



Globalne Standardy Postępowania w Biznesie

Data aktualizacji: styczeń 2023

Globalne Standardy Postępowania w Biznesie

Wiadomość od naszego CEO Johna Panichelli	3
Przegląd	4
Twój zakres odpowiedzialności.....	4
Program zgodności z przepisami.....	5
Coroczne poświadczenie przestrzegania Kodeksu	5
Program Odpowiedzialnej opieki**	5
Podejmowanie dobrych decyzji.....	6
Odpowiedzialność wobec siebie nawzajem	6
Prawa człowieka	6
Szacunek wobec innych	6
Różnorodność, uczciwość i integracja	7
Zapobieganie molestowaniu	7
Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo.....	7
Nadużywanie substancji	8
Bezpieczeństwo	8
Odpowiedzialność wobec firmy Solenis	9
Dokumentacja biznesowa	9
Rzetelność finansowa	9
Zapobieganie praniu pieniędzy	9
Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej.....	10
Prywatność	10
Ochrona aktywów firmy.....	11
Kontakt z mediami	11
Konflikty interesów; ujawnianie informacji.....	11
Odpowiedzialność wobec rynku	12
Praktyki marketingowe.....	12
Praktyki zakupowe	12
Zarządzanie produktem	12
Gromadzenie informacji handlowych i innych informacji	12
Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji.....	12
Międzynarodowe przepisy handlowe	13
Przeciwdziałanie korupcji.....	13
Odpowiedzialność wobec społeczności i rządu.....	15
Społeczności.....	15
Działalność polityczna.....	15
Wnioski od agencji i władz państwowych	16

Gdzie uzyskać pomoc lub zgłosić problem.....	16
Polityka zakazu działań odwetowych.....	16
Informacje ogólne	17

Data aktualizacji: styczeń 2023

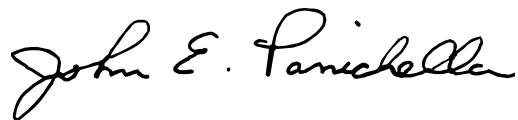
Wiadomość od naszego CEO Johna Panichelli

Nieustannie się rozwijamy, dlatego jeden z podstawowych aspektów działalności firmy Solenis nigdy się nie zmienia: musimy zawsze utrzymywać najwyższy standard w zakresie odpowiedzialności biznesowej i etyki. Z pasją podchodzimy do rozwoju naszej firmy i budowania kultury organizacyjnej opartej na wartościach takich jak wzajemny szacunek, uczciwość i odpowiedzialność. Podstawą tych działań są nasze Globalne standardy postępowania w biznesie, zwane również Kodeksem. Sukces w firmie Solenis zależy od tego, czy będziemy stale koncentrować się na kulturze „świadomej etyki” (Deliberate EthicsSM). Deliberate Ethics to sposób działania polegający na świadomym kreowaniu i utrzymywaniu kultury wysokiej wydajności przy jednoczesnym przestrzeganiu naszych podstawowych wartości poprzez odpowiednie działania i słowa oraz stosowanie się do zapisów Kodeksu. Jest to obowiązek wszystkich pracowników, członków kierownictwa i dyrektorów firmy Solenis na całym świecie.

Nasz Kodeks to poradnik dotyczący prowadzenia działalności biznesowej w firmie Solenis na całym świecie. Postępuj zgodnie z literą i duchem Kodeksu! Tam, gdzie bezpośrednio zapisy Kodeksu nie są wystarczająco szczegółowe, kieruj się duchem przepisów. Dziękujemy za przestrzeganie Kodeksu, postępowanie zgodne z naszymi podstawowymi wartościami i pomoc w utrzymaniu pozycji firmy Solenis wśród szanowanych i etycznych jednostek na rynku globalnym.



Z wyrazami szacunku,



John Panichella
CEO

Przegląd

„Marka Solenis jest ceniona i szanowana na całym świecie nie tylko ze względu na wytwarzane przez nas produkty i sprzęt, opracowane przez nas rozwiązania i tworzoną jakość, ale także ze względu na sposób prowadzenia działalności i działania na rynku. Sposób, w jaki robimy to, co robimy, ma znaczenie dla naszych współpracowników, klientów, inwestorów, partnerów biznesowych i społeczności. Obietnica wartości wynikająca z konsekwentnej pracy wykonywanej w oparciu o filozofię Świadomej Etyki (Deliberate Ethics) nigdy nie była bardziej przejrzysta”.

- Royce Warrick, Senior Vice President, dyrektorka generalna ds. prawnych

Jako globalna firma zdajemy sobie sprawę z wyzwań, jakie niesie ze sobą praca na całym świecie. Przestrzegamy nie tylko przepisów mających zastosowanie międzynarodowe, ale również zwracamy uwagę na postępowanie zgodne z lokalnymi zwyczajami i przepisami obowiązującymi w krajach, w których prowadzimy działalność. Jeśli przestrzeganie wytycznych Kodeksu lub innych korporacyjnych polityk bądź procedur wydaje się sprzeczne z międzynarodowymi lub lokalnymi przepisami lub regulacjami, pracownicy powinni omówić swoje wątpliwości z działem prawnym lub biurem etyki i zgodności (Office of Ethics and Compliance).

Wszyscy pracownicy, dyrektorzy i członkowie kierownictwa firmy Solenis niezależnie od lokalizacji powinni przestrzegać Kodeksu. Wszyscy partnerzy biznesowi, w tym agenci, wykonawcy, dystrybutorzy, konsultanci i inni przedstawiciele osób trzecich działający w imieniu firmy Solenis w dowolnym kraju powinni otrzymać kopię Kodeksu i mają obowiązek przestrzegać jego zapisów. Szczegółowe polityki i procedury doprecyzowują i uzupełniają Kodeks oraz regulują odpowiednie zachowania biznesowe. Nasze polityki są dostępne na stronie [solenis.com](https://www.solenis.com) i w firmowym intranecie.

Wszelkie wyjątki od zapisów Kodeksu lub powiązanych z nim polityk wymagają uprzedniej akceptacji działu prawnego lub biura etyki i zgodności.

