

KODEKS POSTĘPOWANIA

DZIAŁ PRAWNY

Właściciel: Ann De Jaeger

Dystrybucja: Wszyscy pracownicy

Data zatwierdzenia:	Data wejścia w życie:	Odniesienie:
5 kwietnia 2024	Początkowy sierpień 2011 r. – ostatnie odnowienie 5 kwietnia 2024	POL-012-LEG-PO
Właściciel polisy:	Mistrz polityki:	
Ann De Jaeger, główny radca prawny	Ann De Jaeger, główny radca prawny	

OSOBISTE / POUFNE - NIE KOPIOWAĆ - TYLKO DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO



SPIIS TREŚCI

1.	WPROWADZENIE	3
2.	ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA, ZASADAMI I REGULACJAMI	4
3.	KONFLIKTY INTERESÓW	4
4.	ZEWNĘTRZNE STANOWISKA DYREKTORSKIE I INNA DZIAŁALNOŚĆ ZEWNĘTRZNA	5
5.	MOŻLIWOŚCI KORPORACYJNE	6
6.	RODZINA I KREWNI	7
7.	WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH	7
8.	PRZECIWDZIAŁANIE PRAKTYKOM MONOPOLISTYCZNYM I UCZCIWY OBRÓT	8
9.	INFORMACJE POUFNE	8
10.	OSZUSTWA, OCHRONA MAJĄTKU SPÓŁKI, RACHUNKOWOŚĆ	9
11.	PRZEKUPSTWO I KORUPCJA	10
12.	PREZENTY, POSIŁKI, ROZRYWKA	11
13.	DYSKRYMINACJA I MOLESTOWANIE	12
14.	NIEDOPEŁNIENIE OBOWIĄZKÓW	15
15.	ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM LUB Z PRZEPISAMI	17



DATA WEJŚCIA W ŻYCIE

Pierwsza wersja z sierpnia 2011 r.,
zaktualizowana 17 października
2023 r. (wersja 2)
zaktualizowana 5 kwietnia 2024
(wersja 3)

Niniejsza polityka stanowi uzupełnienie grupowej Polityki zgłaszania nieprawidłowości oraz innych polityk etycznych, takich jak między innymi Kodeks postępowania dla dostawców, i w żaden sposób nie ma na celu zastąpienia tych polityk.

1. WPROWADZENIE

Praktyki biznesowe What's Cooking? zawsze opierały się na uczciwości, rzetelności, uczciwym postępowaniu i pełnej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami. Pracownicy What's Cooking? zawsze przestrzegali tych wartości i zobowiązań w swoich codziennych obowiązkach, a reputacja What's Cooking? pozostaje obecnie jednym z najważniejszych aktywów firmy.

Niniejszy Kodeks postępowania określa i pomaga w ciągłym wdrażaniu wartości korporacyjnych i społecznych What's Cooking? poprzez ustanowienie pewnych niepodlegających negocjacji minimalnych standardów zachowania w kluczowych obszarach.

Charakter niniejszego Kodeksu nie obejmuje wszystkich możliwych sytuacji, które mogą wystąpić. Ma on na celu zapewnienie ram odniesienia, w stosunku do których można mierzyć wszelkie działania.

W razie wątpliwości pracownicy powinni szukać wskazówek dotyczących właściwego sposobu postępowania w danej sytuacji, ponieważ jest to

Ostateczna odpowiedzialność każdego pracownika za "właściwe postępowanie", odpowiedzialność, której nie można delegować.

Pracownicy powinni zawsze kierować się następującymi podstawowymi zasadami:

- unikać wszelkich zachowań, które mogłyby zaszkodzić lub narazić na ryzyko What's Cooking? lub jego reputację;
- przedkładać interesy Spółki nad interesy osobiste lub inne;
- zawsze postępować zgodnie z prawem i uczciwie.



