

WOODECO

Kodeks Etyki

Zasady prowadzenia
działalności biznesowej





„Compliance, czyli postępowanie zgodne z przepisami, to przede wszystkim kwestia kanonu wartości, który umożliwia nam odpowiedzialne działanie w obliczu wielu małych i dużych decyzji, które wszyscy musimy podejmować na co dzień.”

Dorota Kostrzewa
Chief Compliance Officer,
Członek Zarządu Woodeco

PRZESTRZEGANIE ZASAD ETYCZNYCH I WYMOGÓW PRAWNYCH W NASZEJ CODZIENNEJ PRACY

Drogie Koleżanki i drodzy Koledzy,

Świat biznesu i pracy nieustannie i w szybkim tempie się zmienia. Postępująca cyfryzacja i automatyzacja, hybrydowe modele pracy, walka ze zmianami klimatu i promowanie zrównoważonego rozwoju nie tylko stawiają nowe wyzwania, ale przede wszystkim stwarzają nowe możliwości. Z drugiej strony, takie zjawiska jak zakłócenia łańcuchów dostaw i wąskie gardła surowcowe czy wzrost liczby regulacji prawnych, stanowią dodatkowe obciążenie obok codziennej konkurencji, w której naturalnie bierzemy udział na naszych rynkach zbytu.

W obliczu tych wyzwań ważne jest, by nie tracić z oczu tego, co często określa się mianem „prawdziwej północy” - stałego punktu na naszym kompasie wartości. Pełne zrozumienie wartości - w połączeniu z przestrzeganiem podstawowych zasad etycznych i przepisów prawa - gwarantuje, że zawsze będziemy postępować odpowiedzialnie we wszystkich naszych działaniach, zarówno w biznesie, jak i wobec drugiego człowieka i środowiska.

Niniejsze Zasady Prowadzenia Działalności Biznesowej stanowią ramy, które pomagają nam pozostać wiernymi naszym wartościom podczas wykonywania codziennych zadań. Obowiązują one pracowników wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Woodeco i każdy z nas jest zobowiązany do ich przestrzegania. Zachowanie każdego z nas kształtuje wizerunek Grupy Woodeco. Dlatego też sami zachowujemy się właściwie i tego samego oczekujemy od naszych dostawców, klientów i partnerów biznesowych.

W związku z tym, proszę Was o dokładne zapoznanie się z Zasadami Prowadzenia Działalności Biznesowej oraz o korzystanie z nich w Waszej codziennej pracy. W razie wątpliwości jak wdrożyć wewnętrzne zasady lub przepisy prawne, w pierwszej kolejności kontaktujcie się z naszym Działem Prawnym i Compliance, który zawsze służy pomocą.

Z poważaniem



Dorota Kostrzewa
Chief Compliance Officer,
Członek Zarządu Woodeco

SPIS TREŚCI

1.	PODSTAWOWE NORMY ZACHOWANIA	5
1.1	Zachowanie zgodne z prawem	5
1.2	Nasz wizerunek	6
1.3	Wzajemny szacunek	7
1.4	Kultura zarządzania zasobami ludzkimi	8
2.	POSTĘPOWANIE W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA	9
2.1	Nasze zaangażowanie w przestrzeganie zasad ustanowionych przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO)	9
2.2	Nasze podejście do wolności zrzeszania się	10
2.3	Nasze zaangażowanie na rzecz swobodnego wyboru zatrudnienia oraz przeciwko pracy dzieci	10
2.4	Nasze podejście do przeciwdziałania dyskryminacji, niewłaściwemu zachowaniu i nękanii	10
2.5	Nasze podejście do sprawiedliwego wynagrodzenia	11
2.6	Nasze godziny pracy	11
3.	PARTNERZY BIZNESOWI, DOSTAWCY I KLIENCI	12
3.1	Nasze zaangażowanie na rzecz uczciwej konkurencji	12
3.2	Nasze podejście do walki z korupcją	13
3.3	W jaki sposób składamy i przyjmujemy zamówienia	13
3.4	Nasze wymagania wobec dostawców	14
3.5	Darowizny	15
3.6	Środki przeciwdziałania praniu pieniędzy	15
3.7	Nasza działalność międzynarodowa	16

