

Nasz Kodeks Etyczny



Codziennie robimy to, co należy

Nasz Kodeks Etyczny

Wiadomość od Prezesa Zarządu	3
Nasz Kodeks Etyczny i Ty	4
Nasze zobowiązanie etyczne	6
I. Wzajemny szacunek	8
Prawa człowieka i równe szanse zatrudnienia	
Szacunek w miejscu pracy	
Bezpieczne środowisko pracy	
II. Przestrzegamy prawa	11
Prawo antymonopolowe i dotyczące konkurencji	
Zapobieganie korupcji i przekupstwu	
Wykorzystywanie poufnych informacji (insider trading)	
Dochodzenia i żądania ze strony rządu	
III. Działamy w sposób etyczny	15
Konflikty interesów	
Upominki i rozrywka	
Bezpieczeństwo żywności / integralność produktu	
Zrównoważony handel detaliczny	
Odpowiedzialne korzystanie z majątku Spółki	
Zarządzanie dokumentacją	
Poufność informacji	
Prywatność danych klientów i współpracowników	
Komunikacja z osobami trzecimi	
IV. Nie boimy się zabierać głosu	21
Brak odwetu	
Działania naprawcze	
Dane kontaktowe w zakresie zgodności i etyki oraz lokalne linie powiadamiania o podejrzeniach	



Komunikat Dicka Boera

Drogie Koleżanki i Koledzy!

Powołując do życia Ahold Delhaize latem 2016 r., połączyliśmy dwie silne spółki wyznające podobne wartości. Każda z nich miała bogatą historię tworzenia świetnych marek lokalnych. Każda z nich wierzyła, że należy postępować słusznie. Uczciwość była wartością zarówno Grupy Delhaize, jak i Grupy Ahold, i stanowi teraz jedną z wartości Ahold Delhaize.

Szacuje się, że każdy z nas podejmuje średnio około 35 000 decyzji dziennie. Niektóre z nich są względnie proste, jak np. o której godzinie wyjść do pracy lub co zjeść na obiad. Jednakże niektóre są dużo trudniejsze — np. zdobyć się na odwagę i zwrócenie uwagi na zachowanie, które uważamy za nieodpowiednie.

Kodeks Etyczny Ahold Delhaize zawiera wytyczne pomocne przy podejmowaniu takich decyzji. Określa on zasady, dzięki którym możemy działać w sposób uczciwy w stosunku do klientów, społeczności i siebie nawzajem. Właśnie w ten sposób prowadzimy nasze interesy. Uczciwość określa to, kim jesteśmy. Niezależnie od tego, czy pracujecie w sklepie, centrum dystrybucji czy w biurze, zapraszamy Was wszystkich do przyłączenia się do naszego zobowiązania, byśmy **każdego dnia robili to, co należy**.

Dążymy do tego, by stać się lepszym miejscem do robienia zakupów, lepszym miejscem pracy i lepszym sąsiadem, a nasze wspólne wartości oferują ramy odniesienia pomagające nam podejmować odpowiednie decyzje. Kodeks Etyczny jest naszym drogowskazem. Określa sposób, w jaki realizujemy wartości Ahold Delhaize — uczciwość, odwagę, pracę zespołową, troskę i poczucie humoru — w celu zdobycia zaufania tych, którym służymy.

Powiedzmy jasno: Robienie każdego dnia tego, co należy, to dużo więcej niż przestrzeganie wymogów prawnych i etycznych. To tworzenie kultury uczciwości, wspierającej wspólne zobowiązanie względem naszych wartości i zasad etycznych. To właśnie jest podstawą naszego sukcesu i tego, kim jesteśmy.

Z wyrazami szacunku

Dick Boer
Prezes Zarządu Ahold Delhaize



Nasz Kodeks Etyczny i Ty

Czym jest Nasz Kodeks Etyczny?

Nasz Kodeks Etyczny („Nasz Kodeks”) opisuje, jak należy realizować wartości i zasady etyczne Ahold Delhaize. Nasz Kodeks oparty jest na naszym zobowiązaniu do uczciwości i na czterech zasadach etycznych:

1. **Szanujemy siebie nawzajem**Wzajemny szacunek
2. **Przestrzegamy prawa**
3. **Działamy w sposób etyczny**
4. **Nie boimy się zabierać głosu**

Kodeks zawiera wytyczne wskazujące, jak postępować w sposób etyczny we wszystkich sytuacjach biznesowych. O ile nie zostanie to określone inaczej, wszelkie odniesienia do „Spółki” dotyczą podmiotu zatrudniającego danego współpracownika, którego obowiązuje Kodeks Etyczny.

