

# Kodeks etyki Kompanii Piwowskiej



# Czym jest **etyka**

## **Wstęp**

Celem niniejszego rozdziału jest przekazanie wszystkim pracownikom ogólnych informacji o etyce i codziennym stosowaniu jej zasad.

Zawarty poniżej opis nie jest w żadnym razie wyczerpujący. Jego celem jest raczej przedstawienie ducha i intencji kryjących się za kodeksem etyki firmy oraz pomoc w podejmowaniu właściwych decyzji z punktu widzenia etyki. W celu rozstrzygnięcia konkretnych problemów etycznych zapoznaj się z poniższym opisem i zamieszczonymi w dalszej części dokumentu wytycznymi lub zwróć się o pomoc bezpośrednio do swojego przełożonego.

## Rozumienie etyki

Etyka polega na podejmowaniu stosownych działań w należyty sposób.

Podstawowe zasady etyki to:

- uczciwość i otwartość,
- odpowiedzialność,
- sprawiedliwość,
- wzajemny szacunek i poszanowanie godności.

Etyka to nastawienie na optymalne działanie w biznesie, zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki. Podstawowym założeniem jest wymóg świadomego i jednoznacznego zobowiązania się do właściwego postępowania w każdej sytuacji, bycia otwartym i działania w sposób uczciwy, prawy i sprawiedliwy.

## Etyka w organizacji

Stosowanie zasad etyki w praktyce obejmuje relacje w miejscu pracy. Dotyczy to wzajemnych stosunków pomiędzy pracownikami oraz stosunków między pracownikami a organizacją i jej otoczeniem w trakcie pełnienia obowiązków służbowych.

W każdej większej organizacji opracowuje się zasady i wytyczne, aby upewnić się, że działania pojedynczych pracowników i ich grup nie wpłyną niekorzystnie na wizerunek i pozycję firmy jako całości, a działalność firmy nie przyniesie uszczerbku stronom trzecim.

Dokonywanie wyborów, stosowanie zasad i podejmowanie działań powinno odbywać się zgodnie z prawem, konstytucją, w sposób sprawiedliwy, stosowny i w dobrej wierze.

Podjmując decyzje natury etycznej, należy stosować najbardziej rygorystyczne normy i dokonywać optymalnych wyborów. Ścisłe przestrzeganie norm pozwoli przyczynić się do zapewnienia prawości i podtrzymania dobrej reputacji firmy oraz zdobycia zaufania otoczenia, z którymi nawiązywane są kontakty.

Podejmowanie decyzji natury etycznej wymaga dobrego zrozumienia zarówno własnych wartości i zasad, jak i wartości i zasad firmy. Wymagana jest tutaj również zdolność własnej sensownej oceny sytuacji i gotowość do przyjęcia odpowiedzialności za swoje działania. Wszyscy pracownicy mają nie tylko prawo, ale i obowiązek podania w wątpliwość ewentualnych nieetycznych zachowań oraz zgłaszania przełożonym.

Nie zawsze łatwo jest wskazać wszystkie sytuacje, w których mamy do czynienia z wyborem natury etycznej – wybory takie pojawiają się jednak na co dzień. Nie można oczekiwać, by pracownik miał gotową odpowiedź na wszystko. Jeśli nie jest się jednak świadomym istnienia problemów etycznych i przygotowanym do podjęcia zdecydowanych działań w celu ich rozstrzygnięcia, może okazać się, że działamy wbrew interesowi firmy, współpracowników, klientów, dostawców oraz społeczności i podważamy ich reputację.

Jesteśmy zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków w sposób uczciwy, rozsądny i zgodny z zasadami etyki. Kodeks Etyki oraz zamieszczone poniżej wytyczne opracowano w celu zapewnienia pracownikom wsparcia w realizacji tego celu.

Kodeks i wytyczne okażą się jednak bezużyteczne, jeżeli nie zobowiązemy się do świadomego ich przestrzegania i jeżeli nie staniemy się wzorem do naśladowania dla współpracowników i otoczenia. Do każdego z nas należy dopilnowanie, by nasze relacje w pracy odzwierciedlały prawość, poszanowanie godności osobistej i praw innych oraz uczciwość.

## Polityka promowania doskonałości w Etyce firmy

Podobnie jak obowiązkiem pracownika jest poznanie i zrozumienie własnych praw, do jego obowiązków należy również zapoznanie się z wymogami etyki obowiązującymi pracowników firmy.

Każdy pracownik zobowiązany jest do działania etycznego i czynnego reagowania na wszelkie dostrzeżone przejawy zachowań nieetycznych.

Całością zagadnień etycznych w Kompanii Piwowarskiej, w tym promocją postaw etycznych, zajmuje się stała Komisja ds. Etyki. Członkami tego organu są osoby obdarzone pełnym zaufaniem, gwarantujące obiektywność wobec innych i ich uczciwe traktowanie. Komisja pełni również funkcję konsultacyjno-doradczą dla wszystkich pracowników firmy. Swoją działalność prowa-

dzi w oparciu o Ogólne Warunki Postępowania Komisji ds. Etyki oraz Whistleblowing Policy (kodeks postępowania i reagowania na zgłoszenia przypadków naruszeń Kodeksu Etyki).

# Czym jest **Kodeks etyki i postępowania w biznesie**

## Cel kodeksu

Celem Kodeksu jest zobowiązanie pracowników Kompanii Piwowarskiej do etycznego postępowania i etycznych zachowań w biznesie. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą rozumieć i przestrzegać podstawowych zasad zawartych w Kodeksie („Zasady”).

Kompania Piwowarska zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i zgodny z wszelkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi, którym podlega prowadzenie działalności biznesowej. Kodeks ma pomagać wszystkim pracownikom:

- zapobiegać występowaniu zachowań niezgodnych z prawem lub budzących wątpliwości.
- powstrzymać takie postępowanie niezwłocznie po tym, jak zostanie ujawnione.
- podejmować należyte działania w przypadku naruszenia przez pracowników naszych Zasad lub polityk,
- wdrażać w politykach i procedurach zmiany zapobiegające ponownemu wystąpieniu naruszeń.

Zmiany takie mogą wymagać uczestnictwa w programach doszkalających.

## Struktura kodeksu

Niniejszy Kodeks opracowano na podstawie Wizji, Misji i Wartości Grupy ABE. Wszyscy pracownicy spółek należących do Grupy zobowiązani są do przestrzegania Kodeksu.

Kodeks składa się z Zasad, które zdefiniowano i pogrupowano w czterech kategoriach:

1. zgodność z przepisami i etyka biznesowa;
2. ludzie i środowisko pracy;
3. klienci, konsumenci i społeczności;
4. zrównoważony rozwój.

# Zasady

## **1A)**

### **Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i postanowień prawnych.**

Zobowiązujemy się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i postanowień prawnych.

Każdy pracownik bierze na siebie odpowiedzialność poznania prawa i regulacji mających zastosowanie do jego działań i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

W przypadku wątpliwości pracownicy powinni zasięgnąć rady ze strony przełożonych, wyższej kadry kierowniczej lub działu prawnego.

