

Kodeks Etyki



Kilka słów od Dyrektora Generalnego

Droga, którą przebyła firma CLAYENS od momentu jej powstania w 1930 r., świadczy o wartościach, którymi kierujemy się każdego dnia i na których opiera się nasz rozwój.

ZAUFANIE. Budujemy zaufanie poprzez nasze działania i nastawienie. Działamy w partnerstwie, dotrzymując zobowiązań i wspierając inicjatywy na wszystkich szczeblach firmy.

REPUTACJA. Nasza reputacja jest jednym z filarów naszego sukcesu i opiera się na zaangażowaniu każdego z nas. Opiera się na wzorowym zachowaniu i konsekwentnej etyce, które kierują naszymi decyzjami i inspirują nasze ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju.

INTEGRALNOŚĆ. Bezkompromisowo dążymy do tego, by dawać przykład i utrzymywać bliskie relacje z naszymi klientami. Codziennie wdramy i przestrzegamy uczciwej i przejrzystej polityki korporacyjnej.

POSTĘP. Otwarci na świat i skoncentrowani na przyszłości, dążymy do rozwoju każdego dnia, dla dobra naszych klientów, pracowników i akcjonariuszy, poprzez metody społecznie odpowiedzialne i zrównoważone.

Wierzmy, że trwały sukces opiera się na etycznych i odpowiedzialnych praktykach, wplecionych w każdy aspekt naszej działalności.

Niniejszy Kodeks odzwierciedla nasze zaangażowanie, przestrzeganie wysokich standardów etyki, przejrzystości i uczciwości. Kieruje nami w codziennym działaniu w sposób spójny, profesjonalny i odpowiedzialny.

Zachęca nas również do zachowania czujności w obliczu zagrożeń etycznych i promowania kultury wspólnej uczciwości. Etyka zbiorowa opiera się na zaangażowaniu każdego pracownika, którego osobiste zaangażowanie jest niezbędne dla zachowania reputacji i zrównoważonego rozwoju firmy.

Przestrzegając tych zasad, pragniemy aktywnie przyczynić się do bardziej sprawiedliwej, zrównoważonej i pełnej szacunku przyszłości dla nas wszystkich.

Eric PISANI

Dyrektor Generalny CLAYENS

Ramy etyczne CLAYENS: zasady i obowiązki

Firma CLAYENS działa w Europie, Ameryce Północnej i Afryce Północnej. Jej spółka macierzysta, z siedzibą we Francji, stawia sobie ambitne cele etyczne, co czasami prowadzi do stosowania przez firmę standardów bardziej rygorystycznych niż lokalne przepisy.

Firma CLAYENS zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących praw człowieka, prawa pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, ochrony środowiska, zapobiegania nękanii, dyskryminacji, oszustwom, praniu pieniędzy, korupcji, uczciwej konkurencji, obowiązków podatkowych i rzetelności informacji finansowych.

W szczególności przestrzega zasad OECD, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Global Compact i standardów Międzynarodowej Izby Handlowej.

Nasz Kodeks Etyki i Instrukcje Grupowe obowiązują wszystkich pracowników, menedżerów i interesariuszy zewnętrznych (dostawców usług, konsultantów, dostawców, klientów, agentów, przedstawicieli, a także wszelkie strony trzecie współpracujące bezpośrednio lub pośrednio z CLAYENS).

Wszyscy interesariusze są zobowiązani do przestrzegania tych samych zasad etycznych i zgodności, co nasi pracownicy, aby mieć pewność, że nasze postępowanie jest zgodne z wartościami i wymogami Grupy.

Przestrzeganie niniejszego Kodeksu jest niezbędne do zachowania reputacji, integralności i zrównoważonego rozwoju firmy CLAYENS.



