



Kodeks postępowania



Kingfisher plc 3 Sheldon Square, Paddington, London W2 6PX
+44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



Oto nasz **Kodeks postępowania**



Pragnę, aby firma Kingfisher, jako biznes odpowiedzialny, prowadziła swoje działania w sposób profesjonalny, uczciwy i rzetelny.

Praca w lub dla Kingfisher oznacza utrzymanie wysokiego standardu profesjonalizmu i rzetelności oraz przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa. Takie podejście jest kluczowe dla utrzymania w dłuższej perspektywie czasu naszego interesu, jak i interesu naszych udziałowców – pracowników, klientów, dostawców, akcjonariuszy oraz społeczności – którzy na nas polegają.

Kodeks postępowania Kingfisher został sporządzony po to, by każdy pracownik oraz dostawca zapewniający firmie Kingfisher lub któremukolwiek z przedsiębiorstw należących do Grupy produkty i usługi zrozumiał obowiązujące minimalne standardy zachowania. Oczekujemy od naszych dostawców

przekazania niniejszego Kodeksu postępowania swoim pracownikom oraz wszystkim na całej długości łańcucha dostaw.

Zasady Kodeksu postępowania są ostateczne i bezdyskusyjne.

Zarząd postanowił przyjąć zestaw zachowań, które omówione są na następnej stronie oraz zostały zawarte w naszym Kodeksie. Każdy pracownik i dostawca powinien zachowywać się oraz wykonywać swoje obowiązki w sposób zgodny z zasadami Kodeksu.

Dzięki Twojej pomocy Kingfisher jest firmą, z której pracownicy mogą być dumni, zaś jej dostawcy cieszą się, iż są z nią kojarzeni.

Ian Cheshire
Dyrektor Generalny Grupy

Tego od siebie oczekujemy:

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy z nas ponosi osobistą odpowiedzialność za swoje czyny.

SZCZEROŚĆ

Jesteśmy wobec siebie prawdomówni i szczerzy.

PASJA

Podchodzimy z entuzjazmem do działalności naszej firmy i właściwego wykonywania swoich obowiązków.

OTWARTOŚĆ

Wypowiadamy się i zachowujemy w sposób otwarty i bezpośredni.

ELASTYCZNOŚĆ

Jesteśmy gotowi zmieniać swoje zachowanie i czyny dla dobra naszej firmy.

Te zachowania mają wpływ na każdy element naszej działalności:

KLIENCI

Bierzemy dobro klientów pod uwagę we wszystkich naszych działaniach i traktujemy ich uczciwie.

LUDZIE

Traktujemy wszystkich sprawiedliwie, z szacunkiem

i dbamy wzajemnie o swoje bezpieczeństwo. Poufne informacje dotyczące naszych klientów i naszej firmy są przez nas zabezpieczone.

PRODUKTY

Nasze produkty są bezpieczne i spełniają wymogi prawa. Opis naszych produktów jest dokładny. Minimalizujemy wpływ naszych produktów na środowisko naturalne.

DOSTAWCY

Nasze produkty oraz materiały pochodzą z legalnych źródeł i zostały pozyskane w sposób etyczny. Pozyskujemy nasze produkty oraz ustalamy nasze ceny bez ograniczeń narzuconych przez dostawców.

KONKURENCJA

Konkurujemy z innymi przedsiębiorstwami w sposób etyczny i zgodny z prawem.

ŚRODOWISKO

Naszym celem jest wykroczyć poza ramy neutralności i robić „więcej dobrego” niż „mniej złego” dzięki naszej aspiracji do bycia firmą „Net Positive”, czyli dającą środowisku więcej niż z niego zabierającą.



Nasz Kodeks postępowania nie wyczerpuje, ani też nie ma zamiaru wyczerpać wszystkich okoliczności. Niektóre sytuacje nie zostaną w nim opisane, dlatego też to od Twojej decyzji będzie zależało podjęcie właściwych działań. Na końcu tego dokumentu umieściliśmy pokój decyzyjny, dzięki któremu podjęcie właściwej decyzji będzie łatwiejsze.