## 1B)

### **Prowadzimy działalność gospodarczą w sposób uczciwy, etyczny i w ramach obowiązujących przepisów i postanowień prawnych dot. konkurencji.**

Prawo ochrony konkurencji ma zastosowanie w większości krajów na świecie. Jego celem jest ochrona konsumentów przed zachowaniami uderzającymi w zasady uczciwego konkutowania poprzez, np. zakazywanie zawierania porozumień anty-konkurencyjnych, jak zmony cenowe lub drapieżne działania służące eliminacji konkurencji. Zgodnie z niektórymi przepisami dot. ochrony konkurencji nielegalną praktyką jest zmonopolizowanie lub próba zmonopolizowania rynku, inne przepisy regulują działalność firm zajmujących silną lub dominującą pozycję. Na przykład, spółka o dominującej pozycji nie może korzystać z nielegalnych metod próbując uniemożliwić wejście innym na rynek, albo eliminując konkurencję.

Naruszenie praw o ochronie konkurencji wiąże się z poważnymi konsekwencjami, narażając Kompanię Piwowarską, a w niektórych przypadkach poszczególnych pracowników, na sankcje cywilne lub karne:

- Największe ryzyko dla spółki to: kary (które mogą być znaczące, np. w Unii Europejskiej do 10% światowego obrotu grupy); niemożliwość wyegzekwowania umów lub najważniejszych postanowień umowy; roszczenia odszkodowawcze wnoszone przez osoby trzecie, w tym klientów i konkurentów; oraz wymuszenie zmiany praktyk prowadzenia działalności gospodarczej.
- Największe ryzyko dla pracownika to: kara pieniężna, pozbawienie wolności lub zakaz pełnienia określonych stanowisk lub wykonywania określonego zawodu. Pracownik może być również zagrożony ekstradycją do innego kraju.
- Antyreklama i szkody na naszej reputacji i markach mogą być znaczące, a zajmowa nie się dochodzeniem dot. ochrony konkurencji zwykle angażuje bardzo dużo czasu kadry zarządczej.
- Urzędy ochrony konkurencji posiadają znaczne możliwości, które pomagają im w prowadzeniu dochodzenia w sprawie o naruszenie praw ochrony konkurencji, w tym prawo do przeprowadzenia nagłego wejścia na teren biur bez ostrzeżenia (tzw. „nalot o świecie”).

### **PAMIĘTAĆ NALEŻY, ŻE NIEKTÓRE POROZUMIENIA PRAWIE ZAWSZE STANOWIĄ NARUSZENIE PRAW O OCHRONIE KONKURENCJI.**

**NIGDY** nie należy prowadzić dyskusji, uzgodnień, poszukiwać ani wymieniać informacji z konkurencją na temat:

- stosowanych cen ani poziomu oferowanych rabatów – dotyczy to ustalania minimalnych lub maksymalnych cen, lub cen „stabilizacyjnych”,
- planowanych zmian cen lub rabatów,
- innych postanowień i warunków, w tym dotyczących cen, wzorów wyliczających ceny, promocji handlowych, warunków kredytowych, itp.

**NIGDY** nie należy prowadzić dyskusji ani uzgodnień z konkurencją w sprawie:

- zaprzestania konkutowania ze sobą, na przykład poprzez podział rynku, klientów lub terytoriów,
- ograniczania produkcji,
- ustawienia przetargu, w tym uzgodnienia dot. przedkładania fikcyjnych ofert,
- odmowy sprzedaży do określonego klienta lub dystrybutora, lub odmowy kupowania towarów lub usług od określonego dostawcy.

Ze względu na istniejące ryzyko nie należy omawiać jakichkolwiek spraw dotyczących konkurencyjności z konkurentami.

### **INNE DZIAŁANIA MOGĄ POWODOWAĆ ZAGROŻENIA, PŁYNĄCE Z REGULACJI DOTYCZĄCEJ OCHRONY KONKURENCJI. NALEŻY ZAWSZE SKONSULTOWAĆ SIĘ Z WYŻSZĄ KADRA ZARZĄDZAJĄĄ PRZED:**

- omawianiem przedsięwzięć typu joint venture, fuzji, przejęć, lub wspólnych uzgodnień marketingowych, zakupowych i innych,
- zawieraniem porozumień wyłącznościowych z podmiotami trzecimi (np. umów, które narzucają danemu podmiotowi wyłączność w zakresie kupna lub sprzedaży dóbr od Kompanii Piwowarskiej),
- sprzedażą związaną lub łączoną produktów lub usług (np. umów, które uzależniają sprzedaż jednego produktu od zakupu innego, powiązanego),
- angażowaniem się w działania z udziałem konkurencji, np. stowarzyszeń handlowych lub ustanawiania standardów branżowych,
- pełnieniem funkcji wiceprezesa lub członka zarządu w konkurującej z nami spółce,
- uzgodnieniem cen odsprzedaży z pośrednikami, np. z dystrybutorami lub detalistami,
- ograniczeniem swobody klienta w zakresie odsprzedaży produktów (w tym ograniczeń eksportowych),
- naliczaniem różnych cen klientom, którzy konkurują ze sobą,
- narzucaniem uciążliwych warunków umów, przynoszących nieuzasadnione korzyści.

### **JĘZYK**

Urzędy ochrony konkurencji mają prawo wglądu we wszelkie dokumenty biznesowe, w tym w korespondencję, dokumenty zarządu, kalendarze, wiadomości przesyłane pocztą elektroniczną czy SMSy. Należy unikać używania języka, który może być błędnie zinterpretowany.

### **INFORMACJA O KONKURENTACH**

Konkutowanie na rynku wymaga (co jest zgodne z prawem) zbierania informacji o konkurencji w sposób uczciwy. Legalne źródła takich informacji obejmują prasę oraz informację upublicznią, klientów (pod warunkiem, że to co przekazują nie jest objęte tajemnicą, oraz że nie działają jako kanał wymiany informacji między konkurentami), pokazy handlowe i renomowane badania. Nie należy próbować pozyskać informacji

powfne lub zastrzeżonej należącej do konkurenta lub kogokolwiek innego, ani jej używać, a w przypadku wejścia w posiadanie takiej informacji należy ją zwrócić prawowitemu właścicielowi.

### **NIEUCZCIWE PRAKTYKI BIZNESOWE**

Kompania Piwowarska ostro konkuruje o sprzedaż i ma aspiracje oferowania ulubionych produktów i usług, ale niektóre zachowania nie są zgodne z prawem lub z naszymi wartościami, np.:

- składanie dyskredytujących lub fałszywych oświadczeń o konkurentach lub ich usługach,
- kradzież lub wykorzystywanie tajemnic handlowych konkurencji,
- odcięcie konkurentowi źródła dostaw,
- nakłanianie klientów do zrywania umów z konkurencją,
- uwarunkowanie zawarcia transakcji zakupu uprzednim zawarciem innej transakcji biznesowej (kupna, sprzedaży, itp.),
- wręczanie łapówek mających na celu poprawę naszej sytuacji lub pogorszenie sytuacji konkurencji.

Nigdy nie należy prowadzić ani angażować się w działania tego typu.

## 1C)

**Nie akceptujemy bezpośredniego ani pośredniego proponowania ani przekazywania niestosownych korzyści finansowych, nakłaniania do ich przyjęcia ani ich przyjmowania (na przykład łapówek, czy niezgodnych z prawem wynagrodzeń) niezależnie od ich formy.**

Polityka Kompanii Piwowskiej dotycząca niestosownych korzyści finansowych zdefiniowana zostanie wraz z powstaniem polityki Grupy ABE, jednakże już dzisiaj spółka stoi na twardym stanowisku, zgodnie z którym zakazuje przekazywania lub przyjmowania niestosownych korzyści finansowych i wymaga należytego podejścia do istotnych pojęć jakimi są łapówka, korupcja i pranie pieniędzy.

