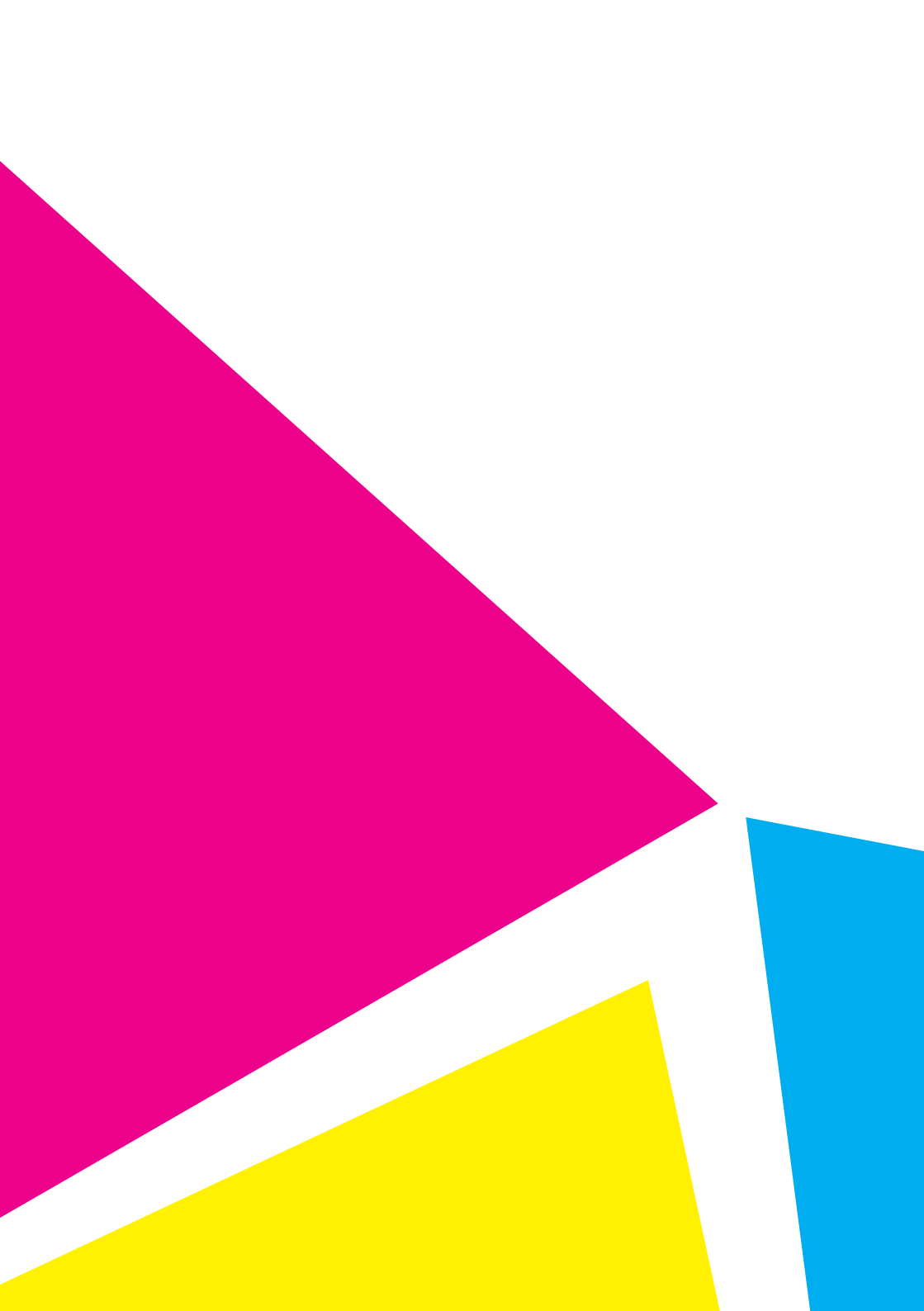


Kodeks Etycznej Działalności Gospodarczej



Spis Treści

Przesłanie Prezesa Zarządu Walstead Holdings Limited	2
Nasze zasady etyki	3
Jak stosować Kodeks?	4
Część A: Uczciwość w działalności i etyka biznesowa	5
Część B: Poszanowanie i ochrona naszych zasobów i informacji	11
Część C: Miejsce pracy i środowisko	14
Część D: Społeczeństwo i społeczność – firma społecznie odpowiedzialna	16
Część E: SKONTAKTUJ SIĘ z nami, jeśli zauważysz jakieś nieprawidłowości	18
Do kogo ZWRÓCIĆ SIĘ w przypadku problemu	20
Potwierdzenie pracownika	21
Informacje wymagane przez niniejszy Kodeks Postępowania	23

