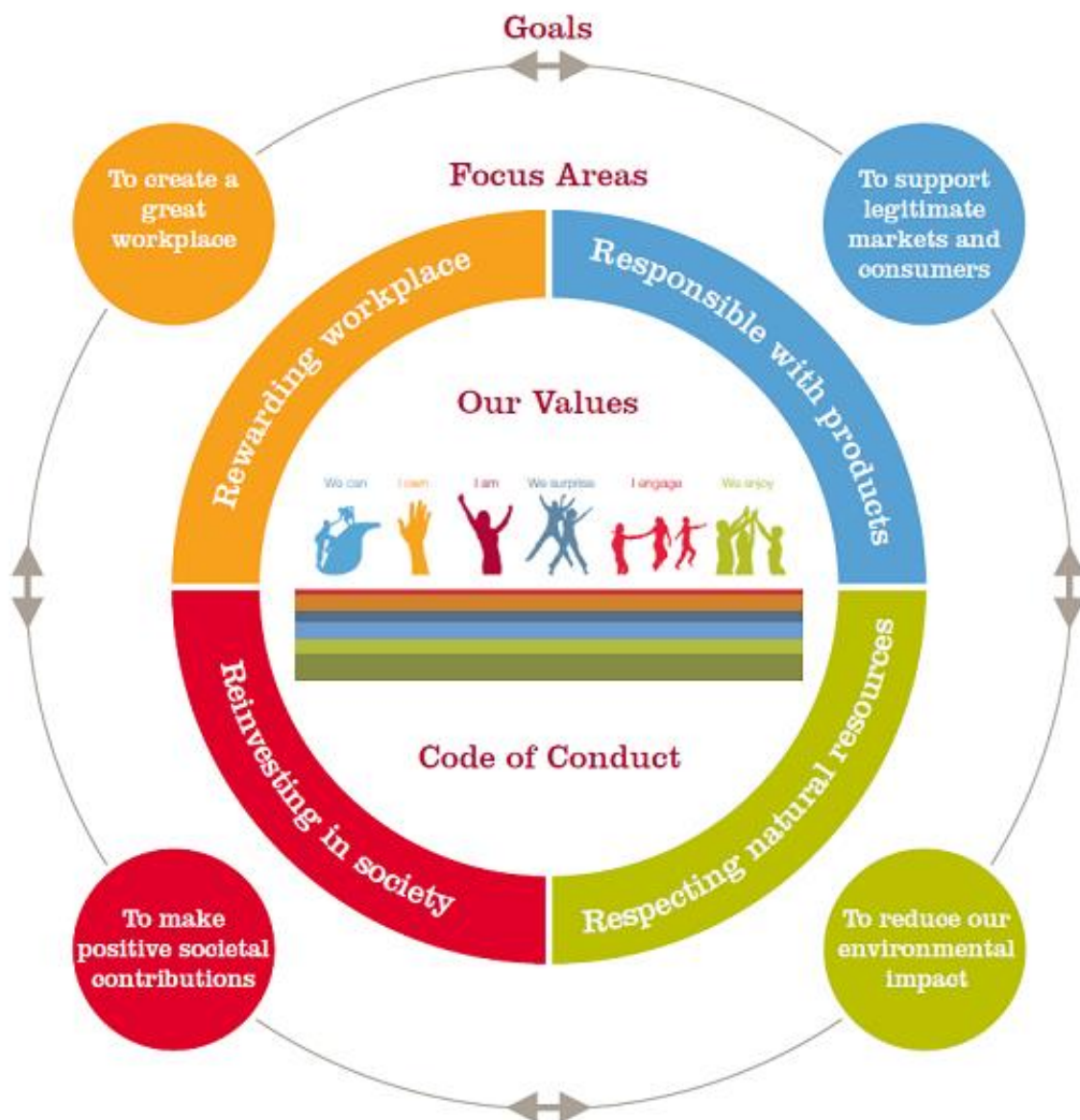


# Strategia Społecznej Odpowiedzialności

## Imperial Tobacco Polska S.A.

i

## Imperial Tobacco Polska Manufacturing S.A.



Strategia Społecznej Odpowiedzialności Imperial Tobacco Polska i Imperial Tobacco Polska Manufacturing zakłada, że wszyscy pracownicy mogą przyczynić się do osiągnięcia wspólnych celów za pośrednictwem małych kroków oraz, że indywidualny wkład każdego z

pracowników ma znaczenie. Strategia ta ma wiele wymiarów i obejmuje postawę naszych przedsiębiorstw zarówno wobec pracowników, dostawców i klientów, jak i społeczeństwa, społeczności lokalnych i naszego stosunku do środowiska naturalnego. Składa się na nią także sposób, w jaki zarządzamy naszymi spółkami. Celem Strategii jest zagwarantowanie wysokich standardów postępowania, co spowoduje uzyskiwanie wyników, oczekiwanych od międzynarodowej firmy tytoniowej.

## I. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT

### 1) Odpowiedzialność za produkcję

Codziennie ok. 1,5 miliona osób w Polsce korzysta z naszych produktów tytoniowych. Odpowiadając na to zapotrzebowanie, jednocześnie rozumiemy, że istnieją obawy społeczne związane z ich używaniem i potencjalnymi problemami zdrowotnymi, które z tego mogą wynikać. Dlatego traktujemy nasze zobowiązania poważnie stosując wysokie standardy odpowiedzialnego marketingu ukierunkowanego na wzmocnienie decyzji podejmowanych przez osoby dorosłe.

Wspieramy naszych klientów, aktywnie rozwiązując ważne dla nich kwestie, zwłaszcza takie jak przemyt i podrabianie wyrobów tytoniowych. Pracujemy w celu ochrony legalnego rynku tytoniu, który zapewnia, że wyroby tytoniowe są sprzedawane tylko osobom dorosłym oraz wyklucza osiąganie zysku z nielegalnego handlu. Na tym polega ochrona przede wszystkim praw naszych konsumentów. Odpowiedzialność za jakość produktu idzie w parze z właściwym i racjonalnym zaspokojeniem potrzeb konsumentów, nam z kolei uświadamia, jak ważną społecznie i uzasadnioną spełniamy rolę. To wymaga od każdego z nas zaangażowania. Regulacje te obejmują strategię odpowiedzialności społecznej za produkt.

### Standardy dotyczące produktów

Naszym obowiązkiem jest dostarczanie produktów o jakości i zawartości, jakich konsumenci mają prawo oczekiwać. W tym przejawia się odpowiedzialność za konsumentów, która dla nas stanowi kwestię społeczną, ściśle regulowaną naszymi wewnętrznymi standardami. Stosujemy własne wymagania, które przewyższają regulacje prawne nas obowiązujące. Te ostatnie obejmują szeroki zakres zagadnień, w tym projektowanie produktów, ich zawartości, procesu produkcji, pakowania, etykietowania, testowania, raportowania danych, sprzedaży, dystrybucji, marketingu, polityki podatkowej i ograniczeń dotyczących używania produktu. Ze względu na posiadaną wiedzę specjalistyczną i operacyjną ważne jest, że angażujemy właściwe władze, interesariuszy reprezentujących nasze stanowisko, informujemy naszych pracowników i kontrahentów na bieżąco o zmianach prawnych i bierzemy udział w debatach dotyczących regulacji wyrobów tytoniowych.

### Tytoń a zdrowie

Jesteśmy przekonani, że żaden papieros nie jest bezpieczny, a rolą odpowiedzialnych podmiotów jest wysyłanie jasnego i konsekwentnego przekazu na temat ryzyka zdrowotnego związanego z paleniem. Nie kwestionujemy tego przekazu i dlatego nasze paczki są opatrzone ostrzeżeniami dostosowanymi do obowiązujących przepisów.