Zawsze przestrzegamy prawa

2. ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA, ZASADAMI I REGULACJAMI

What's Cooking? i jej pracownicy są zobowiązani do przestrzegania prawa. Zgodność ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami ma kluczowe znaczenie i nigdy nie może być zagrożona.

Ponadto pracownicy powinni przestrzegać wewnętrznych zasad i przepisów mających zastosowanie w danej sytuacji. Te wewnętrzne zasady są specyficzne dla Spółki i mogą wykraczać poza to, co jest wymagane przez prawo.

Zawsze będziemy działać w najlepszym interesie What's Cooking?

3. KONFLIKTY INTERESÓW

Konflikt interesów ma miejsce, gdy osobiste interesy pracownika lub interesy strony trzeciej konkurują z interesami What's Cooking? W takiej sytuacji pracownikowi może być trudno działać w pełni w najlepszym interesie What's Cooking?

Pracownicy powinni unikać konfliktów interesów, gdy tylko jest to możliwe.

Jeśli dojdzie do konfliktu interesów lub jeśli pracownik stanie w obliczu sytuacji, która może wiązać się z konfliktem interesów lub do niego prowadzić, pracownik powinien ujawnić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu i/lub działowi kadr lub działowi prawnemu lub działowi ds. zgodności w celu rozwiązania sytuacji w uczciwy i przejrzysty sposób.



Jesteśmy dumni z reputacji What's Cooking? i bierzemy pod uwagę najlepsze interesy What's Cooking? również w naszych zewnętrznych zobowiązaniach i działaniach

4. ZEWNĘTRZNE STANOWISKA DYREKTORSKIE I INNA DZIAŁALNOŚĆ ZEWNĘTRZNA

Poza What's Cooking? nie należy podejmować żadnych działań, jeśli takie działania kolidują z obowiązkami pracownika w What's Cooking? lub jeśli stwarzają ryzyko dla reputacji What's Cooking? lub jeśli w jakikolwiek inny sposób kolidują z interesami What's Cooking?

W razie wątpliwości pracownicy powinni skonsultować się z działem kadr lub działem prawnym lub działem ds. zgodności w sprawie dopuszczalności jakiegokolwiek stanowiska lub działania. Autoryzacja zostanie wstrzymana, jeśli stanowisko lub działanie może być sprzeczne z interesami What's Cooking? lub obowiązkami pracownika.

Członkostwo w zarządach spółek giełdowych wymaga uprzedniej zgody prezesa zarządu oraz - w przypadku członków zarządu - prezesa zarządu.

Komitet Wykonawczy - przez Radę Dyrektorów.

O ile Spółka nie zwróci się do pracowników z prośbą o zajęcie określonego stanowiska lub podjęcie określonej działalności, pracownicy będą podejmować działalność zewnętrzną i zajmować określone stanowiska na własne ryzyko i koszt oraz wyłącznie w wolnym czasie.



Jesteśmy zaangażowani w rozwój działalności What's Cooking?

5. MOŻLIWOŚCI KORPORACYJNE

Pracownikom nie wolno konkurować ze Spółką ani czerpać osobistych korzyści z możliwości biznesowych, które odkrywają w trakcie zatrudnienia, chyba że Spółka wyraźnie zrzeknie się swojego interesu w korzystaniu z takich możliwości.

Jeśli pracownicy chcą skorzystać z możliwości biznesowych, które mogą być interesujące dla Spółki, powinni poinformować o tym swojego kierownika liniowego, który podejmie decyzję w sprawie tego, czy Spółka chce skorzystać z takiej możliwości.

Nawet jeśli Spółka nie zdecyduje się na skorzystanie z okazji, pracownik może skorzystać z okazji we własnym imieniu tylko wtedy, gdy jest jasne, że nie spowoduje to bezpośredniej lub pośredniej konkurencji z działalnością Spółki.



