



ETYCZNY KODEKS

POSTĘPOWANIA

FIRMY

DAGAT-ECO





## **Spis treści**

List zarządu firmy Dagat.....	3
Jak podejmować decyzje?.....	5
Do kogo się zwracać w razie potrzeby?.....	6
Zasady postępowania.....	7

## **Drodzy Współpracownicy,**

Zarząd firmy Dagat-eco jest zgodny co do tego, że sukcesy gospodarcze i odpowiedzialność społeczna to nadrzędne, nierozłączne cele naszego przedsiębiorstwa.

Ponadto jesteśmy przekonani, że nasi pracownicy z pewnością pragną być częścią firmy, która aktywnie uczestniczy w życiu społecznym.

Ze względu na fakt, że w obecnych czasach działalność gospodarcza staje się coraz bardziej globalna, oczekuje się, że przedsiębiorstwa produkcyjne będą przestrzegać określonych, ogólnie przyjętych norm etycznych.



Niniejszy Etyczny Kodeks Postępowania zawiera normy i zasady, które obowiązują w naszej codziennej pracy.

Kodeks definiuje ważne normy postępowania, dotyczące odpowiedzialności firmy, właściwego zachowania w miejscu pracy. Opiera się na zasadach stanowiących zbiór wartości, jakimi powinniśmy się kierować. Odpowiedzialność i etyczne postępowanie wobec pracowników, klientów, partnerów biznesowych, instytucji państwowych, wobec społeczeństwa i środowiska odgrywają bardzo ważną rolę w naszym systemie wartości. Pogwałcenie zasad etycznych i prawnych jest nie tylko sprzeczne z tymi wartościami, lecz również szkodzi naszej reputacji i może mieć poważne konsekwencje prawne. Osoby działające w bezprawny sposób i bogacące się kosztem firmy działają na szkodę każdego z nas, współwłaścicieli, kierownictwa i pracowników. Takie wykroczenia zmniejszają dochody firmy oraz ograniczają jej potencjał inwestycyjny i rozwojowy, a nawet mogą zagrozić istnieniu firmy, a tym samym i miejscom pracy, które gwarantuje.

W związku z tym Dagat przykładą wielką wagę do zapewnienia stałego i ciągłego rozwoju firmy przez przestrzeganie prawa i przepisów oraz przez stworzenie pracownikom takich warunków, które pozwalają na swobodne wyrażanie opinii dotyczących zaistniałych problemów oraz na podejmowanie konkretnych działań zapobiegających łamaniu obowiązujących norm i przepisów. Pamiętajmy, że odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etycznego i prawnego postępowania w pracy spoczywa na każdym z nas. Musimy być świadomi faktu, że każdy z nas osobiście odpowiada za swoje czyny i decyzje.

Zasady podane w tym Kodeksie są adresowane do osób przygotowanych do wzięcia na siebie odpowiedzialności – przede wszystkim etycznej. Nic nie jest ważniejsze od prawnego postępowania i właściwej oceny sytuacji, a dogłębna znajomość przepisów dotyczących naszego sektora pracy jest nieodzowna w każdej sytuacji.

Pragniemy podziękować wszystkim pracownikom firmy Dagat nie tylko za pomoc przy osiąganiu sukcesów finansowych, lecz również za wsparcie w prowadzeniu działalności na zasadach odpowiedzialności społecznej.

W codziennej pracy spotykamy się często z sytuacjami, w których musimy zdecydować, czy określona czynność lub decyzja jest właściwa.

**Odpowiedzi na poniższe pytania pomogą podjąć w takiej sytuacji właściwą decyzję:**

**Jak podejmować decyzje?**

→ Czy moje działania i decyzje są zgodne z prawem i polityką firmy?

→ Czy jestem zdolna\y podjąć bezstronną decyzję, która będzie najlepsza dla firmy, niezależnie od moich osobistych interesów?

→ Czy moje działania i decyzje zostały zaakceptowane?

→ Czy moje działania i decyzje nie szkodzą reputacji naszej firmy, jako odpowiedzialnemu przedsiębiorstwu działającemu w myśl prawa?