Niniejszy Kodeks będzie podlegał regularnym aktualizacjom, aby mieć pewność, że jest on dostosowany do naszego stale rozwijającego się i rosnącego przedsiębiorstwa. Czekamy na opinie dotyczące naszego Kodeksu od wszystkich osób pracujących z lub dla Kingfisher. Prosimy o przesyłanie ich na adres e-mail: codeofconduct@kingfisher.com

Kto powinien przestrzegać zasad Kodeksu?

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Kingfisher oraz spółek należących do Grupy („Pracownicy”) oraz wszystkich, którzy dostarczają produkty i usługi dla Kingfisher lub którejkolwiek ze spółek Grupy („Dostawcy”). Pracownicy muszą zadbać o to, by wszyscy pracujący dla Kingfisher otrzymali nasz Kodeks i go przestrzegali.

Odpowiedzialność za przestrzeganie naszego Kodeksu spoczywa na każdym z Dyrektorów Generalnych każdego z przedsiębiorstw Grupy.

Każdy kierownik pracujący w Grupie musi zadbać o to, by członkowie jego zespołu zostali zapoznani z Kodeksem i przestrzegali jego reguł.

Dostawcy muszą przestrzegać zasad zawartych w niniejszym, Kodeksie oraz upewnić się, że ich pracownicy i podwykonawcy będą przestrzegali tych zasad, współpracując z Grupą.

Świadomość przepisów prawnych

Wszyscy Pracownicy muszą znać odpowiednie wymogi prawne dotyczące ich pracy. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy zapewnią swoim Pracownikom wszelkiego rodzaju pomocne materiały, takie jak e-learning. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do kwestii prawnych należy skonsultować się z prawnikiem swojego przedsiębiorstwa lub Dyrektorem ds. Prawnych Grupy Kingfisher. Dostawcy powinni zapoznać swoich pracowników z wszystkim odpowiednimi przepisami prawa, które mają zastosowanie w przypadku prowadzenia interesów z Grupą Kingfisher. Mowa tu między innymi o potrzebie ochrony danych osobowych oraz o



przypadkach, w których prawo konkurencji może ograniczyć ilość informacji, jakie Dostawcy mogą przekazać konkurencji Grupy.

Czy są wyjątki?

Kingfisher prowadzi swoją działalność na terenie krajów, w których występują znaczne rozbieżności w uwarunkowaniach politycznych, na płaszczyźnie kulturowej i prawnej. Dlatego też mogą zdarzyć się przypadki, gdy treść naszego Kodeksu i wymogów prawnych będzie sprzeczna z obyczajami lub prawem miejscowym. Jeżeli prawo miejscowe narzuca wyższe standardy, niż te przedstawione w naszym Kodeksie, wówczas zawsze należy stosować przepisy prawa miejscowego. Jeżeli natomiast prawo miejscowe lub zwyczajowe stanowi niższy standard, należy przestrzegać naszego Kodeksu, ponieważ zawarte w nim wymagania to absolutne minimum, jakiego oczekujemy od wszystkich Pracowników i Dostawców.

Jak mam się zachować, jeśli podejrzewam naruszenie zasad Kodeksu?

Jeżeli wydaje Ci się, że nastąpiło naruszenie zasad Kodeksu, należy na to zareagować. Leży to w dobrym interesie nas wszystkich. Wszyscy Pracownicy powinni postępować w sposób właściwy, ale także zgłaszać swoje

obawy i wątpliwości związane ze wszystkim, co jest sprzeczne z naszym Kodeksem. Omów wątpliwości ze swoim przełożonym, lokalnym działem audytu wewnętrznego lub zasobów ludzkich firmy bądź jakimkolwiek członkiem pionu prawnego lub działu ds. korporacyjnych Grupy Kingfisher.

Ewentualnie, tam gdzie prawo miejscowe pozwala na to, każde z przedsiębiorstw Grupy będzie prowadziło specjalną linię telefoniczną „Speak-Up” lub mechanizm internetowy, dzięki któremu będzie można anonimowo zgłosić swoje wątpliwości. Szczegółowe informacje na ten temat są przekazywane na poziomie lokalnym.