## Programy badawcze i testy

W ramach Grupy Imperial Tobacco prowadzimy programy naukowe i badawcze, aby zwiększyć naszą wiedzę na temat tytoniu i spożycia wyrobów. Ma to na celu dotrzymanie kroku zmianom wymogów stawianych przez konsumentów i regulatorów rynku. Nasi eksperci śledzą naukowe publikacje na temat tytoniu i chorób z nim związanych. Na tej analizie oparte są prace specjalistów, naukowców i lekarzy praktyków. Istotne jest również to, że nie zamawiamy ani nie prowadzimy testów na zwierzętach. Podjęlibyśmy takie badania wyłącznie w przypadku formalnego zobowiązania, które wynikałoby z aktualnie obowiązujących przepisów. Dlatego spełniając zadania związane z naszą produkcją, oceniamy dane zawarte w dostępnych czasopismach naukowych, a przede wszystkim tych, które podają szczegółowe wyniki badań laboratoryjnych. Prowadzimy je także w naszych własnych centrach badawczych - sieci akredytowanych laboratoriów grupy Imperial Tobacco oraz korzystamy z zewnętrznych, akredytowanych laboratoriów.

## Ocena składników

Nasza społeczna odpowiedzialność i fachowość gwarantuje, że materiały i wyroby spełniają odpowiednie specyfikacje i wymogi stawiane przez prawo oraz, że są wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem. Osiągamy to poprzez analizę danych naukowych dotyczących materiałów i procesów produkcji, oraz ciągły rozwój wiedzy na temat naszych wyrobów.

Zgodnie z naszymi standardami posiadamy w ramach Grupy Imperial Tobacco Grupę ds. Oceny, Wytycznych i Zezwoleń, która analizuje składniki wykorzystywane w naszych wyrobach oraz poddaje je akceptacji. Eksperti Grupy Imperial Tobacco to m.in. toksykolodzy, ale także wielu innych wykwalifikowanych specjalistów. Zgodnie z wewnętrznym wymogiem należy uzyskać akceptację Grupy Imperial Tobacco dla wszystkich materiałów, które mają być zastosowane w produkcji, a mają bezpośredni kontakt z tytoniem czy produktem. Dotyczy to składników, opakowań i pozostałych materiałów, używanych w produkcji wyrobów tytoniowych.

## Raporty na temat informacji o składzie wyrobów

Gwarantujemy, że nasze wyroby są zgodne z krajowymi przepisami, a co za tym idzie spełniają wymogi rynku. Jest to związane z dopuszczeniem do produkcji składników naszych wyrobów. Obejmuje to ujawnianie informacji na temat:

- wszystkich składników stosowanych w naszych wyrobach;
- limitów zawartości składników dymu tytoniowego;
- pomiarów zawartości składników w tytoniu lub w dymie; oraz
- przedkładanie lub publikowanie informacji na temat ilości składników w tytoniu.

Informacje na temat składników są regularnie przedstawiane Ministerstwu Zdrowia. Informacje te obejmują m.in. dostępne nam dane toksykologiczne.

## Jakość wyrobów

Celem naszego systemu zarządzania jakością jest uzyskanie stałej poprawy i skupienie się na konsumentach. W systemie zarządzania jakością w naszym zakładzie stosujemy międzynarodową normę ISO 9001.

Wprowadzamy poprawę jakości za pomocą systemu ratingowego jakości wyrobu, aparatury kontrolno-pomiarowej i metodologii oraz „benchmarkowania” finalnego wyrobu. Porównujemy jakość naszych wyrobów z innymi produktami dostępnymi na rynku za pomocą badań rynkowych. Wykorzystujemy także informacje zwrotne od konsumentów za pomocą badań konsumenckich oraz w oparciu o potencjalne reklamacje. Inicjujemy poprawę wyrobów i procesów w ramach planów poprawy jakości.

Posiadamy procedury zapobiegające zanieczyszczeniu wyrobów w trakcie ich produkcji, a w przypadku podejrzenia, że do niego doszło, stosujemy dodatkowe procedury awaryjne.

Kontrola jakości surowców i materiałów do produkcji odbywa się poprzez wstępną kontrolę wizualną surowców i materiałów, według ustalonego planu badań. Surowce stosowane w procesie produkcji podlegają ponadto kontroli laboratoryjnej. Celem wszystkich procesów kontrolnych przeprowadzanych w stosunku do surowców, a także materiałów pomocniczych jest wyeliminowanie surowców oraz komponentów mogących mieć negatywny wpływ na jakość wyrobów końcowych.

W firmie Imperial Tobacco Polska wszystkie reklamacje rejestrowane są w systemie CIS (Informatyczny System Reklamacji) wspólnym dla całej grupy Imperial Tobacco oraz dodatkowo dla reklamacji krajowych w BOK (Biuro Obsługi Klienta). W spółce obowiązuje Procedura reklamacji wyrobów gotowych, Procedura postępowania z produktem niezgodnym oraz Instrukcja rozpatrywania reklamacji, które szczegółowo regulują odpowiedzialność i tryb w przypadku zgłoszenia reklamacji. W ekstremalnych sytuacjach wymagających podjęcia natychmiastowej reakcji obowiązuje procedura Wycofanie produktu z rynku.

## **2) Odpowiedzialność za marketing**

### **Standardy marketingowe**

Zapewniamy zgodność prowadzonej działalności z obowiązującym ustawodawstwem i z naszymi Międzynarodowymi Standardami Marketingowymi (MSM). MSM obejmują różne aspekty marketingu, takie jak styl produktów, zawartość substancji, ostrzeżenia zdrowotne, lokowanie produktu, nośniki reklamy i sponsoring.

Wszystkie firmy i pracownicy Imperial Tobacco Polska oraz agencje reklamowe, promocyjne i badawcze zatrudniane przez nas muszą stosować nasze MSM jako wymagane minimum.

Świadomość wymogów MSM realizujemy za pomocą naszej polityki, szkoleń i odniesień do Kodeksu Etycznego.

Zapobieganie paleniu przez dzieci to kwestia, która musi wiązać całe społeczeństwo. Naszą rolą jest zakaz kierowania oferty wyrobów do osób poniżej 18 roku życia oraz do osób niepalących. Stanowi to część naszego odpowiedzialnego podejścia marketingowego.

Naszym zdaniem to silne relacje z detalistami stanowią kluczowy element umożliwiający prowadzenie działań zmierzających do odpowiedzialnej sprzedaży, np. zapobieganie sprzedaży tytoniu nieletnim.

## **Zapobieganie dostępowi młodzieży do tytoniu**

Popieramy programy mające na celu zapobieganie dostępowi młodzieży do wyrobów tytoniowych i wzmocnienie przepisów zakazujących sprzedaży dzieciom. Swoimi działaniami zapewniamy, że sprzedawcy są świadomi tej kwestii i naszego stanowiska w sprawie sprzedaży tytoniu wyłącznie dorosłym.

Popieramy weryfikację wieku przy sprzedaży wyrobów tytoniowych za pośrednictwem dokumentów tożsamości z podanym wiekiem. Większość naszych kampanii obejmuje współpracę ze sprzedawcami, której celem jest wyszkolenie ich w kwestiach związanych z minimalnym wiekiem kupujących i dostarczaniem im odpowiednich materiałów informacyjnych.

Odbywamy także spotkania informacyjne z naszymi sprzedawcami, radząc im żeby zawsze żądali dowodu tożsamości i żeby szkolili swych pracowników w zakresie kontroli minimalnego wieku kupujących.

## **Wzajemny szacunek**

Niezależnie od tego czy dorosły postanowi palić czy nie, wybór ten należy uszanować. Przyznajemy, że palenie może wpłynąć na najbliższe otoczenie ludzi i dlatego niepalącym i dzieciom należy się uprzejmość i szacunek.

