, Twoja tożsamość nie zostanie ujawniona, chyba że wyrazisz na to zgodę. Jeśli zdecydujesz się na anonimowość, uszanujemy to. Jako Spółka mamy obowiązek badać wątpliwości, a nie osobę, która je zgłosiła. Nie jest dopuszczalne, aby tożsamość osób zgłaszających wątpliwości anonimowo była namierzana lub odgadywana. Jeśli uznasz, że ujawniono Twoją tożsamość bez Twojej zgody, powinieneś to zgłosić.

Pamiętaj!

Nie pozostawaj bierna/y tylko dlatego, że inni też nic nie robią. Zgłaszając problem, działasz z myślą o ochronie siebie, współpracowników i własnego miejsca pracy.

Nie tolerujemy żadnych działań odwetowych

Doceniamy każdego, kto nie boi się zabrać głosu, gdy widzi, że w naszej Spółce dzieje się coś złego lub cierpią pracownicy. Surowo zabraniamy wszelkich form odwetu wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają problemy lub pomagają w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego. Działania odwetowe stanowią naruszenie Kodeksu i mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych. Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą jakichkolwiek działań odwetowych, zgłoś to, abyśmy mogli podjąć działania mające na celu zapewnienie Ci ochrony.

Nie wolno zgłaszać fałszywych problemów ani rzucać nieuzasadnionych oskarżeń

Niezmiennie zachęcamy do informowania o problemach, ale pod żadnym pozorem nie należy korzystać z kanałów Speak Up z myślą o świadomym obarczaniu kogoś winą – na przykład gdy jesteś sfrustrowany zachowaniem kolegów lub nadmiarem obowiązków. Jest to bardzo niesprawiedliwe i szkodliwe dla zaangażowanych osób. Takich zachowań również nie tolerujemy.



To może się wydarzyć...

Podczas zebrania zespołu kierownik często kieruje do współpracowników obraźliwe i seksualne komentarze. Wszyscy o tym wiedzą, ale nic z tym nie robią.

Możesz sobie pomyśleć...

Nie ma sensu zgłaszać swoich obaw. I tak nic się nie zmieni. Jeśli inne osoby wiedzą o problemie, ale go ignorują, być może to ja reaguję przesadnie i powinienem po prostu zaakceptować to, co się dzieje.

W rzeczywistości...

Nie ignoruj sprawy, tylko poinformuj o niej kogo trzeba. To, że inni ignorują lub wydają się akceptować niewłaściwe zachowanie, nie powinno powstrzymać Cię przed zgłoszeniem problemu. Zgłaszanie wątpliwości wydaje się nieraz trudne, ale może położyć kres szkodliwym sytuacjom lub zapobiec ich pogorszeniu. Zgłaszając nieprawidłowość, działasz z myślą o ochronie siebie, współpracowników i własnego miejsca pracy. Zgłaszanie nieprawidłowości może wymagać odwagi, ale właśnie tak trzeba postąpić.

Zapytaj siebie...

Czy to zachowanie sprawia, że czuję się zmartwiony lub zdenerwowany? Jeśli tak, to trzeba zgłosić problem.





CZEGO SIĘ OD CIEBIE OCZEKUJE, JEŚLI CHODZI O ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

Obowiązkiem każdego pracownika jest:

- **Wiedzieć, jak i kiedy zgłaszać problemy.** Przestrzeganie Kodeksu to wysiłek zespołowy. Liczymy na Twoje wsparcie w zgłaszaniu wątpliwości i naruszeń, tak abyśmy mogli się nimi zająć. Upewnij się, że rozumiesz, jak zabierać głos i w razie potrzeby rób to. Jeśli podejrzewasz lub odkryjesz jakąkolwiek nielegalną działalność albo niewłaściwe zachowanie stron trzecich, natychmiast zgłoś to w lokalnym dziale prawnym lub bezpośrednio, korzystając z portalu Speak Up.
- **Nigdy nie podejmuj działań odwetowych wobec sygnalistów.** Traktuj ich uczciwie i z szacunkiem. Nie wąż się ich krzywdzić, karać ani wykluczać. Działania odwetowe w jakiegokolwiek formie (wyraźne lub subtelne) są niewłaściwe i nie będą tolerowane.
- **Pomoc w prowadzeniu dochodzeń.** Od pracowników oczekuje się współpracy i udziału w dochodzeniach dotyczących zgłaszanych problemów. Z zastrzeżeniem przepisów prawa miejscowego oznacza to, że należy odpowiadać na wszelkie prośby i polecenia zespołu dochodzeniowego. Obejmuje to udział w rozmowach, dostarczanie dokumentacji oraz spełnianie żądań i wymogów zespołu dochodzeniowego. Współpraca jest kluczem zapewnienia jakości i uczciwości dochodzenia. Nie wolno utrudniać prowadzenia postępowań wyjaśniających – na przykład poprzez usuwanie lub niszczenie dowodów czy też składanie fałszywych zeznań.
- **Szanuj poufność i chroń prywatność.** Nie omawiaj żadnych problemów będących przedmiotem dochodzenia z innymi osobami (w tym z kolegami i kierownikiem), chyba że zostało to zatwierdzone przez zespół dochodzeniowy. Poufność jest niezbędna do ochrony integralności procesu i zapewnienia uczciwości wszystkim zaangażowanym stronom.