Nasze decyzje dotyczące zatrudniania i rozwoju osobistego będą sprawiedliwe i obiektywne

6. RODZINA I KREWNI

Członkowie najbliższej rodziny i partnerzy pracowników mogą być zatrudniani jako pracownicy lub konsultanci tylko wtedy, gdy nominacja jest oparta na kwalifikacjach, wynikach, umiejętnościach i doświadczeniu oraz pod warunkiem, że nie ma bezpośredniej lub pośredniej relacji podległości służbowej między pracownikiem a jego krewnym lub partnerem.

Te zasady uczciwego zatrudnienia będą miały zastosowanie do wszystkich aspektów zatrudnienia, w tym wynagrodzenia, awansów, szkoleń i transferów, a także w przypadku, gdy relacja rozwinie się po dołączeniu danego pracownika do Spółki.

Dzieci pracowników What's Cooking? mogą być traktowane priorytetowo w odniesieniu do staży, okresów szkoleniowych, zatrudnienia w czasie wakacji i podobnych krótkoterminowych zadań, pod warunkiem, że mają takie same predyspozycje jak inni kandydaci.

Szanujemy i przestrzegamy Kodeksu transakcji What's Cooking? Dealing Code przy zakupie lub sprzedaży papierów wartościowych What's Cooking?

7. WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH

What's Cooking? zabrania kupna i sprzedaży akcji What's Cooking? na podstawie potencjalnie istotnych dla ceny akcji informacji, które nie zostały jeszcze podane do wiadomości publicznej. Nieprzestrzeganie tego zakazu może pociągać za sobą sankcje dyscyplinarne, ale może również skutkować postawieniem zarzutów karnych.

W razie wątpliwości co do interpretacji lub zastosowania protokołu dotyczącego wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi w ramach What's Cooking? skonsultować się z działem prawnym lub działem ds. zgodności z przepisami.



Wierzymy w znaczenie wolnej konkurencji

8. ANTYMONOPOLOWE I UCZCIWE POSTĘPOWANIE

What's Cooking? jest przygotowana do skutecznego konkurowania w dzisiejszym środowisku biznesowym i zawsze będzie to robić w pełnej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami antymonopolowymi, dotyczącymi konkurencji i uczciwego obrotu. Pracownicy muszą zawsze przestrzegać następujących zasad:

- Polityka handlowa i ceny będą ustalane niezależnie i nigdy nie będą uzgadniane, formalnie lub nieformalnie, z konkurentami lub innymi niepowiązanymi stronami, bezpośrednio lub pośrednio;
- Klienci, terytoria lub rynki produktowe nigdy nie zostaną podzielone między What's Cooking? i jej konkurentów, ale zawsze będą wynikiem uczciwej konkurencji;
- Klienci i dostawcy będą traktowani uczciwie.

Wszyscy pracownicy, a w szczególności ci, którzy zajmują się marketingiem, sprzedażą i zakupami lub są w stałym kontakcie z konkurentami, mają obowiązek upewnić się, że znają obowiązujące przepisy dotyczące konkurencji. W razie wątpliwości należy skontaktować się z działem prawnym w celu uzyskania porad i szkoleń w zakresie prawa konkurencji.

Cenimy i chronimy nasze informacje poufne i szanować poufne informacje innych osób

9. INFORMACJE POUFNE

Informacje poufne to wszelkie informacje, które nie są lub jeszcze nie są informacjami publicznymi. Obejmują one tajemnice handlowe, pomysły inżynierskie i produkcyjne, receptury produktów, projekty, dane, rejestry, informacje o wynagrodzeniach oraz wszelkie niepublikowane dane finansowe lub inne.

Sukces firmy What's Cooking? zależy od wykorzystania informacji poufnych i nieujawniania ich stronom trzecim. O ile nie jest to wymagane przez prawo lub upoważnione przez kierownictwo, pracownicy nie mogą ujawniać informacji poufnych ani zezwalać na takie ujawnienie. Obowiązek ten trwa również po ustaniu zatrudnienia. Pracownicy dołożą wszelkich starań, aby uniknąć niezamierzonego ujawnienia informacji poprzez zachowanie szczególnej ostrożności podczas przechowywania lub przekazywania informacji poufnych.



