

# Codul Smithfield de conduită și etică în afaceri

---

Angajamentele noastre comune

**Smithfield.** *Good food. Responsibly.®*



|  |         |
|--|---------|
| <b>Scrisoare de la Președintele și Directorul nostru general nostru</b>  | pag. 1  |
| <b>Introducere</b>   | pag. 2  |
| A face ceea ce trebuie   | pag. 2  |
| Luarea deciziilor etice  | pag. 2  |
| Raportarea și escaladarea problemelor                                    | pag. 3  |
| Standarde de comportament pentru conducere                               | pag. 4  |
| <b>Consumatorii noștri</b>   | pag. 6  |
| Calitatea produselor   | pag. 6  |
| Practici oneste de vânzare   | pag. 6  |
| <b>Familia noastră Smithfield</b>  | pg 7    |
| Sănătate și securitate   | pag. 8  |
| Abuz de substanțe  | pag. 8  |
| Drepturile omului  | pag. 8  |
| Diversitate și angajare în condiții de egalitate                         | pag. 9  |
| Hărțuire, hărțuire sexuală și violență                                   | pag. 9  |
| <b>Gestiune responsabilă</b>   | pag. 11 |
| Mediul   | pag. 11 |
| Grija față de animale  | pag. 13 |
| <b>A face afaceri în mod corect</b>                                      | pag. 14 |
| Conflicte de interese  | pag. 14 |
| Cadouri și divertisment  | pag. 17 |
| <b>Investitorii noștri</b>   | pag. 24 |
| Fraudă   | pag. 24 |
| Tranzacții folosind informații privilegiate                              | pag. 24 |
| Comunicații cu mass-media și cu publicul investitor                      | pag. 25 |
| <b>Compania noastră</b>  | pag. 26 |
| Înregistrări de afaceri  | pag. 27 |
| Investigații guvernamentale, citații și descoperire                      | pag. 27 |
| Proprietate intelectuală, secrete comerciale și informații confidențiale | pag. 27 |
| Rețele de socializare  | pag. 27 |
| Confidențialitatea și protejarea datelor                                 | pag. 28 |
| <b>Comunitățile noastre</b>  | pag. 29 |
| <b>Resurse</b>   | pag. 29 |
| <b>Cuvânt de încheiere</b>   | pag. 30 |



## Scrisoare de la Președintele și directorul nostru general

### Dragă Familie Smithfield:

Trăim într-o perioadă în care societatea ridică în mod constant ștacheta pentru afaceri. Se așteaptă ca toate companiile să acționeze cu mai multă integritate și să respecte un număr tot mai mare de cerințe comerciale și juridice. Unele companii se străduiesc să facă față acestei provocări. La Smithfield Foods, suntem norocoși să avem o tradiție puternică de a acționa cu integritate și cu corectitudine și de a respecta legea.

Codul Smithfield de conduită și etică în afaceri stabilește standardele etice și juridice de bază după care ne vom desfășura activitatea. De-a lungul prezentului cod, vorbim despre responsabilitatea noastră comună de a respecta standarde etice și juridice înalte. Dacă nu împărtășiți acest obiectiv, atunci Smithfield nu este pentru dumneavoastră.

Am alcătuit prezentul Cod în jurul principiilor care ghidează toate aspectele activității Smithfield:

**Responsabilitate:** Ne asumăm responsabilitatea în tot ceea ce facem. Producem alimente bune în mod corect, prin tratamentul uman al animalelor, administrarea mediului înconjurător, producerea de alimente sigure și de înaltă calitate, vitalitatea comunităților locale și crearea unui mediu de lucru corect, etic și plin de satisfacții pentru oamenii noștri.

**Exelență operațională:** Urmărirea excelenței operaționale este neîncetată. Căutăm neobosit oportunități pentru a îmbunătăți modul în care ne desfășurăm activitatea.

**Inovație:** Inovația face parte din ADN-ul nostru. Căutăm idei noi în toate aspectele afacerii, inclusiv modalități de a lucra mai inteligent, de a servi mai bine clienții și de a face din Smithfield o companie mai bună.

Citind Codul, veți vedea pe aproape fiecare pagină cuvintele **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Facem tot ce ne stă în putință pentru a facilita exprimarea opiniei și am pus la dispoziție diverse modalități prin care oricine poate adresa o întrebare sau o preocupare. Puteți chiar să efectuați o raportare anonimă folosind linia telefonică Smithfield pentru etică, menționată pe coperta din spate a prezentului Cod. Vă promit că nu veți face obiectul unor represalii deoarece ați ridicat o întrebare sau ați raportat o problemă.

Am convingerea că veți fi alături de mine, pentru ca Smithfield să rămână un loc în care să putem fi cu toții mândri că lucrăm.

**Shane Smith**  
PREȘEDINTE ȘI DIRECTOR GENERAL  
SMITHFIELD FOODS INC.

## A face ceea ce trebuie

La Smithfield, ne angajăm să facem ceea ce trebuie în toate aspectele afacerii noastre. A face ceea ce trebuie înseamnă să acționăm în interesul celor care se bazează pe noi pentru a ne face treaba: clienții noștri, colegii noștri, investitorii noștri și publicul larg. Înseamnă să nu facem niciodată ceva despre care ne-ar fi rușine să le spunem familiilor noastre sau să vedem publicat în ziarul din orașul nostru natal. Aceasta înseamnă să acționăm cu integritate unii față de alții și față de cei din afara Smithfield.

Nevoia de a face ceea ce trebuie se aplică fiecăruia dintre noi, indiferent de poziție. Acțiunile oricărui angajat - fie acestea bune sau rele - se pot reflecta asupra companiei și asupra fiecăruia dintre angajații săi. Suntem responsabili unul față de celălalt pentru a face ceea ce trebuie. Aceasta reflectă o dedicare comună față de cele mai înalte standarde etice.

Codul Smithfield de conduită și etică în afaceri întruchiează acest obiectiv comun. Acesta descrie situații în care este posibil să ni se solicite să facem ceea ce trebuie. Principiile și exemplele conținute în Cod reflectă legile și reglementările care se aplică activității noastre. Este esențial să respectăm atât litera, cât și spiritul legii și să ne îndeplinim îndatoririle cu cea mai mare atenție față de practicile comerciale etice.

Fiecăruia angajat i se solicită să semneze o declarație prin care să ateste că a citit Codul Smithfield de conduită și etică în afaceri și că va acționa în deplină conformitate cu acest cod. Cu toate acestea, obligația noastră de a face ceea ce trebuie nu se încheie odată cu citirea Codului. Se așteaptă de la noi să trăim conform acestuia.

Acum, mai mult ca niciodată, publicul este atent la cuvintele și la acțiunile noastre. Dorim să fim cunoscuți ca o companie pe care se poate conta pentru a face întotdeauna ceea ce trebuie. În cazul în care aveți o întrebare cu privire la ceea ce înseamnă să faci ceea ce trebuie în orice împrejurare sau în cazul în care considerați că vreunul dintre noi nu își îndeplinește datoria de a respecta Codul, aveți responsabilitatea să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA**, după cum este descris pe această pagină. Smithfield se străduiește să fie un mediu de lucru în care angajații să se simtă confortabil și să fie încurajați să **ÎȘI SPUNĂ PĂREREA**, să ceară ajutor și să își exprime îngrijorările.

## Luarea deciziilor etice

Credem că este o investiție în noi înșine și în compania noastră să fim nu numai conformi, ci și etici. Cea mai bună modalitate de a respecta obligațiile Codului este de a face lucrurile nu doar pentru că suntem obligați (conduită conformă), ci pentru că așa este corect să procedăm (conduită etică).

În sprijinul acestui obiectiv, luați în considerare următoarele întrebări, înainte de a decide dacă să acționați sau nu:

### Este acțiunea ilegală?

- Încalcă o lege sau un regulament aplicabile?

### Este acțiunea neetică?

- Este necinstit sau nedemn de încredere?
- Este în contradicție cu valorile sau cu politicile Smithfield?
- Ar fi nepotrivit pentru mine să acționez sau să nu acționez?

### Ar putea această acțiune să dăuneze Smithfield sau altor persoane?

- Pune compania sau mă pune pe mine într-o poziție compromisă?
- Se creează un conflict de interese?
- Este nesigur, lipsit de respect sau necinstit?
- Aș fi îngrijorat dacă acest lucru ar deveni public?

Dacă răspunsul la fiecare dintre aceste întrebări nu este în mod clar „nu”, ar trebui să luați o pauză, să cereți sfaturi sau să vă schimbați cursul. Dacă nu vă simțiți confortabil cu orice aspect al activității în cauză, atunci **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Nu vă ignorați îngrijorările.

## Raportarea și escaladarea problemelor

**SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** este termenul pe care-l folosim pentru a descrie dreptul și responsabilitatea fiecărui angajat de a informa conducerea despre orice comportament care nu îndeplinește standardele prezentate în prezentul Cod.

Ori de câte ori luați cunoștință de o potențială încălcare a oricărei politici sau proceduri Smithfield sau a oricărei legi, reguli sau reglementări potențial aplicabile la Smithfield, aveți obligația de a o raporta imediat. Dacă aveți îndoieli, adresați întrebări. Neraportarea unei potențiale neconformități sau un comportament neetic poate înrăutăți o problemă, poate permite ca un comportament necorespunzător să continue și face mai dificilă repararea oricărui prejudiciu.

1. Primul pas în rezolvarea majorității problemelor este să discutați cu șeful dumneavoastră sau cu managerul local de resurse umane. Dacă nu primiți un răspuns satisfăcător sau dacă nu vă simțiți în largul dumneavoastră să ridicați o problemă în acest mod, trebuie să treceți la următoarele etape.
2. Sunați la linia telefonică locală pentru etică, enumerată pe coperta din spate a prezentului cod. Apelurile la linia telefonică sunt confidențiale și pot fi efectuate chiar și sub anonim, deși cu cât oferiți mai multe informații operatorului care răspunde la apel, cu atât mai bine putem răspunde preocupărilor dumneavoastră. Toate cazurile de încălcare a prezentului cod raportate prin intermediul liniei telefonice sunt investigate.
3. Discutați cu un membru al Departamentului juridic local al Smithfield sau cu una dintre celelalte resurse de conformitate menționate în prezentul Cod.

Vom păstra confidențialitatea oricărei sesizări pe care o faceți cu privire la suspiciuni de abateri, în măsura în care legea ne permite să facem acest lucru sau în măsura în care ni se permite să facem acest lucru, având în vedere faptele și împrejurările, Smithfield nu va tolera represaliile împotriva niciunei persoane deoarece și-a exprimat îngrijorarea, a raportat cu bună credință un comportament necorespunzător sau a furnizat informații ca parte a unei investigații. Toate problemele raportate vor fi analizate și evaluate și se vor lua măsuri adecvate pentru a investiga, a escala și a soluționa orice preocupare semnalată.

Raportarea unei probleme nu vă protejează de măsuri disciplinare în cazul în care ați fost implicat într-un comportament necorespunzător, dar poate diminua impactul. Se așteaptă de la noi toți să fim deschiși și onești în raportarea problemelor și să cooperăm în eforturile de investigare și de soluționare a acestora.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

### *Ce înseamnă „bună credință”?*

„Bună-credință” înseamnă a acționa cu onestitate și fără rea intenție. Atunci când raportați o problemă cu bună-credință, credeți că a avut loc un comportament, furnizați informații veridice și faceți acest lucru fără intenția de a cauza prejudicii inutile companiei Smithfield sau altor persoane.

