

**Smithfield Foods, Inc.**  
200 Commerce Street | Smithfield, VA 23430 | 757-365-3000  
[www.smithfieldfoods.com](http://www.smithfieldfoods.com)

# Smithfield®

## Kodeks etyki i postępowania w biznesie

*„Do najcenniejszych składników naszego majątku należy  
nasza reputacja jako firmy uczciwej i etycznej.”*

# Spis treści

Wstęp .....	2
<b>Część I: Etyka biznesowa .....</b>	<b>5</b>
Ogólne standardy i zwyczaje	
Konflikty interesów	
Księgi i rejestry	
Ochrona składników majątku firmy	
Informacje poufne	
Finansowanie działalności politycznej	
Zasady dotyczące poczty elektronicznej i Internetu	
<b>Część II: Polityka kadrowa .....</b>	<b>13</b>
Równe szanse zatrudnienia	
Molestowanie	
Groźenie przemocą	
Alkohol i narkotyki	
<b>Część III: Zdrowie, środowisko naturalne i bezpieczeństwo .....</b>	<b>17</b>
Ogólne standardy i zwyczaje	
Zasady ochrony środowiska	
Bezpieczeństwo produktów spożywczych	
Dobro zwierząt	
<b>Część IV: Podporządkowanie się prawu .....</b>	<b>21</b>
Przepisy antymonopolowe i uczciwa konkurencja	
Przepisy dotyczące papierów wartościowych i wykorzystywania informacji poufnych	
Ustawa o zakazie praktyk korupcyjnych za granicą	
Patenty i własność intelektualna	
<b>Część V: Szkolenie i edukacja .....</b>	<b>25</b>
Szkolenie i edukacja	
Przestrzeganie i odpowiedzialność	
>Zwolnienie ze stosowania	
>Zgłaszanie naruszeń	
>Dochodzenia	
Zwolnienie ze stosowania Kodeksu etyki i postępowania w biznesie	

„Kodeks etyki i postępowania w biznesie” firmy Smithfield Foods, Inc. przedstawia obowiązujące w firmie zasady i zwyczaje dotyczące przestrzegania prawa i etyki biznesowej. Odzwierciedla on wysokie standardy etyczne i fundamentalne wartości obowiązujące w firmie. Każdy członek zarządu, rady nadzorczej, a także każdy pracownik firmy Smithfield jest zobowiązany do zapoznania się z tym kodeksem i do przestrzegania zawartych w nim reguł i zasad podczas prowadzenia działalności w imieniu firmy.

W niniejszym Kodeksie termin „Smithfield” oznacza firmę Smithfield Foods, Inc. razem z wszystkimi krajowymi oraz zagranicznymi przedsiębiorstwami zależnymi oraz spółkami joint venture, w których Smithfield posiada udział większościowy lub które kontroluje. Termin „pracownicy” lub „reprezentanci” oznacza wszystkich pracowników, członków zarządu i członków rad nadzorczych firmy Smithfield, a termin „przełożony” oznacza osobę, której podlega pracownik.

„Kodeks postępowania w biznesie” obejmuje szeroki wachlarz procedur i praktyk biznesowych. Nie uwzględnia on wprawdzie wszystkich możliwych sytuacji, ale oferuje ogólne wskazówki dotyczące oczekiwań firmy względem zachowania pracowników oraz ich odpowiedzialności etycznej i prawnej jako reprezentantów firmy Smithfield. Oczekujemy od Państwa przestrzegania litery i ducha prawa oraz skrupulatnego przestrzegania zasad etyki biznesowej podczas pełnienia obowiązków. Kodeks obowiązuje we wszystkich wydziałach, oddziałach, krajowych i zagranicznych przedsiębiorstwach zależnych, jak również spółkach i firmach joint venture, w których Smithfield posiada udział większościowy lub kontrolę.

W przypadku konfliktu obowiązującego prawa z zasadą lub zwyczajem zapisanym w „kodeksie postępowania w biznesie” pracownik jest zobowiązany do przestrzegania prawa; jeśli jednak Kodeks koliduje z miejscowym zwyczajem lub zasadą, zakłada się nadrzędność Kodeksu. Z wszelkimi pytaniami dotyczącymi tych konfliktów należy zwracać się do przełożonego który posłuży radą, jak poradzić sobie w danej sytuacji.

Każde naruszenie zasad i zwyczajów zapisanych w „Kodeksie postępowania w biznesie” spotka się z konsekwencjami dyscyplinarnymi włącznie z ewentualnym zwolnieniem. *Jeśli pracownik znajduje się w sytuacji, która jego zdaniem może prowadzić lub już doprowadziła do naruszenia Kodeksu lub innych zasad firmy Smithfield, albo wie lub podejrzewa, że takiego naruszenia dopuściły się inne osoby, powinien postąpić zgodnie z wytycznymi opisanymi w paragrafie 2 części V niniejszego Kodeksu.*

„Każdy z nas jest odpowiedzialny za reputację firmy Smithfield.”



#### I. Standardy i zwyczaje ogólne

Smithfield dąży do przestrzegania praw, reguł i przepisów dotyczących prowadzenia działalności, wszędzie tam, gdzie jesteśmy obecni. Naszym pierwszorzędnym celem jest całkowite ich spełnianie. Pracownicy muszą unikać wszystkiego, co grozi uwikłaniem firmy Smithfield lub jej personelu w działalność sprzeczną z prawem. Wykorzystywanie pracowników lub składników majątku firmy Smithfield do jakichkolwiek celów sprzecznych z prawem jest surowo zabronione.

Poza wymogami ściśle określonymi w prawie, pracownicy firmy Smithfield muszą w trakcie wywiązywania się ze swoich obowiązków przestrzegać najwyższych standardów etyki biznesowej i osobistej. Oznacza to, że zawsze powinni postępować uczciwie i etycznie - niezależnie od tego, czy mają do czynienia z innymi pracownikami firmy Smithfield, osobami trzecimi, podmiotami gospodarczymi, akcjonariuszami, klientami, dostawcami czy organami administracji lub nadzoru. Oznacza to także unikanie jakichkolwiek budzących wątpliwości relacji z osobami lub firmami, z którymi Smithfield zawiera transakcje lub może prowadzić interesy, nieujawnianie informacji poufnych uzyskanych w trakcie pracy w firmie Smithfield, jak również unikanie wszelkich sytuacji, które mogą spowodować konflikt interesów z możliwą szkodą dla pracownika i/lub firmy.

