

Spis treści

Zwalczanie korupcji

Wykorzystywanie poufnych informacji wewnętrznych

Pożyczki

Konflikty interesów

Uczciwa konkurencja oraz przestrzeganie praw antymonopolowych i ochrony konkurencji

Poufność

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników

Sprawiedliwe traktowanie i dyskryminacja

Środowisko

Relacje z dostawcami oraz klientami

Ogólne zasady dotyczące wręczania prezentów

Ogólne zasady dotyczące posiłków i ofert rozrywki

Wykorzystanie aktywów spółki

Kontrola finansowa

Własność intelektualna

Dochodzenia rządowe oraz prośby o informacje

Procedura sprawozdawcza

DexKo Global Inc. wyznaje zasadę prowadzenia działalności przy przestrzeganiu zasad etyki postępowania przez wszystkich pracowników. Wymaga się, aby pracownicy przestrzegali wszystkich zasad firmy oraz postępowali w sposób wpływający pozytywnie na wizerunek Spółki. Zgodnie z naszą polityką i przekonaniem, w ramach zasady należytego zarządzania, wszelkie transakcje biznesowe powinny być prowadzone zgodnie z duchem i literą wysokich standardów etyki, prawości oraz uczciwości.

Kodeks postępowania i etyki DexKo Global Inc. („Kodeks”) opisuje zasady etycznego zachowania, których Spółka musi przestrzegać, aby zapewnić, że działalność jest prowadzona w sposób uczciwy, etyczny, wiarygodny oraz zgody obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami („przepisy prawa”) w krajach prowadzenia działalności. Postanowienia Kodeksu obowiązują każdego dyrektora, urzędnika i pracownika Spółki, zaś cały personel Spółki musi znać Kodeks oraz wszelkie obowiązujące w Spółce zasady i ich przestrzegać. Dla celów niniejszej polityki wszelkie odniesienia do „dyrektorów”, „urzędników” oraz „pracowników” dotyczą dyrektorów, urzędników i pracowników Spółki, zaś wszelkie odniesienia do „Spółki” dotyczą DexKo Global Inc., jej następców, spółek zależnych, przedsiębiorstw typu joint venture oraz innych spółek stowarzyszonych.

Zgodność z przepisami prawa nie stanowi całości naszego etycznego obowiązku, ale stanowi minimalny wymóg, jaki jest niezbędny do odniesienia sukcesu przez Spółkę. Warunki biznesowe i rynkowe nigdy nie mogą stanowić uzasadnienia dla naruszenia przepisów prawa. Naruszenia mogą narazić Spółkę oraz zaangażowane osoby indywidualne na odpowiedzialność karną, działania regulacyjne oraz pozwy sądowe. Ponadto Spółka może zostać wykluczona z ubiegania się o określone zamówienia publiczne.

Niniejszy Kodeks nie jest wyczerpujący. W wielu przypadkach bardziej precyzyjne wymagania są określone w różnego rodzaju politykach, procedurach i wytycznych Spółki. W przypadku wątpliwości co do postępowania lub reakcji w jakiejś sytuacji, pytania należy kierować do Globalnego Komitetu ds. zgodności z przepisami DexKo (Compliance@DexKo.com) lub bezpośrednio do któregoś z członków Komitetu ds. zgodności z przepisami wymienionych w Intranecie Spółki („The Den”) na stronie Corporate Governance (Ładu korporacyjnego). Jeśli dowiesz się o potencjalnym naruszeniu w zakresie etyki lub prawa, w tym naruszeniu Kodeksu postępowania i etyki lub innej polityki Spółki, masz obowiązek niezwłocznie zgłosić to do Komitetu ds. zgodności z przepisami lub za pośrednictwem gorącej linii Spółki, DexKo.ethix360.com.

Doceniamy zaangażowanie każdego z Państwa w zapewnienie sukcesu Spółki. Wspólnie możemy kontynuować nasze zobowiązanie do działania gwarantującego długotrwały sukces Spółki. Dziękujemy za Państwa opinie, wsparcie i poświęcenie.

Zwalczanie korupcji

W ramach wykonywanej przez nas działalności nawiązujemy relacje z krajowymi, federalnymi, stanowymi oraz lokalnymi organami rządowymi. Organy rządowe mają prawo do poszanowania, a ich zasady muszą być przestrzegane. Złożone oświadczenia, przedstawione rejestry oraz dostarczone informacje udostępnione urzędnikom rządowym, w formie ustnej lub pisemnej, muszą być zgodne z prawdą i dokładne.

