

Smithfield®

Cod de Conduită și
Etică în Afaceri

*"Una dintre cele mai de preț valori ale companiei noastre
este reputația noastră pentru integritate și corectitudine."*

Smithfield[®]

COD DE CONDUITĂ ȘI ETICĂ ÎN AFACERI

Scrisoare din partea directorului general
Către angajații firmei Smithfield Foods Inc.:

Unul dintre cele mai valoroase active ale companiei noastre îl reprezintă respectul pentru integritate și corectitudine. Păstrarea acestei reputații este una dintre sarcinile noastre principale.

Codul nostru de conduită și etică în afaceri cere să ne conducem afacerile conștienți de valorile noastre și cu respectarea legilor în vigoare. Ne cere să reacționăm la problemele comunităților în care ne desfășurăm activitatea și să manifestăm cel mai înalt grad de corectitudine și integritate în relațiile cu ceilalți.

Principiile acestui cod sunt menite să ajute ca fiecare dintre noi să-și înțeleagă responsabilitățile și să ne permită să luăm deciziile corecte. De asemenea, acestea au ca scop îndemnul la o conștientizare sporită a aspectelor de natură etică cu care ne putem confrunta zi de zi în activitatea noastră. Acțiunile corecte se bazează în primul rând pe onestitate și integritate. Mai mult decât oricând, a acționa corect depinde de cât de bine judecăm lucrurile și de cât de receptivi suntem la modul în care suntem văzuți de alții și la felul în care aceștia pot să interpreteze acțiunile noastre.

Fiecare dintre noi poartă răspunderea în ceea ce privește reputația companiei Smithfield. Nutresc convingerea că veți fi alături de mine pentru păstrarea onestității și integrității în activitatea noastră de afaceri care a făcut din Smithfield Foods, nu numai un lider în domeniul său de activitate, ci și un loc de muncă cu care ne putem mândri.



C. Larry Pope
Președinte și Director General

Cuprins

Introducere	2
Partea I: Etica în Afaceri	5
Standarde și practici generale	
Conflicte de interese	
Înregistrările contabile	
Protejarea activelor companiei	
Informațiile confidențiale	
Contribuțiile politice	
Politicile referitoare la e-mail și Internet	
Partea II: Resursele Umane	13
Șanse egale la muncă	
Hărțuirea	
Amenințarea cu forță	
Drogurile și alcoolul	
Partea III: Protecția Mediului și a Muncii	17
Standarde și practici generale	
Strategii de protecție a mediului	
Siguranța alimentelor	
Protecția animalelor	
Partea IV: Respectarea Legilor	21
Legea antitrust și competiția echitabilă	
Legile referitoare la titluri de valoare și informațiile din interior	
Legea practicilor de corupție în străinătate	
Patente și proprietatea intelectuală	
Partea V: Instruire și Educare	25
Instruire și educare	
Implementare și responsabilitate	
> Respectarea politicilor	
> Semnalarea unei încălcări	
> Anchetarea	
Exceptări de la Codul de conduită și de etică în afaceri	

Smithfield®

Codul de conduită și etică în afaceri al companiei Smithfield Foods Inc. stabilește politicile și practicile firmei Smithfield referitoare la respectarea legilor și la etica în afaceri. El reflectă valorile de bază ale companiei și înaltele sale standarde etice. Fiecare director, funcționar sau angajat are obligația să citească și să înțeleagă acest cod și să își desfășoare activitatea în numele companiei, în conformitate cu politicile și practicile conținute în acesta.

Prin termenul “Smithfield”, prezentul cod include Smithfield Foods Inc. și toate filialele din țară și străinătate, precum și firmele mixte în care Smithfield deține majoritatea și/sau răspunderea din punct de vedere managerial. Termenii de “angajați” sau “reprezentanți” se referă la, și cuprind toți angajații, funcționarii și directorii firmei Smithfield, iar termenul “superior” se referă la persoana căreia îi este subordonat un angajat.

Codul de conduită în afaceri cuprinde o gamă largă de practici și proceduri în afaceri. Totuși, nu se referă la orice problemă care poate apărea, ci oferă o orientare generală referitoare la așteptările companiei în ceea ce privește comportamentul angajaților și răspunderile fundamentale etice și juridice în calitate de

reprezentanți ai firmei Smithfield. Se așteaptă de la dumneavoastră să respectați litera și spiritul legii și să vă îndepliniți îndatoririle, acordând cea mai mare atenție practicilor etice de afaceri. Codul se aplică tuturor departamentelor, diviziilor și filialelor din țară și din străinătate, precum și parteneriatelor și societăților mixte în care firma Smithfield deține majoritatea și/sau răspunderea din punct de vedere managerial.

În cazul în care o lege este în contradicție cu vreo politică sau practică stabilită prin codul de conduită în afaceri, trebuie respectată legea; totuși, dacă un obicei sau o politică locală contravine codului, trebuie respectat codul. Dacă aveți vreo întrebare referitoare la aceste conflicte, apălați la superiorul dumneavoastră pentru rezolvarea situației.