Podporządkowanie się „Kodeksowi etyki i postępowania w biznesie” Smithfield Foods, Inc. jest warunkiem zatrudnienia. Niepodporządkowanie się mu grozi szeregiem konsekwencji dyscyplinarnych, włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika jest również nieujawnienie przez niego naruszenia tych standardów i zwyczajów przez innych pracowników lub podwykonawców firmy Smithfield.

## 2. Konflikty interesów

O *konflikcie interesów* mówimy wtedy, gdy prywatny interes danej osoby może w jakikolwiek sposób kolidować z interesami firmy. Sytuacje konfliktowe mogą mieć miejsce, gdy pracownik podejmuje działania lub ma interesy, które mogą utrudniać mu wykonywanie pracy na rzecz firmy w sposób obiektywny i efektywny. Konflikt interesów może wystąpić również wówczas, gdy członek zarządu, rady nadzorczej lub pracownik albo ktoś z ich rodziny czerpie niestosowne korzyści osobiste w związku ze swoją pozycją w firmie. Pożyczki lub żyrowanie pożyczek albo innych zobowiązań pracownikom i członkom ich rodzin może stwarzać konflikty interesów. Konflikt interesów może powstać również wtedy, gdy dany pracownik pracuje jednocześnie dla klienta, dostawcy lub konkurenta firmy Smithfield, lub ma w nim udziały.

Każdy potencjalny konflikt interesów musi zostać zgłoszony. Jeśli Smithfield oceni, że potencjalny konflikt interesów mógłby szkodzić wykonywaniu obowiązków przez pracownika, może podjąć działania, które uzna za stosowne, aby zlikwidować ten konflikt. Działaniami tymi może być np. zażądanie od pracownika, aby zbył udziały lub rozwiązał umowę z klientem, konkurentem lub dostawcą, zmiana zakresu obowiązków lub zażądanie od pracownika, aby powstrzymał się od podejmowania decyzji w pewnych sprawach.

Jeśli wynikną okoliczności, które stwarzają niebezpieczeństwo faktycznego lub pozornego konfliktu interesów, pracownik, zanim podejmie jakiegokolwiek czynności, powinien skontaktować się z personelem Działu Prawnego firmy Smithfield, aby uzyskać pisemną zgodę na podjęcie danego działania. Ponieważ nie zawsze można jednoznacznie ustalić, czy występuje konflikt interesów, w razie wątpliwości należy zwrócić się do przełożonego lub Działu Prawnego firmy Smithfield.

Każdy pracownik, który dowie się o konflikcie (lub dowolnej transakcji bądź relacji albo innej okoliczności, co do której ma uzasadnione prawo przypuszczać, że będzie źródłem konfliktu), powinien zwrócić na to uwagę przełożonego lub zapoznać się z procedurami opisanymi w paragrafie 2 części V niniejszego Kodeksu.

## 3. Księgi i rejestry

Smithfield wymaga uczciwego i precyzyjnego rejestrowania i raportowania informacji, aby (i) podejmować odpowiedzialne decyzje biznesowe, (ii) przestrzegać obowiązujących praw i przepisów oraz (iii) zapewnić kompletność, zgodność z prawdą, precyzję, terminowość i przejrzystość sprawozdań i dokumentów dostarczanych Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz całości komunikacji zewnętrznej firmy.

Wszystkie księgi, rejestry, konta i sprawozdania finansowe firmy Smithfield muszą być prowadzone z uzasadnioną szczegółowością, muszą dokładnie odzwierciedlać (w odpowiednim czasie) transakcje zawierane przez firmę, a także być zgodne z obowiązującymi prawami i przepisami, przyjętymi w Stanach Zjednoczonych regułami księgowania oraz wewnątrzfirmowym systemem kontroli wewnętrznej. Jeśli pracownik ma jakiegokolwiek zastrzeżenia dotyczące prowadzenia rejestrów, księgowości, wewnętrznej kontroli księgowej lub audytu w firmie Smithfield, powinien zwrócić się do przełożonego, osoby odpowiedzialnej za sprawy finansowe lub kogoś z działu Audytu Wewnętrznego lub Działu Prawnego Smithfield. Pracownicy mogą zgłaszać swoje zastrzeżenia anonimowo poprzez wewnętrzną infolinię Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041). Wszystkie otrzymane skargi i zastrzeżenia dotyczące tych spraw są dokumentowane i przechowywane zgodnie z firmowym regulaminem przechowywania danych.

*Wielu pracowników regularnie dokonuje wydatków służbowych, które muszą być odpowiednio udokumentowane i zarejestrowane. Jeśli pracownik nie wie, czy dany wydatek jest uzasadniony, powinien zapytać się o to swojego przełożonego lub kontrolera finansowego swojej jednostki organizacyjnej. Dane muszą być przechowywane i niszczone zgodnie z regulaminem przechowywania danych Smithfield Foods, Inc.*

#### 4. Ochrona składników majątku firmy

Wykorzystywanie do celów osobistych, bez zgody Zarządu, pozycji firmy lub informacji pozyskanych przez pracowników w miejscu pracy jest wzbronione. Żadnemu pracownikowi nie wolno korzystać z majątku, informacji lub pozycji firmy w celu uzyskania niestosownych korzyści osobistych, ani pośrednio lub bezpośrednio konkurować z firmą Smithfield. Pracownicy mają wobec firmy obowiązek wspierania jej uzasadnionych interesów, gdy tylko nadarzy się ku temu okazja.