Jeżeli bez wahania odpowiesz „tak” na każde z tych pytań, to prawdopodobnie Twoje działania i decyzje są właściwe. Jeżeli nie możesz z całą pewnością potwierdzić powyższych pytań, nie powinieneś wykonywać zamierzonej czynności ani podejmować decyzji bez uprzedniego skonsultowania się z odpowiednim doradcą. W następnej części dowiesz się, do kogo możesz zwrócić się w takiej sytuacji.

Dagat oferuje różne możliwości rozwiązywania zaistniałych problemów. Radzimy wybrać te z nich, które wydają się najbardziej adekwatne do sytuacji.

### **1. W najbliższym otoczeniu**

W razie występowania pytań dotyczących Kodeksu Postępowania lub w celu powiadomienia o naruszeniu określonych w nim zasad powinniśmy skonsultować się z odpowiednią osobą z najbliższego otoczenia. Może to być np.:

- Bezpośredni przełożony,
- Członek kadry kierowniczej,
- Pracownik Działu Personalnego.

**Do kogo zwrócić się  
w razie potrzeby?**

### **2. Skrzynka kontaktowa**

Na terenie zakładu znajduje się specjalna skrzynka kontaktowa, do której dostęp posiadają wszyscy pracownicy firmy. W skrzynce tej w sposób całkowicie anonimowy i bezpieczny można umieszczać informację dotyczącą zaobserwowanych przypadków łamania obowiązujących norm postępowania. Skrzynka kontaktowa znajduje się pod nadzorem wyznaczonej osoby spośród Zarządu firmy, która zobowiązana jest do zachowania tajemnicy zarówno w zakresie treści, jak i tożsamości osób zgłaszających.

# Zasady postępowania

## **Odpowiedzialność przedsiębiorstwa**

Przestrzeganie prawa.

Prawa człowieka.

Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo.

Bezpieczeństwo produktu.

Relacje z instytucjami państwowym i przepisy prawa.

## **Zasady zachowania w miejscu pracy**

Wzajemne zaufanie i szacunek.

Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami.

Prywatność i ochrona danych osobowych.

Odpowiedzialne korzystanie z zasobów.

Konflikt interesów.

## **Biznes i finanse**

Uczciwość finansowa i działania zapobiegające oszustwom.

Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu.

Prezenty i rozrywka.

Przestrzeganie przepisów antymonopolowych.

## **Media i technologie.**

Wykorzystywanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych.

Poufność i public relations.

**Odpowiedzialność**

**Przedsiębiorstwa**

**1**



Przy prowadzeniu działalności gospodarczej zawsze przestrzegamy lokalnego, krajowego i międzynarodowego prawa oraz obowiązujących przepisów prawnych.

Przestrzeganie przepisów i regulacji prawa lokalnego, krajowego i międzynarodowego w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej jest szczególnie istotne dla osiągnięcia sukcesu przez naszą firmę.

#### **Przestrzeganie prawa**

Naruszenie prawa i obowiązujących przepisów może prowadzić do poważnych konsekwencji, takich jak np. sankcje karne, kary finansowe i utratę reputacji.

Poszanowanie i ochrona praw człowieka stanowią podstawę naszej filozofii przedsiębiorstwa.

Szanujemy i chronimy prywatność, godność osobistą i inne prawa każdego z pracowników, klientów, dostawców i innych osób, z którymi współpracujemy.

#### **Prawa człowieka**

Potępiamy pracę przymusową w każdej postaci i pracę wykonywaną przez dzieci. Przestrzegamy obowiązujących norm i regulacji dotyczących praw człowieka, sprawiedliwości w pracy, płac minimalnych oraz innych uregulowanych prawem warunków zatrudnienia.

Złe traktowanie pracowników i brak poszanowania dla ich wieku, płci, stanu zdrowia, prawa do bezpieczeństwa pracy i praw pracowniczych są bezprawne i nie będą tolerowane.

Ochrona środowiska oraz zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników należą do podstawowych elementów odpowiedzialności firmy.



Dążymy do odpowiedzialnego korzystania z zasobów naturalnych podczas produkcji i dystrybucji naszych produktów i usług oraz pragniemy dostarczyć je bez szkody dla środowiska.