Polityka spółki dot. niestosownych korzyści finansowych i łapówkarstwa:

- zapewni globalne, konsekwentne podejście i politykę kontrolującą działania podlegające przepisom prawnym o zasięgu ogólnosiwiatowym,
- zapewni zrozumienie przez wszystkich pracowników definicji niestosownych korzyści finansowych, konsekwencji przekazywania lub przyjmowania niestosownych korzyści finansowych oraz przysługującego im prawa do zadawania pytań i wyrażania obaw,
- skupi naszą uwagę na zgodności z wytycznymi antykorupcyjnymi,
- zapewni zgodność Kompanii Piwowskiej z panującym w społeczności biznesowej trendem dążącym do wypracowania i publikowania stanowisk dotyczących przestrzegania przepisów walki z korupcją / łapownictwem, zgodnie z zaleceniami organów władzy.

## 1D)

**Przestrzegamy wszystkich obowiązujących w Kompanii Piwowskiej limitów korzyści majątkowych i osobistych oraz wymogów dotyczących ich zgłaszania.**

Kompania Piwowska współpracuje z wieloma dostawcami, którzy odgrywają decydującą rolę w osiąganiu przez nią sukcesu.

Z tego względu współpraca z dostawcami musi opierać się wyłącznie na wyważonych decyzjach biznesowych i uczciwym postępowaniu. Korzyści materialne i osobiste mogą budować atmosferę życzliwości, ale mogą również utrudniać zachowanie obiektywizmu w stosunku do osoby, która je wręcza.

### „KORZYŚCI MATERIALNE I OSOBISTE”

oznaczają wszystko, co ma wartość, w tym rabaty, pożyczki, pieniądze, dogodne warunki dot. wyrobu lub usługi, same usługi, nagrody, transport, korzystanie z pojazdów innej firmy lub jej ośrodków wczasowych, udziały lub inne papiery wartościowe, uczestnictwo w ofercie akcji, remont domu, bilety na wydarzenia sportowe lub muzyczne, oraz kupony na prezenty. Potencjalna lista nie ma końca – powyższe to tylko przykłady.

Korzyści materialne i osobiste oferowane pracownikom Kompanii Piwowskiej i ich bliskim krewnym można podzielić na trzy kategorie:

### ZWYKLE AKCEPTOWALNE

Niektóre korzyści materialne i osobowe są wystarczająco małej wartości i nie wymagają akceptacji. Do niniejszej kategorii można zaklasyfikować korzyści materialne i osobiste, których łączna wartość rynkowa wynosi do 200 PLN pochodzące z jednego źródła w jednym roku kalendarzowym (pod warunkiem, że nie są sklasyfikowane w kategorii „Zawsze zakazane” poniżej.) Oznacza to, że dopóki niżej wymienione przypadki nie przekroczą w jednym roku kalendarzowym, z jednego źródła, sumy 200 PLN, to nie wymagają akceptacji:

- sporadyczne posiłki z kontrahentem,
- wydarzenia sportowe, teatralne i kulturalne, w rozsądnym zakresie,
- inne zwyczajowe prezenty i korzyści osobiste, w rozsądnym zakresie.

Podobnie, przyjęcie artykułów promocyjnych posiadającej symboliczną wartość, np. długopisy, kalendarze, czy kubki do kawy, rozdawanych powszechnie klientom, nie wymaga akceptacji.

### ZAWSZE ZAKAZANE

Pozostałe korzyści materialne i osobiste są niestosowne, ze względu na swoje cechy lub to, jak mogą być postrzegane, więc są **ZAWSZE ZAKAZANE**, i nikt nie ma prawa ich akceptować.

Pracownikom **ZAKAZUJE SIĘ**:

- przyjmowania korzyści materialnych lub osobistych, które są nielegalne lub prowadzą do naruszenia prawa,
- przyjmowania korzyści materialnej w postaci gotówki lub ekwiwalentu pieniężnego (np. kupony na prezenty, pożyczki, opcje nabycia akcji),
- przyjmowania lub wymagania czegośkolwiek w rewanżu, lub wykonania czegoś w ramach porozumienia, w zamian za korzyść materialną lub osobistą,
- uczestnictwa w formach rozrywki, które są niesmaczne, mają charakter erotyczny, lub w inny sposób naruszają nasze zobowiązanie do okazywania szacunku i przestrzegania dobrych obyczajów,
- uczestniczenia w jakiegokolwiek czynności mogącej naruszać standardy obowiązujące w firmie osoby wręczającej korzyść materialną lub osobistą.

## ZAWSZE ZAPYTAĆ

W przypadku innych korzyści, które nie wchodzą do żadnej z powyższych kategorii, ich przyjęcie może być **DOZWOLONE** lub **NIEDOZWOLONE**. W każdym wypadku wymagana jest

pisemna zgoda osoby z wyższej kadry zarządzającej i ujawnienie w Rejestrze korzyści majątkowych. Na przykład, do tej kategorii można zaklasyfikować poniższe przypadki korzyści, jeżeli **ZOSTAŁY OPŁACONE PRZEZ OBECNEGO LUB POTENCJALNEGO DOSTAWCĘ LUB KLIENTA**:

- korzyści materialne i osobiste pochodzące z jednego źródła o rocznej wartości rynkowej powyżej 200 PLN,
- imprezy specjalne – jak Mistrzostwa Świata (które zazwyczaj mają wartość przewyższającą 200 PLN),
- świadczenia osobiste w postaci podróży, szkoleń lub rozrywek trwające więcej niż jeden dzień.

Przy ustalaniu, czy można zaakceptować coś w kategorii „Zawsze zapytać” wyższa kadra zarządzająca będzie kierować się zdrowym rozsądkiem, rozważając następujące kwestie:

- Czy korzyść materialna lub osobista może wpłynąć na twoją bezstronność?
- Czy istnieje cel biznesowy (na przykład, czy w ramach imprezy będą omawiane sprawy biznesowe)?
- Jakiego rodzaju precedens zostanie stworzony dla innych pracowników?
- Jak będzie to wyglądać dla innych pracowników lub osób spoza firmy?

## CO ZROBIĆ W PRZYPADKU OTRZYMANIA NIEDOZWOLONEGO PREZENTU

Wszelkiego rodzaju prezenty w postaci gotówki lub ekwiwalentu pieniężnego jak np. czek bankowy, przekaz pieniężny, inwestycyjne papiery wartościowe, należy niezwłocznie zwrócić. W przypadku innego rodzaju prezentów (korzyści materialnych) przekraczających kwotę „Zwykle akceptowaną”, jeśli uzna się, że zwrot takiego prezentu jest niepraktyczny lub niepożądany, to pozostaną one własnością spółki i spółka może je zatrzymać, sprzedać lub podarować, według uznania wyższej kadry zarządzającej. O ile jest to stosowne, do darczyńcy należy wysłać list wyjaśniający politykę spółki w zakresie korzyści materialnych.

## OFEROWANIE KORZYŚCI MATERIAŁNYCH I OSOBISTYCH

Tak jak obowiązują nas wyraźne zasady **OTRZYMYWANIA** korzyści materialnych i osobistych, musimy zachować ostrożność w przypadku ich **OFEROWANIA**. Oferowanie grzeczności biznesowo-towarzystkich o symbolicznej wartości, takich jak skromne prezenty, posiłki, czy rozrywka, jest powszechne w świecie biznesu i ma na celu budowanie pozytywnego wizerunku oraz dobrych relacji biznesowych.