Dla kogo przeznaczony jest Nasz Kodeks Etyczny?

Nasz Kodeks Etyczny oparto na czterech zasadach etycznych, obowiązujących wszystkie podmioty Ahold Delhaize.

Czego oczekujemy od Ciebie?

Ważne jest, by Współpracownicy rozumieli i stosowali zasady etyczne opisane w Naszym Kodeksie. Jeśli będziesz mieć jakieś pytania na temat Naszego Kodeksu lub kwestii związanych z etyką lub zgodnością z przepisami, z którymi spotkasz się w pracy, zachęcamy do kontaktowania się z przełożonym, lokalnym działem kadr (HR), lokalnym przedstawicielem ds. zgodności lub etyki, lub do skorzystania z lokalnej infolinii ds. etyki, za pomocą której można składać anonimowe zgłoszenia. Te źródła dodatkowych informacji i wytycznych są w Naszym Kodeksie zwane „zasobami etycznymi”.

Nasz Kodeks ma za zadanie odzwierciedlać zobowiązania i zasady etyczne. Oczekuje się, że podmioty Ahold Delhaize przyjmą określone polityki zgodne z tymi zasadami i zobowiązaniami etycznymi.

Nasze zobowiązanie etyczne

Uczciwość. Odwaga.
Praca zespołowa. Troska.
Poczucie Humoru.



W Grupie Ahold Delhaize nasze wspólne Wartości wspierają kulturę etyczną i są podstawą naszego zobowiązania do prowadzenia działalności poprzez robienie tego, co należy, codziennie. **Uczciwość** stanowi kompas moralny, wskazujący odpowiednie decyzje. **Odwaga** dodaje nam siłę do podejmowania odpowiednich decyzji i do zabierania głosu w razie potrzeby. **Praca zespołowa** odzwierciedla wspólne zobowiązanie nas wszystkich do wspierania się nawzajem i wcielania naszych Wartości w życie. **Troska** chroni nasze relacje ze współpracownikami, klientami i (lokalnymi) społecznościami. **Poczucie humoru** pomaga nam patrzeć na siebie z dystansem i nie traktować wszystkiego zbyt poważnie.

Stosowanie naszych Wartości i zasad etycznych pozwala nam podejmować odpowiednie decyzje i chronić nasze relacje ze współpracownikami, klientami i społecznościami.

Nasz Kodeks nie przewiduje każdej możliwej sytuacji, z jaką możesz się spotkać, ani nie zwalnia ze stosowania zdrowego rozsądku lub profesjonalnego osądu. Jeśli nie jesteś pewny, jaką decyzję najlepiej podjąć, zadaj sobie pytanie, czy taka decyzja jest etyczna, legalna i zgodna z wartościami Spółki. Jeśli Twoja odpowiedź brzmi „Nie”, nie należy podejmować takiej decyzji. Jeśli dalej się wahasz, skontaktuj się z zasobem etycznym.



**Szanujemy
siebie
nawzajem**

Szanujemy siebie nawzajem

Ludzie to nasze najcenniejsze zasoby. Jesteśmy zobowiązani do zapewniania bezpiecznych, i sprzyjających integracji środowisk pracy, w których wszyscy Współpracownicy i klienci są szanowani i doceniani.

Prawa człowieka i równe szanse zatrudnienia

Wierzmy, że wszyscy Współpracownicy zasługują na miejsce pracy, w którym traktowani będą z godnością i szacunkiem. Przestrzegamy jasnych norm w zakresie praw człowieka, takich jak zapobieganie pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji.

Budujemy kulturę wzajemnego zaufania i doceniamy różnice zdań oraz różnorodność kulturową. Nasze podmioty dążą do zapewnienia naszym Pracownikom satysfakcjonujących wyzwań wspierających rozwój zawodowy i osobisty.

Nasze podmioty przestrzegają obowiązujących praw i polityk Spółki odnoszących się do równych szans i zakazu dyskryminacji.