W przypadku pytań lub potrzeby uzyskania interpretacji konkretnego przepisu, rozporządzenia lub polityki prosimy o kontakt z działem prawnym lub biurem etyki i zgodności (Office of Ethics and Compliance).

Twój zakres odpowiedzialności

Codziennie stajemy przed wyzwaniami i trudnymi decyzjami. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za podejmowanie dobrych decyzji, tak abyśmy jako firma przestrzegali naszego zobowiązania do działania zgodnie z podstawowymi wartościami szacunku, uczciwości i odpowiedzialności. Od nas wszystkich oczekuje się zrozumienia i przestrzegania postanowień Kodeksu, wewnętrznych polityk i procedur oraz przepisów prawa, a także prowadzenia działalności firmy zgodnie z najwyższymi standardami prawnymi i etycznymi.

Naruszenie Kodeksu, jakiegokolwiek polityki firmy lub obowiązującego prawa jest wyraźnie zabronione i zawsze sprzeczne z naszym najlepszym interesem. Jeśli dopuścisz się

naruszenia, Ty – a w niektórych przypadkach firma – możecie być narażeni na poważne konsekwencje. Konsekwencje osobiste mogą obejmować podjęcie działań dyscyplinarnych, rozwiązanie stosunku pracy i roszczenia odszkodowawcze. Ponadto niektóre naruszenia mogą również stanowić podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej zaangażowanych pracowników, firmy lub członków kierownictwa i dyrektorów firmy.

Jeśli wiesz lub masz powód sądzić, że nasza firma, inny pracownik lub jakakolwiek osoba działająca w naszym imieniu naruszyła lub narusza Kodeks, jakąkolwiek politykę firmy lub przepis prawny, musisz niezwłocznie zgłosić to za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern) w intranecie firmy bądź skontaktować się z działem kadr, działem prawnym, biurem etyki i zgodności lub swoim przełożonym. Konkretnie przepisy prawne, regulacje, polityki i procedury obowiązujące w danym kraju mogą obejmować dodatkowe wymogi lub ograniczenia dotycząc zgłaszania wykroczeń, których także należy przestrzegać.

Podejrzewane naruszenia można zgłaszać z zachowaniem poufności i bez obawy o działania odwetowe. Jakikolwiek represje, nękanie lub działania odwetowe wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają znane im lub podejrzewane naruszenia Kodeksu nie będą tolerowane. Firma będzie badać przypadki podejrzewanych działań odwetowych i dyscyplinować pracowników, którzy podjęli takie działania wobec osoby zgłaszającej potencjalne niewłaściwe zachowanie. Więcej informacji można znaleźć na stronie Zgłoś problem (Share Your Concern) w intranecie firmy.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do pełnej współpracy w ewentualnym postępowaniu wyjaśniającym i zachowania najwyższej poufności w celu zapewnienia uczciwości dochodzenia. Brak współpracy lub przekazanie fałszywych bądź wprowadzających w błąd informacji podczas dochodzenia może prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, w tym zawieszenia, rozwiązania stosunku pracy lub obu tych działań.

Program zgodności z przepisami

Kodeks stanowi podstawę naszego wszechstronnego, globalnego programu zgodności z przepisami i podkreślanasze zaangażowanie w postępowanie zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami, przepisami prawa i najwyższymi standardami etycznymi. Program wymaga szkolenia i edukacji pracowników, przeprowadzania ocen i audytów zgodności oraz zwiększania odpowiedzialności osobistej poprzez inicjatywy komunikacyjne i uświadamiające. Biuro etyki i zgodności oraz członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla zapewniają nadzór i wskazówki dotyczące programu.

Coroczne poświadczenie przestrzegania Kodeksu

Co roku wszyscy pracownicy firmy Solenis są zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem, poświadczenia przestrzegania jego postanowień i powiązanych z nim polityk, a w ramach tego samego procesu – do zgłaszania wszelkich znanych lub podejrzewanych naruszeń Kodeksu lub polityk oraz konfliktów interesów. W razie potrzeby podejmiemy dalsze działania i zbadamy wszelkie problemy zgłoszone podczas tej procedury.

Program Odpowiedzialnej opieki**

Pracownicy firmy Solenis dążą do doskonałości w zakresie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa w skali globalnej. Nasz program Odpowiedzialnej opieki jest odzwierciedleniem tego dążenia i integralną częścią naszych wartości i zasad działania.

Uwzględniamy działania i świadomość w zakresie ochrony środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony w planowaniu i praktykach operacyjnych, jednocześnie wymagając odpowiedzialności na wszystkich poziomach organizacji. Od wszystkich oczekuje się rzetelnego i uczciwego postępowania w celu stworzenia i utrzymania bezpiecznego środowiska pracy, ochrony zdrowia ludzkiego i przestrzegania prawa.

Podjęmowanie dobrych decyzji

Mimo że Kodeks podkreśla kluczowe zasady, którymi kierujemy się w naszym zachowaniu, nie może on odnieść się do każdej sytuacji. Jeśli dojdzie do sytuacji, która nie została opisana w Kodeksie, lub gdy właściwe działanie bądź sposób postępowania jest niejasny, przed podjęciem działania przeanalizuj te podstawowe pytania:

- Czy jest to zgodne z prawem?
- Czy jest to zgodne z Kodeksem?
- Czy jest to zgodne z naszymi politykami?
- Czy moje działania mogą zaszkodzić reputacji firmy lub mojej własnej?
- Czy byłbym/byłabym zawstydzony(-a), gdyby moje działania zostały upublicznione lub pojawiły się w Internecie?
- Czy jestem skłonny(-a) do przyjęcia odpowiedzialności za moje działania?
- Czy uwzględniłem(-am) wszystkie właściwe osoby podczas podejmowania decyzji?

Jeśli nadal nie wiesz, jak się zachować, poproś o wskazówki dział prawny, biuro etyki i zgodności, dział kadr, przełożonego lub zadaj pytanie za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern).

