

winoa



KODEKS POST POWANIA BIZNESOWEGO

preparing
tomorrow's
surfaces

Spis treści

WSTĘP.....	3
CENIMY CENIMY CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE	4
ZAPEWNIENIE BEZPIECZNEGO I ZDROWEGO MIEJSCA PRACY	4
SZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I DZIECI	4
TRAKTOWANIE INNYCH Z SZACUNKIEM I ZACHĘCANIE DO RÓŻNORODNOŚCI.....	4
OCHRONA ŚRODOWISKA	5
CHRONIMY INFORMACJE I ZASOBY NASZEJ FIRMY I NASZYCH PARTNERÓW	5
OCHRONA AKTYWÓW FIRMY	5
UNIKANIE OSZUSTW	6
ZABEZPIECZANIE INFORMACJI NIEPUBLICZNYCH.....	6
OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH.....	7
ZAPEWNIANIE PRAWDZIWEJ I DOKŁADNEJ DOKUMENTACJI BIZNESOWEJ I FINANSOWEJ	7
PROWADZIMY INTERAKCJE ZE STRONAMI TRZECIMI Z ZACHOWANIEM PRAWOŚCI	7
KONTAKTY Z URZĘDNIKAMI PAŃSTWOWYMI	7
POSTĘPOWANIE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI	8
UCZCIWA KONKURENCJA.....	8
PRZESTRZEGANIE REGULACJI W ZAKRESIE KONTROLI EKSPORTU I SANKCJI HANDLOWYCH	9
POSTĘPOWANIE Z MEDIAMI I INNYMI OSOBAMI SPOZA FIRMY WINOA	9

WSTĘP

Nasz Kodeks postępowania biznesowego („Kodeks”) służy jako przewodnik dla naszych pracowników podczas prowadzenia przez nich działalności zawodowej. Nasz Kodeks ma na celu sformalizowanie naszych zobowiązań wobec głównych wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, wraz z zasadami etycznymi, które muszą kierować działaniami i zachowaniem wszystkich pracowników firmy Winoa. Dotyczy to pracowników firm Elastikos (France), Winoa, a także wszystkich ich większościowych krajowych i zagranicznych podmiotów zależnych (zwanych łącznie „Winoa”).

Wszyscy dyrektorzy, urzędnicy i pracownicy firmy Winoa (zwani dalej łącznie „pracownikami”) działają zgodnie z Kodeksem i wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami, zasadami lub standardami, a także ze wszystkimi zasadami, procedurami i praktykami biznesowymi firmy Winoa. Oczekujemy również, że osoby, które wykonują obowiązki wewnętrzne w firmie Winoa, mają dostęp do wewnętrznych systemów lub muszą przestrzegać procedur firmy Winoa, chociaż nie są pracownikami, co obejmuje niezależnych podwykonawców, konsultantów, partnerów biznesowych i osoby pracujące w imieniu firmy Winoa, będą postępować zgodnie z duchem Kodeksu i przestrzegać jego standardów.

Urzędnicy, dyrektorzy i menedżerowie ponoszą jeszcze większą odpowiedzialność za etyczne zachowanie. Oczekuje się, że będą one służyć za wzór i nadadzą ton, który wzmocni znaczenie zgodności z przepisami i etycznego postępowania w biznesie.

Aby uzyskać więcej informacji
[Karta zgodności](#)

Zachęcamy do zgłaszania pytań dotyczących niniejszego Kodeksu lub innych zasad firmy Winoa, a także obaw związanych z rzeczywistym lub potencjalnym nielegalnym bądź nieetycznym zachowaniem biznesowym. Rozumiemy, że zabranie głosu może sprawić, iż poczujesz się nieswojo, ale im wcześniej zadasz pytania lub zgłosisz wątpliwości, tym szybciej będziemy mogli je rozstrzygnąć przed wyrządzeniem jakichkolwiek szkód. W firmie Winoa dostępne są różne zasoby, które mogą Ci pomóc i zapewnić wsparcie: możesz skontaktować się z głównym specjalistą ds. zgodności, działem zasobów ludzkich, działem prawnym lub menedżerem w swoim oddziale.

