



Kingfisher plc  
3 Sheldon Square  
Paddington  
London W2 6PX  
+44 (0)20 7372 8008  
[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



KODEKS  
POSTĘPOWANIA

BETTER  
HOMES,  
BETTER  
LIVES

# OTO NASZ KODEKS POSTĘPOWANIA

Pragnę, aby firma Kingfisher, będąca odpowiedzialnym przedsiębiorstwem, prowadziła swoje działania w sposób profesjonalny, uczciwy i rzetelny.

Naszą działalność opieramy na pasji tworzenia lepszych domów, a co za tym idzie, podnoszenia standardu życia ich mieszkańców. Pragniemy wprowadzać pozytywne zmiany na arenie ogólnoswiatowej, tworząc społeczeństwa lepsze dla wszystkich. Przykładamy zatem szczególną wagę do przestrzegania najwyższych standardów etycznych oraz profesjonalnego, uczciwego i rzetelnego prowadzenia działalności.

Praca w, lub dla Kingfisher, oznacza utrzymanie profesjonalizmu i rzetelności na najwyższym poziomie oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa. Określa to nasz charakter i pomaga w ochronie długoterminowych interesów naszej firmy oraz osób, które na niej polegają, w tym pracowników, klientów, dostawców, udziałowców oraz społeczności lokalnych.

Wszyscy pracownicy oraz dostawcy produktów lub usług dla firmy Kingfisher lub któregośkolwiek z przedsiębiorstw należących do Grupy powinni stosować się do niniejszego Kodeksu postępowania. Kodeks zawiera podstawowe standardy wymaganych zachowań, zapewnia również informacje pomocne

w razie potrzeby uzyskaniu dodatkowego wsparcia lub wskazówek. Nasi dostawcy zobowiązani są do przekazania niniejszego Kodeksu swoim pracownikom oraz wszystkim osobom zaangażowanym na całej długości łańcucha dostaw.

## Zasady Kodeksu postępowania są ostateczne i nie podlegają dyskusji.

Zarząd firmy Kingfisher uzgodnił przedstawiony poniżej zestaw zachowań, wartości oraz zasad, które powinny pomóc pracownikom oraz dostawcom we wdrożeniu naszych standardów. Przedstawione są one poniżej. Pracownicy i dostawcy powinni postępować zgodnie z zasadami Kodeksu oraz kierować się nimi podczas wykonywania wszystkich zadań.

Pragnę, aby Kingfisher stał się wspianą firmą, dla której warto pracować, odczuwając dumę z faktu przynależenia do niej. Dziękuję za wspieranie tych starań.

**Véronique Laury**  
Dyrektor Naczelny Grupy



## DO WARTOŚCI, KTÓRYCH OCZEKUJEMY OD SIEBIE, NALEŻĄ:

- ODPOWIEDZIALNOŚĆ** – każdy z nas ponosi osobistą odpowiedzialność za swoje czyny
- SZCZEROŚĆ** – jesteśmy prawdomówni i szczerzy wobec siebie nawzajem
- PASJA** – podchodzimy z entuzjazmem do działalności naszej firmy i właściwie wykonujemy swoje obowiązki
- OTWARTOŚĆ** – wypowiadamy się i zachowujemy w sposób otwarty i bezpośredni
- ZDOLNOŚĆ DOSTOSOWANIA** – zawsze postępujemy w najlepszym interesie naszej firmy

## PONIŻSZE ZACHOWANIA CECHUJĄ KAŻDY ETAP NASZEJ DZIAŁALNOŚCI I STANOWIĄ JEJ INTEGRALNĄ CZĘŚĆ

- Cała nasza działalność musi przynosić korzyści naszym klientom.
- Najważniejsze jest bezpieczeństwo, każdy ma prawo powrotu do domu bez uszczerbku na zdrowiu.
- Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa.
- Postępujemy etycznie z etycznie, zrozumieniem całego łańcucha dostaw.
- Współpracujemy na twardych, ale uczciwych warunkach handlowych z naszymi sprzedawcami.
- Zapewniamy bezpieczne produkty zgodnie z ich przeznaczeniem. Liczy się jakość.
- Zgłaszamy wszystko, co budzi nasz niepokój.
- Okazujemy szacunek wszystkim osobom, z którymi współpracujemy.
- Postępujemy właściwie, bez względu na to, jak trudno będzie to osiągnąć.
- Wszyscy pracujemy dla One Kingfisher.