Persoana care încalcă politicile și practicile stabilite prin codul de conduită în afaceri este pasibilă să suporte măsuri disciplinare, mergând până la desfacerea contractului de muncă. *Dacă vă aflați într-o situație în care credeți că ați putea încălca codul sau orice altă politică a companiei Smithfield sau, dacă aveți cunoștință sau suspectați că acestea au fost încălcate de către alte persoane, urmați principiile descrise în Partea V, Secțiunea 2 din prezentul cod.*

Smithfield®

*"Fiecare dintre noi este responsabil pentru
reputația companiei Smithfield."*



PARTEA 1

Etica în Afaceri

1. Standarde și practici generale

Smithfield se angajează să respecte legile, regulile și normele aplicabile în conducerea afacerilor noastre oriunde se derulează acestea. Obiectivul nostru suprem îl reprezintă respectarea legii în proporție de 100%, în permanență. Angajații trebuie să evite activități care ar implica sau ar duce la implicarea companiei Smithfield sau a personalului acesteia în orice fel de acțiuni ilegale. Este strict interzisă folosirea angajaților Smithfield sau a oricăror active aparținând companiei Smithfield în scopuri contradictorii cu legea.

În plus, față de aspectele strict legale ale respectării legii, toți angajații firmei Smithfield trebuie să respecte cele mai înalte standarde de etică în afaceri și în viața privată în exercitarea responsabilităților ce le-au fost încredințate. Aceasta înseamnă un comportament onest și integru în orice împrejurare, fie în relația cu alți angajați ai firmei Smithfield, fie cu publicul, cu comunitatea de afaceri, acționarii, clienții, furnizorii sau autoritățile guvernamentale și legiuitoare. Înseamnă, de asemenea, evitarea oricăror relații îndoielnice cu persoane sau firme aflate în relații de afaceri cu firma Smithfield sau cu care este probabil că se vor afla, înseamnă evitarea dezvăluirii către terți de informații confidențiale obținute în perioada de angajare la firma Smithfield, precum și evitarea situațiilor care pot conduce la un conflict de interese în eventualul detriment al angajatului și/sau companiei.

Respectarea codului de conduită și etică în afaceri al companiei Smithfield Foods Inc. este una dintre condițiile de angajare. Nerespectarea acestuia poate atrage după sine o serie de măsuri disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă. Neamunțarea de către orice angajat al firmei Smithfield a încălcării acestor standarde și practici de către alți angajați ai Smithfield sau de muncitori angajați în antrepriză, atrage după sine măsuri disciplinare.

2. Conflicte de interese

Există un *conflict de interese* atunci când interesul personal al unui individ este contrar în orice mod intereselor companiei. O situație de conflict poate apărea atunci când un angajat întreprinde acțiuni sau are interese datorită cărora îi este greu să își desfășoare munca în cadrul companiei în mod obiectiv și eficient. Un conflict de interese mai poate apărea și atunci când un director, funcționar sau angajat sau un membru al familiei acestuia, primește beneficii nejustificate ca urmare a poziției pe care o ocupă în cadrul companiei. Împrumuturile, garantarea împrumuturilor sau alte obligații ale angajaților și ale membrilor lor de familie pot crea conflicte de interese. Un conflict de interese se mai poate produce și dacă un angajat al companiei Smithfield lucrează concomitent pentru un client, furnizor sau concurent sau are un interes financiar legat de aceștia.

Toate conflictele potențiale de interese trebuie raportate la Smithfield. Dacă firma Smithfield stabilește că posibilul conflict de interese dăunează eficienței angajatului sau îndeplinirii îndatoririlor acestuia, firma Smithfield poate întreprinde acțiuni pe care le consideră adecvate pentru eliminarea conflictului. Printre acestea se pot număra solicitarea adresată angajatului de a renunța la respectivul interes financiar, sau de a pune capăt unei relații cu un client, concurent sau furnizor; schimbarea îndatoririlor și responsabilităților sau cererea adresată angajatului de a nu lua decizii legate de anumite aspecte, dar nu se limitează la acestea.

În cazul în care survin situații ce duc la apariția unui conflict de interese real sau aparent, trebuie să luați legătura cu un membru al Departamentului juridic al firmei Smithfield pentru a obține aprobarea scrisă din partea acestuia înainte de a vă angaja în activitatea respectivă. Este posibil ca, uneori, conflictele de interese să nu fie foarte evidente, așa că, dacă aveți un dubiu, trebuie să vă consultați cu superiorul dumneavoastră sau cu Departamentul juridic al companiei Smithfield. Angajatul care devine conștient de un conflict (sau de orice tranzacție, relație sau altă împrejurare despre care, în mod rezonabil, s-ar putea crede că duce la un conflict) trebuie să aducă acest fapt la cunoștința unui superior sau să consulte

procedurile descrise în Partea V, Secțiunea 2 a prezentului cod.

3. Înregistrările contabile

Firma Smithfield are nevoie de înregistrări și raportări oneste și corecte de informații pentru (i) a lua decizii în afaceri în mod responsabil, (ii) a asigura respectarea legilor și normelor în vigoare și (iii) a asigura expunerea publică completă, corectă, exactă, inteligibilă și la timp, prin intermediul rapoartelor și documentelor pe care compania le depune la Comisia pentru burse și titluri de valoare a S.U.A (U.S. Securities and Exchange Commission.) și prin orice alte comunicate publice făcute de companie.

Toate documentele contabile, înregistrările, conturile și declarațiile financiare ale companiei Smithfield trebuie să fie suficient de detaliate, să reflecte (la timp) tranzacțiile companiei și să respecte legile și normele în vigoare, sistemul de control intern al companiei și principiile contabile general acceptate în Statele Unite. Angajații care au nelămuriri privind modul de înregistrare a documentelor, contabilitatea, sistemul de control contabil intern sau de audit al companiei trebuie să se adreseze superiorului direct, unui funcționar cu experiență de la Departamentul financiar, unui membru al Departamentului intern de audit al companiei Smithfield sau Departamentului juridic al companiei. Linia directă a angajatului companiei Smithfield Foods Inc. (USA 1-877-237-5270; RO 0800 800 053) este disponibilă pentru raportarea anonimă a problemelor angajaților. Se va ține o evidență a tuturor reclamațiilor și nelămuririlor primite de firma Smithfield referitoare la aspecte de acest gen, evidență care se va păstra în conformitate cu politicile companiei referitoare la stocarea informațiilor.