### *Ce înseamnă că confidențialitatea mea va fi protejată „în măsura în care ne este permisă de lege”?*

Protejarea confidențialității dumneavoastră atunci când raportați o potențială abatere este un lucru pe care îl luăm în serios. Vă vom dezvălui identitatea numai atunci când ni se cere să facem acest lucru, de exemplu dacă suntem obligați prin lege să vă dezvăluim identitatea.

### *Știu că unul dintre colegii mei de muncă a comis o încălcare gravă a politicii Smithfield și este posibil să fi încălcat legea. Mi-e teamă că dacă raportez, colegul meu va fi concediat. Trebuie să raportez ceea ce știu?*

Da, trebuie să raportați ceea ce știți despre încălcare. Este normal să fiți îngrijorat de faptul că raportarea dumneavoastră ar putea perturba locul de muncă și ar putea avea consecințe grave pentru persoanele implicate. Dar dacă se permite ca un potențial comportament necorespunzător să nu fie controlat, se pot produce mai multe daune, iar consecințele financiare, de reputație și juridice ale unei descoperiri ulterioare pot fi mai grave. Este mult mai puțin perturbator să identificăm și să abordăm problemele din timp.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

### ***Ce trebuie să fac dacă am îndoieli cu privire la supraveghetorul meu?***

A: Dacă aveți îndoieli cu privire la șeful dumneavoastră sau dacă din orice motiv nu vă simțiți în largul dumneavoastră să raportați o problemă șefului dumneavoastră, puteți vorbi cu un alt manager sau cu un membru al Departamentului Juridic al Smithfield sau puteți folosi linia telefonică pentru etică.

### ***Cred că un coleg de serviciu a încălcat Codul și poate chiar legea. Vreau să fac ceea ce trebuie și să ÎMI SPUN PĂREREA, dar mă tem că mi-aș putea pierde locul de muncă dacă o fac. Ce ar trebui să fac?***

**SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Politica Smithfield interzice represaliile împotriva oricărei persoane care își exprimă îngrijorarea sau care raportează cu bună-credință un comportament necorespunzător.

### ***Cum poate compania să mă protejeze de represalii?***

Smithfield va investiga toate acuzațiile de represalii și va lua măsuri disciplinare împotriva persoanelor implicate - până la concediere și inclusiv această măsură.

## Standardele de comportament ale conducerii

Cei care fac parte din conducerea companiei noastre, care sunt manageri sau care supraveghează alți angajați au o responsabilitate specială de a respecta prezentul Cod. Conducerea este adesea primul punct de contact atunci când un angajat își exprimă îngrijorarea. Este esențial ca orice persoană aflată într-o poziție de conducere să asculte cu atenție și să răspundă în mod corespunzător.

Cei pe care îi supravegheați și îi conduceți vă urmăresc comportamentul. Exemplul dumneavoastră în calitate de lider etic va contribui la consolidarea culturii Smithfield de etică și conformitate mai mult decât orice altceva putem face. De asemenea, aveți responsabilitatea de a monitoriza îndeaproape respectarea Codului de cei pe care îi supravegheați și de a vă asigura că părțile terțe cu care interacționează angajații noștri cunosc și respectă politicile și procedurile noastre.

Există puține responsabilități manageriale mai importante decât modul în care primiți și rezolvați sau escaladați problemele angajaților. Atunci când un angajat vă semnalează probleme, aveți obligația de a:

- Asculta și evalua aceste preocupări,
- Le rezolva în mod corespunzător, în funcție de împrejurări și
- Escaladați-le, după caz, pentru a vă asigura că primesc o atenție promptă și adecvată din partea unor funcții precum Departamentul de Resurse umane sau Departamentul juridic al Smithfield, din partea unor manageri cu grad mai înalt sau din partea ambelor categorii.

Nu trimiteți pur și simplu angajatul sau problema acestuia la linia telefonică pentru etică. Asumați-vă responsabilitatea de a vă asigura că problema este sub control și că persoanele potrivite sunt conștiente de aceasta.



## A face ceea ce trebuie

Dacă vedeți ceva ce bănuți că este necorespunzător sau lipsit de etică, aveți datoria de a **VĂ SPUNE PĂREREA** în acest mod, puteți furniza informațiile necesare pentru a remedia o situație potențial dăunătoare. Dacă nu sunteți sigur dacă o situație vă impune să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA**, puneți-vă următoarele întrebări:

1. Este acțiunea legală?
2. Este acțiunea etică?
3. Este acțiunea în concordanță cu Codul Smithfield de conduită și etică în afaceri?
4. Este acțiunea atât legală, cât și etică?
5. M-aș simți confortabil dacă acțiunea ar fi făcută publică?
6. Aș vrea să mi se facă acest lucru?
7. Acțiunea ar fi percepută pozitiv de familia mea, de colegii mei de serviciu și de acționarii Smithfield?

***Dacă răspunsul la oricare dintre aceste întrebări este „nu”, trebuie să VĂ SPUNEȚI PĂREREA și să solicitați ajutor!***



## Clienţii noştri

### Calitatea produselor

Clienţii şi consumatorii noştri - inclusiv propriile noastre familii - se bazează pe noi pentru a livra alimente sigure, sănătoase şi etichetate corect. Instalaţiile şi produsele Smithfield fac obiectul legilor şi reglementărilor administrate de Departamentul de Agricultură al Statelor Unite şi de agenţii similare din alte ţări în ceea ce priveşte siguranţa, calitatea şi etichetarea alimentelor. Oferim instruire angajaţilor, în funcţie de locul de muncă şi de responsabilităţile lor, cu privire la aceste cerinţe şi la procesele pe care le-am implementat, pentru a ne asigura că le respectăm. Este esenţial să luăm în serios prezenta instruire şi să aplicăm cu sârguinţă aceste procese.

Responsabilitatea pentru siguranţa şi calitatea alimentelor ne revine tuturor.

Dacă aveţi cunoştinţă de orice problemă legată de siguranţa alimentară sau de încălcări ale proceselor noastre legate de siguranţă, calitate sau etichetare, [SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!](#) Anunţaţi-vă imediat supervisorul sau folosiţi oricare dintre celelalte instrumente [SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!](#) descrise în prezentul Cod şi rezolvaţi-le.

### Practici oneste de vânzare

Smithfield este profund angajată în relaţii oneste şi corecte cu toţi clienţii noştri. Nu ne vom angaja în practici publicitare sau de marketing înşelătoare sau care induc în eroare. Materialele noastre publicitare şi de marketing vor fi conforme cu legislaţia aplicabilă. Afirmăţiile pe care le facem cu privire la produsele noastre şi la cele ale concurenţilor trebuie să se bazeze pe fapte solide şi să fie documentate. Publicitatea falsă sau care induce în eroare ne poate crea probleme juridice şi comerciale grave. Nu uitaţi că noi konkurăm în mod corect pe baza calităţii şi a preţului. Dacă aveţi întrebări sau nelămuriri cu privire la orice practică de vânzare sau de marketing a Smithfield sau a oricăruia dintre partenerii noştri de afaceri sau dintre concurenţii noştri, contactaţi un membru al Departamentului Juridic Smithfield sau [SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!](#), utilizând resursele enumerate în prezentul Cod.

## A face ceea ce trebuie

Siguranţa alimentară, calitatea şi etichetarea corespunzătoare sunt obligaţiile noastre cele mai importante. Acestea fac parte din pactul de bază de încredere pe care îl avem cu fiecare consumator. Dacă nu împărtăşiţi angajamentul nostru pasionat faţă de aceste obligaţii, atunci Smithfield nu este pentru dumneavoastră.

## SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!

*Cuptorul de pe linia mea de procesare ar trebui să încălzească produsul la 145°. Tocmai am observat că termostatul indică doar 120°. Ar putea fi o problemă cu termostatul. Ce ar trebui să fac?*

Anunţaţi-vă superiorul şi urmaţi procedurile de remediere a problemei. Dacă nu puteţi rezolva problema în acest mod, [SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!](#), folosind resursele din prezentul Cod.

*Lucrez în vânzări. Managerul meu vrea să le spunem clienţilor că unul dintre concurenţii noştri s-ar putea să iasă în curând din afaceri. Din câte îmi dau seama, nu are nimic pe care să se bazeze. Este un zvon pe care l-am fi lansat. Ce ar trebui să fac?*

[SPUNEŢI-VĂ PĂREREA!](#) Răspândirea de informaţii false despre un concurent este greşită. Dacă nu există o bază solidă pentru aceste informaţii, nu trebuie să le repetăm.





## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***Un antreprenor lucrează pe o scelă înaltă la unitatea noastră, fără cască de protecție și fără ham de siguranță. Ce ar trebui să fac?***

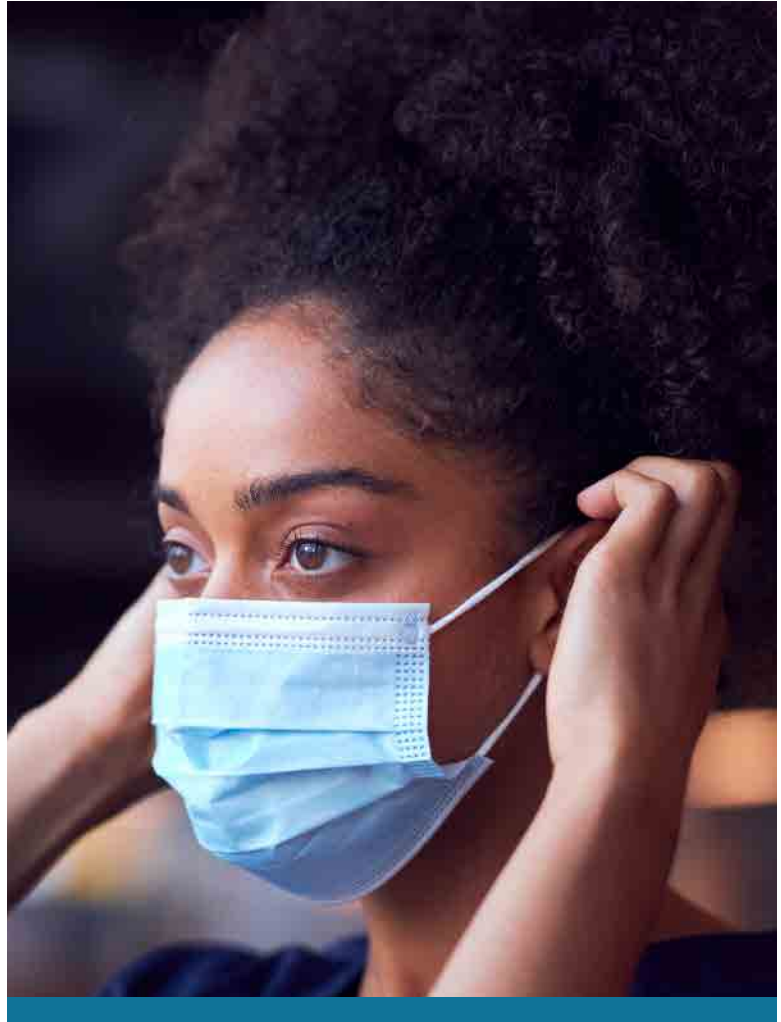
Toți cei care se află în unitățile noastre, inclusiv contractanții și vizitatorii trebuie să respecte procedurile noastre de siguranță. **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** și comunicați-i șefului dumneavoastră sau folosiți resursele indicate în prezentul Cod.