Zabronione jest oferowanie lub wręczanie jakichkolwiek płatności, prezentów, łapówek, niejawnych prowizji lub zapewnianie jakichkolwiek innych korzyści w celu wpłynięcia na decyzję lub działanie jakichkolwiek pracowników rządowych, urzędników, kandydatów na stanowiska rządowe lub członków partii politycznych. Należy zauważyć, że zgodnie z

29.11.2017 r.

obowiązującymi przepisami prawa definicje „organu rządowego” oraz „urzędnika państwowego” są o wiele szersze niż można by się spodziewać. W przypadku zauważenia jakiegokolwiek naruszenia wymogów antykorupcyjnych Spółki należy to zgłosić zgodnie z Procedurą sprawozdawczą opisaną w niniejszej polityce. Oferowanie lunchów biznesowych oraz innych form rozrywki pracownikom rządowym jest zazwyczaj niedozwolone, chyba że wcześniej uzyskana zostanie zgoda głównego dyrektora firmy ds. zgodności lub jej dyrektora generalnego. Surowo zabronione jest przyjmowanie oraz wręczenie łapówek lub nielegalnych prowizji na rzecz organów rządowych, urzędników państwowych, klientów lub dostawców.

We wszelkiego rodzaju transakcjach z organami lub agencjami rządowymi należy przestrzegać najwyższych standardów uczciwości i etyki oraz przestrzegać obowiązujących przepisów i zasad i rozporządzeń.

Spółka nie prowadzi interesów z osobami ani organizacjami, o których wiadomo, że dokonują płatności korupcyjnych lub mogą w inny sposób zaszkodzić reputacji Spółki. Naruszeniem niniejszej polityki jest wykorzystywanie lub nakłanianie przez pracownika strony trzeciej do dokonania czynu zabronionego zgodnie z niniejszym Kodeksem postępowania i etyki oraz polityką spółki lub wszelkimi miejscowymi, stanowymi lub krajowymi przepisami prawa.

Wykorzystywanie poufnych informacji wewnętrznych

Zabronione jest angażowanie się w proceder „wykorzystywania poufnych informacji wewnętrznych”, czyli kupowanie lub sprzedawanie papierów wartościowych w oparciu o „określone istotne informacje niepubliczne” lub próby „podbicia rynku” poprzez zakup lub sprzedaż papierów wartościowych krótko przed, w tym samym czasie lub krótko po publicznym ujawnieniu istotnych informacji. Należy pamiętać, że nie tylko obrót papierami wartościowymi jest wykroczeniem. Może być nim również zachęcanie innej osoby do takich działań oraz przekazywanie innym osobom istotnych informacji publicznych. Wymogi te dotyczą akcji, udziałów i papierów wartościowych Spółki oraz każdej spółki, na temat której mogą Państwo posiadać określone istotne informacje niepubliczne w związku z Państwa zatrudnieniem w Spółce.

„Istotne informacje niepubliczne” obejmują wszelkie informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, a które mogą mieć duże znaczenia dla inwestora decydującego o kupnie lub sprzedaży papierów wartościowych lub takie, które w przypadku podania do wiadomości publicznej mogłyby mieć duży wpływ na ceny odpowiednich akcji lub papierów wartościowych. Przykłady obejmują:

- wewnętrzne informacje finansowe, w tym wielkość sprzedaży oraz trendy;
- istotne zmiany w zarządzie; oraz
- istotne transakcje z innymi spółkami, takie jak przedsiębiorstwa typu joint venture lub umowy licencyjne.

Pożyczki

29.11.2017 r.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa Spółka nie będzie, bezpośrednio lub pośrednio, w tym za pośrednictwem jakichkolwiek spółek zależnych, przedłużać lub utrzymywać kredytów, wnioskować o przedłużenie kredytu lub odnawiać przedłużenia kredytu w formie osobistej pożyczki dla lub na rzecz jakiegokolwiek dyrektora lub urzędnika wykonawczego (lub jego odpowiednika) Spółki.