Spis treści

Kilka słów od Dyrektora Generalnego	str.2
Ramy etyczne CLAYENS: zasady i obowiązki	str.3
➤ ETYKA TO SPRAWA KAŻDEGO Z NAS: ODPOWIEDZIALNOŚĆ INDYWIDUALNA I ZBIOROWA	str.5
Twoje obowiązki jako pracownika CLAYENS	str.5
Twoje obowiązki jako menedżera CLAYENS	str.6
<i>Troskliwe zarządzanie i zerowa tolerancja dla toksyczności</i>	str.7
Partnerzy biznesowi: fundament wspólnych wymagań	str.8
<i>Budowanie zaufania wśród naszych klientów</i>	str.8
<i>Współpracuj z odpowiedzialnymi dostawcami i podwykonawcami</i>	str.8
Kontrola wewnętrzna i zewnętrzna	str.10
➤ ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA I REGULACJAMI	str.11
Umowy i porozumienia z konkurencją	str.11
Zapobieganie korupcji i oszustwom	str.11
Zapobieganie praniu pieniędzy	str.13
Zapobieganie konfliktom interesów	str.14
Różnorodność i równe szanse	str.14
Polityka dotycząca prezentów i zaproszeń	str.16
Ochrona danych osobowych	str.18
➤ PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH CLAYENS	str.19
Kto może zgłosić naruszenie?	str.19
Jakie rodzaje czynów podlegają zgłaszaniu?	str.19
Zgłoś incydent	str.20
Przetwarzanie alertów	str.20
Ochrona sygnalistów	str.21
Ochrona danych osobowych	str.21
➤ PODSUMOWANIE	str.22
Świadomość i dostępność	str.22
Konsekwencje nieprzestrzegania Kodeksu Etyki	str.22

Etyka to sprawa każdego z nas: odpowiedzialność indywidualna i zbiorowa

Etyka jest fundamentalnym filarem, który kształtuje naszą pracę i interakcje. Ucieleśnia ona zbiorowe zobowiązanie do odpowiedzialnego, przejrzystego i pełnego szacunku działania, aby budować zdrowe i zrównoważone środowisko pracy. Ten wspólny wymóg kieruje naszymi codziennymi działaniami, wykraczając daleko poza proste obowiązki regulacyjne.

Etyka to zbiór zasad i wartości moralnych, którymi kierujemy się w naszych działaniach, nawet w przypadku braku spisanych reguł. Opiera się na uczciwości, rzetelności, szacunku dla innych i dobrym postępowaniu.

Jakiegokolwiek naruszenie tych zasad naraża pracownika na sankcje dyscyplinarne, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami spółek zależnych firmy i obowiązującymi przepisami prawa lokalnego.



Twoje obowiązki jako pracownika CLAYENS

Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z Kodeksem Etyki, zrozumieć jego konsekwencje i stosować się do zawartych w nim wytycznych. Musi również znać i umieć korzystać z procedury zgłaszania nieprawidłowości CLAYENS, a także z każdego innego systemu zgłaszania, zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w jego kraju.

Twoje obowiązki jako pracownika:

- Należy bezwzględnie przestrzegać wewnętrznych zasad firmy CLAYENS oraz obowiązujących przepisów i norm.
- Kieruj się uczciwością i zdrowym rozsądkiem przy podejmowaniu wszystkich decyzji i działań.
- Nigdy nie narażaj firmy CLAYENS na sytuacje niezgodne z prawem, niedozwolone lub nieetyczne, w szczególności unikaj nękania, oszustw, korupcji lub prania pieniędzy.
- Unikaj jakiegokolwiek zachowania, nawet pozornego, które mogłoby zaszkodzić wizerunkowi lub reputacji firmy.

- Unikaj jakiegokolwiek konfliktu interesów, rzeczywistego, pozornego lub domniemanego, pomiędzy Twoimi osobistymi interesami i obowiązkami zawodowymi.
- Nie podejmuj żadnych decyzji, których nie możesz otwarcie wyjaśnić swoim kolegom, przełożonym lub osobom bliskim.
- Każdą podejrzaną sytuację lub sytuację niezgodną z wewnętrznymi procedurami należy bezzwłocznie zgłosić odpowiednim osobom.
- Nie podejmuj żadnych decyzji, które mogłyby zaszkodzić reputacji firmy CLAYENS lub jej zgodności z przepisami.

Jakiegokolwiek naruszenie niniejszego Kodeksu Etyki może skutkować sankcjami zarówno dla Ciebie jako pracownika, jak i dla CLAYENS.



Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego

Twoje obowiązki jako kierownika CLAYENS

Jako kierownik w CLAYENS pełnisz kluczową rolę, wykraczającą poza Twoje indywidualne obowiązki. Musisz ucieleśniać i wspierać wartości firmy, dbając o to, aby Twoje zespoły w pełni rozumiały i przestrzegały Kodeksu Etyki.