Przesłanie Prezesa Zarządu Walstead Holdings Limited

Uczciwość i etyka przede wszystkim

Szanowni Współpracownicy,

Uczciwa działalność grupy Walstead ma kluczowe znaczenie dla wiarygodności i reputacji. Niniejszy Kodeks postępowania przedstawia podstawy naszego programu zapewnienia zgodności z przepisami. Jego celem jest ustrukturyzowanie i podsumowanie zaleceń dotyczących sposobów prowadzenia działalności wewnątrz grupy oraz w stosunkach z zewnętrznymi partnerami biznesowymi. Ma także za zadanie wspierać nas w spełnianiu wysokich standardów, jakie sobie wyznaczaliśmy i do których osiągnięcia dążymy. Kodeks jest obowiązujący dla wszystkich pracowników, kadry kierowniczej i dyrektorów we wszystkich podmiotach, w których Walstead sprawuje pełną lub częściową kontrolę. Oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą przestrzegać zasad etycznych określonych w niniejszym Kodeksie.

Na dyrektorach i kierownikach spoczywa dodatkowa odpowiedzialność. Służymy za wzór do naśladowania i oczekuje się od nas, że będziemy stanowić dobry przykład. Naszym zadaniem jest dopilnowanie, by niniejszy Kodeks trafił do jego odbiorców, którzy powinni się z nim zapoznać ze zrozumieniem i przestrzegać określonych w nim zasad. Pozwoli to zbudować środowisko wspierające



przejrzystość, uczciwość, zaufanie i etyczne postępowanie.

Wszystkie podejmowane przez nas działania biznesowe powinny spełniać standardy zdecydowanie bardziej restrykcyjne niż przewidziane prawem. W związku z tym musimy dopilnować, by naszych działań nie można było zinterpretować jako niezgodnych z jakimikolwiek przepisami regulującymi działalność grupy. W razie wątpliwości dotyczących zastosowania lub interpretacji wymogów prawnych lub niniejszego Kodeksu, zachęcamy do zasięgnięcia porady i ujawniania sytuacji, które Waszym zdaniem mogą naruszać niniejszy Kodeks lub obowiązujące prawo.

Dziękuję za Wasze poświęcenie i wkład w sukces Walstead, który będzie trwał tak długo, jak długo będziemy przestrzegać zasad uczciwości i etyki w podejmowanych indywidualnie działaniach.

Mark Scanlon

Prezes Zarządu
Walstead Holdings Limited

Nasze zasady etyki

Działalność biznesowa Walstead jest prowadzona zgodnie z zasadami etyki:

Zobowiązanie wobec naszych pracowników i współpracowników

Dążymy do stworzenia środowiska pracy, w którym nie ma miejsca na dyskryminację, a wszyscy darzą się wzajemnym szacunkiem i zaufaniem.

Zobowiązanie wobec spółki

Jesteśmy odpowiedzialni za uczciwe działanie naszej spółki i odpowiadamy za nasze postępowanie.

Zobowiązanie wobec klientów

Zobowiązujemy się reagować na potrzeby naszych klientów i dostarczać im jak najlepsze produkty oraz usługi na najwyższym poziomie.

Zobowiązanie na rzecz etycznej działalności biznesowej

Szanujemy zasady praworządności i przestrzegamy najwyższych standardów etycznego postępowania w biznesie.

Zobowiązanie wobec partnerów biznesowych

Jesteśmy zobowiązani do prowadzenia transparentnej i zrównoważonej działalności oraz oczekujemy od naszych partnerów biznesowych przestrzegania takich samych wysokich standardów.

Zobowiązanie wobec naszych społeczności

Zobowiązujemy się do społecznie odpowiedzialnego postępowania w każdym miejscu prowadzenia naszej działalności.

Zobowiązanie na rzecz zaufania

Propagujemy środowisko otwartości i zaufania oraz wspieramy kulturę zabierania głosu bez lęku o działania odwetowe.

Jak stosować Kodeks?

Niniejszy Kodeks składa się z pięciu części (A–E):

Część A określa nasze standardy etycznej, uczciwej i rzetelnej działalności

Część B odnosi się do poszanowania i ochrony naszych zasobów i informacji

Część C dotyczy kwestii związanych z miejscem pracy i środowiskiem

Część D ustala standardy obowiązujące w naszych relacjach ze społeczeństwem i społecznością

Część E zawiera wytyczne dotyczące zgłaszania uwag i wątpliwości

Każdy pracownik otrzyma wersję papierową tego Kodeksu.