***Medicul meu mi-a sugerat să iau un medicament fără prescripție medicală pentru a ajuta la ameliorarea unei infecții sinusale. Eticheta conține un avertisment de a nu folosi utilaje în timp ce iau medicamentul. Conduc un motostivuitoar la serviciu. Ce ar trebui să fac?***

Trebuie să vă informați superiorul și managerul local de resurse umane. Este posibil să vi se atribuie alte sarcini în timp ce luați medicamente care ar putea să vă afecteze siguranța în timpul operării motostivuitoarului.

## Familia noastră Smithfield

Siguranța este un obiectiv cheie și aceasta include protejarea reciprocă. Ne protejăm între noi împotriva vătămarilor fizice, asigurându-ne că sunt respectate procedurile noastre de sănătate și securitate. De asemenea, ne protejăm reciproc prin prevenirea discriminării și hărțuirii la locul de muncă. Nu tolerăm niciun comportament care încalcă aceste standarde.



## A face ceea ce trebuie

Să facem cu toții ceea ce ține de noi pentru a ne asigura că la sfârșitul fiecărei zile de lucru ne putem întoarce acasă la familiile și la prietenii noștri la fel de sănătoși ca atunci când am ajuns.

## Sănătate și securitate

Ne propunem să stabilim standardul în industria noastră în ceea ce privește sănătatea și securitatea angajaților. Operațiunile noastre se supun legilor și reglementărilor privind sănătatea și securitatea, precum și propriilor noastre politici. Asigurăm instruire cu privire la aceste cerințe angajaților, în funcție de locurile de muncă și de locațiile lor. Este esențial să luăm în serios această formare și să aderăm la procedurile noastre de sănătate, siguranță și securitate. Procedurile noastre se aplică atât angajaților, cât și altor persoane aflate în unitățile noastre.

Angajații pot sesiza problemele de sănătate și securitate la locul de muncă către specialistul în materie de siguranță din locație sau către personalul de siguranță corporatist. Dacă observați un comportament care încalcă procedurile de siguranță sau care ar putea crea în alt mod un pericol, este vital să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** imediat uneia dintre aceste resurse sau să folosiți procedurile descrise în secțiunea **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** a prezentului Cod, inclusiv linia de asistență telefonică Smithfield pentru etică.

## Abuzul de substanțe

Suntem un mediu de lucru fără droguri și fără alcool. Angajații care vin la serviciu sub influența alcoolului sau a drogurilor se pot pune în pericol pe ei înșiși și îi pot pune în pericol pe ceilalți angajați. Prezentul standard se aplică tuturor angajaților în timp ce se află pe proprietatea Smithfield și oriunde în timp ce lucrează. Bineînțeles că nu vom tolera deținerea, distribuirea, vânzarea sau fabricarea de droguri ilegale în timpul serviciului sau pe proprietatea companiei.

Dacă aveți o problemă cu drogurile sau cu alcoolul, vă stă la dispoziție ajutorul; vă rugăm să consultați pachetul dumneavoastră de beneficii sau să contactați managerul local de resurse umane, pentru asistență și trimitere confidențială. În cazul în care aveți întrebări cu privire la prezenta politică sau în cazul în care credeți că un alt angajat ar putea încălca standardele descrise mai sus, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**

Dacă sunteți hărțuit sau vedeți că un alt angajat (sau oricine altcineva din unitățile noastre) este hărțuit, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Anunțați un supervisor, managerul local de resurse umane sau luați alte măsuri descrise în secțiunea **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** din prezentul Cod, inclusiv apelarea liniei telefonice Smithfield pentru etică.

## Drepturile omului

Ne-am angajat să protejăm și să promovăm drepturile omului. În cadrul desfășurării activității noastre într-un mod etic și responsabil, ne desfășurăm activitatea în conformitate cu politicile și cu procedurile aplicabile în cadrul operațiunilor noastre globale, care:

- Promovează egalitatea de șanse și diversitatea.
- Protejează sănătatea, securitatea și bunăstarea angajaților noștri, ale comunităților noastre și mediul înconjurător.
- Interzic hărțuirea și violența la locul de muncă.
- Susțin drepturile angajaților noștri, inclusiv prin plata unor salarii și beneficii competitive și prin menținerea dreptului angajaților noștri de a se asocia liber și de a negocia în mod colectiv, dacă doresc acest lucru.
- Au toleranță zero față de abuzurile privind drepturile omului, inclusiv față de utilizarea muncii copiilor, a muncii forțate sau obligatorii în cadrul operațiunilor noastre sau ale contractorilor noștri. Dacă aveți cunoștință despre orice încălcare a drepturilor omului, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**

Pentru mai multe informații despre modul în care Smithfield lucrează pentru a susține și promova drepturile omului, consultați Politica noastră privind drepturile omului.

## A face ceea ce trebuie

- Salutați și respectați diferențele privind rasa, sexul, religia, mediul de proveniență etc.
- Fiți respectuoși față de ceilalți angajați în acțiunile dumneavoastră.
- Faceți ceea ce ține de dumneavoastră pentru a menține unitățile noastre fără cazuri de abuz de substanțe.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***Supervizorul meu Țipă constant la noi și astăzi chiar a amenințat pe cineva din echipa noastră. Nu cred că vreunul dintre noi crede că supraveghetorul nostru ar pune în practică amenințarea, dar mă face să mă simt incomfortabil. Ce ar trebui să fac?***

Mediul de lucru de la Smithfield trebuie să fie lipsit de hărțuire și de violență, inclusiv de limbajul intimidant și de utilizarea de amenințări de orice fel. Chiar dacă nu credeți că o amenințare va fi pusă în aplicare, aceasta ar putea provoca teamă și intimidare și este în continuare perturbatoare și nepotrivită. Dacă la locul de muncă este folosit un limbaj amenințător, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**, folosind una dintre resursele enumerate în prezentul Cod.



## Diversitate și egalitate de șanse la angajare

Smithfield se străduiește să atragă, să formeze și să mențină o forță de muncă diversă, care reflectă comunitățile noastre. Ne străduim să implementăm o cultură de companie care este incluzivă, pozitivă și orientată spre performanță. Faptul de a avea o forță de muncă diversă ne permite să beneficiem de o varietate de perspective și ne consolidează competitivitatea globală.

Smithfield este un angajator care oferă șanse egale. Nu discriminăm niciun angajat și niciun solicitant din cauza rasei, culorii, religiei, originii etnice sau naționale, sexului, orientării sexuale, vârstei, dizabilității, statutului de veteran sau din cauza oricărui alt statut protejat de legea federală. În plus, respectarea legislației aplicabile privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi legislația privind autorizațiile de muncă este importantă pentru a menține stabilitatea și integritatea forței noastre de muncă.

Dacă simțiți că ați fost discriminat, credeți că altcineva a fost victimă a discriminării sau aveți o întrebare cu privire la politica antidiscriminare a Smithfield, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Discutați cu șeful dumneavoastră direct, cu managerul local de resurse umane sau cu alte persoane din conducere. Dacă nu vă simțiți confortabil să vorbiți cu un supervisor sau cu un manager, utilizați resursele expuse în secțiunea **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** a prezentului Cod, inclusiv linia telefonică Smithfield pentru etică.

## Hărțuire, hărțuire sexuală și violență

Angajații noștri au dreptul de a lucra fără hărțuire, inclusiv fără hărțuire sexuală și fără violență la locul de muncă. Hărțuirea este orice comportament care înjosește, intimidează sau jignește o persoană, iar Smithfield nu va tolera nicio formă de hărțuire. De asemenea, nu vom tolera nicio utilizare a forței fizice și nicio amenințare cu forța fizică pentru a provoca vătămări corporale, pentru a determina o persoană să se teamă de vătămări corporale sau pentru a intimida în alt mod o persoană. Pentru a menține un loc de muncă lipsit de hărțuire și de violență, trebuie să evităm următoarele:

- Conduita nedorită - indiferent dacă este verbală, fizică sau vizuală și dacă este comisă în persoană sau prin alte mijloace (de exemplu, prin e-mail) - care se bazează pe rasa, culoarea, sexul sau identitatea de gen, preferințele sexuale, originea națională, religia, vârsta, dizabilitatea fizică sau mentală, informațiile genetice, statutul de veteran sau alte caracteristici protejate prin lege ale unui angajat.
- Insulte sau glume de natură rasială, etnică, religioasă sau sexuală.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

*Un coleg de serviciu mi-a solicitat în mod repetat o întâlnire. Nu mi-e confortabil acest lucru. Ce ar trebui să fac?*

Discutați cu managerul local de resurse umane sau folosiți celelalte resurse descrise în prezentul cod. Acestea vă pot ajuta să abordați orice avansuri nedorite din partea colegilor de serviciu.

- Afișarea de postere, carduri, calendare, caricaturi, graffiti sau desene depreciative sau jignitoare
- Hărțuire, limbaj abuziv, agresiune fizică, bătaie, comportament ostil, intimidant sau violent în orice alt mod sau comentarii denigratoare
- Amenințări de orice fel, indiferent dacă sunt fizice, verbale, nonverbale sau scrise
- Contact inutil, nedorit, amenințător sau ofensator, atingerea sau blocarea intenționată a mișcării cuiva
- Avansuri sexuale sau cereri de favoruri sexuale
- Priviri, gesturi cu tentă sexuală, afișarea de obiecte sau de imagini cu tentă sexuală, fluierături și miolăituri, comentarii, epitete sau glume depreciative sau cu tentă sexuală și comentarii repetate și nedorite despre aspectul fizic al cuiva.
- Glumele practice sau jocul dur care ar putea conduce la vătămări corporale
- Orice alte acțiuni care perturbă sau interferează în mod nejustificat cu performanța profesională a unui angajat

Acest lucru este valabil pentru toți angajații Smithfield și pentru oricine altcineva care face afaceri cu Smithfield. Se aplică atât la locul de muncă, cât și în mediile și activitățile legate de muncă din afara acestuia.

Dacă sunteți hărțuit sau vedeți că un alt angajat (sau oricine altcineva din unitățile noastre) este hărțuit sau dacă sunteți martor la violență sau la amenințări cu violența sau dacă aflați despre acestea, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Anunțați un supervisor, managerul local de resurse umane sau luați alte măsuri descrise în secțiunea **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** din prezentul Cod, inclusiv apelarea liniei telefonice Smithfield pentru etică.



## Gestiune responsabilă

### A face ceea ce trebuie

Trebuie să ne străduim cu toții să încorporăm principiile unei bune gestionări a mediului în activitățile noastre profesionale zilnice. Managerii trebuie să solicite comentarii din partea echipelor lor cu privire la modalități suplimentare de:

- reducere a consumului de apă/apă uzată,
- reducere la minimum a deșeurilor,
- reciclare a deșeurilor,
- utilizare mai eficientă a energiei și
- îmbunătățire a manipulării și eliminării deșeurilor,
- reducere la minimum a ambalajelor.

Smithfield este dedicată gestionării responsabile a resurselor care sunt afectate de operațiunile noastre. Viziunea noastră este îmbunătățirea continuă în reducerea impactului asupra mediului. Vom dedica resursele necesare pentru a proteja mediul înconjurător și pentru a asigura o îngrijire adecvată a animalelor utilizate în cadrul operațiunilor noastre.

### Mediul înconjurător

Facem obiectul legilor de mediu din țările și din localitățile în care ne desfășurăm activitatea. Aceste legi stabilesc cerințe privind apa curată, aerul curat, eliminarea deșeurilor periculoase și nepericuloase, transportul materialelor periculoase, gestionarea substanțelor chimice și planificarea în caz de situații de urgență. Obiectivul nostru este să respectăm 100% aceste cerințe, în 100% din timp.