Jednak także dorośli konsumenci, którzy postanowili palić powinni być traktowani z takim samym szacunkiem jak niepalący.

## **3) Odpowiedzialność za rynek**

### **Współpraca w zwalczaniu nielegalnego handlu i produkcji**

Nielegalny handel, przemyt i podrabiane wyrobów to zjawiska, które można spotkać w wielu segmentach dóbr szybko zbywalnych i tytoń nie jest tu wyjątkiem.

Niestety, problem ten narasta, a nadmierne regulacje i podwyżki akcyzy powodują wzrost nielegalnego handlu i nielegalnej produkcji wyrobów tytoniowych, czemu jesteśmy całkowicie przeciwni. Nielegalny handel i produkcja pozbawia sprzedawców obrotów, producentów wyrobów tytoniowych przychodów, a Rząd podatków. Podrabiane wyroby nie są produkowane zgodnie ze standardami jakości stosowanymi w przypadku wyrobów legalnych i dlatego mogą mieć negatywny wpływ na konsumentów.

W nielegalnym handlu biorą udział zorganizowane grupy przestępcze i wykorzystują go do finansowania innych negatywnych społecznie działań, takich jak np. naruszanie zakazu sprzedaży nieletnim.

Wspieramy uczciwe stosunki z naszymi klientami oparte na współpracy i współdziałamy z władzami i organizacjami w walce z nielegalnym handlem. Rozumiemy, że przemyt i podrabianie wyrobów tytoniowych bierze się z wysokich podatków i różnicy cen między poszczególnymi państwami. Blisko współpracujemy z władzami celnymi, policją i CBS w

całym kraju. Uważamy odpowiednie regulacje prawne, w tym akcyzę za ważne czynniki wpływające na niwelowanie poziomu nielegalnego handlu.

We wrześniu 2010 Grupa Imperial Tobacco podpisała umowę o współpracy z Komisją Europejską i państwami członkowskimi Unii Europejskiej w sprawie zwalczania nielegalnego handlu tytoniem.

Regularnie dostarczamy informacje i organizujemy szkolenia dla służb państwowych dotyczących metod walki z szarą strefą wyrobów tytoniowych. Współpracujemy także ze wszystkimi służbami właściwymi w walce z szarą strefą wyrobów tytoniowych.

### **Kontrola łańcucha dostaw**

Nasza polityka zakłada dostawy wyrobów wyłącznie do zatwierdzonych klientów i na zatwierdzone rynki. Współpracujemy z klientami by zapewnić, że są oni świadomi naszej polityki i swoich obowiązków związanych z kontrolą ich łańcucha dostaw. Wprowadziliśmy Politykę dostawy wyrobów, proces zarządzania ryzykiem rynkowym oraz proces pod nazwą „Poznaj swego klienta”, aby jeszcze bardziej zmniejszyć ryzyko handlowe i osobiste, a co za tym idzie budować własną reputację. Obejmuje to wymogi dotyczące podawania danych dla celów automatycznej obserwacji nowych rynków, klientów oraz zmian w istniejących umowach handlowych.

Badanie i ograniczanie nielegalnego handlu jest także adresowane za pomocą monitorowania rynku poprzez zakupy kontrolowane i zbieranie pustych paczek, ograniczanie podaży, niszczenie starych urządzeń produkcyjnych oraz analizę informacji i danych o wyrobach.

Wciąż inwestujemy w systemy i procesy, aby poprawić bezpieczeństwo naszych wyrobów i pomóc w ich ochronie przed nielegalnym handlem. Wprowadziliśmy elektroniczne systemy ochrony i kontroli specyfikacji wyrobów, opakowań i szaty graficznej.

### **Cel strategiczny: Utrzymanie i wspieranie legalnego rynku i konsumentów**

## **II. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO PRACY**

Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego i motywującego środowiska pracy, które przyciąga i rozwija najlepszych pracowników. W ten sposób, ich osobiste sukcesy składają się na osiągnięcie strategicznych celów naszych Spółek.

Tworzymy przyjazne i bezpieczne miejsce pracy umożliwiające pracownikom na każdym szczeblu rozwój oraz zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Organizujemy inspirujące miejsce pracy dla naszych pracowników, wspieramy ich aspiracje zawodowe i rozwój własnych talentów, umiejętności i możliwości.

Zaangażowanie jest dla nas ważnym elementem i chcemy być pracodawcą wybieranym przez pracowników. Słuchając naszych pracowników, inwestujemy w rozwój i promujemy pozytywne zachowania. W prowadzeniu naszej działalności przyświecają nam nasze wartości oraz Kodeks Postępowania. Skupienie się na standardach BHP oraz na pracy nad zmianą postaw jest niezbędne w celu zmniejszenia liczby wypadków, zagwarantowania bezpieczeństwa pracowników i utrzymania wydajnych miejsc pracy.

## **1) Odpowiedzialność za rozwój i wynagrodzenia**

### **System wynagradzania**

Firmy stosują sprawiedliwy system płac i nagród.

Pomaga to podnieść wydajność, zagwarantować doskonałą obsługę klienta i jego utrzymanie, przyciąga największe talenty i tworzy satysfakcjonujące miejsce pracy. Skuteczna rekrutacja, docenianie pracowników i planowanie następców to ważne elementy tworzące nasz sukces.

Dzielimy się tym sukcesem z naszymi pracownikami poprzez konkurencyjne płace i pakiety świadczeń. Za pomocą formalnych procesów zarządzania naszymi wynikami łączymy cele naszych Spółek z celami poszczególnych managerów. Zarządzanie wynikami zapewnia zrozumienie oczekiwań dotyczących pracowników.

Nasze strategie nagradzania są związane z wynikami Grupy Imperial Tobacco, Dywizji, rynku i poszczególnych pracowników. Zachęcamy ich także do posiadania udziałów w Spółkach poprzez uczestnictwo w programach opartych na akcjach, np.: Plan Oszczędzania na Akcje.

### **Szkolenie i rozwój**

Zachęcamy pracowników do stałego rozwoju poprzez programy poprawy umiejętności i szkolenia. Traktujemy zarządzanie talentami i planowanie awansów dla doświadczonych pracowników jako niezwykle ważne elementy zrównoważonego rozwoju naszego biznesu. Wierzymy, że odpowiednio przeszkolone osoby mogą lepiej wdrożyć naszą strategię handlową.

Dlatego prowadzimy wiele programów szkoleniowych i rozwojowych – zewnętrznych i wewnętrznych, które są zarządzane zgodnie z potrzebami firmy i pracowników, takich jak np.: Navigator – dla nowych przedstawicieli Handlowych w Pionie Handlowym, Coaching i Mentoring w programie zarządzania rozwojem dla pracowników fabryk w ITPL oraz ITPM.

Pracownicy o wysokim potencjale mogą brać udział w licznych programach rozwojowych, w tym w programach grupy Imperial Tobacco Międzynarodowego Rozwoju Kariery i Rozwoju Zarządzania oraz w lokalnym programie Hi-Po ( High Potential).

Stałe doskonalenie traktujemy priorytetowo. Naszą ambicją jest budowanie silnej organizacji przy udziale dojrzałych menedżerów i zaangażowanych pracowników. Nasi pracownicy mają do dyspozycji szeroki zestaw narzędzi, które wspierają rozwój i umożliwiają poszukiwanie „pomysłu na siebie”. Wprowadzeniu i popularyzacji każdego z nich towarzyszy wzmocnienie w pracownikach poczucia wpływu na własną karierę. Przykładamy szczególną wagę do rozwoju osób, na których spoczywa odpowiedzialność zarządzania pracownikami. Wierzymy, że wyedukowany szef gwarantuje zgrany i efektywny zespół. Z myślą o tym stworzyliśmy szereg autorskich programów rozwojowych.