Twoje obowiązki jako kierownika:

- Posiadać gruntowną wiedzę na temat zagadnień objętych Kodeksem Etyki i powiązanych z nim zaleceń.
- Poinformuj swoich pracowników, a w razie potrzeby również partnerów działających w imieniu CLAYENS, o zasadach Kodeksu, wewnętrznych instrukcjach, a także obowiązujących przepisach prawa i regulacjach.
- Upewnij się, że Twoje zespoły są w pełni poinformowane o Kodeksie Etyki i polityce firmy.
- Proaktywnie identyfikuj zagrożenia związane z oszustwami, korupcją, praniem pieniędzy, nękaniami i innymi przypadkami niezgodności w ramach świadczonych przez Ciebie usług i działań, a następnie wdrażaj niezbędne działania w celu zapobiegania tym zagrożeniom i ich korygowania.
- Zadbaj o to, aby procesy zarządzania ryzykiem były jasno komunikowane, zrozumiałe i stosowane w Twojej organizacji.
- Zachęcaj i promuj stosowanie procedury zgłoszeń wewnętrznych CLAYENS w swoim zespole.
- Każdą problematyczną lub niezgodną z zasadami sytuację należy natychmiast zgłosić odpowiednim osobom, np. dyrekcji lub działowi kadr.
- Określanie i wdrażanie, we współpracy ze stronami zainteresowanymi, środków naprawczych niezbędnych do rozwiązania zidentyfikowanych problemów.

❖ Empatyczne zarządzanie i zerowa tolerancja dla toksycznych zachowań

Firma CLAYENS nie toleruje toksycznych zachowań, takich jak nękanie, mobbing czy przemoc w zarządzaniu. Jako kierownik masz obowiązek wspierać zarządzanie oparte na szacunku, słuchaniu i uczciwości.

PRZYKŁAD

Kierownik, który niesłusznie grozi pracownikowi lub upokarza go w obecności kolegów, dopuszcza się toksycznego zachowania. Takie zachowanie powinny zgłaszane i odpowiednio karane.

Z kolei kierownik, który regularnie organizuje indywidualne spotkania, aby zrozumieć trudności, z jakimi borykają się jego pracownicy i proponuje odpowiednie rozwiązania — takie jak szkolenia czy reorganizacja pracy — reprezentuje empatyczne zarządzanie.

Każdy pracownik, który jest ofiarą lub świadkiem toksycznego zachowania, może skorzystać z procedury zgłoszeń wewnętrznych NAVEX opisanej poniżej, zachowując pełną poufność i nie obawiając się represji.

Firma CLAYENS zobowiązuje się do przeszkolenia wszystkich swoich kierowników w zakresie zarządzania opartego na trosce.



Partnerzy biznesowi: wspólna podstawy wymagań

✔ **Budowanie zaufania wśród naszych klientów**

CLAYENS zobowiązuje się do traktowania wszystkich swoich klientów uczciwie i rzetelnie, niezależnie od ich wielkości czy branży. Grupa oferuje wysokiej jakości produkty i usługi dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego klienta.

Relacja oparta na zaufaniu opiera się na wspólnej odpowiedzialności: CLAYENS dąży do dotrzymania zobowiązań, oczekując jednocześnie od klientów etycznego postępowania, udzielania rzetelnych informacji i wywiązywania się ze swoich zobowiązań. Ta wzajemność jest niezbędna do budowania trwałych i zrównoważonych relacji.

Poufne i wrażliwe informacje muszą być ściśle chronione i mogą być udostępniane wyłącznie po uzyskaniu wyraźnej zgody, zgodnie z obowiązującymi przepisami.



PRZYKŁAD

Pracownikowi nigdy nie wolno udostępniać danych klienta nieupoważnionym osobom trzecim, nawet wewnątrz firmy, chyba że jest to konieczne do wykonania zadania i przestrzegane są zasady poufności.

✔ **Współpracuj z odpowiedzialnymi dostawcami i podwykonawcami**

Dostawcy i podwykonawcy mają kluczowe znaczenie dla jakości produktów i usług oferowanych klientom przez CLAYENS. Ich rzetelność ma bezpośredni wpływ na zadowolenie klientów i reputację Grupy.