Konflikty interesów

Nasz sukces zależy od naszych pracowników. Dzięki naszym dotychczasowym wysiłkom i poświęceniu cieszymy się reputacją uczciwej i zachowującej standardy etyki firmy. Wszyscy powinniśmy być dumni z naszej reputacji. Wspólnie musimy pracować, aby jej nie utracić.

Mimo że Kodeks nie jest w stanie skatalogować każdej możliwej sytuacji, ważne są następujące zasady ogólne:

- Należy unikać sytuacji, w których Państwa niezależny osąd biznesowy wydaje się być lub może być zagrożony. Oskarżenia o działanie w złej wierze lub niewłaściwe postępowanie mogą mieć miejsce w przypadku każdej sytuacji, w której Państwa interes osobisty nie jest spójny z interesem Spółki. W związku z tym, w zależności od zobowiązań danej osoby jako pracownika Spółki, określone pracownicy nie powinni czerpać korzyści finansowych z działalności naszych klientów, dostawców lub konkurencji. Najpowszechniejszym rodzajem korzyści finansowych jest posiadanie akcji, udziałów, obligacji lub papierów dłużnych, udziałów w spółce lub bezpośrednich albo pośrednich udziałów na zasadzie powiernictwa lub innego rodzaju relacji. Korzyści finansowe stanowią problem w momencie, gdy pojawia się możliwość konfliktu interesów lub wrażenie konfliktu interesów dotyczącego Państwa zobowiązań jako pracownika Spółki. Na ogół konflikt interesów nie powstaje w związku z posiadaniem akcji lub udziałów w powszechnie znanych spółkach publicznych, takich jak spółki notowane na giełdach w Londynie i Nowym Jorku.
- Zabronione jest prowadzenie działalności na własny rachunek lub angażowanie się w płatną lub bezpłatną pracę na rzecz innych podmiotów w obszarach zbliżonych do obszaru działalności Spółki lub w działalność stanowiącą dla niej konkurencję.
- Działalność polityczna powinna zostać oddzielona od działalności biznesowej. Jeśli zdecydują się Państwo na przekazanie dotacji na cele polityczne (w tym wykonywanie usług), powinny być one dokonywane w Państwa imieniu, a nie w imieniu Spółki. Przekazywanie datków na cele charytatywne w imieniu, na polecenie lub zgodnie z sugestią urzędników państwowych może mieć poważne konsekwencje dla Spółki oraz wszystkich zaangażowanych pracowników w świetle różnych przepisów antykorupcyjnych, w tym ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych.
- Zabronione jest wykorzystywanie jakichkolwiek możliwości biznesowych, które przysługują Spółce.

Uczciwa konkurencja oraz przestrzeganie praw antymonopolowych i ochrony konkurencji

Wspieramy uczciwe globalne praktyki handlowe mające kluczowe znaczenie dla promowania swobody przedsiębiorczości. Prawa antymonopolowe i ochrony konkurencji odzwierciedlają nasze zaangażowanie w system wymiany handlowej opierający się na swobodzie

przedsiębiorczości. Naszym obowiązkiem zgodnie z przyjętą przez nas polityką jest pełne przestrzeganie praw antymonopolowych i ochrony konkurencji.

Przykłady niezgodnych z prawem zachowań antykonkurencyjnych obejmują:

- koordynowanie przetargów z konkurentami;
- podział klientów i rynków;
- ustalanie zakresu cenowego lub minimalnej bądź maksymalnej ceny;
- ograniczanie produkcji lub harmonogramów dostawy;
- ustalanie zniżek, rabatów lub warunków kredytów;
- udzielanie zgody na bojkot określonych dostawców lub klientów; oraz
- wymiana informacji dotyczących zysków, kosztów, cen lub warunków sprzedaży.

Naruszenie tych przepisów może być rutynowo ścigane na całym świecie i może skutkować nałożeniem poważnych sankcji karnych i cywilnych na Spółkę i jej pracowników.

Pamiętaj, że każdy kontakt z konkurencją może stwarzać zagrożenie. Umowa pomiędzy konkurentami nie musi mieć formy pisemnej ani być dokładnie sprecyzowana, aby mogła mieć moc wiążącą prawnie; wystarczy ogólne i nieformalne porozumienie. Nielegalne umowy można często udowodnić na podstawie dowodów poszlakowych w postaci „niezobowiązujących rozmów”, „luźnych dyskusji” oraz „niegroźnej” wymiany informacji biznesowych. Należy unikać tego rodzaju dyskusji niezależnie od tego, czy mają one miejsce w dużej, formalnej grupie czy w sytuacji towarzyskiej po spotkaniu stowarzyszenia handlowego. Należy zgłaszać wszelkie potencjalne sytuacje wymienione powyżej.