Mulți angajați folosesc în mod regulat conturile de cheltuieli de serviciu care trebuie justificate și înregistrate în mod corect. Angajatul care nu este sigur dacă o anumită cheltuială este justificată trebuie să se adreseze superiorului său sau auditorului intern din unitatea în care lucrează. Înregistrările trebuie păstrate sau distruse întotdeauna potrivit politicii companiei Smithfield Foods Inc. referitoare la stocarea informațiilor.

4. Protejarea activelor companiei

Angajaților firmei Smithfield nu le este permisă întrebuițarea în interes propriu a posibilităților care li se oferă prin folosirea bunurilor, informațiilor aparținând companiei, sau funcției deținute fără aprobarea consiliului de administrație. Nici un angajat nu este îndreptățit să folosească bunurile aparținând companiei, informațiile sau funcția pe care o deține pentru a obține un câștig personal nemeritat, de asemenea nici un angajat nu poate concura direct sau indirect firma Smithfield. Datoria angajaților față de companie este de a promova interesele legitime ale acesteia ori de câte ori se ivește ocazia.

5. Informațiile confidențiale

Angajații firmei Smithfield nu au voie să dezvăluie informații confidențiale nici unei persoane din afara companiei fără a dispune de o autorizație specială pentru aceasta. Informațiile confidențiale pot include diverse tipuri de informații, dar, în mod sigur printre acestea, se numără următoarele: informații interne, confidențiale, de proprietate sau informații secrete legate de activitățile de afaceri și de operațiunile companiei Smithfield. Multe dintre metodele de afaceri, know-how și expertiză Smithfield sunt protejate ca secrete profesionale. Astfel de secrete profesionale reprezintă bunuri de preț. Alte exemple de informații confidențiale sunt metodele și procesele de producție, formulele și rețetele produselor, parolele și soft-ul calculatoarelor, evidențele financiare, previziunile de afaceri, planurile și strategiile, prețul aplicat clienților, randamentele de producție și datele legate de costuri, precum și alte informații referitoare la operațiunile, clienții și vânzătorii noștri. Ocazional, în cadrul activității desfășurate, firma Smithfield primește informații confidențiale de la alte companii sau de la persoane particulare. Dezvăluirea neautorizată (care, uneori mai este denumită și „furt” sau „însușire ilegală”) poate conduce la pierderea valorii secretelor profesionale și poate constitui o infracțiune sau poate fi considerată o încălcare a contractului. Această obligație de a nu dezvălui secrete se aplică atât pe durata contractului de muncă, cât și după încheierea acestuia.

6. Contribuțiile politice

Angajații firmei Smithfield nu au voie să aducă contribuții bănești în scopuri politice pentru nici un candidat la funcții de stat în Statele Unite, din partea sau în numele companiei Smithfield Foods Inc.. Totuși, angajații pot face recomandări membrilor Comitetului de acțiune politică al firmei Smithfield Foods Inc., (un comitet de acțiune politică înregistrat la Comisia Electorală Federală). Legea federală interzice contribuțiile din fonduri aparținând companiei pentru sprijinirea oricărui candidat federal.

Nici chiar în jurisdicțiile de stat sau locale, unde contribuțiile companiilor sunt legale, angajații nu sunt autorizați să aducă contribuții bănești în scopuri politice, inclusiv să cumpere bilete pentru strângerea de fonduri politice și nu pot furniza bunuri sau servicii de orice fel pentru sau în numele firmei Smithfield, decât cu condiția să fi verificat anterior ca aceasta să fie în conformitate cu procedurile stabilite în cadrul companiei și să fi primit aprobarea din partea Departamentului de relații cu guvernul. Contribuțiile bănești aprobate pot fi virate numai prin cec emis de companie și plătit candidatului sau comitetului politic respectiv.

Firma Smithfield consideră că nu este recomandabil să vă implicați în afacerile politice interne ale unei țări străine. În consecință, nici firma Smithfield și nici vreun angajat al său nu poate să aducă o contribuție politică externă în numele Smithfield. Este, de asemenea, important să recunoaștem că activitățile angajaților în acest domeniu generează un risc major pentru persoana respectivă și pentru compania Smithfield de a fi date în urmărire penală.

Smithfield îi încurajează pe toți angajații săi să își exercite drepturile cetățenești prin participarea la vot, prin contribuții bănești personale în scop politic, în caz că doresc să realizeze acest lucru folosind fondurile proprii sau participând în alte moduri la viața politică, prin sprijinirea candidaților sau partidelor alese de fiecare angajat în parte în mod personal. Trebuie să se înțeleagă clar că aceste

activități politice trebuie desfășurate de angajați strict în calitatea lor de persoane particulare, ca cetățeni responsabili, și nu în numele firmei Smithfield. Nici un angajat al firmei Smithfield nu poate primi vreo rambursare, directă sau indirectă sau vreo compensație de orice natură, legată de contribuțiile cu scop politic făcute, oricare ar fi forma acestora.

