

Kodeks postępowania Milarex

Kodeks Postępowania firmy Milarex ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Milarex (zwanej dalej jako "Milarex"), dyrektorów oraz członków zarządu Milarex. Grupa Milarex składa się z Milarex AS i wszystkich w całości posiadanych jednostek zależnych, takich jak Milarex sp. z o.o., Milarex Italy, Milarex France, Milarex UK, Arctic Seafood GmbH, ULTCO LLC i innych jednostek zależnych, które mogą stać się częścią Grupy. Niniejszy Kodeks Postępowania ma również zastosowanie do firm, w których Milarex posiada większość praw głosu. Firmy, w których Milarex posiada mniej niż 50 procent praw głosu, zachęcamy do przyjęcia i stosowania Kodeksu Postępowania.

Milarex jest zobowiązana promować oraz postępować zgodnie ze wszystkimi zasadami opisanymi w Kodeksie Postępowania, zarówno wewnątrz organizacji, jak i reprezentując firmę na zewnątrz. Wszelkie naruszenia Kodeksu Postępowania muszą być niezwłocznie zgłaszane odpowiedniemu kierownikowi wyższego szczebla oraz lokalnemu managerowi HR. Pracownicy zgłaszający sprawy lub informujący o wszelkich naruszeniach Kodeksu Postępowania są chronieni przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

1. Zgodność z prawem i przepisami

Oczekuje się i wymaga, aby Milarex przestrzegał wszystkich lokalnych, krajowych i międzynarodowych praw oraz przepisów dotyczących naszej działalności. W sytuacjach, w których lokalne prawa i przepisy różnią się od Kodeksu Postępowania firmy, zawsze będziemy postępować według najwyższych standardów.

2. Etyczne postępowanie

Milarex oczekuje najwyższych standardów zarówno od siebie jak i od tych z którymi prowadzi interesy, w szczególności od wszystkich dostawców, kontrahentów i klientów. Wszelkie działania muszą być zgodne z obowiązującymi wewnętrznymi przepisami oraz lokalnym prawem, jak również z prawem międzynarodowym i prawami człowieka. Przestrzegamy lokalnych przepisów pracy oraz przepisów dotyczących wynagrodzeń, praw i wewnętrznych polityk antymobbingowych, antydyskryminacyjnych, antykorupcyjnych, informowania o nadużyciach i sponsorowania. Zapewniamy, że wszyscy pracownicy są odpowiednio przeszkoleni zarówno w zakresie Kodeksu Postępowania, jak i etycznego postępowania oraz zapewniamy, że ważne zasady i procedury są łatwo dostępne dla wszystkich. Wyznajemy następujące standardy i wartości:

- postrzegamy ludzi jako nasz najcenniejszy zasób,
- nieprzerwanie staramy się wprowadzać usprawnienia,
- jesteśmy rzetelnym i godnym zaufania partnerem dla wszystkich naszych klientów.

Firma i jej pracownicy, reprezentując firmę, nie zajmują stanowiska w kwestiach politycznych, które nie mają wpływu na naszą działalność. Darowizny na cele religijne i polityczne są zabronione.

Unikamy konfliktu interesów i pracownicy również powinni unikać konfliktu interesów, gdy reprezentują Milarex, udzielają rekomendacji lub gdy negocjują w imieniu Milarex. Pracownicy nie mogą czerpać korzyści dla siebie, dla członków swojej rodziny, dla bliskich krewnych czy dla partnerów biznesowych, z możliwości biznesowych lub inwestycyjnych, które dotyczą firmy Milarex. Pracownicy lub podmioty z nimi powiązane, takie jak przedsiębiorstwa związane z ich rodzinami, nie mogą działać jako dostawcy Milarex, chyba, że za pisemną zgodą Prezesa Zarządu (CEO).

3. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo

W firmie Milarex, zdrowie i bezpieczeństwo definiujemy jako jeden z naszych głównych priorytetów. Rozumiemy przez to ciągły i proaktywny rozwój kultury bezpieczeństwa, skupiając się na bezpieczeństwie osobistym oraz na trosce o innych. Dotyczy to własnych pracowników, współpracowników, kontrahentów oraz lokalnej społeczności wokół nas. Zdecydowanie wspieramy aktywne angażowanie się oraz komunikowanie się z innymi w celu poprawy zachowań związanych z bezpieczeństwem oraz bezpiecznym środowiskiem pracy (zgodnie z krzywą DuPont Bradley). Zapewniamy bezpieczną infrastrukturę techniczną, tworzymy prawidłowe procedury operacyjne dotyczące bezpieczeństwa, nasi pracownicy i operatorzy posiadają udokumentowane odpowiednie przeszkolenie.

Zgłaszamy potencjalne zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, aby zapobiegać powstawaniu wypadków lub chorób. Angażujemy się w regularny dialog z pracownikami na temat wydajności i ciągłego doskonalenia, aby pracownicy na wszystkich szczeblach rozumieli, że zdrowie i bezpieczeństwo jest priorytetem. Dążymy do tego, aby być najbezpieczniejszym miejscem pracy i wierzymy, że nie ma pracy, której nie moglibyśmy bezpiecznie wykonać. Każdego dnia osobiście zarządzamy bezpieczeństwem. Wdrażamy plany szkoleń BHP wymagane prawem oraz niniejszym dokumentem. Organizujemy i uczestniczymy w odprawach i spotkaniach BHP. Dbamy o to, aby również pracownicy podwykonawców byli odpowiednio przygotowani i wyposażeni do pracy oraz potrafili ją bezpiecznie wykonywać.

4. Środowisko i zrównoważony rozwój

Nasza działalność jest prowadzona w sposób, który uwzględnia zrównoważony rozwój oraz ogranicza wpływ na środowisko. Operacje, zaopatrzenie, produkcję i dystrybucję produktów, a także świadczenie usług prowadzimy tak, by chronić i dbać o środowisko oraz zgodnie z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska oraz by przyczyniać się do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

Milarex stara się być punktem odniesienia dla bezpiecznego i zrównoważonego przetwórstwa łososia. Oznacza to, że łosoś pochodzi ze zrównoważonych źródeł, jest przetwarzany w sposób najbardziej przyjazny dla klimatu, zgodnie z zasadami etycznego postępowania w biznesie, zapewniając dostawy zdrowej i bezpiecznej żywności dla rosnącej populacji. Realizując nasze działania w tym obszarze, kierujemy się „**Strategią zrównoważonego rozwoju Milarex**”, naszymi zobowiązaniami oraz intencjami zawartymi w „**Manifeście Cerrado**” (*Międzynarodowa Inicjatywa Niewylesiania*).

Nieustannie poszukujemy i badamy inicjatywy, które poprawią zrównoważony rozwój we wszystkich obszarach naszej działalności, w tym, we współpracy z naszymi dostawcami i klientami. Wdrażamy działania poprawiające zrównoważony rozwój, poprawiające pozycję firmy w branży.

5. Uczciwe działania - sprawiedliwie, uczciwie i rzetelnie

Wszystkie produkty Milarex są bezpieczne, odpowiednio oznakowane i sprzedawane zgodnie z ich przeznaczeniem.

Milarex wierzy w uczciwą konkurencję i stosuje wszystkie przepisy i prawa, zarówno zarządzając naszą własną firmą, jak i wybierając dostawców i kontrahentów. Wszyscy pracownicy Milarex są zobowiązani unikać konfliktu między pracą a interesem osobistym. Ten obowiązek stosuje się także do wszelkiej działalności lub interesów związanych z członkami rodziny i znajomymi pracowników. Podczas realizowanych procesów przetargowych lub negocjacji z klientami, pracownicy Milarex nie będą uczestniczyć, ani organizować imprez integracyjnych z klientem. Stosujemy „**Politykę Antykorupcyjną Milarex**”, która zawiera **szczegółowe informacje dotyczące uczciwych praktyk, płatności i prezentów**.

Transakcje księgowe Milarex i dokumenty potwierdzające, dokładnie opisują i odzwierciedlają transakcje leżące u ich podstaw. W Milarex nie używa się niezarejestrowanych kont, funduszy, ani aktywów. Nie ma faktycznego czy zamierzonego udziału w praniu pieniędzy. W Milarex stosujemy jasne i przejrzyste procesy akceptacji, podziału obowiązków i raportowania do bezpośredniego przełożonego według oficjalnej struktury organizacyjnej.