Dacă aveți întrebări cu privire la cerințele de mediu sau dacă doriți să exprimați o îngrijorare, trebuie să vă adresați șefului dumneavoastră direct, coordonatorului de mediu al companiei dumneavoastră, unui membru al Departamentului juridic Smithfield sau să contactați linia telefonică Smithfield pentru etică. Și, bineînțeles, trebui să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** imediat ce ați luat la cunoștință despre orice situație potențial periculoasă sau despre orice nerespectare a cerințelor de mediu aplicabile.

Smithfield asigură instruirea angajaților cu privire la conformitatea cu normele de mediu corespunzătoare sarcinilor și locurilor de muncă ale acestora. Este esențial ca angajații să participe în mod semnificativ la această formare și să aplice ceea ce au învățat. Iată câteva puncte-cheie abordate în cadrul acestei instruirii:

- Angajații trebuie să raporteze imediat toate scurgerile și deversările, așa cum prevăd reglementările aplicabile și regulile unității.
- Trebuie întreprinsă cu promptitudine o remediere adecvată, pentru a minimiza orice impact negativ asupra mediului.
- Permisele și aprobările agențiilor trebuie obținute înainte de construcția unității și urmărite pe parcursul fabricării, instalării, punerii în funcțiune și exploatarei.
- Cerințele de mediu trebuie, de asemenea, să fie luate în considerare în legătură cu orice modificări în funcționarea unei unități.
- Trebuie efectuate monitorizări, inspecții și teste adecvate și trebuie păstrate înregistrări exacte.



## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***La locul de muncă, am observat un fel de lichid uleios care curgea dintr-o țeavă spartă de pe proprietatea companiei și ajungea într-un șanț. Ce ar trebui să fac?***

Este posibil să fiți singura persoană care a observat că se întâmplă acest lucru. Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** și să anunțați managerii corespunzători și coordonatorii de mediu despre această problemă. În cazul în care aceștia nu acționează imediat pentru a investiga, trebuie să sunați la linia de asistență telefonică Smithfield pentru etică sau să atrageți atenția unui membru al Departamentului juridic al Smithfield.

***Șeful meu m-a rugat să arunc o grămadă de hârtii vechi la tomberon. Am văzut că unele dintre acestea păreau a fi permise de mediu și înregistrări vechi. Ce ar trebui să fac?***

Politica de păstrare a înregistrărilor a companiei impune ca numeroase tipuri de înregistrări de mediu să fie păstrate pe termen nelimitat. **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** și vorbiți cu coordonatorul de mediu, pentru a vă asigura că este în regulă să eliminați acele înregistrări.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***Am observat câteva animale de la uzine că aveau tăieturi și vânătăi după ce fuseseră mutate în cotețe. Cred că este posibil să fi fost rănite de un echipament stricat din coteț. Ce ar trebui să fac?***

Este posibil să fiți prima persoană care observă această problemă. Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** și să-i anunțați pe supraveghetori. Dacă aceștia nu acționează, trebuie să sunați la linia telefonică Smithfield pentru etică sau să atrageți atenția unui membru al Departamentului juridic al Smithfield.

***Lucrez la o fermă de scroafe și am observat că un alt angajat avea dificultăți în a convinge o scroafă să se mute din cotețul său în alt grajd. Această persoană se folosea de o prăjină pentru a o împunge cu aceasta și pentru a o face să se miște.***

Sistemele noastre de management specifică tipul de echipament care poate fi utilizat pentru a încuraja animalele să se deplaseze de la o zonă la alta, iar împingerea sau lovirea unui animal este direct contrară acestor reguli. Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** și să anunțați managerul fermei și medicul veterinar în legătură cu ce ați observat. Dacă aceștia nu acționează, trebuie să sunați la linia telefonică Smithfield pentru etică sau să atrageți atenția unui membru al Departamentului juridic al Smithfield.

## Îngrijirea animalelor

Smithfield este lider în ceea ce privește creșterea, manipularea și sacrificarea umană corespunzătoare ale tuturor animalelor crescute pentru hrană. Gestionarea animalelor noastre face obiectul diverselor legi și reglementări, precum și al politicii Smithfield, inclusiv al politicilor noastre cuprinzătoare privind bunăstarea animalelor și utilizarea antibioticelor, precum și al sistemelor de management. Smithfield oferă instruire cu privire la aceste cerințe angajaților, în funcție de sarcinile și locurile de muncă ale acestora.

Angajații trebuie să **ÎȘI SPUNĂ PĂREREA** imediat către superiorii lor direcți sau către un membru al Departamentului Juridic Smithfield sau să contacteze linia telefonică Smithfield pentru etică, în cazul în care iau cunoștință de orice încălcare a acestor cerințe, inclusiv de orice maltratare accidentală sau intenționată, reală sau suspectată, a animalelor.



## A face ceea ce trebuie

Tratarea corectă a animalelor nu este doar un lucru corect; este, de asemenea, o obligație morală și etică importantă pe care o avem față de furnizorii, clienții noștri, față de colegii noștri de muncă și, cel mai important, față de animalele care ne sunt încredințate și de care depindem pentru a trăi.

## A face afaceri în mod corect

Promitem să facem afaceri cu integritate. Acest lucru înseamnă că trebuie să luăm decizii de afaceri care să fie în beneficiul întregii noastre companii. Aceasta înseamnă, de asemenea, respectarea legii în toate întreprinderile noastre de afaceri.

### Conflicte de interese

Este important ca fiecare decizie de afaceri pe care o luăm în calitate de angajați Smithfield să se bazeze pe nevoile Smithfield și nu pe interese sau pe relații personale. Există un conflict de interese atunci când interesele personale ale unui angajat sau ale unuia dintre prietenii apropiați sau membrii familiei acestuia interferează cu interesele Smithfield. Este important să evităm chiar și aparența unui conflict de interese.

Aproape toate conflictele de interese pot fi evitate sau rezolvate, dacă sunt dezvăluite în mod corespunzător. În cazul în care observați că dumneavoastră sau un prieten apropiat sau un membru al familiei aveți interese personale care ar putea intra în conflict cu rolul dumneavoastră în afaceri sau în cazul în care credeți că un alt angajat ar putea avea un conflict de interese, spuneți-i superiorului dumneavoastră sau solicitați consiliere de la una dintre celelalte resurse **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** enumerate în prezentul cod.



## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

### Identificarea conflictelor de interese

Nu este întotdeauna clar dacă ceva ar putea reprezenta un conflict de interese. Dacă vă faceți griji că ați putea avea un conflict de interese care trebuie dezvăluit, întrebați-vă:

- Un prieten apropiat, un membru al familiei sau eu însumi am de câștigat din punct de vedere financiar de pe urma unei tranzacții sau unei oportunități de afaceri care ar putea intra în conflict cu Smithfield?
- Participarea la activitatea în cauză ar putea interfera cu cerințele postului meu la Smithfield?
- Există riscul ca eu să fiu înclinat să pun interesele mele sau ale altcuiva mai presus de cele ale Smithfield?
- Pot să iau în continuare decizii de afaceri bune, care să pună interesele Smithfield pe primul loc?
- Ar putea părea altor persoane că aș putea avea un conflict de interese?



## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

Conflictele de interese se pot baza pe un interes financiar personal sau pe o relație de familie sau pe alte relații personale. Unele conflicte sunt evidente, iar altele pot fi dificil de observat. Iată câteva domenii în care pot apărea conflicte:

- **Interese financiare:** Dacă dumneavoastră sau un prieten apropiat sau un membru al familiei aveți un interes financiar în orice terță parte care poate fi afectată de acțiunile dumneavoastră în calitate de angajat Smithfield, trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** și să dezvăluiți acest interes.
- **Familia și alte relații apropiate:** Dacă supravegheați un membru de familie sau dacă interacționați cu un membru de familie sau cu un prieten apropiat care este furnizor sau client, aveți cel puțin aparența unui conflict de interese. Aceasta include situațiile în care un membru al familiei sau un prieten apropiat devin angajați sau investitori importanți ai unui furnizor sau ai unui client cu care faceți afaceri în numele Smithfield. Este important să evitați aceste situații, iar în cazurile în care acestea sunt aprobate, să nu permiteți ca relațiile dumneavoastră personale să vă influențeze sau să pară că vă influențează capacitatea de a acționa în cel mai bun interes al Smithfield. Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** și să dezvăluiți potențialul conflict de îndată ce vă dați seama de acesta.
- **Oportunități de afaceri externe:** În anumite împrejurări, poate fi oportun să vă ocupați de un loc de muncă, de investiții sau de alte oportunități de afaceri în plus față de munca dumneavoastră pentru Smithfield, atâta timp cât activitatea externă nu interferează cu munca dumneavoastră pentru Smithfield. Cu toate acestea, trebuie să fiți conștient de faptul că dacă lucrați, investiți sau aveți alte interacțiuni externe cu un concurent, cu un furnizor sau chiar cu un client Smithfield, acest lucru poate conduce la conflicte de interese. **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** și dezvăluiți activitățile externe, astfel încât orice potențial conflict să poată fi evitat.

- **Oportunități corporative:** Nu puteți profita personal de o oportunitate de afaceri sau de investiții de care ați luat cunoștință datorită faptului că lucrați la Smithfield, cu excepția cazului în care aveți aprobarea prealabilă în acest sens.

Rețineți că simplul fapt de a avea un conflict de interese nu reprezintă o încălcare a Codului nostru, dar nedeazăluirea conflictului și neobținerea aprobărilor corespunzătoare pentru acest conflict reprezintă o încălcare. Dacă aveți întrebări cu privire la faptul că ceva poate fi un conflict de interese, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Adresați-vă șefului dumneavoastră, managerului local de resurse umane sau Departamentului juridic al Smithfield.

***Sunt manager de logistică pentru unitatea noastră. Știu că firma de camioane a fratelui meu ne-ar putea oferi servicii mai bune decât cele pe care le primim în prezent. Acest lucru ar fi în beneficiul Smithfield și al fratelui meu. Este acesta un conflict?***

Da. Aveți cel puțin o aparență de conflict și este posibil să aveți și un conflict real. Dacă firma fratelui dumneavoastră ne poate oferi o ofertă mai bună, am putea foarte bine să-i oferim afacerea noastră. Dar oricare privește această situație este posibil să concluzioneze că atribuiți un contract pe baza legăturilor de familie.

Singura modalitate de a rezolva această problemă este de a dezvălui împrejurările Departamentului juridic al Smithfield și de a lăsa pe cineva care nu are un interes familial să ia decizia finală.





## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

*Un coleg din biroul meu a început să plece mai devreme vineri după-amiază, pentru a putea ajunge la cel de-al doilea loc de muncă. Acest lucru nu pare corect față de noi ceilalți, care suntem plătiți cu același salariu pentru o săptămână întreagă de muncă. Ce ar trebui să fac?*

Angajările externe care interferează cu munca pentru Smithfield reprezintă un conflict de interese. Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA!**

*Un membru apropiat al familiei exploatează o fermă care are relații de afaceri cu Smithfield. Nu am niciun interes direct de proprietate în fermă, așa că presupun că nu am niciun conflict de interese real sau potențial. Este corect?*

Chiar și în cazul în care nu aveți niciun interes direct într-o afacere care are relații comerciale cu Smithfield, relația dumneavoastră cu acea afacere ar putea crea cel puțin aparența unui potențial conflict de interese. În astfel de împrejurări, trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA**, să dezvăluiți relația și să solicitați aprobarea. În acest caz, transparența este cea mai bună soluție pentru dumneavoastră, pentru membrul familiei dumneavoastră și pentru Smithfield.