7. Politicile referitoare la e-mail și Internet

Înregistrările de afaceri au o definiție foarte largă. Pot include corespondența electronică și chiar note individuale, calendare și jurnale personale. E-mail-ul se folosește în primul rând în scop de afaceri. Toate comunicațiile e-mail reprezintă proprietatea firmei Smithfield. Angajații nu trebuie să se aștepte la confidențialitate atunci când folosesc calculatoare ale companiei Smithfield pentru a trimite sau primi e-mail-uri sau pentru a accesa Internet-ul. Firma Smithfield monitorizează folosirea calculatoarelor pentru a se asigura împotriva folosirii neadecvate și pentru reducerea costurilor legate de stocarea unor mari cantități de date. Angajații nu pot folosi e-mailul pentru a obține profit personal, pentru a face publicitate, a solicita fonduri, a trimite scrisori în lanț sau orice alte mesaje care pot dăuna reputației firmei Smithfield. E-mail-ul trebuie folosit cu discernământ atunci când se trimit informații confidențiale sau de proprietate, deoarece comunicațiile prin e-mail nu sunt sigure, fiind în fapt o carte poștală electronică.

Angajații trebuie să-și exercite discernământul atunci când folosesc Internetul la locul de muncă. Orice folosire a Internetului trebuie să se realizeze în conformitate cu politica firmei Smithfield Foods Inc. referitoare la utilizarea Internetului. În vederea controlării costurilor, Internetul trebuie folosit în primul rând în scop de afaceri. Internetul este public, așa că vă rugăm să fiți atenți să nu dezvăluiți informații confidențiale sau să obțineți informații neautorizate prin intermediul său. Compania poate monitoriza folosirea Internetului de către angajați, inclusiv a site-urilor și informațiilor accesate de aceștia. Este strict interzisă accesarea și distribuirea de materiale pornografice sau ofensatoare prin Internet sau e-mail.

Ori de câte ori scrieți despre activitățile companiei, amintiți-vă că dosarele de afaceri sunt puse obligatoriu la dispoziția guvernului sau părților în litigiu. Mai mult decât atât, dosarele noastre pot fi folosite de către media pentru a influența opinia publică în ceea ce privește imaginea companiei.

Indiferent cui îi scrieți, ceea ce scrieți poate avea consecințe importante. Odată trimise, mesajele pot fi ușor tipărite, editate și distribuite. ■

Smithfield®

*"Aceste instrucțiuni sunt menite pentru a ne
ajuta pe fiecare dintre noi să ne înțelegem
responsabilitățile și să facem
alegerile corecte."*



PARTEA 2

Resursele Umane

1. Șanse egale la muncă

Smithfield nu face diferență între angajați sau solicitanți de locuri de muncă, în funcție de rasă, culoarea pielii, religie, origine etnică sau națională, sex, orientare sexuală, vârstă, invaliditate sau statut de veteran. Această regulă se aplică la recrutare, angajare, cursuri de pregătire, promovare și alți termeni și condiții de angajare. Discriminarea oricărui angajat sau candidat la un loc de muncă reprezintă o încălcare gravă a legii șanselor egale la muncă și a politicilor companiei Smithfield. Este răspunderea fiecărui angajat care are subordonați să se asigure că discriminările sunt excluse.

Firma Smithfield întreprinde acțiuni pentru a se asigura că acei candidați care sunt competenți, dispun de șanse egale de angajare și promovare. Toate acțiunile referitoare la personalul angajat, precum și programele sponsorizate de companie se vor desfășura în continuare fără discriminare.

Angajații care au întrebări sau reclamații legate de aceste aspecte pot discuta problema cu superiorii lor direcți, cu directorii lor de personal sau cu alți reprezentanți competenți din cadrul managementului. În cazul în care un angajat simte că nu poate discuta cu un superior direct, director de personal sau reprezentant al managementului, reclamațiile se adresează Departamentului juridic al companiei Smithfield.

2. Hărțuirea

Smithfield se angajează să ofere salariaților săi un mediu de muncă lipsit de orice formă de discriminare și hărțuire. Mai multe legi internaționale, federale, statale și locale interzic orice discriminare sau hărțuire, cu vorba sau cu fapta, împotriva unui coleg de muncă sau candidat la ocuparea unui loc de muncă în Statele

Unite și în operațiunile noastre internaționale, în funcție de rasă, sex, preferință sexuală, origine națională, religie, vârstă, handicap fizic sau mental sau statut de veteran.

Printre formele de hărțuire se numără: (a) hărțuirea verbală, cum ar fi comentarii depreciatoare, glume sau insulte; (b) hărțuire fizică, cum ar fi atingeri nejustificate și ofensatoare, împiedicarea sau blocarea deplasării și (c) hărțuire vizuală, cum ar fi postere, cărți poștale, calendare, benzi desenate, graffiti, desene, mesaje, notițe sau gesturi depreciatoare sau jignitoare.

Hărțuirea sexuală constă în avansuri sexuale nedorite, cereri de favoruri sexuale sau o altă comportare verbală sau fizică de natură sexuală, atunci când: (a) acceptarea unei astfel de conduite reprezintă un termen sau o condiție de angajare a persoanei, (b) acceptarea sau refuzul unei astfel de conduite stau la baza deciziilor referitoare la angajare sau (c) un astfel de comportament are scopul sau efectul de a influența în mod nerezonabil eficiența unei persoane la locul de muncă sau crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau jignitor.

Angajatul care consideră că a fost hărțuit de către un coleg de muncă, un superior sau o persoană care colaborează sau lucrează pentru companie, trebuie să informeze imediat superiorul său direct și/sau biroul de personal despre acest lucru. Reclamațiile vor fi tratate în mod confidențial și nimeni nu va suferi răzbunare sau vreo formă de represalii pentru că a raportat orice fel de incidente de hărțuire sau pentru că a făcut o astfel de reclamație. Dacă o reclamație se referă la un superior direct, aceasta trebuie trimisă superiorului de la nivelul imediat următor. Reclamațiile pot fi trimise și direct la Departamentul juridic al companiei Smithfield.