Wszelkie dane naszych pracowników, klientów, dostawców, wykonawców i podwykonawców są przetwarzane zgodnie z lokalnymi zasadami ochrony danych osobowych oraz z RODO. Realizowane przez nas przetwarzanie danych osobowych odbywa się zgodnie z zasadami takimi jak: zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość, ograniczenie celu, gromadzenie tylko potrzebnej ilości danych (minimalizacja danych), dokładność, ograniczenie przechowywania, integralność i poufność (bezpieczeństwo) oraz odpowiedzialność. Podejmujemy niezbędne środki by chronić informacje poufne, nie ujawniać ich osobom trzecim i nie wykorzystywać ich do celów innych niż ten, dla którego zostały powierzone.

6. Uczciwe zatrudnienie

W Milarex postrzegamy ludzi jako nasz najcenniejszy zasób. Szanujemy i troszczymy się o siebie nawzajem. Wiemy, że wszystkie nasze osiągnięcia są wynikiem starań zespołu. Razem zapewniamy, że Milarex to świetne miejsce do pracy. Godziny pracy w Milarex są rozsądne i uwzględniają ograniczenia każdego pracownika, lokalne prawo oraz uwarunkowania branży, w której prowadzimy działalność. Zasady wynagradzania są jasne i uczciwe. W Milarex zachęcamy do wewnętrznej promocji pracowników, dzielenia się doświadczeniem oraz ścisłej współpracy między działami. Wspieramy rozwój zawodowy i edukację naszych pracowników.

Pracownicy mogą swobodnie organizować się w grupy, by reprezentować siebie w dialogu z firmą. Milarex będzie propagował kulturę współpracy, która obejmuje szerokie konsultacje z przedstawicielami pracowników przy podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących ich pracy i warunków pracy, zarówno na poziomie indywidualnym jak i za pośrednictwem rad pracowniczych.

Wobec naszych pracowników, współpracowników i pracowników podwykonawców stosujemy się do następujących zasad: równość, różnorodność i tolerancja. Szanujemy wszystkich, niezależnie od przekonań, religii, uzdolnień, płci, narodowości, orientacji seksualnej, rasy i wieku. Staramy się tworzyć środowisko i warunki pracy, które wspierają prawo każdego do prywatności i intymności. Stosujemy „**Procedurę antymobbingową i antydyskryminacyjną**”. Jednym z priorytetów Milarex jest zrównoważony udział każdej płci na stanowiskach kierowniczych. Przestrzegamy zasady równego traktowania w procesach rekrutacyjnych, podczas zatrudniania i przy rozwiązywaniu umów. Decyzje dotyczące zatrudnienia opierają się na kwalifikacjach zawodowych i wartości.

Milarex nie akceptuje żadnej formy pracy dzieci lub pracy przymusowej i tego samego wymaga od wszystkich dostawców, wykonawców i podwykonawców.

7. Poufność / bezpieczeństwo

Milarex wymaga od wszystkich swoich pracowników, aby zachowali najwyższy poziom poufności realizując wszelkie działania biznesowe w imieniu Grupy. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach o szczególnej odpowiedzialności są zobowiązani podpisać umowy o zakazie konkurencji i o poufności. Wymienione osoby muszą zapewnić, że aktywa i informacje Milarex są istotnie i stale chronione.

8. Odpowiedzialność

Odpowiedzialność pracowników jest następująca:

- Zrozumieć Kodeks Postępowania i jak istotny jest on dla wykonywanej pracy,
- Zgłaszać wątpliwości i zadawać pytania oraz wiedzieć w jaki sposób to zrobić.

Przełożeni muszą aktywnie promować Kodeks Postępowania, działać jako wzór do naśladowania aby tworzyć kulturę, w której pracownicy rozumieją swoje obowiązki i czują się swobodnie, zgłaszając wątpliwości dotyczące etyki i zgodności z regulacjami. Ważne zadania to:

- Aktywna praca nad zapobieganiem problemom ze zgodnością z regulacjami,
- Zachęcanie pracowników do zgłaszania wątpliwości,
- Aktywne reagowanie na wszelkie niezgodności z regulacjami.