## A face ceea ce trebuie

Vrem să fim cunoscuți ca o companie care face ceea ce trebuie dintr-un motiv întemeiat. Conflictele de interese pot submina integritatea activității noastre. Chiar și aparența unui conflict poate arunca o suspiciune inutilă asupra Smithfield și asupra angajaților noștri. Dezvăluți imediat orice împrejurare care credeți că ar putea fi privită ca un conflict de interese.

## Cadouri și divertisment

Cadourile și divertismentul ocazionale și modeste pot crea bunăvoință și pot stabili încrederea în relațiile de afaceri. Cadourile excesive sau costisitoare sau divertismentul fastuos pot crea impresia că deciziile de afaceri nu sunt luate în mod corect. Cu toții avem responsabilitatea de a ne asigura că toate cadourile și divertismentul pe care le-am putea oferi sau primi în legătură cu munca noastră la Smithfield sunt rezonabile și în concordanță cu politicile Smithfield și cu legea.

### Oferirea și acceptarea cadourilor

Fie că suntem cel care dăruiește sau cel care primește, cadourile și divertismentul, acestea trebuie să fie:

- nesolicitate,
- oferite și primite în mod deschis și transparent,
- puțin frecvente și să nu aibă o valoare excesivă,
- direct legate de eforturile bona fide și de bună credință pentru a construi relații cu clienții sau cu furnizorii,
- niciodată în numerar sau în obiecte ușor de transformat în numerar (de exemplu, carduri cadou),
- niciodată legate de un potențial contract, de o potențială licitație sau de o altă oportunitate comercială,
- în concordanță cu normele culturale locale și cu cele de afaceri,
- raportate în conformitate cu orice politici aplicabile și
- puțin probabil să creeze o aparență de incorectitudine sau de părtinire.

În plus, atunci când angajații Smithfield le oferă cadouri partenerilor de afaceri, acestea trebuie să fie în mod normal articole aprobate, care poartă sigla Smithfield și care sunt puse la dispoziție de departamentul de vânzări/marketing al companiei.

### Divertismentul de afaceri

Angajații Smithfield pot accepta sau oferi mese și divertisment modeste și adecvate, în cazul în care scopul principal al mesei sau al

divertismentului este legat de afaceri. În astfel de cazuri, trebuie să fie prezenți atât angajatul, cât și clientul, furnizorul, contractorul sau partenerul.

Dacă oferiți cadouri, mese sau divertisment, trebuie să vă asigurați că rapoartele de cheltuieli și înregistrările reflectă cu exactitate costul asociat.

## A face ceea ce trebuie

Indiferent dacă suntem donatori sau beneficiari, trebuie să evităm chiar și aparențele de nepotrivire, respectând cu strictețe politicile aplicabile, inclusiv pe cele privind raportarea cadourilor și a activităților de divertisment.



## Funcționari guvernamentali

Interacțiunile noastre cu funcționarii guvernamentali necesită o atenție specială. În niciun caz, angajații Smithfield nu pot oferi cadouri, mese sau divertisment niciunui oficial guvernamental, fără o autorizație corespunzătoare din partea Departamentului nostru de afaceri corporative și de conformitate sau așa cum se subliniază în secțiunile de mai jos intitulate „Combaterea mitei și anticorupție” și „Contribuții și activități politice” și în Politica și instrucțiunile noastre privind anticorupția. Reguli speciale se aplică interacțiunilor noastre cu agențiile guvernamentale care reglementează operațiunile Smithfield, indiferent dacă sunt la nivel național, statal/provincial sau local. Aceasta include, în special, autoritățile de reglementare în domeniul alimentar, agricol, al mediului și al siguranței la locul de muncă (în SUA, Departamentul American al Agriculturii (U.S. Department of Agriculture - USDA), Administrația Alimentelor și Medicamentului (Food and Drug Administration - FDA), Agenția Americană pentru Protecția Mediului (Environmental Protection Agency - EPA) și Administrația Americană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (U.S. Occupational Safety and Health Administration - OSHA)].

Niciun angajat, agent, consultant, lobbyist sau alt reprezentant al Smithfield sau care acționează în numele Smithfield nu poate oferi nimic de valoare niciunui inspector și niciunui alt funcționar al niciunei agenții guvernamentale (federale/naționale, de stat/provinciale sau locale) cu atribuții de supraveghere reglementară a oricărui aspect al operațiunilor Smithfield. Această interdicție se aplică atât cadourilor în bani, cât și obiectelor nemonetare, cum ar fi mesele, transportul, cazarea, serviciile (de exemplu, spălarea mașinii, ridicarea rufelor de la curățătorie), divertismentului (de exemplu, bilete la evenimente sportive) și altor forme de ospitalitate, precum și oricărui alt beneficiu sau oricărei alte favori personale. Nu uitați că nu există nicio valoare permisă pentru astfel de cadouri sau servicii. TOATE aceste plăți, cadouri și servicii sunt interzise.

Dacă aveți cunoștință de orice situație în care un astfel de cadou sau de serviciu sunt oferite unui funcționar guvernamental sau solicitate de acesta, trebuie să raportați problema șefului dumneavoastră, departamentului juridic al Smithfield sau folosind una dintre celelalte resurse [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#)

## Cadouri și divertisment

Atunci când oferim sau primim cadouri sau activități de divertisment în interes de serviciu, există riscul ca prin comportamentul nostru, să implicăm sau să dăm impresia că una dintre părți folosește cadoul sau activitățile de divertisment pentru a influența în mod necorespunzător cealaltă parte. Următoarele instrucțiuni vă pot ajuta să vă orientați în acest domeniu:

- **Întotdeauna acceptabil** - Următoarele acțiuni sunt întotdeauna permise fără notificare sau aprobare prealabile, atât timp cât sunt raportate și înregistrate așa cum prevăd politicile Smithfield și nu implică niciun oficial guvernamental:
  - o Oferirea sau primirea de articole promoționale (de exemplu, șepci sau tricouri cu sigla unei companii), mese legate de afaceri sau cadouri sezoniere asociate cu tradițiile de sărbători, atât timp cât acestea sunt:
    - De valoare mică sau nominală;
    - Legate de un scop comercial legitim;
    - Nu sunt oferite în mod frecvent de la aceeași sursă într-un anumit an; și
    - Sunt permise în alt mod în conformitate cu legea aplicabilă.
- **Niciodată acceptabil** - Următoarele nu sunt niciodată admisibile în nicio împrejurare:
  - o Oferirea sau primirea oricărui cadou sau divertisment:
    - Ca o condiție pentru a obține sau a păstra o afacere sau orice avantaj comercial;
    - Ca parte a oricărui quid pro quo;
    - În numerar sau echivalent în numerar; sau
    - Care sunt ilegale, de prost gust sau care ar putea fi în alt mod jenante pentru dumneavoastră sau pentru Smithfield, dacă ar fi făcute publice.

- o Oferirea oricărui cadou sau divertisment pentru:
  - Un factor de decizie în fața căruia se află în curs de examinare orice decizie care ar putea avea un impact asupra afacerilor Smithfield; sau
  - Unui funcționar guvernamental, fără o autorizație prealabilă din partea Departamentului Afaceri corporative și conformitate.
- Toate celelalte cadouri și activități de divertisment necesită un anumit nivel de examinare și aprobare pentru a stabili dacă sunt permise. Folosiți judecata, puneți întrebări și cereți îndrumare înainte de a le oferi sau de a le primi.

### **Antimită și anticorupție**

Fiind o companie globală, Smithfield se supune diverselor legi din SUA și din afara SUA care interzic plata de mită către oficiali guvernamentali și către alte persoane pentru a obține sau a păstra afaceri sau orice alt avantaj competitiv. Aceste legi includ Legea americană privind practicile de corupție în străinătate și alte legi și reglementări asemănătoare împotriva mitei și a corupției, cum ar fi Legea britanică privind mita. Pe scurt, aceste legi interzic plata, solicitarea, oferirea sau primirea de mită, comisioane sau alte forme de plată menite să influențeze în mod necorespunzător pe cineva pentru a promova interesele noastre de afaceri. Aceste legi se pot aplica indiferent dacă plata necuvenită în cauză a fost oferită sau plătită direct de un angajat al Smithfield sau de terțe părți (de exemplu, agenți, parteneri de asociere în participațiune, brokeri sau consultanți) care acționează în numele Smithfield.

Mita nu se limitează la numerar sau la echivalente de numerar. Orice lucru de valoare oferit în scopul de a influența în mod necorespunzător destinatarul este necorespunzător. Mita poate lua mai multe forme:

- Bani sau elemente ușor de transformat în numerar, cum ar fi acțiuni și obligațiuni,
- Cadouri sau bacșișuri,
- Mită,
- Reduceri nerezonabile sau comisioane excesive,
- Indemnizații neobișnuite, excesive sau disimulate, cheltuieli sau contribuții politice sau caritabile și
- Oferirea oricărui alt lucru de valoare destinatarului, membrilor familiei sau prietenilor acestuia, inclusiv locuri de muncă și plata cheltuielilor educaționale.

## **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**

*Directorul de achiziții al unuia dintre cei mai noi clienți ai noștri mi-a spus că concurentul nostru l-a invitat pe acesta și familia sa la un weekend de golf la o stațiune locală. Nu sunt sigur, dar cred că a făcut aluzie la faptul că trebuie să fac ceva asemănător, dacă vreau să dezvolt în continuare afacerile cu acel client. Urmărim acest cont de foarte multă vreme. Ce ar trebui să fac?*

La Smithfield, konkurăm numai pe baza calității, prețului și reputației. Nu vom „cumpăra niciodată afaceri” prin cadouri sau prin divertisment. Discutați cu superiorul dumneavoastră și elaborați o strategie pentru a câștiga o cotă mai mare din această afacere pe baza meritelor. Nu uitați că dacă nu putem câștiga printr-o concurență loială, nu ne dorim afacerea. De asemenea, nu uitați că este posibil ca managerul de achiziții să ne fi testat ca nou furnizor, pentru a vedea dacă suntem o companie etică. Dacă aveți întrebări cu privire la modul în care să gestionați această situație, puteți utiliza oricare dintre resursele [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#) indicate în prezentul Cod.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***Licităm pentru un contract de export al produselor noastre către un guvern străin. Unul dintre oficialii străini insistă să plătim pentru ca acesta să ne viziteze fabrica, pentru a ne verifica controlul calității. De asemenea, dorește să-și aducă familia în excursie și dorește să petreacă weekendul dinaintea vizitei la Walt Disney World și se așteaptă ca Smithfield să absoarbă toate costurile călătoriei. Există vreo problemă cu acest lucru?***

O vizită a unui funcționar la fabrica noastră pentru a verifica controlul calității are un scop comercial legitim, iar Smithfield poate fi în măsură să o susțină. Cu toate acestea, înainte de a autoriza aceste cheltuieli, trebuie să obțineți aprobarea Departamentului juridic al Smithfield, în conformitate cu politica și cu instrucțiunile noastre anticorupție. Cheltuielile de călătorie în familie și excursia secundară la Disney World nu sunt cheltuieli profesionale adecvate și nu pot fi plătite direct sau indirect de Smithfield. Mai mult, simplul fapt că oficialul le-a solicitat, în special într-un moment în care guvernul respectiv este în curs de atribuire a unei afaceri către companie este un semnal de alarmă pe care trebuie să-l comunicați Departamentului juridic al Smithfield, astfel încât acesta să poată evalua mai bine dacă trebuie să aprobe sau nu vizitarea fabricii solicitate.