Dostawcy, ich pracownicy oraz podwykonawcy powinni zgłaszać nam wszelkie przypadki złamania naszego Kodeksu za pośrednictwem osób kontaktowych w firmie Kingfisher, lub, jeśli prawo miejscowe na to zezwala, poprzez internetowy mechanizm zgłaszania naruszeń na stronie internetowej www.speak-up.info/kfsuppliers

Zarówno Pracownicy jak i Dostawcy mogą kontaktować się z nami, pisząc na adres codeofconduct@kingfisher.com



Co dalej?

W razie podejrzenia co do naruszenia zasad Kodeksu powołany do tego zespół przeprowadzi odpowiednie dochodzenie. Jeżeli którykolwiek z Pracowników zachowa się wbrew zasadom Kodeksu, może to skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a jeśli będzie to uzasadnione, nawet zwolnieniem.



Jeśli Dostawca nie będzie postępował zgodnie z zasadami Kodeksu, może to doprowadzić do wypowiedzenia umowy z Dostawcą.

Nie akceptujemy piętnowania pracowników (zarówno Grupy Kingfisher jak i Dostawców), którzy w dobrej wierze zgłosili podejrzaną przez nich naruszenie lub złamanie zasad naszego Kodeksu.

Dodatkowe wsparcie

W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z Kodeksem lub jego zastosowaniem prosimy o kontakt pod adresem codeofconduct@kingfisher.com

Składanie raportu

Każdy Dyrektor Generalny Grupy ma obowiązek składania rocznego raportu o braku naruszeń Kodeksu lub o przypadkach już ujawnionych.

Co roku, określone kierownicy wyższego szczebla Grupy Kingfisher muszą także składać oświadczenie, że nie zataili żadnego znanego im przypadku naruszenia Kodeksu, potwierdzić, że zapoznali się i zrozumieli Kodeks oraz, że wszelkie przypadki potencjalnego konfliktu interesów zostały oświadczone na piśmie.

Dostawcy mogą zostać poproszeni o składanie rocznego raportu o braku naruszeń Kodeksu lub o przypadkach już ujawnionych. Możemy także zwrócić się z prośbą do Dostawców o poddanie rewizji ich procedur kontrolnych w celu lepszego zapobieżenia i wykrycia konfliktów interesów, przekupstwa oraz praktyk korupcyjnych w biznesie. W przypadku poważnych wątpliwości dotyczących procedur kontrolnych naszych Dostawców (związanych z naszym przedsiębiorstwem lub nie) podejmiemy działania weryfikacyjne wzajemnych stosunków.



Jak konkurujemy

We wszystkich państwach, na terenie których Grupa Kingfisher prowadzi działalność, obowiązują przepisy dotyczące konkurencji. Naruszenie tych przepisów może wiązać się z nałożeniem wysokich kar na firmy i indywidualnych pracowników.

Zależy nam na zgodnej z prawem, otwartej i etycznej rywalizacji. Do Twoich obowiązków – bez względu na to, czy jesteś Pracownikiem czy Dostawcą – należy dbałość o to, by Twoje działania służbowe w pełni spełniały wymogi prawa konkurencji, niezależnie od miejsca, w którym pracujesz.

Naruszenie przepisów prawa konkurencji może spowodować: nałożenie wysokich kar przewidzianych prawem cywilnym i karnym, w tym kar grzywny i pozbawienia wolności; ryzyko wniesienia pozwu o odszkodowanie przez klientów lub innych poszkodowanych w wyniku nielegalnych działań; powstanie negatywnego wizerunku firmy w mediach i naruszenie jej dobrego imienia.

Dlatego też postępowanie zgodne z prawem konkurencji jest niezbędne. Celowe naruszenie przepisów tego prawa może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych przeciwko pracownikowi oraz zakończenia stosunku świadczenia usług z Dostawcą.



Pracownicy oraz Dostawcy muszą dbać o to, by nie dopuścić do komunikacji lub działań, które mogą doprowadzić do niesprawiedliwej lub nielegalnej konkurencji.