### **Zarządzanie efektywnością**

Zarządzanie efektywnością to stały proces, na który składają się oceny, planowanie rozwoju i analizy. Jego celem jest zwiększenie efektywności firmy i pomoc w tworzeniu wartości dla firmy i udziałowców poprzez zapewnienie, że pracownicy rozwijają swój cały potencjał i są nagradzani zgodnie z ich wkładem w biznes.

Proces ten składa się z rocznych ocen i przeglądów płac, które są w odpowiedni sposób dokumentowane.

## **2) Odpowiedzialność za poszanowanie praw pracowniczych**

### **Dobre miejsce pracy**

Tworzymy warunki pracy, które uwzględniają zmienne potrzeby pracowników.

Doceniamy różnorodne zainteresowania pracowników. To kapitał, z którego czerpiemy przy różnych okazjach. Redakcja gazety wewnętrznej Impress regularnie zaprasza naszych pracowników do współpracy. Wspieramy też sportowe pasje dofinansowując starty w zawodach lub zakup strojów, fundując nagrody i promując udział w rozgrywkach sportowych. W ramach budowania pozycji preferowanego pracodawcy realizujemy również szereg programów adresowanych do studentów.

Uczestniczymy w programach certyfikacji i rankingach pracodawców i komunikujemy nasze osiągnięcia w tym zakresie.

### **Przejrzysta rekrutacja:**

Informacje na temat rekrutacji w zakresie oferowanych miejsc pracy są komunikowane wewnętrznie za pośrednictwem intranetu oraz na stronach internetowych firmy. Ponadto na stronach internetowych firmy są wyodrębnione adresy mailowe, na które kandydaci mogą przesyłać aplikacje:

- [rekrutacja@pl.imptob.com](mailto:rekrutacja@pl.imptob.com) (aplikacje do Pionu Operacyjnego ITPL Jankowice)



- [rekrutacja.dystrybucja@pl.imptob.com](mailto:rekrutacja.dystrybucja@pl.imptob.com) (aplikacje do Pionu Handlowego ITPL Jankowice)
- [plrm-rekrutacja@pl.imptob.com](mailto:plrm-rekrutacja@pl.imptob.com) (aplikacje do ITPM Radom)

### 3) Odpowiedzialność za pracowników

Nasze podejście do zmniejszania liczby obrażeń ciała i chorób związanych z wykonywaną pracą oparte jest na zarządzaniu ryzykiem, pracy nad zmianą postaw, raportowaniu, audytach i planowaniu ulepszeń. Wprowadziliśmy proces przeglądów, by zapewnić, że cele związane z BHP są osiągnięte we wszystkich naszych działach. Inicjatywy związane z poprawą warunków BHP są wdrażane poprzez specjalistów w tej dziedzinie, których zadaniem jest wdrażanie odpowiednich mechanizmów kontroli ryzyka w tym obszarze.

Opracowujemy procesy zarządzania BHP zgodnie z normą OHSAS 18001, tak aby można je było łatwo integrować z istniejącymi systemami zarządzania. Wykorzystujemy procesy oceny i zarządzania ryzykiem, aby zmniejszyć liczbę obrażeń ciała i zachorowań związanych z wykonywaną pracą. Identyfikujemy znaczące ryzyka, tworzymy plany poprawy i wdrażamy środki kontroli, by zmniejszyć lub wyeliminować poważne zagrożenia.

Cykl niezależnych audytów wyznacza kierunek dla zmian w systemie zarządzania BHP zmierzających do jego poprawy. Audyty obejmują „analizę luk”, która pozwala na ocenę naszych mechanizmów zarządzania w obszarze BHP.

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w fabrykach oparty jest o cykl ciągłego doskonalenia polegającym na systematycznym dążeniu do obniżania poziomu ryzyka zawodowego i eliminowaniu znaczących zagrożeń występujących na stanowiskach pracy.

### Szkolenie i zaangażowanie pracowników

Stosujemy połączenie narzędzi komunikacyjnych, szkoleniowych i szkolenia on-line by osiągnąć stałą poprawę. Wprowadziliśmy trzystopniowy program szkoleniowy on-line, który pozwala na rozwój pracowników wypełniających konkretne zadania w sferze BHP, od poziomu podstawowego, przez średnio zaawansowany (kierowniczy personel nadzorujący) po poziom zaawansowany. Zachęcamy naszych pracowników z działu BHP by dzielili się najlepszymi praktykami, uczyli się na doświadczeniach i znajdowali praktyczne rozwiązania pojawiających się problemów.

### Zapobieganie wypadkom i uszkodzeniom ciała

Stosujemy wysokiej jakości techniki badawcze w celu zrozumienia przyczyn wypadków. Wyniki tych badań, komunikowane pracownikom, mają spowodować wyciągnięcie odpowiednich wniosków.

Skupiamy się na wprowadzaniu ulepszeń za pomocą programu wsparcia, który dokonuje selekcji działów, gdzie interwencja będzie miała największy wpływ w skali całej firmy. Wybrane w ten sposób działy otrzymują częstsze wsparcie naszego Zespołu ds. BHP, są traktowane priorytetowo w kwestii szkolenia w prowadzeniu badań dotyczących wypadków, oceny ryzyka i ogólnego przeglądu zarządzania obszarem BHP.

## **Opieka zdrowotna**

Korzystamy z usług zewnętrznych usługodawców w zakresie medycyny pracy. Pozwala to na prowadzenie działań takich, jak udzielanie porad na temat zapobiegania chorobom zawodowym, zapewnienie zgodności z wymogami obserwacji zdrowia pracowników oraz wdrażanie programów pierwszej pomocy i programów profilaktycznych. Stosujemy proces audytu i przeglądów, by określić stan infrastruktury medycznej i systemów zarządzania zdrowiem. Managerowie czerpią stąd porady na temat priorytetowych zagadnień i możliwości poprawy w obszarze bezpieczeństwa pracy.

## **Bezpieczeństwo w podróży**

Szereg naszych pracowników odbywa lokalne i zagraniczne podróże służbowe. Nasz globalny dział administracji oferuje im najlepsze wsparcie. Udziela on porad na temat warunków panujących w poszczególnych miastach i krajach przed rozpoczęciem podróży tak, by zagwarantować bezpieczeństwo naszych pracowników. Usługi działu mogą obejmować sprawdzenie hotelu, bezpieczny transport i ochronę osobistą w zależności od poziomu ryzyka. Wprowadzono także porady dla pracowników oraz procedury autoryzacyjne aby zminimalizować ryzyko w trakcie odbywania podróży służbowych. W polskich spółkach Imperial Tobacco obowiązują stosowne procedury w zakresie bezpieczeństwa, np. Procedura postępowania w razie wypadków komunikacyjnych.

## **Sprawiedliwe traktowanie i różnorodność**

Traktujemy pracowników z godnością i szacunkiem, wspierając równe szanse, aby pielęgnować najlepsze talenty. Oczekujemy, że skargi pracowników będą rozpatrywane w sposób sprawiedliwy i terminowy. Nasze firmy prowadzą politykę opartą na traktowaniu wszystkich pracowników z szacunkiem i na odpowiedzialnych zachowaniach w stosunku do innych pracowników i interesariuszy.

Nasi pracownicy są zobowiązani do utrzymywania odpowiednich standardów postępowania zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym, aby zagwarantować dobre stosunki w pracy i zapobiegać prześladowaniu. Dla nas równe szanse oznaczają ocenę zdolności i odrzucenie innych czynników, takich jak płeć, rasa, niepełnosprawność, status małżeński, narodowość, pochodzenie etniczne lub narodowe, orientacja seksualna, wiek, przekonania religijne lub inne aspekty, które nie są związane z wynikami w pracy lub zdolnością do wykonywania obowiązków.