Reclamațiile de hărțuire vor fi cercetate și se vor lua măsuri adecvate, în conformitate cu rezultatele investigației respective. Angajatului care este găsit răspunzător de hărțuire sexuală sau de orice altă formă ilegală de hărțuire i se

vor aplica măsuri disciplinare corespunzătoare, mergând până la desfacerea contractului de muncă. În stabilirea severității măsurilor disciplinare se va ține cont de împrejurările în care a avut loc infracțiunea.

3. Amenințarea cu forța

Toate amenințările verbale cu un comportament violent sunt inacceptabile și trebuie raportate superiorului dumneavoastră sau reprezentantului Departamentului resurse umane. Vor fi cercetate toate raportările de violență sau amenințare cu violența. Salariaților care recurg la acțiuni violente sau proferează amenințări cu violența li se vor aplica măsuri disciplinare mergând până la desfacerea contractului de muncă și urmărire penală.

4. Drogurile și alcoolul

Dat fiind că abuzul de droguri și alcool poate avea consecințe grave asupra siguranței și eficienței la locul de muncă și poate genera un comportament infracțional, firma Smithfield solicită un mediu de lucru fără droguri și alcool. Acest standard se aplică tuturor angajaților firmei Smithfield, atât timp cât aceștia se află pe proprietatea companiei sau lucrează în exteriorul ei. Angajații care se prezintă la serviciu după ce au consumat droguri sau prezintă un nivel de alcoolemie sau de alte substanțe chimice care le poate afecta capacitatea de lucru sunt pasibili de a li se aplica măsuri disciplinare mergând până la desfacerea contractului de muncă. Angajaților care au probleme serioase privind capacitatea de lucru sau care ajung să fie implicați în incidente grave sau în accidente, li se poate desface contractul de muncă, în cazul în care analizele medicale arată că au consumat cu bunăștiință substanțe interzise. Măsura desfacerii contractului de muncă se aplică, de asemenea, angajaților care, pe durata programului de muncă sau în incinta companiei, distribuie, vând, cumpără, produc, distribuie, posedă sau folosesc droguri interzise. ■

Smithfield®

*”Codul nostru de conduită cere ca noi să
răspundem grijilor comunității
în cadrul căreia operăm...”*



1. Standarde și practici generale

Firma Smithfield se angajează să asigure bunăstarea muncitorilor noștri, a oamenilor care locuiesc și lucrează în comunități aflate în vecinătatea fabricilor noastre, precum și a mediului înconjurător și va asigura resursele umane, materiale și financiare necesare respectarea acestei angajări. Aceste resurse se vor folosi pentru a da posibilitatea angajaților și a lucrătorilor în antrepriză să-și desfășoare activitatea în siguranță și conform legii, să împiedice poluarea și să protejeze mediul. Activitatea firmei Smithfield intră sub incidența multor legi și norme de sănătate și de protecție a mediului, în ce privește emisiile în atmosferă, deversările în apă, aruncarea reziduurilor periculoase și nepericuloase, transportul materialelor periculoase, gestionarea substanțelor chimice și planificarea în regim de criză. Pe plan internațional se așteaptă de la angajații noștri să respecte în întregime politicile firmei și să pună în practică cel puțin cerințele legale de sănătate, protecția mediului și de siguranță din țara în care lucrează. Norme precum cele emise de Agenția de Protecția Mediului a S.U.A. (EPA), Administrația Protecției și a Sănătății la Locul de Muncă (OSHA) și de alte agenții similare din străinătate, stabilesc cerințe și standarde riguroase care impun standardele minime legale pentru fabricile și angajații firmei Smithfield din țara în care se aplică reglementările respective. Practicile recomandate pentru sectorul în care ne desfășurăm activitatea aduc îndrumări suplimentare care să ajute conducerea locală în stabilirea de standarde pentru condițiile unice existente în fiecare locație.

Conștientizarea practicilor de funcționare ale companiei înseamnă că angajații trebuie să cunoască legile referitoare la protecția mediului și politicile firmei Smithfield care reglementează activitatea. Angajații trebuie să controleze și să raporteze imediat orice scurgeri și emisii, conform cerințelor regulamentelor aplicabile și a regulamentului fabricii respective. Se vor iniția prompt măsuri de

siguranță și de remediere pentru a reduce la minim orice impact negativ asupra mediului, provenind din asemenea incidente. Se vor obține toate autorizațiile și aprobările agenției necesare înainte de construirea fabricii, acestea fiind respectate la construcție, instalare, pornire și în funcționare. Se cere angajaților să cunoască, să înțeleagă și să respecte cerințele și limitările stipulate în toate autorizațiile în baza cărora își desfășoară activitatea. Respectarea normelor de sănătate, de protecție a mediului și a muncii trebuie verificată în toate fazele proiectului, de la proiectare la funcționare. De asemenea, se vor lua în considerare măsuri pentru protejarea sănătății, mediului și muncii la efectuarea de modificări în fabrică, la cumpărarea și renunțarea la proprietăți, precum și la dezafectarea fabricilor. Natura obiectului de activitate al firmei Smithfield necesită efectuarea diferitelor monitorizări, inspecții și testări pentru a asigura respectarea legilor și normelor din domeniu. Aceste monitorizări, inspecții și testări vor fi executate cu consemnarea rezultatelor și păstrarea lor în conformitate cu toate dispozițiile legale în vigoare. Angajații care au întrebări referitoare la dispozițiile legale aplicabile în astfel de domenii trebuie să se adreseze superiorului lor sau unui membru al Departamentului juridic al firmei Smithfield.