CLAYENS dąży do budowania trwałych relacji opartych na wzajemnym szacunku, przejrzystości i etycznych praktykach biznesowych. Pracownicy muszą wybierać i zarządzać tymi partnerami zgodnie z zasadami uczciwości, uczciwej konkurencji oraz zgodności z prawnymi i etycznymi standardami Grupy.

Decyzje zakupowe podejmowane są na podstawie obiektywnej oceny, uwzględniającej konkretne kryteria: cenę, jakość, wydajność, terminy realizacji i dopasowanie do potrzeb. Aby zachować równowagę i bezpieczeństwo łańcucha dostaw, należy unikać nadmiernego uzależnienia od jednego dostawcy.

PRZYKŁAD

W przypadku otrzymania prezentu lub zaproszenia od dostawcy pracownik musi zastosować się do wewnętrznych zasad, aby zapobiec ryzyku bezprawnego wpływu.

Łapówki i nielegalne płatności są surowo zabronione.

Firma CLAYENS wymaga, aby jej dostawcy i podwykonawcy przestrzegali wszystkich obowiązujących przepisów prawa, a także Kodeksu postępowania dostawców firmy Clayens (Karta odpowiedzialnych zakupów), który obejmuje w szczególności:

- Poszanowanie praw człowieka i bezpieczne warunki pracy,
- Walka z korupcją i przestrzeganie prawa konkurencji,
- Ochrona środowiska,
- Zgodność ze wszystkimi obowiązującymi przepisami.



Więcej informacji można znaleźć w Kodeksie postępowania dostawców Clayens (Karta odpowiedzialnych zakupów).

Przy wyborze nowego dostawcy firma CLAYENS może zażądać oceny stosowanych przez niego praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także pisemnego zobowiązania do przestrzegania naszego Kodeksu postępowania dostawców i naszego Kodeksu etyki.

Grupa prowadzi regularne kontrole, w szczególności za pośrednictwem Komitetu Kontroli Wewnętrznej, w celu zapewnienia przestrzegania tych zobowiązań w całym okresie trwania stosunku umownego.



Kontrola wewnętrzna i zewnętrzna

Kontrola wewnętrzna to niezbędny system, który umożliwia kierownictwu i wszystkim szczeblom firmy zapewnienie wiarygodności informacji finansowych i operacyjnych, a także zgodności z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Każda jednostka jest odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie tej kontroli.

Aby nadzorować skuteczność tego systemu, CLAYENS powołał komitet kontroli wewnętrznej. Komitet ten odgrywa kluczową rolę w ocenie procedur, identyfikacji ryzyka, rekomendowaniu usprawnień i zapewnianiu stosowania najlepszych praktyk we wszystkich jednostkach. Pełni również funkcję łącznika między kierownictwem, zespołami operacyjnymi i audytorami zewnętrznymi.

Kontrola zewnętrzna, przeprowadzana przez niezależnych audytorów, uzupełnia ten system, weryfikując zgodność i przejrzystość rachunków i procesów.



Każdy pracownik ponosi osobistą odpowiedzialność za jakość i dokładność przygotowywanych lub wprowadzanych przez siebie dokumentów oraz danych i musi je przechowywać zgodnie z obowiązującymi przepisami. Każdy musi zadbać o to, aby dostarczone informacje były kompletne, dokładne i przekazane w określonym terminie.

Wszelkie oszukańcze manipulacje są surowo zabronione. Oszustwa, takie jak fałszowanie dokumentów, defraudacja lub nieautoryzowane transakcje, stanowią poważne naruszenie zasad etyki i mogą skutkować surowymi karami.

Zgodność z przepisami prawa i regulacjami

Reputacja firmy CLAYENS w zakresie uczciwości opiera się na przestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa, regulacji i innych zobowiązań, niezależnie od kraju, w którym działa nasza firma. To fundamentalne zobowiązanie znajduje odzwierciedlenie w jasnych i podstawowych zasadach, które regulują nasze praktyki i zapewniają nienaganne postępowanie. Poniższa lista nie jest wyczerpująca.