4.	KONFLIKTY INTERESÓW	17
4.1	Nasze podejście do klauzul zakazu konkurencji i posiadania udziałów w spółkach, które z nami konkurują	18
4.2	Nasze podejście do dodatkowego zatrudnienia	18
5.	POSTĘPOWANIE Z MAJĄTKIEM FIRMY	19
6.	INFORMACJE POUFNE I SPRAWY WEWNĘTRZNE	21
6.1	Nasze podejście do ochrony danych i bezpieczeństwa danych	21
7.	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ, OCHRONA KLIMATU I BEZPIECZEŃSTWO PRACY	22
7.1	Korzystanie z zasobów	22
7.2	Nasz wkład w ochronę klimatu	23
7.3	Nasze podejście do bezpieczeństwa pracy	23
8.	SKARGI I WNIOSKI	24
9.	COMPLIANCE (ZGODNOŚĆ)	25
10.	POLITYKA ZEROWEJ TOLERANCJI	26

1. PODSTAWOWE NORMY ZACHOWANIA



Przestrzegamy prawa we wszystkich obszarach naszej działalności. Jesteśmy świadomi swojej odpowiedzialności i zawsze postępujemy zgodnie ze wszystkimi wewnętrznymi wytycznymi i wymogami.

Przestrzeganie przepisów prawa oraz innych obowiązujących nas zasad traktujemy bardzo poważnie i zapewniamy to za pomocą kontroli i odpowiedniej dokumentacji. Oczekujemy tego od siebie, ale i od naszych partnerów biznesowych.



Niewłaściwe postępowanie ma swoje konsekwencje! Nie tolerujemy łamania naszych własnych zasad ani przepisów prawa, dlatego naruszenia prawa lub procedur będą skutkować odpowiedzialnością pracowniczą.

1.1 ZACHOWANIE ZGODNE Z PRAWEM

Wdrożyliśmy system zgodności, który opiera się na następujących trzech filarach:

Zapobiegaj, Wykrywaj i Reaguj. W związku z tym, szkolimy naszych pracowników w zakresie postępowania zgodnie z wewnętrznymi procedurami i odpowiednimi przepisami prawa. Nasz system kontroli wewnętrznej stale monitoruje skuteczność naszych działań w zakresie zgodności. Ponieważ nie tolerujemy żadnych uchybień, w przypadku naruszenia przepisów nasi pracownicy muszą liczyć się z odpowiedzialnością pracowniczą.

W razie wystąpienia sytuacji niejasnych, budzących wątpliwości, przed podjęciem działania / decyzji, wskazane jest postawienie sobie następujących pytań:

- Czy jest to zgodne z prawem?
- Czy jest to zgodne z naszymi wartościami korporacyjnymi i osobistymi?
- Czy jest to zgodne z naszymi wytycznymi?
- Czy jest to coś, za co jesteś gotów/gotowa wziąć odpowiedzialność?

Jeśli odpowiedź na wszystkie pytania brzmi TAK, postępuj w ten sposób!

Postępuj zgodnie z następującymi trzema zasadami:

- Co mówi Twoje przeczucie?
- Co powiedziałaaby Twoja babcia?
- Czy Twoje działanie mogłoby trafić na pierwsze strony gazet?

Jeśli nie masz pewności jak postąpić, Dział Prawny i Compliance chętnie Ci pomoże!

1.2 NASZ WIZERUNEK

Nasz wizerunek jest w dużym stopniu kształtowany przez reputację, działanie i zachowanie każdego z nas. Bezprawne lub nieodpowiednie zachowanie nawet jednego pracownika może spowodować nadszarpnięcie reputacji całego przedsiębiorstwa.



Naszym wspólnym celem jest utrzymanie dobrej reputacji, jaką Woodeco cieszy się wśród kontrahentów oraz w lokalnych społecznościach.

Działaj tak, jakby w grę wchodziła Twoja własna reputacja! Podobnie jak menedżerowie i przełożeni są odpowiedzialni nie tylko za swoje własne działania, ale również za działania członków swojego zespołu, tak i my wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za reputację Woodeco.

1.3 WZAJEMNY SZACUNEK

Wzajemny szacunek oznacza dla nas poszanowanie godności osobistej, prywatności i dóbr osobistych każdej osoby.

Zwracamy uwagę na równość szans i wybieramy naszych pracowników zgodnie z ich talentami i możliwościami, bez żadnych uprzedzeń. Nie tolerujemy dyskryminacji, molestowania seksualnego ani też innego rodzaju znieważenia. W szczególności nikt nie może być dyskryminowany ani poniżany z powodu swojego pochodzenia, płci, orientacji seksualnej, religii, światopoglądu, działalności politycznej lub związkowej, ograniczeń fizycznych lub psychicznych, choroby, ciąży lub wieku.