#### 5. Informacje poufne

Pracownicy firmy Smithfield nie mogą bez specjalnego upoważnienia ujawniać informacji poufnych nikomu spoza firmy. Poufnością mogą być objęte różne rodzaje informacji, w tym wszystkie informacje wewnętrzne, poufne, zastrzeżone lub tajne, związane z działalnością firmy Smithfield. Większość procedur, wiedzy specjalistycznej i doświadczeń firmy podlega ochronie jako tajemnice handlowe. Stanowią one cenny składnik majątku firmy. Do informacji poufnych należą również m.in. procesy i metody produkcji, receptury i składy wyrobów, oprogramowanie komputerowe i hasła, dane finansowe, prognozy finansowe, plany i strategie, cenniki dla klientów, zyski i koszty produkcji, jak również pozostałe informacje dotyczące naszej działalności, klientów i dostawców. Ponadto Smithfield otrzymuje czasami informacje poufne od innych firm lub osób prywatnych na potrzeby prowadzonej działalności. Ujawnianie tajemnic handlowych bez upoważnienia może spowodować, że tracą one na wartości, i może stanowić przestępstwo lub być równoznaczne z naruszeniem warunków umowy. Zakaz ujawniania tajemnicy handlowej obowiązuje pracowników zarówno w okresie zatrudnienia jak i po jego zakończeniu.

#### 6. Finansowanie działalności politycznej

Pracownicy Smithfield Foods, Inc. nie mogą za firmę lub w jej imieniu finansować kampanii wyborczych jakichkolwiek kandydatów na urząd federalny Stanów Zjednoczonych. Pracownicy mogą jedynie polecać określone osoby członkom Komitetu Akcji Politycznej Smithfield Foods, Inc. (jest to komitet akcji politycznej zarejestrowany w Federalnej Komisji Wyborczej). Prawo federalne zakazuje finansowania z funduszy firmowych kampanii wyborczych jakichkolwiek kandydatów na urząd federalny.

Nawet jeśli prawo lokalne lub stanowe dopuszcza takie finansowanie, żaden pracownik nie ma prawa finansowania kampanii wyborczej, włącznie z kupowaniem cegiełek, dostarczaniem towarów i świadczeniem usług, za lub w imieniu firmy Smithfield, o ile nie zostało to oficjalnie zatwierdzone zgodnie z ustalonymi w firmie procedurami, a także rozpatrzone i zaakceptowane przez personel odpowiedzialny za relacje z administracją państwową. Zatwierdzone wsparcie pieniężne może być dokonywane jedynie na czeku firmowym wystawionym na danego kandydata lub komitet wyborczy.

Smithfield wyznaje zasadę, że niewskazane jest mieszanie się w wewnętrzne sprawy polityczne innych krajów. Zgodnie z powyższym, ani Smithfield ani żadni pracownicy nie mogą w jego imieniu finansować działalności politycznej w innych krajach. Należy także pamiętać o tym, że podejmując jakiegokolwiek działanie tego typu, pracownik naraża siebie, a także firmę Smithfield, na federalne postępowanie karne.

Smithfield zachęca wszystkich pracowników, aby korzystali ze swoich praw obywatelskich przez głosowanie, dobrowolne finansowanie działalności politycznej z własnych środków, a także czynne zaangażowanie się w politykę na rzecz kandydatów lub partii wybranych zgodnie z ich osobistymi przekonaniem. Należy wyraźnie zaznaczyć, że pracownicy angażują się czynnie w politykę wyłącznie w ramach kompetencji osobistych i prywatnych jako świadomi obywatele, a nie w imieniu firmy Smithfield. Żaden pracownik firmy Smithfield nie może w zamian za finansowe wsparcie udzielone politykom w jakiegokolwiek formie, otrzymać żadnego pośredniego ani bezpośredniego zwrotu kosztów ani rekompensaty w żadnej postaci.

## 7. Zasady dotyczące poczty elektronicznej i Internetu

Definicja akt firmowych jest bardzo szeroka. Może ona obejmować pocztę elektroniczną, a nawet pojedyncze notatki, kalendarze i dzienniki. Z poczty elektronicznej powinno się korzystać przede wszystkim do celów służbowych. Wszystkie wiadomości poczty elektronicznej stanowią własność firmy Smithfield. Korzystanie przez pracowników z systemów komputerowych firmy do wysyłania lub odbierania poczty elektronicznej lub uzyskiwania dostępu do Internetu nie jest objęte zasadą poszanowania prywatności. Smithfield monitoruje lub może monitorować wykorzystanie systemów komputerowych, aby zapobiec ich niestosownemu używaniu, jak również aby ograniczyć koszty wynikające z przechowywania dużej ilości danych. Pracownicy nie mogą korzystać z poczty elektronicznej w celu uzyskania korzyści osobistej, reklamowania się, ubiegania się o środki, wysyłania listów rozsyłanych systemem łańcuskowym lub wysyłania dowolnych innych wiadomości, które mogłyby szkodzić reputacji firmy Smithfield. Z uwagi na to, że poczta elektroniczna nie jest zabezpieczona, a jej wiadomości stanowią w zasadzie elektroniczny odpowiednik kartki pocztowej, przy wysyłaniu informacji poufnych lub zastrzeżonych pocztą elektroniczną należy zachować odpowiednią dyskrecję.

Pracownicy powinni także zachować rozsądek podczas korzystania z Internetu w pracy. Korzystanie z Internetu musi się odbywać zgodnie z regulaminem korzystania z Internetu obowiązującym w firmie Smithfield Foods, Inc.

Z Internetu należy korzystać głównie do celów służbowych - jest to podyktowane koniecznością ograniczania kosztów. W związku z publicznym charakterem Internetu należy uważać, aby nie ujawniać w nim informacji poufnych, a także nie uzyskiwać za jego pośrednictwem nielegalnych informacji. Firma może monitorować sposób korzystania z Internetu przez pracowników, sprawdzając m.in. do jakich sięgają serwisów i informacji. Uzyskiwanie dostępu do materiałów pornograficznych lub obscenicznych albo rozprowadzanie ich przez Internet lub pocztę elektroniczną jest surowo wzbronione.

Pisząc o sprawach służbowych, należy zawsze pamiętać o tym, że dane firmowe podlegają przymusowemu ujawnieniu organom rządowym lub osobom prywatnym w trakcie postępowania sądowego. A co ważniejsze takie materiały mogą posłużyć środkiem masowego przekazu do kształtowania opinii publicznej o wizerunku firmy.