Kierując się zdrowym rozsądkiem i umiarem, pracownicy Kompanii Piwowarskiej mogą sporadycznie przekazywać i przyjmować prezenty lub świadczenia o charakterze osobistym o symbolicznej wartości, o ile pracodawca przyjmującego prezent nie zakazuje takiego postępowania. Uprzejmości powinny być zawsze zgodne z regulaminem obowiązującym w firmie przyjmującego.

## OFEROWANIE PREZENTÓW O WARTOŚCI POWYŻEJ 200 PLN

Aby zaoferować korzyść materialną przekraczającą 200 PLN (lub kilka prezentów na kwotę przekraczającą 200 PLN w roku kalendarzowym), należy uzyskać specjalne i pisemne zezwolenie od wyższej kadry kierowniczej.

## TAKIE SAMO ZACHOWANIE OBOWIĄZUJE POZA SIEDZIBĄ FIRMY - BEZ WYJĄTKÓW. NIGDY NIE NALEŻY OFEROWAĆ LUB WRĘCZAĆ KORZYŚCI MATERIAŁNEJ LUB OSOBISTEJ W PRZYPADKU GDY:

- jest to nielegalne,
- wiemy, że stanowi to naruszenie regulaminu firmy przyjmującego,
- jest to gotówka lub ekwiwalent pieniężny (np. czeki bankowe, czeki podróżne, przekazy pieniężne, inwestycyjne papiery wartościowe),
- jej forma jest niesmaczna, ma charakter erotyczny, lub w inny sposób narusza nasze zobowiązanie do okazywania szacunku i przestrzegania dobrych obyczajów,
- stanowi odwzajemnienie korzyści (oferowanie czegoś w rewanżu),
- przekracza wartość 200 PLN – o ile nie jest to wręczenie publiczne, z wyraźnym zaznaczeniem, że przyjmujący otrzymuje podarunek, na przykład, zgodny z programem motywacyjnym, o którym wiadomo i który jest publicznie znany pracodawcy przyjmującego,
- nie jest należycie wykazana w księgach firmy.

## KORZYŚCI MATERIAŁNE I OSOBISTE WRĘCZANE URZĘDNIKOM PAŃSTWOWYM WIAŻĄ SIĘ ZE SZCZEGÓLNYM RYZYKIEM.

Zabrania się oferowania, przekazywania i zatwierdzania korzyści materialnej lub osobistej, niezależnie od jej formy lub wartości finansowej, lokalnym lub zagranicznym przedstawicielom władz bez konsultacji z Zarządem Kompanii Piwowarskiej i przestrzegania Polityki Grupy dot. niestosownych korzyści finansowych. Dla powyższych celów definicja urzędnika państwowego rozumiana jest bardzo szeroko. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, czy daną osobę należy traktować jako urzędnika państwowego, należy skonsultować się z właściwą Polityką Grupy dot. niestosownych korzyści finansowych oraz zasięgnąć dodatkowych wytycznych od Zarządu Kompanii Piwowarskiej, w zależności od sytuacji.

## 1E)

## Wszystkie transakcje w imieniu kompanii piwowarskiej muszą być rzetelnie i należyście odzwierciedlone W księgach rachunkowych oraz wszystkich raportach dostępnych publicznie zgodnie z obowiązującymi procedurami i standardami.

Akcje Grupy ABE podlegają publicznemu obrotowi. Na podstawie przepisów prawnych i regulaminu giełdy papierów wartościowych jesteśmy zobowiązani do publikowania pełnych i rzetelnych sprawozdań finansowych oraz opisów działalności gospodarczej i wyników, bez fałszowania istotnych faktów lub zatajania faktów, które mogą być istotne dla potencjalnych inwestorów.

Należy podawać wyłącznie rzetelne informacje we wszystkich rejestrach spółki oraz przy publikowaniu wyników, jak również odpowiednio je zabezpieczać. „Rejestry” oznaczają rejestry księgowe i oraz inne finansowe, umowy oraz pozostałe dokumenty dotyczące wszelkich obszarów prowadzenia działalności, w formie papierowej i elektronicznej. Informacja przekazywana przez spółkę audytorom, organom nadzorującym i urzędowi państwowemu musi być dokładna, pełna i nie może wprowadzać w błąd. Zakazuje się również oszustw, fałszerstw oraz działań mających na celu przymuszenie lub nakłanianie organów kontroli do oszustwa, manipulowanie nimi lub wprowadzanie ich w błąd.



## 1F)

**Wszystkie darowizny polityczne muszą być dokonywane z należytą starannością, jawnością i umiarem, w sposób otwarty i przejrzysty. Ich zatwierdzenie musi być zrealizowane zgodnie z polityką Grupy ABE. Darowizny należy ujawnić lokalnie - na poziomie kraju oraz w sprawozdaniu rocznym Grupy ABE.**

### POLITYKA GRUPY

Wszystkie darowizny polityczne Grupy ABE i spółek zależnych będą dokonywane z należytą starannością, umiarem, w sposób otwarty i przejrzysty, z odpowiednim ujawnieniem na poziomie kraju oraz w sprawozdaniu rocznym Grupy ABE. Żadna spółka należąca do Grupy nie dokona jakiegokolwiek darowizny politycznej w Wielkiej Brytanii, ani w innym kraju członkowskim Unii Europejskiej, bez wcześniejszej zgody udziałowców Grupy ABE.

W przypadkach, w których spółki Grupy ABE uznają, na zasadzie wyjątku, że konieczne jest dokonanie darowizny politycznej, należy przestrzegać poniższych wytycznych:

- a) Wszystkie darowizny polityczne muszą być dokonane zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w danym kraju.
- b) Wszystkie darowizny polityczne oraz wydatki na cele polityczne ponoszone przez spółkę należąca do Grupy ABE muszą być zgłoszone corocznie dyrektorowi ds. corporate affairs Grupy ABE oraz sekretarzowi spółki w terminie jednego miesiąca od końca roku finansowego (31 marca), celem ujawnienia w Raporcie Roczny Grupy ABE (zgodnie z prawem brytyjskim).
- c) Darowizny polityczne muszą odpowiadać kulturze kraju i propagować tworzenie demokracji wielopartyjnej.
- d) Darowizny polityczne powinny być zasadniczo ograniczone do wyborów ogólnokrajowych i prezydenckich, a nie lokalnych, czy regionalnych.
- e) Proces rozdzielania funduszy pomiędzy partie polityczne lub kandydatów powinien być klarowny, logiczny i uzasadniony.
- f) Wszystkie darowizny polityczne należy przekazać zarejestrowanym partiom, a nie osobom fizycznym. Wpłaty muszą być należycie rozliczone i udokumentowane.

- g) Wielkość pojedynczej darowizny dokonywanej przez spółkę należąca do Grupy ABE nie może stanowić istotnego kosztu dla spółki.
- h) Żadna darowizna polityczna nie powinna być uzależniona od postępowania czy to partii politycznej, czy kandydata; zgodnie z zasadą: bez żadnych zobowiązań.
- i) Przed dokonaniem jakiegokolwiek darowizny politycznej przekraczającej równowartość kwoty 2 000 GBP w złotych polskich, należy skonsultować się z dyrektorem ds. corporate affairs Grupy ABE, a w przypadku gdy suma darowizn na rzecz dowolnej partii politycznej w okresie 12 miesięcy przekracza równowartość 5 000 GBP należy skonsultować się z dyrektorem generalnym Grupy ABE, sekretarzem spółki i dyrektorem ds. Corporate Affairs Grupy ABE, którzy muszą wydać ostateczną zgodę.
- j) Darowizny polityczne w formie świadczeń w naturze, w tym, m.in. przekazywanie napojów i piwa, należy odnotować i ujawnić w raportach rocznych.

