



KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA



WSTĘP

Prawość, odpowiedzialność i uczciwe, etyczne prowadzenie działalności to podstawowe wartości Grupy Carlsberg (dalej „Grupa”). Niniejszy Kodeks Etyki i Postępowania („Kodeks”) wspiera naszą strategię i pomaga chronić naszą reputację międzynarodowej, odpowiedzialnej grupy browarniczej.

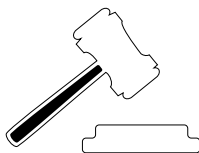
CEL

Celem Kodeksu jest zapewnienie, aby pracownicy i partnerzy handlowi w całej Grupie uzyskali jasne zrozumienie zasad i wartości etycznych, które chcemy podtrzymywać. Kodeks został opracowany w celu potwierdzenia i promowania naszych standardów postępowania oraz wzmocnienia prawych i etycznych zachowań.

Kodeks nie może opisywać każdego konkretnego zagadnienia, jakie może się pojawić, dlatego pracownicy i partnerzy biznesowi powinni polegać na trafnej ocenie i zdrowym rozsądku w ramach wszystkich działań podejmowanych w imieniu i dla Grupy. Każdy pracownik lub partner biznesowy, który nie jest pewien swojego pojmowania jakiegokolwiek aspektu niniejszego Kodeksu lub jego zastosowania, powinien skontaktować się z Rzecznikiem Etyki lub prawnikiem w celu uzyskania wyjaśnień.

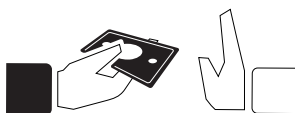
ZAKRES I GRUPA DOCELOWA

Kodeks ma zastosowanie do zarządów, pracowników etatowych i kontraktowych wszelkich podmiotów kontrolowanych przez Carlsberg A/S w Grupie na całym świecie. Tam, gdzie Grupa uczestniczy we wspólnych przedsięwzięciach jako mniejszościowy udziałowiec, standardy Kodeksu również powinny być jasno komunikowane.



01. ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA I POLITYKĄ FIRMY

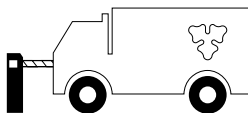
Reputacja i interesy Grupy zależą od znajomości i stosowania się do wszelkich wiążących praw, zasad i regulacji. Pracownicy mają obowiązek postępowania zgodnie z nimi. Ponadto wszyscy pracownicy są zobowiązani do przeczytania, zrozumienia i stosowania się do polityk i procedur Grupy, uczestniczenia w szkoleniach i zasięgania porad w kwestiach przepisów prawa i polityk, których nie są pewni.



02. PRZEPISY WYMIERZONE PRZECIWKO KORUPCJI I PRZEKUPSTWU

Przekupstwo i korupcja są zakazane przez prawo w niemal wszystkich krajach, w których Grupa prowadzi swoją działalność. Zazwyczaj nielegalne jest przekazanie lub obietnica przekazania pieniędzy lub innych dóbr przedstawicielom władzy, mające na celu uzyskanie lub utrzymanie danej korzyści lub osiągnięcie jakiegokolwiek nieuczciwej przewagi nad konkurencją. Naruszenie tych reguł często jest przestępstwem, które może prowadzić do wysokich grzywnien lub pozbawienia wolności. Zasady te mają zastosowanie niezależnie od tego, czy działania podejmowane są bezpośrednio przez pracowników, czy za pośrednictwem osób trzecich, takich jak agenci, doradcy lub pośrednicy.

Grupa Carlsberg uważa każdą formę przekupstwa za postępowanie nieuczciwe, niemoralne i niedopuszczalne. W związku z tym płatności przyspieszające tok sprawy są całkowicie zabronione, niezależnie od tego, czy zabrania ich lokalne prawo. Zabrania się również dokonywania płatności niepopartych rzeczywistymi transakcjami i fakturami. Jeśli zamierzają Państwo wręczyć jakikolwiek prezent lub zaoferować jakąkolwiek formę rozrywki przedstawicielowi władz jakiegokolwiek kraju, musi się to odbyć w ścisłej zgodności ze stosownymi przepisami antykorupcyjnymi i zgodnie z procedurami i ograniczeniami Grupy. Ponadto, należy wcześniej uzyskać zgodę Rzecznika Etyki.