Pentru a fi clar, Smithfield are o politică de toleranță zero pentru orice formă de activitate coruptă. Nu aveți voie să aprobați, să facilitați, să finanțați, să acceptați sau să fiți implicat în niciun alt mod în plata sau primirea de mită, comisioane sau alte plăți necuvenite de niciun fel, indiferent de părțile implicate. Aceasta include plățile necuvenite legate doar de părțile comerciale (mită comercială), precum și plățile necuvenite legate de funcționari guvernamentali (mită oficială). În plus, nu puteți permite părților externe care acționează în numele Smithfield să se angajeze într-un comportament interzis, deoarece activitățile lor pot avea ca rezultat răspunderea Smithfield și a angajaților Smithfield.

Vă rugăm să rețineți că riscurile legate de mită și de corupție sunt sporite ori de câte ori suntem implicați în relații cu funcționari guvernamentali. Aceasta include tranzacțiile cu părțile care sunt deținute de guvern, administrate de guvern sau afiliate la guvern. În aceste împrejurări, trebuie să fim foarte atenți ca relațiile noastre directe și indirecte cu acești funcționari să fie adecvate și în deplină conformitate cu toate legile aplicabile. De asemenea, trebuie să ne asigurăm că toate părțile externe care ne reprezintă în aceste tranzacții au o bună reputație și că acționează într-un mod la fel de etic și conform.

Smithfield oferă instruire angajaților ale căror locuri de muncă sunt susceptibile de a-i aduce în situații în care ar putea apărea aceste probleme. Aceasta include instruirea privind modul de identificare a „stegulețelor roșii” care indică potențiale probleme legate de mită sau de corupție, în special atunci când poate exista o anumită legătură cu funcționari guvernamentali (de exemplu, ca parte la tranzacție sau în cadrul unui proces de autorizare, aprobare, reglementare, investigare sau unui alt rol de supraveghere).



Indiferent dacă ați primit sau nu o astfel de instruire, dacă luați cunoștință de orice activitate anormală într-o tranzacție sau în cadrul unei alte activități comerciale, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** Apariția unui semnal de alarmă nu înseamnă neapărat că a avut loc ceva necorespunzător, dar este un indicator care indică faptul că trebuie să se facă o analiză mai atentă înainte de a merge mai departe.

Dacă bănuiți că o mită ar fi putut fi oferită sau plătită de sau către un alt angajat sau de o parte externă care lucrează pentru Smithfield sau dacă aveți întrebări cu privire la aplicarea acestor legi, trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA!** imediat, utilizând resursele descrise în prezentul Cod. Informații suplimentare cu privire la acest subiect important sunt prezentate în Politica și în instrucțiuni Smithfield privind anticorupția.

### **Antispălare de bani**

Spălarea de bani este procesul prin care se face ca veniturile provenite din activități infracționale să pară a fi obținute în mod legal. Smithfield acționează în conformitate cu toate reglementările privind combaterea spălării banilor. Dacă observați orice activitate care seamănă cu spălarea de bani, **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** și contactați linia telefonică Smithfield pentru etică sau folosiți alte resurse expuse în secțiune **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** din prezentul Cod.

## **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**

*Știu că un supraveghetor de la fabrica noastră le-a cerut unor angajați să spele mașina unui inspector USDA de la fața locului o dată pe săptămână. Nu durează mai mult de câteva minute din timpul lucrătorului. Este în regulă?*

Oferirea oricărui serviciu gratuit, cum ar fi spălarea mașinii unui inspector USDA este o greșeală și trebuie să fie oprită și raportată imediat. Nerespectarea acestui lucru ar putea avea consecințe grave pentru Smithfield și pentru angajații implicați. **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**



## **A face ceea ce trebuie**

Smithfield se angajează 100% să concureze exclusiv pe baza calității, prețului și reputației. Nu căutăm niciodată să obținem niciun avantaj comercial prin oferirea sau plata de mită sau de alte cadouri sau servicii ilegale. Dacă nu împărtășiți acest angajament, atunci Smithfield nu este pentru dumneavoastră și ar trebui să vă găsiți un alt loc de muncă.

## Contribuții și activități politice

Smithfield nu poate contribui cu bani, proprietăți, facilități, cadouri, mese, divertisment sau servicii pentru niciun oficial politic, candidat, campanie, partid politic sau comitet de acțiune politică din SUA, fără aprobarea prealabilă a Departamentului nostru de afaceri corporative și conformitate.

Smithfield consideră că nu este recomandabil să se implice în afacerile politice interne din afara SUA. În consecință, nici Smithfield, nici vreun angajat nu poate contribui în numele Smithfield la niciun oficial politic, candidat, campanie, partid politic sau persoană sau organizație similară din afara SUA. Vă rugăm să consultați, de asemenea, Politică și instrucțiunile Smithfield privind anticorupția și secțiunea de mai sus intitulată „Combaterea mitei și a corupției”.

Smithfield încurajează toți angajații să-și exercite drepturile cetățenești prin vot și prin susținerea candidaților sau a partidelor pe care angajatul le alege personal. Angajații care aleg să se implice în astfel de activități politice o fac strict în calitatea lor individuală și privată de cetățeni responsabili și nu în numele Smithfield. Niciun angajat al Smithfield nu poate utiliza bani, proprietăți sau alte resurse ale Smithfield în legătură cu nicio activitate politică privată și nici nu poate primi nicio rambursare directă sau indirectă și nicio rambursare compensatorie de nicio natură în legătură cu contribuțiile politice făcute de aceștia sub orice formă. Activitatea politică nu trebuie să interfereze cu îndeplinirea de angajat a sarcinilor sale pentru Smithfield.

Comitetul de acțiune politică (PAC) al Smithfield le poate solicita angajaților eligibili contribuții pentru campanii politice. Contribuțiile la Smithfield PAC sunt pur voluntare și nu reprezintă o condiție de angajare sau de avansare.

## Concurență independentă și loială

Smithfield va concura în mod viguros, independent și echitabil în orice moment. Printre altele, acest lucru înseamnă că vom lua toate deciziile concurențiale - inclusiv cele legate de prețuri, licitații, aprovizionare și producție - independent de concurenți. Consecințele încălcărilor

normelor antitrust pot fi foarte grave, care pot include răspunderea penală personală pentru orice persoană implicată în încălcare, precum și consecințe grave pentru Smithfield.

Politicile Smithfield interzic orice acord - fie acesta formal sau informal sau chiar o „gentlemen’s understanding” - cu orice concurent cu privire la limitarea concurenței în orice mod. În plus, pentru a evita chiar și aparențele de nereguli, politicile noastre interzic orice discuție între Smithfield și orice concurent cu privire la informații sensibile din punct de vedere concurențial.

Toți angajații sunt obligați să respecte aceste orientări pentru orice interacțiune cu concurenții:

- **Nu** discutați prețuri curente sau viitoare, cotații sau oferte de preț, politici de prețuri, reduceri, rabaturi, condiții de credit sau orice alți termeni sau condiții de afaceri.
- **Nu discutați** informații despre costuri, profituri sau marje de profit.
- **Nu discutați** planurile de producție actuale sau viitoare.
- **Nu discutați** despre refuzul de a trata cu orice furnizor sau client.
- **Niciodată** nu vă puneți de acord asupra niciunui aspect al prețurilor sau al producției.
- **Nu** nu vă puneți de acord asupra tipurilor de produse pe care le vom oferi (sau pe care nu le vom oferi) sau asupra termenilor și condițiilor în care ne vom oferi produsele.
- **Nu** nu vă puneți de acord asupra niciunei alocări de clienți sau împărțiri de piețe.
- **Nu** schimbați informații confidențiale, fără consultarea prealabilă a avocatului.
- Concurenții **nu** sunt o sursă permisă de informații concurențiale.



Dacă un concurent abordează cu dumneavoastră un subiect de conversație nepotrivit, trebuie să întrerupeți imediat conversația, apoi să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** imediat, prin raportarea incidentului către Departamentul juridic al Smithfield. Nu rămâneți în conversație din politețe.

În cazul în care interacțiunile cu concurenții fac parte din rolul dumneavoastră obișnuit de afaceri - de exemplu, dacă achiziționați produse de la un concurent sau îi vindeți unui concurent sau dacă interacționați cu concurenții în cadrul activităților unei asociații comerciale sau ca membru al unui grup consultativ sau al unui alt grup de informare - trebuie să vă limitați interacțiunile cu concurenții la tranzacțiile comerciale obișnuite, care fac parte din responsabilitățile dumneavoastră. Nu trebuie să faceți schimb de informații sensibile din punct de vedere concurențial cu concurentul sau să folosiți contactele concurentului ca sursă de informații concurențiale.

Politicile Smithfield impun, de asemenea, ca societatea să concureze în mod echitabil în orice moment. Concurența loială înseamnă, de exemplu, a câștiga pe piață prin oferirea de produse sau servicii mai bune, prin oferirea de prețuri, condiții sau politici mai atractive pentru clienți, printr-o reputație mai bună sau printr-o valoare mai bună a mărcii și prin investiții pentru a îmbunătăți ofertele Smithfield. Pe de altă parte, un comportament care nu are alt scop decât acela de a dăuna unui concurent poate fi considerat concurență neloială și este incompatibil cu politicile Smithfield.

Instrucțiunile antitrust ale Smithfield au fost puse în aplicare pentru a vă proteja pe dumneavoastră și pe Smithfield. Dacă nu sunteți sigur cu privire la corectitudinea unei discuții sau a unei activități propuse, trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA**, contactând Departamentul Juridic Smithfield înainte de a vă implica în discuție sau de a accepta să participați la activitate.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

*leri m-am întâlnit cu o persoană de vânzări a unuia dintre concurenții noștri. A spus că știa că licităm frecvent pentru aceleași contracte. Aceasta a lăsat să se înțeleagă că amândoi ne-am descurca mai bine și ne-am atinge cotele, dacă am fi de acord să împărțim teritoriul și să licităm noi pentru anumite contracte, iar aceștia pentru altele. Este în regulă, nu-i așa?*

Nu. Orice acord de acest tip este ilegal. Oameni de vânzări ca dumneavoastră au ajuns la închisoare pentru că au încheiat acorduri similare. Trebuie să raportați această discuție imediat Departamentului juridic al Smithfield sau folosind una dintre resursele **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**

**Sunt prieten cu un director de vânzări care lucrează pentru un concurent. Acesta este nemulțumit de angajatorul său și se gândește să demisioneze. S-a oferit să-mi ofere informații despre planurile lor de vânzări pentru anul viitor, inclusiv informații despre modificările preconizate ale prețurilor. Pot să le accept din moment ce nu i le-am solicitat eu?**

Nu. Urmărim doar informații concurențiale din surse publice disponibile și din interacțiuni comerciale legitime. Doar pentru că nu ați solicitat aceste informații nu înseamnă că este în regulă să le acceptați sau să le folosiți. Acesta este încă un mijloc înșelător și necorespunzător de a obține informații concurențiale și ar putea atrage răspunderea prietenului dumneavoastră, a dumneavoastră și a Smithfield. Trebuie să raportați imediat această discuție Departamentului juridic al Smithfield sau să utilizați una dintre resursele **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!**



## A face ceea ce trebuie

Dacă sunteți implicat în vânzări sau în achiziții în afara Statelor Unite, aplicați cu conștiinciozitate cursurile de formare și alte resurse care vă sunt puse la dispoziție. Numai vigilența dumneavoastră poate ajuta Smithfield să-și respecte obligațiile legale în acest domeniu.