Jeśli jesteś liderem masz dodatkowe obowiązki:

- **Staraj się tworzyć kulturę promującą otwarte wyrażanie opinii i zgłaszanie nieprawidłowości.** Zachęcaj podległy zespół do zgłaszania wątpliwości i rzeczywistych lub podejrzanych naruszeń Kodeksu. Upewnij się, że Twój zespół wie, jak komfortowo i bezpiecznie zgłaszać nieprawidłowości. Nigdy nie sugeruj nikomu, aby nie zgłaszał swoich obaw.
- **Oferuj wsparcie i zapewniaj ochronę.** Nie odrzucaj ani nie ignoruj żadnych zgłoszonych Ci wątpliwości. Uważnie wysłuchaj każdej osoby, która zgłasza problem lub informuje Cię o faktycznych lub potencjalnych naruszeniach. Okazuj sygnalistom szacunek i dbaj o to, aby nikt nie podejmował wobec nich działań odwetowych.
- **Podejmuj odpowiednie działania.** Upewnij się, że wszelkie zgłoszone wątpliwości są traktowane poważnie i jak najszybciej rozwiązywane w odpowiedni sposób. W zależności od wagi sprawy niektóre nieporozumienia lub obawy mogą zostać bardzo szybko rozwiązane przez zespół. Jeśli nie jest to możliwe, należy jak najszybciej zgłosić problem na wyższy szczebel kierowniczy – na przykład wypełniając raport Speak Up. Po otrzymaniu raportu Zespół ds. Speak Up może określić właściwy sposób działania. Wypełnienie raportu Speak Up jest obowiązkowe w sprawach wymagających dochodzenia oraz w przypadku wszelkich oszustw lub problemów regulacyjnych (łapówkarstwo i korupcja, prawo konkurencji, sankcje lub pranie pieniędzy). Zapewnij pełną i nieograniczoną współpracę. Wypełniaj wszelkie dokumenty, o które prosi zespół prowadzący postępowanie wyjaśniające (np. szczegółowe informacje o sprawie, wyciągnięte wnioski).
- **Staraj się zapobiegać przyszłym problemom.** W przypadku, gdy do naruszenia Kodeksu doszło w Twoim zespole lub obszarze operacyjnym, zastanów się, jakie potrzebne są dodatkowe komunikaty, szkolenia lub zmiany w procesach biznesowych, aby do podobnych zdarzeń nie dochodziło w przyszłości. A następnie podejmij odpowiednie działania.

CHCESZ WIĘCEJ?

Zapoznaj się z [Przewodnikiem dot. zgłaszania problemów](#), jeśli chcesz dowiedzieć się więcej (na przykład jeśli zastanawiasz się, czy poinformować o nieprawidłowości). Przewodnik dot. zgłaszania problemów został opracowany z myślą o demystyfikacji procesu zgłaszania problemów. Przeprowadzi Cię on przez poszczególne etapy procesu.

Masz pytania?

Wystarczy je zadać! Skontaktuj się z jednym z Zaufanych Przedstawicieli naszej Spółki albo z Globalnym Compliance Team'em.



GLOSARIUSZ

Darowizny na cele charytatywne to wsparcie przekazywane w formie pieniędzy lub w naturze organizacjom non-profit lub społecznościom lokalnym, za które nie oczekujemy niczego w zamian. Darowizny mają pomagać odbiorcom osiągać wyznaczone cele.

Darowizny na cele polityczne to darowizny finansowe lub inne formy wsparcia takie jak sponsorowanie wydarzenia, praca wolontariacka lub bezpłatne lub zniżkowe korzystanie z obiektów – takich jak biura – przez urzędników państwowych.

Imprezy kulturalno-rozrywkowe i wyrazy gościnności to pojęcia odnoszące się do wydarzeń, które wychodzą poza ramy zwykłego posiłku służbowego i obejmują jakąś formę rozrywki, np. spektakl teatralny, koncert czy wydarzenie sportowe. Wydarzenia te obejmują również podróże zagraniczne i zakwaterowanie w hotelach. W związku z charakterem naszej działalności zwyczajowe wizyty handlowe nie podlegają definicji imprez kulturalno-rozrywkowych. Oferowanie wyrazów gościnności lub zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe, podczas których osoba zapraszająca jest nieobecna, uznaje się za upominki.