Niezależnie od tego, do kogo się pisze, to co się pisze, może mieć istotne konsekwencje. Każda wysłana wiadomość może z łatwością zostać wydrukowana, zmodyfikowana i rozpowszechniona. ■

*„Kodeks ten powstał, aby każdemu z nas łatwiej było zorientować się, co należy do jego obowiązków i jakie postępowanie jest właściwe.”*



### 1. Równe szanse zatrudnienia

Smithfield nie dyskryminuje żadnego pracownika ani osoby ubiegającej się o pracę ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie etniczne lub narodowe, płeć, preferencje seksualne, wiek, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową lub status kombatanta. Zasada ta obowiązuje przy rekrutacji, zatrudnianiu, szkoleniu, awansie i innych warunkach zatrudnienia. Dyskryminowanie pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę stanowi poważne naruszenie przepisów prawa pracy, równych szans zatrudnienia oraz polityki firmy Smithfield. Każdy przełożony ma obowiązek dopilnowania, aby akty dyskryminacji nie miały miejsca.

Smithfield jest zobowiązany do podejmowania działań gwarantujących równe szanse zatrudnienia i awansu kwalifikującym się kandydatom. Wszystkie działania kadrowe i programy sponsorowane przez firmę powinny być prowadzone bez jakichkolwiek aktów dyskryminacji.

Pracownicy, którzy mają pytania lub skargi dotyczące przestrzegania tego standardu, mogą zwrócić się z nimi do swoich przełożonych, kierowników działu kadr lub dyrektorów. Jeśli dla pracownika kłopotliwe jest rozmawiać o tym z przełożonym, kierownikiem działu kadr lub dyrektorem, powinien złożyć skargę w Dziale Prawnym firmy Smithfield.

### 2. Molestowanie

Smithfield ma ambicję zapewnienia pracownikom środowiska pracy pozbawionego jakichkolwiek przejawów dyskryminacji lub molestowania. Istnieją różne prawa międzynarodowe, federalne, stanowe i lokalne zakazujące jakiegokolwiek formy umyślnej dyskryminacji lub molestowania, słowem lub czynem, skierowanej przeciwko innym pracownikom lub osobom ubiegającym się o pracę



zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w innych krajach, ze względu na rasę, płeć, preferencje seksualne, pochodzenie narodowe, religię, wiek, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową lub status kombatanta.

Za molestowanie uważa się m.in.: (a) molestowanie słowne, jak np. obraźliwe komentarze, żarty lub oszczerstwa; (b) molestowanie fizyczne, jak np. niepotrzebne lub ordynarne dotykanie, utrudnianie lub uniemożliwianie ruchu; oraz (c) molestowanie wizualne, jak np. obraźliwe lub ordynarne plakaty, pocztówki, kalendarze, dowcipy rysunkowe, graffiti, rysunki, wiadomości, notatki lub miny.

Molestowanie seksualne polega na niepożądanych zalotach, żądaniach przysług seksualnych lub innych aktach słownych lub fizycznych o charakterze seksualnym, gdy: (a) poddanie się takiemu aktowi stanowi warunek zatrudnienia danej osoby, (b) poddanie się takiemu aktowi lub odrzucenie go ma stanowić podstawę decyzji o zatrudnieniu, lub (c) celem lub efektem tego aktu jest nieuzasadnione przeszkadzanie komuś w pracy lub wykreowanie atmosfery zastraszenia, wrogości lub ordynarności w miejscu pracy.

Każdy pracownik, który uważa, że doszło do molestowania przez współpracownika, przełożonego lub osobę zawierającą transakcję z firmą lub w jej imieniu, powinien powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego lub dział kadr. Skargi będą załatwiane w sposób poufny, aby nikt nie doświadczył jakichkolwiek przejawów odwetu lub represji za zgłoszenie lub złożenie skargi. Jeśli skarga dotyczy bezpośredniego przełożonego, należy ją skierować do osoby będącej jego przełożonym. Skargę można zgłosić także bezpośrednio w Dziale Prawnym firmy Smithfield.

Każda skarga dotycząca molestowania zostanie wnikliwie zbadana i w zależności od wyników dochodzenia zostaną podjęte odpowiednie działania. Jeśli okaże się, że pracownik jest odpowiedzialny za molestowanie seksualne lub molestowanie w dowolnej innej formie sprzecznej z prawem, zostanie przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne z sankcjami włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Dotkliwość sankcji dyscyplinarnych będzie uzależniona od okoliczności.

### 3. Groźenie przemocą

Jakiegokolwiek słowne groźenie użyciem przemocy jest niedopuszczalne i powinno być zgłaszane przełożonemu lub reprezentantowi działu zasobów ludzkich. Każde zgłoszenie dokonania aktu przemocy lub groźenia nim zostanie wnikliwie zbadane. Przeciwno pracownikom dopuszczającym się aktów przemocy lub gróźb ich dokonania zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne z sankcjami włącznie z ewentualnym zwolnieniem, jak również postępowanie karne.

### 4. Alkohol i narkotyki

Ponieważ nadużywanie alkoholu i narkotyków poważnie zagraża bezpieczeństwu i wynikom pracy, jak również może wiązać się z działalnością przestępczą, Smithfield wymaga, aby w miejscu pracy nikt nie był pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Zasada ta obowiązuje wszystkich pracowników firmy Smithfield w trakcie przebywania na terenie zakładu, a także w trakcie pracy poza nim. Jeśli pracownik przychodzi do pracy będąc pod wpływem narkotyków lub w jego organizmie zostaje stwierdzony poziom alkoholu lub innych substancji chemicznych, który może ograniczać jego możliwości wykonywania pracy, zostanie przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Pracownikom, którzy mają istotne problemy z utrzymaniem jakości pracy lub spowodują poważne incydenty lub wypadki, zostanie wymierzona kara zwolnienia, jeśli badania lekarskie wykażą obecność narkotyków w ich organizmie. Zwolnieni mogą być także pracownicy, którzy w trakcie pracy lub przebywania na terenie firmy rozprawdzają, sprzedają, kupują, wytwarzają, rozdają, posiadają lub zażywają narkotyki. ■

„[Kodeks ten] wymaga od nas ponadto wrażliwości społecznej...”