Poufność

Zachowanie poufności informacji poufnych jest dla nas bardzo ważne. Informacje poufne obejmują wszelkie informacje, w tym tajemnice handlowe, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, a które zapewniają wgląd w obecną lub planowaną działalność biznesową. Obejmują one również ważne niepubliczne informacje na temat firm, z którymi prowadzimy interesy, w tym naszych klientów i dostawców. Zabronione jest omawianie poufnych spraw dotyczących kwestii zawodowych z przyjaciółmi, krewnymi lub innymi osobami niebędącymi pracownikami lub w miejscach publicznych, takich jak windy, środki transportu publicznego (w tym samoloty) lub restauracje. Wszelkie pytania dotyczące Spółki zadawane przez osoby niebędące naszymi pracownikami, np. analityków finansowych i dziennikarzy, powinny być kierowane do dyrektora generalnego, głównego dyrektora firmy ds. zgodności lub wiceprezesa ds. zasobów ludzkich lub przekazywane do odpowiedniego podmiotu. Ponadto większość pracowników w momencie zatrudnienia jest zobowiązana do podpisania dodatkowych porozumień o zachowaniu poufności. Jeśli nie pamiętają Państwo podpisywania tego rodzaju zobowiązań, prosimy o kontakt z kierownikiem działu zasobów ludzkich w celu uzyskania kopii odpowiednich dokumentów i zasad dotyczących Państwa jednostki biznesowej.

Obowiązek zachowania w poufności informacji poufnych obowiązuje nawet po zakończeniu Państwa zatrudnienia w Spółce. Informacje uzyskane w poprzednim miejscu zatrudnienia powinny być traktowane w ten sam sposób.

29.11.2017 r.

W ramach prowadzonej przez nas działalności otrzymujemy i przechowujemy dane osobowe dotyczące wielu osób, zaś dostęp do tego rodzaju informacji jest ograniczony do zatrudnionych w Spółce osób, którym informacje te są „niezbędne”. Pracownicy, którzy odpowiadają za posiadanie tego rodzaju informacji, muszą zapewnić, że informacje nie będą w nieodpowiedni sposób ujawniane lub wykorzystywane.

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników

Naszym celem jest zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy. Zdrowe i bezpieczne warunki pracy oraz zapobieganie wypadkom stanowią ważną część naszej działalności. Musimy w pełni przestrzegać obowiązujących przepisów w zakresie higieny pracy i bezpieczeństwa. Państwa obowiązkiem jest zapobieganie wypadkom poprzez utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy i przestrzeganie następujących procedur i praktyk w zakresie bezpieczeństwa.

Jeśli Państwa środowisko pracy staje się z jakiegoś powodu niebezpieczne, należy niezwłocznie zgłosić ten fakt swojemu kierownikowi.

Spółka uznaje, że pracownik, który pracuje pod wpływem alkoholu lub substancji odurzających, stanowi zagrożenie dla samego siebie, pozostałych pracowników oraz innych osób. Zgodnie z naszą polityką zabronione jest posiadanie i używanie alkoholu oraz nielegalnych substancji odurzających podczas obsługi pojazdów silnikowych lub innego rodzaju urządzeń wykorzystywanych w ramach działalności spółki. Pracownicy mogą jednak spożywać alkohol podczas zatwierdzonych przez Spółkę uroczystości lub w określonych uzasadnionych sytuacjach biznesowych, takich jak udział w rozrywce z klientem, pod warunkiem, że będą się zachowywać odpowiedzialnie i spożywać umiarkowane ilości zgodne z dozwolonymi prawnie limitami.

Spółka nie toleruje zachowania, które zagraża jej pracownikom lub jej reputacji. Niezależnie od tego, czy broń lub broń palna są zarejestrowane, ich wnoszenie na teren naszych obiektów jest zabronione.