**Środowisko, zdrowie  
i bezpieczeństwo**

Aby utrzymać równowagę między naszą działalnością a środowiskiem naturalnym, staramy się w sposób odpowiedzialny wykorzystywać zasoby takie jak energia, woda, materiały i przestrzeń.

Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wszystkim naszym pracownikom jest dla nas rzeczą oczywistą. Przywiązujemy wielką wagę do bezpiecznego, zdrowego i wolnego od zagrożeń miejsca pracy, co oznacza, że musimy przestrzegać odpowiednich przepisów i norm BHP oraz stosować środki prewencyjne w celu wyeliminowania potencjalnych zagrożeń.

Kierownicy są zobowiązani do wdrażania odpowiednich procedur ochronnych, zgodnie z odpowiednimi przepisami i normami.

Ciągle doskonalimy bezpieczne produkty i usługi dla naszych klientów.

Z naszymi klientami utrzymujemy stosunki partnerskie. Sukcesy w naszej działalności gospodarczej opierają się na długotrwałych relacjach z klientami. W związku z tym, pragniemy oferować naszym klientom najwyższej jakości produkty i usługi.

**Bezpieczeństwo produktu**

Bezpieczeństwo naszych produktów i usług ma dla nas fundamentalne znaczenie. W żadnym wypadku produkty i usługi te nie mogą być wadliwe czy niebezpieczne, ani stanowić zagrożenia dla zdrowia i mienia naszych klientów czy też osób postronnych.

Nasze relacje z urzędami i instytucjami państwowymi każdego szczebla są prowadzone w sposób nienaganny i całkowicie zgodny z prawem.

Nasze relacje z instytucjami państwowymi i urzędami oraz ich przedstawicielami są nienaganne i

**Relacje z instytucjami  
państwowymi o przepisy prawa**



transparentne oraz zawsze zgodne z prawem. Są one realizowane w ramach zwyczajowej działalności gospodarczej (np. uzyskiwanie licencji/pozwoleń, podpisywanie umów), też przy udzielaniu odpowiedzi na pisma i zapytania urzędowe (np. wezwania do sądu, procesy sądowe, dochodzenia).

Rekomenduje się, aby po otrzymaniu pisma urzędowego i przed podjęciem jakichkolwiek działań pracownicy bezzwłocznie kontaktowali się z Zarządem firmy. Pracownicy, którzy odpowiadają na zapytanie za strony instytucji państwowych i podejmują współpracę z urzędnikami nie muszą się obawiać z tego powodu represji i nie będą traktowani w sposób gorszy od innych pracowników.



## **Przestrzeganie prawa**

Przy prowadzeniu działalności gospodarczej zawsze przestrzegamy lokalnego, krajowego i międzynarodowego prawa oraz obowiązujących przepisów prawnych.

## **Prawa człowieka**

Poszanowanie i ochrona praw człowieka stanowią podstawę naszej filozofii przedsiębiorstwa.

## **Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo**

Ochrona środowiska oraz zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników należą do podstawowych elementów odpowiedzialności firmy.

## **Bezpieczeństwo produktu**

Ciągle doskonalimy bezpieczne produkty i usługi dla naszych klientów.

## **Relacje z instytucjami państwowymi i przepisy prawa**

Nasze relacje z urzędami i instytucjami państwowymi każdego szczebla są prowadzone w sposób nienaganny i całkowicie zgodny z prawem.

**Zasady zachowania  
w miejscu pracy**

# 2

W miejscu pracy traktujemy się ze wzajemnym szacunkiem i zaufaniem oraz staramy się stworzyć takie środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na jakąkolwiek dyskryminację.

Staramy się, aby w naszej firmie panowała atmosfera wzajemnej tolerancji i szacunku oraz wspieramy tworzenie różnorodnych miejsc pracy, w których dostrzega się wyjątkową wartość każdej jednostki, gdzie każdy pracownik jest traktowany z należyтым szacunkiem oraz w sposób uczciwy i godny.

### **Wzajemne zaufanie i szacunek**

Każda osoba ma prawo do sprawiedliwego, godnego i pełnego szacunku traktowania. Jakkolwiek dyskryminacja pracowników, klientów, zleceniodawców i dostawców nie będzie tolerowana.