Umowy i porozumienia z konkurencją

Konkurencja to wolna i uczciwa rywalizacja między firmami w celu oferowania najlepszych produktów lub usług. Prawo konkurencji gwarantuje uczciwość, co przynosi korzyści firmie CLAYENS, jej klientom i społeczeństwu. Ścisłe przestrzeganie tych przepisów jest obowiązkowe, pod groźbą sankcji cywilnych i karnych.

Żaden pracownik CLAYENS nie może zawierać porozumień z konkurentami, których celem jest ustalanie cen, zakłócanie przetargów, podział rynku, ograniczanie produkcji lub bojkot klienta lub dostawcy. Udostępnianie informacji wrażliwych konkurentom jest również zabronione, ponieważ stanowi naruszenie prawa konkurencji.

PRZYKŁAD

Wymiana poufnych informacji: Zabrania się udostępniania konkurencji poufnych danych, takich jak marże sprzedaży, koszty produkcji czy strategie biznesowe.

CLAYENS stanowczo zabrania takich praktyk i zaleca czujność oraz regularne szkolenia mające na celu rozpoznawanie i zapobieganie tym zagrożeniom.



Zapobieganie korupcji i oszustwom

Korupcja to oferowanie, obiecywanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, nienależnej korzyści w celu wpłynięcia na decyzję lub uzyskania preferencyjnego traktowania. Oszustwo to celowe wprowadzanie w błąd mające na celu uzyskanie nielegalnej lub nieuczciwej przewagi.

Firma CLAYENS surowo zabrania wszelkich praktyk niezgodnych z prawem. Pracownicy nie mogą, pod żadnym pozorem, bezpośrednio ani pośrednio, udzielać, obiecywać, autoryzować ani przyjmować korzyści, finansowych, materialnych ani innych, urzędnikom państwowym, przedstawicielom politycznym, klientom, potencjalnym klientom ani żadnym innym osobom, w celu uzyskania korzyści handlowych lub preferencyjnego traktowania. Zakaz ten obejmuje wszelkie formy korzyści, w tym za pośrednictwem pośredników, osób trzecich lub członków rodziny, w celu zapobieżenia wszelkim formom obchodzenia przepisów.

Grupa w pełni przestrzega przepisów prawa międzynarodowego, w tym amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) oraz Konwencji OECD. Każda spółka zależna musi również przestrzegać obowiązujących przepisów lokalnych. Zabrania się oferowania lub przyjmowania jakichkolwiek korzyści w celu uzyskania lub utrzymania transakcji, ani w odpowiedzi na żądania wpływu, rzeczywiste lub domniemane, ze strony urzędników publicznych lub prywatnych.

 *Działy najbardziej narażone na te zagrożenia (zakupy, sprzedaż, finanse, zarządzanie umowami) muszą zachować wzmożoną czujność.*

PRZYKŁADY OSZUSTW

- Pracownik rozlicza się z delegacji, uwzględniając nieuzasadnione wydatki osobiste.
- Celowe zmienianie danych w sprawozdaniu finansowym w celu ukrycia straty lub sztucznej poprawy wyników.
- Wykorzystywanie funduszy firmowych do zakupów osobistych bez upoważnienia.
- Wprowadzanie fikcyjnych godzin pracy do arkuszy czasu pracy w celu nieuzasadnionego podwyższenia wynagrodzenia.

W każdym z tych przypadków należy bezwzględnie zachować dokładność, i przejrzystość przekazywanych informacji oraz zgłaszać wszelkie podejrzanego zachowania za pośrednictwem procedury zgłoszeń wewnętrznych.

PRZYKŁADY KORUPCJI

- Zaoferowanie dużej zapłaty lub подарunku urzędnikowi publicznemu w celu szybszego uzyskania kontraktu lub ułatwienia postępowania administracyjnego.
- Oferowanie biletów na wydarzenie sportowe lub kulturalne kadrze kierowniczej klienta w nadziei wpłynięcia na decyzję biznesową.
- Przyjmowanie korzyści osobistych (prezentów, podróży, usług) od dostawcy w zamian za preferencyjne traktowanie podczas przetargów.
- Współpraca z pośrednikiem, który obiecuje wykorzystać swoje kontakty w celu zdobycia kontraktów, nie weryfikując legalności ani transparentności jego działań.

CLAYENS stanowczo zabrania takich praktyk i zaleca czujność oraz regularne szkolenia mające na celu rozpoznawanie i zapobieganie tym zagrożeniom.

