



Környezeti, szociális és vállalatirányítási szabályzat

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
1.1. Háttér	4
1.2. Cél.....	6
1.3. Hatály.....	7
1.4. Küldetésnyilatkozat.....	7
2. A megfelelőség általános területei.....	8
2.1. Bűncselekmények	8
2.2. Megvesztegetés- és korrupcióellenesség	8
2.3. Csalás elleni politika	9
2.4. A pénzmosás elleni küzdelem.....	9
2.5. Politikai szerepvállalás és kormányzati ügyek	10
2.6. Ajándékok és reprezentációs juttatások (vendéglátás).....	10
2.7. Vevőkapcsolatok.....	11
2.8. Vállalati tulajdon.....	11
2.9. Szellemi tulajdonjog és egyéb védett információk	12
2.10. Média, közösségi média és kommunikáció	12
2.11. Személyes adatok és információk védelme, adatok sértetlensége	12
2.12. Elektronikus rendszerek (e-mail- és internet használati szabályzat)	14
2.13. Emberi méltóság és zaklatás	14
2.14. Diszkrimináció-ellenesség	15
2.15. Gyermekek és kényszermunka.....	15
2.16. Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog	15
2.17. Beszállítók és üzleti partnerek	15
2.18. Összeférhetetlenség.....	16
2.19. Versenytársak / Monopólium-ellenes irányelvek	16
2.20. Fenntartható Beszerzés	17
2.21. Jelentés.....	17
2.21.1. Minden munkavállalóra vonatkozó jelentési kötelezettségek	17
2.21.2. Visszaélések bejelentése	17
3. Környezet.....	17
4. Csapat.....	17
4.1. Munkaidő	17
4.2. Bérezés.....	18

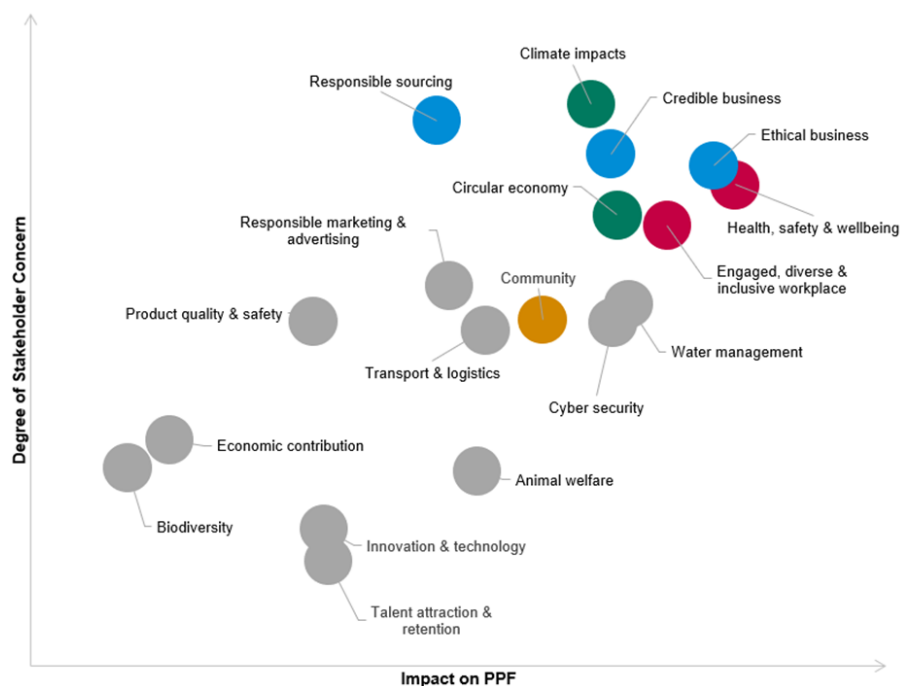
4.3.	Foglalkoztatás	18
4.4.	Modern rabszolgaság	18
4.5.	Egészség- és balesetvédelem	18
4.6.	Képzés és kommunikáció	19
4.6.1	Minden munkavállalót érintő képzések.....	19
4.7.	Irányítás	19
4.7.1	Szerep- és felelősségi körök	19
5.	Társadalom.....	20
5.1.	Közösségi támogatás.....	20
5.2.	Vállalati társadalmi felelősségvállalás	21
5.3.	Termékintegritás	21
5.4.	Csomagolóanyagok.....	21
5.5.	International Featured Standard (IFS)	21
5.6.	BRC Global Standard for Food Safety (élelmiszer-előállítók számára előírt követelmények).....	21
5.7.	Belső kommunikáció az élelmiszerbiztonság érdekében.....	22
6.	Jóváhagyás, felülvizsgálati időszak és ellenőrzés	22
	Felülvizsgálatokra és szabályzati frissítésekre vonatkozó adatok	24

1. Bevezetés

1.1. Háttér

Jelen Környezeti, szociális és vállalatirányítási szabályzat (a továbbiakban: **Szabályzat**) célja, hogy meghatározza azokat az etikai normákat, megfelelőségi követelményeket, szabványokat és eljárásokat, amelyeket a PPF Cégcsoporthoz tartozó valamennyi vállalat, továbbá mindazon vállalatok, amelyekben a PPF-nek többségi tulajdona, többségi szavazati joga, közvetlen vagy közvetett befolyása (a továbbiakban: **PPF cégek vagy PPF**) van, alapvető fontosságúnak tart a sikeres és megfelelő működéshez a PPF cégein kívül és belül egyaránt.

2022-ben kollégáinkkal az egész vállalaton belül együttműködve kidolgoztuk és elindítottuk PETS elnevezésű fenntarthatósági stratégiánkat. Arra törekedtünk, hogy a stratégia magába foglalja a legsürgetőbb fenntarthatósági kérdéseinket, miközben összhangban áll azzal, akik vagyunk, mint vállalat, innen a „PETS” betűszó (Performance, Environment, Team, and Society – Teljesítmény, Környezet, Csapat és Társadalom). A stratégiának négy pillére van, amelyek a következők: Teljesítmény, Környezet, Csapat és Társadalom. Minden pillérnek megvannak a saját kiemelt stratégiai területei, amelyek megfelelnek a vállalatunk és az érdekelt felek számára leglényegesebb témáknak. A stratégia az első lényegességi vizsgálatunkon alapul, amely biztosította, hogy azokra a témákra összpontosítsunk, amelyek a legfontosabb kockázatokat és lehetőségeket jelentik a számunkra. A lényegességi vizsgálat külső és belső érdekelt felek, valamint a kulcsfontosságú külső források hozzájárulásával készült. A végső értékelés a lényeges fenntarthatósági kérdések PPF-re gyakorolt lehetséges hatását és az érdekelt fél aggodalmának szintjét vizsgálja. Az alábbi mátrix a végleges mátrixunk egyszerűsített változata, amely közel 700 érdekelt fél véleményét tartalmazza, és amelyre 2022 elején kértük a Fenntarthatósági Irányítóbizottság jóváhagyását.



Jelen dokumentum magában foglalja azokat az intézkedéseket is, amelyek biztosítják, hogy a PPF az előírásoknak és a jogi kötelezettségeknek megfeleljen, beleértve a képzési, kommunikációs és jelentéstételi követelményeket is.

A Szabályzat az alapvető emberi jogok, valamint a feddhetetlenség, tisztesség, bizalom, egymás iránti tisztelet, emberiség, elfogadás és felelősség etikai elveinek alapulvételével lettek kidolgozva. A PPF célja az, hogy a vállalati felelősséget minden érintett fél számára szabályozza. A PPF cégek elvárása az érintett felekkel szemben az, hogy megfeleljenek a jelen Szabályzatban található rendelkezéseknek és ezek alapján járnak el, segítsék az etikai problémák feltárását és kezelését és támogassák az etikai normák megsértésének jelentéstételi folyamatát.

A PPF zéró toleranciát alkalmaz a bűncselekményekkel szemben, üzletmenetét és cégkultúráját tekintve magas etikai normákat követ. A PPF vállalja, hogy olyan eljárásokat alkalmaz, amelyek megfelelnek a törvényi előírásoknak és kerül minden olyan utasítást, amelyek a leányvállalatok büntetőjogi felelősségének megállapításához vezethetnek. A PPF emellett vállalja, hogy törekszik a Szabályzat alapelveinek és más kulcsfontosságú szabályoknak a népszerűsítésére még azoknál a vállalatoknál is, amelyekben nincs érdekeltsége vagy befolyása, lehetővé téve ezáltal az ellenőrzést és irányítást.

Jelen Szabályzat és a vonatkozó eljárások célja a vállalati és etikai normák érthető meghatározása és annak biztosítása, hogy a munkavállalók azokat megértsék, és hogy ezen normák teljesítése mérhető legyen.

A Szabályzat kapcsán az alábbiakat is hangsúlyoznunk kell:

- A Szabályzat nem rendelkezik és nem nyújt útmutatást minden lehetséges esettel kapcsolatban és nem fednek le minden témát teljes részletességgel. Amennyiben az

érintett felek számára kérdéses egy adott eset elbírálása, gyakorlati útmutatást kell keresniük.

- A PPF-re vonatkozó törvények és/vagy más előírások követelményeket határoznak meg a Szabályzat által meghatározott egyes témákkal kapcsolatban és szabályozzák azokat. Ennek megfelelően fontos és elvárt az, hogy az érintett felek tisztában legyenek a szabályokkal és megfelelően járjanak el.
- Jelen Szabályzat pusztá elolvasása nem helyettesíti a szabályok betartását;
- A Szabályzat nem feltétlenül tartalmaz minden szabályt, ami valamennyi típusú magatartásra vonatkozik. Amennyiben a törvények lehetővé teszik, hogy egyes eseteket másként szabályozzanak és amennyiben ezekben az esetekben a Szabályzat másként rendelkezik, úgy a Szabályzat rendelkezései az irányadóak. A Szabályzat alkalmazása alól kivételt jelent az – különösen akkor, ha a kérdéses esetben a Szabályzat szigorúbb előírásokat tartalmaz a törvényeknél –, hogy a munkavállalóra nézve mindig a legkedvezőbb előírást kell figyelembe venni a döntő szabályozás alkalmazásakor. Amennyiben a Szabályzat és az előírások különböző megközelítéséből fakadóan bármilyen kétség merül fel bizonyos cselekmények szabályozásával kapcsolatban, a döntéshozatal vagy eljárás előtt minden esetben útmutatást kell kérni.

1.2. Cél

Jelen Szabályzat elsődleges célja az, hogy a működés során biztosítsa az etikus, átlátható és a jogszabályoknak megfelelő üzletmenetet és személyek közötti tevékenységeket, valamint hogy csökkentse a PPF cégek vállalati felelősségének kockázatát. Ezen elsődleges cél támogatása érdekében a Szabályzat áttekintést ad a megfelelőségi területekről és programokról annak érdekében, hogy megerősítse és alapvetően hangsúlyozza a PPF-nél meglévő ellenőrzési és megelőző intézkedések fontosságát és új intézkedéseket vezet be azzal a céllal, hogy hatékonyan előzzék meg a PPF munkavállalóinak vagy beszállítóinak bármely jogszabályba ütköző vagy etikátlan magatartását.

A PPF elsősorban állategészségügyi hatóságok ellenőrzése alatt áll, továbbá önkéntes jelleggel teljes mértékben betartja az IFS szabványokat, továbbá minden gyár megfelelősége igazolt az éves auditok által. Ezen felül széleskörű iparág-specifikus jogi követelményeknek és szabványoknak kell megfelelnie, továbbá olyan általános követelményeknek, melyek minden kereskedelmi tevékenységre vonatkoznak.

A PPF vezetősége határozottan elkötelezett a Szabályzat végrehajtása és fenntartása mellett. A PPF munkavállalói kötelesek minimalizálni a kockázatokat, melyek a PPF-et érintik. E tekintetben különösen ügyelniük kell arra, hogy viselkedésükkel és cselekedeteikkel ne sértsék a PPF jogos érdekeit, pozícióját és jó hírnevét. Minden munkavállaló feltétel nélkül köteles betartani a jogszabályokat és a PPF belső szabályzatát. Egyetlen munkavállaló sem tanúsíthat olyan magatartást, amely sértené a PPF, valamint a PPF részvényeseinek, munkavállalóinak és üzleti partnereinek érdekeit.

A Szabályzat bizonyos részei és az azokban tárgyalt témák nagyobb jelentőséggel bírnak egyes üzleti szegmensek, funkciók és szervezeti egységek számára, mint mások. Ugyanakkor hangsúlyoznunk kell, hogy bármely etikai norma akár egyetlen személy általi megszegése is kárt tehet a PPF cégek jó hírnevében, melyet kitartó munka eredményeként érték el, és kockáztathatja a feljük tanúsított általános bizalmat. Ennélfogva minden

érintettől elvárt az, hogy a kötelezettségeikkel tisztában legyenek és a Szabályzatnak megfelelően járjanak el.

A Szabályzat annak érdekében került elfogadásra, hogy ösztönözze az etikus magatartást támogató szervezeti kultúrát és együttműködést szervezeti kultúrát a PPF cégein kívül és belül egyaránt, továbbá:

- Keretrendszert adjanak a PPF vezetőségének és munkavállalóinak és ezáltal biztosítsák a szabályozási és jogi kötelezettségeknek való folyamatos megfelelést;
- Minimalizálják a PPF anyagi és pénzügyi vesztesége vagy jó hírnevének sérülése kockázatát, mely a szabályozási és jogi kötelezettségeknek való megfelelés esetleges mulasztásából fakad, s melyet a beszállítók esetében szerződéssel, kikötésekkel és ha szükséges, ellenőrzésekkel kezeljenek;
- Biztosítsák a PPF megfelelőséggel kapcsolatos intézkedéseinek kellő stabilitását, arányosságát, eredményességét és hatékonyságát;
- Biztosítsák, hogy a PPF megfeleléssel kapcsolatos megállapodásait legalább évente felülvizsgálják annak érdekében, hogy azok céljuknak továbbra is megfeleljenek;
- Nyílt és átlátható módon kezeljék a kapcsolatot a helyi szabályozó hatóságokkal és megfelelő módon tájékoztassák őket minden olyan üzleti tevékenységgel kapcsolatos tényről, melyekről a szabályozó hatóságok értelemszerűen tájékoztatást várnak. Ez vonatkozik a szabályozott és szabályozatlan tevékenységekre és adott esetben csoportunk más jogi személyének tevékenységére is.

1.3. Hatály

Jelen Szabályzat a PPF cégeinek minden munkavállalójára, érintett feleire és üzleti funkcióira érvényesek.

A Szabályzat minden munkavállalót és minden olyan természetes személyt kötelez, akik a Vezetőség tagjai, ügyvezető igazgatók vagy speciális törvények alapján bármilyen más minőségben felhatalmazásuk van arra, hogy üzleti tevékenységet folytassanak egyénileg és függetlenül vagy együttesen és csoportosan, továbbá akik munkavállalói a PPF cégeinek vagy azokban a cégekben dolgoznak, ahol a Szabályzatot elfogadták, ahol azok hatályban vannak és a munkaviszonyok egyik belső szabályzataként alkalmazandóak.

A PPF Cégcsoport Vezetősége teljeskörű felelősséggel tartozik a végrehajtásért, a Szabályzat aktualizálásáért és folyamatos ellenőrzéséért. A Chief People Officer felel az eszközpolitika, kommunikáció és képzések teljeskörű koordinációjáért.

1.4. Küldetésnyilatkozat

A PPF Cégcsoport fenntartás nélkül elkötelezett a megfelelőség mellett, ezért bárhol is működik, minden üzleti tevékenységét és kapcsolatát szakszerűen, tisztességesen, törvényesen és feddhetetlenséggel kezeli. Hiszünk abban, hogy a sikeres üzleti ügyeknek jogszerűeknek, etikusoknak és felelősségteljeseknek kell lenniük. Küldetésünk egyrészt az, hogy mi legyünk a legsikeresebb állateledelgyártó cég Európában mind növekedés, mind profit, mind pedig munkavállalói élmény szempontjából, ugyanakkor a legjobb ár-érték arány mellett kiváló

szolgáltatási szintet és kategóriamenedzsmentet kínálunk partnereink számára. Másrészt, küldetésünk az, hogy ezeket a célokat úgy éadjuk el, hogy közben szigorúan betartjuk a nemzetközi etikai normákat és megfelelőségi követelményeket, szabványokat és eljárásokat, amint az a jelen Szabályzatban bemutatásra kerül.

2. A megfelelőség általános területei

2.1. Bűncselekmények

Szándékos bűncselekmény elkövetése esetén jogi személy ellen a hatályos törvények szerint jogi szankciók alkalmazhatók akkor, ha a bűncselekmény célja vagy eredménye az, hogy a jogi személy pénzügyi előnyökhöz jut, amennyiben a bűncselekmény elkövetője:

- a felügyeleti szerv vezető tisztségviselője vagy annak bármely tagja, munkavállalója, tisztségviselője vagy vezetője, aki megfelelő felhatalmazással rendelkezik a jogi személy képviselőre vagy a szervezet tevékenységi körében a jogi személyt képviseli;
- a jogi személy tevékenységi körében a jogi személy tagja vagy munkavállalója és ha a vezető tisztségviselő, a vezető vagy a felügyeleti szerv vezetői vagy felügyeleti kötelességeinek teljesítése megakadályozhatta volna a bűncselekmény elkövetését.

A PPF elkötelezetten igyekszik mindent megtenni az ilyen bűncselekmények elkerülése érdekében és ugyanezt a hozzáállást és törekvést várja el minden munkavállalójától. A PPF-et értesítenie kell bármely eladójának vagy beszállítójának – mint harmadik félnek –, ha tevékenységi körében büntetőeljárás indul.

2.2. Megvesztegetés- és korrupcióellenesség

Üzleti tevékenysége során a PPF jóhiszeműen és tisztességesen jár el, minden ország vonatkozó előírásait betartja, amelyekben üzleti tevékenységet folytat és csak megengedhető üzleti gyakorlatokat alkalmaz. A PPF elkötelezett amellett, hogy a kormányzati és a helyi hatóságokkal való viszonyában jó vállalati állampolgárként viselkedjen. A PPF minden adót megfizet és ragaszkodik az átláthatósághoz minden pénzügyi tranzakcióját illetően.

A PPF minden munkavállalója (beleértve a kihelyezett, kölcsönzött és részmunkaidős munkavállalókat, gyakornokokat stb. – összefoglaló néven Munkavállalók) számára tiltja, hogy megvesztegetéssel vagy annak elfogadásával bármilyen irányadó hazai vagy külföldi törvényt vagy rendeletet megsértse.