Zależy nam na utrzymywaniu środowiska pracy, w którym można zadawać pytania, zgłaszać wątpliwości i przekazywać odpowiednie sugestie bez obawy o działania odwetowe. Oznacza to, że nikt w firmie Winoa nie może cię w jakikolwiek sposób ukarać:

- jeśli w dobrej wierze zgłosisz obawy dotyczące potencjalnego niezgodnego z prawem lub nieetycznego postępowania bądź naruszenia Kodeksu lub zasad firmy Winoa; lub
- jeśli pomagasz w rozstrzygnięciu dochodzenia lub postępowania.

Naruszenie zasad Kodeksu może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego przez firmę Winoa, w tym naganą, zawieszeniem lub rozwiązaniem umowy zgodnie z obowiązującymi lokalnymi zasadami i procedurami. Firma Winoa może również zgłosić naruszenie Kodeksu właściwym organom nadzorczym, regulacyjnym lub organom ścigania.

CENIMY CENIMY CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKO NATURALNE

ZAPEWNIENIE BEZPIECZNEGO I ZDROWEGO MIEJSCA PRACY

Dążymy do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla pracowników, podwykonawców i społeczności. Naszym mottem bezpieczeństwa i higieny pracy jest to, że każdy człowiek codziennie wraca bezpiecznie i zdrowo do domu.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy](#)

Będziemy przestrzegać wszystkich obowiązujących wymogów regulacyjnych jako minimum oraz wdrażać programy i procesy w celu osiągnięcia większej ochrony w stosownych przypadkach. Oczekujemy od wszystkich pracowników i dyrektorów, aby działali w odpowiedzialny sposób, przestrzegając zasad bezpieczeństwa, zgłaszając potencjalne zagrożenia i problemy bezpieczeństwa oraz angażując się we wdrażanie rozwiązań.

SZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I DZIECI

Wszędzie tam, gdzie działamy, zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących pracy i zatrudnienia, w tym przepisów dotyczących równych szans zatrudnienia, niedyskryminacji, a także przepisów zakazujących handlu ludźmi, pracy przymusowej i obowiązkowej oraz pracy dzieci.

Wierzymy w wolność zrzeszania się i popieramy skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych w krajach, w których ma ono zastosowanie.

TRAKTOWANIE INNYCH Z SZACUNKIEM I ZACHĘCANIE DO RÓŻNORODNOŚCI

Wierzymy w uczciwe i pełne szacunku postępowanie z kolegami i pracownikami oraz w robienie wszystkiego, co w naszej mocy, aby stworzyć motywujące środowisko pracy, które wspiera uczciwość, prawość, szacunek i zaufanie, sprzyjając rozwojowi potencjału pracowników. Jako ogólnooświatowa grupa cenimy i wspieramy różnorodność.

Nie tolerujemy dyskryminacji, zastraszania ani molestowania w miejscu pracy, a w szczególności oczekujemy od naszych pracowników, aby:

- postępowali profesjonalnie we wszystkich interakcjach — w tym w rozmowach, spotkaniach, korespondencji elektronicznej i wymianach online;
- tworzyli integrujące środowisko pracy sprzyjające równości szans, w którym szanuje się opinie innych osób;
- pozytywnie angażowali innych, bez zachowań polegających na poniżeniu lub zastraszaniu;

- nigdy nie dyskryminowali innych ze względu na płeć lub orientację seksualną, cechy fizyczne lub stan zdrowia (w tym niepełnosprawność i ciążę), wiek, narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne, przekonania religijne (lub brak takich przekonań) lub poglądy polityczne;
- podejmowali decyzje o zatrudnieniu w oparciu o kwalifikacje, umiejętności i wyniki danej osoby, a nie jej cechy osobiste lub status chroniony;
- unikali dyskusji, dowcipów i materiałów o charakterze seksualnym podczas pracy lub korzystania z zasobów firmy;
- zachowali ostrożność, aby nie nękać innych, nawet bez takiego zamiaru. Żartowanie, dokuczanie i komentowanie wrażliwych tematów może urazić innych i stworzyć nieprzyjemne warunki pracy. W szczególności całkowicie zabronione jest jakiegokolwiek molestowanie seksualne/fizyczne lub psychiczne, zastraszanie albo inne zachowania, które przeszkadzają w wykonywaniu pracy lub tworzą zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy;
- zabierali głos, jeśli są świadkami lub doświadczają nękania, dyskryminacji albo nieuczciwego zachowania.