### OSOBISTA DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA

Kompania Piwowarska w żaden sposób nie chce wpływać na pracowników w zakresie ich prywatnych poglądów i szanuje prawo wszystkich pracowników do udziału w działalności politycznej. Jednakże zakazuje się pracownikom angażowania w działalność polityczną w miejscu pracy.

## 1G)

**Prowadzimy działalność Gospodarczą zgodnie Z obowiązującymi Przepisami i regulaminami dotyczącymi importu i eksportu.**

Import naszych wyrobów regulowany jest różnymi przepisami celnymi i innymi regulacjami, w tym cłami importowymi, podatkiem VAT oraz akcyzowym.

Zobowiązujemy się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawnych w zakresie importu i eksportu naszych wyrobów, w tym regulacji dot. ceł, podatków, sprzedaży wolnoctwowej, embarg i działań antybojkotowych.

Pracownicy Kompanii Piwowarskiej powinni posiadać roboczą wiedzę na temat powyższych regulacji, i powinni mieć świadomość, że wyroby nasze mogą być czasami importowane do krajów przez osoby trzecie bez pełnej zgodności z powyższymi regulacjami. Nie wolno nam popierać takiej działalności, a w przypadku wątpliwości należy zasięgnąć rady działu prawnego.

## 2A)

### **Musimy unikać konfliktu Interesów między naszymi działaniami realizowanymi prywatnie, a naszymi działaniami prowadzonymi na rzecz spółki, i musimy deklarować potencjalny konflikt interesów.**

Nasi pracownicy podejmują wiele działań w życiu prywatnym. Konflikt interesów powstaje, gdy osobiste, społeczne lub finansowe działania pracownika lub bliskiego członka jego rodziny mogą potencjalnie wpłynąć na lojalność i obiektywność pracownika wobec spółki. Konflikty takie mogą budzić wątpliwości w zakresie jakości podejmowanych decyzji biznesowych oraz prawości osoby, która je podejmuje.

Ogólną zasadą, którą należy się kierować, jest unikanie rzeczywistego konfliktu interesów, oraz zachowań, które wyglądają na konflikt interesów, a jeśli nie można tego uniknąć, należy konflikt ujawnić i podjąć odpowiednie działania. Żeby zrozumieć, czy dana sytuacja może doprowadzić do konfliktu interesów, należy rozważyć następujące pytania:

- Czy pracownik spółki lub osoba z zewnątrz może sądzić, że dana sytuacja wpłynie na to, jak będę wykonywał pracę dla spółki?
- Czy ja, lub moja rodzina, możemy osobiście coś zyskać z tytułu relacji z osobą trzecią współpracującą z Kompanią Piwowarską, lub odwrotnie?
- Czy ta sytuacja może wpłynąć na decyzje, które ja mógłbym podjąć w Kompanii Piwowarskiej?
- Czy czuję się do czegoś zobowiązany, ze względu na relacje, które utrzymuję z osobą trzecią współpracującą z Kompanią Piwowarską?
- Czy byłbym zakłopotany, gdyby ktokolwiek w Kompanii Piwowarskiej wiedział o tej sytuacji?
- Jak ta sytuacja może wyglądać dla kogoś spoza Kompanii Piwowarskiej, np. dla innego klienta lub dostawcy Kompanii Piwowarskiej; czy podałby w wątpliwość uczciwość naszego postępowania?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak” lub „może”, lub jeśli osoba trzecia może odpowiedzieć „tak” lub „może”, to powstał konflikt interesów.

### **KILKA PRZYKŁADÓW RZECZYWISTEGO LUB POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW, KTÓRYCH NALEŻY UNIKAĆ:**

Praca na rzecz lub świadczenie usług na rzecz organizacji, która jest (lub próbuje stać się) konkurentem, klientem lub dostawcą towarów lub usług. Zakazuje się powyższego, jeśli w ramach pracy wykonywanej dla Kompanii Piwowarskiej współpracujemy z taką organizacją. W przypadku współpracy należy z wyprzedzeniem wystąpić do wyższej kadry zarządzającej o zgodę na piśmie.

Nie powinno dochodzić do współpracy na tle biznesowym pomiędzy twoim bliskim krewnym, a Tobą, inną osobą pracującą w Twojej komórce, lub osobą tobie podlegającą. Jeśli dowiesz się, że bliski krewny pracuje lub świadczy usługi dla konkurenta, klienta lub dostawcy, to należy powyższe zgłosić wyższej kadrze kierowniczej. Niezależnie od sytuacji należy uważać, żeby nie ujawnić żadnej biznesowej informacji poufnej osobom spokrewnionym.

Zarządy: sporadycznie pracownicy Kompanii Piwowarskiej proszeni są o zasiadanie w zarządach innych spółek, co może być ciekawą ścieżką rozwoju osobistego dla takich osób. W niektórych przypadkach może prowadzić to do konfliktu interesów, a nawet do problemów prawnych. Przed przyjęciem stanowiska członka zarządu należy uzyskać pisemną zgodę Zarządu Kompanii Piwowarskiej.

Inwestycje: może dojść do konfliktu interesów w przypadku inwestowania w konkurencję, dostawców lub klientów. Nie należy nigdy inwestować w dostawcę, jeśli jesteśmy zaangażowani w dobór, ocenę lub prowadzenie negocjacji z takim dostawcą, albo jeśli sprawujemy nadzór nad kimś, kto odpowiada za powyższe. Nie należy nigdy inwestować w klienta, jeśli odpowiadamy za współpracę z danym klientem lub sprawujemy nadzór na kimś, kto to robi.

### **WYKORZYSTANIE INFORMACJI I STANOWISKA DO CELÓW PRYWATNYCH**

Zabrania się pracownikom i członkom zarządu Kompanii Piwowarskiej wykorzystywania informacji posiadanej przez spółkę, lub własnego stanowiska w takiej spółce, do celów osobistych, np. osobiste korzystanie z okazji biznesowych, o których się dowiedzą z tytułu pracy w spółce. Zabrania się również pracownikom i zarządowi Kompanii Piwowarskiej konkurowania ze spółką. Konkurowanie ze spółką może obejmować:

- angażowanie się w taki sam profil działalności co spółki Kompania Piwowarska,
- pozbawienie spółki możliwości sprzedaży lub kupna produktów, usług lub innych świadczeń.

## 2B)

**Informacja poufna lub informacja, która nie jest powszechnie publicznie dostępna, nie będzie udostępniana poza spółką, w tym byłym pracownikiem spółki. Szanujemy poufną informację innych, w tym naszych pracowników.**

Poufna informacja może obejmować tajemnice handlowe, plany biznesowe lub prognozy, programy marketingowe lub sprzedażowe, listy klientów, opracowania dot. marek, nowe produkty lub zmiany cen, informacje na temat przejęć, fuzji i podziałów, zmiany w wyższej kadry kierowniczej lub informacje dot. spraw sądowych, porad prawnych, a także informacje osobowe o pracownikach.