A Munkavállalók nem kérhetik, hogy a PPF partnerei – többek között az eladói és más üzleti partnerei – vendéglátást nyújtsanak részükre a PPF-nél vállalt feladataikhoz kapcsolódóan. Továbbá nem fogadhatnak el olyan vendéglátást vagy más egyéb juttatást, ami a társadalmilag elfogadott szokásoktól vagy normáktól eltér.

A PPF Munkavállalói kiemelten nem tehetik meg az alábbiakat:

- nem végezhetnek vagy engedélyezhetnek szabálytalan vagy indokolatlan kifizetéseket helyi vagy külföldi kormányzati tisztségviselő vagy más kapcsolódó személy vagy jogi személy részére;
- nem adhatnak vagy fogadhatnak el ajándékot illetve vendéglátást kormánytisztségviselőknél vagy tőlük;

- nem kísérelhetik meg, hogy jogellenes cselekményre vegyék rá a helyi vagy külföldi kormányzati vagy más tisztségviselőt;
- nem ajánlhatnak vagy fogadhatnak el pénzt (vagy bármilyen más anyagi javakat, mint pl. ajándékokat), jutalékot üzletszerzés vagy szerződések megnyerése kapcsán;
- nem tehetnek semmi olyat, ami elősegíti, hogy mások ezen szabályokat megszegjék;
- nem vezethetik félre a rendőrség tisztviselőit, más kormányzati tisztségviselőket, köztisztviselőket vagy a szabályozó szervezeteket. Semmilyen módon nem kísérelhetik meg megakadályozni az arra jogosult kormányzati vagy szabályozó szervezetek számára az információk, adatok, bizonyítékok vagy nyilvántartások begyűjtését;
- nem titkolhatnak el, nem másíthatnak meg vagy nem semmisíthetnek meg dokumentumokat, információkat vagy nyilvántartásokat, amelyek nyomozás vagy vizsgálat tárgyát képezik;
- nem kísérelhetik meg más munkavállalókat megakadályozni abban, hogy pontos információkat adjanak.

Mind a korrupció, mind a megvesztegetés az etikai normák rendkívül súlyos megsértésének számít.

2.3. Csalás elleni szabályzat

A csalás olyan szándékos tett vagy gyakorlat, amelynek célja, hogy megtévesztéssel tisztességtelen vagy törvénytelen haszonszerzést követhessenek el.

A PPF elkötelezett abban, hogy a zéró tolerancia elve alapján közelítsen meg bármilyen csalást, amelyet a PPF cégei ellen követnek el. Ide tartozik az élelmiszeripari csalás kategóriája is. A PPF minden csalást nagyon komolyan vesz és ilyen esetben megfelelő intézkedéseket fog tenni a törvény által előírt mértékben.

A munkavállalókat figyelmeztetni kell a lehetségesen előforduló csalási tevékenységekre a PPF működésének minden területén, különös tekintettel azokra a tevékenységekre, amelyek a munkavállalók a saját felelősségi köreihez kapcsolódnak. A munkavállalóknak jelenteniük kell a csalások gyanúját a Megfelelőségi illetékesnek a megfelelő ügyek számára létrehozott e-mailcímrre történő üzenet elküldésével (compliance@ppfeurope.com).

A vezetőség elkötelezett abban, hogy a csalásokat felderítse és megakadályozza, fenntartsa a vállalat belső kontrollrendszereit, felismerje a lehetséges veszélyeket és fokozott éberséget tartson fenn a csalásokkal és minden csalás gyanújának bejelentésével kapcsolatban.

2.4. A pénzmosás elleni küzdelem

A PPF elkötelezett amellett, hogy a legmagasabb etikai normák szerint végezze üzleti tevékenységét, és ezen belül különösen elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy megfeleljünk a pénzmosással és a terrorizmus finanszírozásával szembeni küzdelmet célzó valamennyi alkalmazandó jogszabálynak és rendeletnek.

A pénzmosás az a folyamat, amely során bűncselekményből – például terrorizmus, kábítószer-kereskedelem, adóelkerülés, emberkereskedelem, csalás – származó pénzt szabályos vállalkozásokon keresztül mossák át, hogy elrejtse bűnös eredetüket.

Emiatt a PPF csak olyan ügyfelekkel, beszállítókkal és üzleti partnerekkel folytat üzleti tevékenységet, akik szabályszerűen működnek, és akiknek a pénzeszközei törvényes forrásból származnak.

Ezen túlmenően a PPF egyik munkavállalója sem vehet részt semmilyen olyan tranzakcióban, amelyről tudja vagy feltételezi, hogy bűncselekményhez kapcsolódhat, illetve nem keveredhet egyéb módon közvetlenül vagy közvetetten semmilyen pénzmosáshoz kötődő tevékenységbe.

A PPF és munkavállalói kötelesek tartaniuk magukat ahhoz, hogy nem vesznek részt terrorizmust finanszírozó tevékenységekben, őket semmilyen módon nem támogatják, valamint olyan gyakorlatot folytatnak, amely alapján tevékenységük nem ütközik a terrorizmus elleni intézkedésekkel.

2.5. Politikai szerepvállalás és kormányzati ügyek

A PPF nem tiltja munkavállalói politikai részvételét, ugyanakkor a politikai tevékenységeket (i) a munkavállalók nem vállalhatják a PPF nevében, (ii) ezen tevékenységek nem állhatnak a PPF érdekeivel ellentétben.

A PPF munkavállalóinak politikai részvétel esetén körültekintéssel kell eljárniuk és (i) nem használhatják a PPF neveit; (ii) nem kelthetik másokban azt a látszatot, hogy a PPF elkötelezte magát bármilyen politikai párt vagy mozgalom mellett; (iii) nem csatlakozhatnak olyan csoportokhoz, amelyek céljai és tevékenységei ellentétben állnak a PPF érdekeivel; (iv) nem használhatják a PPF eszközeit (pl. faxokat, számítógépeket, internetet, telefonokat, fénymásoló gépeket, lapolvasókat, fejléces papírokat stb.). Ezen kívül a munkahelyen szigorúan tilos a politikai tevékenység folytatása.

2.6. Ajándékok és reprezentációs juttatások (vendéglátás)

A PPF munkavállalói nem fogadhatnak el és nem nyújthatnak olyan szívességeket, (még látszólag sem), amelyek befolyásolhatják a jelenlegi vagy jövőbeli tárgyalások során a döntéshozatalt. Tilos bármilyen cselekményt ajándékkal, szívességgel vagy figyelmességgel feltételhez kötni, vagy annak biztosítását megkövetelni.

A munkavállalók:

- nem kérhetnek vagy fogadhatnak el semmilyen előnyt egyetlen üzleti partnertől sem. Az üzleti partnerek vagy beszállítók által kínált ilyen jogtalan előnyöket haladéktalanul jelenteniük kell a felettesüknek, és kezdeményezniük kell a velük való üzleti kapcsolatok megszüntetését;
- a beszállítókat érdemeik alapján kell kiválasztaniuk, elkerülve az összeférhetetlenséget, a nem megfelelő ajándékok felajánlását, a vendéglátást vagy a kivételezés bármely más olyan formáját, amely veszélyeztetheti az ilyen kiválasztást; kis értékű, legfeljebb 100 EUR értékű promóciós ajándékok (pl. tollak, kulcstartók, naptárak, napirendek), egyéb üzleti ajándékok, üzleti étkezések és konferenciákon való részvétel elfogadhatóak, ha azokat befolyásolási szándék nélkül adják;
- a 100 eurót meghaladó értékű ajándékokról tájékoztatniuk kell a felettesüket, aki eldönti, hogy az ajándékot megtarthatják-e, jótékonyági célokra ajánlják-e fel, vagy visszaküldik-e annak, akitől kapták. A PPF lehetővé teszi partnerei számára, hogy a PPF alkalmazottainak adott ajándékok helyett vállalati jótékonyági kezdeményezéseket támogassanak;

- tájékoztatniuk kell a felettesüket a 100 eurót meghaladó értékű, üzleti célból kapott meghívásokról, és biztosítaniuk kell, hogy az ilyen meghívások elfogadását előzetesen jóváhagyják. A felettesnek joga van eldönteni, hogy az ilyen meghívások elfogadása a PPF üzleti érdekeit szolgálja-e;
- nem fogadhatnak el 100 eurót meghaladó értékű utazási, üdülési és/vagy szállásajánlatot üzleti partner, külső szállító és a PPF számára dolgozó személy (pl. tanácsadók, képviselők, franchisepartnerek stb.) részéről. Bizonyos esetekben (pl. szakmai képzés vagy előadások tartására szóló meghívások) az ilyen utazási és szállásajánlatok elfogadása megengedett, ha azt a munkáltatói jogokat gyakorló illetékes vezető írásban jóváhagyja;

Számviteli eljárás - A munkavállalóknak pontos és megfelelő költségelszámolásokat kell készíteniük a vendéglátás költségeit illetően. A PPF számviteli osztálya megfelelő számviteli nyilvántartást készít és vezet a vendéglátással és a kapcsolódó ügyekkel kapcsolatban. Ha a Számviteli Osztály a számviteli eljárás során olyan Vendéglátást fedez fel, amely sérti ezt a szakaszt, a Számviteli Osztály a vonatkozó eljárásnak megfelelően jár el.

Jelentések és konzultáció – A munkavállalónak haladéktalanul jelentenie kell az érintett PPF személyzeti vezető felé, ha kiderül számára, hogy egy másik munkavállaló vagy ügynök olyan vendéglátást nyújtott vagy kísérelt meg nyújtani, amelyet a jelen Szabályzat tilt. Az illetékes PPF személyzeti vezetőnek, aki a fenti bekezdés szerinti jelentést kapta, jelentenie kell az esetet a Megfelelőségi illetékesnek és konzultálnia kell vele a szükséges intézkedésekkel kapcsolatban.

2.7. Vevőkapcsolatok

Az ügyfelekkel (külső vagy belső) szembeni tisztességes és helyénvaló eljárás az egyetlen alap, amely lehetővé teszi a sikeres és hosszútávú üzleti kapcsolatok kialakítását. Ennek érdekében a PPF munkavállalóinak:

- figyelemmel kell lenniük ügyfelek igényeire, folyamatosan figyelniük, értékelniük és fejleszteniük kell a termékeket, szolgáltatásokat, technológiákat és üzleti folyamatokat annak érdekében, hogy minőséget, biztonságot és innovációt nyújthassanak a fejlesztés, gyártás és forgalmazás minden szakaszában;
- az ügyfelekkel folytatott kommunikáció során mind szóban, mind írásban követniük kell a legmagasabb magatartási normákat;
- naprakész, kielégítő, pontos és érthető információkat kell adniuk a termékekről és szolgáltatásokról;
- minden kommunikáció során valós és helytálló információt kell adniuk, ügyelve arra, hogy azok ne legyenek ellentétesek a helyi közösségi normákkal vagy kívánalmakkal;
- az ügyfeleket érintő információkat bizalmasan kell kezelniük;
- nem megengedett, hogy az ügyfelek számára anyagi értékkel bíró ajándékokat adjanak, melynek eredményeként a PPF-et tisztességtelen alapon választanák. Kivételt képeznek ez alól a hivatalos keretek között szervezett és nyilvánosan kihirdetett versenypályázatok elnyerése.

2.8. Vállalati tulajdon

A PPF munkavállalói személyes felelősséggel tartoznak a PPF tulajdonát képező vagyontárgyak épségéért, valamint a PPF vagyontárgyainak rendeltetésszerű és gazdaságos használatáért, továbbá nem használhatják a PPF vagyontárgyait vagy létesítményeit magáncélokra. Ez alól

kivételt képeznek azok az esetek, amikor a munkáltatói jogokat gyakorló illetékes vezető a vonatkozó szabályok szerint kifejezetten engedélyezte az ilyen tevékenységet. A munkavállalóra bízott hordozható vagy otthoni munkavégzésre alkalmas eszközök (pl. laptopok és mobiltelefonok) a PPF tulajdonát képezik, így a munkavállalóknak megfelelő gondossággal kell azokat használniuk és munkaidejükben nem végezhetnek magántevékenységet.

2.9. Szellemi tulajdonjog és egyéb védett információk

A PPF-nél rendszeresen hoznak létre vagy fejlesztenek értékes innovációs javaslatokat (technológiai fejlesztéseket, üzleti ésszerűsítéseket, hasznos ötleteket, ipari terveket), bizalmas jellegű ötleteket, projekteket, stratégiákat, találmányokat, szoftveres megoldásokat és egyéb szerzői jog által védett műveket, valamint más jellegű üzleti információkat – “szellemi tulajdon” –, melyek a PPF tulajdonát képezik és melyeket oltalmazni kell. Tekintettel arra, hogy ezek az információk a PPF munkavállalói erőfeszítéseinek eredményeként jönnek létre, a szabályozás bizonyos esetekben lehetővé teszi, hogy az ilyen információkat szellemi tulajdonként védjék. A PPF Munkavállalóinak nem megengedett:

- a munkahelyükön nyilvánosságra hozni vagy felhasználni a korábbi munkáltatók vagy más harmadik felek tulajdonában lévő bizalmas információkat;
- a PPF számítógépeire licenc nélküli szoftvereket letölteni;
- elfogadni vagy felhasználni mások bizalmas információit kivéve, ha a PPF azt külön jóváhagyta; a szerzői jogok tulajdonosainak külön engedélye nélkül nem használhatnak a létrehozott anyagokban harmadik fél szerzői jogai, védjegyek, bélyegzők által védett anyagokat (pl. fényképeket, internetről letöltött vagy más forrásból származó hang- vagy videofelvételek részleteit);
- nem használhatnak fel engedély nélkül érvényes szabadalmat, védjegyeket vagy egyéb szellemi tulajdonokat, amelyekről ismert, hogy harmadik fél tulajdonában vannak;
- nem használhatnak fel olyan információkat, amelyek üzleti vagy szakmai titoknak vagy minősített vagy nagy valószínűséggel minősített információknak számítanak. Abban az esetben, ha harmadik félnek ilyen információra lenne szüksége a PPF-vel szembeni kötelezettségek teljesítéséhez, az érintett feleknek titoktartási nyilatkozatot vagy megállapodást kell aláírniuk a korábban említett szabályok szerint;
- nem használhatnak fel engedély nélkül semmit, ami a PPF szellemi tulajdonát képezi.

A munkavállalók által létrehozott szellemi tulajdon a PPF tulajdonát képezi, ami létrejöhet a végzett munka során, a munkához kapcsolódóan, a PPF tevékenységeihez kapcsolódóan, a PPF kérése vagy elrendelése nyomán végzett munka során vagy a PPF és a munkavállaló között megkötött szerződés alapján.

2.10. Média, közösségi média és kommunikáció

A sajtó, a média vagy a nyilvánosság, valamint az összes érdekelt fél (ideértve az ügyfelektől kezdve a helyi közösségeken át a civil szervezeteket) kérdéseire csak azok a személyek válaszolhatnak, akik erre felhatalmazást kaptak. A PPF minden munkavállalójának, érintettjének, igazgatójának szigorúan tilos bármilyen médiamegkeresésre válaszolni. Amennyiben ilyen megkeresést kapnának, azonnal továbbítaniuk kell azt a Munkaügyi és jogi igazgatónak, akinek a felelőssége ezekkel a megkeresésekkel foglalkozni.

2.11. Személyes adatok és információk védelme, adatok sértetlensége

A PPF elkötelezett a személyes információk tiszteletben tartása és bizalmas kezelése iránt, beleértve a munkavállalók és a pályázók személyes adatait.

Minden alkalmazott és a PPF nevében eljáró személy köteles a tudomására jutott személyes adatokat megfelelően kezelni, és azokat nem adhatja ki illetéktelen személyeknek, illetve nem használhatja fel más módon (kivéve megfelelő felhatalmazás vagy jogi kötelezettség alapján).

A helyi adatvédelmi törvényeknek és az Európai Unió szintű általános adatvédelmi rendeletnek (GDPR) megfelelően a PPF elsődleges fontosságúnak tartja annak biztosítását, hogy minden szükséges adatvédelmi közlemény, irányelv és eljárás mód rendelkezésre álljon és állandóan elérhető legyen, pontos információkat és biztonságot nyújtson és gondoskodik arról, hogy az adatok sértetlenségét biztosító protokollok teljes mértékben megfeleljenek az iparág specifikus törvényeknek, szabványoknak és a legjobb gyakorlatnak.

Az adatok sértetlensége PPF felelősségi körének létfontosságú eleme, melynek célja, hogy biztosítsa a PPF termékeinek biztonságát, hatékonyságát és minőségét. Az adatok sértetlensége szemlélteti, hogy az adatok a biztonság megteremtése és a termék minőségének biztosítása érdekében az egész gyártási ciklus során teljesek, konzisztensek és pontosak. Ennek megsértése szabályozási intézkedésekhez és pénzügyi veszteségekhez vezethet, továbbá kockáztathatja a cég jó hírnevét, és az üzleti és fogyasztói bizalom elvesztését is eredményezheti. A PPF jelentős és hatékony stratégiákat valósít meg az adatok sértetlenségét kockáztató tényezők kezelése érdekében, melyek a folyamatok megértésén és a technológiák tudásmenedzsmentjén alapulnak. Az adatok sértetlenségét a teljes adatéletről ciklus során fenn kell tartani, beleértve, de nem csak ezekre korlátozva az adatok létrehozását, feldolgozását, archiválását és elhelyezését, miután a nyilvántartások megőrzésének ideje lejárt.

Külön engedély, meghatalmazás vagy megalapozott üzleti indok nélkül senki nem kísérelheti meg a hozzáférést ezekhez az információkhoz. Azok a személyek, akik hozzáférnek a munkavállalók személyes információihoz, csak olyan célra használhatják ezeket, amik miatt a beszerzésükre szükség volt. Ilyen esetekben a legmagasabb titoktartási előírásokat kell betartaniuk.