Szacunek w miejscu pracy

Respektujemy prawa wszystkich Pracowników w świetle obowiązujących przepisów, w tym prawo do miejsca pracy wolnego od molestowania i dyskryminacji. Nie tolerujemy zachowań tworzących atmosferę zastraszenia, wrogości lub upokorzenia ze strony współpracowników ani żadnej innej osoby. Obejmuje to molestowanie z wykorzystaniem prawnie chronionego statusu danej osoby.

Jeśli będziesz świadkiem lub ofiarą dyskryminacji, nieodpowiedniego zachowania lub molestowania, zgłoś to natychmiast zasobowi etycznemu. Jeśli zauważysz lub dowiesz się o przypadkach gróźb lub zastraszania stanowiących bezpośrednie ryzyko szkody fizycznej u danej osoby, skontaktuj się z lokalnymi organami ścigania. Spółka będzie niezwłocznie badać wszelkie zgłoszenia dotyczące przemocy, dyskryminacji i molestowania w miejscu pracy, i będzie podejmować odpowiednie kroki zgodnie z polityką Spółki i obowiązującym prawem.



Bezpieczne środowisko pracy

Stawiamy sobie za cel tworzyć bezpieczne środowiska pracy dla wszystkich Pracowników i klientów w każdym miejscu, w którym obecna jest spółka Ahold Delhaize.

Przestrzegamy praw i przepisów BHP (bezpieczeństwa i higiena pracy) obowiązujących naszą działalność oraz postępujemy zgodnie z właściwymi politykami i procedurami BHP.

By zminimalizować narażenie Pracowników, klientów i innych osób na zagrożenia środowiskowe:

- przestrzegamy lokalnych praktyk, polityk i procedur oraz ustalonych zasad i przepisów bezpieczeństwa,
- propagujemy i podkreślamy znaczenie troski i zdrowego rozsądku w zapobieganiu zagrożeniom dla bezpieczeństwa innych,
- niezwłocznie zgłaszamy niebezpieczne warunki, sprzęt, praktyki i sytuacje mogące potencjalnie prowadzić do przemocy, niebezpieczeństwa lub ran i wypadków.

Bezpieczeństwo pozostałych pracowników, klientów i innych osób może zależeć od Twojej zdolności jasnego myślenia i szybkich reakcji. Działanie pod wpływem alkoholu lub narkotyków, lub nieodpowiednie stosowanie leków może zmniejszyć Twoją zdolność do prawidłowego i bezpiecznego wykonywania pracy. W związku z tym Współpracownicy nigdy nie powinni stosować alkoholu ani narkotyków w sposób mogący spowodować zagrożenie dla nich samych i dla innych podczas pracy, na terenie zakładu pracy lub podczas korzystania z pojazdu służbowego.



Przestrzegamy prawa

Przestrzegamy prawa

Przestrzegamy obowiązujących praw i przepisów w każdym miejscu, w którym prowadzimy interesy, i nie tolerujemy naruszania prawa.

Prawo antymonopolowe i dotyczące konkurencji

Nasze podmioty konkurują pod względem usług, cen i lojalności klientów. Prawa dotyczące konkurencji mają na celu zapewnić konkurencyjny system wolnorynkowy wspierający innowacyjność i skuteczność biznesową. Nasze podmioty zobowiązują się do przestrzegania wszelkich obowiązujących praw antymonopolowych i dotyczących konkurencji, w każdym miejscu, w którym prowadzą interesy. Nasze podmioty wierzą w uczciwą konkurencję.

Relacje z dostawcami

- Nasze podmioty wybierają dostawców w oparciu o niezależny osąd biznesowy i zgodnie z obowiązującym prawem.
- Nasze podmioty nie zawierają umów z osobami trzecimi (w sposób formalny lub nieformalny) mającymi na celu powstrzymanie się od prowadzenia interesów z jakimkolwiek dostawcą.

Relacje z konkurencją

- Nasze podmioty nie wymieniają z konkurencją informacji dotyczących cen, polityk cenowych (w tym warunków kredytowania, marż, kuponów i rabatów), przetargów, promocji, świadczeń, warunków sprzedaży, tantiem, wyboru dostawców, przyszłych lokalizacji sklepów, udziału w rynku, ani innych informacji naruszających obowiązujące prawa antymonopolowe lub dotyczące konkurencji.
- Nasze podmioty nie zawierają z konkurentami umów, wyraźnych ani dorozumianych, w zakresie cen, podziału rynku, ani żadnych innych umów naruszających obowiązujące prawa antymonopolowe lub dotyczące konkurencji. Obejmuje to formalne umowy oraz „umowy koleżeńskie”, zawierane ustnie lub dorozumiane uzgodnienia i nieformalne „rozmowy nieoficjalne”.