Oprócz wydania w formie broszury, Kodeks zostanie także opublikowany do wglądu na naszej stronie internetowej. W razie wątpliwości co do postępowania w obliczu dylematu etycznego lub co do któregośkolwiek z aspektów Kodeksu, należy zadać sobie te cztery pytania:

- Czy jest to legalne?
- Czy jest to zgodne z przepisami, regulacjami oraz tym Kodeksem?
- Czy jest to spójne z naszymi Zasadami Wiarygodności?
- Czy powiedziałabym/powiedziałbym o tym mojej mamie?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „NIE” należy przerwać daną czynność i zasięgnąć porady.

A. Uczciwość w działalności i etyka biznesowa

Sposób wykonywania pewnych czynności jest równie ważny jak to, co robimy. Etyczne postępowanie, uczciwość i transparentność to zasady, którymi kierujemy się w naszej działalności biznesowej. Relacje z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi powinny jak najlepiej służyć interesom grupy, a działalność powinna być prowadzona w sposób zgodny z bezwzględnymi standardami etycznymi i obowiązującymi przepisami. W sytuacjach, gdy prawo krajowe jest bardziej restrykcyjne niż wewnętrzne zasady Walstead, dane prawo krajowe ma moc nadrzędną.

Zero tolerancji dla korupcji

Nasze relacje oparte są na uczciwości, zaufaniu i dążeniu do osiągnięcia wspólnego dobra. Korupcja niszczy takie relacje, więc zwalczamy wszelkie jej przejawy. Przestrzeganie zasad prawa antykorupcyjnego jest dla nas fundamentalne, jednakże nasze przepisy mają również zastosowanie do postępowania z osobami trzecimi, włączając w to nasze podmioty joint venture oraz transakcje M&A.

Wręczanie łapówek jest niezgodne z prawem na całym świecie, a w zakres tego przestępstwa nie wchodzi jedynie pieniądze. Oferowanie, zapłata, a także nakłanianie bądź oferowanie łapówki w jakiegokolwiek formie jest niedopuszczalne. Zakazuje się wręczania, oferowania, zapewniania oraz akceptowania korzyści biznesowych (zarówno w formie finansowej jak i jakiegokolwiek innej) za pośrednictwem

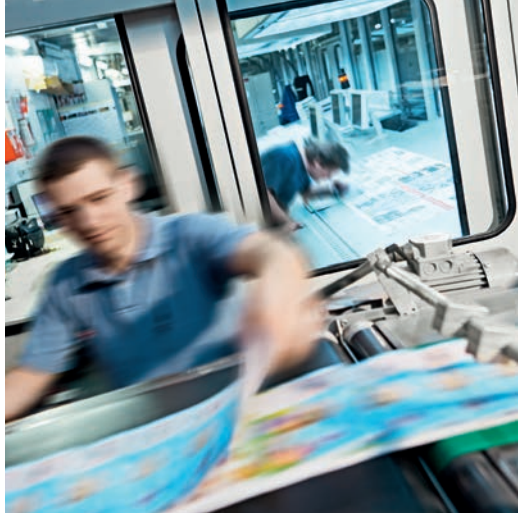
środków, które są bezprawne, niemoralne, oraz/lub niezgodne z pełnionymi obowiązkami bądź prawami innych osób. Walstead stosuje politykę zerowej tolerancji dla każdej formy korupcji.

Czym jest korupcja?

Pod pojęciem korupcji kryją się również defraudacja, kradzież, oszustwo, przekupstwo i wymuszenie. Korupcja może występować w różnych formach. Zwykle ma na celu uzyskanie korzyści pieniężnej, korzyści osobistej lub nienależnej przewagi biznesowej. Przykładowo łapówki mają na celu wpłynięcie na czyjeś zachowanie – mogą przybierać formę pieniężną, formę przywileju, wartościowego przedmiotu, korzyści lub obietnicy wpłynięcia na daną osobę publiczną lub urzędnika. Zazwyczaj w korupcję zaangażowane są dwie osoby, z których obie dążą do uzyskania korzyści.

Przykłady łapówkarstwa:

- Oferowanie lub przyjmowanie gotówki w formie łapówki, pożyczki, wynagrodzenia lub nagrody.
- Udzielanie pomocy, przekazanie darowizny lub oddanie głosu z zamiarem wywarcia niewłaściwego wpływu.
- Dawanie lub otrzymywanie korzyści w formie oferty rozrywki lub innych prezentów.