Sprawiedliwe traktowanie i dyskryminacja

Robimy wszystko, aby zapewnić sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracujących dla nas osób i posiadających odpowiednie kwalifikacje kandydatów na oferowane przez nas stanowiska pracy. Zapewnienie równych szans to jedno z naszych najsilniejszych i najbardziej podstawowych przekonań. Nie tolerujemy nielegalnej dyskryminacji, nękania ani działań odwetowych.

Środowisko

Naszym celem jest prowadzenie działalności na całym świecie z poszanowaniem środowiska naturalnego. Pracownicy mają obowiązek przestrzegania przepisów i standardów środowiskowych oraz nieustannego angażowania się w przyjazne dla środowiska praktyki zgodne z zasadami zrównoważanego rozwoju.

Odpady stałe i niebezpieczne zawsze muszą być traktowane z największą odpowiedzialnością oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

29.11.2017 r.

Jeśli zauważą Państwo jakiegokolwiek naruszenie przepisów lub praktyk środowiskowych, które są szkodliwe dla środowiska, należy niezwłocznie zgłosić ten fakt.

Relacje z dostawcami oraz klientami

Nasze relacje z dostawcami są oparte na zgodnych z prawem, skutecznych i uczciwych praktykach. Jakość naszych relacji z dostawcą często ma bezpośredni wpływ na jakość naszych relacji z klientem.

Na wszystkie pytania klientów i dostawców należy odpowiadać zgodnie z prawdą. Opowiadając o naszych produktach, nie wolno wprowadzać naszych klientów w błąd. Kupowanie i sprzedaż muszą się odbywać zgodnie z zasadą pełnej konkurencji i bez nielegalnych prowizji, łapówek, niejawnych prowizji, prezentów ani przysług. Można przyjmować lub wręczać osobom lub od osób, z którymi prowadzą Państwo interesy lub chcą prowadzić interesy w imieniu Spółki, prezenty o umiarkowanej wartości oraz nieprzekraczające zwyczajowych granic formy rozrywki, jeśli jest to dozwolone zgodnie z prawem i z zasadami Spółki oraz lokalnymi praktykami biznesowymi.

Należy zawsze zapewniać dostawcom możliwość konkurencyjności, aby mogli mieć udział w naszym wolumenie zakupów, w tym wszelkim firmom prowadzonym przez osoby nieuprzywilejowane, przedstawicieli mniejszości i kobiety, oraz należy wyznaczać wsparcie dla dostawcy, aby zapewnić że stale spełniamy i przekraczamy oczekiwania klienta odnośnie jakości, kosztów i dostaw.

Ogólne zasady dotyczące wręczania prezentów

Można przyjmować lub wręczać osobom lub od osób, z którymi prowadzą Państwo interesy lub chcą prowadzić interesy w imieniu Spółki, prezenty o umiarkowanej wartości oraz nieprzekraczające zwyczajowych granic formy rozrywki, jeśli jest to dozwolone zgodnie z prawem i z zasadami Spółki oraz lokalnymi praktykami biznesowymi. Pracownicy Spółki mogą wręczać i przyjmować prezenty tylko wtedy, gdy wartość prezentu nie przekracza 500 USD, prezent jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, nie powoduje sytuacji niezręcznej dla Spółki w przypadku ujawnienia do wiadomości publicznej oraz nie powoduje powstania rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów odnośnie możliwości odbiorcy do działania w najlepszym interesie pracodawcy odbiorcy. Można przyjmować prezenty o wartości większej niż 500 USD, jeśli odmowa ich przyjęcia byłaby niezręczna lub kłopotliwa, o ile taka sytuacja zostanie w należyty sposób niezwłocznie zgłoszona do głównego dyrektora firmy ds. zgodności lub dyrektora generalnego.

Zabronione jest wręczenie prezentów, które wydają się być wręczone w ramach wdzięczności za zawarcie nowej transakcji. Niedozwolone jest wręczenie lub przyjmowanie prezentów w formie podróży, z wyjątkiem podróży do siedziby Spółki lub biura albo obiektu partnera biznesowego oraz bezpośrednio w związku z aktualnym celem biznesowym. Nigdy nie należy wręczać ani przyjmować prezentów w formie gotówki lub odpowiedników gotówki. Zabronione jest wręczenie prezentów, których domaga się odbiorca, a także wręczenie prezentów urzędnikom państwowym.