Relacje ze Stowarzyszeniami Handlowymi

- Współpracownicy pełniący funkcje kierownika, dyrektora lub członka komisji stowarzyszenia handlowego, lub tacy, którzy uczęszczają na posiedzenia stowarzyszenia handlowego lub inne posiedzenia, na których mogą być obecni konkurenci, muszą wstrzymać się od wszelkich rozmów i działań mogących naruszyć prawo antymonopolowe lub dotyczące konkurencji, lub prowadzące do ujawnienia informacji poufnych.

Zapobieganie korupcji i przekupstwu

Wiele krajów, w których swoje interesy prowadzi Ahold Delhaize, posiada określone prawa zakazujące przekupstwa i korupcji, obowiązujące wszystkich Pracowników, niezależnie od ich lokalizacji. Przestrzegamy praw antykorupcyjnych wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

- Współpracownikom nie wolno oferować, płacić, żądać ani przyjmować łapówek ani podobnych korzyści.
- Współpracownikom nie wolno korzystać z osób trzecich — takich jak podwykonawcy, konsultanci lub pośrednicy — w celu wręczania lub przyjmowania łapówek lub podobnych korzyści.

Nasze podmioty nie angażują się w pranie brudnych pieniędzy (tzn. działania dążące do wprowadzenia gotówki zdobytej w sposób nielegalny do legalnego biznesu w celu ukrycia jej pochodzenia). Nie tolerujemy, nie ułatwiamy ani nie wspieramy handlu nielegalnym towarem lub usługami, przemytu i unikania podatków. Wspieramy wysiłki organów rządowych w celu zapobiegania nielegalnemu handlowi związanemu ze sprzedawanymi przez nas produktami.

Wykorzystywanie poufnych informacji (insider trading)¹

W ramach wykonywania pracy możesz wejść w posiadanie informacji, które nie zostały upublicznione i które mogą mieć istotne znaczenie dla decyzji inwestora dotyczącej kupna lub sprzedaży akcji lub innych papierów wartościowych Spółki lub innej spółki. Obrót papierami wartościowymi spółki, w tym także Ahold Delhaize, przez osobę będącą w posiadaniu istotnych nieupublicznych informacji o takiej spółce stanowi naruszenie polityki Spółki i prawa.

¹Więcej informacji na ten temat znajduje się w Polityce wykorzystywania poufnych informacji (insider trading) Ahold Delhaize, która jest dostępna w intranecie Ahold Delhaize.

Pracownikom posiadającym istotne nieupublicznione informacje nie wolno ujawniać takich informacji nikomu, także znajomym i rodzinie. Utrzymujemy takie informacje o Spółce w ścisłej poufności aż do chwili, w której je upublicznimy i damy rynkowi czas na reakcję na nie.

Dochodzenia i żądania ze strony rządu

Nasze podmioty współpracują w pełni w razie otrzymania uzasadnionych prawem żądań o udzielenie informacji lub wizytę na terenie przedsiębiorstwa przez agencje rządowe lub organy regulacyjne. Współpraca obejmuje przekazywanie zgodnych z prawdą i dokładnych odpowiedzi oraz odpowiednie utrzymywanie i ochronę dokumentów Spółki oraz dokumentacji mogącej mieć znaczenie dla żądania lub dochodzenia.

Wszelkie takie żądania o udzielenie informacji o Spółce należy natychmiast zgłaszać lokalnemu Działowi Prawnemu. Należy uzyskać wytyczne od lokalnego Działu Prawnego przed udzieleniem odpowiedzi na takie żądania, jeśli odbiegają one od żądań składanych rutynowo. Pracownicy powiadamiają lokalny Dział Prawny przed udzieleniem odpowiedzi w imieniu Spółki na wezwanie sądowe, nakaz przeszukania, żądanie rozmowy lub inne nierutynowe żądania o dostęp do informacji. Pracownikom nie wolno zmieniać, zatrzymywać ani niszczyć dokumentów odnoszących się do postępowań prawnych lub dochodzeń dotyczących Spółki.



3.

Działamy w sposób etyczny

Działamy w sposób etyczny

W naszych relacjach z ludźmi działamy w sposób etyczny.