A megfelelőségnek ki kell terjednie az adatvédelmi törvények és szabályzatok betartásának felügyeletére. A rendszeres értékelések alapvető témái az alábbiak:

- Az adatvédelmi törvények minden személyes adat védelmére kiterjednek. A helyi törvényeket vagy a vállalati szabályzatokat minden személyes adat esetében alkalmazni kell, vagy csak a magánszemélyek különleges kategóriáira, mint pl. ügyfelek vagy munkavállalók.
- Intézkedések az információk téves vagy helytelen felhasználásának megelőzése érdekében, történjen az szándékosan vagy véletlenül, különösen akkor, ha a törvény előírja a biztonság sérülésre vonatkozó szabályzatok vagy előírások betartását.
- A munkavállalók munkahelyi magatartásával kapcsolatos magánélet védelme, összhangban az e-mail és internet használati politikával és a vonatkozó törvényekkel, amelyek a munkavállalók munkahelyi magánélethez fűződő jogai védelme érdekében.
- Amikor új törvények, jogszabályok vagy szabályzatok kerülnek kibocsátásra annak érdekében, hogy új gyakorlatokat ültessenek át annak érdekében, hogy biztosítsák a vállalat folyamatos megfelelőségét.
- Gondoskodni kell arról, hogy munkavállalók megfelelően tájékozottak legyenek a PPF magánélethez fűződő alapelveiről és a helyi törvényekről. Minden munkavállaló és cégképviselő kötelessége, hogy betartsa a vonatkozó szabályzatokat, megfeleljen minden vonatkozó törvénynek, rendeletnek és kormányzati irányelvnek.

- Biztosítani kell a megfelelő átvilágítást, amikor az üzletet érintő változtatásokat hoznak. Ide sorolhatók az új törvények, a tervezett felvásárlások, a termékek vagy kereskedők átvilágítása.

2.12. Elektronikus rendszerek (e-mail- és internet használati szabályzat)

A PPF tulajdonát képezik a számítógépes hardverek, szoftverek és a PPF elektronikus rendszereiben található minden információ, továbbá minden PPF-fel kapcsolatos információ, amely magán vagy más, nem a PPF-hez tartozó elektronikus rendszerben található.

A PPF Munkavállalóinak tisztában kell lenniük a PPF internet, számítógép- és e-mail használattal kapcsolatos informatikai szabályzataival.

A magánélet védelméhez kapcsolódó, valamint az adatvédelmi törvények keretein belül a PPF fenntartja a jogot, hogy hozzáférhessen és megfigyelhesse a PPF számítógépeit és az azokon tárolt adatokat annak érdekében, hogy fenntartsa vagy hogy megfeleljen az üzleti és jogi követelményeknek.

2.13. Emberi méltóság és zaklatás

A PPF elkötelezett amellett, hogy kölcsönös bizalmat biztosító munkakörnyezetet tartson fenn, amelyben a PPF valamennyi munkavállalóját a legmagasabb méltósággal és tisztelettel kezelik. A PPF tiszteletben tartja a munkavállalók vallásszabadságát és gyülekezési szabadságát, a pihenéshez, szabadidőhöz és fizetett szabadsághoz való jogukat. Különös figyelmet fordít a munkavállalók személyes és szakmai fejlődésére. A PPF elkötelezett amellett, hogy a foglalkoztatás és az elvégzett munka megfelelő bérezése tekintetében méltányos irányelveket alkalmazzon, melyek megfelelnek az érvényben lévő szabályoknak. Az elbocsátásokat emberségesen hajtják végre és amikor csak lehetséges, segítséget nyújtanak a volt alkalmazottaknak.

Az emberi jogok megsértése vagy a munkavállalók diszkriminációjának bármely formája az etikai normák súlyos megszegésének tekintendő. Minden munkavállalóval szemben elvárás, hogy kölcsönös tiszteleten és bizalmon alapuló légkört teremtsen. Ezek nélkül az együttműködés és a kimagasló üzleti eredmények elérése nem lehetséges. A PPF a bántalmazás vagy zaklatás semmilyen formáját nem tűri meg egyetlen munkahelyén sem, sem a munkavállalóival, sem a szerződő feleivel, beszállítóival, ügyfeleivel vagy egyéb érintett felekkel szemben.

A PPF munkavállalóinak nem megengedettek az alábbiak:

- nemkívánatos viselkedés tanúsítása, mely támadónak, megfélemlítőnek, rosszindulatúnak vagy sértőnek tekinthető;
- szexuális zaklatás elkövetése;
- zaklatás bármely formájának elkövetése, melynek célja (i) ellenséges vagy megfélemlítő munkakörnyezet kialakítása, melyben a munkavállalók a beilleszkedés érdekében nemkívánatos magatartásra kényszerülhetnek; (ii) az egyén vagy egy csoport jó hírnevének, becsületének, emberi méltóságának és feddhetetlenségének veszélybe sodrása; (iii) az egyén munkateljesítményének szándékos akadályozása; (iv) az egyén munkakörülményeinek manipulálása;
- másik személy megszegényítése vagy sértegetése;
- sértő tartalmak, ízléstelen képek terjesztése, továbbítása vagy megjelenítése;

- személyes információkkal való visszaélés;
- rosszhíradó híresztelések terjesztése, illetve becsmérlő vagy diszkriminatív információ továbbítása hangpostán, e-mailen vagy más elektronikus eszközön keresztül.

2.14. Diszkrimináció-ellenesség

A PPF elkötelezett a diszkrimináció tiltása és megelőzése mellett. A PPF munkavállalói sokszínűek mind etnikumukat, mind nemzetiségüket tekintve. A PPF támogatja és becsben tartja a kulturális, etnikai és egyéb sokszínűséget, valamint a nemzetközi csapat létrehozását. Ennek érdekében a PPF:

- nem diszkriminálhat senkit faji, etnikai származás, bőrszín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más hiedelmek, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni helyzet, szakszervezeti tagság, iskolázottság, szociális helyzet, családi állapot, életkor, egészségi állapot, fogyatékosság, genetikai örökség, nemi identitás, szóhasználat vagy szexuális orientáció alapján;
- a döntéseket kizárólag érdem, teljesítmény, képzettség és más munkával kapcsolatos követelmények alapján hozhatja meg, az esélyegyenlőségi szabályzat figyelembevételével;
- a munkahelyi kapcsolatokat együttműködésre, nyitottságra, bizalomra, egymás kölcsönös elismerésére és támogatására kell alapoznia;
- nyitottnak és elfogadónak kell lennie a kulturális és nemzeti sokszínűséget illetően és segítenie kell a más országból érkező kollégákat abban, hogy alkalmazkodhassanak a helyi körülményekhez;
- határozottan fel kell, hogy lépjen a diszkrimináció bármely formájával szemben.

2.15. Gyermek- és kényszermunka

A PPF a gyermek- és kényszermunka semmilyen formáját sem tűri meg.

A vállalaton belül tilos a 18. életévét be nem töltött személy foglalkoztatása. Kivételt képez ez alól a szakmai gyakorlat során vagy hasonló oktatási céllal történő alkalmazás.

A PPF biztosítja, hogy a fiatalok éjszaka ne dolgozzanak és hogy védve legyenek az egészségüket, biztonságukat, viselkedésüket és fejlődésüket hátrányosan érintő munkakörülmények ellen.

A PPF nem alkalmazhat kényszer- vagy kötelező munkát és nem támogathatja ezeket.

A PPF minden munkavállalója és üzleti partnere felé elvárás, hogy tisztában legyen ezzel a kötelezettséggel és betartsa azt.

2.16. Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalásokhoz való jog

A PPF tiszteletben tartja a munkavállalók jogát arra, hogy munkavállalói képviselőket hozzanak létre vagy hozzájuk csatlakozzanak negatív következmények (pl. diszkrimináció, zaklatás, megfélemlítés) vagy megtorlás nélkül.

2.17. Beszállítók és üzleti partnerek

A beszállítókkal és más üzleti partnerekkel való kapcsolat kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. A PPF nem él vissza piaci helyzetével és elkötelezett aziránt, hogy egyenlő feltételeket teremtsen

minden üzleti partnere számára. A PPF-nél elkötelezettek vagyunk valamennyi szerződéses kötelezettségünk teljesítése iránt is.

Amikor a PPF nevében járnak el, a PPF munkavállalóinak különösen ügyelniük kell arra, hogy a beszállítókkal megismertessék és megértessék a PPF etikai követelményeit és elvárásait.

Elkötelezettek vagyunk a tisztesség és fenntarthatóság magas szintjének biztosítása mellett, és tiszteletben tartjuk az üzleti és emberi jogok tekintetében irányadó ENSZ-alapelveket, a tisztesség, a becsületesség, a bizalom, a tisztelet, az emberiség, a tolerancia és a felelősség etikai elveit. Zéró toleranciát tanúsítunk az etikátlan üzleti magatartással, mint a megvesztegetéssel és a korrupcióval szemben. Minden beszállítónktól hasonló normák elfogadását várjuk el, továbbá azt, hogy üzleti tevékenységüket etikusan végezzék. Beszállítói magatartási kódexünk és fenntartható beszerzési szabályzatunk meghatározza azokat a követelményeket, amelyek betartását elvárjuk a beszállítóinktól.

2.18. Összeférhetetlenség

A PPF munkavállalói összeférhetetlenségnek lehetnek kitéve, ami kerülendő. Az ilyen eseteket jelenteni kell és ilyenkor a munkáltatói jogkört gyakorló személy jóváhagyása szükséges.

Miután az alábbi esetek egyértelmű összeférhetetlenséget jelentenek, a PPF munkavállalói:

- nem végezhetnek üzleti tevékenységet sem saját, sem mások hasznára azon a területen, amelyen a PPF tevékenykedik, illetve nem dolgozhatnak és nem nyújthatnak szolgáltatásokat olyan harmadik felek részére, akikkel a PPF-fel folytatott munkájuk során kerültek kapcsolatba;
- nem lehetnek tagjai vagy befektetői beszállítónak vagy ügyfélnek, ha bármilyen módon részt vesznek az adott beszállító vagy ügyfél kiválasztásában vagy értékelésében, vagy olyan személyeket irányítanak, akiknek ilyen feladata van. E szabály alól kivételt képeznek az állami gazdasági társaságokba történő befektetések.

A PPF munkavállalóinak minden olyan tevékenysége, amely nem felel meg a fentieknek, nem tekinthető elfogadhatónak és a PPF érdekeivel ellentétes tevékenységként kell azokat kezelni.

2.19. Versenytársak / Monopólium-ellenes irányelvek

Miközben a PPF számos üzleti tevékenységében aktív versenyt folytat, a piaci tevékenységüket a tisztességes verseny normáival, valamint a vonatkozó versenyjogi és monopólium-ellenes törvényekkel összhangban hajtják végre.

Ezek a törvények érinthetik a PPF üzleti tevékenységének mindennapi menetét: az árak, a termékinálat és a PPF termékeinek és szolgáltatásainak vásárlására, eladására, viszonteladására, marketingjére és forgalmazására vonatkozó feltételek meghatározását, valamint megtilthatják azokat a gyakorlatokat, amelyek indokolatlanul korlátozhatják a versenyt.

A PPF munkavállalói nem sérthetik meg a rájuk vonatkozó versenyjogi és monopólium-ellenes törvényeket, továbbá azonnal jelenteniük kell minden ilyen lehetséges esetet a felsővezetőik vagy a Megfelelőségi illetékes felé.

2.20. Fenntartható Beszerzés

A PPF elkötelezett a tevékenységei által okozott környezeti hatások minimalizálása mellett, hogy a jövő generációi számára is biztosítsa az alapvető erőforrások rendelkezésre állását. Fenntartható beszerzési politikánk tartalmazza a PPF ESG kötelezettségvállalásainak fő elveit, amelyeket a beszállítói kiválasztási folyamat során alkalmazunk, és egyértelműen meghatározza elkötelezettségünket az ezen elveket fenntartó legfontosabb fenntartható gyakorlatok iránt.

2.21. Jelentés

2.21.1. Minden munkavállalóra vonatkozó jelentési kötelezettségek

Ha egy munkavállaló észleli, hogy valaki bűncselekményt vagy törvényszegést követett el, megszegte a vállalati szabályzatokat vagy megkísérelte azok megszegését, a munkavállalónak azonnal jelentenie kell ezt a Megfelelőségi illetékesnek (Chief Executive Officer, compliance@ppfeurope.com).

A PPF vállalja, hogy a jelentést benyújtó munkavállaló személyazonosságát nem fedi fel. A PPF nem tehet olyan intézkedést a jelentést benyújtó munkavállalóval szemben, amely őt hátrányosan érintené.

Etikai jellegű aggályok esetén a munkavállalók elsőként közvetlen vezetőjükkel léphetnek kapcsolatba. Segítség vagy tanács kérhető a HR vagy Jogi Osztálytól is. Jelen Szabályzatnak megfelelően bármely munkavállaló kérhet tanácsot, vethet fel aggályokat vagy jelenthet jóhiszeműen kötelességszegést.

2.21.2. Visszaélések bejelentése

Visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályzat meghatározza azokat az etikai normákat és eljárásokat, előírásokat és protokollokat, amelyeket a feltételezett szabálytalanság vagy tisztességtelen, etikátlan magatartások bejelentése során követni kell.

3. Környezet

Meg vagyunk győződve arról, hogy az éghajlatváltozás a társadalmunkat és bolygónkat leginkább fenyegető globális probléma. Az üzleti tevékenységnek a jót kell szolgálnia, ezért ebben játszott felelősségünket komolyan vesszük. A Partner in Pet Food elkötelezett a környezet, a munkavállalók egészségének és biztonságának, valamint annak a közösségnek a védelme iránt, amelyben tevékenykedünk. Célul tűztük ki üzleti tevékenységünk javítását és fejlesztését annak érdekében, hogy az minél kevesebb negatív hatást gyakoroljon a helyi és globális környezetre, és egy fenntarthatóbb világot hozzunk létre az emberek és háziállataik számára.

A PPF környezetvédelmi szabályzata meghatározza azokat az alapelveket és célkitűzéseket, amelyek nélkülözhetetlenek a PPF számára ezen a területen.

4. Csapat

4.1. Munkaidő

A PPF-nek meg kell felelnie a munkaidőre, szünetekre és munkaszüneti napokra vonatkozó törvényeknek.

4.2. Bérezés

A rendes heti/havi bérnek minden esetben meg kell felelnie a jogi és iparági bérminimumnak, valamint elegendőnek kell lennie a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteinek kielégítésére.

Minden munkavállaló arra a jogi minimálbérré jogosult, amelyet az adott országok kormányzati szervezetei állapítottak meg. A PPF egyetlen vállalata sem kényszeríthet ki alacsonyabb bérezést annál, mint amit a helyi jog hivatalosan előír.

4.3. Foglalkoztatás

A PPF biztosítja, hogy munkaviszonyai ne eredményezzenek bizonytalanságot, társadalmi vagy gazdasági kiszolgáltatottságot alkalmazottai számára. A PPF-nél a munkát mindig elismert és dokumentált munkaviszony alapján végzik, melyet a nemzeti szabályozásoknak, szokásoknak és gyakorlatoknak, továbbá a nemzetközi munkaügyi előírásoknak megfelelően létesítik.

Csak azok a munkavállalók alkalmazhatók, akik az adott országban jogilag munkavállalásra jogosultak.

A munkaközvetítő cégek csak a náluk nyilvántartott munkavállalókat közvetíthetik ki. A munkaközvetítő cégekkel való együttműködésről Szolgáltatói megállapodást kell kötni, melynek minden nemzeti jogi követelménynek meg kell felelnie.

A PPF szerint alapvető fontosságú az egyenlő esélyek legmagasabb szintű biztosítása a munkavállalók számára a munkaügyi kapcsolatok és a kiválasztási folyamatok során, valamint a diszkrimináció minden formájának megelőzése. A PPF esélyegyenlőségi szabályzata meghatározza annak alapelveit és normáit.

4.4. Modern rabszolgaság

A modern rabszolgaság bűncselekmény és az alapvető emberi jogok megsértése. A PPF-csoport zéró toleranciát tanúsít a modern rabszolgasággal szemben. A modern rabszolgaságra vonatkozó szabályzatunk tartalmazza azokat a fő elveket, amelyekhez tartjuk magunkat a modern rabszolgaság minden formájának elkerülése végett.

4.5. Egészség- és balesetvédelem

A munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét, valamint a környezetvédelmet a PPF minden esetben prioritásként kezeli és ezek a szempontok az üzleti folyamatainak és fejlesztési programjainak részét is képezik.

A PPF elkötelezett aziránt, hogy biztosítsa a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet minden munkavállaló vagy más munkáltató számára, amely a PPF telephelyein üzleti tevékenységet folytat annak érdekében, hogy senki ne legyen szükségtelen veszélynek kitéve. A PPF elismeri, hogy a biztonságos üzletmenet nem kizárólag a műszaki szempontból megfelelő létesítményeken és eszközökön múlik, hanem a képzett munkavállalókon is és az egészség és biztonság védelmét, környezetvédelmet szem előtt tartó aktív cégekultúrán is.

A vállalatnak azonosítania és jelentenie kell a lehetséges veszélyeket, munkabiztonsági elemzéseket kell készítenie és rendszeres ellenőrzéseket kell végrehajtania. A munkahely

biztonságossága érdekében korrekciós intézkedéseket kell alkalmazni (biztonsági előírások, védőfelszerelés és védőöltözet, képzés stb.).

A cégnek törekednie kell a megelőző intézkedések megtételére az incidensek bekövetkezése előtt. Viszont azonnal korrekciós intézkedéseket kell tenni, ha és amennyiben incidens történik annak érdekében, hogy az ismételten ne fordulhasson elő.

4.6. Képzés és kommunikáció

A Megfelelőségi illetékes felelős a képzési és kommunikációs programok kidolgozásáért, melyek célja, hogy segítsék a munkavállalókat a helyes etikai döntések meghozatalában.

4.6.1 Minden munkavállalót érintő képzések

A Megfelelőségi illetékes felelős azért, hogy biztosítsa a munkavállalók részvételét a Környezeti, szociális és vállalatirányítással kapcsolatos képzéseken, továbbá gondoskodnia kell a folyamatos kommunikációról annak érdekében, hogy a munkavállalók megértsék, hogy a mindennapi munkájuk során miként alkalmazzák a PPF normáit.