Nasz Kodeks Etyczny ma zastosowanie w całej Grupie. Ponadto, wymagamy wprowadzenia formalnych procedur dyscyplinarnych i odwoławczych zgodnych z prawem.

## **Wartości**

Nasze wartości stanowią zbiór zachowań, które chcemy promować, i które w unikalny sposób przedstawiają to, o co chodzi w naszym biznesie. Wykorzystują połączenie wartości „We” i „I” aby odzwierciedlić sposób, w jaki działamy, zachęcając zarówno do współpracy z innymi jak i do indywidualnego wkładu w naszą działalność.

## Standardy zachowań

Przyjęliśmy szereg dokumentów korporacyjnych, do których nasi pracownicy są zobowiązani się stosować. Dokumenty te określają standardy, jakie staramy się osiągnąć poza obowiązującymi regulacjami prawnymi. Nasze polityki obejmują kluczowe zagadnienia takie jak akceptowalne praktyki biznesowe, kwestie zgodności etycznej i prawnej, bezpieczeństwo osób i danych oraz sprawy związane z regulacjami, ładem korporacyjnym, BHP i środowiskiem.

Nasz Kodeks Etyczny określa odpowiedzialne zachowania, jakich oczekujemy od pracowników w ich relacjach z kolegami, klientami, konsumentami, dostawcami, przedstawicielami, pośrednikami, władzami i konkurentami. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy i partnerzy biznesowi będą postępować uczciwie, zgodnie ze standardami opisanymi w Kodeksie Etycznym.

Kodeks Etyczny wyraźnie stanowi, że pracownicy „nie mogą w żadnym wypadku oferować, przekazywać lub otrzymywać żadnych prezentów, płatności lub innych korzyści w zamian za nieodpowiednią korzyść dla Imperial Tobacco”. To zobowiązanie poparte jest wewnętrznymi procedurami dotyczącymi przyjmowania korzyści, obowiązującymi w polskich spółkach Imperial Tobacco.

Oferujemy porady i szkolenia, by wspierać zdolność pracowników do zrozumienia zachowań oczekiwanych od nich, szczególnie w odniesieniu do ich decyzji biznesowych i Kodeksu Etycznego. Zachęcamy pracowników, by dzielili się swymi obawami, w czym pomocna jest wdrożona Polityka ujawniania interesu publicznego.

Głos pracowników dotyczy ich zaangażowania, reprezentacji, dialogu i zdolności do przedstawienia potencjalnych obaw lub zażaleń.

Wolność zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych to podstawowy standard określony przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). W Imperial Tobacco Polska istnieją następujące związki zawodowe: Zakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Imperial Tobacco Polska, Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Imperial Tobacco Polska, WZZ „Sierpień 80” Imperial Tobacco Polska, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Tytoniowego Imperial Tobacco Polska. W Imperial Tobacco Polska Manufacturing działają następujące związki zawodowe: WZZ „Sierpień 80”, NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Tytoniowego oraz Związek Zawodowy Pracowników Inżynierjno-Technicznych.

Istotne jest zaangażowanie pracowników, przez co rozumiemy poglądy pracowników na różne kwestie związane z zatrudnieniem. Wyrazem zaangażowania pracowników jest ich udział w radzie pracowniczej oraz członkostwo w związkach zawodowych. W ITPL obowiązuje także układ zbiorowy pracy, zawarty z reprezentatywnymi związkami zawodowymi.

Firmy zapewniają, żeby pracownicy mogli skutecznie wyrazić swoje opinie i przedstawić pytania, m.in. za pośrednictwem skrzynek na pytania, czy dedykowanego adresu e-mail: mowie-co –mysle w Pionie Handlowym. Na pytania te Zarządy obu spółek udzielają odpowiedzi.

Istotne jest zmniejszenie potencjalnych ryzykownych zachowań, wzmocnienie środowiska pracy opartego na szacunku i wsparcie w uzyskaniu zgodności z odpowiednimi przepisami prawa.

Kulturę otwartości i dialogu wyrażamy m.in. poprzez stałe doskonalenie narzędzi i sposobów przekazywania wewnętrznych informacji. Punktem wyjścia są zawsze regularne spotkania np. spotkania OLYMPUS dla pracowników operacyjnych. Kluczowe informacje trafiają też do pracowników poprzez e-maile, w formie aktualności na stronie głównej intranetu i wewnętrznej gazety Impress. Na stronach intranetowych ukazuje się Newsletter z informacjami dotyczącymi bieżących aktywności w poszczególnych działach Pionu Handlowego oraz Informator wewnętrzny – dotyczący bieżących wydarzeń prawnych i korporacyjnych. Pracownicy otrzymują także bieżące informacje z mediów dotyczące branży tytoniowej i spółek za pośrednictwem codziennego informatora Press, tygodniowego Week-Info, a także co miesięczne informacje dotyczące zmian w prawie – za pośrednictwem Serwisu Prawnego.

### **Zaangażowanie pracowników**

Zaangażowanie pracowników jest zachętą do skutecznej komunikacji i budowania dobrych stosunków z pracownikami i ich przedstawicielami. Naszym celem jest stworzenie środowiska, w którym pracownicy mogą komunikować się w otwarty i uczciwy sposób. Staramy się informować i angażować pracowników w zrozumienie naszych celów biznesowych, a także lokalnych wydarzeń, które mają wpływ na ich środowisko pracy.

Co roku odbywa się doroczne badanie opinii pracowników. W 2013 roku opinie pracowników w ramach „Badania Zaangażowania” dostarczyły informacji na temat kluczowych kwestii, m.in.: zaangażowania pracowniczego, oceny zarządzania, reputacji firmy jako pracodawcy, wpływu na osiągnięcie wyników.

### **Restrukturyzacja organizacyjna**

Staramy się zarządzać zmianami organizacyjnymi w sprawiedliwy i odpowiedzialny sposób, wspierając pracowników podczas każdej restrukturyzacji. Towarzyszą temu aktywne konsultacje z naszymi pracownikami i związkami zawodowymi. W naszych planach socjalnych stosujemy środki wspierające dobrowolne odejścia, wewnętrzne i zewnętrzne przeniesienia.

Współpracujemy ze społecznościami lokalnymi, aby określić możliwości stworzenia innych miejsc pracy na danym terenie. W przypadku zmian organizacyjnych powodujących utratę miejsc pracy wprowadzamy lokalne mechanizmy informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami. Wsparcie dla pracowników dotkniętych restrukturyzacją obejmuje pomoc w znalezieniu innej pracy, przeszkolenie, dalszą naukę oraz system odpraw.

### **Zgłaszanie nieprawidłowości**

Nasza Polityka ujawniania interesu publicznego pozwala pracownikom i osobom związanym z obiema Spółkami zgłaszać obawy związane z zaobserwowanymi nagannymi praktykami lub niebezpiecznymi wydarzeniami w miejscu pracy, tak by można było przeprowadzić niezależne dochodzenie w takich sprawach i zapewnić bezpieczeństwo w tych obszarach.

Obawy można zgłaszać w sposób poufny poprzez liniowych managerów, dział zasobów ludzkich lub przez regionalnych managerów, bez obawy o negatywne konsekwencje.

Poważne obawy lub obawy, w przypadku których lokalna reakcja nie była wystarczająca, można zgłaszać do Sekretarza Spółki, Dyrektora ds. Zgodności, Dyrektora ds. Korporacyjnej Weryfikacji lub do Dyrektora Grupy ds. Zasobów Ludzkich, który przeprowadzi dochodzenie.