Ogólne zasady dotyczące posiłków i ofert rozrywki

Pracownicy Spółki mogą wręczać i przyjmować zaproszenia na posiłki biznesowe lub oferty rozrywki jedynie w przypadku, gdy posiłek lub oferta rozrywki są uzasadnione oraz zgodne z

29.11.2017 r.

obowiązującymi przepisami prawa, nie powodują sytuacji niezręcznej dla Spółki w przypadku podania informacji o nich do wiadomości publicznej oraz nie powodują powstania rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów odnośnie możliwości odbiorcy do działania w najlepszym interesie pracodawcy odbiorcy. Posiłki i rozrywka o wartości większej niż 500 USD mogą być wręczane lub przyjmowane z uzasadnionych powodów za uprzednią zgodą głównego dyrektora firmy ds. zgodności lub dyrektora generalnego.

Zabronione jest wręczanie zaproszeń na posiłek lub ofert rozrywki, które wydają się być wręczane w ramach wdzięczności za zawarcie nowej transakcji. Zabronione jest oferowanie posiłków i rozrywki, ponieważ domagał się tego odbiorca.

Wykorzystanie aktywów spółki

Nasza Spółka korzysta z komputerów, telefaksów, fotokopiarek oraz innych systemów biznesowych i wyposażenia mającego na celu poprawę jakości i wydajności oferowanych przez nas na całym świecie usług. Korzystać z tych systemów i wyposażenia można wyłącznie w celach związanych w działalnością Spółki. W ograniczonym stopniu można korzystać z tego rodzaju systemów dla celów osobistych, ale jedynie w odpowiedzialny sposób oraz nie powodujący szkód lub konieczności poniesienia odpowiedzialności przez Spółkę lub pracowników. Wszystkie systemy i wyposażenie muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami Spółki. Spółka zastrzega sobie prawo do ograniczenia w dowolny sposób dostępu osobistego, łącznie z całkowitym cofnięciem dostępu. W przypadku naruszenia postanowień niniejszej polityki mogą Państwo podlegać działaniom dyscyplinarnym (łącznie ze zwolnieniem).

Wszystkie wiadomości, dokumenty, dane oraz inne materiały utworzone, wprowadzone lub przechowywane w naszych systemach lub wyposażeniu są własnością Spółki. Z zastrzeżeniem mających zastosowanie przepisów prawa Spółka może uzyskiwać dostęp, przeglądać, monitorować i/lub ujawniać materiały w dowolnym czasie, za powiadomieniem lub bez. Obejmuje to wszystkie wiadomości e-mail oraz korzystanie z Internetu.

Kontrola finansowa

Spółka posiada system, praktyki i procedury kontroli finansowej, których celem jest ochrona majątku grupy przed kradzieżą lub nieuczciwym wykorzystaniem. Żaden system nie jest w 100% niezawodny, zaś pracownicy, niezależnie od tego, czy pracują w dziale finansów czy na powiązonym stanowisku, odgrywają ważną rolę w rozpoznawaniu podejrzanego działania. Państwa obowiązkiem przekazywanie zarządowi zgodnych z prawdą sprawozdań. Wymagamy między innymi, aby sprawozdania zawierały dokładne informacje, a rejestry księgowo były prowadzone w odpowiedni sposób zgodnie z naszym wewnętrznymi środkami kontroli i ogólnie akceptowanymi zasadami rachunkowości. Oznacza to również, że muszą Państwo w pełni i uczciwie ujawniać zarządowi wszystkie fakty, które mogą wpłynąć na wyniki lub reputację Spółki.

Ważne jest, aby w przypadku, kiedy pracownik uzyska informacje lub będzie mieć wątpliwości odnośnie ewentualnych nieprawidłowości, łącznie z otrzymaniem prośby o zrobienie czegoś, o czym wie, że jest niezgodne z obowiązującymi środkami kontroli finansowej lub ustanowionymi procedurami lub praktykami, zgłosić ten fakt swojemu kierownikowi, kierownikowi działu zasobów ludzkich lub innemu przedstawicielowi kierownictwa, korzystając z Procedury sprawozdawczej wyszczególnionej w niniejszym Kodeksie postępowania i etyki.

29.11.2017 r.