Odpowiedzialność wobec siebie nawzajem

Wierzmy w traktowanie wszystkich ludzi, w tym osób trzecich, z godnością i szacunkiem. Oczekuje się, że jako pracownicy zawsze będziemy przestrzegać wysokich standardów zawodowych, a uczciwość i wzajemny szacunek będą podstawą wszystkich relacji zawodowych.

Prawa człowieka

Jako międzynarodowa organizacja, firma Solenis w sposób świadomy promuje kulturę poszanowania praw człowieka we wszystkich swoich działaniach, łańcuchu dostaw i działalności biznesowej. Monitorujemy i oceniamy nasze działania, zapewniamy dowody i aktywnie współpracujemy z interesariuszami zewnętrznymi, którzy potwierdzają nasze zaangażowanie. Firma Solenis przestrzega norm i zasad określonych w Powszechnej deklaracji praw człowieka i innych kluczowych umowach międzynarodowych, a także stara się wcielać dbałość o prawa człowieka w życie za pomocą różnych środków, w tym szkoleń, kampanii komunikacyjnych i otwartego dialogu. Wdrożyliśmy mechanizmy raportowania, aby upewnić się, że dowiemy się o wszystkich problemach. W przypadku stwierdzenia naruszenia praw człowieka wdrażamy odpowiednie środki zaradcze.

Szacunek wobec innych

Wszyscy kandydaci do pracy i obecni pracownicy są oceniani na podstawie swoich kwalifikacji, wykazywanych umiejętności i osiągnięć, bez względu na wiek, poziom sprawności, płeć, cechy genetyczne, narodowość, rasę, kolor skóry, wyznanie, orientację seksualną, status weterana, przynależność do związków zawodowych czy jakiegokolwiek inne cechy osobiste chronione

prawem. Zobowiązujemy się do utrzymania profesjonalnego i bezpiecznego środowiska pracy wolnego od przemocy, zastraszania, dyskryminacji i molestowania.

Różnorodność, uczciwość i integracja

Firma Solenis prowadzi działalność w ponad 120 krajach, a nasza baza pracowników obejmująca osoby wielu różnych narodowości pracujących w ponad 40 krajach, odzwierciedla różne kultury i rynki, na których działamy. Cenimy różnorodność, uczciwość i integrację jako elementy przewagi konkurencyjnej i wierzymy, że różnorodność naszych pracowników zatrudnionych w inkluzywnym i sprawiedliwym środowisku pracy pozwala nam być bardziej kreatywnymi, sprawnymi i skutecznymi w dostarczaniu innowacyjnych technologii i rozwiązań klientom oraz zwiększaniu wartości firmy Solenis. Angażujemy się w budowanie bazy pracowników o różnym pochodzeniu, tożsamościach, doświadczeniach i perspektywach oraz we wspieranie kultury pracy, która w pełni uwzględnia, odzwierciedla i docenia te różnice oraz w jak największym stopniu z nich korzysta.

Zapobieganie molestowaniu

Firma Solenis zobowiązuje się do utrzymania środowiska pracy wolnego od molestowania i nieprofesjonalnych zachowań, w którym ludzie są traktowani z szacunkiem i godnością. Molestowanie w każdej formie, niezależnie od tego, czy jest doświadczane lub popełniane przez pracownika, klienta, dostawcę, sprzedawcę, wykonawcę lub gościa, jest zabronione.

Molestowanie to niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne, skoncentrowane na rzeczywistym lub postrzeganym wieku, poziomie sprawności płci, charakterystyce genetycznej, narodowości, rasie, kolorze skóry, wyznaniu, orientacji seksualnej, statusie weterana lub innych cechach danej osoby chronionych prawnie. Obejmuje ono niepożądane propozycje seksualne, prośby o przysługi seksualne oraz inne niepożądane lub obraźliwe zachowania werbalne lub fizyczne. Zachęcamy pracowników, aby pomagali sobie nawzajem, zgłaszając wątpliwości, gdy zachowanie innej osoby powoduje dyskomfort i oczekujemy, że natychmiast będą zgłaszać wszelkie zachowania, które w ich opinii są niezgodne z Kodeksem lub naszymi politykami.

Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

W ramach naszego zobowiązania do prowadzenia programu Odpowiedzialnej opieki i ciągłego doskonalenia naszych wyników zobowiązujemy się do zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy dla naszych pracowników i społeczności, w których działamy. W tym celu każdy z nas musi promować kulturę pracy, w której zapobiega się i unika negatywnego wpływu na środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo. Angażujemy się i wierzymy w kulturę bezpieczeństwa „zero wypadków”. Kultura „zero wypadków” to nie przypadek. Jest to pozytywny rezultat świadomych zachowań i sposobu myślenia, w którym aktywnie dąży się do osiągnięcia światowej klasy standardów bezpieczeństwa. Nasi pracownicy biorą odpowiedzialność za swoje działania, ponieważ są zachęceni do podejmowania świadomych decyzji. Sukces zależy od autentycznego zaangażowania, podstawowych zasad działania, dobrze zakomunikowanych wizji i, co najważniejsze, atmosfery biznesowej, w której wszyscy pracownicy dbają o siebie nawzajem.

Podchodzimy do kwestii bezpieczeństwa proaktywnie. Identyfikowane są pozytywne zachowania w zakresie bezpieczeństwa, jak również potencjalne zagrożenia i niebezpieczeństwa. Szkolenie lub bycie szkolonym w zakresie bezpieczeństwa jest

akceptowane bez obawy o działania odwetowe. Działania następce po wypadku są ważne w celu określenia jego głównej przyczyny, aby można było podjąć działania zapobiegawcze w celu zminimalizowania szans powtórzenia się tego lub podobnego wypadku. W takim środowisku kultura „zero wypadków” jest normą.

Każdy jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad i praktyk związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy. Obejmuje to natychmiastowe zgłaszanie wypadków, urazów i niebezpiecznych praktyk lub warunków pracy oraz podejmowanie odpowiednich i terminowych działań w celu skorygowania rozpoznanych zagrożeń.