03. SANKCJE HANDLOWE I PRZEPISY KONTROLI EKSPORTU

Unia Europejska, Organizacja Narodów Zjednoczonych, USA i wiele innych krajów wdrożyło programy sankcji handlowych zabraniających handlu z niektórymi osobami i podmiotami z poszczególnych regionów geograficznych. Programy te zabraniają również eksportu niektórych rodzajów wyposażenia (browarniczego) do niektórych krajów. Naruszenie programów sankcji handlowych może mieć poważne konsekwencje, w tym w postaci grzywnien nałożonych na Grupę, grzywnien lub kar pozbawienia wolności zasądzonych wobec kierowników i pracowników Grupy, mniej atrakcyjnych warunków kredytowych dla Grupy oraz istotnej utraty dobrej reputacji.

W celu zapewnienia zgodności z programami sankcji handlowych i przepisami dotyczącymi kontroli eksportu, Grupa musi dokonać weryfikacji jak najwcześniej tak, aby uniknąć rozpoczynania negocjacji z osobami lub podmiotami objętymi sankcjami. W przypadku wątpliwości, czy w danej sytuacji mają zastosowanie sankcje handlowe lub przepisy dotyczące kontroli eksportu, należy skonsultować się z lokalnym prawnikiem lub Działem Prawnym Grupy.



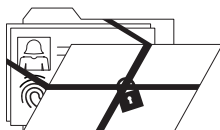
04. PRAWO KONKURENCJI

Prawo konkurencji, zwane też prawem antytrustowym lub antymonopolowym, zabrania postępowania szkodliwego dla konkurencji i konsumentów. Przykładem takiego postępowania są porozumienia antykonkurencyjne takie, jak ustalanie cen, dzielenie rynku lub puli klientów, zмовы przetargowe między spółkami, nadużywanie silnej pozycji rynkowej lub niepowiadamianie o transakcjach, które podlegają zgłoszeniu organom konkurencji. Naruszenia tych regulacji skutkują poważnymi karami na poziomie spółki, klienta i poszczególnych osób. Mogą to być kary finansowe (do 10% rocznego globalnego przychodu Grupy), pozbawienie wolności i negatywny wpływ na reputację. Dlatego też ważne jest, aby pracownicy stosowali się do odpowiednich praw i regulacji dotyczących konkurencji. W przypadku wątpliwości, czy dane działanie lub zaniechanie narusza prawo dotyczące konkurencji, należy skonsultować się z lokalnym prawnikiem lub prawnikiem Grupy.



БАЛТИКА

Качественное
БАЛТИКА
ПЕРВО СВАРЕННО ДЛЯ ВАС
ОСНОВАН В 1994 Г.
4,8% ОБ.



05. OCHRONA DANYCH I OCHRONA PRYWATNOŚCI

Gromadzenie, używanie i przechowywanie oraz międzynarodowy transfer danych dotyczących konkretnych osób w coraz większym stopniu jest przedmiotem różnych regulacji. Grupa Carlsberg szanuje prywatność swoich pracowników, kontrahentów, sprzedawców, dostawców i konsumentów, a także innych osób trzecich z którymi Grupa prowadzi interesy. Grupa dokłada należytych i odpowiednich starań w celu prawnego zabezpieczenia wrażliwych danych przed publicznym ujawnieniem.



06. ODPOWIEDZIALNE SPOŻYWANIE ALKOHOLU

Grupa Carlsberg doskonale rozumie zalety piwa oraz naszą rolę w ograniczaniu szkodliwych skutków jego nadużywania, zarówno na poziomie indywidualnym jak i całego społeczeństwa. Jako ambasadorzy marek należących do Grupy Carlsberg, pracownicy są zobowiązani zawsze promować rozsądne spożywanie piwa. Zwłaszcza od kierowników oczekuje się dawania przykładu innym i promowania odpowiedzialnego spożywania alkoholu.

Posiadamy rygorystyczne standardy związane z alkoholem. Nie wolno stawiać się w pracy będąc pod wpływem alkoholu, podobnie niedopuszczalne jest prowadzenie pojazdu pod wpływem alkoholu. Takie sytuacje mogą skutkować zwolnieniem z pracy w trybie natychmiastowym. Spożywanie alkoholu w miejscu pracy jest niedopuszczalne poza przypadkami szczególnymi, jak np. w trakcie wydarzeń sponsorowanych przez Carlsberg lub w rzadkich okolicznościach, gdy jest to wymagane w związku z obowiązkami służbowymi. We wszystkich takich przypadkach wymagana jest zgoda przełożonego.