OCHRONA ŚRODOWISKA

Dążymy do ochrony zasobów naturalnych i zmniejszenia obciążenia środowiska związanego z wytwarzaniem odpadów i ich emisją do powietrza, wody i ziemi.

Chronimy środowisko, stosując się do wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, przestrzegając wymagań wszystkich pozwoleń środowiskowych i niezwłocznie zgłaszając wypadki środowiskowe

CHRONIMY INFORMACJE I ZASOBY NASZEJ FIRMY I NASZYCH PARTNERÓW

OCHRONA AKTYWÓW FIRMY

Oczekuje się, że pracownicy będą chronić aktywa firmy WinoA i wykorzystywać je wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem i do celów służbowych. W szczególności od pracowników oczekuje się:

- zachowywania ostrożności w związku z aktywami firmy – co obejmuje aktywa finansowe, własność intelektualną, dane i informacje oraz budynki i urządzenia – oraz wykorzystywanie ich wyłącznie do celów związanych z działalnością biznesową;

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady dotyczące podróży i rozrywki](#)
[Karta IT](#)

- dokonywania wydatków w rozsądny i ostrożny sposób oraz w uzasadnionym celu biznesowym;
- przestrzegania wszystkich zabezpieczeń informatycznych podczas korzystania z systemów firmowych;
- wykorzystywania zasobów technologicznych firmy WinoA do celów związanych z biznesem; okazjonalny użytek osobisty jest dopuszczalny z zastrzeżeniem zgodności z zasadami firmy.

UNIKANIE OSZUSTW

Oszustwo to umyślne lub celowe działanie mające na celu pozbawienie firmy WinoA lub podmiotu zewnętrznego, z którym firma WinoA prowadzi transakcje, jakiegokolwiek wartości poprzez oszustwo lub inne nieuczciwe środki. Obejmuje to wewnętrzne oszustwa, gdy pracownik uzyskuje korzyści osobiste w wyniku umyślnego niewłaściwego użycia lub niewłaściwego wykorzystania zasobów lub aktywów firmy WinoA.

Pracownicy firmy WinoA nie powinni świadomie popełniać oszustw, być ich stroną ani brać w nich udziału.

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

Konflikt interesów występuje, gdy interesy osobiste pracownika lub jego relacje osobiste wywierają niewłaściwy wpływ (lub mogą być postrzegane jako mające wpływ) na jego decyzje biznesowe, decyzje lub działania podejmowane w trakcie wykonywania misji na rzecz firmy WinoA.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady antykorupcyjne](#)

W firmie WinoA decyzje biznesowe muszą kierować się rozsądkiem, obiektywizmem i lojalnością wobec firmy WinoA. W związku z tym pracownicy powinni unikać sytuacji, które mogą stwarzać lub zdawać się stwarzać konflikt między ich osobistymi interesami a interesem firmy WinoA.

ZABEZPIECZANIE INFORMACJI NIEPUBLICZNYCH

Pracownicy muszą obchodzić się z niepublicznymi informacjami dotyczącymi firmy WinoA lub jej działalności z ostrożnością, aby uniknąć ich nieautoryzowanego ujawnienia. W szczególności pracownicy powinni:

Aby uzyskać więcej informacji
[Karta IT](#)

- uzyskiwać dostęp do informacji niepublicznych tylko po uzyskaniu autoryzacji i udostępniać niepubliczne informacje wewnętrznie tylko tym osobom, które są uprawnione do dostępu (ponieważ jest to związane z ich obowiązkami);
- nie ujawniać informacji niepublicznych nikomu spoza firmy, chyba że ich ujawnienie jest wymagane przez prawo lub odpowiedni proces prawny bądź w związku z odpowiednimi celami biznesowymi;
- upewniać się, że podjęto odpowiednie kroki w celu ochrony poufności informacji niepublicznych (np. zawarcie umowy o nieujawnianiu przed ujawnieniem informacji osobie trzeciej);
- pamiętać, że obowiązek ochrony informacji niejawnych trwa nadal po zakończeniu zatrudnienia w firmie WinoA.