### INFORMACJE POUFNA

Nie należy ujawniać informacji poufnej o Kompanii Piwowarskiej lub Grupie ABE poza spółką. Zobowiązanie to ma zastosowanie nawet po odejściu z Kompanii Piwowarskiej, dopóki informacja jest poufna i nie jest ogólnie dostępna. Ujawnianie informacji poufnej wewnątrz Kompanii Piwowarskiej należy ograniczyć tylko do grona osób, którym jest ona niezbędna do realizacji zadań, żeby uniknąć niezamierzonego jej ujawnienia poza spółką.

Kompania Piwowarska szanuje również poufną informację innych. Ujawnienie informacji poufnej innych spółek, niezależnie od tego, czy uzyskanej bezpośrednio, czy od osoby trzeciej, może stanowić podstawę podjęcia kroków prawnych. Jeśli, niezależnie od powodu, w sposób niezamierzony pracownik pozyska takie informacje, powinien niezwłocznie zawiadomić o tym wyższą kadry kierowniczą.

Informacja, którą można uzyskać z tytułu stanowiska zajmowanego w Kompanii Piwowarskiej dotycząca kariery, wynagrodzenia lub sytuacji osobistej innych pracowników jest poufna. Informacja osobista, którą konsumenci przekazują przez nasze strony internetowe jest również poufna.

Nie należy nigdy przyjmować, próbować pozyskać, ani rozpowszechniać informacji poufnej uzyskanej od osoby trzeciej, lub o niej, co obejmuje również klientów, bez wcześniejszej zgody wydanej przez wyższą kadry kierowniczą. Należy w szczególności mieć na względzie ryzyko nieumyślnego ujawnienia informacji poufnej w trakcie dyskusji lub korzystania z dokumentów w miejscach publicznych.

### INSIDER TRADING - WYKORZYSTANIE POUFNYCH INFORMACJI W OBROTCIE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, stanowi naruszenie prawa zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 29.07.2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi i może pociągać za sobą odpowiedzialność karną. Nie należy kupować ani sprzedawać akcji ani innych papierów wartościowych (np. obligacji) Grupy ABE ani innych spółek Grupy notowanych na giełdzie, mając dostęp do istotnej, niejawnej informacji, lub informacji, która może wpłynąć na ich cenę (tzw. poufnej informacji wewnętrznej). Podobnie, zabrania się kupowania lub sprzedawania papierów wartościowych przez inną osobę na podstawie takiej informacji, na własną korzyść lub prośbę, oraz informowanie innych o chęci kupna lub sprzedaży papierów wartościowych na podstawie istotnej lub niejawnej informacji, lub takiej, która może wpłynąć na cenę akcji, nawet bez otrzymania z tego tytułu żadnej korzyści; zabrania się również kupowania lub sprzedawania instrumentów pochodnych, które przyniosą taki sam efekt finansowy. Informacja jest „istotna” jeśli byłaby ważna dla inwestora do określenia, czy dokonać transakcji dot. papierów wartościowych, lub jest prawdopodobne, że miałyby wpływ na notowania papieru wartościowego na rynku. Do czasu publicznego ujawnienia informacji i odpowiedniego rozpowszechnienia przez okres czasu, dający rynkowi możliwość reakcji na nią, obowiązują określone restrykcje. Jeśli jesteście w posiadaniu poufnej informacji wewnętrznej i chcecie omówić jej charakter, należy skontaktować się z działem prawnym przed transakcją (lub doradzeniem innej osobie w transakcji) dot. papierów wartościowych spółki.

## 2C)

**Wszyscy mamy obowiązek kierować się w swym postępowaniu zdrowym rozsądkiem, tak aby majątek spółki nie był niewłaściwie wykorzystywany ani sprzeniewierzany**

Wszyscy pracownicy Kompanii Piwowarskiej mają obowiązek kierować się w swym postępowaniu zdrowym rozsądkiem, by majątek firmy nie był niewłaściwie wykorzystywany ani sprzeniewierzany. Majątek spółki służy do tego, by pomóc pracownikom w realizacji celów biznesowych i powinien być używany wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych firmy, o ile nie ma wyraźnej zgody na inne jego wykorzystanie. Korzystanie z majątku spółki w sposób niedbały, nieudolny lub bezprawny jest szkodliwe dla nas wszystkich.

### OSZUSTWA I OCHRONA MAJĄTKU SPÓŁKI

Należy zwracać uwagę na przypadki kradzieży, oszustw i inne nieuczciwe działania oraz zgłaszać ich występowanie. W pierwszej kolejności tego rodzaju sprawy należy zgłaszać wewnątrz firmy. Zasada ta obowiązuje niezależnie od tego, czy ofiarą jest sama spółka Kompania Piwowarska, osoba fizyczna, czy inna spółka. Podobnie, należy chronić majątek Kompanii Piwowarskiej, w tym jej dokumenty i rejestry oraz informację poufną przed kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem. Samemu również należy korzystać z majątku spółki w sposób efektywny, w celu uniknięcia marnotrawstwa.

## WYKORZYSTANIE KOMPUTERÓW

Zasoby informatyczne – sprzęt, oprogramowanie, sieci oraz informacje znajdujące się na nich – są niezbędne do osiągnięcia sukcesu biznesowego. Oznacza to, że wszyscy pracownicy korzystający z komputerów zobowiązani są do:

- korzystania z komputerów w sposób odpowiedzialny i przede wszystkim do uzasadnionych celów biznesowych – korzystanie dla celów osobistych powinno być uzasadnione i ograniczone do minimum,
- ochrony bezpieczeństwa systemów komputerowych.

Przy korzystaniu z komputera należy kierować się zdrowym rozsądkiem. Pomóc w tym mogą poniższe zasady:

### NIE NALEŻY NIGDY:

- angażować się w komunikację drogą elektroniczną, która może być uznana za obraźliwą, uwłaczającą, oszczerczą, następującą, obsceniczną lub w inny sposób wulgarną,
- korzystać z firmowego systemu komunikacji elektronicznej w sposób niewłaściwy do rozpowszechniania materiału chronionego prawem autorskim, licencjonowanego, lub informacji zastrzeżonej,
- korzystać z firmowego systemu komunikacji elektronicznej do rozpowszechniania łańcusków szczęścia, reklam lub oferowania swoich usług (chyba że uzyskano na to akceptację),
- odwiedzać niewłaściwych witryn internetowych.

### NALEŻY ZAWSZE:

- chronić dane wykorzystywane do uzyskania dostępu do sieci komputerowej, w tym nazwy użytkowników, hasła, kody dostępu i karty dostępu do budynków.

Komunikacja elektroniczna w miejscu pracy nie jest do końca prywatna. Wymiana informacji drogą elektroniczną może być zapisywana i wykorzystywana do różnych celów, a w zakresie dozwolonym przez odpowiednie przepisy prawne, może być monitorowana w celu weryfikacji, czy realizowana jest polityka spółki regulująca korzystanie ze sprzętu komputerowego. Należy o tym pamiętać i zachować należytą staranność wykorzystując pocztę elektroniczną.

Jeśli masz wątpliwości, czy dany rodzaj informacji może zostać wysłany pocztą elektroniczną, spytaj przełożonego. W zakresie bezpieczeństwa komputerowego i sieci komputerowych informacji udziela dział informatyki.

## 2D)

### Zobowiązujemy się do Zapewnienia bezpiecznego I stabilnego środowiska pracy. Spożywanie alkoholu, czy zażywanie narkotyków jest zabronione. W naszym środowisku pracy nie ma miejsca na zastraszanie, ani nękanie, niezależnie od formy.