Na przykład:

- Pracownicy mogą udostępniać Dostawcom istotne z handlowego punktu widzenia informacje wyłącznie zgodnie z rzeczywistym zapotrzebowaniem na informacje
- nie należy omawiać z konkurencją polityki cenowej, zakresów lub informacji mających wpływ na kształtowanie cen
- nigdy nie należy zezwalać konkurencji na ujawnienie informacji poufnych lub sugerować im takiego działania
- informacje o rynku należy zdobywać za pomocą legalnych środków, a podejmowanie decyzji o strategii marketingowej musi odbywać się niezależnie i w oparciu o tak uzyskane dane
- nie należy uzyskiwać informacji poufnych od konkurencji, w tym pośrednio przez Dostawcę.



Zwalczanie przekupstwa i **korupcji**



Przekupstwo jest przestępstwem. Nie proponujemy i nigdy nie będziemy proponować pieniędzy ani nieetycznych korzyści nikomu i w żadnym celu. Nigdy również nie przyjmujemy i nie będziemy przyjmować pieniędzy ani nieetycznych korzyści.

Będziemy przestrzegać wszystkich stosownych praw mających na celu zwalczanie przekupstwa i korupcji we wszystkich krajach, w obrębie których prowadzimy działania. Pozostajemy jednak nadal związani prawem obowiązującym w Wielkiej Brytanii, w tym Bribery Act 2010, pod względem naszego postępowania zarówno w kraju jak i za granicą.

Przekupstwo to forma korupcji polegająca na wręczaniu lub przyjmowaniu wszystkiego, co stanowi jakąś wartość (zazwyczaj są to pieniądze, prezenty, pożyczki, nagrody, ale może być to również udzielenie poparcia lub protekcja), bezpośrednio lub pośrednio, w celu uzyskania niezасłużonej przewagi

lub wpływu, co jest sprzeczne z zasadami otwartości i uczciwości.

Pracownik nigdy nie może oferować ani przyjmować, osobiście lub przez pośredników, korzyści majątkowej w jakiegokolwiek postaci. Tak samo nie pozwalamy na to, by jakiegokolwiek strony trzecie lub jacykolwiek przedstawiciele działający w naszym imieniu lub świadczący dla nas usługi postępowali tak, jak my byśmy nie postąpili.

Do działalności korupcyjnej zalicza się wręczanie upominków o wartości innej niż symboliczna i łapówki w formie gotówki dokonane przez dyrektorów, pracowników lub inne osoby występujące w imieniu Grupy Kingfisher. Również dyrektorzy i pracownicy Kingfisher lub przedstawiciele działający w naszym imieniu (bądź rzekomo reprezentujący Kingfisher) nie mogą przyjmować upominków ani innych przedmiotów

stanowiących wartość z naruszeniem naszej Polityki dotyczącej wręczania upominków i świadczenia rozrywki, tj. zasad które zostały omówione w kolejnej części.

Zobowiązujemy się postępować w sposób profesjonalny, sprawiedliwy i uczciwy we wszystkich naszych działaniach, utrzymując kontakty wszędzie tam, gdzie prowadzimy nasze interesy oraz do oceny ryzyka, wdrażania i egzekwowania skutecznych systemów zwalczania nadużyć finansowych, przekupstwa oraz praktyk korupcyjnych w biznesie. Od naszych Dostawców wymagamy podobnego podejścia oraz wprowadzenia odpowiedniego programu i polityki mającej na celu zapobieganie oraz wykrywanie oszustw, przekupstwa oraz praktyk korupcyjnych w biznesie. W przypadku poważnych wątpliwości dotyczących programów antykorupcyjnych naszych Dostawców (związanych z naszym przedsiębiorstwem lub nie) podejmiemy działania weryfikacyjne wzajemnych stosunków.