Rozpoznawanie konfliktów interesów i postępowanie z nimi

Reputacja Walstead zależy od działań i uczciwości każdego z nas. Jednakże każdy może stanąć przed sytuacją, w której kryje się konflikt interesów. Dlatego tak ważnym jest, abyśmy rozpoznawali i unikali wszelkich sytuacji oraz relacji mogących faktycznie lub pozornie ograniczać naszą zdolność podejmowania obiektywnych i uczciwych decyzji, a także abyśmy w takich sytuacjach postępowali w sposób transparentny. Jeśli pomimo podejmowania starań uniknięcia takich sytuacji, dojdzie do konfliktu interesów, należy je bezwzględnie rozwiązywać zgodnie z obowiązującym prawem i zasadami.

W celu zapobiegania potencjalnym konfliktom interesów, powinieneś:

- Powiadomić swojego przełożonego na piśmie o występowaniu już istniejących konfliktów interesów.
- Unikać stawiania siebie w sytuacji konfliktu interesów, bądź sytuacji, która może być za takowy postrzegana.

Czym jest konflikt interesów?

Przykład: Konflikt interesów może mieć miejsce, gdy interes firmy jest faktycznie lub pozornie konkurencyjny wobec Twoich osobistych interesów lub w sprzeczności wobec nich, co wpływa na zdolność podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych. Interesy prywatne i osobiste dotyczą m.in. relacji rodzinnych i innych, znajomości, klubów i stowarzyszeń, do których należysz, Twoich własnych interesów biznesowych, inwestycji i posiadanych udziałów, lub osób, którym jesteś winien przysługę bądź jakiekolwiek zobowiązanie.

Przypadek: Mój bratanek jest pracownikiem Walstead. Zostałem członkiem Komisji ds. Osobowych w celu oceny jego wyników i podjęcia decyzji o dalszym etapie jego kariery. Czy występuje tu konflikt interesów?

- W razie wystąpienia konfliktu interesów należy niezwłocznie powiadomić o nim swojego przełożonego.
- Odsunąć się od jakichkolwiek procesów decyzyjnych i przestrzegać instrukcji przełożonego, które mają na celu rozwiązanie sytuacji.

Prezenty, oferty rozrywki i inne korzyści

Dopuszczamy, że w określonych sytuacjach akceptowanie bądź zapewnianie upominków, rozrywek czy przysług jest w pełni legalne i ma charakter zwyczajowy. Niemniej jednak powinny być one rozsądne i proporcjonalne do ich celu, czyli umacniania relacji biznesowych. Upominki, rozrywki czy przysługi, które naruszają naszą niezależność i mogą wpłynąć na kształt ostatecznej decyzji są niedopuszczalne. W związku z tym, zabrania się przyjmowania bądź zapewniania upominków, rozrywek, przysług czy osobistych zobowiązań, które mogłyby, w jakikolwiek sposób, wpłynąć bądź wywierać wrażenie wpływania na decyzje biznesowe. Rozwiązywanie tych sytuacji podlega osobistej ocenie oraz zdrowemu rozsądkowi. W każdym wypadku należy ocenić, czy dany upominek, przysługa bądź rozrywka są dopuszczalne, używając do tego własnego osądu i biorąc pod uwagę zgodność z niniejszym Kodeksem, obowiązującym prawem, regulacjami oraz obyczajami. Przyjmowanie bądź wręczanie środków pieniężnych bądź ich ekwiwalentów, na przykład w postaci voucherów, nie jest dopuszczalne w żadnych okolicznościach.

Odpowiedź: Prawdopodobnie tak. W takim wypadku najlepiej jest zgłosić ten fakt przełożonemu lub dyrektorowi i zrezygnować z członkostwa w Komisji ds. Osobowych na czas analizy tego konkretnego przypadku.

Czym są prezenty i inne korzyści?

Przykład: Prezenty, oferty rozrywki i inne korzyści obejmują otrzymywanie lub oferowanie promocyjnych artykułów, usług, posiłków, zaproszeń na wydarzenia, spotkania towarzyskie lub refundacji kosztów ponoszonych w związku ze sprawami dotyczącymi naszej działalności.

Przypadek: Jeden z dostawców starających się o kontrakt z Walstead daje Ci bilet na finał turnieju tenisowego. Czy możesz go przyjąć?
Odpowiedź: Nie. Należy odmawiać przyjmowania korzyści niebędących elementem formalnego wydarzenia biznesowego, w szczególności oferowanych przez partnerów biznesowych w trakcie procesu wyłaniania zwycięzcy przetargu i mających znaczną wartość. Należy zwrócić taki bilet i grzecznie wyjaśnić, że obowiązują nas określone zasady postępowania z prezentami i innymi korzyściami.

Uczciwa konkurencja

Walstead dba o uczciwą konkurencję i dlatego jesteśmy zobowiązani do rygorystycznego przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym w prowadzonej działalności. Takie przepisy zakazują relacji i układów z konkurencją, dostawcami, dystrybutorami i dilerami, które mogą zakłócać konkurencję lub handel na rynku.