4.7. Irányítás

4.7.1 Szerep- és felelősségi körök

Vezetőség

A Vezetőség alapvető felelősségei közé tartozik:

- a vonatkozó Környezeti, szociális és vállalatirányítási témák figyelembevétele minden megbeszélés során, proaktív kapcsolatfelvétel a külső érdekelt felekkel a környezeti, szociális és vállalatirányítást témákról,
- a Környezeti, szociális és vállalatirányítást érintő kockázatok és lehetőségek felismerése,
- a vonatkozó fenntarthatósági és környezeti, szociális és vállalatirányítási kérdések figyelembevétele a célkitűzés, a stratégia meghatározása, a döntéshozatal és a kockázatkezelés során,
- olyan célorientált kultúra kialakítása, amely a különböző témákat a vonatkozó fenntarthatósági és környezeti, szociális és vállalatirányítási kérdések figyelembevételével vizsgálja,
- hatékony Környezeti, szociális és vállalatirányítási program állandó jellegű működésének biztosítása,
- a megfelelő szerepek és felelősségek hozzárendelése a Környezeti, szociális és vállalatirányítás jelentési folyamatainak kidolgozásához és felügyeletéhez,
- jelen Szabályzat teljesmértékű betartásának biztosítása,
- a Környezeti, szociális és vállalatirányítási teljesítmény nyomon követése és jelentés készítése.

Üzleti egységek vezetői és funkcionális vezetők:

- Az üzleti egységek és a funkcionális támogatási területek vezetői elsődlegesen felelősek azért, hogy a területük által végzett tevékenységeket a PPF szabályozási és jogi kötelezettségeinek megfelelő módon és azokkal összhangban végezzék.
- Vezetési és felügyeleti feladataik ellátása során felelősek azért, hogy a területükön zajló folyamatok és ellenőrzések hatékonyak és eredményesek legyenek, továbbá, hogy összhangban legyenek a kitűzött célokkal, a meghatározott kockázatvállalással és a hatalmi korlátokkal.

Megfelelőségi illetékes:

- Mérlegeli a Szabályzat évenkénti felülvizsgálatát és dokumentálja a Vezetőség döntéseit, valamint a döntések okait és azokat az ajánlásokat, amelyek alapján a döntést meghozták,
- ellátja az etikai és megfelelőségi program közvetlen irányítását és általános felügyeletét,
- az üzlet szempontjából fontos szabályzatokat és eljárásokat dolgoz ki és biztosítja ezek megvalósítását és ellenőrzését,
- biztosítja a megfelelő képzéseket a PPF minden területén,
- gondoskodik arról, hogy a törvények vagy előírások változásait a szabályzatok és eljárások megfelelően kövessék, a személyzet pedig megfelelő tájékoztatást kapjon a változásokról.

Munkavállalók

- El kell olvasniuk, meg kell érteniük és be kell tartaniuk a jelen Szabályzatot, a józan észre és a munkájukra vonatkozó törvények, szabályozások és PPF irányelveinek ismeretére vonatkozó tudatosságra hagyatkozva.
- Felelősek azért, hogy az általuk végzett folyamatokat és eljárásokat megfelelő módon hajtsák végre, hogy azok összhangban legyenek a PPF szabályozási és jogi kötelezettségeivel, valamint ügyfeleinek elvárásaival.
- A visszaélések jelentési szabályzatának megfelelő időben jelenteniük kell felettesüknek és a Megfelelőségi illetékesnek vagy más irányító szerepet betöltő személynek minden olyan problémát vagy esetet, ami a PPF szabályozási vagy jogi követelményeinek vagy a belső adminisztratív ellenőrzésének megszegéséhez vezethet.
- El kell kerülniük az elítélhető magatartás látszatát vagy a tényleges szabálytalanságok elkövetését. A PPF szabályzatainak megsértése az irányadó jogszabályok által megengedett mértékű fegyelmi eljárást vonhat maga után.

5. Társadalom

5.1. Közösségi támogatás

A PPF elkötelezetten az iránt, hogy gondoskodjon az értékláncban lévő emberekről és háziállatokról, valamint a környezetében élő közösségekről. Ez az elkötelezettség azon közösségek iránt, amelyekben élünk és dolgozunk, különböző programokon keresztül valósul meg. Ezeket a programokat azért hoztuk létre, hogy biztosítsuk a szilárd, következetes és fenntartható közösségi és társadalmi támogatást. A PPF közösségi támogatási szabályzata bemutatja, hogy a PPF mint európai szervezet milyen módon támogatja a közösségeket

5.2. Vállalati társadalmi felelősségvállalás

A PPF üzleti tevékenységének térségeiben hozzájárul a gazdasági növekedéshez és az életszínvonal emelkedéséhez. Az új munkahelyek teremtése mellett a PPF a közjót is szolgálja olyan tevékenységekkel, melyek növelik a közegészségügy, a kultúra és az oktatás színvonalát. Elkötelezettségünk azon közösségek iránt, amelyekben élünk és dolgozunk, különböző programokon keresztül valósul meg. Ezeket a programokat azért hoztuk létre, hogy biztosítsuk a szilárd, következetes és fenntartható közösségi és társadalmi támogatást. A közösségi támogatási szabályzata bemutatja, hogy a PPF mint európai szervezet milyen módon támogatja a közösségeket.

5.3. Termékintegritás

A PPF Csoport Minőségügyi igazgatójának felelősségi körébe tartozó termékintegritás gondoskodik arról, hogy egy termék (tartalma és csomagolása) teljes mértékben megfeleljen annak, amit a csomagolás a termékről állít és minden más tekintetben is (specifikációkban, képeken, adatbázisokban, weboldalakon, interneten) megfeleljen az ügyfelek és a fogyasztók igényeinek, valamint a jogi követelményeknek.

A termékintegritás irányítási rendszere olyan intézkedések és gyakorlatok összességét jelenti, amelyek célja a termékintegritás megvalósítása és ellenőrzése (pl. lehetséges veszélyek az üzemeltetési, adminisztrációs, szervezeti és gazdasági folyamatokban; üzemeltetési és adminisztrációs rendszer a nyersanyagok, adalékanyagok félkész és késztermékek címkézéséhez, elkülönítéséhez, számszerűsítéséhez és nyomonkövetéséhez; belső ellenőrzések, évenkénti nyomonkövethetőség, próba termékvisszahívások és vezetői felülvizsgálatok).

Az illetékes minőségügyi vezető felelősséggel tartozik az integritás szempontjainak érvényesítéséért, melyek magában foglalják a jogi követelményeket és az ügyfelek elvárásait, az átláthatóságot, a folyamatos megfelelést az integritás normáinak, valamint a termékminőséggel, biztonsággal és termékintegritással kapcsolatos emberi viselkedés iránymutatásait és a szabálytalanságok jelentését.

5.4. Csomagolóanyagok

A PPF vállalja, hogy minden csomagolóanyaga és csomagolóeszköze ártalmatlan az állateledelekre nézve és hogy megfelelnek az Európai Parlament és Tanács csomagolásról és csomagolási hulladékról szóló 94/62/EK sz. irányelvének. A PPF által használt, fogyasztók számára készült csomagolás (beleértve a nagy kiszervezéseket is) megfelel az Európai Parlament és Tanács vegyi anyagok regisztrálásáról, értékeléséről, engedélyezéséről és korlátozásáról (REACH) szóló 1907/2006/EK rendeletének.

5.5. International Featured Standard (IFS)

Minden PPF gyárat az International Featured Standards alapján szabályoznak.

5.6. BRC Global Standard for Food Safety (élelmiszer-előállítók számára előírt követelmények)

Amennyiben az ügyfelek igénylik, az előállító gyár működését a BRC Food Technical Standard is szabályozza.

5.7. Belső kommunikáció az élelmiszerbiztonság érdekében

A minőségügyi részleg feladata, hogy rendszeresen frissítse és kommunikálja a vonatkozó minőségügyi és élelmiszerbiztonsági követelményeket a dolgozók felé.

6. **Jóváhagyás, felülvizsgálati időszak és ellenőrzés**

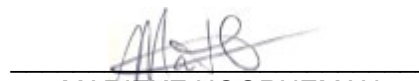
Jelen Szabályzatot és annak kiegészítéseit vagy módosításait a Vezetőség hagyja jóvá. A Szabályzatot rendszeresen, de legalább két évente felül kell vizsgálni és frissíteni kell.

A PETS fenntarthatósági stratégiánkat érintő leglényegesebb témákra vonatkozóan a PPF minden negyedévben belső jelentést készít. Egyébként a PPF évente készít fenntarthatósági jelentést a PETS fenntarthatósági stratégiánkban szereplő témákról a külső érdekelt felek számára.

A környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) szabályzatban szereplő elvek és témák megsértése esetén a PPF minden eszközzel igyekszik azt megszüntetni, és megteszi a szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket, amelyeket a vonatkozó jogi szabályozás lehetővé tesz.



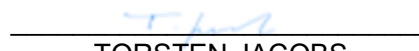
GERALD KÜHR
CEO



MARIËKE HOORNEMAN
Chief People Officer



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Mellékletek:

- 1. melléklet: Visszaélések jelentési Szabályzata
- 2. melléklet: Környezetvédelmi Szabályzat
- 3. melléklet: Modern rabszolgaságra vonatkozó Szabályzat
- 4. melléklet: Esélyegyenlőségi Szabályzat



- 5. melléklet: Vesztegetés elleni és korrupciós Szabályzat
- 6. melléklet: Fenntartható Beszerzés Szabályzat

Felülvizsgálatokra és szabályzati frissítésekre vonatkozó adatok

Szabályzat neve:	Környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) szabályzat:
Verzió száma:	V3
Jelen változat hatálybalépésének időpontja:	2024. november 1.
Engedélyezte:	PPF Vezetőség
Hatály:	Minden munkavállaló, érdekelt felek és üzletágak a PPF vállalatokon belül
Szabályzat felülvizsgálata esedékes:	A hatályba lépés dátumától számított két év elteltével
Felülvizsgálati ciklusról jegyzéket készít:	Jogi tanácsadó

Felülvizsgálati előzmények	
Dátum: 2020. szeptember 1.	ESG-szabályzat V1 létrehozása
Jóváhagyta	PPF Vezetőség
Dátum: 2023. július 15.	A PPF Cégcsoport PETS stratégiája szerinti ESG-szabályzat felülvizsgálata, V2
Jóváhagyta:	PPF Vezetőség
Dátum: 2024. november 1.	ESG Szabályzat felülvizsgálata (CPO, Adatvédelem, Vesztegetés és Korrupció elleni Szabályzat, Fenntartható Beszerzés Szabályzattal kiegészítés, V3 létrehozása)
Jóváhagyta:	PPF Vezetőség



Visszaélések jelentési szabályzata

1. Bevezetés

1.1. Háttér

A jelen Visszaélések jelentési szabályzata (a továbbiakban: **Szabályzat**) határozza meg a PPF Csoporthoz tartozó valamennyi vállalat, valamint minden olyan vállalat, amelyben a PPF Csoport vállalatai többségi részesedéssel, többségi szavazati joggal vagy közvetlen vagy közvetett ellenőrző befolyással rendelkeznek (a továbbiakban: **PPF vállalatok vagy PPF**) sikeres és szabályszerű működéséhez elengedhetetlen a PPF vállalatokon belüli és kívüli vélelmezett helytelen vagy erkölcstelen, etikátlan magatartással (lásd még „Mit takar a visszaélések jelentése?”) kapcsolatos aggályok közlésére vonatkozó etikai normákat és eljárásokat, standardokat és protokollokat.

Mi a PPF-nél rendkívül elkötelezettek vagyunk amellett, hogy üzleti tevékenységünket becsületesen és feddhetetlenül folytassuk, és minden munkavállalónkat és beszállítónkat arra ösztönözzük, illetve tőlük azt várjuk el, hogy szabályzatainkkal és eljárásainkkal összhangban magas színvonalat tartsanak fenn. Mivel azonban időről időre minden szervezetnek szembe kell néznie az esetleges visszaélések és mulasztások kockázatával, illetve azzal, hogy tudtán kívül illegális vagy etikátlan cselekedeteknek ad helyet, ezek előfordulása nem zárható ki. Mi a PPF-nél úgy véljük, hogy a nyitottság és elszámoltathatóság kultúrája létfontosságú az ilyen helyzetek megelőzéséhez, illetve amennyiben mégis bekövetkeznek, azok megfelelő kezeléséhez.

A PPF célja jelen szabállyal az, hogy

- ösztönözze munkatársait és minden egyéb személyt a vélelmezett visszaélésekkel kapcsolatos az aggályok jelentésére, amint azokat észlelik, tudván, hogy aggályaikat komolyan vesszük és megfelelően kivizsgáljuk, és személyazonosságukat bizalmasan kezeljük
- útmutatást nyújtson a munkavállalóknak és minden egyéb személynek annak kapcsán, hogy esetleges aggályaikat milyen módon és milyen eljárások körén belül fejezhetik ki
- biztosítsa az PPF-vállalat munkavállalóit, és általában véve teljes állományát arról, hogy számíthatnak rá, hogy valós aggályaikat a megtorlástól való félelem nélkül kifejezhetik, még akkor is, ha az aggályuk tévesnek bizonyul
- biztosítson egy belső mechanizmust a szervezeten belüli visszaélések bejelentésére, kivizsgálására és orvoslására az esetleges visszaélés bejelentésével akár szóban a közvetlen vezetőnek, vagy egy tényleges, fizikai doboz segítségével (a bejelentések bizalmas kezelése érdekében a jelenlegi ötletdoboz-rendszeren belül), akár a compliance@ppfeurope.com e-mail cím használatával, vagy a www.ppfeurope.com weboldalon kialakított visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerünkön.
- Tekintettel az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló 2019/1937/EU irányelvre és annak átültetésére, a jelen szabályzat helyi változatai a helyi törvényeknek és rendeleteknek megfelelően minden PPF vállalat esetében érvényben vannak.

1.2. Alkalmazhatóság

Kire vonatkozik a Szabályzat?

Jelen Szabályzat vonatkozik minden olyan munkavállalóra és egyéb személyre, aki a PPF, illetve bármely PPF-országban PPF-vállalatok részére végez munkát, valamint a PPF-fel kapcsolatban álló minden személyre, beleértve

- minden munkavállalót, korábbi munkavállalót, állásajánlatra jelentkezőket
- vállalkozókat, alvállalkozókat, szállítókat
- szerződéses/ideiglenes munkatársakat
- esetleges gyakorlaton lévő tanulókat, gyakornokokat
- a helyi közösségek tagjait.

2. Jelen Szabályzat tárgya, terjedeleme és hivatalos eljárás

Mit takar a visszaélések jelentése?

A visszaélések jelentése olyan információk közzétételét takarja, amelyek egy vélelmezett visszaéléshez fűződnek (általában jogtalan, törvénybe ütköző, etikátlan vagy erkölcsstelen magatartás) Ilyenek lehetnek például a következők:

- Vesztegetés és korrupció, csalás, versenyellenes és versenykorlátozó gyakorlatok
- Üzleti feddhetetlenség
- Összeférhetetlenség
- Diszkrimináció és esélyegyenlőség
- Nem etikus magatartás, zaklatás
- Környezet-, egészség-, információ- és munkavédelem
- Adatkezelés és biztonság
- Emberi jogok
- Gyermekmunka, kényszermunka, emberkereskedelem

Többek között, a teljesség igénye nélkül, például:

- PPF adatait vagy a PPF ügyfeleinek/szállítóinak adatait tartalmazó bizalmas információk illetéktelen közzététele
- bűncselekmény, súlyos mulasztás
- jogtiprások
- törvényi előírás megszegése - pl. a PPF vagy egy magánszemély által betartandó egészségügyi és biztonsági kötelezettségek
- fogyasztásra alkalmatlan termék szállítása
- potenciálisan káros anyag véletlenszerű vagy szándékos kibocsátása a természetbe
- jogi vagy szakmai kötelesség vagy szabályozói előírás teljesítésének elmulasztása
- félreértékesítés vagy termékek árrögzítése
- termékhamisítás vagy a termékspecifikációknak való szándékos meg nem felelés a beszállító javára
- a dolgozókkal szembeni rossz bánásmód, törvénytelen személyzeti eljárások
- képviselők vagy a nevükben eljárók nem helyénvaló magatartása
- kiskorú munkavállalók foglalkoztatásának valós gyanúja

2.1 Visszaélések jelentésének folyamata

Ha a PPF munkavállalóinak vagy bármely más személynek valós és komoly aggályai vannak a fentiek bármelyike kapcsán, jelen Szabályzat alapján jelenteniük kell. Az incidens jelentésének 3 fő módja van:

1. szóban a közvetlen vezetőnek egy tényleges, fizikai doboz segítségével (a bejelentések bizalmas kezelése érdekében a jelenlegi ötletdoboz-rendszeren belül)
2. a compliance@ppfeurope.com e-mail cím használatával,
3. vagy a www.ppfeurope.com weboldalon kialakított visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerünkön keresztül

A PPF elkötelezett amellett, hogy biztosítsa, hogy a vélelmezetten jelentendő magatartással kapcsolatos aggályainak felvetése miatt a bejelentő személy semmilyen módon ne kerüljön hátrányos helyzetbe, különösen ne legyen kitéve ezért diszkriminációnak, zaklatásnak, ne legyen elbocsátva és ne veszítse el a juttatásait.

Amennyiben egy munkavállaló vagy bármely más személy nem biztos abban, hogy egy vélelmezett visszaélés jelen Szabályzat hatálya alá esik-e, akkor is képesnek kell lennie aggályait kifejezni. Lényegtelen, hogy az adott információ bizalmas-e, és hogy a vélelmezett incidens az érintett PPF-vállalat országában történt, történik vagy történne-e meg vagy máshol, illetve hogy az arra vonatkozó törvény az adott PPF-ország törvénye vagy más országé vagy területé. A törvényi kötelezettség lehet egy polgári jog, szabályozói előírás vagy akár egy büntetőjog szerinti kötelezettség.

A jelen Szabályzat és a kapcsolódó egyéb szabályzatok célja biztosítani, hogy a vállalati és etikai normák világosan meghatározottak és érthetőek legyenek munkavállalóink számára.

Ha lehetséges, a vélelmezett visszaélést bejelentő személynek egyértelművé kell tennie, hogy a bejelentést a PPF jelen Szabályzatának feltételei alapján teszi, amivel biztosítja azt, hogy a közölt információk címzettje ennek tudatában megteszi a szükséges lépéseket, kivizsgálja a bejelentést és megóvja a bejelentő személyazonosságát. Az illetékesek a visszaélésekkel kapcsolatos minden bejelentést bizalmasan kezelnek, és olyan alapossggal vizsgálják ki, ami az adott esetben helyénvaló és lehetséges.