#### I. Ogólne standardy i zwyczaje

Firma Smithfield dąży do dbania o środowisko naturalne oraz do zapewnienia dobrych warunków życia swoim pracownikom, ludziom mieszkającym i pracującym w pobliżu należących do firmy zakładów, a także zobowiązuje się udostępnić w tym celu swoje zasoby ludzkie, fizyczne i finansowe. Zasoby te będą wykorzystywane do tego, aby pracownicy i podwykonawcy mogli pracować bezpiecznie i w sposób zgodny z prawem, oraz do tego, aby zapobiegać powstawaniu zanieczyszczeń i chronić środowisko naturalne.

Działalność firmy Smithfield podlega wielu przepisom i ustawom dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ochrony środowiska, które regulują takie kwestie jak: emisje do atmosfery i zbiorników wodnych, likwidację odpadów, w tym odpadów niebezpiecznych, transport materiałów niebezpiecznych, gospodarowanie substancjami chemicznymi oraz plany awaryjne. Pracownicy przebywający na terenie innych państw powinni w pełni przestrzegać zasad obowiązujących w firmie, jak również stosować się do odpowiednich przepisów dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska naturalnego, które obowiązują w danym kraju. Dokładne wymogi i standardy wyznaczające minimalne standardy prawne obowiązujące pracowników i zakłady firmy Smithfield w danym kraju są sformułowane w rozporządzeniach wydawanych np. przez Amerykańską Agencję Ochrony Środowiska (EPA), Agencję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (OSHA) lub podobne agencje w innych krajach. Lokalne kierownictwo może dodatkowo kierować się zalecanymi praktykami branżowymi przy opracowywaniu standardów odpowiednich dla warunków panujących w danym zakładzie.

Oprócz znajomości procedur operacyjnych firmy Smithfield, pracownik musi znać przepisy dotyczące ochrony środowiska oraz zasady firmy regulujące jej działania. Pracownik musi niezwłocznie zapanować nad każdą emisją i wyciekami i zgłosić ją w trybie przewidzianym przez stosowne przepisy i regulamin zakładu. Środki gwarantujące bezpieczeństwo i środki naprawcze powinny zostać podjęte jak najszybciej w celu zminimalizowania niekorzystnego wpływu takich wypadków na środowisko. Przed wybudowaniem zakładu należy uzyskać wszystkie niezbędne zezwolenia i atesty, a ich warunki muszą być przestrzegane podczas procesów

wytwarzania, instalacji, rozruchu i eksploatacji. Pracownicy powinni znać wymagania i ograniczenia zawarte we wszystkich zezwoleniach, na mocy których pracują, rozumieć je i stosować się do nich. Na każdym etapie przedsięwzięcia, od projektu po eksploatację, należy oceniać spełnianie wymagań dotyczących ochrony zdrowia, środowiska i bezpieczeństwa. Wymagania te muszą także być uwzględniane podczas przebudowy zakładu, kupna i sprzedaży firm lub nieruchomości, jak również zamykania zakładów.

Z uwagi na charakter działalności firmy Smithfield, prawa i przepisy wymagają od nas prowadzenia rozmaitych działań polegających na monitorowaniu, kontroli i testowaniu. Podjęcie tych działań jest obowiązkowe, a ich wyniki muszą być precyzyjnie rejestrowane i przechowywane zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi wymogami prawnymi. Pracownicy mający pytania dotyczące obowiązujących wymagań prawnych powinni zwrócić się do swojego przełożonego lub pracownika Działu Prawnego firmy Smithfield.

## 2. Zasady ochrony środowiska

Pracownicy firmy Smithfield powinni podporządkować się wszystkim federalnym, stanowym, lokalnym i zagranicznym przepisom ochrony środowiska, jak również wszystkim zasadom firmy związanym z ochroną środowiska. Oczekujemy całkowitego i ścisłego ich przestrzegania. Każdy pracownik musi znać i rozumieć wymagania prawne, zasady i procedury operacyjne obowiązujące na jego stanowisku pracy oraz informować kierownictwo o wszystkich podejrzeniach naruszenia prawa lub zasad firmy. Każdy pracownik, który ma zastrzeżenia dotyczące przestrzegania tych wymogów, powinien niezwłocznie zwrócić się do osoby odpowiedzialnej za kwestie ekologiczne w danym zakładzie lub przedsiębiorstwie zależnym, członka zarządu odpowiedzialnego za kwestie ekologiczne lub Działu Prawnego firmy Smithfield. Pracownicy mogą zgłaszać swoje zastrzeżenia anonimowo poprzez wewnętrzną infolinię Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041).

Podporządkowanie się prawom i wewnętrznym zasadom dotyczącym ochrony środowiska jest naczelnym celem programu ekologicznego firmy. Przywiązujemy bardzo dużą wagę do jakości pracy naszych pracowników, którą oceniamy nie tylko na podstawie uzyskanych wyników operacyjnych, ale także oceniając czy pracownicy, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, postępują zgodnie z naszymi oczekiwaniami względem zachowania proekologicznego. Zobowiązujemy wszystkich naszych pracowników do przestrzegania wysokich standardów zachowania proekologicznego i odpowiedzialności za ochronę środowiska naturalnego.

Więcej informacji o procedurach i zasadach firmy Smithfield dotyczących ochrony środowiska naturalnego można znaleźć w Deklaracji zasad dotyczących ochrony środowiska naturalnego Smithfield Foods, Inc.

## 3. Bezpieczeństwo produktów spożywczych

Zakłady produkcyjne i produkty firmy Smithfield podlegają szczegółowym prawom i przepisom dotyczącym bezpieczeństwa produktów spożywczych egzekwowanym przez Departament Rolnictwa Stanów Zjednoczonych i odpowiednie agencje zagraniczne. Wszyscy pracownicy powinni przestrzegać tych praw i przepisów, a także zgłaszać niezwłocznie swojemu przełożonemu wszystkie przypadki ich naruszenia. Pracownicy powinni także niezwłocznie zgłaszać wszystkie wady lub awarie procesów produkcyjnych firmy Smithfield, jak również wszystkie inne zdarzenia lub sytuacje, które mogłyby grozić zepsuciem lub zanieczyszczeniem produktów spożywczych.