2. Strategii de protecție a mediului

Se cere angajaților firmei Smithfield să respecte toate legile federale, statale, locale și externe de protecție a mediului și toate politicile firmei legate de chestiuni de protecția mediului. Cerem respectarea legii în procent de 100%, în 100% din cazuri. Fiecare angajat are responsabilitatea de a cunoaște și înțelege cerințele legale, de politică și de funcționare aplicabile postului său și să informeze conducerea atunci când consideră că a avut loc o violare a legii sau a politicii firmei. Orice angajat care are dubii referitor la respectarea regulilor în acest domeniu trebuie să consulte imediat persoana de contact pe linie de protecția mediului din fabrica sau filiala sa, un funcționar superior de mediu sau Departamentul juridic Smithfield. Pentru acest lucru există linia directă a angajatului Smithfield Foods Inc. (USA 1-877-237-5270; RO 0800 800 053) prin care acesta poate să raporteze ceea ce îl preocupă, cu păstrarea anonimatului. Respectarea legilor de protecție a mediului și a întregii politici a firmei este

prioritatea nr. 1 în programul de protecție a mediului. Eficiența angajaților noștri la locul de muncă este importantă pentru noi și este evaluată, nu numai după rezultatele economice obținute, ci și în conformitate cu felul în care angajații noștri, și îndeosebi echipa noastră managerială, acționează conform așteptărilor noastre de performanță în protecția mediului. Impunem tuturor angajaților noștri un standard ridicat de conduită și de responsabilitate în sensul protejării mediului. Alte informații despre politica și procedurile de protecție a mediului practicate de firma Smithfield sunt menționate în Declarația privind politica de protecție a mediului Smithfield Foods Inc..

3. Siguranța alimentelor

Unitățile de producție și produsele Smithfield se află sub incidența unor legi și norme cu mare arie de cuprindere, gestionate de Departamentul agriculturii al Statelor Unite și de agenții similare pentru fabricile din străinătate, referitoare la siguranța alimentelor. Toți angajații sunt chemați să respecte aceste legi și norme și să raporteze prompt superiorului direct orice încălcare a lor. Angajații trebuie, de asemenea, să raporteze cu promptitudine orice defecțiune sau deficiență din sistemele de operare ale companiei sau orice alt eveniment sau incident care ar putea prezenta un risc de alterare sau contaminare a alimentelor.

4. Protecția animalelor

Compania Smithfield este angajată în efortul de a fi lider în producția și prelucrarea de produse alimentare sigure, curate și hrănitoare, pentru clienții noștri, asigurând în același timp un regim de viață satisfăcător animalelor crescute și sacrificate spre prelucrare. În acest sens compania Smithfield impune angajaților să respecte toate cerințele relevante din normele și legile privind protecția animalelor, precum și practicile și procedurile stabilite de companie în vederea îmbunătățirii continue a tuturor aspectelor activității noastre care ar putea avea un impact asupra bunăstării animalelor, să continue eforturile de a identifica noi tehnologii pentru a îmbunătăți și mai mult starea animalelor și a verifica gestionarea responsabilă a animalelor, prin recurgerea la audit extern, de către terți. Fiecare angajat al firmei trebuie să își asume principiile acestei politici. ■

Smithfield®

*”Codul de conduită și etica în afaceri al
corporației ne cere să ne conducem afacerea
în conformitate cu propriile noastre valori și în
concordanță cu legile în vigoare.”*



1. Legea antitrust și competiția echitabilă

Firma Smithfield este obligată prin lege să ia decizii singură în interesul companiei, fără a face vreo înțelegere sau acord cu oricare dintre firmele concurente. Acest standard cere evitarea în totalitate a oricărei conduite care încalcă sau ar putea doar să pară a încălca legile antitrust, care interzic orice fel de înțelegere sau acord între firme aflate în concurență referitor la prețuri, termeni de vânzare, împărțirea piețelor, alocarea de clienți sau orice altă activitate care limitează concurența, fie de către vânzători, fie de cumpărători. În general, activitatea comună poate genera foarte ușor întrebări legate de respectarea legii antitrust, aceasta trebuind a fi întreprinsă numai după ce Departamentul juridic al firmei Smithfield a confirmat că activitatea respectivă este legală. Unele acțiuni asumate în comun cu firme concurente în urmărirea de scopuri comune legitime de afaceri pot fi legale. Exemple de astfel de scopuri legitime de afaceri includ societăți mixte de cercetare și dezvoltare și lobby-ul prin asociațiile profesionale. Pentru încălcarea legilor antitrust, atât companiile cât și angajații individuali pot fi urmăriți civil sau penal. Penalizările includ termene substanțiale de detenție, pedepse civile și posibile daune triple de plătit părților vătămate.

2. Legile referitoare la titluri de valoare și informațiile din interior

Deoarece acțiunile cu drept de vot și alte titluri de valoare ale firmei Smithfield sunt deținute și tranzacționate de public, compania este obligată prin diferite legi să facă expunerea publică la timp, complet și echitabil a informațiilor care pot afecta material piața pentru acțiunile sale. Din aceste motive, orice informație care ar putea afecta piața acțiunilor Smithfield în mod rezonabil trebuie păstrată strict confidențial până la efectuarea expunerii publice. Angajații companiei care dețin informații materiale care nu au caracter public și care profită de poziția lor pentru a obține câștiguri (sau a-și minimaliza pierderile) pe socoteala

investitorilor mai puțin informați pot fi făcuți răspunzători civil sau penal. Informația este “materială” dacă există o probabilitate mare ca un investitor rezonabil să o considere importantă în luarea unei decizii de a cumpăra, vinde sau deține acțiuni sau alte titluri de valoare. Expunerea de informații materiale nepublice altor persoane care cumpără sau vând titluri de valoare și care folosesc acele informații poate avea drept rezultat pedepse civile și penale. Oricărei persoane care deține astfel de informații din interior i se interzice, în general prin lege, să cumpere sau să vândă acțiuni cu drept de vot sau alte titluri de valoare Smithfield, atât timp cât acele informații nu au fost făcute publice.