A PPF törekszik arra, hogy a bejelentő személyt tájékoztassa a kivizsgálás alakulásáról és annak valószínűsíthető időtartamáról (amennyiben nem névtelen bejelentés történt), ám ki kell hangsúlyozni, hogy a titoktartás szükségessége időnként megakadályozhatja, hogy a PPF konkrét részleteket közöljön a kivizsgálásról, illetve az annak eredményeképpen megtett bármely fegyelmi vagy javító intézkedésről.

A jelen Szabályzat kapcsán valós aggályt bejelentő személy köteles a kivizsgálással összefüggő valamennyi információt is bizalmasan kezelni.

3. A bejelentő védelme

A PPF az irányadó törvények és jogszabályok által meghatározott kereteken belül mindent megtesz a visszaélést bejelentők személyazonossága és a bejelentésük bizalmas kezelése védelmében.

Ezen túlmenően a PPF elkötelezett amellett, hogy biztosítsa, hogy a vélelmezetten jelentendő magatartással kapcsolatos aggályainak felvetése miatt a bejelentő személy semmilyen módon ne kerüljön hátrányos helyzetbe, különösen ne legyen kitéve ezért diszkriminációnak, zaklatásnak, ne legyen elbocsátva és ne veszítse el a juttatásait.

A bejelentőnek joga van a következőkhöz:

- Jelenteni a helytelen magatartást a felettesének/vezetőjének.
- Személyazonosságának bizalmas kezeléséhez.
- Ahhoz hogy névtelenül jelenthesse a visszaélést.
- Hogy védelmet kapjon a tisztességtelen bánásmóddal szemben.

4. Szerep- és felelősségi körök

Az vezetés felelős és tartozik számadással a jelen Szabályzat végrehajtásáért, és az összes munkavállalónak jelentenie kell az aggályokat.

A bejelentőknek:

- Meg kell fontolnia, hogy először informálisan egy kolléga és/vagy felettesük/menedzserük felé forduljanak, mielőtt ezen az eljáráson keresztül jelentenék a visszaélést.
- Jóhiszeműen kell jelenteniük a visszaélést.
- Minden lényeges információt meg kell adniuk.
- rendelkezésre kell állniuk a vizsgálathoz.
- Tartsák tiszteletben a titoktartási kötelezettséget.

5. Jóváhagyás, felülvizsgálat rendszeressége, nyomon követés

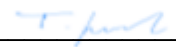
A jelen Szabályzatot a PPF Igazgatótanácsa vizsgálta felül, vitatta meg és hagyta jóvá. A jelen Szabályzat felülvizsgálatát és aktualizálását rendszeresen, de legalább kétfévente kell elvégezni.

A jelen Szabályzat megsértése esetén a PPF negyedéves utánkövetést folytat, melynek során minden eszközt felhasznál a szabálysértés kiküszöbölésére és megteszi az irányadó jogrendszer által lehetővé tett szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket.



GERALD KÜHR
CEO

MARIËKE HOORNEMAN
Chief People Officer

STÉPHANE RE
CFO

TORSTEN JACOBS
COO

Melléklet: Visszaélések bejelentésére szolgáló eljárás

A szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Visszaélések jelentési szabályzata
Változat száma:	V3
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024. november 1.
Engedélyezte:	A PPF Igazgatósága
Személyi hatály:	Minden munkavállaló, vállalkozó és alvállalkozó, szerződéses/ideiglenes munkatárs, adott esetben szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató és gyakornok
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	A hatálybalépés napjától számított 2 év
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Jogtanácsos

Változáskövetés:	
Dátum: 2019. április 1. Jóváhagyta:	A Visszaélések jelentési szabályzata 1. verziójának létrehozása (V1) PPF igazgatóság
Dátum: 2023. július 15. Jóváhagyta:	A Visszaélések jelentési szabályzatának felülvizsgálata, a bejelentő védelmére vonatkozó bekezdés hozzáadása A PPF Igazgatósága
Dátum: 2024. november 1. Jóváhagyta:	Helyi hivatkozások, az esetek bejelentésének típusai, a bejelentő jogai és közeleztetései A PPF Igazgatósága

VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

1. Bevezetés

A visszaélés jelentése (whistleblowing) az, amikor egy munkavállaló vagy bármely más személy bejelentést tesz egy múltbeli, jelenlegi vagy küszöbön álló feltételezett visszaélésről, vagy visszaélés eltitkolására tett kísérletről.

A jelen eljárás vázolja a munkavállalók vagy más személyek által a Visszaélések jelentési szabályzata hatálya alá eső vélelmezett visszaélés bejelentése során követendő folyamatot, valamint a felmerült aggályok kezelése során alkalmazott alapelveket.

Fontos, hogy a bejelentők kövessék az eljárást az aggályuk felvetésekor annak érdekében, hogy az ügyet megfelelően lehessen kezelni. Visszaélés gyanújának felmerülése esetén az érintett bejelentőt minden tisztességtelen vagy hátrányos bánásmóddal szemben megvédjük. A bejelentési eljárásnak megfelelően eljáró személyek elrettentése, megfélemlítése, elszigetelése vagy más módon történő viktimizálása, illetve a visszaélésekre vonatkozó információk megsemmisítése fegyelmi eljárást vonhat maga után.

2. Szerep- és felelősségi körök

A Chief People Officer (megfelelőségi /compliance/ funkcióban eljárva)

- A felmerült ügyeket a Megfelelőségi szabállyal összhangban nyomon követi a visszaélések és etikátlan magatartás kockázatának minimalizálása érdekében
- Gondoskodik arról, hogy minden bejelentést komolyan vegyenek és a Visszaélések jelentési szabályzatában és az eljárásban foglaltakkal összhangban haladéktalanul kivizsgálják
- Ahol szükséges, biztosítja a megfelelő lépéseket az ilyen esetek újbóli előfordulásának megelőzésére
- Kapcsolattartóként jár el a compliance@ppfeurope.com és a www.ppfeurope.com weboldalon található visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerrel kapcsolatban

Üzleti és funkcionális vezetők

- Előmozdítják és biztosítják azt a biztonságos kultúrát és környezetet, amelyben a munkavállalók és más dolgozók bízhatnak abban, hogy aggályaikról szemrehányástól vagy vádaskodástól való félelem nélkül beszélhetnek.
- Gondoskodnak a bejelentésre szolgáló mechanizmusok működéséről, és ha visszaélés gyanújával fordulnak hozzájuk, azonnal tájékoztatják a Chief People Officert.

Közvetlen vezetők

- Biztonságos környezetet biztosítanak, ahol a munkavállalók és más dolgozók nyugodtan beszélhetnek az aggályos kérdésekről.
- Gondoskodnak arról, hogy minden bejelentést komolyan vegyenek és a Megfelelőségi szabályzatban és a jelen eljárásban foglaltakkal összhangban haladéktalanul kivizsgálják
- Biztosítják a gyanúval érintett munkavállaló(k) anonimitását

Munkavállalók és más dolgozók

- Jelentik és feltárják aggályaikat
- Aggályaikat a megfelelő személlyel, a megfelelő módon, a jelen szabállyal összhangban közlik
- Nem hangoztatnak vagy tesznek közzé az osztállyal vagy kollégákkal kapcsolatos rosszhindulatú vagy kellemetlen állításokat

A megfelelésért felelős jogtanácsos

- Támogatja a Chief People Officer munkáját
- Hét napon belül visszaigazolást küld a bejelentésről a bejelentőnek (ha nem névtelen bejelentésről van szó)

3. Gyanú bejelentéséhez szükséges információk

Amikor egy munkavállaló vagy bármely más személy a jelen eljárás szerint gyanút jelent be, lehetőség szerint a következő információkat kell megadnia:

- a gyanús cselekmény jellege és főbb elemei,
- a gyanús cselekmény időpontja,
- az érintettek.

A fenti részleteken kívül a munkavállalónak vagy más személynek az alábbi információkat is meg kell próbálnia megadni:

- a gyanú háttere és oka;
- említette-e már valakinek a gyanúját, és az erre kapott reakciót;
- minden egyéb releváns időpont;
- adott esetben az esetleges személyes érdekeltségről/érintettségről már az elején nyilatkozni kell.

Fontos, hogy az ügyeket ne a munkavállalók maguk vizsgálják ki. A bejelentésben nincs szükség bizonyítékra, elég ha a bejelentő kellő és őszinte meggyőződése, hogy visszaélés történt vagy fog valószínűsíthetően történni.

4. Aggály bejelentése

A munkavállalók, illetve minden más személy aggályát jelezheti szóban a közvetlen vezetőnek, vagy bedobhatja írásban egy dobozba (a bejelentések bizalmas kezelése érdekében a jelenlegi ötletdoboz), a compliance@ppfeurope.com e-mail címen vagy a www.ppfeurope.com weboldalon található visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerrel keresztül.

Fizikai doboz: minden PPF telephelyen van egy fizikai doboz, amelybe a munkavállalók bedobhatják írásos aggályaikat.

E-mail cím: A PPF a bejelentések céljára hozta létre a compliance@ppfeurope.com e-mail címet. Az e-mail címhez csak a Chief People Officer és a jogtanácsos férhet hozzá.

Visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer: a www.ppfeurope.com weboldalon található, ahol névtelenül lehet megtenni a bejelentéseket.

Az aggályokat szóban, telefonon vagy személyesen is be lehet jelenteni. A gyanúval megkeresett üzleti vagy funkcionális vezető, a közvetlen vezető vagy más megfelelő személy a szóbeli bejelentést írásban rögzíti, és – az ellenőrzés, helyesbítés és az aláírással történő elfogadás lehetőségének biztosítása – a másodpéldányát átadja a bejelentőnek.

Ha a bejelentő személyesen teszi meg a bejelentést, a bejelentéssel megkeresett üzleti vagy funkcionális vezető, közvetlen vezető vagy más megfelelő személy

a) - a személyes adatok védelmére vonatkozó előírásoknak megfelelő tájékoztatást követően - a bejelentést tartós és visszakereshető formában rögzíti, vagy

b) írásban rögzíti, és – az ellenőrzés, helyesbítés és az aláírással történő elfogadás lehetőségének biztosítása mellett – a bejelentés másodpéldányát átadja a bejelentőnek.

A szóbeli bejelentés rögzítésekor teljes és pontos feljegyzést kell készíteni. Szóbeli bejelentés esetén fel kell hívni a bejelentő figyelmét a rosszhiszemű bejelentés következményeire, a bejelentés

kivizsgálására vonatkozó eljárási szabályokra, valamint arra, hogy személyazonosságát a vizsgálat minden szakaszában bizalmasan kezelik.

5. A bejelentéseket követő eljárás

Minden vizsgálatot diszkréten, a lehető leggyorsabban és a jelen eljárás szerint kell lefolytatni. A megfelelésért felelős jogtanácsos hét napon belül visszaigazolást küld a bejelentésről a bejelentőnek (ha nem névtelen bejelentésről van szó). A visszaigazolás részeként a bejelentőnek általános tájékoztatást kell kapnia az eljárási és adatkezelési szabályokról.

A vizsgálatot a bejelentéstől számított 30 napon belül le kell zárni, bár egyes esetekben a Chief People Officer jóváhagyásával hosszabb idő is lehet. Ebben az esetben a bejelentőt tájékoztatni kell a vizsgálat várható időpontjáról és a vizsgálat meghosszabbításának okairól (ha nem névtelen bejelentésről van szó).

Amennyiben egy üzleti vagy funkcionális vezetőt, közvetlen vezetőt vagy más megfelelő személyt egy bejelentéssel megkerestek, a titoktartás megőrzése mellett azonnal tájékoztatniuk kell a Chief People Officer, és a megfelelőségért felelős jogtanácsost a bejelentésről.

A vizsgálatokat a Chief People Officer vezeti, aki szükség esetén jogosult a megfelelőségért felelős jogtanácsost vagy az üzleti és funkcionális vezetőt bevonni. A Chief People Officer az igazgatótanács jóváhagyásával dönt a teendőkről.

Az ötletdobozba bedobott bejelentések esetén az ötletdobozt 2 hetente az üzemvezető vagy az ügyvezető igazgató és a HR felelős (együtt) nyitja ki. A bejelentéseket összegyűjtik és haladéktalanul elküldik a Chief People Officer-nek, és a megfelelőségért felelős jogtanácsosnak.

A Chief People Officer – ha nem névtelen bejelentésről van szó – felkérheti a bejelentőt a bejelentés kiegészítésére és pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk megadására.

Amennyiben a bejelentés alapján büntetőeljárás megindítása indokolt, meg kell tenni a szükséges lépéseket.

A Chief People Officer – ha nem névtelen bejelentésről van szó – írásban tájékoztatja a bejelentőt a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről, a mellőzés okáról, a vizsgálat eredményéről, valamint a megtett vagy tervezett intézkedésekről. Nem szükséges az írásbeli tájékoztatás, ha a bejelentőt szóban tájékoztatták.

Ha a bejelentés kivizsgálása mellőzhető, vagy a vizsgálat alapján a bejelentés megalapozatlan vagy nincs szükség további intézkedésre, a bejelentéssel kapcsolatos adatokat a vizsgálat elmaradásától vagy befejezésétől számított hatvan napon belül törölni kell.

Ha a bejelentés kivizsgálása alapján intézkedésre kerül sor – ideértve a bejelentővel szembeni bírósági vagy fegyelmi eljárást is –, a bejelentéssel kapcsolatos adatokat a bejelentés alapján indított eljárások lezárásáig a belső visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerben lehet kezelni. A Chief People Officer az adatkezelés kezdetétől számítva legalább évente felülvizsgálja az ilyen módon kezelt személyes adatok kezelésének szükségességét.



Környezetvédelmi Szabályzat

I. Nyilatkozat

Hisszük, hogy az éghajlatváltozás az egyik legfenyegetőbb globális kihívás társadalmunk és bolygónk számára. Az üzleti életnek a jó irányt kell mutatnia, ezzel kapcsolatosan komolyan vesszük a felelősségünket. A Partner in Pet Food elkötelezett a környezet, a munkatársaink egészségének és biztonságának, valamint a közösség védelmében, amelyben működünk. Célunk, hogy javítsuk és fejlesszük vállalkozásunkat annak érdekében, hogy kevésbé legyen negatív hatással a helyi és globális környezetre, és hogy fenntarthatóbb világot teremtsünk az emberek és a háziállatok számára.

A PPF célja ezzel a szabállyal:

- Továbbra is elkötelezettek maradunk hatásaink felmérése, nyomon követése és mérséklése iránt számos kezdeményezés és gyakorlatunk folyamatos javítása révén,
- Biztosítani a vonatkozó környezetvédelmi jogszabályoknak, előírásoknak való megfelelést, és évről évre jobbra tenni magunkat,
- A környezeti hatások csökkentése érdekében együttműködni az érdekelt felekkel,
- Biztosítani, hogy a munkavállalók ismerjék a PPF környezetvédelmi politikáját, és motiváltak legyenek annak alkalmazására,
- Annak elősegítése, hogy a környezeti hatásainkat az üzleti döntések minden szempontja során figyelembe vegyünk.

II. Hatály

A jelen szabályzat a PPF vagy a PPF cégei számára a PPF bármely országában munkát végző valamennyi alkalmazottra és személyre vonatkozik, beleértve a következőket

- Minden munkavállaló
- a vállalkozók és alvállalkozók
- ügynökségi/ideiglenes alkalmazottak
- gyakornokok

A „PPF Beszállítói magatartási kódexe és Fenntartható Beszerzési Szabályzata” olyan követelményeket tartalmaz, amelyeket minden szállítónknak teljesítenie kell ahhoz, hogy üzletet köthessen velünk.

III. Alapelvek

A PPF elkötelezett a környezetvédelem nemzetközi elvei mellett. Ezen túlmenően a következő alapelveket tekintjük működésünk során vezérlő elveknek:

- Minden telephelyünkön figyelembe vesszük a döntő fontosságú környezeti szempontokat és hatásokat.
- Figyelembe vesszük az energia és a természeti erőforrások hatékony felhasználását, a hulladékok megszüntetését és minimalizálását, valamint a csökkentés, újrafelhasználás és újrahasznosítás logikáját követjük.
- Úgy véljük, hogy a környezetvédelmi kérdéseket megfelelően értékeljük és figyelembe vesszük a kulcsfontosságú döntések meghozatalakor.
- Valóban elkötelezettek vagyunk az éghajlatváltozás mérséklésében.
- Mérjük működésünk jelentős környezeti hatásait, célokat tűzünk ki a fejlesztésekre, és nyomon követjük az előrehaladást többek között az energia, a hulladék, a vízhasználat/minőség, az üvegházhatású gázok kibocsátása terén. Évente

felülvizsgálatot végzünk, beleértve a célkitűzésekhez viszonyított előrehaladást, és ezt a felülvizsgálatot éves fenntarthatósági jelentésünkben nyilvánosságra hozzuk.

- Beszállítóinkkal, ügyfeleinkkel és más érdekelt felekkel együttműködünk a termékeinket, azok gyártását és az ellátási láncok fenntarthatóságát érintő környezetvédelmi kérdésekben

IV. Felhatalmazás

Mivel mindenkinek szerepe van a környezetre gyakorolt pozitív hatásban, arra ösztönözzük munkatársainkat, hogy képzéseken keresztül tanuljanak és osszák meg tudásukat, hogy mindenki a legjobbat hozza ki magából a fenntarthatóság és a környezetre gyakorolt hatás tekintetében. Elősegítjük, hogy az alkalmazottak megfelelő szintű ismeretekkel és megértéssel rendelkezzenek a környezeti felelősségükkel kapcsolatban, és tisztában legyenek azokkal a lépésekkel, amelyeket a hatásuk csökkentése érdekében tehetnek.

V. Stratégiai célok

Elindítottuk a PETS elnevezésű célzott fenntarthatósági stratégiánkat (amely a fenntarthatóság minden területét magában foglalja, és 4 pillérből áll: Teljesítmény, Környezet, Csapat, Társadalom) 2022 szeptemberében.

A Partner in Pet Food elkötelezett az iránt, hogy valamennyi érdekelt féllel együttműködjön, és átláthatóan kommunikálja a fenntarthatósági célok és ambíciók felé tett valamennyi előrelépést. A PETS stratégiánkon belül a Környezetvédelem pillér alatt célokat és kötelezettségvállalásokat határozunk meg azzal a céllal, hogy a termékeink iránti mai keresletet úgy elégítsük ki, hogy a környezetet ne terheljük a jövő generációi számára.

A következő célokat és kötelezettségvállalásokat fogalmaztuk meg:

5.1 Éghajlati hatások

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése a Párizsi Megállapodással összhangban, hogy az iparosodás előtti szinthez képest 1,5°C alatti globális hőmérséklet-emelkedést biztosítsunk.