Stworzyliśmy poufną linię telefoniczną o nr 00 800 441 2392 oraz usługę e-mail i stronę www za pomocą niezależnej specjalistycznej agencji Expolink. Linia ta działa 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu.

Gwarantujemy, że tożsamość osoby informującej o obawach pozostaje tajna i nie podajemy statystyk, ani szczegółów by zapewnić prywatność wszystkich skarg.

### **Równowaga między pracą i życiem prywatnym**

Wspieranie dobrego samopoczucia i zdrowia pracowników oraz zapewnianie, że mają oni wystarczająco czasu na wypoczynek i bycie z rodziną promuje wydajność i retencję personelu.

Regulacje dotyczące godzin pracy, nadgodzin, okresów odpoczynku i urlopów to wspólna cecha krajowych przepisów prawa pracy w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy, który jest także popierany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Przepisy dotyczące urlopów macierzyńskich i rodzicielskich występują także w prawie polskim i w wewnętrznych przepisach przyjętych dobrowolnie przez firmę.

### **Zdrowie i sprawność fizyczna pracowników**

Dbamy o zdrowie i sprawność fizyczną naszych pracowników. Zachęcamy do zarządzania ryzykiem i brania udziału w programach rehabilitacji i wsparcia.

Inicjatywy w tej dziedzinie są zarządzane we współpracy z dostawcami usług zdrowotnych i zgodnie z centralnymi wytycznymi. Obejmują one działania na rzecz promocji sprawności fizycznej, takie jak spacer, mierzenie ilości kroków, jazda na rowerze, okresowe badania medyczne, subsydiowane członkostwo w klubach fitness, warsztaty poświęcone równoważeniu pracy i życia prywatnego, kampanie zdrowotne.

### **Wolontariat**

Wspieramy wolontariat pracowniczy, jako pozytywny sposób angażowania się w życie społeczności lokalnej. Wśród nich są inicjatywy doraźne oraz akcje integracyjne. Są to również działania w ramach zaangażowania globalnego (międzynarodowa akcja Grupy Imperial Tobacco), oraz okolicznościowe zbiórki charytatywne. Wolontariat może także pomóc w poszerzaniu horyzontów i zachowaniu równowagi między pracą i życiem prywatnym. W firmach obowiązuje Program Wolontariatu Pracowniczego. W ramach programu wolontariatu pracowniczego Imperial Tobacco Polska i Imperial Tobacco Polska Manufacturing wspierają rozwój lokalnych społeczności i zaangażowanie Wolontariuszy. Partnerem we wspólnych projektach wolontariackich są organizacje pożytku publicznego oraz lokalne ośrodki pomocy społecznej, z którymi współpracują wolontariusze z naszych firm.

### **Cel strategiczny: zwiększenie zaangażowania pracowników**

## **III. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO NATURALNE**

### **1) Poszanowanie zasobów naturalnych.**

Szanujemy nasze zasoby naturalne, z których korzystamy, bez względu na to czy jest to tytoń, drewno niezbędne do produkcji opakowań, czy woda wykorzystywana m.in. do przetworzenia tytoniu. Nasze podejście w procesie produkcyjnym zakłada zmniejszenie zużycia i ponowne wykorzystanie zasobów naturalnych oraz recykling.

Skupiamy się na efektywności energetycznej tak, aby zminimalizować negatywne oddziaływanie na środowisko. Nasze systemy zarządzania pozwalają nam ograniczyć ilość odpadów, racjonalnie wykorzystywać energię i zużycie wody.

Prowadzenie bardziej zrównoważonego podejścia wynika z faktu, że niektóre zasoby są ograniczone i muszą być stosowane w sposób odpowiedzialny. Biorąc pod uwagę ochronę środowiska naturalnego, efektywniejsza ochrona zasobów, od których jesteśmy zależni może przynieść nam oszczędności poprzez poprawę wydajności i pozwala nam lepiej wypełniać zmieniające się w tym zakresie ustawodawstwo.

### **2) Dobra Praktyka Środowiskowa**

W Imperial Tobacco Polska funkcjonuje Dobra Praktyka Środowiskowa – działania, które podejmuje Spółka w zakresie odpowiedzialności prośrodowiskowej.

Poprzez doskonalenie działań środowiskowych firmy Imperial Tobacco w Polsce dążą do :

- zmniejszenia zanieczyszczeń powietrza,
- racjonalnego używania energii i innych zasobów naturalnych
- zmniejszania kosztów i strat w procesie produkcji
- doskonalenia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i otoczenia

Dobra Praktyka Środowiskowa jest stale aktualizowana i adekwatna do zakresów i sposobów działalności obu firm.

Redukcja zanieczyszczeń powietrza polega na inwestycjach w proekologiczne instalacje, zapewnienie terminowych konserwacji i napraw sprzętu, redukcji użycia transportu drogowego.

Przestrzeganie norm prawnych w zakresie ochrony środowiska jest priorytetowe. Firmy Imperial Tobacco w Polsce przestrzegają przepisów prawa wynikające z aktów prawnych i decyzji oraz wprowadziły i przestrzegają zaleceń wynikających z normy ISO 14001.

Firmy Imperial Tobacco w Polsce wprowadzają działania doskonalące, związane ze zużyciem energii i zasobów, przy zachowaniu minimalnych kosztów. Dzięki stosowaniu prostych rozwiązań mających na celu obniżanie kosztów Spółki oszczędzają środki i lepiej osiągają cele związane z ochroną środowiska. Aby je osiągnąć szacujemy koszty strat i wprowadzamy działania podnoszące wydajność procesów oraz redukujemy straty.

Mamy świadomość, że przywracanie zanieczyszczonego środowiska do jego pierwotnego, nieskażonego stanu jest powolnym i kosztownym procesem. Bardziej efektywne jest zapobieganie niszczeniu środowiska niż inwestowanie w jego odbudowę.

Pracownicy obu spółek angażują się dodatkowo w działania proekologiczne takie jak np. segregacja baterii, „ECO PICNIK”, czy zbieranie plastikowych kapsli, które dodatkowo jest akcją charytatywną.

W spółkach obowiązuje Procedura „Aspekty środowiskowe i energetyczne”, której przedmiotem jest identyfikacja aspektów środowiskowych i energetycznych występujących w Spółkach oraz określenie tych, które są znaczące w systemie zarządzania środowiskowego i/lub systemie zarządzania energią i powinny zostać potraktowane jako priorytetowe. Każdorazowe zmiany w procesach, mające m.in. wpływ na zużycie zasobów naturalnych, stanowią podstawę ponownej analizy aspektów.

### **3) Efektywne korzystanie z zasobów naturalnych**

Firmy Imperial Tobacco w Polsce wprowadzają odpowiedzialne zasady zarządzania zasobami.

W tym celu używamy opakowań wielokrotnego użytku, poszukujemy prośrodowiskowych dostawców, stosujemy recykling papieru, metalu, plastiku itd., wprowadzamy projekty mające na celu racjonalne gospodarowanie zasobami wody.

#### **Oszczędność energii**

Zdajemy sobie sprawę, że zużycie energii jest przyczyną emisji gazów cieplarnianych. Możemy zmniejszyć nasz bezpośredni wpływ poprzez poprawę efektywności energetycznej i zarządzania emisjami dwutlenku węgla oraz zmniejszyć nasz wpływ pośredni poprzez współpracę z partnerami w łańcuchu dostaw. Uruchomiliśmy nową inicjatywę na rzecz poprawy efektywności energetycznej w naszych firmach ENSAVE. Skupiliśmy się na oszczędności energii w oświetleniu i ogrzewaniu, inwestowaniu w poprawę technicznych procesów i procedur modyfikacji. Energia na potrzeby oświetlenia, ogrzewania, wentylacji i produkcji jest kosztowna. Używanie energii w sposób racjonalny może przynieść duże oszczędności i pomoże zredukować zanieczyszczenie środowiska.