Nadużywanie substancji

Zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników, a także jakość i wydajność, których oczekują klienci i konsumenci wymagają, abyśmy przychodzili do pracy nie będąc pod wpływem żadnych substancji, które mogłyby uniemożliwić nam bezpieczne i skuteczne wykonywanie czynności zawodowych. Nieupoważnione używanie, posiadanie lub rozprowadzanie narkotyków lub alkoholu podczas wykonywania zadań dla firmy lub w jakimkolwiek miejscu pracy jest zabronione.

Każdy, kto cierpi na problem związany z nadużywaniem substancji, powinien zwrócić się o pomoc do działu kadr lub firmowego programu wsparcia pracowników (Employee Assistance Program).

Dokumentacja związana z doradztwem w zakresie nadużyć substancji oraz programem pomocy dla pracowników (EAP) jest traktowana jako poufna, z wyjątkiem przypadków, w których ujawnienie ich jest wymagane przez naszą politykę, obowiązujące prawo bądź w celu ochrony życia lub bezpieczeństwa innych osób. Zgłoszenie się do programu leczenia nie zwalnia z konsekwencji naruszenia Kodeksu lub polityk firmy.

Bezpieczeństwo

Ze względu na nasze bezpieczeństwo, posiadanie broni palnej i innego rodzaju broni na terenie firmy lub podczas prowadzenia działalności gospodarczej jest zabronione, o ile nie uzyskano wcześniejszej pisemnej zgody dyrektora generalnego ds. prawnych firmy Solenis.

Firma Solenis surowo zabrania zastraszania, przemocy lub gróźb takich działań w miejscu pracy. Jeśli Ty lub inna osoba w miejscu pracy jest zagrożona takim zachowaniem lub narażona na takie zachowanie, niezwłocznie skontaktuj się z działem kadr, działem prawnym, biurem etyki i zgodności lub skontaktuj się z nami za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern).

Tam, gdzie jest to dozwolone przez prawo, pojazdy i rzeczy osobiste (takie jak torebki, pudełka na lunch, bagaże, paczki i komputery) pracowników i innych osób wchodzących do miejsca pracy w firmie Solenis podlegają kontroli. Firma Solenis zastrzega sobie również prawo do kontrolowania wszystkich obszarów roboczych pracowników (takich jak biurka, szafki, akta i szafy). Ponadto firma Solenis może przeprowadzić pełną weryfikację każdego potencjalnego pracownika przed jego zatrudnieniem lub w trakcie jego pracy i może wymagać badania na obecność narkotyków jako warunku zatrudnienia lub kontynuacji zatrudnienia.

Działamy w lokalizacjach, które mogą ograniczać lub zakazywać prowadzenia weryfikacji pracowników, badań na obecność narkotyków i kontroli przedmiotów osobistych. W takich sytuacjach przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów.

Odpowiedzialność wobec firmy Solenis

Ważne jest, aby wszyscy pracownicy zaakceptowali naszą wspólną odpowiedzialność za przestrzeganie wartości wyrażonych w Kodeksie, stosowanie się do odpowiednich wytycznych, prowadzenie działalności i wzajemne interakcje w sposób, który pomaga zachować integralność naszej działalności i chronić zasoby firmy. Nigdy nie wahaj się Zgłoś problem (Share Your Concern) ani zgłaszać swoich wątpliwości.

Dokumentacja biznesowa

Pracownicy, którzy tworzą lub przechowują raporty, dokumentację lub inne informacje, są odpowiedzialni za rzetelność i dokładność tych informacji. Wątpliwe wpisy lub raporty należy zgłaszać przełożonemu lub kierownikowi. Nikt nie powinien świadomie uczestniczyć w łańcuchu nieprawidłowych informacji.

Dokumentacja musi być przechowywana zgodnie z naszą Polityką zarządzania dokumentacją (Records Management). Informacje istotne dla jakiegokolwiek dochodzenia, potencjalnego dochodzenia lub wniosku prawnego nie mogą być w żaden sposób modyfikowane ani niszczone i muszą być przechowywane zgodnie z zaleceniami działu prawnego. Przechowywanie takiej dokumentacji może wykraczać poza standardowy okres przechowywania.

Rzetelność finansowa

Dążymy do osiągania jak najlepszych wyników finansowych. Aby osiągnąć ten cel, musimy zawsze dysponować rzetelnymi, dokładnymi i kompletnymi informacjami finansowymi, przestrzegać rygorystycznych zasad i standardów rachunkowości oraz implementować odpowiednie kontrole i procedury wewnętrzne, aby zagwarantować, że wszystkie sprawozdania finansowe i księgowe są wykonane zgodnie z prawem.

Wszyscy musimy dołożyć wszelkich starań, aby w firmowej dokumentacji księgowej nie znalazły się żadne fałszywe lub celowo wprowadzające w błąd wpisy. Celowe błędne klasyfikowanie transakcji dotyczących kont, działów lub okresów księgowych narusza prawo i nasze zasady. Wszystkie dokumenty handlowe muszą rzetelnie odzwierciedlać transakcje, być poparte dokładną dokumentacją o wystarczającej szczegółowości i być zgodne z polityką finansową, procedurami księgowymi oraz kontrolami wewnętrznymi. W szczególności ważne jest, aby wszystkie dokumenty księgowe, wydatki, zestawienia kosztów, faktury, vouchery, upominki, rozrywki biznesowe i inne wydatki biznesowe były dokładnie i rzetelnie raportowane oraz rejestrowane.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie standardów uczciwości finansowej naszej firmy oraz pełną współpracę z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Pod żadnym pozorem nie wolno fałszować ani ukrywać informacji.