5.2 Üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése és energiagazdálkodás

Az energiagazdálkodás további optimalizálása és az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése érdekében a PPF arra törekszik, hogy minden telephelyén a leghatékonyabb technológiákat és kezdeményezéseket, valamint a legjobb gyakorlatokat alkalmazza.

Elköteleztük magunkat, hogy 2030-ig a 2021-es bázisévhez képest 42%-kal csökkentjük abszolút 1. és 2. szintű üvegházhatásúgáz-kibocsátásunkat. Arra is kötelezettséget vállaltunk, hogy ugyanezen időszakon belül 42%-kal csökkentjük a vásárolt áruk és szolgáltatások, a beruházási javak, az üzemanyaggal és energiával kapcsolatos tevékenységek, az upstream szállítás és elosztás, a működés során keletkező hulladék, az üzleti utazások, az upstream bérelt eszközök, valamint az downstream szállítás és elosztás abszolút 3. hatókörbe tartozó üvegházhatásúgáz-kibocsátásunkat. Célkitűzésünket az SBTi (Science Based Target kezdeményezés) validálja.

Ennek eredményeképpen vállalatunk bővülése mellett is tovább dolgozunk azon, hogy a 2021-es bázishoz képest csökkentsük kibocsátásainkat az energiahatékonyság fokozásával, alternatívák vizsgálatával, megújuló energiaforrások integrálásával, hogy befolyásoljuk Scope 1 és 2 kibocsátásainkat. Ezzel egyidejűleg a Scope 3 kibocsátási eszközeinkre is összpontosítunk, szoros együttműködésben partnereinkkel - az iparágunkon belül és kívül egyaránt.

5.3 Körforgásos gazdaság

A környezetre gyakorolt hatás minimalizálása azáltal, hogy kezeljük az üzemi élelmiszer-hulladékot, és iparágak közötti együttműködés révén optimalizáljuk a csomagolási megoldásokat, hogy javítsuk termékeink körforgását.

5.4 Hulladékgazdálkodás

A hulladékgazdálkodás a vállalatunk működése során keletkező hulladék nyomon követésének folyamata, amely a körkörös gazdaságra összpontosít: a hulladék és a szennyezés kiküszöbölése; a termékek és anyagok használatban tartása; és a természetes rendszerek regenerálása.

Célunk a környezetre gyakorolt hatás minimalizálása azáltal, hogy a működési élelmiszer-hulladék kezelésével, munkamódszereink és legjobb gyakorlataink folyamatos fejlesztésével igyekszünk minimalizálni a környezetre gyakorolt hatásunkat.

Elköteleztük magunkat amellett, hogy 2025-ig 30%-kal, 2027-ig pedig 50%-kal csökkentjük a működési élelmiszer-hulladékunkat.

5.5. Csomagolás

Termékeink csomagolása alapvető fontosságú a belső tartalom védelme és a minőségi szabványoknak megfelelő tárolása, az élelmiszer-pazarlás megelőzése és a vásárlók tájékoztatása szempontjából.

Megértjük a termékeinkben használt csomagolástípusokat, igyekszünk azokat újrahasznosíthatóvá és kevésbé szén-dioxid-intenzívvé tenni (például a műanyagok csökkentése), ami azt jelenti, hogy kevesebb hulladék kerül a hulladéklerakókba, kevesebb műanyagot égetünk el, és több csomagolást használhatunk fel a körforgásos gazdaságban.

Elköteleztük magunkat amellett, hogy 2024 végére a száraz portfóliónk saját forrásból származó csomagolóanyagainak 100%-a újrahasznosítható legyen, 2025-ig fejlesztési projekteket kezdeményezünk minden olyan külső forrásból származó csomagolóanyagra, amely nem újrahasznosítható, 2030-ig biztosítjuk, hogy a tasakos csomagolásaink 100%-a újrahasznosítható vagy újrahasznosított anyagokból készüljön.

VI. A Szabályzat Jóváhagyása, Felülvizsgálata és Tulajdonjoga

Ezt a szabályzatot a PPF Igazgatósága felülvizsgálta, megvitatta és jóváhagyta. A szabályzatot rendszeresen, de legalább évente felül kell vizsgálni és frissíteni kell.

A PPF éves nyomon követést végez az ebben a szabályzatban meghatározott célokkal kapcsolatban.



GERALD KÜHR
CEO



STÉPHANE RE
CFO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



TORSTEN JACOBS
COO

A szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Környezetvédelmi Szabályzat
Változat száma:	V2
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024 november 1
Engedélyezte:	PPF Igazgatósága
Személyi hatály:	A jelen szabályzat a PPF vagy a PPF társaságok számára a PPF bármely országában munkát végző valamennyi alkalmazottra és személyre vonatkozik, beleértve a következőket: • Minden munkavállaló • a vállalkozókra és alvállalkozókra • ügynökségi/ideiglenes alkalmazottak • gyakornokok
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	Hatályba lépés után évente
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Fenntarthatósgyi Vezető

Változáskövetés:	
Dátum: 2023 június 1.	Környezetvédelmi Szabályzat V1 létrehozása
Approved by:	PPF Igazgatósága
Date: 2024 november 1	Környezetvédelmi Szabályzat V1 teljes felülvizsgálata
Jóváhagyta:	PPF Igazgatósága



**MODERNKORI
RABSZOLGASÁG ELLENI
SZABÁLYZAT**



I. Bevezetés

A modernkori rabszolgaság bűncselekmény és az alapvető emberi jogok megsértése. Különböző formái vannak, mint például a rabszolgaság, szolgaság, kényszermunka és kötelező munka, valamint az emberkereskedelem, amelyek közös jellemzője, hogy egy személyt egy más személy személyes vagy kereskedelmi haszonszerzés céljából történő kizsákmányolás céljából megfoszt a szabadságától.

A PPF Csoporthoz tartozó valamennyi vállalat, valamint minden olyan vállalat, amelyben a PPF Csoport vállalatai többségi részesedéssel, többségi szavazati joggal vagy közvetlen vagy közvetett irányító befolyással rendelkeznek (a továbbiakban: **PPF vállalatok vagy PPF**) zéró toleranciát alkalmaz a modern rabszolgasággal szemben, és elkötelezettek vagyunk minden üzleti kapcsolatunk és ügyletünk során az etikus és feddhetetlen eljárás, valamint olyan hatékony rendszerek és kontrollok bevezetése és érvényesítése mellett annak érdekében, hogy a modernkori rabszolgaság sem a saját vállalatainál, sem az ellátási láncainkban sehol ne forduljon elő.

Ugyanilyen magas szintű normákat várunk el minden vállalkozónk, beszállítónk és egyéb üzleti partnerünk részéről.

II. Személyi hatály

A jelen szabályzat minden olyan személyre vonatkozik, aki a PPF bármely vállalatánál vagy a nevünkben bármilyen minőségben dolgozik, köztük az alkalmazottakat minden szinten, igazgatókat, tisztségviselőket, kölcsönzött munkavállalókat, kiküldetésben dolgozó munkavállalókat, önkénteseket, szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatókat, képviselőket, vállalkozókat, külső tanácsadókat, harmadik felek képviselőit és az üzleti partnereket (alvállalkozók, beszállítók stb.).

A jelen szabályzat nem képezi részét egyetlen munkavállaló munkaszerződésének sem, és a vállalat jogosult a szabályzatot bármikor módosítani.

III. A szabályzat felelőse

A PPF teljes körűen felelős gondoskodni arról, hogy a jelen szabályzat megfeleljen a jogi és etikai kötelezettségeinknek, és hogy az irányításunk alatt álló valamennyi személy betartsa azt.

Az Igazgatóság elsődleges és napi szintű feladata a jelen szabályzat végrehajtása, alkalmazása és hatékony betartatása, valamint a szabályzattal kapcsolatos kérdések megválaszolása annak érdekében, hogy hathatósan lépjenek fel a modernkori rabszolgaság ellen.

A vezetőség minden szinten felelős gondoskodni róla, hogy a beosztottjaik megértsék és betartsák a jelen szabályzatot.

Az észrevételeket, javaslatokat és kérdéseket örömmel vesszük, és azokat a HR és Jogi Igazgatónak kell címezni.

IV. A szabályzat betartása

A modernkori rabszolgaság megelőzése, felderítése és bejelentése vállalatunk vagy ellátási láncaink minden részén a számunkra dolgozók vagy az irányításunk alatt állók felelőssége. El



kell kerülnie minden olyan tevékenységet, amely a jelen szabályzat megsértéséhez vezethet vagy arra utalhat.

Kérjük, hogy a lehető leghamarabb jelezze, ha a modernkori rabszolgasággal kapcsolatban a vállalat bármely területén vagy bármely beszállítói szintű beszállítói láncban problémás vagy gyanús helyzetet észlel.

Ha úgy véli vagy arra gyanakszik, hogy a jelen szabályzatot megsértették vagy vélhetőleg a jövőben megsértik, értesítse a közvetlen vezetőjét vagy a HR és Jogi Igazgatót, VAGY a Visszaélések jelentési szabályzatnak megfelelően a lehető leghamarabb jelentse azt.

Ha nem biztos benne, hogy egy adott cselekmény, általában véve a munkavállalókkal való bánásmód vagy a munkakörülményeik az ellátási láncunk vagy a vállalat bármely szintjén a modernkori rabszolgaság valamely formája-e, akkor értesítse a közvetlen vezetőjét vagy a HR és Jogi Igazgatót, VAGY a Visszaélések jelentési szabályzatnak megfelelően a lehető leghamarabb jelentse azt.

A nyitottságot kívánjuk ösztönözni, és mindenkit támogatunk, aki a jelen szabályzatnak megfelelően jóhiszeműen közli az őszinte aggályait, még ha ki is derül róla, hogy téved. Eltökéltek vagyunk gondoskodni arról, hogy senkit ne érjen hátrányos elbánás azért, mert jóhiszeműen bejelenti, ha úgy látja, hogy a modernkori rabszolgaság bármilyen formája valósul vagy valósulhat meg a vállalat valamely részén vagy valamely beszállítói láncunkban.

Hátrányos elbánás lehet az elbocsátás, fegyelmi eljárás, fenyegetés vagy más, a gyanú bejelentésével kapcsolatos kedvezőtlen bánásmódot.

Haladéktalanul szóljon a közvetlen vezetőjének, ha úgy érzi, hogy önnel így bánnak. Ha az ügyet nem orvosolják, és ön munkavállalói jogviszonyban van, akkor azt a Visszaélések jelentési szabályzatnak megfelelően kell jelentenie.

V. A jelen szabályzat előírásainak megsértése

A jelen szabályzat esetleges megsértését teljes körűen kivizsgáljuk, és a PPF célja, hogy minden esetben feltárja és megértse az incidensek kiváltó okait.

A jelen szabályzatot megsértő munkavállalók ellen fegyelmi eljárást indítunk, ami a helyi jogszabályok szerint mulasztás vagy súlyos mulasztás miatt elbocsátást eredményezhet.

Amennyiben a nevünkben eljáró személyek és szervezetek szegik meg a jelen szabályzatban foglaltakat és a helyzet nem kerül kielégítően orvoslásra, felmondhatjuk a velük fennálló jogviszonyunkat.

VI. Jóváhagyás, felülvizsgálat rendszeressége, nyomon követés

A jelen Szabályzatot a PPF Igazgatósága vizsgálta felül, vitatta meg és hagyta jóvá. A jelen Szabályzat felülvizsgálatát és aktualizálását rendszeresen, legalább kétfévente kell elvégezni.

A jelen Szabályzat megsértése esetén a PPF utánpótlást folytat, melynek során minden eszközt felhasznál a szabálysértés kiküszöbölésére és megteszi az irányadó jogrendszer által lehetővé tett szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Kühr', positioned above a horizontal line.

GERALD KÜHR
CEO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Hoorneman', positioned above a horizontal line.

MARIEKE HOORNEMAN
Chief People Officer

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Re', positioned above a horizontal line.

STÉPHANE RE
CFO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'T. Jacobs', positioned above a horizontal line.

TORSTEN JACOBS
COO



A szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Modernkori rabszolgaság elleni szabályzat
Változat száma:	V2
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024. szeptember 30.
Engedélyezte:	A PPF Igazgatósága
Személyi hatály:	Minden olyan személy, aki a PPF bármely vállalatánál vagy a nevében bármilyen minőségben dolgozik, köztük az alkalmazottak minden szinten, igazgatók, tisztségviselők, kölcsönzött munkavállalók, kiküldetésben dolgozó munkavállalók, önkéntesek, szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók, képviselők, vállalkozók, külső tanácsadók, harmadik felek képviselői és az üzleti partnerek
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	A hatálybalépés napjától számított 2 év
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Jogtanácsos

Változáskövetés:	
Dátum: 2023. július 15.	A Modernkori rabszolgaság elleni szabályzat 1. verziójának létrehozása (V1)
Jóváhagyta:	A PPF Igazgatósága
Dátum: 2024. november 1.	Chief People Officer módosítás (V2)
Jóváhagyta:	A PPF Igazgatósága



Esélyegyenlőségi Szabályzat

I. Bevezetés

Jelen Esélyegyenlőségi szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) célja, hogy meghatározza azokat az alapvetően fontos alapelveket és normákat, amelyeket a PPF Csoporthoz tartozó valamennyi vállalat és minden olyan vállalat, amelyben a PPF Csoport vállalatai többségi részesedéssel, többségi szavazati joggal, vagy közvetlen vagy közvetett irányító befolyással rendelkeznek (a továbbiakban: **PPF vállalatok vagy PPF**) elengedhetetlennek tart ahhoz, hogy a foglalkoztatási jogviszonyban és a kiválasztási folyamatokban a lehető legnagyobb esélyegyenlőséget biztosítson munkavállalói számára és megakadályozza a hátrányos megkülönböztetés minden formáját.

II. Hatály

Jelen Szabályzat hatálya a PPF valamennyi cégére és azok munkavállalóira, valamint nyitott pozícióra jelentkező pályázókra kiterjed.

III. Általános célok, etikai elvek

A PPF a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkajogviszonyban állók vagy állásra jelentkezők minden emberi értékét, méltóságát, egyediségét. A PPF a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során az ILO alapvető nemzetközi munkaügyi normáival összhangban minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A PPF a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az ILO nemzetközi munkaügyi normái alapvető értékeinek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának megvalósításához.

IV. Vállalások

1.) A PPF elkötelezett az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség mellett a munkavállalók kiválasztása és foglalkoztatása során (beleértve az előléptetést, a képzéshez való hozzáférést, stb.), és küzd a megkülönböztetés minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt faji, etnikai származás, bőrszín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más hiedelmek, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni helyzet, szakszervezeti tagság, iskolázottság, szociális helyzet, családi állapot, életkor, egészségi állapot, fogyatékosság, genetikai örökség, nemi identitás, szóhasználat vagy szexuális orientáció vagy egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A PPF tilt minden zaklatást és jogellenes elkülönítést.

2.) A PPF biztosítja, hogy a pályázókat és a foglalkoztatottakat kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettségük, készségeik és szakismereteik figyelembe vételével, a munkaköri beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából ítéljük meg, a jogszabályokban meghatározott módon.

3.) A fenti elveket szem előtt tartva a PPF a gyűjthető és dokumentálható adatok figyelembevételével figyelemmel kíséri a munkaerő sokszínűségét.

4.) A PPF az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel és/vagy az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség

érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket. A Visszaélések jelentési szabályzata határozza meg azokat az eljárásokat, normákat és protokollokat, amelyek a vélelmezett szabálytalanságok, visszaélések vagy erkölcstelen, etikátlan magatartás jelentése során követni kell.

V. Konkrét célok, programok

A PPF a HR osztály útján figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését a gyűjthető és dokumentált adatok figyelembevételével.

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a PPF az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése

A PPF jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

2. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

E cél érdekében a PPF egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a PPF érdekeivel.

3. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a PPF fokozott figyelmet fordít a szülői szabadságról visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére.

A PPF fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) munkájának megtartása érdekében a részmunkaidőben történő foglalkoztatást a lehetőségekhez képest (figyelembe véve a munkakör sajátosságait is) biztosítja.

VI. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás

1. Visszaélések bejelentése

Visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályzatunk meghatározzák azokat az etikai normákat és eljárásokat, standardokat és protokollokat, amelyek akkor alkalmazandók, ha valaki jelezni kívánja, hogy egy munkavállaló feltételezhetően szabálytalanságot követett el, erkölcstelen vagy etikátlan magatartást tanúsított. A PPF munkavállalói vagy minden más személy, akinek a fentiekkel kapcsolatban valódi és komoly aggálya van akár szóban a közvetlen vezetőnek, egy tényleges, fizikai doboz segítségével (a bejelentések bizalmas kezelése érdekében a jelenlegi ötletdoboz-rendszeren belül), akár a compliance@ppfeurope.com e-mail cím használatával, vagy a www.ppfeurope.com weboldalon kialakított visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerünkön is megtehetik. A PPF elkötelezett amellett, hogy biztosítsa, hogy a vélelmezetten jelentendő magatartással kapcsolatos aggályainak felvetése miatt a bejelentő személy semmilyen módon ne kerüljön hátrányos helyzetbe, különösen ne legyen kitéve ezért diszkriminációnak, zaklatásnak, ne legyen elbocsátva és ne veszítse el a juttatásait.

Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a vonatkozó jogszabályok alapján igénybe vehető jogorvoslatokat.

VII. Jóváhagyás, felülvizsgálat rendszeressége, nyomon követés

A jelen Szabályzatot a PPF Igazgatósága vizsgálta felül, vitatta meg és hagyta jóvá. A jelen Szabályzat felülvizsgálatát és aktualizálását rendszeresen, de legalább kétfévente kell elvégezni.

A jelen Szabályzat megsértése esetén a PPF minden eszközt felhasznál a szabálysértés kiküszöbölésére és megteszi az irányadó jogrendszer által lehetővé tett szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket.



GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
Chief People Officer



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

A szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Esélyegyenlőségi szabályzat
Változat száma:	V2
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024. november 1.
Engedélyezte:	A PPF Igazgatósága
Személyi hatály:	A PPF valamennyi vállalata és azok munkavállalói, valamint a nyitott pozíciókra jelentkező pályázók
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	A hatálybalépés napjától számított 2 év
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Jogtanácsos

Változáskövetés:	
Dátum: 2023. július 15.	Az Esélyegyenlőségi szabályzat 1. verziójának létrehozása (V1)
Jóváhagyta:	A PPF Igazgatósága
Dátum: 2024 november 1.	CPO módosítás (V2)
Jóváhagyta	A PPF Igazgatósága



VESZTEGETÉS ELLENI ÉS KORRUPCIÓS SZABÁLYZAT

1. BEVEZETÉS

- 1.1 A PPF elkötelezett amellett, hogy minden üzleti ügyletében és kapcsolatában szakszerűen, tisztességesen és becsületesen járjon el, és minden tevékenysége során a legmagasabb etikai normákat tartsa be.
- 1.2 Üzleti tevékenysége során a PPF jóhiszeműen és becsületesen jár el, betartja az összes vonatkozó szabályozást azokban az országokban, ahol működik vagy működni kíván, és csak megengedett üzleti gyakorlatot alkalmaz.
- 1.3 A PPF elkötelezett a legmagasabb szintű átláthatóság fenntartása mellett minden pénzügyi tranzakcióban, valamint az összes adókötelezettségének teljesítése mellett, biztosítva, hogy minden pénzügyi gyakorlatot tisztességesen és az alkalmazandó törvényeknek és rendeleteknek megfelelően végezzen.
- 1.4 A jelen Vesztegetés és Korrupció elleni szabályzat (a továbbiakban: szabályzat) meghatározza a jogszerű és etikus üzleti gyakorlat követelményeit és normáit, amelyeket a PPF Csoporthoz tartozó valamennyi vállalatra, valamint minden olyan vállalatra vonatkozóan megkövetel, amelyben a PPF Csoport vállalatai részesedéssel, szavazati joggal vagy közvetlen vagy közvetett befolyással rendelkeznek.
- 1.5 A PPF zéró tolerancia politikát folytat a jogsértések minden formájával szemben, és szigorúan tiltja a törvénytelen vagy etikátlan üzleti gyakorlatokat.

2. HATÁLY

- 2.1 Ez a szabályzat minden Érintett személyre és szervezetre vonatkozik.
- 2.2 „Érintett személyek és szervezetek” alatt minden olyan személyt értünk, aki a PPF Csoport bármely vállalatánál vagy a nevünkben bármilyen minőségben dolgozik, beleértve a következőket:
 - (i) A munkavállalók minden szinten (pl. kirendelt munkavállalók, kiküldött munkavállalók, részmunkaidős munkavállalók, gyakornokok és egyéb munkavállalóknak minősülő személyek).
 - (ii) Önkéntesek, gyakornokok, ideiglenes alkalmazottak, szabadúszók, alvállalkozók, beszállítók és hasonló személyek vagy szervezetek.
 - (iii) Harmadik felek vagy partnerek, mint például igazgatók, tisztviselők, vevők, ügyfelek, beszállítók, szállítók, eladók, üzleti partnerek, közös vállalkozási partnerek, ügynökök, vállalkozók, képviselők, közvetítők, tanácsadók, kormányzati és állami szervek, politikai pártok (beleértve tanácsadóikat, képviselőiket és tisztviselőiket), kormányzati vagy állami tisztviselők és politikusok.
 - (iv) Bármely más személy, vállalat vagy szervezet, akivel a PPF kapcsolatba kerül, vagy akire a PPF más szabályzata vonatkozik, mint például a PPF Bejelentési

Szabályzata vagy a PPF Környezetvédelmi, Szociális és Vállalatirányítási (ESG) Szabályzata.

- 2.3 Ez a szabályzat meghatározza a PPF és az érintett személyek és szervezetek felelősségét a jogellenes vagy etikátlan üzleti gyakorlatokkal kapcsolatos zéró tolerancia álláspontunk betartásával és fenntartásával kapcsolatban.
- 2.4 Az Érintett Személyeknek és Szervezeteknek részt kell venniük a jelen Szabályzattal kapcsolatos képzésen, és tisztában kell lenniük a felelősségükkel.

3. KIFEJEZÉSEK ÉS DEFINÍCIÓ

- 3.1 E szabályzat vonatkozásában a következő fogalmak és meghatározások alkalmazandók.
- 3.2 „Vesztegetés” - az a cselekmény, amelynek során közvetlenül vagy közvetve értékkel bíró dolgot ajánlanak, adnak, ígérnek, kérnek, megállapodnak, elfogadnak vagy kérnek, hogy cselekvésre vagy döntésre ösztönözzenek vagy befolyásoljanak, azzal a szándékkal, hogy tisztességtelen előnyre tegyenek szert, ami a PPF értékét, szabályzatait és eljárásait és/vagy az alkalmazandó törvényeket, szabályokat vagy előírásokat sérti.
- 3.3 „Bármilyen érték” - készpénzre, családtagoknak adott ajándékokra és szórakozásra, adósságelengedésre, kölcsönökre, személyes szívességekre, szexuális szívességekre, kedvezményekre, visszaosztásokra, kenőpénzekre, bennfentes információkra, étkezésekre és utazásokra, politikai, társadalmi és jótékonyági hozzájárulásokra, üzleti vagy foglalkoztatási lehetőségekre, orvosi ellátásra, részvényekre, ingatlanokra vagy bármilyen más jelentős értékű dologra vonatkozik. A jelen szabályzat és az alkalmazandó jogszabályok követelményeinek megfelelően adott értéktárgyak, amelyek célja nem a jogosulatlan vagy helytelen előny biztosítása, nem minősülnek nem megfelelőnek.
- 3.4 „Ajándékok és szórakoztatás” - ez az ajándék, szórakoztatás, vendéglátás, jutalom, juttatás, szívesség vagy egyéb ösztönzés bármilyen formáját jelenti, amelyet kapnak vagy felajánlanak. Ide tartoznak többek között, de nem kizárólagosan, az olyan tárgyak, mint a rendezvényekre szóló jegyek, étkezések, utazások, üdülés, szállás és a vendéglátás egyéb formái.
- 3.5 „Kenőpénz” - akkor merül fel, amikor a harmadik felek vagy üzleti partnerek a díjuk egy részét, jutalékot vagy egyéb előnyöket fizetnek az Érintett Személyeknek és Szervezeteknek vagy más döntéshozóknak, cserébe azért, hogy szerződést vagy egyéb üzleti előnyt adjanak nekik.
- 3.6 „Korrupció” - a hatalommal vagy tekintéllyel való visszaélés útján történő, Bármilyen érték megszerzése érdekében végzett tisztességtelen vagy illegális cselekmény. Ide tartoznak többek között az olyan tevékenységek, mint a csalás, a sikkasztás, a nepotizmus és a hűtlen kezelés, és mind a köz-, mind a magánszektorban előfordulhat.
- 3.7 „Bid-Rigging” - az összejátszás olyan formája, amelynek során az eladó - gyakran egy vagy több tisztességtelen alkalmazott segítségével - jogellenesen manipulálja a

versenyeztetési eljárást, hogy a szerződés vagy üzleti előny megszerzése érdekében az eredmény előre meghatározásával vagy befolyásolásával szerződést vagy üzleti előnyt szerezzen.

- 3.8 „Könnyítő fizetés” - megvesztegetés vagy nem hivatalos kifizetés egy személynek vagy egy személy által, amelynek célja olyan rutinszerű tranzakciók vagy folyamatok (például adminisztratív vagy bürokratikus feladatok) felgyorsítása, amelyekre a kifizető már jogosult.
- 3.9 „Kormányzati vagy köztisztviselők” - (i) helyi, regionális és nemzeti kormányzat, kormányzati tulajdonú vállalkozás (vagy annak bármely ügynöksége, szerve vagy eszköze) vagy politikai párt, illetve nemzetközi szerződés alapján létrehozott nemzetközi közjogi szervezet tisztviselője, ügynöke vagy alkalmazottja (ii) bármely kormány tulajdonában vagy ellenőrzése alatt álló szervezet ügynöke, tisztviselője vagy alkalmazottja, beleértve a szabályozó szerveket, állami tulajdonú vállalkozásokat és más, kormányhoz kapcsolódó szervezeteket.

4. TILTOTT TEVÉKENYSÉGEK

4.1 KORRUPCIÓ ÉS VESZTEGETÉS

A PPF szigorúan megtiltja minden érintett személynek és szervezetnek, hogy részt vegyen vagy elfogadja a korrupció és megvesztegetés bármely formáját. Ez a tilalom minden tevékenységre vonatkozik, mind belföldi, mind nemzetközi szinten, és teljes mértékben megfelel az összes vonatkozó törvénynek és szabályozásnak.

Az Érintett személyek és szervezetek különösen nem:

- helyi vagy külföldi kormány vagy köztisztviselő, illetve más kapcsolt személy vagy szervezet részére nem teljesíthetnek vagy nem engedélyezhetnek semmilyen helytelen és indokolatlan kifizetést;
- nem kísérelhetnek meg helyi vagy külföldi kormányzati tisztviselőt vagy tisztviselőt jogellenes cselekmény elkövetésére rávenni;
- pénzt, jutalékot vagy bármilyen értéket nem ajánlhatnak fel vagy fogadhatnak el az üzletszerzéssel vagy szerződések odaítélésével kapcsolatban; vagy
- vehetnek részt bármilyen ajánlati csalásban.

4.2 Ajándékok és Vendéglátás

Az érintett személyeknek és szervezeteknek tilos a PPF-nél betöltött feladataikkal összefüggésben olyan ajándékokat és reprezentációs célú juttatásokat kérni vagy elfogadni, amelyek (akár csak látszólag is) befolyásolhatják a döntéshozatalt. Tilos bármilyen cselekedetet ajándékkal, szívességgel vagy figyelmességgel feltételhez kötni vagy annak biztosítását megkövetelni.

Különösen tilos az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek ajándékot vagy vendéglátást adni, kérni vagy elfogadni kormányzati vagy közhivatalnokoktól, különösen, ha ez a cselekedeteik befolyásolására irányuló kísérletnek tűnhet.

Az alkalmazottak számára az ESG-irányelvünk további részleteket tartalmaz.

4.3 Elősegítő kifizetés

Az elősegítő kifizetések jellemzően alacsony szintű tisztviselők bevonásával történnek, és egy bizonyos feladat vagy intézkedés, például rutinszerű kormányzati intézkedések vagy feladatok végrehajtásának biztosítására vagy felgyorsítására szolgálnak.

A rutinszerű kormányzati intézkedések közé tartoznak többek között az engedélyek feldolgozása, az engedélyek kiadása és egyéb olyan hivatalos feladatok, amelyek törvényileg előírtak, és amelyek elvégzése a szokásos üzletmenet során elvárható.

A PPF a megvesztegetés egyik formájaként ismeri el a megvesztegetést elősegítő kifizetéseket, és kifejezetten tiltja azok alkalmazását. A PPF nem fogadja el a könnyítések semmilyen formáját.

4.4 Kapcsolattartás kormányzati vagy állami tisztviselőkkel

A PPF elkötelezett amellett, hogy jó vállalati polgárként viselkedjen a kormányzati vagy köztisztviselőkkel szemben.

A PPF a működésének minden területén üzleti kapcsolatban áll kormányzati vagy köztisztviselőkkel, és törekszik arra, hogy nyílt és konstruktív kapcsolatot tartson fenn ezekkel a szervezetekkel.

A kormányokkal, szabályozó hatóságokkal és köztisztviselőkkel való bármilyen interakciónak a PPF érdekeit kell szolgálnia, és a szolgáltatott információknak pontosnak és megfelelőnek kell lenniük.

A PPF tilt minden olyan tevékenységet, amely helytelennek minősül vagy sérti a vonatkozó törvényeket vagy rendeleteket, beleértve, de nem kizárólagosan a korrupciót, a megvesztegetést, a jogosulatlan befolyást, a kenőpénzt vagy a tiltott ösztönzők más formáit.

A lobbitevékenységeket átláthatóan és az összes vonatkozó jogi követelménynek megfelelően kell végezni.

4.5 Politikai hozzájárulás és tevékenységek

A PPF a politikai pártokkal kapcsolatos tevékenységével kapcsolatban betartja az összes vonatkozó szabályt, törvényt és rendeletet.

Bár a PPF nem tiltja meg az Érintett Személyeknek és Szervezeteknek a személyes politikai tevékenységekben való részvételt, az Érintett Személyeknek és Szervezeteknek biztosítaniuk kell, hogy a politikai pártok által szervezett tevékenységekben való üzleti jellegű részvételt, illetve a szakmai szerepüket befolyásoló bármilyen személyes politikai részvételt a Társaság irányelveinek, valamint az egyéb alkalmazandó szabályoknak, törvényeknek és rendeleteknek

megfelelően végezzék, beleértve a kampányfinanszírozási törvényeket és a joghatóságukban a politikai tevékenységekre vonatkozó egyéb egyedi szabályokat.

Az érintett személyeknek és szervezeteknek világosan meg kell különböztetniük a személyes politikai tevékenységeket és a politikai pártokat érintő üzleti tevékenységeket. A személyes politikai szerepvállalás az egyén magánjellegű tevékenységét jelenti, míg az üzleti vonatkozású szerepvállalás a politikai pártok által szervezett olyan tevékenységekre vonatkozik, ahol az érintett személy vagy szervezet a PPF-et képviseli, vagy ahol a tevékenységük szakmai szerepükhöz kapcsolódónak tekinthető.

4.6 Szponzorációk és jótékonyági adományok

A PPF támogathat helyi közösségi csoportokat és jótékonyági szervezeteket olyan szponzorációk és adományok révén, amelyek jogszerűek, etikusak és összhangban vannak a PPF érdekeivel.

A szponzorálás és adományozás mérlegelésekor az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek be kell tartaniuk a PPF Közösségi Támogatási Szabályzatát és a vonatkozó irányelveket és eljárásokat.

A szponzorációknak és adományoknak meg kell felelniük minden vonatkozó törvénynek és szabályozásnak, és a PPF etikai normáinak megfelelő módon kell lebonyolítaniuk. Ez azt jelenti, hogy a nyújtott támogatás nem járhat vesztegetéssel vagy korrupcióval, és nem használható fel jogosulatlan előny vagy befolyás megszerzésére.

4.7 Összeférhetetlenség

Az érintett személyeknek és szervezeteknek kerülniük kell az olyan tevékenységeket, amelyek összeférhetetlenséget teremtenek vagy látszólag összeférhetetlenséget teremtenek személyes érdekeik és szakmai kötelezettségeik vagy a PPF érdekei között, beleértve, de nem kizárólagosan az olyan helyzeteket, amikor családtagok vagy szoros személyes kapcsolatok befolyásolhatják szakmai döntéseiket vagy összeférhetetlenséget okozhatnak.

Az Érintett személyek és szervezetek különösen nem tehetik meg, hogy:

- saját vagy más személy számlájára a PPF által végzett tevékenység területén üzletet kötnek, vagy olyan harmadik féllel együtt dolgoznak vagy neki szolgáltatást nyújtanak, akivel a PPF-nek végzett munkájuk során már korábban kapcsolatba léptek;
- tagja egy beszállítónak vagy ügyfélnek, vagy befektet egy ilyen beszállító cégbe vagy ügyfél cégbe, ha bármilyen módon részt vesz az adott beszállító vagy ügyfél kiválasztásában vagy értékelésében, vagy ha felügyel egy ilyen feladatkörrel rendelkező személyt. Ez alól a szabály alól

kivételt képeznek a tőzsdén jegyzett gazdasági társaságokba történő befektetések.

Az érintett személyek és szervezetek minden olyan cselekedete, amely nem felel meg ezen iránymutatásoknak, elfogadhatatlan magatartásnak minősül, és mint ilyen, a PPF érdekeivel ellentétes cselekedetnek tekintendő.

4.8 Általános tilalmak

A jelen szabályzat betartásának biztosítása és a legmagasabb szintű integritás fenntartása érdekében az Érintett személyek és szervezetek számára szigorúan tilos minden olyan magatartás, amely aláássa a PPF megfelelőségi keretrendszerének hatékonyságát és az általa fenntartott etikai normákat.

Az Érintett személyek és szervezetek különösen nem tehetik meg a következőket:

- semmit sem tehetnek annak érdekében, hogy segítsenek másnak a jelen szabályzat megsértésében vagy kijátszásában;
- nem vezethetnek félre rendőrtiszteket, kormányzati vagy állami tisztviselőket vagy szabályozó szerveket; vagy nem próbálhatják meg bármilyen módon akadályozni az információk, adatok, bizonyítékok vagy nyilvántartások gyűjtését;
- eltitkolják, megváltoztatják vagy megsemmisítik a nyomozás vagy vizsgálat tárgyát képező dokumentumokat, információkat vagy nyilvántartásokat;
- megkísérlik megakadályozni más érintett személyeket vagy szervezeteket abban, hogy pontos információkat szolgáltatassanak; és
- nem tesznek semmit, ami megakadályozná vagy kezelné a jelen Szabályzat megsértését vagy kijátszását.

5. LEKÉRDEZÉSEK ÉS JELENTÉSEK

- 5.1 Az érintett személyeknek és szervezeteknek konzultálniuk kell a személyzeti vezetővel, ha (i) bizonytalanok abban, hogy egy bizonyos cselekvés vagy viselkedés a jelen Szabályzat megsértésének tekinthető-e; vagy (ii) ha a PPF megfelelőségi rendszerében hiányosságokat észlelnek; vagy (iii) ha igazságtalan bánásmódban részesülnek, mert aggályokat vetnek fel vagy jóhiszeműen jelentik a jelen Szabályzat feltételezett vagy tényleges megsértését, beleértve a vesztegetés elfogadásának vagy felajánlásának megtagadását.
- 5.2 Minden Érintett személyt és szervezetet arra ösztönöznék, hogy a PPF bejelentő csatornáinak igénybevételével (a PPF bejelentő politikájában meghatározottak szerint) haladéktalanul jelezzék aggályaikat és jóhiszeműen jelentse a jelen Szabályzat feltételezett vagy tényleges megsértését.
- 5.3 Azok az Érintett Egyének és Egységek, akiknek közvetlen jelentési lehetőségük van a PPF-en belül (pl. a felettesüknek, a személyzeti vezetőjüknek vagy a munkáltatói

jogokat gyakorló vezetőnek) vagy a PPF-nek (pl. a PPF-nél egy külső fél esetében az illetékes szerződéses személynek), szintén tájékoztathatják az illetékes felettesüket vagy kapcsolattartójukat a jelen szabályzat feltételezett vagy tényleges megsértéséről, beleértve, de nem kizárólagosan, ha bárki megvesztegetést ajánl vagy kér tőlük, vagy ha felfedezik, hogy egy másik személy vagy szervezet a jelen szabályzat által tiltott ajándékokat és vendéglátást nyújtott vagy próbál nyújtani.