By uniknąć tych pułapek, należy:

- Być świadomym sygnałów ostrzegawczych (tj. Czy Twoje działania mogą ograniczyć wolną i otwartą konkurencję? Czy jest to uczciwe?).
- Unikać rozmów na temat rynków, cen, strategii itp. z konkurencją.
- Zgłaszać potencjalne wątpliwości.
- Zasięgać porady.

Przykład: Nieodpowiednie działania obejmują ustalanie cen, ustawianie przetargów, dzielenie się rynkiem, podział terytoriów i klientów pomiędzy konkurentów, bojkoty antykonkurencyjne i inne metody nieuczciwej konkurencji.

Jakość i bezpieczeństwo produktu

Dążymy do dostarczania naszym klientom bezpiecznych produktów i usług wysokiej jakości. Nasza działalność opiera się na dostarczaniu najlepszych usług i produktów. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania standardów jakości odnoszących się do naszych działań i ciągłej oceny jakości naszych usług, produktów i dostawców. Będziemy zawsze odpowiednio reagować i prowadzić działania następcze w związku z problemami jakościowymi zgłaszanymi przez naszych partnerów, klientów, dostawców czy nas samych, tak byśmy byli w stanie utrzymać wysokie standardy jakości i bezpieczeństwa produktów.

Zwalczanie prania brudnych pieniędzy

Walstead zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących zwalczania prania brudnych pieniędzy i nie uczestniczy w żadnych działaniach związanych z praniem brudnych pieniędzy. Dlatego musimy być pewni naszych partnerów, dostawców i klientów oraz ich reputacji. W razie podejrzenia nielegalnego działania lub niecodziennej transakcji finansowej, należy się skontaktować z dyrektorem regionalnym lub dyrektorem Grupy Walstead.

Definicja: Pranie brudnych pieniędzy to proces, za pomocą którego osoby lub przedsiębiorstwa starają się ukryć korzyści płynące z nielegalnej działalności lub sprawić, by źródła ich wpływów sprawiały wrażenie legalnych.

Osoby trzecie

Polegamy na naszych partnerach biznesowych i chcemy, by nasze relacje były owocne i trwałe. Wybierając partnerów biznesowych i współpracując z nimi, zachęcamy ich do przestrzegania równie restrykcyjnych i wysokich standardów oraz wymogów jak te, którymi kierujemy się we własnej działalności.





B. Poszanowanie i ochrona naszych zasobów i informacji

Aktywa należące do grupy Walstead są kluczowe dla osiągnięcia jej sukcesu. Powinny być używane jedynie do realizacji zamierzonych celów biznesowych, nie do osiągnięcia osobistych, nielegalnych bądź innych niewłaściwych i nieautoryzowanych celów.

Jesteśmy odpowiedzialni zarówno za zabezpieczenie oraz ochronę własności i informacji naszej grupy, jak również za traktowanie i przetwarzanie informacji o osobach trzecich i aktywach zgodnie z tym Kodeksem oraz obowiązującym prawem.

Własność intelektualna i bezpieczeństwo informacji

Przestrzegamy praw ochrony własności intelektualnej. Jakikolwiek proces przekazywania technologii lub wiedzy powinien się odbywać z poszanowaniem praw ochrony własności intelektualnej. Należy właściwie zabezpieczać dane o dostawcach, klientach i osobach trzecich zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami.

Ochrona danych osobowych

Szanujemy prawo do integralności osobistej każdej osoby, z którą mamy przyjemność mieć do czynienia.

Z tego powodu dane osobiste naszych pracowników, kandydatów biorących udział w rekrutacjach, klientów, dostawców,

partnerów i innych jednostek, są zawsze przetwarzane z najwyższą starannością. Respektujemy poufny charakter wszystkich danych osobowych i nieustannie dbamy o ich bezpieczeństwo. W każdym miejscu, w którym pracujemy, zawsze przestrzegamy obowiązujących tam regulacji prawnych, dotyczących ochrony danych osobowych. Używamy takich danych jedynie wtedy, kiedy mamy ku temu podstawę prawną i kiedy powiadomiliśmy o tym użyciu poszczególnych zainteresowanych.

Ochrona informacji osób trzecich i prywatności klienta

Dążymy do odpowiedniej ochrony prywatności danych osobowych wszystkich osób, dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Przestrzegamy przepisów w zakresie prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz wymogów regulacyjnych podczas zbierania, przechowywania, przetwarzania, przekazywania i udostępniania informacji.