W przypadku, gdy strony trzecie, takie jak dostawcy lub klienci, dzielą się z What's Cooking? informacjami poufnymi, takie informacje należy traktować z taką samą ostrożnością, jak gdyby były to informacje poufne What's Cooking?. W tym samym duchu pracownicy powinni chronić informacje poufne, które uzyskali w trakcie wcześniejszego zatrudnienia.

Nalegamy na uczciwość i szanujemy aktywa Spółki i jej pracowników.

własność

10. OSZUSTWA, OCHRONA AKTYWÓW FIRMY, KSIĘGOWOŚĆ

Pracownikom nigdy nie wolno angażować się w oszukańcze lub inne nieuczciwe działania związane z własnością lub aktywami lub sprawozdawczością finansową i księgowością What's Cooking? lub jakiegokolwiek strony trzeciej.

Dokumentacja finansowa What's Cooking? stanowi podstawę zarządzania działalnością Spółki i wypełniania jej zobowiązań wobec różnych interesariuszy. Każda dokumentacja finansowa musi być dokładna i zgodna ze standardami rachunkowości What's Cooking?. Pracownicy zobowiązani są chronić własność What's Cooking? i korzystać z niej w sposób właściwy i efektywny. Wszyscy pracownicy powinni starać się chronić własność What's Cooking? przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą, oszustwem i zniszczeniem. Obowiązki te obejmują zarówno aktywa materialne, jak i niematerialne, w tym znaki towarowe, know-how, informacje poufne i systemy informatyczne.



Potępiamy wszelkie formy przekupstwa i korupcji.

11. PRZEKUPSTWO I KORUPCJA

Pracownikom nigdy nie wolno, bezpośrednio lub przez pośredników, oferować lub obiecywać jakichkolwiek osobistych lub niewłaściwych korzyści finansowych lub innych w celu uzyskania lub utrzymania korzyści biznesowych lub innych od strony trzeciej, zarówno publicznej, jak i prywatnej. Nie wolno im również przyjmować takich korzyści w zamian za preferencyjne traktowanie strony trzeciej. Ponadto pracownicy muszą powstrzymać się od wszelkich działań lub zachowań, które mogłyby wywołać wrażenie lub podejrzenie takiego postępowania lub jego próby.

Pracownicy powinni być świadomi, że oferowanie lub wręczanie niewłaściwych korzyści w celu wpłynięcia na decyzję odbiorcy, nawet jeśli nie jest on urzędnikiem państwowym, może nie tylko pociągać za sobą sankcje dyscyplinarne, ale także skutkować zarzutami karnymi. Niewłaściwe korzyści mogą obejmować wszystko, co ma wartość dla odbiorcy, w tym umowy o pracę lub umowy konsultingowe dla blisko powiązanych stron.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania polityki grupy w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.



Konkurujemy i prowadzimy działalność wyłącznie w oparciu o jakość i kompetencja

12. PREZENTY, POSIŁKI, ROZRYWKA

Pracownicy nie mogą ulegać wpływom poprzez otrzymywanie przysług ani próbować wywierać niewłaściwego wpływu na innych poprzez świadczenie przysług. Pracownicy mogą oferować lub przyjmować tylko rozsądne posiłki i symboliczne prezenty, które są odpowiednie w danych okolicznościach, i nie mogą przyjmować ani oferować prezentów, posiłków lub rozrywki, jeśli takie zachowanie mogłoby stworzyć wrażenie niewłaściwego wpływania na daną relację biznesową. Oceniając sytuację w świetle powyższego, pracownicy powinni stosować najbardziej restrykcyjne praktyki w celu uniknięcia nawet pozorów niewłaściwego postępowania. W razie wątpliwości pracownik powinien zwrócić się o wskazówki do swojego bezpośredniego przełożonego lub działu prawnego bądź działu ds. zgodności z przepisami.