Zasady te obowiązują również w relacjach biznesowych z naszymi dostawcami i klientami.

Chcemy być wiarygodnymi partnerami, dlatego powinienes/powinnaś składać tylko takie obietnice, których możesz dotrzymać.



1.4 KULTURA PRZYWÓDZTWA

Nasi menedżerowie ponoszą odpowiedzialność za pracowników będących członkami ich zespołów. Naszym celem jest stworzenie środowiska pracy opartego na zaufaniu.

Nasi menedżerowie dają przykład i dbają o to, by ich zespoły rozumiały znaczenie Zasad Prowadzenia Działalności Biznesowej i zachowywały się zgodnie z nimi.

Obowiązki organizacyjne i nadzorcze menedżerów obejmują obowiązek wyboru właściwego pracownika do danego zadania, instruowania go, nadzorowania i odpowiedniego komunikowania się z nim.

- Starannie dobieramy pracowników pod kątem ich osobistych i zawodowych predyspozycji do danego zadania. Obowiązek staranności wzrasta wraz z wagą zadań (obowiązek selekcji).
- Wyznaczamy zadania w sposób precyzyjny, kompletny i wiążący, w szczególności w odniesieniu do przestrzegania przepisów prawnych (obowiązek instruktażu).
- Zapewniamy stałą kontrolę przestrzegania przepisów prawa (obowiązek nadzoru).
- Nie aprobujemy naruszeń prawa i jednoznacznie zwracamy uwagę, że oprócz odpowiedzialności pracowniczej, takie działania mogą mieć również konsekwencje na gruncie prawa cywilnego, a nawet karnego (obowiązek informowania).

 Oceniając niewłaściwe postępowanie członków zarządu i kierownictwa, stosujemy bardziej rygorystyczne standardy, niż w przypadku pozostałych pracowników. Są oni bowiem szczególnie zobowiązani do zapewnienia zgodności z wymogami prawnymi i wewnętrznymi wytycznymi, takimi jak Zasady Prowadzenia Działalności Biznesowej.

Nasi menedżerowie są odpowiedzialni za dopilnowanie, aby w ich obszarach odpowiedzialności nie doszło do naruszeń prawa, których można by uniknąć dzięki odpowiedniemu nadzorowi. Menedżerowie nie wyzbywają się odpowiedzialności w przypadku delegowania poszczególnych zadań, ale nie zwalnia to pracowników z ich własnej odpowiedzialności.

2. PRAWA CZŁOWIEKA



Szanujemy i wspieramy ochronę praw człowieka. Każda istota ludzka posiada prawa wynikające z faktu bycia człowiekiem, tak jak zostało to zdefiniowane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Prawa człowieka są niezbywalne i nie można ich ani przyznać, ani pozbawić. Chronią one godność każdego człowieka i w równym stopniu przysługują wszystkim. Poszanowanie praw człowieka przez naszych klientów i dostawców jest podstawowym warunkiem naszych relacji biznesowych.

2.1 PRZESTRZEGANIE ZASAD MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY (MOP)

Popieramy zasady określone w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej podstawowych praw w pracy. Ponadto popieramy działania MOP w zakresie formułowania i egzekwowania międzynarodowych standardów pracy i standardów socjalnych oraz tworzenia godnych warunków pracy jako niezbędnego warunku walki z ubóstwem.

2.2 WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

Szanujemy wolność zrzeszania się i promujemy prawo pracowników do zawierania układów zbiorowych w ramach obowiązujących przepisów. Zapewniamy, że przedstawiciele związków zawodowych nie będą dyskryminowani.

2.3 NASZE ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ WOLNEGO WYBORU ZATRUDNIENIA I PRZECIWDZIAŁANIA PRACY DZIECI

Występujemy przeciwko wszelkim formom współczesnego niewolnictwa: zapewniamy, że praca przymusowa lub obowiązkowa nie ma miejsca w Woodeco w żadnej formie.

Ponadto, wszyscy nasi pracownicy mają możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnego z obowiązującym prawem pracy.

Nie tolerujemy również żadnych form wykorzystywania pracy dzieci, a wręcz popieramy ich eliminację. Ścisłe przestrzegamy obowiązujących prawnie limitów wiekowych dla naszych pracowników oraz stażystów i oczekujemy takiego samego zaangażowania od wszystkich naszych partnerów biznesowych.