Własność intelektualna

Własność intelektualna to ważny element, który umożliwia nam utrzymanie przewagi nad konkurencją, a w związku z tym podlega ochronie. Przykładem własności intelektualnej są: nazwa Spółki, logo, patenty, znaki towarowe, prawa autorskie, informacje poufne, pomysły, plany i strategie.

Bez odpowiedniego upoważnienia nie należy powielać licencjonowanego oprogramowania komputerowego, wykorzystywać znaków towarowych niebędących własnością Spółki ani ujawniać tajemnic handlowych Spółki. Niezgodne z prawem jest świadome naruszenie praw autorskich.

W przypadku wykrycia przypadku nadużycia własności intelektualnej Spółki należy zgłosić ten fakt odpowiedniej osobie w Państwa jednostce biznesowej lub innemu przedstawicielowi kierownictwa, korzystając z Procedury sprawozdawczej wyszczególnionej w niniejszym Kodeksie postępowania i etyki.

W przypadku wymyślenia wynalazku lub dokonania odkrycia podczas Państwa zatrudnienia lub współpracy ze Spółką tego rodzaju wynalazki lub odkrycia należy traktować jako informacje ściśle poufne, ponieważ w świetle obowiązującego prawa mogą one wymagać ochrony i zarejestrowania lub zgłoszenia.

Dochodzenia rządowe oraz prośby o informacje

Spółka prowadzi politykę współpracy z państwowymi organami dochodzeniowymi na uzasadniony wniosek.

Jeśli otrzymają Państwo prośbę od przedstawiciela organizacji lub agencji rządowej o przeprowadzenie wywiadu lub udostępnienie danych lub dokumentów na potrzeby dochodzenia, należy niezwłocznie skierować tego przedstawiciela do swojego przełożonego, który musi skonsultować się z wiceprezesem ds. zasobów ludzkich lub głównym dyrektorem firmy ds. zgodności. Pod żadnym pozorem nie należy udzielać wywiadu ani udostępniać danych lub dokumentów przed konsultacją przez Państwa lub Państwa przełożonego z wiceprezesem ds. zasobów ludzkich lub głównym dyrektorem firmy ds. zgodności. Należy również zachować wszelkie materiały, w tym dokumenty oraz wiadomości e-mail, które mogą dotyczyć wszelkich toczących się lub możliwych dochodzeń.

Procedura sprawozdawcza

Jeśli dowiesz się o naruszeniu lub potencjalnym naruszeniu obowiązującego prawa lub polityki Spółki lub jeśli nie masz pewności czy doszło do naruszenia lub też potrzebujesz rady odnośnie działań, jakie mogą zostać podjęte, pytania należy kierować do Globalnego Komitetu ds. zgodności z przepisami DexKo (Compliance@DexKo.com) lub bezpośrednio do któregoś z członków Komitetu ds. zgodności z przepisami wymienionych w Intranecie Spółki („The Den”) na stronie Corporate Governance (Ładu korporacyjnego). Jeśli dowiesz się o potencjalnym naruszeniu w zakresie etyki lub prawa, w tym naruszeniu Kodeksu postępowania i etyki lub innej polityki Spółki, masz obowiązek niezwłocznie zgłosić to do osób wymienionych w niniejszej polityce lub za pośrednictwem gorącej linii Spółki, DexKo.ethix360.com.

Jeśli zauważą Państwo przykłady potencjalnego naruszenia przepisów etycznych lub prawnych, w tym Kodeksu lub innego rodzaju naruszenie polityki Spółki, należy niezwłocznie powiadomić o tym fakcie jedną z osób wymienionych w sekcji Procedura sprawozdawcza niniejszej polityki lub skontaktować się z naszą firmową infolinią, DexKo.ethix360.com.

W przypadku złożenia fałszywego sprawozdania mogą Państwo podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, ale nigdy nie zostaną Państwo ukarani za złożenie sprawozdania w dobrej wierze. Nasza Spółka nie toleruje działań odwetowych wobec żadnego z naszych pracowników, który złoży sprawozdanie w dobrej wierze. Zachęcamy do składania sprawozdań na swój temat, zaś jeśli zgłoszą Państwo naruszenie i będą w jakiś sposób w nie zaangażowani, Spółka weźmie pod uwagę sprawozdanie na swój temat, decydując do podjęcia działań dyscyplinarnych w dowolny sposób związanych z naruszeniem.