RODO

Nowe Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych (RODO) zawiera wypisane poniżej kluczowe zasady:

- Dane osobowe należy przetwarzać w sposób zgodny z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty.
- Dane osobowe gromadzi się w celach określonych, jednoznacznych i uzasadnionych.
- Dane osobowe powinny być odpowiednie, istotne i ograniczone do tego, co jest potrzebne w celu ich przetworzenia.
- Dane osobowe powinny być adekwatne i jeśli to konieczne, aktualizowane.
- Dane osobowe powinny być przechowywane w formie, która pozwala na identyfikację podmiotów danych, przez okres nie dłuższy niż, jest to niezbędne do celów, dla których te dane są przetwarzane.
- Przetwarzanie danych osobowych powinno się odbywać w sposób, który zapewnia odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych.

Jesteśmy zobowiązani do zbierania, przetwarzania i ochrony danych osobowych zgodnie z powyższymi zasadami, jak również zgodnie ze szczegółowymi obostrzeniami prawnymi jako administrator danych podlegający obowiązującym przepisom.



Sprzeniewierzenie zasobów

Będziemy korzystać z zasobów naszej grupy wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem biznesowym i będziemy je chronić przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą, marnotrawstwem lub innym niewłaściwym wykorzystaniem. W celu ochrony naszych zasobów, należy wdrożyć odpowiednie środki kontrolne pozwalające zapobiegać nieuczciwym działaniom (np. oszustwom, defraudacji, kradzieży, przywłaszczeniu, uchylaniu się od płacenia podatków lub praniu brudnych pieniędzy). W przypadku zauważenia lub posiadania wiedzy o sprzeniewierzeniu lub niewłaściwym wykorzystaniu danych, niezależnie czy nastąpiło ono przeciwko nam czy przeciw klientom, dostawcom lub partnerom, uprasza się o zgłoszenie swoich wątpliwości do przełożonego lub dyrektora regionalnego.

Przykłady:

1. Mienie fizyczne, np. lokale, wyposażenie biurowe, komputery, telefony, fundusze firmowe.
2. Informacje poufne i zastrzeżone, np. listy klientów, dane na temat szans sprzedażowych, biznesplany, dokumentacja umowna.
3. Własność intelektualna, w tym patenty, znaki towarowe, prawa autorskie i nazwy domen.



Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna

Dobre imię, marka i reputacja Walstead są bardzo wartościowymi zasobami. Toteż powstrzymujemy się od omawiania informacji poufnych w miejscach publicznych lub nieupoważnionej wymiany informacji na temat spółki lub klienta z osobami trzecimi, np. mediami czy konkurencją. Wszelkie zapytania ze strony mediów należy przekierowywać do dyrektora regionalnego, który powinien być jedyną osobą zajmującą się takimi kwestiami.

Dokładna ewidencja

Prowadzenie dokładnej i rzetelnej ewidencji jest niezbędne do wywiązania się przez Walstead z obowiązków finansowych oraz prawnych i do zarządzania sprawami grupy. Nasi udziałowcy, klienci i partnerzy pokładają wiarę, że ewidencja jest prowadzona w sposób uczciwy, transparentny, kompletny i dokładny. Dlatego nasze księgi i dokumentacja powinny odzwierciedlać wszystkie transakcje dokładnie, terminowo i zgodnie z obowiązującym prawem.

C. Miejsce pracy i środowisko

Zgodnie z naszymi zasadami etyki dążymy do etycznego postępowania w stosunku do naszych pracowników, partnerów biznesowych, społeczeństwa i środowiska. Ochrona praw człowieka i środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią integralne elementy naszych wartości.

Równe szanse i unikanie dyskryminacji

Wierzymy w dynamiczne i zróżnicowane środowisko zawodowe.

Nie stosujemy dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, stan cywilny, pochodzenie etniczne lub obywatelstwo, religię lub wyznanie, orientację seksualną, zmianę płci lub ciążę oraz urlop macierzyński/ojcowski/adopcynny. Traktujemy wszystkich z szacunkiem i promujemy równe szanse w zatrudnianiu, awansowaniu, szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji pracowników.

Jeśli doświadczasz nękania lub dyskryminacji, lub jeśli zauważysz, że nasze zasady równych szans i zapobiegania dyskryminacji nie są przestrzegane, niezwłocznie skontaktuj się ze swoim przełożonym lub dyrektorem HR. Zabramy jakichkolwiek działań odwetowych przeciwko pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłaszają nieprawidłowości dotyczące nękania lub dyskryminacji.

Czym jest molestowanie?