Żaden pracownik nie może oferować osobom trzecim ani przyjmować od nich prezentów w jakiegokolwiek z poniższych form, niezależnie od ich wartości:

- pieniądze lub pożyczki
- łapówki
- podobne korzyści pieniężne



Akceptujemy różnorodność i szanujemy godność osobistą naszych pracowników. inni pracownicy

13. DYSKRYMINACJA I NĘKANIE

What's Cooking? szanuje godność osobistą, prywatność i prawa osobiste każdego pracownika i zobowiązuje się do utrzymywania miejsca pracy wolnego od dyskryminacji i nękania. W związku z tym pracownikom nie wolno dyskryminować ze względu na pochodzenie, narodowość, religię, rasę, płeć, wiek lub orientację seksualną, ani angażować się w jakiegokolwiek werbalne lub fizyczne nękanie w oparciu o którykolwiek z powyższych lub jakiegokolwiek inny powód. Pracowników, którzy uważają, że ich miejsce pracy nie jest zgodne z powyższymi zasadami, zachęcamy do zgłaszania swoich wątpliwości do Działu HR.

PODSTAWOWE ZASADY SPOLECZNE

Poniższe 7 zasad społecznych odnosi się do międzynarodowych standardów pracy określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy w połączeniu z Sedex dla Wielkiej Brytanii.

Ponadto każdy Dostawca powinien dążyć do przestrzegania poniższych zasad:

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy oraz osiem podstawowych konwencji MOP dotyczących pracy.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Praca dzieci

Dostawca nie zatrudnia dzieci w wieku poniżej 15 lat. Jeśli prawo określa wyższy minimalny wiek zatrudnienia lub obowiązek szkolny, ograniczenie to będzie miało zastosowanie. Programy edukacyjne i szkolenia nie są objęte tym ograniczeniem.

Stosunek pracy - Praca przymusowa

W każdym możliwym zakresie wykonywana praca musi opierać się na uznanym stosunku pracy ustanowionym przez krajowe prawo i praktykę.

Nie można unikać obowiązków wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych wynikających z regularnego stosunku pracy poprzez stosowanie umów o pracę, podwykonawstwo lub pracę w domu, lub poprzez programy praktyk zawodowych, w których nie ma rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności lub

zapewnienia regularnego zatrudnienia, ani nie można unikać takich obowiązków poprzez nadmierne stosowanie umów o pracę na czas określony.

Dostawca nie korzysta z pracy przymusowej lub obowiązkowej, co oznacza jakkolwiek pracą lub usługę wykonywaną pod groźbą lub bez zgody danej osoby.

Odnosi się to do trzech następujących zasad:

1. Swoboda zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy: każdy pracownik powinien mieć swobodę przemieszczania się i swobodę odejścia z pracy, z zastrzeżeniem zwykłych postanowień umownych.
2. Groźba przemocy, nękania i zastraszania: Zdolność pracowników do swobodnego przemieszczania się nie powinna być ograniczana przez Spółkę poprzez fizyczne restrykcje (zamknięcie), praktyki nadużyć, takie jak zatrzymywanie paszportów i wartościowych przedmiotów, groźba zgłoszenia nielegalnych pracowników władzom lub groźba jakiegokolwiek formy kary.
3. Przymus płacenia wynagrodzenia, w tym niewola za długi i praca niewolnicza: żaden pracownik nie powinien płacić za pracę. Opłaty i koszty związane z rekrutacją i zatrudnieniem powinny być pokrywane przez pracodawcę, a nie pracownika (zasada "pracodawca płaci"). Żaden pracownik nie powinien być zadłużony ani zmuszany do pracy. Pracownicy powinni pracować swobodnie, znając z wyprzedzeniem warunki swojej pracy i otrzymując regularne wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami. Żaden pracownik nie powinien być zmuszany do pracy w wyniku nadmiernych opłat rekrutacyjnych, nieuprawnionych potrąceń z wynagrodzenia, środków dyscyplinarnych, grzywien lub zawyżonych cen towarów firmowych, narzędzi lub mundurów.