Tranzacționarea în asemenea circumstanțe este ilegală, fie că angajații o fac în beneficiu propriu sau în al altora. Este de asemenea ilegală situația în care un angajat nu se implică în vreo tranzacție cu titluri de valoare, dar o altă persoană căreia angajatul Smithfield i-a dezvăluit informațiile din interior efectuează o astfel de tranzacție. Aceste interdicții sunt valabile pentru oricare dintre angajații firmei Smithfield care dețin informații interne, nu numai directorii, superiorii sau managerii. Nici unui angajat al firmei Smithfield nu îi este permis să efectueze tranzacții pe oricare dintre piețele de mărfuri, la termen, pe cont propriu (altfel decât în operații legitime de protejare a activității agricole personale) sau să se angajeze în afaceri, investiții sau tranzacții financiare sau de natură similară. Orice angajat care dorește să se angajeze în operații de protejare a propriilor activități agricole trebuie să obțină în prealabil aprobarea superiorului său direct. Alte informații despre legile referitoare la titlurile de valoare și despre tranzacționarea din interior se găsesc în *Politica Smithfield Foods Inc. de conformare la legea titlurilor de valoare* emisă de Departamentul juridic.

3. Legea practicilor de corupție în străinătate

Legea S.U.A. referitoare la practicile de corupție în străinătate și legislațiile multor țări interzic cadouri de valoare, date direct sau indirect oficialilor guvernelor străine sau candidaților străini pentru a obține sau a menține afaceri. Este strict interzisă efectuarea de plăți ilegale oficialilor guvernamentali din orice țară. În plus, guvernul S.U.A. are un număr de legi și normative referitoare la gratuitățile de afaceri care pot fi acceptate de personalul guvernului S.U.A. Promiterea, oferirea sau conferirea unei persoane oficiale sau unui angajat al guvernului S.U.A. a unui cadou, a unui favor sau a unei alte gratuități, cu

Încălcarea acestei legi, ar încălca nu numai politica firmei, dar ar putea de asemenea constitui un delict. Multe administrații statale și locale, precum și unele guverne străine, au reguli similare. Orice întrebări sau dubii referitoare la valabilitatea unui curs de acțiune propus se vor discuta cu Departamentul juridic Smithfield înainte de a întreprinde respectiva acțiune. Orice suspiciuni de încălcare a Legii referitoare la practicile de corupție în străinătate sau a altor legi anti-corupție trebuie raportate prompt la Departamentul juridic Smithfield. Angajatul are la dispoziție linia directă Smithfield Foods Inc.(USA 1-877-237-5270; RO 0800 800 053), prin care angajatul poate să raporteze ceea ce îl preocupă, cu păstrarea anonimatului. Explicații mai detaliate, privind legea referitoare la practicile de corupție în străinătate se pot obține de la Departamentul juridic Smithfield.

4. Patente și proprietatea intelectuală

Activele companiei includ nu numai bunuri tangibile și proprietăți de terenuri, ci și proprietate intelectuală sau PI. PI este proprietatea asupra unor informații de afaceri sau tehnice de valoare, protejate de patente, mărci comerciale, drepturi de autor sau legea secretului comercial. Interesele firmei Smithfield cer să-și protejeze și să-și mențină proprietatea intelectuală, să nu pericliteze valoarea acesteia și, astfel, să se afle într-o poziție care să-i aducă profit maxim din utilizarea sau cumpărarea ei. Totuși, datorită caracterului unic al chestiunilor de PI, Departamentul juridic al firmei Smithfield trebuie să se ocupe de toate chestiunile importante de proprietate intelectuală ale companiei și să selecționeze, la nevoie, un consilier extern pe probleme de proprietate intelectuală. În același fel în care firma Smithfield tratează patentele, secretele profesionale, mărcile comerciale și drepturile de autor ca active prețioase ale companiei, trebuie să respectăm drepturile legitime de proprietate intelectuală ale altor companii și persoane. Smithfield nu va încălca dreptul de proprietate asupra patentelor, mărcilor comerciale sau drepturilor de autor ale altora cu bunăștiință. Copierea neautorizată a articolelor din reviste, a cărților, a programelor soft sau a oricăror alte materiale cu drepturi de autor are o importanță deosebită pentru operațiunile noastre de zi cu zi și trebuie evitată de fiecare angajat. ■

Smithfield®

*"Lucrul bine făcut începe cu cinstea și
integritatea de bază."*



PARTEA 5

Instruire și Educare; Implementare și Răspundere; Excepții

1. Instruire și educare

Firma Smithfield va acorda sprijin deplin fiecărui angajat în îndeplinirea obligației de a respecta acest cod de conduită, a legilor și normelor în vigoare și va pune la dispoziție resursele necesare pentru aceasta, inclusiv prin organizarea unor sesiuni de informare și instruire. Întrebări legate de orice responsabilitate legală sau îndatorire etică pot fi adresate Departamentului juridic Smithfield sau la linia directă a angajatului Smithfield Foods Inc. (USA 1-877-237-5270; RO 0800 800 053). Membrii Departamentului juridic Smithfield și alții pot, de asemenea, să facă prezentări departamentelor pe domenii legale specifice. Orice angajat care dorește să solicite o informare trebuie să ia legătura cu un membru al Departamentului juridic Smithfield.