Kompania Piwowarska zobowiązuje się do utrzymania bezpiecznego środowiska pracy. Pod tym względem, wszystkie aspekty działalności będą realizowane ściśle zgodnie z:

- wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi,
- wszystkimi politykami korporacyjnymi Kompanii Piwowarskiej,
- oraz najlepszymi praktykami dot. bezpieczeństwa w miejscu pracy i ochrony środowiska.

### (A) BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE, ORAZ SPRAWY ŚRODOWISKOWE

Bezpieczeństwo jest w szczególności ważne w zakładach produkcyjnych, które podlegają ważnym regulacjom w zakresie bezpieczeństwa miejsca pracy. W Kompanii Piwowarskiej obowiązują polityki i procedury dot. zdrowia i bezpieczeństwa, które spełniają obowiązujące wymogi prawne. Zobowiązanie spółki do zapewnienia bezpieczeństwa oznacza, że każdy pracownik musi mieć świadomość ryzyka związanego z wykonywaniem swojej pracy. Wszyscy pracownicy Kompanii Piwowarskiej oraz pracownicy innych spółek wykonujących pracę na ich terenie, muszą znać wymagania bezpieczeństwa i zdrowia związane z pełnionymi stanowiskami.

### (B) POLITYKA DOT. NADUŻYWANIA SUBSTANCJI PSYCHOAKTYWNYCH

Kategorycznie zabrania się posiadania, dystrybuowania lub zażywania nielegalnych środków odurzających lub narkotyków na terenie Kompanii Piwowarskiej. Zażywanie narkotyków lub środków medycznych poza terenem spółki w sposób, który może ograniczyć możliwość wykonywania przez pracownika przydzielonych mu zadań, zagraża jego bezpieczeństwu lub bezpieczeństwu innych, lub w inny sposób wywiera niekorzystny wpływ na działalność spółki, nie leży w najlepszym interesie Kompanii Piwowarskiej i stanowi naruszenie.

### (C) NAPASTOWANIE

Bezpieczne i stabilne środowisko pracy oznacza również miejsce pracy pozbawione przemocy. W Kompanii Piwowarskiej nie ma miejsca na groźby (pośrednie lub bezpośrednie), zastraszanie oraz przemoc i nie będą one tolerowane. W środowisku pracy Kompanii Piwowarskiej nie ma miejsca na napastowanie ani nękanie, niezależnie od formy, i zachowanie takie nie będzie tolerowane.

Napastowanie może przybierać postać werbalną lub fizyczną, jeśli celem lub efektem jest zastraszenie, obrażanie lub stworzenie nieprzyjemnego otoczenia. Molestowanie seksualne może obejmować niedwuznaczne propozycje, żądanie korzyści seksualnych, niepożądany kontakt fizyczny lub niemile widziane sugestie o podtekście seksualnym.

## 2E)

### Cenimy różnorodność i zachęcamy do różnorodności, dążąc do tego, by być pracodawcą z wyboru.

### W relacjach pracowniczych cenimy uczciwość, prawość i pracę zespołową oraz zobowiązujemy się traktować ludzi z godnością i szacunkiem.

Cenimy różnorodność i zachęcamy do różnorodności, dążąc do tego, by być pracodawcą z wyboru. Nasza spółka rekrutuje, pozyскуje, rozwija i promuje pracowników oraz prowadzi działania dyscyplinarne i zapewnia inne warunki zatrudnienia bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, wiek, narodowość etniczną, orientację seksualną czy inne aspekty chronione prawem.

Cenimy pracę zespołową, dążąc do krzewienia zaufania i prawości w relacjach wewnętrznych.

Zakazane zachowania obejmują:

- obraźliwe dowcipy lub kawały natury rasistowskiej, etnicznej, religijnej, dotyczącej wieku lub na tle seksualnym;
- dystrybucję lub wystawianie na widok publiczny obraźliwych zdjęć i rysunków;
- używanie poczty głosowej, elektronicznej lub innych urządzeń elektronicznych do przekazywania obraźliwych lub dyskryminujących informacji.

Na tego rodzaju zachowania nie ma miejsca w Kompanii Piwowarskiej.

### **3A)**

**Naszym celem jest odpowiedzialne wprowadzanie naszych produktów na rynek. Spółka podlega określonym wymaganiom marketingowym, które oparte są na obowiązujących przepisach i regulacjach prawnych, oraz naszym wewnętrznym kodeksie.**

Kompania Piwowarska przyjęła szereg nadrzędnych zasad, które odzwierciedlają nasze przekonania dotyczące spożywania alkoholu, a które stanowią wytyczne dotyczące postępowania dla wszystkich pracowników spółki.

#### **NADRZĘDNE ZASADY TO:**

1. Z naszych piw czerpie radość znakomita większość naszych konsumentów.
2. Nie jesteśmy obojętni na szkodliwe skutki nieodpowiedzialnej konsumpcji.
3. Angażujemy wszystkie zainteresowane strony i wspólnie z nimi pracujemy nad rozwiązaniem problemu nieodpowiedzialnej konsumpcji.
4. Tylko dorośli mogą spożywać alkohol kierując się własną oceną i na własną odpowiedzialność.
5. Informacje przekazywane konsumentom na temat spożywania alkoholu winny być dokładne i wyważone.
6. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą aspirować do nienagannego zachowania w zakresie spożywania alkoholu.

### **3B)**

**Oczekujemy, że wszystkie osoby trzecie działające w imieniu Kompanii Piwowarskiej będą zawsze działać zgodnie z powyższym kodeksem.**

Zobowiązujemy się do współpracy z konsumentami, klientami, dostawcami, pracownikami, konkurentami, partnerami joint venture, wykonawcami i innymi współpracownikami w sposób szczerzy, prawy i uczciwy. Zobowiązujemy się do przejrzystego i rzetelnego przedstawiania istotnych dla współpracy faktów i do zachowania należytej staranności w zakresie informacji poufnej otrzymanej od osób trzecich.

Dążymy do wpływania na osoby trzecie działające w imieniu Kompanii Piwowarskiej, by przestrzegały Kodeksu (tam gdzie to możliwe, dążąc do zobowiązań na piśmie w tym zakresie). W spółkach typu joint venture [o ile ma to zastosowanie], tam gdzie zarządzamy działaniem spółki, stosujemy Zasady Kodeksu w sposób bezpośredni; a tam, gdzie nie jesteśmy odpowiedzialni za działalność spółki, próbujemy wpłynąć na naszych partnerów joint venture, by przyjęli podobne zasady.

## 4A)

### **Dziesięć priorytetów zrównoważonego rozwoju zobowiązuje nas do zmniejszenia wpływu naszej działalności gospodarczej na środowisko naturalne i społeczne na całym świecie, oraz do obrony praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy.**

Prowadząc działalność gospodarczą w sposób odpowiedzialny wpływamy korzystnie na naszych pracowników, społeczności lokalne, dostawców, klientów i udziałowców, oraz pomagamy chronić środowisko naturalne. Zarządzanie firmą zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju przyczynia się do naszego sukcesu jako wiodącego browaru na całym świecie.