W ramach polityki Grupy:

- nie wolno finansować partii politycznych lub polityków
- należy współpracować tylko z zarejestrowanymi lub powszechnie znanymi organizacjami charytatywnymi, które przestrzegają wymogów prawnych i regulacji w krajach, w których prowadzą swoją działalność
- wszystkie kontakty z urzędnikami państwowymi w którymkolwiek z krajów należy prowadzić zgodnie ze stosownymi przepisami antykorupcyjnymi wymaganymi prawem. Oznacza to, że ani my, ani żaden podmiot działający w naszym imieniu, nie może wręczać żadnych prezentów ani korzyści (w tym płatności przyspieszających tok sprawy) urzędnikom państwowym pracującym w jakimkolwiek charakterze.



Upominki i rozrywka

Wręczenie lub otrzymywanie prezentów lub zaproszeń na imprezy rozrywkowe może poprawić komunikację i wpłynąć pozytywnie na relacje w codziennym życiu firmy. Jednak są sytuacje, w których takie zachowania mogą spowodować konflikt interesów osobistych z obowiązkami zawodowymi.

W zasadzie nie ma zazwyczaj nic niestosownego we wręczeniu czy otrzymywaniu prezentów bądź upominków uznaniowych o symbolicznej wartości lub w przyjmowaniu lub wręczeniu zaproszeń na imprezy rozrywkowe w celu rozwijania relacji biznesowych. Decydowanie o tym, co jest lub nie jest stosowne, wymaga zdroworozsądkowego i wyważonego podejścia.

Przyjęcie lub wręczenie jakiegokolwiek upominku lub zaproszenia na imprezę niezależnie od ich wartości, które sprawia, że odbiorca czuje się w pewien sposób zobowiązany lub które mogłyby zostać zrozumiane jako wręczone w celu zobowiązania odbiorcy do rozpoczęcia lub kontynuowania relacji biznesowej, jest niedopuszczalne i stanowi naruszenie zasad naszego Kodeksu.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do przestrzegania lokalnych zasad dotyczących wydatków reprezentacyjnych.



W sytuacjach związanych z przyjmowaniem lub wręcaniem upominków i zaproszeń na imprezy rozrywkowe Pracownik powinien zawsze odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

■ Czy ten upominek lub to zaproszenie na imprezę może wpłynąć (lub być postrzegane jako wpływające) na moją obiektywność lub obiektywność osoby, która je wręcza / przyjmuje?

Jeżeli odpowiedź na co najmniej jedno z tych pytań brzmi „tak”, „może” lub jeżeli takiej odpowiedzi mogłyby udzielić osoby postronne, wówczas wysoce prawdopodobne jest to, że takie działanie stanowiłoby naruszenie zasad Kodeksu naszej firmy. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy zwrócić się o pomoc do swojego bezpośredniego przełożonego.

■ Czy wręczenie lub przyjęcie prezentu albo zaproszenia może w jakikolwiek sposób naruszyć wizerunek bezstronności osoby, która je wręcza / przyjmuje?

Od Dostawców wymagamy nie mniej surowego podejścia do kwestii prezentów i rozrywki obowiązującego w ich wewnętrznych procedurach kontrolnych.



Konflikty **interesów**

Konflikt interesów ma miejsce w sytuacji sprzeczności dwóch konkurencyjnych interesów, która uniemożliwia obiektywne i bezstronne podejmowanie decyzji.

Relacje biznesowe z krewnymi (w tym rekrutacja), praca w innej firmie lub działalność, inwestycje lub prywatne kontakty z Dostawcami mogą stanowić źródło konfliktu interesów.

Z reguły należy unikać potencjalnych konfliktów interesów, lub, jeśli uniknięcie ich jest niemożliwe, traktować je z należytą ostrożnością i uwagą. W każdym przypadku pracownik zobowiązany jest do poinformowania o konflikcie interesów swojego bezpośredniego przełożonego oraz szczegółowo go opisać w celu zachowania na przyszłość.

Wszyscy pracownicy powinni otwarcie i bezpośrednio zgłaszać potencjalne konflikty interesów. Powinni oni sobie zadać następujące pytania:

- Czy moja działalność może być odebrana przez innych Pracowników lub osoby postronne jako potencjalnie wpływająca na jakość mojej pracy?
- Czy ja lub osoba ze mną związana mogę/może odnieść korzyści w sytuacji, gdy pozostaję w osobistej relacji z zewnętrznym kontrahentem Kingfisher, i vice versa?