Informacje niepubliczne obejmują wszystkie zastrzeżone informacje firmy Winoa, takie jak umowy i informacje o cenach, plany marketingowe, specyfikacje techniczne, informacje o pracownikach itd.

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Zobowiązujemy się do ochrony prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych naszych pracowników, klientów i innych partnerów biznesowych, a także do przestrzegania wszystkich przepisów regulujących sposób postępowania z takimi informacjami.

Aby uzyskać więcej informacji
[Karta IT](#)
[Informacje na temat](#)
[ochrony prywatności](#)

ZAPEWNIANIE PRAWDZIWEJ I DOKŁADNEJ DOKUMENTACJI BIZNESOWEJ I FINANSOWEJ

Pracownicy są odpowiedzialni za rzetelność dokumentów i rejestrów znajdujących się pod ich kontrolą, co oznacza, że od pracowników oczekuje się zapewnienia, iż dokumenty biznesowe i finansowe firmy Winoa przygotowywane pod ich kontrolą są zgodne z prawdą, kompletne, dokładne, uczciwe i zrozumiałe, biorąc pod uwagę ich przeznaczenie. W szczególności pracownicy powinni:

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady antykorupcyjne](#)

- pisać jasno, profesjonalnie i dokładnie we wszystkich dokumentach (np. w wiadomościach e-mail, wiadomościach tekstowych, notatkach, raportach i sprawozdaniach finansowych, raportach dotyczących jakości, arkuszach czasu, raportach wydatków podróży itp.);
- przedstawiać kompletne i dokładne informacje podczas raportowania aktywów, zobowiązań, przychodów i kosztów;
- nigdy celowo nie fałszować zapisów finansowych ani nie przedstawiać fałszywie faktów dotyczących transakcji.

PROWADZIMY INTERAKCJE ZE STRONAMI TRZECIMI Z ZACHOWANIEM PRAWOŚCI

KONTAKTY Z URZĘDNIKAMI PAŃSTWOWYMI

Prowadzenie naszej działalności może wymagać współpracy z urzędnikami różnych rządów na całym świecie. Postępowanie z urzędnikami państwowymi często różni się od postępowania z osobami prywatnymi, ponieważ wiele organów rządowych surowo zabrania przyjmowania jakichkolwiek gratyfikacji przez swoich pracowników, w tym posiłków i rozrywek.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady antykorupcyjne](#)

Ponadto definicja urzędnika państwowego jest bardzo szeroka. Obejmuje ona między innymi urzędników (wybranych lub mianowanych), pracowników, agentów lub przedstawicieli dowolnego podmiotu rządowego, w tym departamentów, agencji lub instrumentów rządowych (w tym przedsiębiorstw będących własnością państwa lub kontrolowanych przez państwo), partii politycznych lub kandydatów na stanowiska publiczne, a także członków kadry kierowniczej lub pracowników międzynarodowych organizacji publicznych (takich jak Organizacja Narodów Zjednoczonych lub Bank Światowy). Urzędnik państwowy może pracować dla rządu zagranicznego lub krajowego, a także dla krajowych, stanowych lub lokalnych urzędów, departamentów, organów lub agencji.

Pracowników firmy Winoa obowiązuje zakaz żądania, przyjmowania, dokonywania, proponowania dokonania lub obiecywania dokonania płatności lub przekazania rzeczy wartościowej, bezpośrednio lub pośrednio, od lub do jakiegokolwiek osoby trzeciej, w tym urzędnika państwowego, w zamiarze pomocy Winoa w uzyskaniu lub utrzymaniu interesów lub też zapewnieniu sobie nieuprawnionej korzyści.