Wszystkie decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, użycia środków dyscyplinarnych czy awansów, jak również innych warunków zatrudnienia, muszą być podejmowane bez jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych.

Dyskryminacja ma miejsce, kiedy jednostka lub grupa ludzi jest traktowana, zarówno umyślnie jak i nieumyślnie, gorzej od pozostałych z powodu swojej rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości, płci, ciąży lub macierzyństwa, wyznania, preferencji seksualnych lub innych przyczyn, wymienionych w odpowiedniej ustawie anty-dyskryminacyjnej lub polityce firmy.

Pod pojęciem dyskryminacji należy rozumieć fizyczne lub werbalne zastraszanie, molestowanie, poniżanie osób oraz traktowanie ich w sposób obraźliwy i bez szacunku, co wpływa szkodliwie na wydajność pracy i stwarza środowisko pracy cechujące się przymusem, wrogością lub brakiem szacunku.

Zachęcamy naszych pracowników do swobodnego wyrażania opinii, bez obaw przed ewentualnymi represjami. Nie stosujemy środków represyjnych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze poruszają kwestie dotyczące miejsca pracy.

Większość przypadków naruszenia norm etycznych i prawnych jest wykrywana i zgłaszana przez pracowników. Dlatego też cenimy sobie szczerą, otwartą atmosferę w miejscu pracy, w której każdy może bez obawy zgłaszać krytyczne opinie i uwagi. Takie zachowanie należy wspierać, ponieważ pomaga ono zredukować liczbę przypadków naruszenia przepisów oraz przyczynia się do wykrycia i skorygowania nieprawidłowości.

**Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami**

Pracownicy powinni mieć poczucie, że w razie pojawienia się jakichkolwiek problemów związanych ze środowiskiem pracy mogą się bez obawy zwrócić o pomoc do przełożonego lub kadry kierowniczej.

Pracowników, zgłaszających w dobrej wierze przypadek naruszenia przepisów, trzeba chronić przed potencjalnymi represjami i zastraszeniem. Zastraszenie takich osób przez kierowników jest absolutnie niedopuszczalne.

Zgłoszenie „w dobrej wierze” przypadku naruszenia przepisów oznacza, że osoba zgłaszająca informację jest przekonana o ich prawdziwości, niezależnie od tego, czy stawiane zarzuty potwierdzą się późniejszym czasie, czy nie.

Nasi kierownicy mają obowiązek być do dyspozycji pracowników pragnących przedstawić poufną sprawę i są zobowiązani zająć się jej wyjaśnieniem w sposób bezstronny i sumienny.

Osobom, które czują się skrzepowane, przedstawiając sprawę bezpośrednio przełożonemu, bądź też, gdy ich zapytania nie odnoszą skutku, radzimy skorzystać z możliwości wymienionych w rozdziale „Do kogo się zwrócić w razie potrzeby?” (str.6 Kodeksu).

Dane i informacje osobowe są zbierane, przechowywane, wykorzystywane i udostępniane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Przechowujemy dane osobowe pracowników w ścisłej tajemnicy i uważamy, że informacje dotyczące każdego z pracowników i klientów należy traktować z równym szacunkiem i uwagą.

**Drywatność i ochrona danych osobowych**

Przy zbieraniu, przechowywaniu, wykorzystywaniu i udostępnianiu danych osobowych (nazwisk, numerów telefonów, dat urodzin, informacji na temat stanu zdrowia itp., dotyczących pracowników, klientów i osób postronnych) zachowujemy daleko idącą ostrożność i działamy zawsze zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.

Przepisy i wymogi dotyczące ochrony danych osobowych mogą być różne w poszczególnych krajach. Pracownicy zajmujący się gromadzeniem, przechowywaniem, przetworzeniem i udostępnianiem danych osobowych powinni regularnie zasięgać porady i wsparcia ze strony specjalistów ds. ochrony danych osobowych.

Z majątkiem firmy, produktami i jej zasobami postępujemy w sposób odpowiedzialny i adekwatny, wykorzystując je wyłącznie do celów biznesowych.