Konflikty interesów

Konflikt interesów ma miejsce, gdy osobiste interesy Pracownika kolidują ze zdolnością takiego Pracownika do działania w najlepszym interesie Spółki. Pracownicy powinni unikać sytuacji wywołujących konflikt pomiędzy interesami służbowymi i osobistymi, takimi jak inne niż Spółka przedsiębiorstwo handlowe lub inne organizacje nastawione na zysk. Pracownikom nie wolno korzystać z majątku i informacji Spółki, ani z ich pozycji w Spółce do osiągnięcia prywatnych korzyści. Zakazane jest także uzyskiwanie osobistej korzyści z możliwości biznesowej lub inwestycyjnej należącej do Spółki².

Zatrudnienie zewnętrzne i inne działania

Pracownikom wolno brać udział w legalnych i zgodnych z prawem działaniach poza Ahold Delhaize, które nie kolidują ze zdolnością Pracowników do wykonywania pracy dla Spółki i nie prowadzą do ujawnienia informacji poufnych. Informacje poufne obejmują informacje dotyczące ustalania cen, umów z dostawcami, strategii marketingowych i biznesowych, własności intelektualnej i danych klientów.

- Takie działania nie mogą wpływać negatywnie na wydajność Pracownika w pracy, mogą być wykonywane jedynie poza czasem pracy i nie mogą w inny sposób kolidować z wydajnością pracy.
- Takie działania nie mogą wiązać się z zatrudnieniem przez konkurencję lub dostawcę, lub z zasiadaniem w zarządzie spółki konkurencyjnej lub dostawcy.
- Jeśli Pracownik będzie pełnił funkcję dyrektora lub członka rady nadzorczej innej organizacji dochodowej, musi on ujawnić taką działalność i uzyskać uprzednie pisemne zezwolenie zgodnie z lokalnymi wymogami.

² Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Polityce dotyczącej konfliktu interesów Ahold Delhaize lub w podobnej polityce Twojego pracodawcy.

- Pracownikowi nie wolno wykorzystywać pozycji w Spółce ani nazwy Spółki w celu uzyskania osobistej korzyści lub uzyskania preferencyjnego traktowania dla członka rodziny.
- Zakazane jest angażowanie się w transakcje z podmiotem powiązanym.³

W celu propagowania przejrzystości i zabezpieczenia reputacji Spółki wszyscy Współpracownicy zobowiązani są do zgłaszania wszelkich potencjalnych konfliktów interesów zgodnie z Polityką konfliktu interesów Ahold Delhaize.

Upominki i rozrywka

Nasze podmioty dążą do utrzymywania profesjonalnych relacji z dostawcami, franczyzobiorcami, wykonawcami i innymi członkami naszej społeczności biznesowej. Relacje te przyczyniają się do naszego sukcesu i powinny opierać się na właściwym osądzie biznesowym, wzajemnym zaufaniu i uczciwym prowadzeniu interesów. Jednakże zapewnianie rozrywki lub upominki wręczane Pracownikom przez obecnych lub potencjalnych dostawców mogą utrudniać bycie obiektywnym przy prowadzeniu interesów z osobą lub spółką przekazującą takie korzyści. Przejrzystość i cel biznesowy powinny być głównym kryterium przyjmowania korzyści od dostawców.

- Nie przyjmujemy upominków ani zapewniania rozrywki od (potencjalnego) dostawcy, klienta hurtowego ani innej osoby lub spółki prowadzącej lub zamierzającej prowadzić interesy ze Spółką w zamian za przysługi lub w okolicznościach mogących rodzić podejrzenia nieodpowiedniego wpływu lub zachowania.
- Nie prosimy dostawców o upominki ani o zapewnienie rozrywki.
- Nie przyjmujemy ani nie oferujemy upominków pieniężnych ani ekwiwalentu pieniężnego, takiego jak karty podarunkowe.

Jeśli przyjmiesz upominek lub przysługę, musisz zgłosić ten fakt oraz kwotę upominku, zgodnie z lokalną polityką dotyczącą upominków i rozrywki. Upominku nie wolno przyjmować, jeśli fakt jego przyjęcia wpłynie na Twój osąd lub będzie stanowić naruszenie prawa.

³ Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Polityce Ahold Delhaize dotyczącej transakcji z podmiotem powiązanym.