2.4 NASZE PODEJŚCIE DO DYSKRYMINACJI, OBRAŹLIWEGO ZACHOWANIA I MOLESTOWANIA

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących równych szans w zatrudnieniu i nie tolerujemy dyskryminacji pracowników.

Szacunek dla innych stanowi podstawę naszej kultury organizacyjnej. Poprzez swoje zachowanie wszyscy przyczyniamy się do zapewnienia środowiska pracy pełnego szacunku i wolnego od nadużyć i nękania. Wszelkie obraźliwe zachowania, w tym o charakterze seksualnym, są surowo zabronione.

2.5 NASZE PODEJŚCIE DO UCZCIWEGO WYNAGRADZANIA

Wynagrodzenie za pracę i świadczenia wypłacane lub zapewniane w naszej firmie odpowiadają co najmniej prawnie obowiązującej i gwarantowanej płacy minimalnej.

2.6 GODZINY PRACY

W celu ochrony pracowników czas pracy jest regulowany przez ustawodawstwo z zakresu Prawa Pracy. Dlatego dbamy o to, by przerwy były przestrzegane, a dzienny dopuszczalny czas pracy nie był przekraczany.



3. PARTNERZY BIZNESOWI, DOSTAWCY I KLIENCI



We wszystkich działaniach Woodeco ściśle przestrzega wymogów prawa, najwyższych standardów moralnych i etycznych. Dotyczy to zarówno wszystkich procesów wewnętrznych, jak i komunikacji oraz współpracy z naszymi partnerami biznesowymi.

3.1 UCZCIWA KONKURENCJA

Tylko taka konkurencja, która odbywa się według uczciwych zasad, ma prawo bytu i przebiega prawidłowo. Dlatego wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa ochrony konkurencji oraz innych zasad uczciwej konkurencji.

Zabrania się między innymi:

- uzgadniania z konkurentami cen lub wolumenów,
- zawierania z jednym lub kilkoma konkurentami porozumień o rezygnacji z konkurencji,
- podziału klientów, obszarów lub grup produktów między jednego lub więcej konkurentów,
- prób wpływania na ceny odsprzedaży,
- działania na rzecz zakazu eksportu lub importu towarów konkurentów.



Czołową pozycję na rynku zapewniamy sobie dzięki doskonałej pracy oraz wyjątkowej jakości i różnorodności naszych produktów, a nie dzięki nieuczciwym porozumieniom czy nielegalnemu postępowaniu. W ten sposób unikamy również poważnych konsekwencji prawnych dla naszej firmy.

Chcemy być wiarygodnymi partnerami, dlatego powinniśmy/powinnaś składać tylko takie obietnice, których możesz dotrzymać.

3.2 ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

Każdy rodzaj korupcji jest niezgodny z naszymi podstawowymi zasadami.

Korupcja nie ogranicza się do zwykłego przekupstwa – np. w postaci prezentów, pieniędzy lub innych korzyści – i obejmuje również inne czyny, takie jak defraudacja, oszustwo, faworyzowanie itp.



Pracownicy nie mogą przyjmować ani żądać od kontrahentów czy innych pracowników żadnych korzyści materialnych lub osobistych w związku z wykonywaną na rzecz naszej firmy pracą.

Urzędnicy państwowi i funkcjonariusze publiczni nigdy nie mogą otrzymywać prezentów. Należy pamiętać, że pracownicy sektora publiczno-prawnego (np. pracownicy Lasów Państwowych itp.) są również uważani za urzędników państwowych.

Upominki promocyjne nigdy nie mogą dawać pracownikom naszych partnerów biznesowych poczucia, że muszą się w jakikolwiek sposób odwzajemnić. W razie wątpliwości należy zapytać przełożonego/kierownika, czy dana osoba może przyjąć upominek.

3.3 SKŁADANIE I PRZYJMOWANIE ZAMÓWIEŃ

Przy zawieraniu umów osobiste interesy i preferencje nie mogą odgrywać żadnej roli. W szczególności oznacza to, że:

- nawet jeśli partnerzy biznesowi są naszymi przyjaciółmi, znajomymi lub osobami, których usługi osobiście szczególnie cenimy, to my jako organizacja musimy przestrzegać wewnętrznych wytycznych.
- żaden partner biznesowy nie może być nieuczciwie faworyzowany lub pokrzywdzony.

Zapoznaj się również z punktem dotyczącym konfliktu interesów.