Dyskryminacja

Z należyтым uwzględnieniem obowiązującego prawa, Dostawca odmawia angażowania się w jakiegokolwiek praktyki dyskryminacyjne. Dyskryminacja oznacza wszelkie rozróżnienia, wykluczenia lub preferencje ograniczające równość szans lub traktowania. Dyskryminacja może być oparta na rasie, kolorze skóry, płci, orientacji seksualnej, religii, poglądach politycznych, wieku, narodowości, obowiązkach rodzinnych lub innych względach.

Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

Dostawca uznaje i szanuje wolność zrzeszania się pracowników oraz ich prawo do swobodnego wyboru swoich przedstawicieli. Dostawca uznaje również prawo pracowników do rokowań zbiorowych. Dostawca zapewnia, że przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani.



Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dostawca zapewnia, że miejsce pracy i jego otoczenie nie zagrażają integralności fizycznej ani zdrowiu pracowników. Działania mające na celu ograniczenie przyczyn wypadków i poprawę warunków pracy są przedmiotem realizowanych programów. Urządzenia sanitarne, stołówki i pomieszczenia mieszkalne zapewniane pracownikom są budowane i utrzymywane zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi. Dostawca musi co najmniej zapewnić pracownikom wodę pitną, czyste toalety w odpowiedniej liczbie, odpowiednią wentylację, wyjścia awaryjne, właściwe oświetlenie i dostęp do opieki medycznej.

Godziny pracy

Dostawca musi zapewnić przestrzeganie obowiązujących w danym kraju ograniczeń prawnych dotyczących godzin pracy, w tym nadgodzin. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu, poza wyjątkowymi okolicznościami i przez ograniczony czas.

Godziny pracy muszą być zgodne z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi i postanowieniami poniższych ustępów, w zależności od tego, które z nich zapewniają większą ochronę pracowników. Poniższe ustępy opierają się na międzynarodowych standardach pracy.

Godziny pracy, z wyłączeniem nadgodzin, są określone w umowie i nie mogą przekraczać 48 godzin tygodniowo. Wszystkie nadgodziny są dobrowolne. Z nadgodzin należy korzystać w sposób odpowiedzialny, biorąc pod uwagę wszystkie następujące kwestie: zakres, częstotliwość i godziny przepracowane przez poszczególnych pracowników i siłę roboczą jako całość. Nie mogą one zastępować regularnego zatrudnienia. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być zawsze wynagradzana według dodatkowej stawki, która powinna wynosić nie mniej niż 125% regularnej stawki wynagrodzenia.

Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym 7-dniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków objętych poniższym ustępem. Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym 7-dniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, gdy spełnione są wszystkie poniższe warunki:

- jest to dozwolone przez prawo krajowe;
- Jest to dozwolone na mocy układu zbiorowego swobodnie wynegocjowanego z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część siły roboczej;
- podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; oraz
- pracodawca może wykazać, że zachodzą wyjątkowe okoliczności, takie jak nieoczekiwany wzrost produkcji, wypadki lub sytuacje awaryjne.

Pracownikom należy zapewnić co najmniej jeden dzień wolny w każdym 7-dniowym okresie lub, jeśli zezwala na to prawo krajowe, 2 dni wolne w każdym 14-dniowym okresie.



Płatność

Dostawca zapewnia, że:

- Żadne wynagrodzenie nie jest niższe niż obowiązujące ustawowe minimum;
- Wszyscy pracownicy otrzymują odcinek wypłaty;
- Pracownicy otrzymują przyzwoite wynagrodzenie w porównaniu do standardowych praktyk płacowych w ich kraju;
- Stawki wynagrodzenia za nadgodziny są we wszystkich przypadkach wyższe niż stawki za normalne godziny pracy.