Bezpieczeństwo żywności / integralność produktu

Nasze podmioty zobowiązują się do zapewniania klientom bezpiecznych produktów najwyższej jakości i do przestrzegania obowiązujących praw, przepisów i norm dotyczących bezpieczeństwa żywności oraz wszystkich procedur i polityk wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa żywności i integralności produktów. Ważne jest, aby zawsze być wyczulonym na sytuację, które mogłyby zagrozić bezpieczeństwu lub jakości sprzedawanych przez nas produktów. Jeśli zauważysz cokolwiek, co mogłoby negatywnie wpłynąć na bezpieczeństwo albo jakość produktu, zwróć na to uwagę i zgłoś to niezwłocznie swojemu przełożonemu, lokalnemu przedstawicielowi ds. Bezpieczeństwa Żywności / Jakości / Integralności Produktu, lub zasobowi etycznemu.

Zrównoważony handel detaliczny

Nasze podmioty zobowiązują się do odpowiedzialności przedsiębiorstwa i wspierania społeczności, w których prowadzimy interesy. Odpowiadamy za dobre zarządzanie zasobami przyrody, z których korzystamy i które zużywamy. Ponadto dążymy do przestrzegania wszelkich odpowiednich praw i przepisów z zakresu ochrony środowiska w każdym kraju i społeczności, w których prowadzimy interesy. Dążymy także do tego, by na wszystkich rynkach nasi dostawcy wykazywali wysoki standard etyki biznesowej i poszanowanie praw człowieka, oraz by podzielali nasze zobowiązanie odpowiedzialnej wspólnoty korporacyjnej.

Odpowiedzialne korzystanie z majątku Spółki

Z majątku Spółki należy korzystać w sposób odpowiedzialny. Obejmuje to nie tylko artykuły fizyczne i materialne, takie jak sprzęty, pojazdy, wyposażenie, fundusze, materiały czy sieci telefoniczne lub komputerowe, ale także elementy niematerialne, takie jak pomysły, dzieła i koncepcje. Współpracownikom nie wolno korzystać z majątku Spółki na potrzeby firm zewnętrznych lub innych przedsiębiorców, nielegalnej działalności, hazardu czy pornografii. Incydentalne wykorzystanie komputera lub urządzeń łączności do celów osobistych jest dozwolone wyłącznie, jeśli jest zgodne z lokalnymi politykami i procedurami, i nie koliduje z wydajnością pracy. Wszelkie prawa do majątku i informacji wytworzonych lub uzyskanych w ramach zatrudnienia Współpracownika w Spółce pozostają wyłączną własnością Spółki, o ile prawo nie stanowi inaczej.

Zarządzanie dokumentacją

Odpowiednie prowadzenie dokumentacji Spółki w formie papierowej i elektronicznej jest niezwykle ważne. Pilnujemy, by wszelka dokumentacja Spółki była prowadzona, utrzymywana i niszczone zgodnie z obowiązującym prawem i lokalnymi politykami zarządzania dokumentacją. Zabrania się niszczenia dokumentacji mogącej odnosić się do procedur odwołania, trwających lub zagrażających sporów sądowych, nakazu zaprzestania, postępowania lub dochodzenia rządowego. Pracownicy powinni zapewnić ochronę dokumentacji przed nieodpowiednim lub nieupoważnionym dostępem w każdym czasie.

Księgi, dokumenty i rachunki Spółki muszą dokładnie odzwierciedlać transakcje i stanowić kompleksowy system rachunkowości i kontroli wewnętrznej. Pilnujemy, by nasze księgi, dokumenty i rachunki były ważne, kompletne i dokładne oraz poparte odpowiednimi dokumentami w weryfikowalnej formie.

Jeśli dowiesz się o niedokładnych sprawozdaniach finansowych, podejrzanych transakcjach lub praktykach księgowych dotyczących Spółki, niezwłocznie zgłoś to zasobowi etycznemu.

Poufność informacji

Zabezpieczenie poufnych informacji biznesowych Spółki chroni naszą pozycję konkurencyjną i jest kluczowe dla naszego powodzenia. Informacje poufne obejmują informacje dotyczące ustalania cen, umów z dostawcami, strategii marketingowych i biznesowych, własności intelektualnej, i danych klientów. Ochrona poufnych informacji wymaga:

- Poszanowania i ochrony poufnych informacji biznesowych, w tym informacji przechowywanych na komputerach i innych urządzeniach.
- Nieujawniania informacji poufnych żadnej osobie, w tym innym osobom w Spółce, z wyjątkiem sytuacji, gdy posiada się upoważnienie w związku z uzasadnionymi celami biznesowymi.
- Nieomawiania informacji poufnych w kontekście publicznym.