Zawsze należy zachować ostrożność w przypadku otrzymania zaproszeń od partnerów biznesowych - czy to na wyjazdy, imprezy, czy w kontekście targów. Przyjmujemy zaproszenia tylko wtedy, gdy okazja to uzasadnia i gdy ich zakres jest odpowiedni.

Prezenty od partnerów biznesowych lub dla partnerów biznesowych są dozwolone tylko wtedy, gdy są to małe, nieznaczące upominki. Skromny bukiet kwiatów z okazji urodzin lub rocznicy powstania firmy z pewnością nie spotka się z niczym sprzeciwem. Ważne jest, aby drobne upominki były wręczane sporadycznie, a nie regularnie, i aby nie wiązały się z oczekiwaniem wzajemności.

Nie wykorzystujemy korzyści związanych z działalnością biznesową do celów prywatnych. Aby uniknąć niedopuszczalnego łączenia interesów biznesowych i osobistych, prywatne zlecenia dla partnerów biznesowych muszą być transparentne i należy je zgłaszać do Działu Compliance.

3.4 WYMAGANIA WOBEC DOSTAWCÓW

W Woodeco współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy spełniają nie tylko nasze standardy jakości, ale podzielają również nasze wartości etyczne.

Nasi dostawcy zobowiązują się do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania. W tym m.in. do:

- przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów, w tym przepisów mających na celu ochronę pracowników i nieletnich,
- niedopuszczania się korupcji,
- przestrzegania praw człowieka w kontaktach z pracownikami i dostawcami,
- nieakceptowania pracy dzieci,
- brania odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników,
- przestrzegania odpowiednich przepisów krajowych i norm międzynarodowych dotyczących ochrony środowiska,
- wdrażania i przestrzegania tych zasad w swoim własnym łańcuchu dostaw.



W przypadku nieprzestrzegania powyższych zasad, zastrzegamy sobie podjęcie działań włącznie z zakończeniem relacji biznesowych.

3.5 DAROWIZNY

Nasza firma otrzymuje prośby o darowizny od wielu różnych organizacji, instytucji i stowarzyszeń. Dokonywanie darowizn podlega następującym zasadom:

- Prośby o darowizny od osób fizycznych i organizacji nastawionych na zysk są co do zasady odrzucane.
- Niedopuszczalne jest dokonywanie wpłat na prywatne konta.
- Nie przekazujemy darowizn organizacjom, jeśli mogłoby to zaszkodzić reputacji i wizerunkowi naszej firmy.
- Co do zasady, nie dokonujemy darowizn na cele religijne czy polityczne.

3.6 ZAPOBIEGANIE PRANIU PIENIĘDZY

Nie utrzymujemy relacji biznesowych z partnerami, których fundusze mogą pochodzić z działalności przestępczej. Dotyczy to na przykład handlu ludźmi lub narkotykami, terroryzmu czy korupcji.

Nie tolerujemy prania pieniędzy w żadnej formie, dlatego naszym celem jest utrzymywanie relacji biznesowych wyłącznie z renomowanymi partnerami biznesowymi.



Unikanie problemów w tej dziedzinie jest możliwe tylko dzięki uwadze wszystkich naszych pracowników. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do:

- ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących prania pieniędzy,
- zgłaszania przełożonym podejrzanych zachowań partnerów biznesowych, konsultantów lub klientów,
- transparentnego dokumentowania wszystkich transakcji finansowych w formie pisemnej, zgodnie z przepisami o rachunkowości.

Zwracamy uwagę, szczególnie przy nawiązywaniu nowych kontaktów handlowych, na otoczenie biznesowe i reputację naszego partnera biznesowego, a także na nietypowe zachowania handlowe lub nietypowe zachowania płatnicze.

3.7 DZIAŁALNOŚĆ MIĘDZYNARODOWA

Przestrzegamy wszystkich przepisów handlowych i celnych obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność. Naruszenie przepisów dotyczących kontroli importu/eksportu oraz przepisów celnych może skutkować surowymi karami.

! Kontrola eksportu dotyczy na ogół transferu towarów, ale także usług i technologii. Mają one zastosowanie poza granicami kraju i mogą być stosowane w związku z bezpośrednim lub pośrednim eksportem do krajów objętych sankcjami lub importem z tych krajów, a także w odniesieniu do osób trzecich.

Wszyscy pracownicy zaangażowani w import i eksport towarów, usług lub technologii muszą zwracać uwagę na:

- wszystkie odpowiednie regulacje i procesy obowiązujące w Woodeco,
- wszystkie obowiązujące przepisy dotyczące kontroli eksportu i importu,
- wszystkie obowiązujące przepisy dotyczące sankcji gospodarczych i stosować się do nich.