2. Implementare și responsabilitate

> Respectarea politicilor

La firma Smithfield, respectarea politicilor noastre este parte integrantă a fișei fiecărui post. Ca o condiție a angajării la Smithfield, fiecare angajat trebuie să se familiarizeze cu acest cod și să-l respecte, precum și toate celelalte politici Smithfield, care sunt relevante situației sale. Încălcarea acestui cod, sau a oricărei alte politici Smithfield, constituie temei pentru măsuri disciplinare, mergând până la desfacerea contractului de muncă și posibila acționare în justiție.

Dacă aveți întrebări sau neclarități legate de modul în care acest cod sau orice altă politică Smithfield vi se aplică, cereți clarificări superiorului dumneavoastră sau unui membru al Departamentului juridic Smithfield. Dacă preferați să puneți întrebările sau să discutați problemele în anonim, puteți folosi linia directă a angajatului (USA 1877-237-5270; RO

0800 800 053). Instrucțiunile de folosire a liniei directe, precum și alte informații se găsesc în nota despre linia directă afișată în toate secțiile și birourile. Se pot obține exemplare contactând un membru al Departamentului de audit intern Smithfield, sau sunând pe linia directă.

> **Semnalarea unei încălcări**

Dacă aveți cunoștință despre posibile încălcări ale conduitei, activități ilegale, fraudă, folosire neadecvată a activelor Smithfield sau de vreo încălcare a acestui cod sau a unei alte politici Smithfield, aveți responsabilitatea de a informa compania despre acestea. Nici un angajat nu va fi făcut responsabil pentru raportarea unei astfel de încălcări a conduitei. De fapt, acest cod interzice ferm represaliile sau amenințarea cu represalii contra unui angajat care a raportat un delict, real sau bănuț, despre care crede că a avut loc.

Primul pas în raportarea celor mai multe dintre suspiciuni este de a le discuta cu superiorul dumneavoastră. Dacă ați adus la cunoștința superiorului o problemă și considerați că nu i se acordă atenția cuvenită sau că superiorul dumneavoastră nu poate să vă răspundă la întrebare, vorbiți cu persoana aflată pe nivelul imediat superior de conducere sau dacă acest lucru vă jenează, luați legătura cu Departamentul juridic Smithfield sau, dacă preferați anonimatul, sunați la linia directă a angajatului Smithfield (USA 1-877-237-5270; RO 0800 800 053). Această linie este gratuită și nu folosește nici un sistem de urmărire sau de identificare a apelantului.

> **Anchetarea**

Cooperarea deplină la anchetele interne este o condiție de angajare a oricui vrea să lucreze la Smithfield. Orice efort al unui angajat de a obstrucționa investigația, prin informații false sau care induc în eroare sau prin refuzul de a furniza informații pe care le deține, atrage după sine măsuri disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă. Firma Smithfield va coopera, rezervându-și opțiunea de a-și exercita drepturile

și privilegiile legitime în cazul unei anchete guvernamentale având ca obiect delictul unui angajat.

> **Administrația**

- Comitetul de respectare a regulamentelor. Un comitet condus de consilierul general va avea grijă de respectarea prezentului cod. Președintele comitetului va numi membrii acestuia.
- Funcționar însărcinat cu respectarea regulamentelor. Președintele comitetului de respectare a regulamentelor va servi ca funcționar însărcinat cu respectarea regulamentelor Smithfield. Funcționarul însărcinat cu respectarea regulamentelor Smithfield are răspunderea de a asigura implementarea globală a programului de respectare a regulamentelor în întreaga companie, inclusiv a acestui cod și a altor politici și proceduri Smithfield. Funcționarul însărcinat cu respectarea regulamentelor este răspunzător și de asigurarea comunicării și a aplicării efective a acestor politici în întreaga companie Smithfield.
- Certificarea anuală a conduitei în afaceri. Comitetul de respectare a regulamentelor va cere tuturor directorilor și persoanelor în funcții de răspundere și altor angajați ai firmei Smithfield, pe care comitetul îi va numi periodic, să completeze la timp o certificare anuală legată de etica și respectarea legii, a acestui cod și a altor politici ale firmei Smithfield. Completarea la timp a acestei certificări este una din condițiile de angajare la Smithfield a angajatului respectiv. În caz contrar se poate ajunge la măsuri disciplinare, mergând până la desfacerea contractului de muncă.
- Rapoartele către Comitetul de audit al consiliului de administrație. Funcționarul însărcinat cu respectarea regulamentelor va raporta periodic, dar nu mai rar de o dată pe an, comitetului de audit al consiliului de administrație, chestiunile legate de administrarea codului. În plus, funcționarul cu conformarea va raporta prompt orice

încălcare a codului de către un funcționar superior sau director, direct președintelui comitetului de audit al consiliului de administrație.

3. Excepții de la Codul de conduită și de etică în afaceri

Conform legii și regulamentului de funcționare a bursei de valori, orice exceptare de la acest cod pentru funcționarii superiori sau directori se poate face numai cu aprobarea Consiliului de administrație al firmei Smithfield sau a Comitetului său de audit, și va fi făcută publică imediat. Excepțiile de la cod pentru orice alt angajat se pot face cu aprobarea Comitetului de respectare a regulamentelor. ■

Smithfield[®]

Hotline:

USA 1-877-237-5270

Număr Tel Verde:

RO 0800 800 053

Smithfield Foods, Inc.

200 Commerce Street / Smithfield, VA 23430 / 757 – 365 – 3000
www.smithfieldfoods.com