## 4. Dobro zwierząt

Smithfield ma ambicję bycia liderem w dziedzinie produkcji i przetwórstwa bezpiecznych, czystych i zdrowych produktów spożywczych dla naszych klientów, dbając zarazem o dobro zwierząt, które są hodowane i których mięso jest przetwarzane przez naszą firmę. Dlatego pracownicy firmy powinni stosować się do wszystkich obowiązujących wymagań prawnych i konstytucyjnych dotyczących obchodzenia się ze zwierzętami, jak również do przyjętych w całej firmie zwyczajów i procedur. Ponadto powinni oni ciągle udoskonalać wszystkie te aspekty działalności firmy, które mogą mieć wpływ na dobrostan zwierząt, w tym pracować nad opracowaniem nowych technologii oraz weryfikować sposób obchodzenia się ze zwierzętami, korzystając z usług zewnętrznych audytorów. Przestrzeganie tych zasad jest obowiązkiem każdego pracownika firmy Smithfield.

*„Nasz korporacyjny „Kodeks etyki i postępowania w biznesie” każe nam prowadzić działalność zgodnie z naszymi wartościami i obowiązującym prawem.”*



#### 1. Przepisy antymonopolowe i uczciwa konkurencja

Prawo wymaga od firmy Smithfield podejmowania decyzji kierując się wyłącznie interesem firmy, całkowicie niezależnie i bez uwzględniania jakichkolwiek porozumień lub umów z konkurencją. Przestrzeganie tego standardu wymaga powstrzymania się od jakiegokolwiek postępowania, które narusza, albo tylko sprawia wrażenie, że narusza, przepisy antymonopolowe zakazujące dowolnego rodzaju porozumień lub umów między konkurentami dotyczących cen, warunków sprzedaży, podziału rynków lub klientów bądź innych działań ograniczających konkurencję, zarówno ze strony sprzedających, jak i kupujących.

Każde wspólne działanie może z łatwością zostać zakwestionowane jako sprzeczne z przepisami antymonopolowymi i wolno je podejmować tylko po stwierdzeniu jego zgodności z prawem, we współpracy z Działem Prawnym firmy Smithfield. Niektóre działania podejmowane we współpracy z konkurencją dla osiągnięcia wspólnych uzasadnionych celów biznesowych mogą być zgodne z prawem. Takimi uzasadnionymi celami mogą być np. spółki joint-venture prowadzące prace badawczo-rozwojowe oraz lobbing poprzez izby handlowe.

Za naruszanie przepisów antymonopolowych, przeciwko łamiącym je przedsiębiorstwom i poszczególnym pracownikom może być wszczynane postępowanie karne i cywilne. Za tego rodzaju przestępstwa prawo przewiduje m.in. kary pozbawienia wolności, kary przewidziane przez kodeks cywilny i wypłacenie poszkodowanemu odszkodowania w potrójnej wysokości wyrządzonych szkód.

#### 2. Przepisy dotyczące papierów wartościowych i wykorzystywania informacji poufnych

Ponieważ akcje i inne papiery wartościowe firmy Smithfield są w publicznym posiadaniu i obrocie, firma jest zobowiązana różnymi prawami do terminowego, pełnego i uczciwego publikowania informacji, które mogą w istotny sposób wpłynąć na rynek jej akcji.

Dlatego wszystkie informacje, co do których zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że mogłyby wpłynąć na rynek akcji firmy Smithfield, powinny być trzymane w ścisłej tajemnicy, dopóki nie zostaną one opublikowane przez firmę. Pracownicy

firmy posiadający ważne, niedostępne publicznie informacje, którzy wykorzystują swoją pozycję w celu osiągnięcia zysku (lub zminimalizowania strat) kosztem gorzej poinformowanych inwestorów, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności cywilnej lub karnej. Informacje są traktowane jako „istotne”, jeśli istnieje znaczne prawdopodobieństwo, że racjonalny inwestor uznałby je za istotną przesłankę przy podejmowaniu decyzji o kupnie, sprzedaży lub trzymaniu akcji bądź innych papierów wartościowych. Ujawnienie istotnych, niedostępnych publicznie informacji osobom trzecim, które na ich podstawie kupią lub sprzedadzą papiery wartościowe, grozi odpowiedzialnością karną i cywilną.

Prawo zakazuje każdej osobie dysponującej takimi informacjami poufnymi sprzedaży lub kupna akcji lub innych papierów wartościowych firmy Smithfield, jeśli informacje te nie są powszechnie znane.

Obrót akcjami w takiej sytuacji jest sprzeczny z prawem niezależnie od tego, czy pracownik dokonuje go dla korzyści własnej czy osób trzecich. Sprzeczność z prawem występuje także wówczas, gdy pracownik nie angażuje się w obrót papierami wartościowymi, ale takiego obrotu dokonuje inna osoba, której pracownik ujawnił informacje poufne.

Zakazy te dotyczą wszystkich pracowników firmy Smithfield dysponujących istotnymi informacjami poufnymi, a nie tylko członków zarządu, rady nadzorczej i kadry kierowniczej.

Żadnemu pracownikowi firmy Smithfield nie wolno osobiście uczestniczyć w rynku terminowych transakcji towarowych (z wyjątkiem uprawnionych transakcji zabezpieczających - hedgingu - na potrzeby własnego gospodarstwa) ani angażować się w transakcje biznesowe, inwestycyjne lub finansowe o podobnym charakterze. Każdy pracownik chcący dokonywać transakcji zabezpieczających (hedgingu) na potrzeby własnego gospodarstwa powinien uzyskać przedtem zgodę swojego bezpośredniego przełożonego. Nie dotyczy to pracowników, którzy wcześniej uzyskali pozwolenie od Głównego kontrolera.