Stworzenie ram zrównoważonego rozwoju obejmujących 10 zasad i odpowiedniego systemu oceny było dla nas ważną inwestycją. Ramy te zapewniają spójne podejście w obrębie Grupy do tych samych tematów i przyczyniają się do wymiany informacji i wniosków pomiędzy naszymi firmami. Proces samooceny pozwala naszym firmom porównywać własne wyniki względem 10 priorytetów i wyników innych firm w Grupie.

#### **1. PRZECIWDZIAŁANIE NIEODPOWIEDZIALNEJ KONSUMPCJI ALKOHOLU**

Nieodpowiedzialna konsumpcja i sprzedaż alkoholu szkodzą społeczeństwu na wiele sposobów. Prowadzenie pojazdów po spożyciu alkoholu, konsumpcja podczas ciąży czy karmienia dziecka, sprzedaż alkoholu nieletnim, to tylko niektóre zjawiska, którym Grupa ABE stara się przeciwdziałać. W Polsce dużym sukcesem okazał się program "Alkohol - Nieletnim Wstęp Wzbroniony", mający na celu ograniczenie sprzedaży piwa nieletnim konsumentom.

#### **2. ZWIĘKSZANIE PRODUKCJI PIWA PRZY WYKORZYSTANIU MNIEJSZEJ ILOŚCI WODY**

Słodka woda to surowiec bezcenny nie tylko w Afryce. Podejmowane są różne działania zmierzające do zmniejszenia jej zużycia w przeliczeniu na hektolitr piwa. Dla przykładu, Kompania Piwowarska stosuje recykling wody użytej do mycia butelek, by następnie wykorzystać ją do mycia skrzynek.

#### **3. ZMNIEJSZENIE ZUŻYCIA ENERGII I EMISJI DWUTLENKU WĘGLA**

Zużycie energii i emisja dwutlenku węgla przestały już być tylko przedmiotem teorii naukowych. Stosując narzędzia podatkowe i opłaty za emisję, rządy wywierają naciski na wprowadzanie odpowiednich rozwiązań. Grupa ABE wprowadza na przykład odzysk i ponowne wykorzystanie energii cieplnej, również z procesów utylizacji odpadów. Badane są m.in. możliwości stosowania energii ze źródeł odnawialnych, takich jak energia słoneczna, biomasa, biogazy.

#### **4. SPRAWNY RECYKLING I PONOWNE WYKORZYSTANIE MATERIAŁÓW**

W odpowiedzi na presję społeczną i gospodarczą, podejmuje się szerokie działania zmierzające do ponownego wykorzystania i recyklingu opakowań w całym łańcuchu dostaw – zarówno po stronie dostawców jak i użytkowników opakowań.

#### **5. MINIMALIZACJA ODPADÓW**

Grupa ABE dąży do maksymalnego zmniejszenia ilości odpadów wszelkiego rodzaju substancji i materiałów w produkcji, transporcie, marketingu i sprzedaży. Niektóre odpady są nieodpłatnie przekazywane np. rolnikom czy firmom, które mogą je ponownie wykorzystywać. Tam gdzie odpadów nie da się uniknąć, są one w odpowiedni sposób usuwane z zakładu i utylizowane przy udziale wyspecjalizowanych firm.

#### **6. DOSTAWCY PODZIELAJĄCY NASZE WARTOŚCI I ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

Odpowiedzialne i sprawne działanie partnerów w łańcuchu dostaw powinno przynosić obniżkę kosztów, poprawę jakości i przewagi konkurencyjnej, oraz przyczyniać się do Zrównoważonego Rozwoju. W tym celu Grupa ABE obserwuje standardy stosowane przez dostawców, wspiera i zachęca ich do odpowiedzialnego traktowania działalności, szczególnie w zakresie praktyk etycznych i ekologicznych. Prowadzone są inicjatywy społeczne, gospodarcze i ekologiczne. Zamiast importować surowce, Grupa przechodzi na zaopatrzenie u miejscowych dostawców. Dbą o przestrzeganie przez dostawców standardów etyki w biznesie.

#### **7. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA**

W Grupie obowiązuje ogólny standard zachowań zgodny z jej wartościami. Jednak globalna firma stoi przed wyzwaniem poszanowania różnorodności kultur i praw – niezbędna jest więc odpowiednia elastyczność. W krajach, w których prawa człowieka nie są przestrzegane, podejmujemy wszelkie możliwe kroki mające na celu unikanie podobnych praktyk w działalności naszych firm.

#### **8. DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI**

Sukces rynkowy w dużym stopniu zależy od dobrobytu społeczeństwa, z którego pochodzą nie tylko klienci, ale również dostawcy i pracownicy. Wszelkie inicjatywy podnoszące dobrobyt społeczeństwa mają więc sens gospodarczy. Z inwestycji społecznych (CSI) nie spodziewamy się bezpośredniego zwrotu nakładów – nie wiążą się one ze sprzedażą produktów. W Afryce i Indiach prowadzone są działania mające na celu wspieranie świadomości zdrowotnej i opieki medycznej. W Europie, w ramach programów CSI dofinansowuje się organizacje pozarządowe i instytucje regionalne działające na rzecz edukacji, opieki zdrowotnej i społecznej, kultury i ochrony środowiska.

#### **9. ZMNIEJSZENIE SKUTKÓW HIV I AIDS W OBSZARACH, NA KTÓRE MAMY WPŁYW**

HIV/AIDS to tragedia osób dotkniętych chorobą, ich rodzin i całego społeczeństwa.

W konsekwencji firma musi radzić sobie z brakami na rynku wykwalifikowanych pracowników, z chorobą i niskim poziomem dobrobytu pracowników i klientów. Pandemia HIV/AIDS dotyczy głównie Afryki, ale jej rozwój w innych krajach to również poważny problem. Grupa ABE prowadzi działania w zakresie profilaktyki, współfinansowania testów medycznych, opieki nad pracownikami i osobami pozostającymi na ich bezpośrednim utrzymaniu. Współpracuje również z organizacjami rządowymi i pozarządowymi, organizuje przychodnie otwarte dla ogółu społeczeństwa.

#### **10. PRZEJRZYSTOŚĆ INFORMACJI O POSTĘPACH DZIAŁAŃ NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU.**

Coraz częściej oczekuje się od firm, a zwłaszcza firm notowanych na giełdach, sprawozdań dotyczących Zrównoważonego Rozwoju. Przygotowując swoje raporty Grupa ABE prowadzi konsultacje z zewnętrznymi partnerami zainteresowanym działalnością Grupy. Globalne organizacje pozarządowe czy środowiska akademickie pomagają kształtować nasze działania na przyszłość – omawiane są strategie i plany dotyczące Zrównoważonego Rozwoju. Raporty przygotowane przez firmy należące do Grupy są poddawane ocenom niezależnych ekspertów – ich wyniki publikowane są obok raportów na stronach internetowych grupy.



Siedziba spółki w Poznaniu  
ul. Szwajcarska 11  
61-285 Poznań  
tel. +48 (61) 667-70-00  
faks: +48 (61) 667-78-50  
e-mail: poczta@kp.pl

Biuro Zarządu w Warszawie  
ul. Emilii Plater 53  
00-113 WARSZAWA  
tel. +48 (22) 321-23-00  
tel. +48 (22) 321-23-01  
faks: +48 (22) 321-23-02

Browary:

Lech Browary Wielkopolski  
ul. Szwajcarska 11  
61-285 Poznań

Tyskie Browary Książęce  
ul. Mikołowska 5  
43-100 Tychy

Dojlidy Browar Białystok  
ul. Dojlidy Fabryczne 28  
15-555 Białystok