4. KONFLIKTY INTERESÓW



Ważne jest dla nas, aby nasi pracownicy nie popadali w konflikt interesów lub lojalności w działaniach związanych z pracą. Dlatego też nie pozwalamy, aby osobiste interesy wpływały na nasze decyzje biznesowe.

Konflikty interesów mogą utrudnić sukces firmy poprzez podejmowanie nieekonomicznych decyzji, odstraszenie klientów lub ujawnianie ważnych informacji. Konflikty mogą pojawić się na przykład wtedy, gdy pracownicy pracują również dla innej firmy lub mają w niej udziały.



Konflikt interesów występuje zawsze, gdy nasze osobiste interesy i interesy firmy nie są zbieżne.

Jeśli znajdziesz się w sytuacji, w której nie chcesz otwarcie mówić o sprawie dotyczącej partnera biznesowego Woodeco, a która dotyczy również Ciebie osobiście, istnieje ryzyko, że znajdujesz się w konflikcie interesów.

W razie wątpliwości należy skontaktować się z przełożonym/kierownikiem lub Działem Compliance.

4.1 NASZE PODEJŚCIE DO KLAUZUL ZAKAZU KONKURENCJI I POSIADANIA UDZIAŁÓW W SPÓŁKACH, KTÓRE Z NAMI KONKURUJĄ

Konflikt interesów może pojawić się również w relacjach biznesowych z podmiotami konkurencyjnymi lub klientami Woodeco, bądź w związku z posiadaniem udziałów w tych podmiotach. Na przykład, należy zadbać o to, aby żaden pracownik nie posiadał bezpośrednio lub pośrednio udziałów w spółce nienotowanej na giełdzie, która z nami w całości lub w części konkuruje.

Nie dotyczy to udziału w spółkach lub nabywania akcji będących przedmiotem publicznego obrotu, pod warunkiem, że odbywa się to wyłącznie w celu inwestycji kapitałowej na odpowiednią skalę.



Konflikt interesów występuje zawsze, gdy nasze osobiste interesy i interesy firmy nie są zbieżne. Zgłoszeniu podlegają sytuacje:

- nabycia udziałów/akcji w spółkach, które są naszymi partnerami biznesowymi;
- nabycia udziałów/akcji w spółkach, którym bezpośrednio lub pośrednio zapewniamy kapitał.

4.2 DODATKOWE ZATRUDNIENIE

Dodatkowe zatrudnienie jest akceptowalne tylko wtedy, gdy nie prowadzi do pogorszenia wyników pracy, nie stoi w sprzeczności z obowiązkami związanymi z Woodeco lub gdy nie powoduje, nawet potencjalnie, konfliktu interesów.

Przed podjęciem płatnej pracy dodatkowej, która może się wiązać z powstaniem konfliktu interesów, należy zgłosić ten fakt przełożonemu/kierownikowi lub do Działu Compliance.



5. POSTĘPOWANIE Z MAJĄTKIEM FIRMY



Majątek i wyposażenie firmy powinny służyć każdemu z nas w produktywnym wykonywaniu zadań. Dlatego z mieniem firmy obchodzimy się odpowiedzialnie, z troską i uwagą.

Nasze urządzenia i sprzęt w biurach i warsztatach, np. telefony, koparki, komputery wraz z oprogramowaniem i Internetem, a także narzędzia, są wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Wyjątki i ewentualne opłaty za korzystanie z nich muszą być regulowane indywidualnie. Z Internetu i mediów społecznościowych korzystamy w sposób odpowiedzialny.

W żadnym wypadku nie wolno udostępniać ani przekazywać informacji, które nawołują do nienawiści rasowej, gloryfikacji przemocy lub innych przestępstw, zawierają treści o charakterze seksualnym lub obraźliwym.



Możemy korzystać z dostępu do Internetu w celach prywatnych, o ile nie wpływa to negatywnie na wydajność ani dostępność do obowiązków lub celów związanych z pracą.

6. INFORMACJE POUFNE I SPRAWY WEWNĘTRZNE



Otwarta i efektywna współpraca oznacza dla nas pełne i zgodne z prawdą raportowanie. Dotyczy to w równym stopniu relacji z inwestorami, pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi, jak i opinią publiczną oraz wszystkimi instytucjami państwowymi.