07. KONFLIKT INTERESÓW

Konflikt interesów pojawia się, gdy osobisty interes pracownika lub osobisty interes osób trzecich, takich jak dostawcy, krewni lub klienci, może wpływać na zdolność takiego pracownika do obiektywnego działania w najlepszym interesie Grupy. Konflikty interesów mogą czasami wystąpić bez żadnych działań ze strony pracownika. W związku z tym pracownicy nie mogą podejmować jakichkolwiek działań, w których mają lub mogą być podejrzewani o posiadanie osobistego interesu.

Ujawnianie konfliktów interesów jest tak samo ważne jak ich rozpoznanie i unikanie. Wszelkie transakcje lub powiązania które mogłyby w uzasadniony sposób doprowadzić do powstania konfliktu interesów, należy zgłaszać swojemu przełożonemu, działowi HR lub Rzecznikowi Etyki.



08. INSIDER TRADING I POSTĘPOWANIE Z INFORMACJĄ WEWNĘTRZNĄ

Informacje wewnętrzne są informacjami niepublicznymi o spółce notowanej na giełdzie (np. Carlsberg A/S) lub jej akcjach i obligacjach, które w razie upublicznienia mogłyby wpłynąć na cenę akcji spółki. Mogą to być na przykład: informacje związane z wynikami finansowymi, większe fuzje, nabycia lub sprzedaż udziałów oraz istotne nowe rynki, produkty lub współpraca, a także ich zbycie lub zakończenie. Wszystkie wymienione przypadki można uznać za informacje wewnętrzne.

Pracownicy, którzy są w posiadaniu informacji wewnętrznych dotyczących Carlsberg A/S lub jakiegokolwiek innej notowanej na giełdzie spółki Carlsberg, nie mogą kupić ani sprzedać akcji takiej spółki lub zachęcać do tego kogokolwiek innego oraz nie mogą komukolwiek ujawniać informacji wewnętrznych, o ile nie jest to ściśle wymagane w związku z wykonywaniem rutynowych obowiązków służbowych.

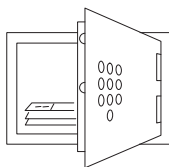
Przepisy dotyczące obrotu informacjami poufnymi są złożone i ich naruszenie może stanowić przestępstwo. Pracownicy, którzy mają wątpliwości, czy wolno im dysponować akcjami Carlsberg A/S lub jakiejkolwiek innej spółki notowanej na giełdzie lub jeśli mają jakiejkolwiek pytania dotyczące wyżej wymienionych przepisów, powinni skontaktować się z Sekretarzem Spółki Carlsberg lub lokalnym prawnikiem.



09. OCHRONA I ODPOWIEDNIE UŻYCIĘ ZASOBÓW FIRMY

Siła Grupy Carlsberg zależy od ochrony i właściwego wykorzystania zasobów, jakie Grupa rozwija i utrzymuje. Kradzież, niedbalstwo i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na wyniki finansowe Grupy.

Należy stosować się do procedur i praktyk mających na celu chronienie wartości wszystkich zasobów Grupy. Obejmuje to zarówno aktywa materialne, jak i niematerialne takie, jak prawa własności intelektualnej, w tym cenne znaki towarowe, know-how oraz informacje poufne Grupy. Można stosować zasoby i środki Grupy wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych, a nie dla osobistej korzyści.

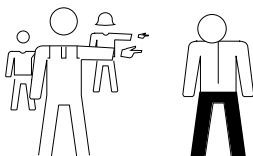


10. INFORMACJE POUFNE I ZASTRZEŻONE

Informacje poufne i zastrzeżone obejmują wszelkie informacje niepubliczne. Ujawnienie, takich informacji, w tym także informacji dotyczących stron trzecich powierzonych Grupie Carlsberg, może być wykorzystane przez konkurencję lub zaszkodzić Grupie.