Zapobieganie praniu pieniędzy

Każda osoba jest zobowiązana do prowadzenia działalności w sposób, który zapobiega nadużyciom naszych aktywów biznesowych. We wszystkich krajach, w których prowadzimy

działalność, musimy przestrzegać przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy, przestępstwom finansowym i terroryzmowi. W tym celu firma Solenis wdrożyła środki, aby zapewnić, że współpracujemy wyłącznie z renomowanymi partnerami, którzy działają zgodnie z prawem i wykorzystują zasoby uzyskane zgodnie z prawem. Zarówno dostawców, jak i klientów poddajemy kompleksowej analizie due diligence mającej na celu wykrycie niewłaściwych działań, w tym związanych z nielegalnie pozyskanymi środkami. Nasz proces obejmuje kontrolę tożsamości i referencji, aby ułatwić przejrzyste relacje biznesowe z renomowanymi partnerami. Szkolimy również naszych pracowników w zakresie odpowiednich funkcji w naszej firmie, aby pomóc im w identyfikacji i unikaniu wszelkich działań, które mogłyby być interpretowane jako ułatwienie unikania płacenia podatków.

Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej

Ochrona informacji poufnych jest obowiązkiem każdego pracownika nawet po opuszczeniu firmy. Pracownicy powinni unikać omawiania poufnych informacji dotyczących firmy (w tym tajemnic handlowych lub informacji o procesach chemicznych) w miejscach publicznych lub z osobami, którym te informacje nie są niezbędne. Wszystkie komputery, zwłaszcza laptopy, powinny być zabezpieczone i używane zgodnie z naszymi politykami.

Wymagamy zawarcia umów o zachowaniu poufności ze stronami, którym ujawniamy nasze informacje poufne. Pytania dotyczące poufności informacji lub konieczności zawarcia umowy o zachowaniu poufności należy kierować do działu prawnego.

Ponadto własność (np. programy i oprogramowanie) oraz informacje (np. wykazy klientów, cenniki, umowy lub dokumenty) należące do innych osób mogą być wykorzystywane wyłącznie zgodnie z warunkami naszej licencji lub inną umową o korzystanie z własności lub informacji. Nieautoryzowane kopiowanie oprogramowania, taśm, ksiąg i innych dzieł chronionych prawem stanowi naruszenie przepisów, które może mieć potencjalne konsekwencje finansowe.

Wykorzystywanie własności intelektualnej lub informacji poufnych osób trzecich bez odpowiedniego zezwolenia jest zabronione i może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym (do zwolnienia z pracy włącznie), znacznymi grzywnami, sankcjami karnymi, pozwami cywilnymi i odszkodowaniami nałożonymi na naszą firmę oraz na poszczególne osoby naruszające przepisy. Ponadto nigdy nie powinniśmy próbować przekonywać ani w inny sposób zachęcać pracowników lub byłych pracowników innych firm do naruszania ich zobowiązań do zachowania poufności wobec tych firm.

Informacje poufne obejmują między innymi zastrzeżone informacje techniczne, plany biznesowe, stan operacji i sprzętu oraz niepubliczne dane finansowe. W tej kategorii zawarte są także inne niepubliczne informacje, które mogłyby być wykorzystane przez konkurentów lub zaszkodzić firmie Solenis w przypadku ich upublicznienia (takie jak wynalazki, tajemnice handlowe, receptury, listy klientów i porady prawne).

Prywatność

Prywatność uznaje się za podstawowe prawo człowieka, a firma Solenis bardzo poważnie traktuje prywatność i ochronę danych osobowych. Dane osobowe traktujemy poufnie. Zbieramy je i wykorzystujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Dotyczy to nie tylko danych naszych pracowników, ale także danych naszych klientów, dostawców, partnerów biznesowych i innych osób, z którymi współpracujemy. Wdrożyliśmy skuteczne polityki i

procedury zapewniające zgodne z prawem, uczciwe, przejrzyste i poufne postępowanie z danymi osobowymi powierzonymi firmie Solenis. Firma Solenis stosuje globalne podejście do ochrony danych, które jest zgodne z obowiązującymi wymogami regulacyjnymi.

Ochrona aktywów firmy

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za właściwe i efektywne wykorzystanie aktywów firmy. Obejmuje to podejmowanie rozsądnych kroków w celu ochrony aktywów przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą, malwersacją lub zniszczeniem. Nasze aktywa są przeznaczone do prowadzenia legalnej działalności gospodarczej. Zabronione są wszelkie działania wiążące się z kradzieżą, oszustwem, malwersacją, zniszczeniem, niewłaściwym wykorzystaniem lub sprzeniewierzeniem majątku.

Jeśli obowiązujące prawo nie stanowi inaczej, praca i inna własność przygotowana i stworzona dla firmy należy do firmy, w tym między innymi wszelkie wynalazki, patenty lub prawa autorskie opracowane podczas pracy dla firmy.

Kontakt z mediami

Wszelkie kierowane do firmy prośby ze strony mediów lub innych osób trzecich, chcących uzyskać informacje na temat firmy Solenis powinny być przekierowane do działu komunikacji lub działu prawnego.

Konflikty interesów; ujawnianie informacji

Nasi akcjonariusze oczekują podejmowania decyzji biznesowych w najlepszym interesie firmy i jej akcjonariuszy. Aby uniknąć konfliktów interesów decyzje i działania pracowników muszą opierać się na zdrowym osądzie biznesowym a nie na osobistym interesie lub osobistych korzyściach. Dlatego należy unikać sytuacji, w których interesy firmy mogą być sprzeczne z interesami osobistymi pracownika.

Pozór konfliktu może być tak samo szkodliwy jak rzeczywisty konflikt. Pracownicy firmy Solenis są zobowiązani do niezwłocznego informowania firmy o każdej sytuacji, która stanowi konflikt interesów lub może zostać zinterpretowana jako konflikt interesów przez inne osoby, w tym pracowników, klientów, dostawców i opinię publiczną. Do potencjalnych konfliktów interesów należą między innymi:

- relacje osobiste, które mogą powodować, że pracownik priorytetowo traktuje swoje interesy osobiste
- osobisty interes finansowy, który może kolidować z obowiązkami zawodowymi pracownika
- poszukiwanie możliwości biznesowych w celu osiągnięcia korzyści osobistych lub finansowych kosztem interesów firmy
- zewnętrzne zlecenia lub działania, które mogą uniemożliwić pracownikowi działanie w najlepszym interesie firmy lub negatywnie wpłynąć na firmę Solenis
- otrzymanie wszelkich nieautoryzowanych wynagrodzeń, prowizji lub przesadnych upominków w postaci rzeczowej lub w postaci rozrywek, które mogą wpłynąć na ocenę sytuacji przez pracownika lub spowodować, że pracownik będzie działał w sposób, który nie leży w najlepszym interesie firmy.