Będziemy konsultować się z Kodeksem, przestrzegać jego postanowień i dążyć do wskazówki w razie potrzeby

1. BRAK ZGODNOŚCI

Obowiązkiem każdego pracownika jest zapewnienie pełnej zgodności ze wszystkimi postanowieniami niniejszego Kodeksu oraz, w razie potrzeby, zwrócenie się o wskazówki do bezpośredniego przełożonego, działu kadr, działu prawnego lub działu ds. zgodności z przepisami. "Właściwe postępowanie" i zapewnienie najwyższych standardów uczciwości jest osobistą odpowiedzialnością każdego pracownika, której nie można delegować. W razie wątpliwości pracownicy powinni zawsze kierować się podstawowymi zasadami określonymi we wstępie do niniejszego Kodeksu. Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, w tym możliwością zwolnienia, a w uzasadnionych przypadkach wszczęciem postępowania sądowego lub nałożeniem sankcji karnych.



Bierzemy odpowiedzialność za zapewnienie, że wszyscy działamy uczciwie we wszystkich sytuacjach.

2. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM LUB Z PRZEPISAMI

Pracownicy powinni zgłaszać wszelkie praktyki lub działania uważane za niewłaściwe w świetle niniejszego Kodeksu lub nawet niezgodne z prawem swoim bezpośrednim przełożonym, działowi kadr lub infolinii ds. etyki, wysyłając wiadomość e-mail na adres codeofconduct.ethicsline@whatscooking.group do działu prawnego i zgodności z przepisami.

Jeśli jest to właściwe ze względu na charakter zgłaszanej sprawy, zgłoszenia naruszeń mogą być kierowane bezpośrednio do wyższych szczebli, w tym do Dyrektora Generalnego Grupy, lub za pośrednictwem narzędzia **Whistleblower Tool**. W stosownych przypadkach skargi mogą być składane anonimowo.

CEL polityki Grupy UE/Wielka Brytania w zakresie zgłaszania nieprawidłowości

Grupa spółek **What's Cooking?** ("Grupa") zobowiązuje się do prowadzenia działalności biznesowej zgodnie z najwyższymi standardami etycznego i zgodnego z prawem postępowania w biznesie. Zobowiązanie to **wraz z możliwością zgłaszania nieprawidłowości do Local Report Manager** oraz **Whistleblower Software Platform** (<http://whistleblower.whatscooking.group>) znajduje odzwierciedlenie w Kodeksie Postępowania Grupy (<https://whatscooking.group/en-GB/ethics-line>), który określa zasady etyczne i prawne mające fundamentalne znaczenie dla sposobu, w jaki Grupa prowadzi swoją działalność biznesową.

Celem niniejszej Polityki jest zachęcenie Pracowników i Stron Trzecich do niezwłocznego zgłaszania podejrzewanych Naruszeń (zgodnie z definicją wszystkich tych terminów poniżej), które mogą mieć wpływ na europejskie i brytyjskie spółki zależne What's Cooking?¹ (każda europejska / brytyjska spółka zależna, "Spółka Zależna", wszystkie z nich, "Grupa", a każdy z krajów europejskich, w których znajduje się każda Spółka Zależna, "Odpowiedni Kraj"), zapewniając bezpieczne kanały zgłaszania ich bez obawy przed odwetem w celu wzmocnienia zgodności i kultury informacyjnej w Grupie.

¹ "What's Cooking?" oznacza What's Cooking Group NV, z siedzibą pod adresem Beke 1, 9950 Lievegem (Belgia) z RLP w Gandawie nr 0421.364.139.



W tym względzie należy odnieść się do polityki zgłaszania nieprawidłowości w UE/UK, w tym do narzędzia do zgłaszania nieprawidłowości:

- Kliknij łącze do strony raportowania: <http://whistleblower.whatscooking.group>
- Wypełnij formularz i ZAPISZ hasło
- Śledź swój raport dzięki podanemu hasłu

Wszystkie skargi będą odpowiednio badane i traktowane jako poufne. What's Cooking? zabrania działań odwetowych wobec pracowników za takie zgłoszenia dokonane w dobrej wierze, chroniąc jednocześnie prawa osób, które zostały oskarżone.