Pracownicy są zobowiązani zawsze zachowywać poufność informacji poufnych lub zastrzeżonych powierzonych im przez spółki Grupy Carlsberg lub inne spółki, w tym dostawców i klientów Grupy. Nieupoważnione ujawnianie informacji poufnych lub zastrzeżonych jest zabronione. Może zaszkodzić konkurencyjności Grupy lub jej dostawców albo klientów, co może skutkować odpowiedzialnością prawną Grupy lub bezpośrednio pracowników. Należy podjąć odpowiednie środki ostrożności, aby chronić informacje poufne i upewnić się, że nie są one przekazywane w ramach Grupy, z wyjątkiem pracowników, którzy muszą znać takie informacje poufne, aby wykonywać swoje obowiązki służbowe. Pracownicy i pracownicy kontraktowi są zobowiązani do przestrzegania postanowień dotyczących poufności także po zakończeniu zatrudnienia w Grupie.

Wszelkie pytania lub wątpliwości dotyczące zasadności ujawniania informacji poufnych lub zastrzeżonych należy niezwłocznie skierować do prawnika. Tylko oficjalni rzecznicy prasowi lub specjalnie wyznaczeni przedstawiciele mogą odpowiadać na zapytania mediów.



11. ŚRODOWISKO PRACY

Grupa Carlsberg dokłada wysiłków aby być atrakcyjnym pracodawcą. Negatywne zachowania pracowników lub grupy pracowników, zastraszanie lub inne formy nękania nie będą tolerowane. Grupa zatrudnia ponad 40 000 osób i może się pochwalić wysokim poziomem różnorodności kulturowej. Jesteśmy dumni z naszego międzynarodowego zespołu. Pracownicy są rekrutowani, szkoleni i awansowani bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język którym się posługują, wyznanie, przekonania polityczne lub inne poglądy, pochodzenie kastowe, narodowościowe lub społeczne, stan majątkowy, cechy osobowe, miejsce urodzenia, przynależność do związków zawodowych, orientację seksualną, stan zdrowia, wiek, niepełnosprawność lub inne cechy wyróżniające.



12. PREZENTY, POSIŁKI I ROZRYWKA

W ramach swoich zwykłych obowiązków, pracownicy mają prawo do dawania i otrzymywania prezentów, posiłków i rozrywki w celu podtrzymywania i rozwijania relacji biznesowych.

Wolno wręczać tylko takie prezenty, które nie są gotówką, nie są znaczne ilościowo i nie oczekuje się w zamian za nie żadnych działań odbiorcy.

Pracownikom nie wolno przyjmować ani pozwalać przyjmować członkowi najbliższej rodziny, prezentów lub innych korzyści od jakiegokolwiek klienta, dostawcy lub innej osoby prowadzącej lub pragnącej prowadzić interesy ze spółkami Grupy chyba, że są to przedmioty o niewielkiej wartości otrzymane w związku z uzasadnionymi celami biznesowymi. Prezenty, które nie są znikomej wartości powinny być niezwłocznie zwrócone i zgłoszone przełożonemu. Jeśli natychmiastowy zwrot nie jest możliwy, taki prezent należy przekazać lokalnemu rzecznikowi etyki do wykorzystania na cele charytatywne lub spożytkowania w inny sposób, który Grupa uzna za właściwy. Wszelkie biznesowe oferty rozrywki zapewnione przez lub przyjmowane od kogokolwiek prowadzącego interesy ze spółkami Grupy, muszą być rzadkie, odpowiednie i służące uzasadnionym celom biznesowym. Oferty takie nie mogą się opierać na zasadzie wzajemności lub zakłócać zdolności do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych.





13. DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA I DAROWIZNY

Grupa Carlsberg nie jest organizacją polityczną i Pracownicy Grupy nie mogą angażować się w politykę i dyskusje polityczne ani dokonać (finansowych) dotacji na rzecz organizacji politycznych w imieniu Grupy. Darowizny na cele charytatywne są mile widziane, ale muszą być składane w sposób przejrzysty i profesjonalny.