Łapownictwo oznacza oferowanie, obiecywanie, wręczanie, przyjmowanie lub domaganie się nienależnej korzyści o dowolnej wartości (w tym upominków, opłat, nagród lub innych korzyści takich jak przywileje, zwolnienia, stanowiska lub specjalne traktowanie) w celu wywarcia nieostosownego wpływu na działania lub decyzje innej strony.

Partnerzy biznesowych to m.in. klienci, dostawcy, dystrybutorzy i podmioty realizujące wspólne przedsięwzięcia z naszą Spółką.

Pranie pieniędzy oznacza wykorzystywanie działających zgodnie z prawem jednostek biznesowych lub zgodnej z prawem działalności w celu ukrycia przestępczego pochodzenia pieniędzy bądź ich równowartości (zysków pochodzących z przestępstwa). Pranie pieniędzy obejmuje szeroki zakres działań, w tym: (i) ukrywanie charakteru, źródła, lokalizacji lub własności dochodów z działalności przestępczej, (ii) nabywanie, wykorzystywanie lub posiadanie mienia pochodzącego z działalności przestępczej, (iii) przekształcanie lub przekazywanie dochodów z działalności przestępczej lub ich usuwanie z kraju, (iv) pomaganie innym w nabywaniu, posiadaniu, wykorzystywaniu lub kontrolowaniu dochodów z przestępstwa.

Równość oznacza zapewnianie każdemu człowiekowi sprawiedliwego dostępu do zasobów i możliwości, a także sprawiedliwe traktowanie w podstawowych procesach, tak aby mógł w pełni wykorzystywać swój potencjał.

Upominek to każdy wartościowy towar lub przedmiot przekazywany drugiej osobie bez oczekiwania zapłaty lub innego rodzaju wynagrodzenia. Dotyczy to również takich prezentów jak indywidualne zniżki, bilety albo inne podarunki. Materiały promocyjne oznaczone logo albo bezpłatne próbki oferowane dostawcom lub właścicielom barów nie są uważane za upominki, jeżeli są oferowane w rozsądnych ilościach i z ograniczoną częstotliwością.

Urzędnicy państwowi to osoby, które zajmują stanowisko rządowe lub publiczne, niezależnie od tego, czy zostali wybrani, mianowani czy też są zatrudnieni w urzędzie państwowym. Urzędnicy państwowi są zwykle osobami pracującymi na rzecz agencji, departamentów lub organizacji rządowych na różnych poziomach (w tym na szczeblu miejscowym, regionalnym lub krajowym). Przykłady: prezydenci, gubernatorzy, burmistrzowie, parlamentarzyści, urzędnicy celni, pracownicy urzędów podatkowych, funkcjonariusze i inspektorzy organów ścigania, sędziowie, organy regulacyjne, ambasadorzy, pracownicy administracji publicznej niższego szczebla, (np. urzędnicy gminni), a także policjanci i żołnierze. Termin urzędnik państwowy obejmuje również osoby, które nie pełnią tradycyjnych funkcji państwowych – np. osoby pracujące dla przedsiębiorstw państwowych lub firm kontrolowanych przez państwo, przedstawiciele partii politycznych i organizacji międzynarodowych oraz członkowie rodzin królewskich.

Zaufani Przedstawiciele to obiektywni, niezależni pracownicy spółek operacyjnych, do których możesz zwrócić się o pomoc, jeśli podejrzewasz niewłaściwe postępowanie i chcesz o tym z kimś porozmawiać w sposób poufny.



KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

WERSJA: WRZESIEŃ 2023

Niniejszy Kodeks znajduje zastosowanie wobec wszystkich osób zatrudnionych przez którąkolwiek spółkę HEINEKEN niezależnie od rodzaju umowy i miejsca wykonywania pracy („pracownicy”).

- Pracownicy HEINEKEN, zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, na czas określony, na stałe, stażyści lub osoby zatrudnione na podstawie umowy ze stroną trzecią
- Osoby pełniące funkcje dyrektorów ustawowych lub wykonujące podobne obowiązki
- Pracownicy nowo przejętych firm (wg stanu na dzień przejęcia)
- Pracownicy spółek joint venture HEINEKEN

Zapisy niniejszego Kodeksu obowiązują te osoby nie tylko w trakcie pracy, ale także w trakcie przerw i w kontekście innych związanych z pracą środowisk społecznych (takich jak wyjścia na służbowe drinki, przyjęcia, spotkania, konferencje, spotkania poza terenem HEINEKEN).

Określenia HEINEKEN i Spółka odnoszą się do każdej spółki, w której Heineken N.V. bezpośrednio lub pośrednio posiada udziały większościowe lub kontrolne.