Obowiązek Pracownika do zachowania i ochrony poufności informacji Spółki obowiązuje także po zakończeniu stosunku pracy ze Spółką.





Prywatność danych klientów i współpracowników

Chronimy prywatność i bezpieczeństwo danych osobowych należących do naszych Pracowników, naszych klientów i innych kontrahentów. Dane osobowe mogą być wykorzystywane jedynie w uzasadnionych celach biznesowych oraz w zakresie dozwolonym prawem. Jeśli podejrzewasz, że doszło do naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych Spółki, jesteś zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu swojemu lokalnemu zespołowi bezpieczeństwa informacji lub lokalnemu zasobowi prywatności danych.

Komunikacja z osobami trzecimi

Pracownicy upoważnieni do działania i wypowiedania się w imieniu Spółki muszą postępować w granicach swojego upoważnienia i nie wolno im podejmować działań przekraczających lub stanowiących obejście tych granic. Wyłącznie upoważnionym Pracownikom wolno udzielać informacji w imieniu Spółki mediom, udziałowcom, analitykom finansowym, wierzycielom, dostawcom i innym osobom trzecim. Jeśli masz pytania dotyczące upoważnienia do wypowiedania się lub działania w imieniu Ahold Delhaize, skontaktuj się z zasobem etycznym.

4.

Nie boimy się zabierać głosu

Nie boimy się zabierać głosu

Realizacja naszych Wartości i Zasad Etycznych obejmuje Zabieranie Głosu w sytuacji wykrycia nieodpowiedniego zachowania lub naruszenia zasad etyki, lub w razie wątpliwości dotyczących interpretacji lub stosowania Naszego Kodeksu, praw i przepisów zewnętrznych, lub polityk i norm wewnętrznych. Jeśli dowiesz się o sytuacji, która może wiązać się z naruszeniem Naszego Kodeksu lub innych praw, przepisów lub polityk wewnętrznych lub zewnętrznych, lub jeśli zarząd albo przełożony wyda Ci polecenie służbowe stanowiące naruszenie prawa, przepisu, polityki Spółki lub Naszego Kodeksu, zachęcamy do zgłaszania takich potencjalnych naruszeń swojemu przełożonemu, lokalnemu działowi kadr (HR), lokalnemu przedstawicielowi ds. Zgodności z przepisami i etyki, lub do skorzystania z infolinii ds. etyki, za pomocą której można składać anonimowe zgłoszenia.⁴

Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze mają zwiększony zakres odpowiedzialności. Obejmuje on nie tylko przestrzeganie Naszego Kodeksu i polityk Spółki, ale także służenie innym za przykład. Stworzenie przejrzystego i otwartego środowiska, w którym można zgłaszać problemy bez strachu przed odwetem, jest kluczowe dla zachowania naszej reputacji i zdolności do skutecznego działania.

Brak odwetu

Zachęcamy Pracowników do zgłaszania podejrzeń nieodpowiednich zachowań lub możliwych naruszeń prawa lub polityki. Nie będziemy podejmować działań odwetowych i nie będziemy zezwalać na takie działania względem jakiegokolwiek osoby, która w dobrej wierze zgłosi podejrzenie naruszenia prawa, Naszego Kodeksu lub innej polityki Spółki. Jakakolwiek forma odwetu stanowi poważne naruszenie Naszego Kodeksu i może prowadzić do działań dyscyplinarnych, obejmujących także rozwiązanie stosunku pracy. Jednocześnie Pracownik, który świadomie lub w wyniku zaniedbania dokona zgłoszenia nie będącego działaniem w dobrej wierze, może zostać poddany działaniom naprawczym. Osoby angażujące się w działania odwetowe, w sposób bezpośredni lub pośredni, lub zachęcające innych do takich działań, także mogą spotkać się z działaniami naprawczymi.

⁴ Więcej informacji na ten temat znajduje się w Polityce Zabierania Głosu Ahold Delhaize, która dostępna jest w intranecie Ahold Delhaize.