Aby osiągnąć ten cel przeprowadzamy audyty energetyczne i rozwijamy programy tzw. świadomości energetycznej, rozpatrujemy alternatywne źródła dostaw energii, używamy energooszczędnego sprzętu i upewniamy się, że budynki mają odpowiednią izolację.

W spółkach obowiązuje procedura „Gospodarki energetycznej”, której celem jest przedstawienie zasad organizacyjnych związanych z przeprowadzeniem przeglądu

energetycznego, metodyki określania energii bazowej oraz wskaźników wyniku energetycznego oraz określenie sposobu oceny przyszłego wykorzystania i zużycia energii. Działania zmierzające do ograniczenia zużycia energii są włączone w plan rozwoju zarządzania obu fabryk.

### **Gospodarka wodna**

Stosujemy system zarządzania środowiskowego w celu określenia i utrzymania środków kontroli ryzyka. Wyznaczamy odpowiednie cele w zakresie ograniczenia zużycia wody, zwiększenia efektywności jej wykorzystania i zmniejszenia emisji ścieków. Ochrona wód i ochrona ścieków jest realizowana w ramach systemów zarządzania ISO 14001. Jakość ścieków jest ściśle kontrolowana, aby pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Ochrona wody i kontrola zanieczyszczeń stanowią część naszych systemów zarządzania środowiskowego. Nasze fabryki korzystają z sieci wodociągowej lokalnego dostawcy.

### **4) Odpady**

Korzystając z zasobów środowiska bardziej wydajnie, możemy zminimalizować ilość odpadów. Minimalizowanie odpadów jest kluczowym elementem naszego programu ochrony środowiska i wspierania naszego celu optymalizacji kosztów.

Zminimalizowanie odpadów jest realizowane poprzez połączenie trzech działań: redukcji, ponownego wykorzystania i recyklingu. Dążymy do osiągnięcia dalszego postępu w minimalizowaniu wpływu odpadów z produktów i opakowań oraz przyspieszenia procesu ich rozkładu, zwłaszcza w odniesieniu do filtrów papierosowych, poprzez własne badania opakowań i technologii filtrujących. Współpracujemy w tym zakresie z dostawcami materiałów i wyposażenia.

Część naszej działalności powoduje wytwarzanie niewielkich ilości odpadów niebezpiecznych. Przechowujemy je w bezpiecznym miejscu, stosując odpowiednie kontrole takie jak pośredni i ograniczony dostęp oraz odpowiednią wentylację do czasu zorganizowanej utylizacji. Magazynowanie odpadów odbywa się zgodnie z wymaganiami w zakresie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa życia i zdrowia ludzi, w szczególności w sposób uwzględniający właściwości chemiczne i fizyczne odpadów, w tym ich stan skupienia oraz zagrożenia, które mogą one powodować.

Angażujemy się w prace nad identyfikacją odpowiednich i bezpiecznych metod zagospodarowania odpadów i minimalizacji odpadów przekazywanych na składowiska. Obowiązujący w obu Spółkach cykl niezależnego audytu zapewnia jasny kierunek usprawnień systemu zarządzania. Program obejmuje audyty środowiskowe, dotyczące analizy luk wobec standardu ISO 14001 i zarządzania środowiskowego. W spółkach obowiązuje procedura gospodarki odpadami, regulująca zasady segregacji odpadów, zgodnie z którymi wprowadzono system selektywnej zbiórki odpadów. Zgodnie z tą procedurą przestrzegana jest następująca kolejność działań:

- zapobieganie powstawaniu odpadów,
- przygotowywanie do ponownego użycia,
- recykling,
- inne procesy odzysku,
- unieszkodliwianie.

W spółkach obowiązują także instrukcje gospodarowania odpadami niebezpiecznymi, odpadami innymi niż niebezpieczne oraz odpadami tytoniowymi.

### **5) Edukacja ekologiczna pracowników**

Korzystamy z wielu narzędzi komunikacji, szkoleń i kształcenia on-line w celu osiągnięcia stałej poprawy w zakresie ekologicznej świadomości pracowników.



Świadomość ekologiczna pracowników jest kształtowana m.in. poprzez broszurę pt.: „Dobra Praktyka Środowiskowa”. Ten materiał edukacyjny pomaga pracownikom zrozumieć, w jaki sposób poprzez codzienne zachowania proekologiczne mogą wywrzeć pozytywny wpływ na środowisko. „Dobra Praktyka Środowiskowa” przedstawia przykłady działań, które możemy podejmować, aby zminimalizować wpływ na środowisko. Zawiera także serię pytań, które służą przetestowaniu wiedzy na ten temat.

#### **6) Emisje do powietrza.**

Niektóre z naszych procesów produkcji powodują emisje do powietrza, takie jak kurz, hałas i zapach. W razie potrzeby, nasze działania są poddane systemowi kontroli i zarządzania kryzysowego w przypadku wystąpienia niebezpiecznych sytuacji w tym zakresie. Poprawę takich sytuacji osiągamy poprzez monitorowanie, działania naprawcze oraz wycofywanie czynników szkodliwych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem.

#### **7) Walka z zanieczyszczeniem**

Choć większość konsumentów zachowuje się odpowiedzialnie, to jednak znajdują się także tacy, których zachowanie może powodować negatywne skutki, takie jak zaśmiecanie i pożary, poprzez niewłaściwe używanie lub pozbywanie się wyrobów.

To czy konsumenci decydują się pozbywać śmieci, tj. niedopałków i opakowań w sposób odpowiedzialny zależy od ich edukacji i postawy. Naszym zdaniem najlepsze podejście to współpraca między interesariuszami, w tym między ustawodawcą, organizacjami ekologicznymi, społecznościami lokalnymi i biznesem w celu edukowania i radzenia sobie z kwestią zaśmiecania otoczenia.

Staramy się zachęcać naszych konsumentów, by nie śmieciłi przede wszystkim za pomocą przekazów umieszczanych na paczkach. Rozważamy zastosowanie biodegradowalnych filtrów, ale kontrola tego rodzaju śmieci zależy w znacznym stopniu od konsumenta i dostępności koszy na śmieci. Organizujemy także lokalne kampanie przeciwko zaśmiecaniu środowiska.

#### **8) Ograniczanie ryzyka pożaru**

Papierosy służą do palenia, a każdy palący się przedmiot to potencjalne zagrożenie pożarem. Palacze powinni kierować się zdrowym rozsądkiem i pamiętać, że niedbałe używanie lub wyrzucanie takich przedmiotów może spowodować pożar.

W odpowiedzi na obawy związane z ryzykiem pożaru w Unii Europejskiej wprowadzono regulacje wymagające udostępnienia wyrobów o niższej zdolności do zapłonu. Regulacje te wymagają produkowania i sprzedaży papierosów o takich parametrach w wielu krajach (w tym w Polsce). Wszystkie nasze wyroby są okresowo sprawdzane pod kątem tego wymogu w powołanym w fabryce i akredytowanym przez PCA (Polskie Centrum Akredytacji) laboratorium.

Naszym zdaniem, najbardziej skuteczny sposób zmniejszenia liczby pożarów to wprowadzenie szeregu środków, takich jak edukacja publiczna, programy zapobiegania

pożarom, stosowanie wykrywaczy dymu w obiektach oraz przepisów dotyczących obowiązku stosowania niepalnych materiałów.

## **9) Transport i logistyka**

Skupiamy się na osiągnięciu dobrych praktyk biznesowych w zarządzaniu środowiskiem w zakresie naszych działań logistycznych.