# KODEKS POSTĘPOWANIA

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](mailto: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](http://www.speak-up.info/kfsuppliers)

Zarówno Pracownicy jak i Dostawcy mogą kontaktować się z nami, pisząc na adres **[codeofconduct@kingfisher.com](mailto:codeofconduct@kingfisher.com)**



#### CO DALEJ?

W razie podejrzeń 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](mailto:codeofconduct@kingfisher.com)

#### SKŁADANIE RAPORTU

Każdy Dyrektor Generalny Grupy ma obowiązek składania dorocznego 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 dorocznego 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 niezasłużonej 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 wręczaniu czy otrzymywaniu prezentów bądź upominków uznaniowych o symbolicznej wartości lub w przyjmowaniu lub wręczaniu 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 sprawią, 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 wręczaniem 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?
- Czy wręczenie lub przyjęcie prezentu albo zaproszenia może w jakikolwiek sposób naruszyć wizerunek bezstronności 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 działania stanowiłyby naruszenie zasad Kodeksu naszej firmy. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy zwrócić się o pomoc do swojego bezpośredniego przełożonego.

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 mi kłopotanie?
- 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.



## POSTĘPOWANIE ETYCZNE I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ FIRMY

Staramy się tworzyć stabilne przedsiębiorstwo, przynoszące korzyści ludziom oraz środowisku. Dla firmy Kingfisher stanowi to kluczową wartość, zgodną z naszym hasłem biznesowym „Lepsze domy, lepsze życie”. Stabilność firmy określamy mianem „bilansu dodatniego” (ang. „Net Positive”). Ustaliliśmy pięć priorytetów:

- wywieranie pozytywnego wpływu na ludzi i społeczność;
- działanie na rzecz ochrony i regeneracji środowiska;
- bycie przedsiębiorstwem mającym pozytywny bilans emisji dwutlenku węgla;
- unikanie marnotrawstwa; oraz
- budowanie dobrobytu.

Aby osiągnąć cele firmy związane z równowagą, musimy wspólnie dążyć do zapewnienia jak najwyższej jakości naszych produktów, usług, działań oraz źródeł zaopatrzenia. Postępowanie zgodne z zasadami etyki ma w tym zakresie ogromne znaczenie. Wielkie cele można osiągnąć pod warunkiem traktowania współpracowników, klientów, dostawców oraz społeczności w sposób szczerzy, sprawiedliwy, z godnością i szacunkiem.

Dzięki wspólnej pracy z zachowaniem ugruntowanych wartości zbudujemy zaufanie do naszej działalności, utrzymamy renomę i nawiążemy produktywne stosunki ze współpracownikami, dostawcami, klientami, organami nadzorczymi oraz ogółem społeczeństwa.



### ZOBOWIĄZUJEMY SIĘ:

- Przestrzegać praw człowieka.
- Nie tolerować prześladowania i dyskryminacji.
- Chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, klientów, kontrahentów oraz gości odwiedzających nasze zakłady.
- Współpracować z dostawcami, którzy przestrzegają zasad etyki oraz Kodeksu pracy w fabrykach.
- Chronić i poprawiać stan środowiska.

### ZASADY WSPÓŁPRACY

Zawsze będziemy traktować siebie nawzajem uczciwie, sprawiedliwie, z poszanowaniem godności i szacunkiem.

Przestrzegamy praw człowieka, fundamentalnych praw przysługujących każdemu z nas bez względu na narodowość, rasę czy płeć. Nie będziemy akceptować żadnych przypadków naruszenia praw człowieka, zarówno w naszym przedsiębiorstwie, jaki i w łańcuchu dostaw. Wszelkie przypadki domniemanego naruszenia tych praw zostaną dokładnie zbadane.

Zapewniamy równe szanse wszystkim pracownikom. Rekrutujemy, szkolimy oraz awansujemy ludzi za ich predyspozycje, zdolności, doświadczenie oraz możliwości. Nie dyskryminujemy nikogo ze względu na rasę, płeć, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną czy przekonania religijne.

Nie tolerujemy żadnej formy zachowań stanowiących nadużycie. Zaliczamy do nich stosowanie przemocy, molestowanie, zastraszanie i nadużywanie uprawnień służbowych. Wszelkie zarzuty oraz skargi dotyczące takiego zachowania zostaną dokładnie zbadane, z podjęciem stosownych działań.

Firma Kingfisher oczekuje od dostawców przestrzegania praw człowieka oraz podejmowania właściwych działań mających na celu ochronę pracowników przed dyskryminacją. Wszelkie osoby zatrudniane przez dostawców współpracujących z firmą Kingfisher powinny zostać poinformowane o normach zachowań zgodnych z naszymi standardami oraz przepisami prawa.

#### WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI

Decyzje dotyczące zaopatrzenia podejmujemy w oparciu o czynniki obiektywne, takie jak jakość, usługi, cena, zrównoważony rozwój oraz warunki dostawy.

Wszystkie produkty i surowce muszą być pozyskiwane w sposób etyczny i pochodzić z legalnych źródeł. Dostawcy muszą gwarantować przestrzeganie praw człowieka oraz warunków pracy w fabrykach i ochronę środowiska zgodnie z naszymi normami zawartymi w „Kodeksie pracy w fabrykach”. Współpracujemy z dostawcami w celu stałej poprawy standardów zapewniających ochronę praw pracowników w całym łańcuchu dostaw.

Dostawcy zobowiązani są do przedstawienia firmom należącym do Grupy przejrzystych informacji dotyczących wspólnych łańcuchów dostaw oraz, w razie konieczności, zapewnić dostęp kontrolerom firmy Kingfisher na teren swoich zakładów.

#### OCHRONA ŚRODOWISKA

Chronimy i ulepszamy środowisko oferując produkty zapewniające zrównoważone ekologicznie domy; rozsądnie pozyskując surowce; zwiększając efektywność zużycia energii; zmniejszając ilość wykorzystywanych zasobów naturalnych; starając się unikać szkodliwych środków chemicznych oraz ograniczając odpady.

Ochrona środowiska naturalnego stanowi obowiązek każdego pracownika firmy Kingfisher. Oczekujemy od dostawców dostosowania się do naszych standardów oraz współpracy w osiąganiu celów dotyczących zrównoważonego ekologicznie rozwoju.

Szczegółowe informacje dotyczące bilansu dodatniego (ang. Net Positive) można znaleźć na stronie internetowej [www.kingfisher.com/netpositive](http://www.kingfisher.com/netpositive)





#### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Poważnie podchodzimy do kwestii dotyczących bezpieczeństwa i samopoczucia naszych pracowników i klientów. Pragniemy stworzyć bezpieczne środowisko zakupów dla naszych klientów, chroniąc pracowników przed niepotrzebnym ryzykiem.

Wszystkie spółki operacyjne powinny postępować zgodnie z kryteriami zawartymi w „Podstawowych standardach bezpieczeństwa i higieny pracy” firmy Kingfisher lub przepisami prawa miejscowego, w zależności od tego, które z nich zawierają wyższe wymagania.

Zagwarantowanie środowiska pracy całkowicie wolnego od jakiegokolwiek ryzyka jest niemożliwe, jednak bezpieczeństwo stanowi istotny czynnik podejmowanych przez nas decyzji, co odnosi pozytywny skutek i zapewnia naszym pracownikom i klientom bezpieczny powrót do domu po wizycie w naszych sklepach.

Bezpieczeństwo naszych klientów i pracowników jest uwzględniane od poziomu koncepcji produktu bazowego do sali sprzedaży, budując spiralę korzyści od fabryki do punktu sprzedaży.

#### BEZPIECZNY PRODUKT

Ustalenie podstawowych norm dotyczących stabilności oraz jakości surowców wykorzystywanych do produkcji naszych wyrobów oraz opakowań umożliwia nam wyeliminowanie szkodliwych substancji. Do ustalenia uniwersalnych punktów odniesienia wykorzystujemy najwyższe standardy legislacyjne oraz najlepsze rozwiązania.

#### BEZPIECZNY TRANSPORT

Właściwe decyzje dotyczące transportu naszych produktów mają ogromny wpływ na bezpieczeństwo naszych pracowników, na przykład w zakresie przenoszenia ręcznego.

Transportując produkty od dostawców zobowiązujemy się do wykorzystywania wyłącznie stabilnych rozwiązań najwyższej jakości z zastosowaniem najbezpieczniejszych dostępnych metod.

#### BEZPIECZNE SKLEPY

Podczas tworzenia ekspozycji towarów w sklepach zawsze uwzględniamy zasady bezpieczeństwa pracy, ustalając takie standardy organizacji zbytu, które nie stanowią zagrożenia dla naszych pracowników ani klientów.

#### BEZPIECZEŃSTWO OSÓB

Zapewniamy naszym pracownikom szkolenia najwyższej jakości, stale oceniając ich potrzeby w tym zakresie w związku z rozwojem firmy. Zatrudniając pracowników zachęcamy ich do współpracy w tworzeniu bezpiecznej kultury pracy w naszych sklepach.

### 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?



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](mailto: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.