Działania naprawcze

Działania naprawcze podejmowane są przez Spółkę będącą pracodawcą w sposób zgodny z jej politykami oraz z naszymi zobowiązaniami i zasadami etycznymi. Z chwilą otrzymania wiarygodnej informacji o możliwym naruszeniu prawa, Naszego Kodeksu lub polityk innej Spółki, Spółka wszczyna dochodzenie i może podjąć odpowiednie działania naprawcze, obejmujące także zwolnienie zamieszanych Pracowników.

W wypadku zaistnienia naruszenia prawa lub rozporządzenia rządu Spółka może powiadomić odpowiednie organy rządowe. Jeśli jesteś odpowiedzialny za naruszenie skutkujące stratą pieniężną dla Spółki, możesz zostać zobowiązany do zwrócenia Spółce kwoty takiej straty. Jeśli jesteś zamieszany w naruszenie, czynniki, takie jak fakt, czy zgłosiłeś naruszenie, oraz stopień współpracy w dochodzeniu, mogą zostać uwzględnione przy wyznaczaniu działań naprawczych.

Kontakty w zakresie zgodności i etyki

Zachęca się Pracowników do kontaktowania się z przełożonymi w celu omówienia wszelkich wątpliwości w zakresie etyki lub zgodności. Jednakże Pracownicy mogą kontaktować się także ze swoim przedstawicielem działu kadr (HR), lokalnym przedstawicielem ds. Zgodności z przepisami i etyki, lub z innymi dostępnymi zasobami etycznymi. Dane kontaktowe tych zasobów znajdują się w lokalnym intranecie. Można także wysłać wiadomość e-mail na adres ethics@aholddelhaize.com.



Linie do zabierania głosu

Jeśli chcesz zgłosić incydent lub podejrzenie, możesz skorzystać z darmowej infolinii ds. etyki dostępnej 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu. Przy dokonywaniu zgłoszenia zachęcamy do przedstawienia się. Zgłoszenia można także dokonać anonimowo. Jeśli postanowisz się przedstawić, Twoja tożsamość pozostanie chroniona w sposób zgodny ze sposobem prowadzenia starannego i rzetelnego dochodzenia. Wszelkie zgłoszenia dotyczące naruszeń Naszego Kodeksu będą dokładnie analizowane. W wypadku wykrycia naruszenia Naszego Kodeksu lub prawa podejmowane będą odpowiednie działania dyscyplinarne. Niezależnie od sposobu dokonania zgłoszenia najważniejszą kwestią jest zabranie głosu i fakt zgłoszenia podejrzeń, co pozwala na ich niezwłoczne zidentyfikowanie i podjęcie odpowiednich działań.

Ahold Delhaize GSO
0800-020-1006
aholddelhaize.ethicspoint.com

Ahold Belgium
0800-81432
aholddelhaize.ethicspoint.com

Delhaize Belgium
0800-81432
delhaizebelgium.ethicspoint.com

Albert Heijn
0800-020-1006
albertheijn.ethicspoint.com

Ahold Delhaize Szwajcaria
0800-561-163
aholddelhaize.ethicspoint.com

Super Indo
Dial: 001-801-10
Then when prompted, dial: 888-866-9203
superindo.ethicspoint.com

Ahold Niemcy
0800-589-5563
aholddelhaize.ethicspoint.com

Albert Czechy
800-142-643
albert.ethicspoint.com

Delhaize Serbia
0800-191-076
delhaizeserbia.ethicspoint.com

Alfa Beta
00-800-11-003-6689
alfabeta.ethicspoint.com

Mega Image
0800-400-942
megaimage.ethicspoint.com

Ahold Delhaize USA
888-866-9203
adusa.ethicspoint.com
aholddelhaizeusa.ethicspoint.com

Delhaize America Distribution
888-866-9203
delhaizeamerica.ethicspoint.com

Delhaize America Transportation
888-866-9203
delhaizeamerica.ethicspoint.com

Food Lion
888-866-9203
foodlion.ethicspoint.com

Stop & Shop
888-866-9203
stopandshop.ethicspoint.com

Retail Business Services
888-866-9203
retailbusinessservices.ethicspoint.com

Ahold Delhaize USA Corporate Support
888-866-9203
adusa.ethicspoint.com
aholddelhaizeusa.ethicspoint.com

GIANT/Martin's
888-866-9203
giantmartins.ethicspoint.com

Giant Food
888-866-9203
giantfood.ethicspoint.com

Hannaford
888-866-9203
hannaford.ethicspoint.com

Peapod
888-866-9203
peapod.ethicspoint.com