Molestowanie to jakiekolwiek niechciane fizyczne, werbalne bądź niewerbalne zachowanie, które ma na celu, bądź powoduje, naruszenie godności osobistej lub stworzenie obraźliwej atmosfery poniżenia, wrogości, upokorzenia i zawstydenia. Molestowanie w miejscu pracy obejmuje szeroki zakres zachowań o ofensywnej naturze. Mogą być one fizyczne, werbalne, seksualne, a także przyjmować różne inne formy. Mogą być one związane z wiekiem, niepełnosprawnością, korektą płci, stanem cywilnym, ciążą i macierzyństwem, rasą, kolorem skóry, narodowością, przynależnością etniczną lub pochodzeniem, wyznaniem, płcią czy też orientacją seksualną. Molestowanie jest nieakceptowalne, nawet jeśli nie zalicza się do jednej z poniższych kategorii.

Przykłady:

- Niechciane propozycje seksualne bądź kontakt fizyczny.
- Nękanie.
- Obrażliwe i zawstydzające żarty oraz komentarze.



Prawa pracownika

Działamy w wielu krajach. W związku z przestrzeganiem zasad etyki w biznesie uznajemy naszą odpowiedzialność za zapewnienie uczciwych warunków pracy. Szanujemy godność i prawa pracowników oraz osób trzecich, z którymi prowadzimy interesy. Uznajemy prawo do stowarzyszania się i prawo do uczestnictwa w negocjacjach zbiorowych na regułach demokratycznych oraz w ramach obowiązujących przepisów. Nie akceptujemy pracy dzieci lub pracy przymusowej ani żadnych form przymusu psychicznego lub fizycznego, rygorystycznie przestrzegając obowiązującego prawa. Zachęcamy naszych dostawców i partnerów biznesowych do przestrzegania tych samych restrykcyjnych zasad i norm.

Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy

Promujemy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy poprzez przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów i norm BHP. Dążymy do ograniczania ryzyka i zapobiegania wypadkom i obrażeniom w czasie pracy, podejmując środki zapobiegawcze gwarantujące bezpieczne otoczenie, w tym odpowiednie zabezpieczając wszystkie obiekty i urządzenia służbowe. Należy niezwłocznie zgłaszać przełożonemu lub dyrektorowi regionalnemu wszelkie podejrzone działania. Jesteś również zobowiązany do dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoje i innych, stosowania się do zasad bezpieczeństwa i przestrzegania instrukcji bezpiecznej obsługi sprzętu.

Współczesne niewolnictwo

Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia, że w żadnej części naszego łańcucha dostaw i biznesu nie występują akty Współczesnego Niewolnictwa oraz handlu ludźmi, a polityka naszej firmy oddaje nasze zaangażowanie w zachowania etyczne, uczciwe w każdej relacji biznesowej oraz we wdrażanie i umacnianie efektywnych systemów, które kontrolują i gwarantują, że w żadnym segmencie naszego biznesu i łańcucha dostaw nie występują akty Współczesnego Niewolnictwa i handlu ludźmi. Obowiązkiem każdego pracownika jest zgłaszanie wszelkich obaw związanych ze Współczesnym Niewolnictwem do przełożonego, dyrektora ds. personalnych bądź na jeden z adresów mailowych wymienionych na liście Zainteresowanych Kontaktów na stronie 20.

D. Społeczństwo i społeczność – firma społecznie odpowiedzialna

Należymy do lokalnej społeczności, w ramach której prowadzimy działalność, dlatego dążymy do wspierania tych społeczności i przyczyniania się do ich dobrobytu.

Odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów

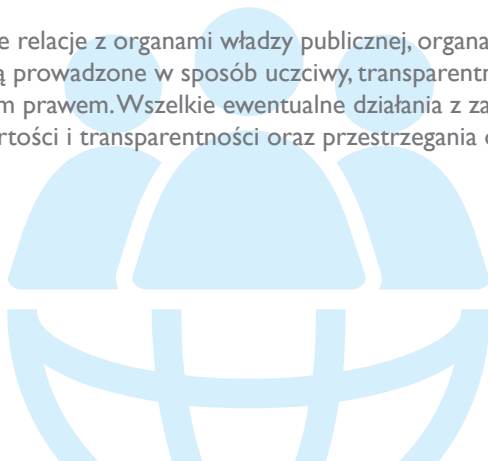
Nasi dostawcy są dla nas wartościowymi partnerami i jesteśmy zobowiązani do nawiązywania i utrzymywania etycznych relacji z nimi w trakcie czynności związanych z zamówieniami, postępując zgodnie z zasadami etycznymi określonymi w niniejszym Kodeksie. Od naszych dostawców oczekujemy postępowania zgodnego z obowiązującymi przepisami oraz regularnego monitorowania ich przestrzegania. Jeśli dostawca nie będzie spełniał naszych standardów i wymogów, podejmiemy odpowiednie działania.