Wszystkie zapisy i raporty sporządzane wewnętrznie lub ujawniane na zewnątrz muszą być dokładne i zgodne z prawdą. Zgodnie z zasadami prawidłowej księgowości, wprowadzane dane i inne wpisy muszą być zawsze kompletne, poprawne i terminowe.

Wymóg podawania prawdziwych informacji dotyczy również wniosków o zwrot kosztów.



Informacje są publikowane wyłącznie w sposób kontrolowany i zamierzony przez kierownictwo. Wszelkie informacje dotyczące wewnętrznych spraw spółki, które nie zostały publicznie ujawnione są uznawane za poufne.

Dotyczy to informacji takich jak:

- Szczegóły dotyczące organizacji firmy i jej zakładów.
- Działalność biznesowa, produkcja, badania i rozwój.
- Dane dotyczące sprawozdawczości wewnętrznej.

Powyższe ma zastosowanie również do okresu po ustaniu stosunku pracy.

6.1 POSTĘPOWANIE W ZAKRESIE OCHRONY I BEZPIECZEŃSTWA DANYCH

Dostęp do globalnej elektronicznej wymiany informacji za pośrednictwem Internetu jest kluczowym warunkiem naszej efektywnej działalności i ogólnego sukcesu biznesowego.

Elektroniczne transakcje biznesowe i komunikacja wiążą się z ryzykiem dla bezpieczeństwa danych osobowych i firmowych. W obliczu stale rosnącej cyberprzestępczości obowiązkiem nas wszystkich jest ochrona naszych danych, która nie ogranicza się jedynie do sprawnego zarządzania IT. Dotyczy to w szczególności danych osobowych, które mogą być gromadzone, przetwarzane lub wykorzystywane wyłącznie w zakresie niezbędnym do określonych, jednoznacznych i zgodnych z prawem celów.



Oprócz podstawowych danych osoby, takich jak imię i nazwisko, data urodzenia, adres, numer telefonu i elektroniczne dane kontaktowe, dane osobowe obejmują również na przykład dane bankowe, kontakty z innymi osobami, zachowania zakupowe klientów, zachowania związane z przeglądaniem stron internetowych firmy, nawyki i hobby, życiorys, dane dotyczące zdrowia (dni chorobowe), okresy urlopowe, a nawet adres IP.

„Przetwarzanie” to bardzo szeroki, ogólny termin, który obejmuje m.in. gromadzenie i rejestrowanie danych, przechowywanie i przysyłanie, a także modyfikację i niszczenie. Nawet samo posiadanie informacji jest już uważane za „przetwarzanie”.



7. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ, OCHRONA KLIMATU I BEZPIECZEŃSTWO PRACY



Woodeco dąży do stania się firmą zrównoważoną i chce odgrywać coraz aktywniejszą rolę w transformacji w kierunku prawdziwie zrównoważonego społeczeństwa.

7.1 KORZYSTANIE Z ZASOBÓW

W kwestii jakości nie idziemy na żadne kompromisy. Zrównoważony rozwój jest również częścią tego standardu jakości. Jesteśmy dumni z bycia firmą naturalnie zrównoważoną. Dążymy do maksymalnego wykorzystania surowców, z których korzystamy, przy minimalnym wpływie na przyrodę i środowisko. Dlatego też poddajemy drewno wielokrotnemu recyklingowi i pozyskujemy je w sposób odpowiedzialny.



Uzyskaliśmy powszechnie uznaną certyfikację i rygorystycznie testujemy nasze produkty pod kątem zgodności z obowiązującymi normami.

Każdy może przyczynić się do zrównoważonego rozwoju. Dlatego dbamy o oszczędne korzystanie z naszych zasobów także w życiu codziennym.

7.2 NASZ WKŁAD W OCHRONĘ KLIMATU

Prowadzimy produkcję niskoemisyjną. Odpowiedzialne zarządzanie procesami operacyjnymi, zrównoważone, kaskadowe wykorzystanie naszych zasobów oraz inwestycje w nowe technologie, stanowią podstawowe założenia naszej działalności. Naszym celem jest ciągłe zmniejszanie zużycia paliw kopalnych.



Do tej pory udało nam się już znacznie zmniejszyć emisję CO₂. Dokładamy wszelkich starań, aby zrównoważyć i ograniczyć wszystkie nasze emisje.

7.3 NASZE PODEJŚCIE DO BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników mają wysoki priorytet w naszej kulturze korporacyjnej. Naszym celem jest zapobieganie wszelkim wypadkom przy pracy.