Więcej informacji na temat przepisów dotyczących papierów wartościowych i informacji poufnych zawiera „Regulamin przestrzegania prawa o obrocie papierami wartościowymi Smithfield Foods, Inc.” wydany przez Dział Prawny firmy Smithfield.

### 3. Ustawa o zakazie praktyk korupcyjnych za granicą

Amerykańska ustawa o zakazie praktyk korupcyjnych za granicą oraz systemy prawne wielu innych krajów mogą zakazywać wręczania - pośrednio lub bezpośrednio - wartościowych rzeczy urzędnikom administracji obcych państw lub kandydatom na urzędy polityczne w obcych państwach w celu uzyskania lub utrzymania kontraktu. Nielegalne oferowanie korzyści finansowych urzędnikom

państwowym jest surowo wzbronione niezależnie od kraju.

Ponadto rząd Stanów Zjednoczonych wydał różne ustawy i rozporządzenia dotyczące nagród, jakie od firm mogą otrzymywać urzędnicy amerykańscy. Jeśli ktokolwiek obieca, zaofertuje lub wręczy urzędnikowi lub pracownikowi administracji Stanów Zjednoczonych prezent, korzyść lub inną nagrodę z pogwałceniem tych praw, naruszy w ten sposób nie tylko zasady firmowe, ale także dopuści się przestępstwa kryminalnego. Podobne przepisy obowiązują na terenie wielu amerykańskich stanów i hrabstw, jak również za granicą.

Wszelkie ewentualne pytania lub wątpliwości dotyczące stosowności planowanych działań należy przed ich podjęciem kierować do Działu Prawnego firmy Smithfield. Każde podejrzenie naruszenia Ustawy o zakazie praktyk korupcyjnych za granicą i innych przepisów antyłańcucharskich musi być niezwłocznie zgłaszane do Działu Prawnego firmy Smithfield. Pracownicy mogą zgłaszać swoje zastrzeżenia anonimowo poprzez wewnętrzną infolinię Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041). Dalszych wyjaśnień w sprawie Ustawy o zakazie praktyk korupcyjnych za granicą udziela Dział Prawny firmy Smithfield.

### 4. Patenty i własność intelektualna

Majątek firmy to nie tylko przedmioty i nieruchomości, ale także własność intelektualna. Własność intelektualna to cenne, zastrzeżone informacje biznesowe lub techniczne, które są chronione prawem patentowym, prawem o znakach towarowych, prawem autorskim lub prawem o tajemnicy handlowej. W interesie firmy Smithfield leży ochrona i opieka nad własnością intelektualną, unikanie działań, które mogłyby pomniejszyć jej wartość, oraz zapewnienie jak najwyższego zysku z jej wykorzystania lub sprzedaży. Kierownictwo każdej jednostki organizacyjnej ponosi ostateczną odpowiedzialność za kwestie własności intelektualnej wynikające z działalności tej jednostki. Z uwagi jednak na specyfikę tego zagadnienia, wszystkie sprawy związane z własnością intelektualną dotyczące całej firmy powinny być prowadzone przez Dział Prawny firmy Smithfield, który w razie potrzeby będzie je przekazywał zewnętrznemu doradcy specjalizującemu się w ochronie własności intelektualnej.

Ponieważ firma Smithfield uważa swoje patenty, tajemnice handlowe i prawa autorskie za cenne składniki swojego majątku, nakłada to na nas obowiązek poszanowania praw własności intelektualnej innych firm i osób. Firma Smithfield nie będzie umyślnie naruszać patentów, znaków towarowych lub praw autorskich innych podmiotów, ani ujawniać ich tajemnic handlowych lub innej własności intelektualnej. Każdy pracownik powinien szczególnie unikać bezprawnego kopiowania artykułów z czasopism i gazet, książek, programów komputerowych i innych materiałów chronionych prawami autorskimi. ■

*„Podstawą właściwego postępowania jest szlachetność i uczciwość.”*



#### 1. Szkolenie i edukacja

Firma Smithfield będzie w pełni pomagała każdemu pracownikowi w przestrzeganiu niniejszego Kodeksu, jak również przestrzeganiu stosownych praw i przepisów, a także będzie udostępniała wymagane środki do tego celu, w tym informacje i sesje szkoleniowe. Pytania dotyczące jakiegokolwiek odpowiedzialności prawnej lub norm etycznych można kierować do Działu Prawnego firmy Smithfield lub wewnętrznej infolinii Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041). Pracownicy Działu Prawnego firmy Smithfield i inne osoby mogą także udzielać działom odpowiednich porad prawnych. W celu otrzymania instrukcji należy skontaktować się z Działem Prawnym firmy Smithfield.

#### 2. Przestrzeganie i odpowiedzialność

##### > Stosowanie się do zasad

Stosowanie się do tych zasad jest obowiązkiem każdego pracownika firmy Smithfield. Warunkiem zatrudnienia w firmie Smithfield jest znajomość i przestrzeganie Kodeksu oraz wszystkich zasad obowiązujących na danym stanowisku. Naruszenie Kodeksu lub innych zasad firmowych może być powodem do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego włącznie z ewentualnym zwolnieniem, a także spowodować wszczęcie postępowania karnego.

Jeśli pracownik ma jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości dotyczące niniejszego Kodeksu lub pozostałych zasad firmy Smithfield obowiązujących na jego stanowisku, powinien zwrócić się o wyjaśnienia do przełożonego lub pracowników Działu Prawnego firmy Smithfield. Wewnętrzna infolinia Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041) umożliwia anonimowe zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości. Instrukcje i inne

informacje dotyczące korzystania z tej infolinii są zamieszone w odpowiednich ogłoszeniach wywieszonych we wszystkich biurach i zakładach. Egzemplarze tego ogłoszenia można uzyskać kontaktując się z Działem Audytu Wewnętrznej firmy Smithfield lub dzwoniąc do infolinii.