Darowizny i sponsoring

Wszystkie działania związane z darowiznami i sponsoringiem podejmowane są przez naszą firmę w duchu społecznej odpowiedzialności. Służą one interesom grupy, dlatego wymagają zatwierdzenia dyrektora regionalnego. Unikamy wspierania – bezpośrednio i pośrednio – partii politycznych, poszczególnych polityków lub kandydatów na stanowiska publiczne.

Działalność polityczna

Wszystkie nasze relacje z organami władzy publicznej, organami regulacyjnymi i urzędnikami są prowadzone w sposób uczciwy, transparentny oraz zgodnie z obowiązującym prawem. Wszelkie ewentualne działania z zakresu lobbingu wymagają otwartości i transparentności oraz przestrzegania obowiązujących przepisów.





E. SKONTAKTUJ SIĘ z nami, jeśli zauważysz jakieś nieprawidłowości.

Jeśli wejdiesz w posiadanie wiedzy o czynnikach, które mogą przynieść krzywdę lub szkodę grupie Walstead i jej pracownikom, chcielibyśmy, żebyś głośno o tym **MÓWIŁ**. Naruszenia mogą mieć związek z Kodeksem Postępowania, nieprzestrzeganiem praw i regulacji lub jakimkolwiek innym niewłaściwym postępowaniem.

Promujemy kulturę otwartej komunikacji, zaufania i odpowiedzialności. W związku z tym prosimy **POWIEDZ** przełożonemu, jeśli wystąpią jakieś nieprawidłowości. Jeżeli uważasz to za nieodpowiednie, **POWIEDZ** nam o tym za pośrednictwem jednego z adresów mailowych zamieszczonych na stronie 20. Prowadzimy politykę zakazu odwetu, co oznacza, że każdy zatrudniony może wnieść swoje uwagi poczynione w dobrej wierze, bez obaw o represje.

Kodeks Postępowania i polityka Whistleblowing jest dostępna na naszej stronie internetowej od 31 stycznia 2021.



Do kogo ZWRÓCIĆ SIĘ w przypadku problemu?

Jeżeli zaistnieje potrzeba zgłoszenia napotkanego problemu bądź obawy, zachęcamy do bezpośredniego KONTAKTU ze swoim przełożonym. Jeżeli uznasz to działanie za niestosowne, prosimy o kontakt z nami pod jednym ze wskazanych adresów mailowych.

Twoje zgłoszenie zostanie przyjęte przez Dział Ryzyka i Audytu Wewnętrznego, niezależny organ, który raportuje do Komitetu Audytowego. Rozpatrzy on Twoje zgłoszenie w odpowiedni sposób.

SPEAK@walstead-group.com

CUMENTANOSLO@walstead-group.com

POWIEDZ@walstead-group.com

Potwierdzenie pracownika

Przeczytałem, rozumiem i zgadzam się przestrzegać niniejszego Kodeksu Postępowania:

Podpis

Nazwisko (drukowane)

Stanowisko

Data

Do pracowników: Prosimy o zwrot wypełnionego formularza potwierdzającego do lokalnego Menadżera ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Będzie on stale przechowywany w twoich aktachpracowniczych. Prosimy o zachowanie jednego egzemplarza w swojej osobistej dokumentacji.

Informacje wymagane przez niniejszy Kodeks Postępowania

Wskaż poniżej jakikolwiek występujący bądź potencjalny konflikt interesów, włączając w to jakiekolwiek kierownictwo, pełnienie urzędu lub innych stanowisk, posiadanie udziałów czy prowadzenie interesów w innych przedsiębiorstwach handlowych lub organizacjach, które nie są w znacznej części lub w całości w posiadaniu Walstead i jej spółek zależnych. Należy zgłosić każdą pozycję, nawet jeśli wykonywane obowiązki odbywają się na zlecenie lub za zgodą grupy.

Nie ma konieczności zgłaszania stanowisk piastowanych w organizacjach o charakterze wspólnotowym i charytatywnym, lub jeśli jest to posada w zarządzie spółdzielni mieszkaniowej, bądź udziały de minimis w notowanych spółkach publicznych, których działalność nie prowadzi do konfliktu interesów z grupą Walstead i nie wymaga nadmiernych nakładów czasowych. W przestrzeni poniżej prosimy o wpisanie ewentualnych pytań lub komentarzy.

Notatki

walstead-group.com

Walstead Group Limited
18 Westside Centre, London Road, Colchester CO3 8PH, United Kingdom