Cele w zakresie ograniczenia wpływu na środowisko w naszej działalności transportowej dotyczą obszarów planowania trasy, optymalizacji obciążenia, wyboru i konserwacji pojazdów i szkolenia kierowców. Istnieją również wyzwania, takie jak łagodzenie negatywnych skutków działalności logistycznej.

## **Cel strategiczny – zmniejszenie naszego wpływu na środowisko**

## **IV. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA SPOŁECZEŃSTWO**

Jako przedstawiciel międzynarodowego biznesu, przyczyniamy się do rozwoju społeczeństwa. Poprzez tworzenie miejsc pracy i zaangażowanie społeczeństwa przyczyniamy się do kreowania źródeł utrzymania.

Nasze firmy zachęcają do wolontariatu i wspierają różne cele społeczne. W zakresie wolontariatu został stworzony Program Wolontariatu Pracowniczego w Imperial Tobacco Polska i Imperial Tobacco Polska Manufacturing. Wspieramy również tworzenie zrównoważonego łańcucha dostaw i odpowiedzialnych praktyk pracy, w zgodzie z poszanowaniem praw człowieka.

W biznesie chodzi o ludzi i budowanie ich wzajemnego zaangażowania zarówno w polskich Spółkach Imperial Tobacco, jak i w kontaktach biznesowych oraz w szerszym społeczeństwie. Jesteśmy członkami różnych społeczności i mamy możliwość wniesienia pozytywnego wkładu w ich życie, wspierania dialogu i zaangażowania interesariuszy.

W naszej strategii przewidujemy zapewnienie dialogu z interesariuszami, w tym społecznością lokalną i uwzględnimy ich głos w działalności biznesowej.

### **1) Współpraca z odpowiedzialnymi dostawcami**

Budowanie partnerskich relacji z Dostawcami ma dla nas szczególne znaczenie. Dzięki dobrej współpracy z nimi wdrażamy najlepsze praktyki rynkowe.

Przy wyborze Dostawców kierujemy się wyłącznie obiektywnymi kryteriami. Każdy potencjalny Dostawca może przesłać swoją ofertę na adres mailowy Działu Zakupów dostępny na naszej stronie internetowej. Przy podjęciu stałej współpracy Dostawca jest zobowiązany do podpisania umowy zawierającej klauzulę o zapoznaniu się z Kodeksem Postępowania Grupy Imperial Tobacco.

Relacje z Dostawcami w naszej organizacji reguluje Polityka Zakupów, która definiuje m.in. role uczestników procesu zakupowego, zasady wyboru dostawców, komunikację, raportowanie i monitorowanie relacji z nimi.

W Spółkach obowiązuje Procedura Oceny Standingu Finansowego Dostawców oraz Instrukcja Kwalifikacji Dostawców, których celem jest zapewnienie wymaganej jakości dostaw i świadczonych usług, a także systematyczne archiwizowanie danych o Dostawcach, rejestracja zmian zachodzących w zakresie poziomu jakości realizowanych dostaw.

Proces Zarządzania Dostawcami ma charakter kompleksowy, podlega weryfikacji oraz jest dokumentowany na każdym etapie.

Zastrzegamy sobie prawo do przeprowadzenia audytu w siedzibie Dostawcy w zakresie niezbędnym dla weryfikacji należytego wykonywania postanowień zawartej umowy.

Po audycie Dostawca jest zobligowany do wdrożenia rekomendowanych przez nas działań i zaleceń po-audytowych. Takie podejście pozwala nam na bieżące monitorowanie relacji z Dostawcą.

Stale inicjujemy wymianę informacji z Dostawcami. Dzięki temu zyskują oni wiedzę o naszej organizacji oraz informację zwrotną na temat współpracy. W ramach cyklicznych spotkań omawiamy przebieg współpracy, wymieniamy doświadczenia oraz informacje, np. na temat zmian organizacyjnych i planów rozwoju.

Standardy dotyczące Dostawców są istotne z punktu widzenia naszej reputacji, interesu udziałowców i bezpieczeństwa dostaw. Oczekujemy od wszystkich naszych Dostawców by dostosowali się do praktyk określonych w naszym Kodeksie Etycznym.

Proces Zarządzania Dostawcami obejmuje aspekty społeczne i środowiskowe. Monitorujemy zachowania biznesowe, zarządzanie środowiskiem, praktyki związane z warunkami zatrudnienia, i BHP.

W ten pozytywny sposób przyczyniamy się do tworzenia partnerskich relacji w całym łańcuchu dostaw.

## **2) Odpowiedzialność za lokalne społeczności**

Staramy się wspierać poziom życia społeczności w zakresie poprawy zatrudnienia i spełnienia podstawowych potrzeb. Oferujemy nasze wsparcie przede wszystkim podmiotom najbardziej potrzebującym w społecznościach żyjących wokół naszego zakładu.

W ramach naszych możliwości finansowych, wynikających z budżetu, działamy na rzecz interesów naszych pracowników i społeczności żyjących na obszarze naszego działania. Zachęcamy także aktywnie naszych pracowników do uczestnictwa w wolontariacie.

Jako firmy tytoniowe jesteśmy świadomi rodzajów działalności, które mamy prawo wspierać i w związku z tym przyjęliśmy kryteria wspierania partnerów, działalności charytatywnej i dokonywania darowizn. W związku z ustawowym zakazem sponsorowania przez firmy tytoniowe działalności sportowej, kulturalnej, oświatowej, zdrowotnej i społeczno-politycznej Spółki Imperial Tobacco w Polsce nie sponsorują wydarzeń i organizacji prowadzących tego typu działalność. Forma pomocy i działalność wybranej organizacji musi być spójna z celami i misją firmy dlatego nie wspieramy organizacji i stowarzyszeń prowadzących działalność polityczną, związkową, wyznaniową czy prywatnym jednostkom szkolnictwa (przedszkola, szkoły). Nie udzielamy wsparcia finansowego osobom prywatnym, projektom badawczym lub ekspedycjom czy podróżom. Unikamy projektów, które mogą wywołać krytykę naszej firmy lub danej organizacji dobroczynnej. Nie wykorzystujemy inwestycji społecznych do reklamowania lub promowania naszych wyrobów.

Posiadamy wewnętrzne zasady dotyczące przyznawania wsparcia i darowizn, które odnoszą się do naszego Kodeksu Etycznego. Preferujemy oficjalnie uznane lub zarejestrowane organizacje non-profit. W niektórych przypadkach kierujemy wsparcie dla społeczności poprzez partnerstwa z dostawcami. Gdzie to możliwe, preferujemy organizacje charytatywne, w których działania zaangażowani są nasi pracownicy.

Ze względu na konsumentów naszych produktów wspieramy projekty, które koncentrują się na osobach dorosłych (powyżej 18 roku życia). W przypadku wspierania projektów mających na celu poprawę zdrowia nie mogą się one wiązać z chorobami związanymi z paleniem.

Nasza lista pozytywna finansowanie określa cele, które chętnie wspieramy :

- pomoc doraźna w razie klęsk żywiołowych;
- projekty w zakresie ochrony środowiska (ochrona zwierząt i roślin);
- edukacja dorosłych;
- pomocy społeczna - osoby starsze, niepełnosprawne, fundacje, stowarzyszenia, grupy wsparcia dla ofiar, organizacje wspierające osoby bezdomne, uzależnione od narkotyków
- zdrowie ( choroby nie związane z paleniem wyrobów tytoniowych) - HIV / AIDS, gruźlica, malaria, protetyka kończyn, programy szczepień, choroby słuchu i wzroku, hospicja, choroby geriatryczne, poprawa warunków sanitarnych, choroby związane z nieprawidłowym żywieniem;
- rozwój gospodarczy: zrównoważony rozwój lokalny i rolnictwo.

**Cel: Realizacja i wspieranie pozytywnych działań społecznych**