- Czy może to wpłynąć na decyzje podejmowane przeze mnie w ramach obowiązków służbowych w Kingfisher?
- Czy sytuacja, w której pozostaję w osobistej relacji z zewnętrznym kontrahentem Kingfisher, prowadzi do powstania u mnie poczucia zobowiązania wobec tej osoby?
- Czy ujawnienie tej sytuacji wewnątrz organizacji sprawiłoby mnie w zakłopotanie?
- Jak ta sytuacja mogłaby zostać odebrana przez osobę spoza firmy, np. klienta lub innego dostawcę? Czy podważyliby oni uczciwość i obiektywność postępowania firmy wobec nich?

Jeżeli odpowiedź na co najmniej jedno z tych pytań brzmi „tak”, „może” lub jeżeli takiej odpowiedzi mogłyby udzielić osoby postronne, oznacza to sytuację w której zachodzi konflikt interesów, i którą należy oficjalnie zgłosić.

Od Dostawców wymagamy nie mniej surowego podejścia do kwestii konfliktu interesów obowiązującego w ich wewnętrznych procedurach kontrolnych.



Ochrona informacji poufnych oraz danych osobowych

Poufność informacji ma kluczowe znaczenie dla sukcesu firmy działającej na konkurencyjnym rynku. Niewłaściwe lub nieautoryzowane wykorzystywanie poufnych informacji szkodzi dobru firmy i może obniżyć wydajność operacyjną oraz finansową Grupy Kingfisher, a także zaszkodzić jej reputacji.

Wiele przepisów prawnych chroni informacje poufne przed użyciem ich przez osoby niepowołane oraz wprowadza restrykcje dotyczące wykorzystywania takich informacji.

Pracownicy oraz Dostawcy mogą mieć dostęp do prywatnych i poufnych informacji firmy Kingfisher, jej personelu, klientów lub innych dostawców. Należy dokładać wszelkich starań, by takie informacje były udostępniane wyłącznie tym osobom, których obowiązki

służbowe w Kingfisher tego wymagają i aby te osoby nie ujawniały ich nikomu innemu.

Jeśli Pracownik ma wątpliwości co do tego, czy dana osoba jest upoważniona do dostępu do poufnych informacji, powinien najpierw zapytać o to swojego bezpośredniego przełożonego. Należy zachować szczególną ostrożność podczas udzielania poufnych informacji dotyczących Grupy Dostawcom i kontrahentom zewnętrznym występującym w ich imieniu. Informacji tych można udzielać wyłącznie do celów dalszego rozwoju zasadnej działalności biznesowej. Nie wolno ich natomiast nigdy przekazywać w sytuacji ich możliwego ujawnienia konkurencji lub osobom trzecim.

Jeśli Dostawca uważa, że błędnie otrzymał dostęp do informacji poufnych należących do Kingfisher, musi on niezwłocznie poinformować firmę o zaistniałym fakcie oraz zaniechać rozpowszechniania takich informacji. Podobnie Dostawca nie powinien udzielać nikomu z firmy Kingfisher informacji dotyczących innej osoby, firmy lub organizacji, jeśli zobligowany jest umową lub prawem do nierozpowszechniania takich informacji.

Co to jest „informacja poufna”?

Są to m.in.:

- dane dotyczące klienta;
- strategie i prognozy marketingowe lub sprzedaży;
- pomysły, procesy, plany i propozycje biznesowe;
- strategie biznesowe;
- dane dotyczące Dostawcy;
- tajemnice handlowe i wiedza fachowa;
- dane osobowe Pracowników, w tym informacje związane z zatrudnieniem, stanem zdrowia, wykształceniem i szkoleniami; oraz
- informacje o Kingfisher, które nie zostały upublicznione.