Pracownicy muszą również rozważyć potencjalne konflikty interesów zanim podejmą pracę jako pracownik, dyrektor lub członek kierownictwa w firmie zewnętrznej, przed ubieganiem się o

stanowisko polityczne lub publiczne oraz przed podjęciem współpracy z organizacją charytatywną, obywatelską, religijną, edukacyjną, publiczną, polityczną lub społeczną.

Pytania dotyczące ujawniania takich sytuacji należy kierować bezpośrednio do działu prawnego, biura etyki i zgodności lub za pośrednictwem firmowej strony Zgłoś problem (Share Your Concern).

Odpowiedzialność wobec rynku

Zależy nam na silnych relacjach z naszymi klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi. Zamierzamy prowadzić interesy tylko z tymi osobami i firmami, które przestrzegają prawa i wykazują wysokie standardy etycznego postępowania w biznesie. Od pracowników oczekuje się identyfikowania i zgłaszania problemów prawnych lub etycznych (takich jak kwestie dotyczące środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa, płatności lub praktyk korupcyjnych lub naruszeń zasad konkurencji/przepisów antymonopolowych) dotyczących osób trzecich lub klientów, które mogą stanowić zagrożenie dla firmy. Takie problemy będą rozpatrywane natychmiast i w odpowiedni sposób.

Praktyki marketingowe

Konkurujemy w sposób intensywny i uczciwy, nie wprowadzając w błąd co do naszych produktów, cen ani usług. Nie składamy fałszywych ani wprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących naszych produktów, cen lub usług, a także produktów, cen i usług naszych konkurentów.

Praktyki zakupowe

Wszystkie decyzje o zakupie podejmowane są w najlepszym interesie firmy i są zgodne z naszymi standardami i celami biznesowymi. Ważne czynniki obejmują potwierdzenie stanu prawnego i finansowego dostawcy, przestrzeganie naszej polityki dotyczącej konfliktów interesów, pozyskiwanie konkurencyjnych ofert cenowych, badanie umów partnerskich i umów opartych na premiach oraz weryfikację jakości.

Zarządzanie produktem

Dostarczamy wysokiej jakości produkty i usługi, które stanowią wartość dodaną dla naszych klientów i mogą być bezpiecznie wykorzystywane i przetwarzane. Staramy się ulepszać produkty, które sprzedajemy, zmniejszając ryzyko związane z ich użyciem lub zużyciem przy jednoczesnym utrzymywaniu wartości uzyskanej przez klienta. Firma wdrożyła procesy zapewniające zgodność z wszystkimi krajowymi przepisami dotyczącymi zarządzania naszymi produktami.

Gromadzenie informacji handlowych i innych informacji

Uzyskujemy informacje o konkurencji, produktach konkurencji, klientach i dostawcach w sposób etyczny i zgodny z prawem. Zabrania się kradzieży lub sprzeniewierzenia informacji zastrzeżonych należących do osób trzecich, w tym uzyskiwania lub działania w celu uzyskania takich informacji od obecnych lub byłych pracowników konkurencji.

Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji

Zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Przepisy te mają na celu zachęcanie do i ochronę wolnej i uczciwej konkurencji. Każdy, kto ma pytanie lub obawy dotyczące

potencjalnych konsekwencji dyskusji, decyzji (potencjalnej lub rzeczywistej), interakcji lub działania (potencjalnego lub rzeczywistego) w zakresie prawa antymonopolowego lub prawa konkurencji, ma obowiązek skonsultować się z działem prawnym.

Ogólnie rzecz biorąc, prawo antymonopolowe i prawo konkurencji oraz polityka firmy ograniczają lub zabraniają pracownikom:

- komunikowania się z konkurentami na temat cen i warunków sprzedaży, wynagrodzeń pracowników, ofert, poziomów produkcji
- przydzielania produktów, usług, sprzedaży, klientów, dostawców lub obszarów
- ustalania ceny odsprzedaży produktu
- uzależniania sprzedaży produktów od zgody na zakup innych produktów firmy Solenis
- podejmowania decyzji o ustalaniu ceny produktu poniżej kosztów
- uzgadniania z podmiotem zewnętrznym ograniczenia produkcji
- uzgadniania z podmiotem zewnętrznym odmowy współpracy z określonymi klientami, dostawcami, a nawet innymi konkurentami.

Oprócz narażenia na szwank naszej reputacji, naruszenie prawa antymonopolowego lub prawa konkurencji może narazić nas i osobę naruszającą prawo na poważne kary pieniężne lub postępowanie cywilne lub karne ze strony jednego lub więcej rządów państw lub pozwy ze strony konkurentów, klientów i innych zainteresowanych stron domagających się odszkodowania.

Międzynarodowe przepisy handlowe

Postępowanie w handlu międzynarodowym podlega wielu przepisom prawa. W kolejnych punktach opisane zostały niektóre z tych przepisów.

Zakaz bojkotów

Zgodnie z prawem USA, żaden pracownik nie może uczestniczyć w jakikolwiek sposób w nieusankcjonowanym zagranicznym bojkocie innego kraju. Najbardziej znanym nieusankcjonowanym międzynarodowym bojkotem jest bojkot Izraela. Wszelkie prośby o informacje lub działania, które wydają się związane z tym lub innym nielegalnym bojkotem, należy niezwłocznie przekazać do działu prawnego.

Sankcje gospodarcze i kontrola eksportu

Prawo Stanów Zjednoczonych i wielu innych krajów ogranicza handel z niektórymi krajami. Mamy oddziały i klientów na całym świecie i musimy przestrzegać stosownych ograniczeń gospodarczych oraz obowiązujących przepisów dotyczących kontroli eksportu we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. W razie wątpliwości, jakie ograniczenia mogą mieć zastosowanie i jak przestrzegać obowiązujących przepisów handlowych pracownicy i inne osoby działające w imieniu firmy, powinni skontaktować się z przedstawicielem ds. globalnego handlu w dziale łańcucha dostaw lub z działem prawnym.