### Investitorii noștri

Păstrarea unor evidențe financiare exacte și la timp, care să reflecte în mod corespunzător activitatea și poziția noastră financiară, este esențială pentru etica și pentru standardele noastre de afaceri. Nu vom tolera acțiuni care să ascundă activitățile noastre financiare investitorilor și altor părți interesate.

Ne luăm în serios responsabilitatea comună de a respecta toate standardele și reglementările relevante de contabilitate și de raportare financiară

### Fraudă

Frauda înseamnă a înșela pe cineva pentru a obține un avantaj. Aceasta poate lua mai multe forme:

- Efectuarea de înregistrări în registrele financiare care sunt false sau care nu sunt conforme cu standardele contabile,
- Trimiterea de rapoarte de cheltuieli care sunt „umflate” sau care nu arată adevăratul scop al unei cheltuieli,
- Falsificarea cecurilor sau a altor documente,
- Încasarea sau utilizarea abuzivă a bunurilor sau a banilor companiei,
- Influențarea cifrelor de vânzări pentru a crește veniturile raportate,
- Întocmirea unei cereri false de despăgubire a lucrătorilor și
- Disimularea fondurilor obținute ilegal ca fiind venituri legitime.

Frauda este atât ilegală, cât și greșită din punct de vedere moral. Aceasta poate avea consecințe grave pentru participanți și pentru victime. Dacă suspectați că cineva (inclusiv orice funcționar, angajat, contractant sau furnizor) ar fi putut comite o fraudă în legătură cu activitatea noastră, [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#) folosind resursele descrise în prezentul Cod.

### Tranzacții folosind informații privilegiate

„Informațiile privilegiate” reprezintă orice informații nepublice suficient de importante pentru a putea afecta prețul titlurilor de valoare ale unei companii, dacă sunt divulgate. Acestea pot include, de exemplu, informații referitoare la atribuirea unor contracte importante, la veniturile preconizate sau la achiziționarea sau vânzarea unei unități de afaceri.

Angajații nu trebuie să tranzacționeze titlurile de valoare ale niciunei companii în timp ce cunosc informații privilegiate despre acea companie sau să transmită aceste informații altor persoane care le-ar putea folosi pentru a tranzacționa respectivele titluri de valoare. Această restricție se aplică tranzacționării datoriei publice a Smithfield, precum și a acțiunilor sau a altor titluri de valoare ale companiilor cu care facem sau putem face afaceri și despre care angajații pot deține informații privilegiate. Legile din numeroase țări, inclusiv din SUA, interzic tranzacționarea titlurilor de valoare în timp ce dețineți informații privilegiate.

Sancțiunile pentru încălcarea legilor privind tranzacțiile cu informații privilegiate sunt severe, iar legile sunt complexe. În cazul în care aveți îndoieli cu privire la modul în care acestea se aplică, trebuie să solicitați ajutorul Departamentului juridic al Smithfield.

Cu excepția aprobării prealabile a Departamentului de afaceri corporative și de conformitate al Smithfield, angajații nu pot tranzacționa pe nicio piață de mecanisme de tranzacționare mărfuri pe cont propriu (cu excepția operațiunilor legitime de acoperire a riscurilor pentru agricultura personală) și nu se pot angaja în afaceri, investiții sau tranzacții financiare de natură similară. Angajații care doresc să se angajeze în operațiuni de acoperire în scopuri agricole personale trebuie să obțină aprobarea superiorilor lor ierarhici.

## Comunicarea cu mass-media și cu publicul investor

Ne recunoaștem responsabilitatea de a furniza informații complete, oportune, exacte și obiective despre performanța noastră financiară și operațională, precum și despre strategia și perspectivele noastre. Politica Smithfield este de a face dezvăluiri exacte și în timp util, în conformitate cu legile privind valorile mobiliare și de a comunica în mod activ și precis cu mass-media și cu comunitatea investițională.

### Mass-media

Este vital ca Smithfield să vorbească cu o singură voce. Toate comunicările cu mass-media - inclusiv cu presa tradițională și cea de pe internet - trebuie să fie adresate Departamentului Smithfield de afaceri corporative și conformitate.

### Comunitatea de investitori

Departamentul Afaceri corporative și conformitate este responsabil pentru diseminarea informațiilor către analiștii financiari și către investitorii instituționali și individuali și pentru interacțiunile cu aceștia. Aceasta include informații relevante despre performanța financiară a companiei, așa cum sunt raportate în comunicatele de presă privind vânzările și câștigurile trimestriale, în documentele de reglementare și în alte informații publice. Toate întrebările legate de investiții din partea investitorilor instituționali și individuali și din partea analiștilor financiari trebuie adresate Departamentului Smithfield de afaceri corporative și conformitate.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

*Am văzut-o pe șefa mea ieșind cu familia sa la un nou restaurant din oraș sâmbătă seara trecută. Lunea următoare, șefa meu mi-a înmănat o chitanță de la același restaurant pentru sâmbătă seara și mi-a spus să depun un raport de cheltuieli pentru această masă. Acest lucru nu mi se pare corect, dar mi-e teamă că voi avea probleme dacă refuz să pun chitanța pe raportul său de cheltuieli. Ce ar trebui să fac?*

Trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA** imediat! Înțelegem că este nevoie de curaj pentru a vă raporta superiorul. Vă rugăm să rețineți că politica Smithfield privind absența represaliilor protejează angajații împotriva represaliilor de orice fel.

*Lucrez în cadrul Departamentului de contabilitate corporativă al Smithfield. Un reporter de la secțiunea de afaceri a unui ziar mi-a lăsat un mesaj în care spunea că vrea să vorbească cu mine pentru a obține câteva informații despre finanțele Smithfield. Ce ar trebui să fac?*

Contactați Departamentul Smithfield de afaceri corporative și conformitate, înainte de a furniza informații despre companie unui reporter extern sau unei părți similare. Când aveți îndoieli, întrebați!



## A face ceea ce trebuie

Nu uitați că cel mai important activ al nostru, în calitate de persoane și de companie este credibilitatea noastră. Acțiunile oricărui angajat se pot reflecta asupra credibilității companiei noastre și asupra reputației colegilor de muncă.

## Compania noastră

Păstrarea unor evidențe financiare exacte și la timp, care să reflecte în mod corespunzător activitatea și poziția noastră financiară, este esențială pentru etica și pentru standardele noastre de afaceri. Nu vom tolera acțiuni care să ascundă activitățile noastre financiare investitorilor și altor părți interesate. Ne luăm în serios responsabilitatea comună de a respecta toate standardele și reglementările relevante în materie de contabilitate și de raportare financiară.

## Active fizice

Activele fizice ale Smithfield - clădirile, vehiculele, echipamentele și consumabilele sale - sunt instrumentele care ne permit să ne desfășurăm activitatea. Avem obligația de a proteja aceste active. Dacă aveți cunoștință de un abuz sau de o utilizare necorespunzătoare a acestor active, vorbiți cu superiorul dumneavoastră direct sau utilizați una dintre celelalte resurse **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** identificate în acest cod.

## Sisteme de informații și de comunicare

Angajații au acces la telefoane, calculatoare, sisteme de e-mail și de mesagerie vocală, precum și la alte resurse electronice pentru a-i ajuta să își desfășoare activitatea profesională. Aceste resurse sunt deținute sau închiriate de companie. Se așteaptă ca angajații să utilizeze aceste resurse într-un mod profesionist, etic și legal și în conformitate cu politicile Smithfield privind utilizarea tehnologiei.

Smithfield deține sau controlează accesul la toate echipamentele de comunicații, inclusiv la calculatoare, software, e-mail, poșta vocală, echipamente de conferință și consumabile de birou. Comunicările, datele și informațiile pe care le trimiteți sau le primiți folosind proprietatea companiei sunt proprietatea companiei și nu sunt comunicări private. Smithfield are dreptul de a monitoriza toate comunicările, inclusiv utilizarea internetului, iar angajații nu trebuie să considere aceste comunicări ca fiind personale sau private. Accesarea sau distribuirea de materiale pornografice sau ofensatoare prin internet, prin e-mail sau prin orice alt mijloc sunt strict interzise.

## SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!

***Am găsit o listă cu salariile actuale și cu creșterile salariale propuse pentru angajații din alt departament pe copiatorul din sala de copiere. Ce ar trebui să fac?***

Lista conține informații confidențiale, sensibile și brevetate, care trebuie protejate. Faceți ceea ce trebuie și prezentați lista managerului local de resurse umane din cadrul afacerii dumneavoastră. Nu trebuie să discutați aceste informații cu alte persoane din interiorul sau din afara companiei.

***Am observat că unul dintre colegii mei lasă în mod regulat informații de marketing sensibile pe biroul său atunci când pleacă la prânz. Ce ar trebui să fac?***

Vorbiți cu acesta și sugerați-i cu tact să închidă informațiile ori de câte ori nu se află la birou. În cazul în care comportamentul nu se schimbă, vorbiți cu managerul dumneavoastră.

## A face ceea ce trebuie

Cu toții putem face ceea ce ține de noi pentru a proteja informațiile confidențiale prin:

- Respectarea politicilor de gestionare a documentelor și de utilizare a tehnologiei de la Smithfield.
- Nepartajarea niciodată a parolelor.
- Nelăsarea niciodată a informațiilor confidențiale în locuri unde ar putea fi compromise.
- Închiderea sau deconectarea calculatoarelor când le lăsați nesupravegheate.

## Înregistrări de afaceri

Smithfield păstrează înregistrări exacte și complete ale activităților noastre comerciale. Avem, de asemenea, responsabilitatea de a proteja și de a menține confidențialitatea informațiilor pe care le folosim în cadrul activității noastre. Registrele, înregistrările, conturile și situațiile financiare ale Smithfield sunt active valoroase ale societății și trebuie să fie păstrate cu un nivel rezonabil de detalieri, să reflecte în mod corespunzător (în timp util) tranzacțiile companii și să fie în conformitate cu legile și cu reglementările aplicabile, cu principiile contabile general acceptate din SUA și cu sistemul de control intern al Smithfield.

Politica Smithfield privind gestionarea înregistrărilor reglementează stocarea tuturor înregistrărilor curente, precum și eliminarea oricăror înregistrări învechite. Înregistrările companiei includ toate e-mailurile, datele, documentele sau înregistrările care sunt create, primite sau păstrate în cadrul activităților comerciale ale Smithfield. Înregistrările companiei pot include, de asemenea, note individuale, calendare și agende.

## Investigații guvernamentale, Citații și descoperire

Din când în când, Smithfield poate fi obligată să furnizeze documente și alte informații agențiilor guvernamentale sau în cadrul procedurilor judiciare. Departamentul juridic al Smithfield este responsabil pentru a se asigura că societatea își îndeplinește obligațiile în astfel de cazuri. Angajații cărora li se solicită să coopereze pentru a furniza documente trebuie să o facă prompt și complet. Dacă aveți întrebări cu privire la aceste aspecte, vă rugăm să contactați Departamentul juridic al Smithfield.

## Proprietate intelectuală, secrete comerciale și informații confidențiale

Smithfield acordă o mare importanță proprietății sale intelectuale, secretelor comerciale și informațiilor confidențiale. De asemenea, respectăm drepturile de proprietate intelectuală ale altora. Toată proprietatea intelectuală pe care angajații noștri o creează, o concep, o dezvoltă, o descoperă sau o autorizează în timp ce sunt angajați la

Smithfield și care are legătură cu activitatea Smithfield este proprietatea exclusivă a Smithfield și trebuie să fie dezvăluită și cedată prompt către Smithfield. Angajaților le este interzis să utilizeze proprietatea intelectuală a Smithfield în orice mod neautorizat sau în orice alt scop decât în beneficiul Smithfield. În plus, orice utilizare a proprietății intelectuale deținute de terți trebuie să fie aprobată în baza unei licențe sau în baza unei autorizații din partea proprietarului.