Propagujemy odpowiedzialne wykorzystywanie i użytkowanie w miejscu pracy materialnych i niematerialnych aktywów firmy, takich jak majątek rzeczowy, produkty, materiały robocze i wyposażenie (np. komputery, papier lub meble), prawa autorskie, licencje i możliwości prowadzenia działalności gospodarczej.

**Odpowiedzialne  
korzystanie z zasobów**

Z majątku firmy należy korzystać wyłącznie zgodnie z jego przeznaczeniem, w żadnym wypadku w celach niestosownych, nielegalnych lub jakkolwiek inny sposób łamiący prawo.

Bezzwłocznie ujawniamy potencjalne lub już zaistniałe konflikty interesów w miejscu pracy, aby umożliwić ich zbadanie i rozwiązanie.

W codziennej pracy często znajdujemy się w sytuacji, w której decyzja optymalna dla firmy stoi w konflikcie z naszymi osobistymi interesami zawodowymi lub finansowymi. Taka sytuację nazywany konfliktem interesów.

**Konflikt interesów**





Konflikt interesów występuje, kiedy osoba może mieć problem z podjęciem bezstronnej decyzji najlepszej dla firmy.

Pracownicy zmagający się z rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów są zobowiązani ujawnić go swoim bezpośrednim przełożonym lub kierownikom tak, aby problem został szybko rozwiązany.

### **Wzajemne zaufanie i szacunek.**

W miejscu pracy traktujemy się ze wzajemnym szacunkiem i zaufaniem oraz staramy się stworzyć takie środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na jakąkolwiek dyskryminację.

### **Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami.**

Zachęcamy naszych pracowników do swobodnego wyrażania opinii, bez obaw przed ewentualnymi represjami. Nie stosujemy środków represyjnych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze poruszają kwestie dotyczące miejsca pracy.

### **Prywatność i ochrona danych osobowych.**

Dane i informacje osobowe są zbierane, przechowywane, wykorzystywane i udostępniane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

### **Odpowiedzialne korzystanie z zasobów.**

Z majątkiem firmy, produktami i jej zasobami postępujemy w sposób odpowiedzialny i adekwatny, wykorzystując je wyłącznie do celów biznesowych.

### **Konflikt interesów.**

Bezzwłocznie ujawniamy potencjalne lub już zaistniałe konflikty interesów w miejscu pracy, aby umożliwić ich zbadanie i rozwiązanie.

# 3

Prowadzimy działalność biznesową, księgowość oraz sprawozdania w sposób rzetelny i transparentny.

Wszystkie transakcje i dokumenty związane z działalnością biznesową muszą być sporządzane dokładnie i w sposób zgodny z przepisami. Absolutnie niedopuszczalne jest pranie brudnych pieniędzy, kradzież, oszustwa, malwersacje i finansowanie terroryzmu.

**Uczciwość finansowa i działania zapobiegające oszustwom**

Zabronione jest również bezprawne korzystanie ze sprzętu firmy, informacji zastrzeżonych lub tajemnic handlowych.

Wszystkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być właściwie udokumentowane zgodnie z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości finansowej Dagatu.

Prowadzenie rzetelnej dokumentacji finansowej oznacza, że jest ona sporządzona według wysokich norm jakościowych, z dużą dokładnością i poczuciem odpowiedzialności we wszystkich sektorach działalności gospodarczej firmy. Rachunki, dokumenty finansowe, umowy i inne dane dotyczące firmy nie mogą zawierać żadnych niewłaściwych czy wprowadzających w błąd informacji, które zostały poddane manipulacji, wypaczone lub sfalszowane.

Pracownicy podejrzewający zaistnienie defraudacji lub innego przestępstwa finansowego powinni bezzwłocznie skontaktować się z wyznaczoną osobą z Zarządu lub skorzystać ze skrzynki kontaktowej.

Nie bierzemy udziału w korupcji, przekupstwie, nieuczciwych zyskach ani innych nielegalnych transakcjach z osobami fizycznymi, prawnymi ani przedstawicielami rządowymi.