Przeciwdziałanie korupcji

Firma Solenis nie toleruje żadnej formy korupcji, w tym przekupstwa publicznego, prywatnego, aktywnego ani pasywnego. Pracownikom i partnerom biznesowym firmy Solenis zabrania się dawania, obiecywania, ubiegania się o lub przyjmowania jakiejkolwiek formy nienależnej korzyści, bezpośredniej czy pośredniej, jakiejkolwiek osobie lub organizacji z zamiarem zdobycia lub utrzymania relacji biznesowej. Nienależna korzyść może mieć dowolną wartość i

przybierać różne formy, w tym formę płatności (łapówki, nielegalne rabaty, tajne prowizje), upominków, posiłków i rozrywki.

Zasady firmy Solenis dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji mają zastosowanie na całym świecie do wszystkich publicznych i prywatnych transakcji biznesowych firmy. W wielu krajach obowiązują surowe przepisy i regulacje antykorupcyjne, w tym amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych [Foreign Corrupt Practices Act] i brytyjska ustawa o łapownictwie [Bribery Act]. Firma Solenis wymaga od swoich pracowników i partnerów biznesowych ścisłego przestrzegania tych przepisów.

Upominki, posiłki i rozrywka

W wielu branżach i krajach upominki i rozrywka są wykorzystywane do umacniania relacji biznesowych. Jedna zasada jest jednak wspólna i jasna na całym świecie: nie należy przyjmować żadnych upominków, przysług ani zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe, jeśli zobowiązują one lub wydają się w jakikolwiek sposób zobowiązywać do czegoś osobę, która je otrzymuje. Stosujemy określone zasady dotyczące wręczania i przyjmowania upominków, posiłków i zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe. Zasady te są dostępne w intranecie Solenis lub za pośrednictwem działu prawnego, biura etyki i zgodności bądź u przełożonego.

Wręczanie i wydatkowanie upominków

Nie wolno oferować upominków, posiłków ani zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe, jeśli są one niezgodne z obowiązującym prawem, naszymi politykami lub z polityką firmy odbiorcy.

Nie wolno podejmować żadnych form rozrywki, które mogłyby prowadzić do kompromitacji firmy lub stwarzać pozory niestosowności. Surowo zabronione są formy rozrywki, które są poniżające lub przemocowe z powodu treści seksualnych lub rasowych. Upominek o dowolnej wartości wręczany urzędnikowi publicznemu wymaga uprzedniej pisemnej zgody działu prawnego.

Zachęcanie do wręczania upominków lub ich przyjmowanie

O ile nie zezwala na to wyraźnie nasza polityka, nie wolno nakłaniać do wręczania ani przyjmowania upominków, posiłków lub zaproszeń o charakterze rozrywkowym, w tym dotyczących podróży, zakwaterowania, biletów na imprezy, wakacji i korzyści osobistych.. Nasze zasady surowo zabraniają przyjmowania następujących rzeczy:

- upominek lub pożyczka gotówkowa, ekwiwalenty gotówki (np. bony prezentowe) lub papiery wartościowe
- użyczenie mienia, w tym obiektów wypoczynkowych lub sprzętu do użytku osobistego
- spersonalizowana usługa świadczona nieodpłatnie lub za cenę niższą niż jej wartość rynkowa
- rabat na zakup towarów/usług do użytku osobistego.

Informacje wewnętrzne

Ze względu na obowiązki służbowe możemy otrzymywać poufne informacje o firmie Solenis, naszych klientach lub innych firmach, z którymi prowadzimy interesy lub z którymi zamierzamy prowadzić interesy, zanim informacje te zostaną publicznie udostępnione innym. Niektóre z tych niepublicznych, czyli wewnętrznych informacji mogą być uważane za istotne przy podejmowaniu decyzji przez inwestorów i mogą tworzyć nieuczciwą przewagę w przypadku zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych lub innych udziałów w przedsiębiorstwie na podstawie takich informacji. Pracownikom zabrania się korzystania, zachęcania innych do korzystania lub ułatwiania im korzystania z niepublicznych informacji o firmie Solenis lub innych

firmach, z którymi firma prowadzi interesy lub zamierza prowadzić interesy, dla korzyści osobistych, w tym między innymi w obrocie papierami wartościowymi.

Odpowiedzialność wobec społeczności i rządu

Ochrona zdrowia ludzkiego i środowiska jest ważnym elementem naszej strategii biznesowej jako firmy, która wdrożyła program Odpowiedzialnej opieki. Pracujemy nad zmniejszeniem naszego wpływu na środowisko naturalne poprzez ograniczanie lub zapobieganie powstawaniu odpadów i emisji oraz opracowywanie procesów bezpiecznego wykorzystania, obsługi, transportu i utylizacji wszystkich surowców, produktów i odpadów, za które jesteśmy odpowiedzialni. Pomagamy innym zrozumieć ich obowiązki, aby dopilnować, by używali produktów Solenis w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Dążymy do ciągłego doskonalenia naszych wyników oraz współpracy z agencjami rządowymi, wykonawcami i społecznościami.

Każdy z nas ma obowiązek działać w sposób zmniejszający ryzyko wystąpienia incydentów, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie ludzi lub środowisko i oczekuje się od nas, że będziemy realizować to zobowiązanie poprzez:

- wykonywanie naszych obowiązków zgodnie z prawem, przepisami i politykami firmy
- konsekwentne wdrażanie stosownych praktyk pracy w celu ochrony środowiska i zapobiegania obrażeniom ciała i utracie mienia
- aktywne zachęcanie do opieki i szacunku dla środowiska wśród współpracowników i społeczności
- identyfikowanie możliwości ciągłego doskonalenia efektywności w zakresie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa
- niezwłoczne zgłaszanie faktycznych lub potencjalnych problemów dotyczących ochrony środowiska, zdrowia lub bezpieczeństwa swojemu przełożonemu, działowi BHP lub za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern) w firmowym intranecie.