Dane osobowe

Wymagamy od Pracowników i Dostawców przestrzegania przepisów ochrony danych, które mają zastosowanie do danych osobowych. Muszą także przechowywać dane osobowe w sposób bezpieczny oraz korzystać z nich w celach, do których zostały udostępnione przez daną osobę. Będziemy przechowywać dane klienta w sposób bezpieczny oraz wykorzystywać je w sposób sprawiedliwy i zgodny z prawem.



Zachowanie etyczne i społeczna odpowiedzialność biznesu

Obowiązkiem Kingfisher jest zagwarantowanie, że każde z przedsiębiorstw Grupy stosuje wysokie standardy etycznego prowadzenia działalności biznesowej we wszystkich swoich jednostkach operacyjnych oraz broni wartości i zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Wszyscy pracujący z nami lub dla nas, w tym Dostawcy, muszą przyjąć te wartości.

Będziemy zawsze:

- Traktować siebie nawzajem z godnością i przestrzegać praw człowieka
- Dbać o to, by wszyscy mieli równe szanse i mogli pracować w środowisku wolnym od dyskryminacji i prześladowań
- Budować bezpieczne, zdrowe i pewne środowisko pracy dla wszystkich Pracowników i gości
- Sprzedawać tylko dobrej jakości produkty
- Pracować z dostawcami, by zagwarantować, że nasze produkty i materiały pochodzą z legalnych źródeł, zostały pozyskane w sposób etyczny oraz spełniają wymagania opisane w Kodeksie warunków pracy w zakładzie
- Promować zrównoważone metody produkcji i konsumpcji.

Prawa człowieka

Prawa człowieka są fundamentalnymi zasadami gwarantującymi wolność jednostki i jej prawo do godnego i niezależnego życia bez wykorzystywania i przemocy. Prawa człowieka oparte są na zachowaniach człowieka, które, pomimo różnic kulturowych, są wspólne.

Nie będziemy akceptować ani lekceważyć przypadków naruszenia praw człowieka wewnątrz naszego przedsiębiorstwa lub łańcucha dostaw, a także będziemy poważnie podchodzić do wszystkich zarzutów dotyczących niewłaściwej ochrony praw człowieka.

Zachowanie stanowiące nadużycie

Nie tolerujemy jakichkolwiek przejawów zachowań stanowiących nadużycie w miejscu pracy. Do zachowań takich zaliczamy: stosowanie przemocy, molestowanie, zastraszanie i nadużywanie uprawnień służbowych, których celem jest sprawienie komuś przykrości lub bólu. Zawsze będziemy zwracać się do siebie z uprzejmością, poszanowaniem godności i szacunkiem. Wszelkie domniemania oraz skargi dotyczące takiego zachowania będą w pełni i właściwie zbadane, a odpowiednie działania zostaną podjęte.



Równe szanse

W Grupie Kingfisher rekrutacja pracowników będzie przebiegała w oparciu o ich predyspozycje, zdolności, umiejętności, doświadczenie i kompetencje. Wszyscy kandydaci będą mieli równe szanse. Nie będziemy zezwalać na dyskryminację ze względu na przynależność rasową, płeć, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną, religię lub jakiegokolwiek inne powody, które naruszają prawa człowieka. Kingfisher oczekuje od Dostawców podjęcia rozsądnych kroków mających na celu ochronę pracowników przed dyskryminacją. Oczekujemy także od ich pracowników, którzy nawiążą kontakt z Pracownikami Kingfisher, bycia w pełni świadomym tego, jakie zachowanie jest do zaakceptowania, które charakteryzuje się poszanowaniem i zgodnością z prawem.

Jakość i bezpieczeństwo produktów

Grupa będzie sprzedawała tylko produkty bezpieczne i charakteryzujące się dobrą jakością. Dostawcy muszą zagwarantować, że dostarczane produkty spełniają wymagane standardy i wszystkie stosowne prawa miejscowe.



Relacje z dostawcami

Decyzje o wyborze dostawcy powinny być podejmowane w oparciu o oferowaną jakość, usługi, cenę, warunki dostawy, optymalny stosunek jakości do ceny i inne podobne obiektywne czynniki.