- 5.4 Az 5.2. és 5.3. szakaszokban foglalt ösztönzések ellenére az Érintett személyeknek és szervezeteknek be kell tartaniuk a szerepükre vagy helyzetükre vonatkozó különleges jelentéstételi és jóváhagyási kötelezettségeket is, az alábbiak szerint:

(i) Az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek tájékoztatniuk kell az illetékes felettesüket vagy kapcsolattartójukat az ESG Szabályzatban meghatározott esetekben felajánlott vagy kapott ajándékokról vagy szórakoztatásról (vendéglátás), aki ezt követően dönt arról, hogy az ajándék vagy szórakoztatás megtartható-e, felajánlható-e jótékonyági célokra, vagy visszaküldhető-e az ajándékozónak. A PPF lehetővé teszi partnerei számára, hogy támogassák a vállalati jótékonyági kezdeményezéseket ahelyett, hogy a PPF alkalmazottainak Ajándékot vagy Szórakoztatást adnának.

(ii) Az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek haladéktalanul jelenteniük kell a személyzeti vezetőnek a könnyítésekkel kapcsolatos kifizetésekre vonatkozó kéréseket vagy az ezekkel kapcsolatos kérdéseket.

(iii) Az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek tájékoztatniuk kell az illetékes felettesüket vagy kapcsolattartójukat az ESG politikában meghatározott esetekben üzleti célból kapott meghívásokról, és biztosítaniuk kell, hogy az ilyen meghívások elfogadását előzetesen jóváhagyják.

(iv) Az érintett személyeknek és szervezeteknek előzetes jóváhagyást kell szerezniük a személyzeti igazgatótól, mielőtt a PPF nevében bármilyen lobbitevékenységet vagy más jelentős interakciót vagy kommunikációt folytatnának kormányzati vagy állami tisztviselőkkel.

(v) Az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek részletes kérelmet kell benyújtaniuk a szponzorációk és adományok jóváhagyására az illetékes felettes vagy kapcsolattartó személyhez, ismertetve a támogatás célját, címzettjét és összegét, valamint azt, hogy az hogyan illeszkedik a PPF érdekeihez és célkitűzéseire.

(vi) Az érintett magánszemélyeknek és szervezeteknek jelenteniük kell az illetékes felettesnek vagy kapcsolattartónak minden potenciális összeférhetlenséget. Különösen az Érintett Személyeknek és Szervezeteknek nyilvánosságra kell hozniuk és engedélyt kell kérniük minden olyan külső munkaviszonyt vagy üzleti tevékenységet, amely potenciálisan összeférhet a PPF-nél végzett feladataikkal.

(vii) A közösségi támogatási tevékenységekről szóló jelentéseket a PPF közösségi támogatási politikájában meghatározottak szerint kell benyújtani.

- 5.5 A jelen szabályzattal kapcsolatos bármilyen jelentés vagy kérdés esetén a nyomon követési intézkedéseket és jelentéseket, beleértve a Compliance osztállyal folytatott konzultációkat is, nyomon követik és dokumentálják.

6. FELELŐSSÉG ÉS A MEG NEM FELELÉS KÖVETKEZMÉNYEI

- 6.1 A PPF vezetőitől elvárják, hogy felügyeljék, hogy közvetlen beosztottjaik megértsék és betartsák ezt a szabályzatot.
- 6.2 Jelen Szabályzatnak az érintett személyek és szervezetek általi megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely a munkaviszony, a szerződések vagy az üzleti kapcsolatok megszüntetéséig terjedhet, valamint a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően büntetőeljárás, pénzbírság vagy szabadságvesztés kiszabásának lehetőségét is maga után vonhatja.

7. JÓVÁHAGYÁS, FELÜLVIZSGÁLATI IDŐSZAK, ELLENŐRZÉS

- 7.1 Ezt a szabályzatot a PPF Végrehajtó Bizottsága felülvizsgálta, megvitatta és jóváhagyta. A politikát rendszeresen, de legalább két évente felül kell vizsgálni és frissíteni kell.
- 7.2 A PPF negyedévente nyomon követést végez, és a Szabályzat megsértése esetén a PPF minden eszközt felhasznál azok megszüntetésére, valamint megteszi a szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket, amelyeket a vonatkozó jogrendszerek lehetővé tesznek.



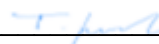
GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

A szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Vesztegetés elleni és Korrupciós Szabályzat
Változat száma:	V1
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024 november 1.
Engedélyezte:	PPF Igazgatósága
Személyi hatály:	A szabályzatban meghatározott egyének és szervezetek
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	Hatálybalépés után 2 évvel
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Jogtanácsos

Változáskövetés:	
Dátum: 2024 november 1	Vesztegetés Elleni és Korrupciós Szabályzat V1 létrehozása
Jóváhagyta:	PPF Igazgatósága



Fenntartható Beszerzés Szabályzat

A szabályzat leírása, felelősségi köre és célja

1.1. Leírás

A PPF-nél elkötelezettek vagyunk a tevékenységünk környezeti hatásainak minimalizálása mellett, hogy biztosítsuk az alapvető erőforrások rendelkezésre állását a jövő generációi számára. Ezen elkötelezettségünk hatékony teljesítése érdekében szoros együttműködésre törekszünk olyan beszállítókkal, akik osztják elképzeléseinket, és készek arra, hogy az innovatív ötleteket olyan megvalósítható megoldásokká alakítsák, amelyek az emberiség, a háziállatok és a bolygó javát szolgálják.

Felismerjük a beszállítóink hatékony irányításának fontosságát az ellátási láncunkon belüli kockázatok felmérése és csökkentése érdekében. Fenntarthatósági politikánk világosan meghatározza elkötelezettségünket az ezen elveket fenntartó legfontosabb fenntartható gyakorlatok iránt.

Elkötelezettek vagyunk az integritás és a fenntarthatóság legmagasabb szintű normái mellett, teljes mértékben tiszteltetben tartva az Egyesült Nemzetek Szervezetének az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó elveit. Etikai alapelveink közé tartozik az integritás, a becsületesség, a bizalom, a tisztelet, az emberség, a tolerancia és a felelősségvállalás. Zéró tolerancia politikát folytatunk az etikátlan üzleti gyakorlatokkal szemben, beleértve a megvesztegetést és a korrupciót, és elvárjuk, hogy beszállítóink hasonló etikai normákat tartsanak be működésük során.

Világos célkitűzések és megvalósítható lépések meghatározásával folyamatosan törekszünk fenntarthatósági teljesítményünk javítására és az etikus üzleti gyakorlatok iránti elkötelezettségünk megerősítésére.

1.1. Anyagi és jogi hatály

A PPF betartja az összes vonatkozó jogi követelményt, gyakorlati kódexet és szabályozást nemzetközi, nemzeti és helyi szinten. Ezen túlmenően a jelen irányelv tartalma „minimális” kritériumként alkalmazandó, azzal a feltétellel, hogy az érintett felekre vonatkozó jogi rendelkezések és szabályozások elsőbbséget élveznek a jelen dokumentummal szemben.

1.2. Hatály

A jelen szabályzat a PPF vagy a PPF-hez tartozó cégek számára a PPF bármely országában munkát végző valamennyi alkalmazottra és személyre vonatkozik, beleértve a következőket:

- Minden munkavállaló
- Vállalkozók és alvállalkozók
- Ügynökségi/ideiglenes alkalmazottak
- gyakornokok,

Ezen túlmenően a PPF Beszállítói magatartási kódexe és a fenntartható beszerzési politika kiegészíti ezt a szabályzatot azzal, hogy olyan követelményeket tartalmaz, amelyeknek minden beszállítónak meg kell felelnie ahhoz, hogy üzletet kössön velünk.

1.3. Szerepek és felelősségek

A jelen szabályzat hatékony végrehajtásának biztosítása érdekében a PPF az alábbi táblázatban

a következő szerepeket és felelősségi köröket jelölte ki. Ezek biztosítják, hogy a jelen szabályzatban leírt valamennyi célt és intézkedést a lehető legjobban megvalósítsuk.

Funkció	Felelősség
Igazgatótanács	Az igazgatótanács felelős e szabályzat általános és végleges jóváhagyásáért, a megfelelés biztosításáért és az éves célok felé tett előrehaladás felügyeletéért.
Vezetőség	A vezetőség felelős a szabályzat végrehajtásának elősegítéséért, a kapcsolattartó tisztviselő kijelöléséért, valamint annak biztosításáért, hogy minden alkalmazott megértette a szabályzatot, és hozzáférjen a politikának való megfeleléshez szükséges valamennyi releváns erőforráshoz.
Munkavállalók	A munkavállalók felelősek azért, hogy elolvassák és megértsék a szabályzatot, és a mindennapi tevékenységük során betartsák a bemutatott elveket. Ezen túlmenően, ha az alkalmazottak olyan helytelen magatartás vagy viselkedés szemtanúi, amely nem felel meg a szabályzatnak, elvárjuk tőlük, hogy a PPF Visszaélések Jelentési Szabályzatának megfelelően jelentsék azt.
Kapcsolattartó	A kapcsolattartó felelős a szabályzat végrehajtásáért és frissítéséért, valamint a tartalmával kapcsolatos kérdések vagy panaszok megválaszolásáért. Az e szabályzatért felelős kapcsolattartó: Balanyiné Kurucz Izabella, ibalanyine@ppfeurope.com .

2. Közbeszerzési célkitűzések

A PPF elkötelezett az iránt, hogy etikusan és tisztességesen járjon el alkalmazottaival szemben, és ugyanezeket az értékeket népszerűsítse üzleti partnerei számára is. Ez a szabályzat rögzíti a tisztességes és biztonságos munkaügyi gyakorlat, az etikus beszerzés és a felelős ellátási lánc menedzsment iránti elkötelezettségünket, felvázolja azokat az intézkedéseket és célkitűzéseket, amelyeket a PPF a beszállítók megfelelésének, értékelésének és sokszínűségének biztosítása érdekében vállal.

Intézkedések

- Vevőinknek kompromisszumok nélküli megfelelést kínálunk, kezdve a beszállítóinkkal. Tekintettel az iparágunkban érvényes szigorú állategészségügyi és biztonsági követelményekre, célunk a magas kockázatú beszállítói kapcsolatok és tevékenységek megszüntetése. A magas szintű környezetvédelmi és társadalmi normák betartása érdekében a beszállítói láncunkban a következő intézkedéseket hajtottuk végre:
- Van egy PPF beszállítói magatartási kódexünk és fenntartható beszerzési politikánk, amely egyértelmű környezetvédelmi és társadalmi elvárásokat fogalmaz meg beszállítóinkkal szemben.
- Elkötelezettek vagyunk az etikus üzletvitel mellett, és teljes mértékben megfelelünk

minden alkalmazandó és vonatkozó nemzetközi és helyi követelménynek és iparági szabványnak.

- A PPF egyetlen alkalmazottja sem fogadhat el semmiféle fizetést vagy más típusú juttatást a szerződés szállítónak történő odaítélésével kapcsolatban.
- Eltökéltek vagyunk a szabályozási és ügyfélkövetelmények betartására a megfelelő specifikációk kezelése révén, biztosítva a nemkívánatos anyagokra vonatkozó jogszabályi követelmények teljesítését.
- A SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) tagjaként rendszeresen frissítjük saját értékelésünket a követelmények betartásának biztosítása érdekében.
- A SEDEX kulcsfontosságú fejezeteire összpontosító beszállítói kockázatértékelési programot hajtunk végre.
- Minden évben fenntartható beszerzési képzést tartunk a beszerzési csapatunk számára, amely kiterjed a PPF fenntartható beszerzéssel kapcsolatos elvárásaira és intézkedéseire.
- Nyomon követjük a Scope 3 üvegházhatásúgáz-kibocsátásunkat, és rendelkezünk egy SBTi által hitelesített csökkentési céllal.
- Külön szállítói értékelési eljárást állítottunk fel a fenntarthatósági kritériumokra vonatkozóan, amelyet a legjobb beszállítók kockázati pontszámának hozzárendelésére használunk.
- Együttműködünk a beszállítókkal a végrehajtandó korrekciós intézkedések meghatározása érdekében, a beszállítói értékelés eredményei alapján.
- A beszállítói értékelési folyamat részeként kérdőívet küldünk beszállítóinknak, hogy értékeljük környezeti és társadalmi gyakorlatukat.

Célok

Annak érdekében, hogy a környezeti, társadalmi és gazdasági szempontok beépüljenek a beszerzési döntésekbe a felelős üzleti gyakorlat biztosítása érdekében, a PPF a következő célkitűzéseket fogalmazta meg:

2.1 Beszállítói megfelelés

- Biztosítani kell, hogy a beszállítók minden tevékenységüket a munkával és foglalkoztatással kapcsolatos valamennyi alkalmazandó helyi törvénynek és szabályozásnak megfelelően végezzék, beleértve, de nem kizárólagosan a gyermek- és kényszermunkát, a minimálbért, a munkaidőt, a díjazást, az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot.
- Biztosítani kell, hogy a beszállítók minden alkalmazottal tisztességesen, etikusan, tisztelettudóan és méltósággal bánjanak.
- Az átláthatóság és az elszámoltathatóság előmozdítása az ellátási lánc gyakorlatában azáltal, hogy a beszállítókat arra ösztönzi, hogy hozzák nyilvánosságra a vonatkozó információkat, és tartsák be a megállapított szabványokat és kötelezettségvállalásokat.
- 2025-ig a beszállítók 30%-os értékű lefedettségével hatékony rendszer bevezetése a megfelelés hatékony azonosítására és mérséklésére.

- A PPF beszállítói magatartási kódex és a fenntartható beszerzési politika elfogadásának 90%-os értékbeli lefedettségének elérése 2024-re.
- 2025-ig a közvetlen anyagszállítói szerződések 25%-os értékbeli lefedettségében szociális vagy környezetvédelmi záradékok bevezetése.
- A fenntartható beszerzési célkitűzések beépítésének megkezdése a vevői teljesítményértékelések 25%-ába 2026-ig.

2.2 Beszállítói értékelés

- A beszállítókkal való szorosabb kapcsolatok ápolása az átláthatóság, a kommunikáció és az együttműködés előmozdításával a fenntarthatósági és CSR-kérdések kezelésében.
- Beszállítóink oktatása a fenntarthatóságról, a hulladékcsökkentési kezdeményezésekre összpontosítva, 2025 végére a beszállítói bázisunk legalább 50%-os értékbeli lefedettségére.
- Végezzünk kockázatértékelést a környezetvédelmi témák tekintetében az 50 legfontosabb beszállítónkról 2024-ig.
- A beszállítók környezetvédelmi kérdésekkel kapcsolatos kapacitásépítési folyamatának kialakítása és 10 beszállító bevonása 2026-ig.
- A CSR-értékelésen átesett beszállítók százalékos arányának nyomon követésének megkezdése 2025-ig.
- 2025-ig a helyszíni CSR-ellenőrzésen átesett beszállítók százalékos arányának nyomon követése.

2.3 Beszállítói sokszínűség

- „Buy Local” (vásároljon helyi termékeket), amennyire csak lehetséges, hogy támogassa a helyi vállalkozásokat, különösen azokat, amelyek kisebbségek vagy nők tulajdonában vannak, elősegítve a közösség rugalmasságát és a gazdasági fejlődést.
- 2030-ig 10 új, kisebbségi/női tulajdonban lévő beszállítóval alakítsunk ki partnerséget egy beszállítói sokszínűségi programon keresztül.

3. Szabályzat felülvizsgálata, szankciók és jóváhagyás

3.1. Szabályzat felülvizsgálata

E dokumentum folyamatos érvényességének és pontosságának biztosítása érdekében a kapcsolattartó tisztviselő évente felülvizsgálatot végez. A felülvizsgálat célja a frissítés szükségességének megállapítása és a szükséges módosítások elvégzése. A törvények és rendeletek vagy a PPF tevékenységeinek változása esetén javasolt, de nem kötelező e dokumentum gyakoribb felülvizsgálata.

3.2. Szankciók

A jelen szabályzat megsértésével szemben szigorúan járunk el. A jelen Fenntartható Beszerzés Szabályzatban megjelenő elvek és témák megsértése esetén a PPF minden eszközt felhasznál a jogsértések megszüntetésére, és megteszi a szükséges jogi és egyéb fegyelmi lépéseket,

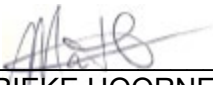
amelyeket a vonatkozó jogrendszerek megengednek.

A PPF hivatalos panaszmechanizmussal rendelkezik, amely biztonságos és bizalmas csatornát biztosít a munkavállalók, vállalkozók, alvállalkozók, beszállítók és más érdekelt felek számára a jelen Fenntartható Beszerzés Szabályzatban foglalt témákkal kapcsolatos jogsértések vagy aggályok bejelentésére.

3.3. A szabályzat jóváhagyása, felülvizsgálati időszaka és tulajdonjoga

Ezt a szabályzatot a PPF Végrehajtó Bizottsága felülvizsgálta, megvitatta és jóváhagyta. A szabályzatot rendszeresen, de legalább évente felül kell vizsgálni és frissíteni kell. A PPF éves nyomon követést végez a jelen Szabályzatban meghatározott célokkal kapcsolatban.



GERALD KÜHR
CEO

MARIEKE HOORNEMAN
Chief People Officer

STÉPHANE RE
CFO

TORSTEN JACOBS
COO

A Szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása

A szabályzat címe:	Fenntartható Beszerzés Szabályzat
Változat száma:	V1
A jelen változat hatálybalépésének napja:	2024 november 1
Engedélyezte:	PPF Igazgatóság
Személyi hatály:	Minden olyan személy, aki a PPF bármely vállalatánál vagy a nevében bármilyen minőségben dolgozik: • minden munkavállaló • alvállalkozók • kölcsönzött munkavállalók • gyakornokok, diákmunkások
A szabályzat felülvizsgálatának rendszeressége:	A hatálybalépéstől évente
A felülvizsgálati ciklus nyilvántartásáért felelős:	Izabella Balanyine (Kapcsolattartó)

Változáskövetés:	
Dátum:	
Jóváhagyta:	