9. Zasady komunikacji

Milarex stara się otwarcie komunikować, szanując różnorodność naszych pracowników i lokalne społeczności. Krytyczne informacje są podawane w języku łatwym do zrozumienia. Wszyscy pracownicy są zobowiązani przestrzegać, względem swoich kolegów, zespołów i przełożonych, odpowiednich zasady zachowania oraz komunikacji w pracy i w mediach społecznościowych.

Zgłaszanie w Milarex wszelkich wątpliwości jest bezpieczne i poufne. Zachęcamy pracowników, aby swoje obawy zgłaszali w pierwszej kolejności bezpośrednio przełożonemu lub do działu personalnego. Ponadto oferujemy różne kanały dla wszystkich grup pracowników, takie jak skrzynki kontaktowe w ogólnodostępnych pomieszczeniach oraz platformę internetową do sygnalizowania nadużyć. Wszystkie wnioski dotyczące naruszenia wewnętrznych przepisów, naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania, lokalnych lub międzynarodowych regulacji prawnych, są starannie rozpatrywane i udzielana jest odpowiedź. Osoby związane ze zgłoszoną sprawą nie są angażowane w rozpatrzenie sprawy. Sposób zgłaszania wątpliwości jest opisana w „**Procedurze sygnalizowania nadużyć**”. Działania odwetowe wobec pracowników zgłaszających obawy są zabronione.

10. Relacje społeczne

Milarex stawia sobie za cel budowanie pozytywnych relacji w społecznościach lokalnych, w których działamy:

- Zwracamy uwagę na opinie lokalnych społeczności dotyczące działań Milarex,
- Angażujemy się w pozytywny i otwarty dialog, aby znaleźć wzajemnie akceptowalne rozwiązania problemów,
- Zachowujemy otwarte nastawienie względem różnych opinii,
- Wspieramy lokalną społeczność zgodnie z „**Polityką sponsoringu**”

11. Konsekwencje naruszenia Kodeksu Postępowania

Milarex zwraca uwagę, że przytłaczająca większość pracowników jest uczciwa, pracowita i nie potrzebuje polityki wyjaśniającej dobre i właściwe postępowanie w biznesie. Mimo to potrzebujemy polityki zapewniającej przejrzystość, której towarzyszą sankcje, jeśli zostanie ona naruszona. Ogólnym celem stosowania sankcji jest sprawiedliwość i transparentność. Podstawowe wytyczne to:

- Zabrania się stosowania represji wobec pracownika, który zgłasza lub przyczynia się do zgłoszenia naruszenia,
- Każde zgłoszone naruszenie Kodeksu Postępowania zostanie rozpatrzone,
- Wszystkie strony muszą zostać wysłuchane, a ich opinia uwzględniona przy podejmowaniu decyzji,
- Wszelkie naruszenia prawa będą rozpatrywane przez lokalne organy ścigania,
- O sankcjach wewnętrznych będą decydowali kierownicy kolejnego szczebla (tj. kierownik bezpośredniego przełożonego pracownika) zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Naruszenie Kodeksu Postępowania będzie prowadzić do oceny charakteru i wagi rzeczywistego naruszenia. Ocena zawsze będzie przeprowadzana przez kierownika kolejnego szczebla w porozumieniu z managerem HR. Będą oni decydować, czy sytuacja jest przypadkowa i/lub czy jest zaniedbaniem czy też celowym łamaniem Kodeksu Postępowania. Dostępny zakres sankcji mieści się w zakresie od ustnych lub pisemnych ostrzeżeń po wypowiedzenie umowy pracownikowi i poinformowanie odpowiednich władz. Przejrzyste lub zwykłe naruszenia będą zwykle karane ustnymi lub pisemnymi ostrzeżeniami, podczas gdy rażące i celowe zaniedbania mogą prowadzić do wypowiedzenia umowy pracownikowi. Manager HR będzie zgłaszał oceny i decyzje Kierownictwu Grupy, a jeśli to konieczne, będzie angażował Kierownictwo Grupy do oceny sprawy.