Jesteśmy zobowiązani do odpowiedzialnego zaopatrywania się oraz utrzymania stosunków z Dostawcami dla stałej poprawy standardów w zakładzie i miejscu pracy. Produkty i surowce muszą być pozyskiwane w sposób etyczny i pochodzić z legalnych źródeł, a dostawcy muszą zapewnić spółkom naszej Grupy pełną przejrzystość łańcuchów dostaw, a także zagwarantować, że zakłady i stanowiska pracy spełniają nasze normy dotyczące zapewnienia odpowiednich warunków socjalnych i pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Stworzymy bezpieczne, zdrowe i pewne środowisko pracy dla wszystkich naszych Pracowników, klientów, kontrahentów, gości oraz społeczności znajdujących się w pobliżu, które mogą odczuwać skutki naszej działalności.

Równowaga

Jedną z kluczowych wartości Kingfisher jest dążenie do zrównoważonych schematów produkcji i konsumpcji oraz redukcji wpływu na środowisko naturalne. Stąd też Kingfisher podkreśla cztery kluczowe priorytety dotyczące równowagi:

- Innowacja – być miejscem słynącym z możliwości zakupu produktów przyjaznych dla środowiska
- Energia – być najlepszą firmą pod względem dostarczania rozwiązań energooszczędnych dla naszych klientów i nas samych
- Drewno – sprzedawać drewno otrzymane wyłącznie z zatwierdzonych, dobrze zarządzanych lasów lub z odzysku
- Społeczności – mieć pozytywny wpływ na wszystkie społeczności wszędzie tam, gdzie prowadzimy nasze działania.



1. CZY MAM PROBLEM DOTYCZĄCY ETYCZNEGO ZACHOWANIA?

Czy poproszono Cię o wykonanie czegoś, co według Ciebie może być niewłaściwe? Czy uważasz, że współpracownik, klient lub dostawca dopuszcza się czynów, które mogą być nielegalne lub niemoralne?

2. CZY COŚ Z TYM ZROBIĆ?

Jaki to problem i jak bardzo jest on poważny? Na ile masz pewność, że problem rzeczywiście istnieje lub jego wystąpienie jest wysoce prawdopodobne? Dlaczego stanowi to problem? Porozmawiaj z zaufanym przyjacielem, współpracownikiem lub przełożonym i dowiedz się, co oni na ten temat sądzą. Zrób nasz test.

CZY TO JEST LEGALNE?



CZY TO JEST ZGODNE
z zasadami etycznego biznesu i Kodeksu postępowania obowiązującego w naszej firmie?



CZY CHCĘ
opowiedzieć o tym, co zrobiłem/ zrobiłam, współpracownikom, rodzinie lub przyjaciołom?



CZY KINGFISHER
zostałby przedstawiony w pozytywnym świetle, gdyby ta informacja ukazała się w prasie?



CZY JEST TO WŁAŚCIWE POSTĘPOWANIE?
(Co pomyśleliby o tym inni?)



- ✓ Jeśli Twoja odpowiedź na wszystkie pytania brzmi „tak”, to nie jest to problem (przejdź do punktu 4)
- ✗ Jeśli Twoja odpowiedź na wszystkie pytania brzmi „nie”, musisz coś z tym zrobić (przejdź do punktu 3)

Pokój Decyzyjny

3. CO MAM DALEJ ZROBIĆ?

Istnieje prawdopodobieństwo, że zasady naszego Kodeksu zostały złamane. W celu uzyskania dalszych wskazówek należy skonsultować się z zespołem ds. odpowiedzialności prawnej i korporacyjnej firmy pod adresem: codeofconduct@kingfisher.com

4. CZY MAM PEWNOŚĆ?

Zastanów się nad swoją decyzją przed przejściem dalej. Sprawdź zasady etycznego biznesu i Kodeksu postępowania Grupy Kingfisher. Skonsultuj się z kimś raz jeszcze.

5. PRZEJDŹ DALEJ

Jeżeli uważasz, że podjęta przez Ciebie decyzja jest prawidłowa, przejdź dalej.