### > Zgłaszanie naruszeń

Jeśli ktoś wie o wykroczeniu, nielegalnym działaniu, oszustwie, sprzeniewierzeniu majątku firmy Smithfield, naruszeniu tego Kodeksu lub innych zasad firmowych lub ma uzasadnione podejrzenie ich popełnienia, ma obowiązek zgłosić firmie swoje wątpliwości. Jeśli pracownik dokona tego w dobrej wierze, nie spotka go za to żadna kara. Co więcej, niniejszy Kodeks surowo zakazuje stosowania jakichkolwiek środków odwetu bądź represji na pracownikach, którzy zgłosili faktyczne lub domniemane wykroczenia lub uważali, że do nich doszło.

Pierwszym krokiem w procesie zgłoszenia większości zastrzeżeń powinno być omówienie ich z przełożonym. Jeśli pracownik zgłosił zastrzeżenie przełożonemu, ale uważa, że nie zareagował on odpowiednio lub nie jest w stanie odpowiedzieć na pytania pracownika, pracownik powinien zwrócić się do przełożonego swojego zwierzchnika. W rzadkich przypadkach, gdy omówienie zastrzeżeń z przełożonym lub ze zwierzchnikiem przełożonego mogłoby być niestosowne lub kłopotliwe dla pracownika, pracownik powinien skontaktować się z kimś z Działu Prawnego firmy Smithfield lub zgłosić swoje zastrzeżenia anonimowo, dzwoniąc do wewnętrznej infolinii firmy Smithfield Foods, Inc. (0-800-800-041). Jest to bezpłatna infolinia, która nie pozwala na identyfikację rozmówcy.

### > Dochodzenia

Warunkiem zatrudnienia w firmie Smithfield jest gotowość do pełnej współpracy przy wewnętrznych dochodzeniach. Jakikolwiek próby utrudniania przebiegu dochodzenia przez udzielanie fałszywych lub mylących informacji lub poprzez odmowę udzielenia posiadanych informacji stanowią podstawę do postępowania dyscyplinarnego włącznie z ewentualnym zwolnieniem. Firma Smithfield jest zobowiązana do współpracy z odpowiednimi organami, przy zachowaniu możliwości egzekwowania swoich praw i przywilejów, przy wszystkich oficjalnych dochodzeniach w sprawie wykroczeń popełnionych przez jego pracowników.

### > Nadzór

- Komitet ds. przestrzegania zasad firmowych. Nadzór nad przestrzeganiem Kodeksu sprawuje komitet, któremu przewodniczy Dyrektor ds. prawnych. Pozostali członkowie komitetu są nominowani przez przewodniczącego.
- Główny kontroler. Funkcję głównego kontrolera przestrzegania zasad firmy Smithfield pełni przewodniczący komitetu ds. przestrzegania zasad firmowych. Kontroler ten jest ogólnie odpowiedzialny za wdrażanie programu przestrzegania praw i zasad w całej firmie, w tym niniejszego Kodeksu i wszystkich pozostałych zasad i procedur firmy Smithfield. Główny kontroler jest ponadto odpowiedzialny za propagowanie tych zasad i egzekwowanie ich w całej firmie.

- 
- Doroczna ankieta. Komitet ten będzie wymagał od wszystkich członków rad nadzorczych i członków zarządu w firmie, jak również pozostałych wskazanych przez siebie pracowników, wypełniania raz na rok ankiety dotyczącej kwestii etycznych i przestrzegania prawa, niniejszego kodeksu i pozostałych zasad firmy Smithfield. Dokładne i terminowe wypełnienie tej ankiety jest warunkiem dalszego zatrudnienia w firmie Smithfield. Za niedopełnienie tego obowiązku grożą sankcje dyscyplinarne włącznie z ewentualnym zwolnieniem.
  - Składanie raportu przed komisją rewizyjną rady nadzorczej. Główny kontroler firmy Smithfield jest zobowiązany do regularnego składania przed komitetem audytu rady nadzorczej, nie rzadziej niż raz na rok, raportu ze swojego nadzoru nad Kodeksem. Ponadto główny kontroler jest zobowiązany do niezwłocznego zgłaszania przewodniczącemu komitetu audytu rady nadzorczej jakiegokolwiek aktu naruszenia niniejszego Kodeksu przez każdego członka zarządu lub członka rady nadzorczej.

### **3. Zwolnienie ze stosowania Kodeksu etyki i postępowania w biznesie**

Jak nakazuje prawo oraz przepisy regulujące obrót na giełdzie, uchylenie stosowania niniejszego Kodeksu przez członków zarządu lub członków rady nadzorczej może być dokonane wyłącznie przez radę nadzorczą firmy Smithfield lub jej komitet audytu i musi zostać natychmiast ogłoszone. Zezwolenie na odstąpienie od stosowania niniejszego Kodeksu przez każdego innego pracownika jest udzielane przez komitet ds. przestrzegania zasad firmowych. ■





## KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

List od Dyrektora Generalnego  
Do wszystkich pracowników Smithfield Foods, Inc.

Do najcenniejszych składników naszego majątku należy reputacja firmy uczciwej i etycznej. Utrzymanie tej reputacji jest jednym z naszych najważniejszych zadań.

Nasz korporacyjny „Kodeks etyki i postępowania w biznesie” każe nam prowadzić działalność zgodnie z naszymi wartościami i obowiązującym prawem. Kodeks ten wymaga od nas ponadto wrażliwości społecznej, a także dotrzymywania najwyższych standardów etyki i uczciwości w kontaktach zewnętrznych.

Kodeks ten powstał, aby każdemu z nas łatwiej było zorientować się, co należy do jego obowiązków i jakie postępowanie jest właściwe. Powinien on także uświadamiać nam problemy etyczne, z jakimi możemy spotkać się w naszej codziennej pracy. Podstawą właściwego postępowania jest szlachetność i uczciwość. Bardziej niż kiedykolwiek zależy ono od obiektywizmu i wrażliwości na to, jak widzą nas inni i jak mogą interpretować nasze działania.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za reputację firmy. Wierzę, że będą Państwo starali się w swojej pracy dotrzymywać standardów uczciwości i szlachetności, którym Smithfield Foods zawdzięcza nie tylko pozycję lidera branży, ale także to, że jest miejscem pracy, z którego można być dumnym.

Joseph W. Luter, III  
Prezes i Dyrektor Generalny



## Numery infolinii

Polska 0-800-800-041

USA 1-877-237-5270