Społeczności

Poszukujemy możliwości współpracy ze społecznościami, w których prowadzimy działalność. Jako firma społecznie odpowiedzialna działamy uczciwie, bezpiecznie prowadzimy działalność i przygotowujemy się na sytuacje awaryjne, które mogą zaistnieć. Działamy na rzecz społeczności poprzez wspieranie i współpracę z organizacjami edukacyjnymi, obywatelskimi i charytatywnymi.

Działalność polityczna

Wiele rządów wprowadziło przepisy zabraniające lub regulujące dokonywanie wpłat na rzecz partii politycznych, kampanii lub kandydatów w formie gotówki lub udostępniania obiektów firmowych, samolotów, samochodów, komputerów, usług pocztowych lub personelu. Ponadto nasze własne zasady zabraniają niektórych wpłat na cele polityczne, nawet jeśli obowiązujące prawo na nie zezwala. Wszelkie proponowane wykorzystanie zasobów firmy w celu wsparcia działań politycznych w jakimkolwiek kraju musi zostać wcześniej zatwierdzone przez dział prawny.

Działania lobbingowe w imieniu firmy są dozwolone, ale podlegają ścisłym regulacjom prawnym. Pracownicy, którzy komunikują się z urzędnikami publicznymi w imieniu firmy Solenis, muszą skontaktować się z działem prawnym, aby upewnić się, że takie działania są w pełni zgodne z prawem i naszymi politykami.

Szanujemy prawo każdej osoby do udziału w procesie politycznym i do angażowania się w wybrane przez siebie działania polityczne. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że Twoje poglądy i działania są Twoimi własnymi, a niekoniecznie poglądami firmy Solenis. Pracownikom nie wolno wykorzystywać zasobów firmy do wspierania wybranych przez siebie partii politycznych, inicjatyw lub kandydatów.

Wnioski od agencji i władz państwowych

Firma Solenis odpowiada na uzasadnione prośby od organów i instytucji rządowych. Firmie Solenis przysługuje prawo do każdego typu ochrony przewidzianej przez prawo dla każdej osoby, od której żąda się informacji lub która jest przedmiotem dochodzenia, w tym do reprezentacji prawnej. W związku z tym wszystkie wnioski o informacje wykraczające poza standard muszą być niezwłocznie zgłaszane do działu prawnego.

Gdzie uzyskać pomoc lub zgłosić problem

Każdy pracownik zobowiązany jest do natychmiastowego zgłaszania (niezależnie od tego, czy zgłoszenie opiera się na osobistej wiedzy, czy też nie) wszelkich podejrzeń naruszeń lub rzeczywistych naruszeń Globalnych standardów postępowania w biznesie (Kodeksu), innych polityk i procedur korporacyjnych lub obowiązujących przepisów prawa poprzez kontakt z działem prawnym, biurem etyki i zgodności, działem kadr, swoim przełożonym, bądź przesyłając zgłoszenie za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern) w firmowym intranecie.

Wszelkie kwestie dotyczące integralności finansowej firmy, w tym wątpliwej księgowości lub spraw związanych z audytami, należy niezwłocznie zgłaszać do dyrektora generalnego ds. prawnych lub biura etyki i zgodności lub przesyłając zgłoszenie za pośrednictwem strony Zgłoś problem (Share Your Concern). Na wniosek pracownika dyrektor generalny ds. prawnych zapewni możliwość anonimowego przekazania uwag zarządowi.

Funkcja infolinii na stronie Zgłoś problem (Share Your Concern) jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu; dla dzwoniących, którzy mówią w innych językach niż angielski, dostępna jest usługa tłumaczenia.

Lokalne numery kontaktowe infolinii na stronie Zgłoś problem (Share Your Concern) podano poniżej. Wszystkie połączenia mogą być całkowicie anonimowe i są traktowane poufnie. Ujawniamy treść zgłoszenia lub tożsamość osoby zgłaszającej, o ile jest znana, tylko w zakresie uznanym przez firmę za niezbędny do przeprowadzenia szczegółowego dochodzenia i udzielenia stosownej odpowiedzi na zgłoszenie.

[Zgłoś problem \(Share Your Concern\)](#)/ infolinia:

Stany Zjednoczone i Kanada: 833-203-3981

W przypadku innych krajów [Kliknij tutaj, aby wyświetlić kod dostępu i numery telefonów](#).

Polityka zakazu działań odwetowych

Nie zezwalamy na żadne formy działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają faktyczne lub podejrzewane naruszenia naszego Kodeksu, polityk firmy lub przepisów prawa. Celowe składanie fałszywych zgłoszeń nie będzie tolerowane. Jeśli uważasz, że podjęto wobec ciebie działania odwetowe za zgłoszenie naruszenia przepisów w dobrej

wierze, niezwłocznie skontaktuj się z działem kadr, działem prawnym lub biurem etyki i zgodności.

Informacje ogólne

Niniejszy Kodeks stanowi wytyczne jednolitego zarządzania oczekiwaniami i zasadami firmy mającymi wpływ na naszą działalność. Żadne z postanowień niniejszego dokumentu, polityk i procedur firmy ani innych powiązanych komunikatów (ustnych lub pisemnych) nie stanowi ani nie sugeruje zawarcia umowy o pracę ani gwarancji kontynuacji zatrudnienia. Firma zastrzega sobie prawo do modyfikacji lub zmiany dowolnej części niniejszego dokumentu w dowolnym czasie, w zależności od potrzeb.

Centrala główna Solenis
2475 Pinnacle Drive Wilmington, Delaware 19803, Stany Zjednoczone
Tel.: +1 302 594 5000
solenis.com

* Znak towarowy firmy Solenis lub jej spółek zależnych bądź stowarzyszonych zarejestrowany w różnych krajach © 2015, 2021, 2022, 2023 Solenis

**Znak towarowy firmy zewnętrznej
IN-00023-150 (wydanie ze stycznia 2023 r.)