14. RZETELNOŚĆ KSIĄG, REJESTRÓW I SPRAWOZDAŃ PUBLICZNYCH

Rzetelność ksiąg, rejestrów i sprawozdań publicznych oraz składanych do władz przez spółki Grupy Carlsberg, jest kluczowa dla zdolności Grupy do spełniania wymogów prawnych. W uzupełnieniu do wymogów lokalnych, dokumenty składane przez Carlsberg A/S, jako spółki notowanej na giełdzie, muszą być zgodne z wymaganiami giełdowymi. Rejestry Grupy są podstawą różnych raportów i sprawozdań publicznych, dla inwestorów i organów rządowych, a także stanowią wytyczne dla planowania strategicznego i podejmowania decyzji biznesowych w Grupie. Dlatego ważne jest, aby nasze księgi, rejestry i inne publiczne raporty, były kompletne, uczciwe, rzetelne i aktualne. Należy uczciwie zapisywać wszelkie transakcje biznesowe i prowadzić rzetelne księgi. Zabronione jest świadome składanie fałszywych oświadczeń księgowemu lub w związku z jakimkolwiek audytem, przeglądem lub badaniem sprawozdań finansowych Grupy lub w związku z przygotowaniem lub składaniem jakichkolwiek dokumentów lub raportów właściwym organom władzy lub nadzoru.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ NINIEJSZEGO KODEKSU I ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Pracownicy są zobowiązani do zadawania pytań, zasięgnięcia porad, zgłaszania podejrzeń złamania Kodeksu i wyrażania obaw dotyczących zgodności z Kodeksem. W przypadku powzięcia informacji o sytuacji w której pracownik lub przedstawiciel Grupy Carlsberg był lub jest zaangażowany w działania naruszające stosowne postanowienia niniejszego Kodeksu, lub podejrzania zaistnienia takiej sytuacji, pracownicy są zobowiązani zgłosić ten fakt przełożonemu lub Rzecznikowi Etyki. Każdy przełożony, który zostanie poinformowany o naruszeniu Kodeksu musi natychmiast poinformować Rzecznika Etyki i nie wszczynać niezależnego dochodzenia.

Naruszenia można zgłaszać anonimowo, kontaktując się z Rzecznikiem Etyki lub składając zgłoszenie przez system Speak Up. Grupa Carlsberg zakazuje odwetu wobec pracowników, którzy zgłaszają naruszenia w dobrej wierze i współpracują w zakresie dochodzeń dotyczących niewłaściwego zachowania. Przełożeni nie mogą zwalniać, degradować, zawieszać, grozić, dręczyć ani w jakikolwiek inny sposób dyskryminować pracownika, który w dobrej wierze zgłasza podejrzenie naruszenia.

NIEPRZESTRZEGANIE NINIEJSZEGO KODEKSU

Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu może skutkować wybraną formą działań dyscyplinarnych, w tym, między innymi, upomnieniem lub naganą, oraz zwolnieniem zgodnie z lokalnymi przepisami i regulaminami. Niektóre z form naruszenia Kodeksu mogą wymagać od Grupy zgłoszenia sprawy do organów ścigania w celu przeprowadzenia śledztwa i postawienia zarzutów. Każdy przełożony, który kieruje, aprobejuje lub ignoruje wszelkie zachowania naruszające niniejszy Kodeks lub który posiada wiedzę o takim postępowaniu i nie zgłosi tego w trybie natychmiastowym, także podlega sankcjom dyscyplinarnym, włącznie z możliwością zwolnienia z pracy. Kadra kierownicza nie może być karana za żadne straty gospodarcze wynikające ze stosowania się do niniejszego Kodeksu.

ROPOWSZECHNIANIE I WPROWADZANIE ZMIAN

Niniejszy Kodeks zostanie przekazany nowym pracownikom, pracownikom kontraktowym i dyrektorom wszelkich podmiotów w obrębie Carlsberg A/S przy rozpoczęciu przez nich zatrudnienia w spółce Grupy, a każdy pracownik, pracownik kontraktowy i dyrektor musi potwierdzić, że otrzymał/a, przeczytał/a i zrozumiał/a Kodeks oraz że zobowiązuje się do stosowania jego postanowień.

Grupa Carlsberg zastrzega sobie prawo do wprowadzania zmian lub wycofania Kodeksu w dowolnym czasie i z dowolnego powodu. Aktualna wersja Kodeksu jest dostępna w Intranecie na stronie Carlsberg Polska.

HISTORIA ZMIAN

Kodeks należy przeglądać i zatwierdzać co najmniej raz na trzy lata; można wprowadzać w nim zmiany w dowolnym czasie za zgodą Komitetu Wykonawczego. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy wersją angielską niniejszego dokumentu oraz wersją przetłumaczoną, wiążąca jest wersja w języku angielskim.

POLISH

November 2016 edition

Carlsberg Breweries A/S
100 Ny Carlsberg Vej
1799 Copenhagen V
Denmark

Phone: +45 3327 3300
www.carlsberggroup.com

Group Compliance
Compass@carlsberg.com