W tym celu prowadzimy konstruktywne działania w zakresie bezpieczeństwa, w których uczestniczą wszyscy pracownicy. Nasz „System zapobiegania zdarzeniom potencjalnie wypadkowym” pomaga nam unikać sytuacji krytycznych. W razie wystąpienia wypadków są one szczegółowo analizowane i wprowadzane są środki poprawy w celu wyeliminowania ich przyczyn.



Każdy pracownik musi stale zwracać uwagę na bezpieczeństwo. Nasza zorientowana na bezpieczeństwo kultura, która koncentruje się na zapobieganiu i solidnych szkoleniach, oznacza, że warunki pracy naszych pracowników stają się coraz bezpieczniejsze.



8. SKARGI I WNIOSKI

POSTĘPOWANIE ZE SKARGAMI I WNIOSKAMI

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą otwarcie mówić, gdy coś jest nie tak. Można to zrobić za pośrednictwem przełożonego/kierownika, Działu Compliance lub zarządu, a także, również anonimowo, za pośrednictwem naszego internetowego systemu zgłaszania nieprawidłowości.

Każda skarga jest badana. W przypadku faktycznych naruszeń Dział Compliance koordynuje kolejne kroki. Tam, gdzie to stosowne, wyciągamy odpowiednie konsekwencje. Wykorzystujemy zdobyte doświadczenia do dalszego doskonalenia naszych zasad, procesów i kontroli.

Nasz internetowy system zgłaszania nieprawidłowości jest dostępny także dla osób trzecich i może być wykorzystywany przez naszych partnerów biznesowych do zgłaszania ewentualnych naruszeń.



W przypadku naruszenia przepisów, niezależnie od sankcji przewidzianych przez prawo, wszyscy pracownicy muszą liczyć się z konsekwencjami dyscyplinarnymi. W zależności od charakteru i wagi przewinienia, konsekwencje mogą przyjąć formę od nieformalnego upomnienia do zawieszenia lub rozwiązania umowy o pracę.

Jeśli zgłoszenie jest dokonane w dobrej wierze, żaden pracownik nie może być z tego powodu pokrzywdzony. Celowe fałszywe oskarżenie może mieć poważne konsekwencje dla osób, których dotyczy. Dlatego z systemu zgłaszania nieprawidłowości korzystamy w sposób odpowiedzialny i tylko w przypadku uzasadnionych podejrzeń!

Link do systemu zgłaszania nieprawidłowości można znaleźć na stronie internetowej Woodeco w sekcji „Compliance”. Można też po prostu zeskanować ten kod:



9. COMPLIANCE



Nasz system zarządzania zgodnością (compliance) obejmuje szkolenia i środki komunikacji, doradztwo indywidualne oraz zarządzanie procesami i kontrolami związanymi ze zgodnością. Zakres i intensywność naszych działań związanych ze zgodnością są określane na podstawie analizy ryzyka braku zgodności, która jest regularnie aktualizowana.

Komitet ds. Compliance spotyka się regularnie i zarządza działaniami związanymi ze zgodnością w naszej organizacji oraz monitoruje je. Dzięki współdziałaniu naszego systemu zarządzania kwestiami compliance, zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, zapewniamy zgodność z przepisami.



Nasi menedżerowie aktywnie wspierają szerokie upowszechnianie Zasad Prowadzenia Działalności Biznesowej. Przestrzeganie prawa i stosowanie się do naszych wytycznych stanowi część kultury organizacyjnej we wszystkich spółkach Woodeco.

10. POLITYKA ZEROWEJ TOLERANCJI



Nie akceptujemy zawinionych naruszeń prawa dokonanych przez naszych pracowników. Dlatego też, takie naruszenia mogą skutkować sankcjami wynikającymi z prawa pracy, z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie. W zależności od rodzaju naruszenia, kary lub grzywny mogą zostać nałożone również przez sądy i organy publiczne.

Komitet Compliance ocenia i zaleca odpowiednie reakcje na zachowania niezgodne z przepisami. Decyzję o konsekwencjach podejmuje właściwy zarząd.

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z Działem Prawnym i Compliance lub naszym Helpdeskiem ds. Compliance; e-mail: compliance@woodeco.eu



W przypadku naruszeń zgodności obowiązuje zasada „Zero tolerancji”!
W ten sposób chronimy naszą firmę i naszych pracowników.

WOODECO

Woodeco sp. z o.o.

Dział Compliance

e-mail: compliance@woodeco.eu