Korupcja i łapownictwo są związane z obietnicą przekazania prezentów lub pieniędzy osobom prywatnym lub publicznym, w zamian za przysługę, korzyści finansowe, nielegalne działanie formalne lub inne korzyści.

**Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu**

Jeżeli wymiana niestosownych prezentów, pieniędzy lub innych korzyści materialnych dotyczy urzędników państwowych, partii politycznych, aktualnych przedstawicieli urzędów publicznych lub kandydatów na takie stanowiska mogą zostać zastosowane sankcje prawne (cywilne i karne) wobec osób fizycznych i prawnych zamieszanych w takie manipulacje. To oznacza, że nie wolno nam oferować ani przyjmować takich niestosownych „prezentów” (np. łapówek w celu uzyskania kontraktu).

Należy zachować ostrożność w przypadku próśb lub ofert związanych pozornie z celami charytatywnymi i przed ich przyjęciem upewnić się, że taka prośba bądź żądanie nie stanowią zakamuflowanej łapówki.

Pracownicy podejrzewający zaistnienie przypadku korupcji lub łapownictwa powinni natychmiast skontaktować się z wyznaczoną osobą z Zarządu firmy lub korzystać ze skrzynki kontaktowej.

Oferując lub przyjmując prezenty lub oferty rozrywkowe, musimy postępować w sposób transparentny, zgodny z polityką firmy, standardami branżowymi i obowiązującym prawem.

Nie możemy pozwolić na to, aby nasze decyzje biznesowe były uzależnione od jakichkolwiek ofert materialnych, prezentów lub innych korzyści osobistych (np. rozrywka).

**Prezenty i rozrywka**

Gdy jest to konieczne lub zgodne z normalnym tokiem prowadzenia działalności biznesowej, na ogół dopuszcza się oferowanie i przyjmowanie prezentów lub ofert o charakterze rozrywkowym, o ile propozycje takie:

- zostały przedstawione przedstawicielom Zarządu w sposób przepisowy,
- są zgodne z odnośnymi przepisami i wytycznymi firmy,
- są rozsądne i zwyczajowo przyjęte w danej branży i w kraju,
- nie wpłyną niewłaściwie na naturę lub kontynuację relacji handlowych.

Przestrzegamy odpowiednich przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, a w razie wystąpienia problemów zasięgamy porady u radcy prawnego.

We właściwie wszystkich krajach prawo zabrania utrzymywania relacji lub wchodzenia w układ z konkurencją, dostawcami, dystrybutorami lub handlowcami, które mogą zakłócić równowagę konkurencyjną na rynku. Takie ograniczenia prawne dotyczą szerokiego zakresu działań, jak np. ustalanie cen, podział klientów lub obszarów dystrybucyjnych pomiędzy konkurentami, bojkoty anty-konkurencyjne oraz inne nieuczciwe metody zwalczania konkurencji. Jesteśmy oddani idei uczciwej konkurencji i stosujemy się do jej zasad.

#### **Przestrzeganie przepisów antymonopolowych**

Wymienione wyżej zasady stanowią zaledwie wybrane przykłady reguł dotyczących przestrzegania przepisów antymonopolowych. Z powodu ich złożonej natury, pracownicy, którzy mają wątpliwości związane z kwestiami antymonopolowymi (zwłaszcza kadra kierownicza) powinni skonsultować się z radcą prawnym za pośrednictwem Działu Personalnego swojej firmy.

O ile jest to możliwe, wyżej wskazana komunikacja winna na wstępnym etapie być prowadzona w formie ustnej.

### **Uczciwość finansowa i działania zapobiegawcze oszustom.**

Prowadzimy działalność biznesową, księgowość oraz sprawozdania w sposób rzetelny i transparentny.

### **Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu.**

Nie bierzemy udziału w korupcji, przekupstwie, nieuczciwych zyskach ani innych nielegalnych transakcjach z osobami fizycznymi, prawnymi ani przedstawicielami rządowymi.

### **Prezenty i rozrywka.**

Oferując lub przyjmując prezenty lub oferty rozrywkowe, musimy postępować w sposób transparentny, zgodny z polityką firmy, standardami branżowymi i obowiązującym prawem.