În ceea ce privește secretele comerciale și alte informații confidențiale ale Smithfield, este esențial ca angajații noștri să le păstreze în strictă confidențialitate și să nu le divulge sau să le utilizeze în afara Smithfield, fără a beneficia de protecția unui acord de confidențialitate. În plus, angajaților le este interzis să folosească sau să determine alte persoane să folosească secrete comerciale și informații confidențiale care aparțin altor părți, cum ar fi foști angajatori sau concurenți, fără autorizația proprietarilor acestor informații. De asemenea, angajații trebuie să respecte cu strictețe obligațiile de confidențialitate legate de informațiile primite de la terți în temeiul unui acord de confidențialitate ca parte a activității lor la Smithfield.

Toți angajații Smithfield au o datorie de loialitate față de companie. În cazul în care angajarea dumneavoastră la Smithfield încetează din orice motiv, trebuie să returnați imediat la Smithfield toată proprietatea intelectuală, toate informațiile confidențiale, toate secretele comerciale și alte proprietăți Smithfield aflate în posesia dumneavoastră. În plus, trebuie să păstrați în continuare în strictă confidențialitate secretele comerciale și alte informații confidențiale ale Smithfield. Nu aveți voie să le folosiți în niciun scop, inclusiv în cadrul unei viitoare afaceri, în cadrul unei noi angajări sau în orice alt scop comercial sau necomercial.

## Rețele de socializare

Rețelele de socializare (de exemplu, Facebook, Twitter, YouTube) sunt instrumente puternice de comunicare atât în interiorul, cât și în afara companiei. Aceste platforme puternice de colaborare online schimbă modul în care lucrăm, oferind noi modalități de a interacționa cu clienții, cu colegii și cu lumea în general. Dacă sunt folosite cu înțelepciune, acestea ne pot ajuta să construim relații de afaceri mai puternice și mai de succes.

Deoarece sunt atât de puternice, aceste platforme implică, de asemenea, anumite riscuri și creează noi responsabilități pentru angajați. Angajații Smithfield nu pot utiliza rețelele de socializare în scopuri profesionale decât dacă respectă Politica privind rețelele de socializare și Politica de comunicare ale Smithfield. Este important să fiți conștient de implicațiile pe care le are implicarea în formele de rețele de socializare și în conversațiile online care fac referire la compania noastră, la produsele noastre și la relația dumneavoastră cu compania noastră și să recunoașteți faptul că compania noastră ar putea fi asociată cu comportamentul dumneavoastră. Dacă alegeți să identificați Smithfield ca fiind locul dumneavoastră de muncă sau dacă alegeți să partajați conținutul Smithfield sau să vă implicați în acesta, trebuie să acționați într-o manieră profesională. Întrebările referitoare la politicile noastre și la utilizarea materialelor care pot fi deținute de alte persoane trebuie adresate Departamentului juridic al Smithfield. Dacă aveți cunoștință de vreo încălcare a Politicii noastre privind rețelele de socializare sau a Politicii de comunicare, [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#)

## Confidențialitatea și protecția datelor

Prin faptul că lucrăm la Smithfield, avem adesea acces la informații confidențiale, nepublice, despre companie și despre operațiunile acesteia. Cu toții avem obligația de a nu împărtăși aceste informații cu nimeni din afara Smithfield, cu excepția cazului în care avem aprobarea corespunzătoare, iar divulgarea este în conformitate cu politica companiei. Aceasta include protejarea informațiilor organizaționale și operaționale, a prețurilor și a altor informații financiare, a informațiilor despre furnizori și a informațiilor despre clienți.

De asemenea, în cursul normal al activității noastre, păstrăm și prelucrăm în mod regulat datele cu caracter personal ale angajaților companiei și putem prelucra în mod similar datele cu caracter personal ale părților externe. Manipularea adecvată a acestor date este reglementată de diverse legi în diferitele jurisdicții în care ne desfășurăm activitatea, iar noi ne angajăm să respectăm pe deplin aceste legi. În unele cazuri, legea aplicabilă stabilește standarde foarte ridicate de atenție în ceea ce privește modul în care trebuie să gestionăm, să prelucrăm și să menținem integritatea datelor cu caracter personal. Pentru a asigura conformitatea cu aceste standarde, toți angajații, indiferent de locul în care sunt localizați, sunt obligați să:

- Vizualizeze „datele cu caracter personal” în termeni foarte largi, pentru a include orice informație care identifică sau se referă la o persoană identificabilă (fie prin referire la un nume, număr de identificare sau alt identificator).
- Acceseze datele cu caracter personal numai dacă sunt autorizați și dacă au nevoie să facă acest lucru din motive profesionale legitime.
- Contribuie la protejarea datelor cu caracter personal împotriva posibilelor pierderi, utilizări abuzive sau divulgări, inclusiv prin:
  - o Minimizarea colectării și utilizării datelor cu caracter personal;
  - o Având grijă ca datele cu caracter personal să fie păstrate și tratate cu acuratețe și în siguranță; și
  - o Nepartajarea și nepunerea la dispoziția nimănui a datelor cu caracter personal fără autorizație și fără un motiv comercial legitim pentru a le primi sau accesa.
- Notificarea imediată a unui reprezentant al Departamentului juridic al Smithfield în cazul în care iau la cunoștință sau au motive de îngrijorare cu privire la faptul că ar fi putut avea loc o încălcare a legii, prin distrugerea accidentală sau ilegală, pierderea, modificarea, divulgarea neautorizată sau accesul neautorizat la datele cu caracter personal.

Această obligație de notificare se aplică în egală măsură preocupărilor legate de faptul că ar fi putut avea loc o încălcare în ceea ce privește datele cu caracter personal păstrate, transmise sau prelucrate în alt mod de Smithfield, precum și în ceea ce privește datele cu caracter personal păstrate, transmise sau prelucrate în alt mod de o parte externă, cum ar fi un vânzător sau un furnizor de servicii care acționează în numele Smithfield.

Dacă aveți preocupări legate de confidențialitatea sau protecția datelor, [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#) Spuneți-i superiorului dumneavoastră, unui reprezentant al Departamentului Juridic Smithfield sau luați alte măsuri descrise în secțiunea [SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!](#) a prezentului Cod, inclusiv apelarea unei linii telefonice pentru etică.

Pentru mai multe informații despre modul în care Smithfield protejează confidențialitatea datelor, vă rugăm să consultați Politica noastră de confidențialitate.

## Comunitățile noastre

Suntem dedicați bunăstării continue a comunităților în care ne desfășurăm activitatea. Reflectând această dedicare, Smithfield se concentrează pe sprijinirea educației și a oportunităților de creștere în orașele rurale din America, inclusiv pentru copiii și nepoții angajaților Smithfield. Cu toate acestea, aceste eforturi reprezintă doar o parte dintre eforturile de donații caritabile ale Smithfield.

Compania și filialele sale sunt angajate în numeroase alte programe caritabile care implică atât voluntari, cât și donații, cum ar fi Helping Hungry Homes, programul Smithfield Employee Matching Gifts și Community Giving, pentru a sprijini alte cauze locale. Companiile Smithfield sunt încurajate să consulte Ghidul de donații caritabile al Smithfield și să coordoneze toate aceste contribuții cu Departamentul Smithfield de afaceri corporative și conformitate.

## Resurse

Așa cum am menționat la **pagina 3**, folosim termenul **SPUNEȚI-VĂ PĂREREA!** pentru a descrie dreptul și responsabilitatea fiecărui angajat de a informa conducerea despre orice comportament care nu respectă standardele descrise în prezentul Cod sau de a adresa o întrebare cu privire la aceste standarde. Există mai multe modalități prin care puteți să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA!**

1. Discutați cu șeful dumneavoastră sau cu managerul local de resurse umane. În cele mai multe cazuri, aceasta va fi calea cea mai rapidă pentru a vă rezolva problema. În cazul în care acest lucru nu vă rezolvă problema sau dacă nu vă simțiți în largul dumneavoastră să ridicați o problemă în acest mod, trebuie să urmați unul sau mai mulți dintre pașii descriși mai jos.
2. Discutați cu un membru al Departamentului juridic local Smithfield:

|                                   |                                |                                    |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <b>Statele Unite ale Americii</b> | <b>Telefon: 1-757-365-3000</b> | <b>Email: law@smithfield.com</b>   |
| <b>Polonia</b>                    | <b>Telefon: 22 2900033</b>     | <b>E-mail: prawny@animex.pl</b>    |
| <b>România:</b>                   | <b>Telefon: 0-800-800-053</b>  | <b>Email: office@smithfield.ro</b> |

3. În cazul în care preocuparea dumneavoastră implică probleme legate de bunăstarea animalelor sau probleme de mediu/gestiune de genul celor descrise la **pagina 13**, trebuie să contactați coordonatorul de mediu pentru segmentul dumneavoastră de activitate sau linia telefonică Smithfield pentru etică la numărul **1-877-237-5270**.
4. Dacă aveți o preocupare urgentă sau dacă preferați să vă exprimați îngrijorarea în mod anonim, apăsați linia telefonică Smithfield pentru etică la numărul **1-877-237-5270**. Apelurile la linia telefonică sunt confidențiale și pot fi efectuate chiar și sub anonim, deși cu cât oferiți mai multe informații operatorului care răspunde la apel, cu atât mai bine putem răspunde preocupărilor dumneavoastră. Toate cazurile de încălcare a prezentului cod raportate prin intermediul liniei telefonice sunt investigate.

## Memento:

Veți fi protejat împotriva represaliilor de orice fel pentru că ați adresat întrebări sau preocupări folosind oricare dintre aceste resurse. Indiferent de modul în care alegeți să ridicați o problemă, Smithfield vă apreciază dorința de a **VĂ SPUNE PĂREREA!** Dacă ne ajutați să ne semnalăm prompt problemele, ne putem atinge obiectivul de a promova un mediu etic de afaceri.

## Cuvânt de încheiere

Cu toții avem o responsabilitate comună de a acționa în mod etic și în deplină conformitate cu prezentul cod și cu legea. Oricine nu reușește să se ridice la înălțimea acestei responsabilități se poate aștepta la măsuri disciplinare. O astfel de măsură disciplinară poate include încetarea contractului de muncă.

Codul se aplică tuturor departamentelor, diviziilor și filialelor străine sau naționale ale Smithfield, precum și parteneriatelor și întreprinderilor comune în care Smithfield deține o participație majoritară și/sau responsabilități de conducere.

Acest Cod de conduită și etică în afaceri stabilește așteptări formale care se aplică fiecărui angajat atât timp cât acesta este angajat al Smithfield. În plus, unele prevederi (inclusiv cele care protejează informațiile confidențiale și de proprietate ale companiei) sunt în continuare obligatorii pentru persoanele care părăsesc Smithfield, fie în mod voluntar, fie involuntar. Dacă aveți întrebări sau nelămuriri cu privire la modul în care trebuie să respectați acest Cod sau cu privire la comportamentul altora, trebuie să **VĂ SPUNEȚI PĂREREA!**

Dacă o lege intră în conflict cu o politică sau cu o practică stabilită de Cod, trebuie să respectați legea, dar dacă un obicei local sau o politică locală intră în conflict cu Codul, trebuie să respectați Codul.