POSTĘPOWANIE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

Żaden pracownik nie może przyjmować od klienta lub dostawcy ani przekazywać im końcowego wynagrodzenia, prezentów lub innych korzyści. Tylko prezenty lub świadczenia o niskiej wartości, które nie są wypłacane w gotówce, są zgodne z obowiązującymi praktykami handlowymi i zasadami firmy Winoa oraz nie są sprzeczne z prawem lub regulacjami, mogą być akceptowane lub oferowane.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady antykorupcyjne](#)
[Zasady dotyczące podróży i rozrywki](#)

UCZCIWA KONKURENCJA

Obowiązkiem każdego pracownika jest zapewnienie, że nasze działania na rynku są prowadzone zgodnie z literą i duchem obowiązującego prawa antymonopolowego i prawa konkurencji. W większości krajów wprowadzono przepisy zabraniające praktyk konkurencyjnych, takich jak zmowa, nadużycie pozycji dominującej, dumping itp.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady antymonopolowe i dotyczące uczciwej konkurencji](#)

Prowadzenie rozmów lub komunikacji z dowolnym konkurentem w zakresie cen lub innych kwestii mających wpływ na ceny, w tym podziału rynków, obszarów geograficznych, klientów lub linii biznesowych, jest sprzeczne z polityką Grupy.

Każdy pracownik, który otrzyma powiadomienie od organu odpowiedzialnego za konkurencję w danym kraju lub organizacji ponadnarodowej, musi niezwłocznie poinformować dział prawny grupy i głównego specjalisty ds. zgodności.

Zachęca się pracowników do uzyskiwania informacji o konkurencji za pośrednictwem publicznie dostępnych informacji lub etycznych i prawnych zapytań, takich jak publicznie dostępne dokumenty składane w agencjach rządowych, publiczne wystąpienia kierownictwa firmy, raporty roczne albo artykuły i publikacje prasowe.

PRZESTRZEGANIE REGULACJI W ZAKRESIE KONTROLI EKSPORTU I SANKCJI HANDLOWYCH

Wszystkie transakcje, niezależnie od tego, czy przekraczają one granice, czy też są wykonywane w tym samym kraju, mogą podlegać regulacjom w zakresie handlu i/lub kontroli eksportu. Kraje i organizacje na całym świecie, takie jak ONZ:

- wprowadziły ograniczenia i kontrole dotyczące eksportu i reeksportu towarów strategicznych, oprogramowania lub technologii do/z określonych krajów, terytoriów i użytkowników końcowych, a także w odniesieniu do konkretnych zastosowań końcowych, w tym do zastosowań wojskowych i broni masowego rażenia;
- nałożyły sankcje gospodarcze, embarga handlowe i postanowienia dotyczące zamrożenia aktywów na niektóre kraje, terytoria i ich rządy, podmioty i osoby fizyczne.

Aby uzyskać więcej informacji
[Zasady dotyczące sankcji handlowych i kontroli eksportu](#)

Takie kontrole eksportu i sankcje handlowe pomagają realizować cele polityki zagranicznej rządów, w tym propagowanie interesów bezpieczeństwa narodowego, zwalczanie terroryzmu, zapobieganie rozprzestrzenianiu broni masowego rażenia oraz zapewnianie postępów w zakresie praw człowieka.

Ponieważ prowadzenie handlu zagranicznego jest przywilejem, firma WinoA zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących kontroli eksportu i sankcji handlowych. Niezastosowanie się do tego wymogu może mieć wpływ na reputację firmy WinoA i może skutkować surowymi sankcjami karnymi i cywilnymi oraz utratą przywilejów eksportowych przez firmę WinoA i/lub jej pracowników. Wszyscy pracownicy firmy WinoA zaangażowani w handel zagraniczny muszą powstrzymać się od transakcji uznanych za niedopuszczalne przez krajowe lub międzynarodowe przepisy o kontroli eksportu i sankcjach handlowych lub dyrektywę wewnętrzną znaną jako Zasady dotyczące sankcji handlowych i kontroli eksportu firmy WinoA.

Pracownicy muszą natychmiast powiadomić głównego specjalistę ds. zgodności, jeśli dowiedzą się o jakiegokolwiek działalności związanej z firmą WinoA, która jest powiązana z ograniczonymi obszarami geograficznymi, takimi jak Kuba, Iran, Korea Północna, Syria i region Krymu.

POSTĘPOWANIE Z MEDIAMI I INNYMI OSOBAMI SPOZA FIRMY WINOÁ

Ważne jest, abyśmy dostarczali społeczeństwu i innym osobom rzetelnych informacji na temat naszych działań, stanowisk, zasad, praktyk, wyników i perspektyw. Tylko upoważnione osoby mogą występować jako przedstawiciele firmy WinoA i komunikować się ze społeczeństwem w jej imieniu.