### **Przestrzeganie przepisów antymonopolowych.**

Przestrzegamy odpowiednich przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, a w razie wystąpienia problemów zasięgamy porady u radcy prawnego.

## Media i technologie

# 4



W naszej działalności gospodarczej korzystamy we właściwy sposób z technologii informatycznej i dbamy o ochronę systemów i urządzeń przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

W naszych codziennych działaniach regularnie korzystamy z technologii informatycznych i przetwarzanych danych.

Wymaga to zastosowania odpowiednich środków zabezpieczających (ochrona hasłem, zatwierdzone technologie i legalne oprogramowanie), gwarantujących ochronę własności intelektualnej i danych osobowych.

Zlekceważenie obowiązku stosowania niezbędnych środków zabezpieczających może pociągnąć za sobą szereg poważnych konsekwencji, takich jak utrata danych, kradzież tożsamości lub naruszenie praw autorskich.

Z racji szybkości rozpowszechniania, łatwego powielania i praktycznej niezniszczalności informacji cyfrowych, należy zachować szczególną ostrożność przy doborze informacji wysyłanych pocztą elektroniczną, pozostawionych w poczcie głosowej, jak również dołączonych lub pobieranych z Internetu.

Zobowiązujemy się wykorzystywać systemy informatyczne w miejscu pracy wyłącznie w celach służbowych, w żadnym wypadku w nieracjonalnych lub niewłaściwych celach osobistych ani do działań o charakterze nieetycznym albo nielegalnym.

Systemy IT w miejscu pracy stanowią własność firmy pod każdym względem.

Jesteśmy zobowiązani do podjęcia odpowiednich kroków w celu ochrony systemów IT przed wewnętrznym i zewnętrznym niewłaściwym ich wykorzystaniem albo zagrożeniem (np. nieprawidłowym wykorzystaniem haseł lub pobieraniem nieodpowiednich materiałów z Internetu). W razie jakichkolwiek pytań albo obaw prosimy o kontakt z personalnym działem IT.

**Wykorzystywanie i  
bezpieczeństwo technologii  
informatycznych**

Chronimy poufne informacje na temat firmy, produktów, usług przed ich bezprawnym ujawnieniem i wykorzystaniem.

Informacje poufne to informacje, które nie są przeznaczone do publikacji ani do publicznego użytku i które dotyczą szczególnie wrażliwych kwestii. Mogą to być rejestry, sprawozdania, umowy, dane finansowe i osobowe, dochodzenia, procesy sądowe, zagadnienia dotyczące własności intelektualnej lub nowe biznes plany. Zastrzeżenie to dotyczy poufnych informacji zapisanych w jakiegokolwiek formie (cyfrowej, drukowanej itp.).

**Poufności  
i public relations**

Nieautoryzowane i nielegalne przekazywanie informacji o firmie lub klientach stronom trzecim np. mediom lub konkurencji oraz brak należytej ostrożności w omawianiu informacji poufnych w miejscach publicznych jest traktowane, jako naruszenie zasady poufności oraz może stanowić naruszenie odpowiednich przepisów antymonopolowych.

Pracownicy posiadający dostęp do szczególnie ważnych informacji (finansowych, kadrowych, prawnych, dotyczących nowych produktów, poufnych informacji dotyczących innych firm itp.) muszą zachowywać dyskrecję nawet w rozmowach z własnymi współpracownikami oraz winni zasięgać porady prawnej przed ujawnieniem takich informacji poza organizacją.

Przed przekazaniem na zewnątrz organizacji poufnych informacji należy koniecznie ocenić, czy takie działanie nie naruszy podpisanych klauzuli.



### **Ochrona własności intelektualnej.**

W naszej działalności gospodarczej korzystamy we właściwy sposób z technologii informatycznej i dbamy o ochronę systemów i urządzeń przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

### **Wykorzystywanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych .**

W naszej działalności gospodarczej korzystamy we właściwy sposób z technologii informatycznej i dbamy o ochronę systemów i urządzeń przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

### **Poufności i public relations.**

Chronimy poufne informacje na temat firmy produktów, usług przed ich bezprawnym ujawnieniem i wykorzystaniem.