 *Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego.*

Zapobieganie praniu pieniędzy

Pracownicy CLAYENS nie mogą, pod żadnym pozorem, brać udziału, bezpośrednio ani pośrednio, w operacjach mających na celu ukrycie nielegalnego pochodzenia środków finansowych lub ułatwienie wprowadzania kapitału pochodzącego z działalności przestępczej do legalnego systemu finansowego. Obejmuje to w szczególności transfer, konwersję lub wykorzystanie kwot pieniężnych pochodzących z działalności nielegalnej z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa.

Działy najbardziej narażone na te ryzyka to finanse, księgowość, zakupy, sprzedaż, a także relacje z klientami i partnerami zewnętrznymi. Konieczna jest wzmożona czujność w celu wykrycia wszelkich podejrzanych lub nieprawidłowych transakcji.

CLAYENS surowo zabrania wszelkich form prania pieniędzy i zobowiązuje się do wdrożenia rygorystycznych kontroli w celu zapobiegania temu ryzyku.

Grupa zobowiązała się do regularnego szkolenia wszystkich swoich pracowników w celu pogłębienia ich wiedzy na temat mechanizmów prania pieniędzy, sygnałów ostrzegawczych, na które należy zwracać uwagę, oraz obowiązków prawnych, których należy przestrzegać.

PRZYKŁADY PRANIA PIENIĘDZY

- Przyjęcie płatności gotówką od klienta bez sprawdzenia źródła pochodzenia środków, zwłaszcza jeśli kwota jest nietypowa lub niewspółmierna do kwoty zawartej w umowie.
- Przeprowadzanie skomplikowanych lub nietypowych transakcji finansowych bez wyraźnego uzasadnienia, na przykład przelewy międzynarodowe do krajów wysokiego ryzyka bez wyraźnego motywu biznesowego.
- Korzystanie z wielu kont bankowych w celu ukrycia prawdziwego źródła otrzymywanych środków.
- Ignoruj sygnały ostrzegawcze, takie jak sfalszowane dokumenty umowne lub klienci odmawiający podania prawdziwych informacji o swojej tożsamości lub firmie.

Niezwykle ważne jest, aby pracownicy działów finansowego, zakupów i sprzedaży zachowali czujność, zgłaszali wszelkie podejrzane transakcje i stosowali się do szkoleń zapewnianych przez CLAYENS.

 *Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego.*



Zapobieganie konfliktom interesów

Konflikty interesów mogą podważać obiektywność i jakość decyzji. W CLAYENS każdy pracownik musi unikać sytuacji, które mogłyby stworzyć lub sprawiać wrażenie stworzenia konfliktu między jego interesami osobistymi (lub interesami jego bliskich) a interesami Grupy.

Podobnie, pracownik nie powinien kontaktować się bezpośrednio z klientem, dostawcą, agentem, konsultantem ani inną stroną trzecią, jeśli on sam lub członek jego rodziny ma udziały w danej firmie. W takim przypadku transparentność jest kluczowa: pracownik musi poinformować o sytuacji swojego przełożonego i uzyskać pisemne zwolnienie.

Wreszcie, zabrania się przyjmowania jakiegokolwiek pracy lub działalności zewnętrznej oferowanej przez dostawcę, klienta lub konkurenta, która mogłaby zaszkodzić wydajności lub bezstronności w wykonywaniu obowiązków w CLAYENS. Wszelkie działania zawodowe podejmowane poza firmą muszą zostać zgłoszone przełożonemu do oceny.

PRZYKŁAD

Jeśli pracownik chce podjąć pracę na zlecenie u dostawcy poza godzinami pracy, musi najpierw poinformować o tym swojego kierownika, aby upewnić się, że nie zachodzi żaden konflikt interesów lub że nie będzie to miało wpływu na jego pracę w CLAYENS.

 *Działy najbardziej narażone na te zagrożenia (zakupy, sprzedaż, finanse, zarządzanie umowami) muszą zachować wzmożoną czujność.*

Różnorodność i równe szanse

Pracownicy CLAYENS muszą ściśle przestrzegać przepisów i regulacji zakazujących jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, płeć, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, stan zdrowia, niepełnosprawność, stan rodzinny, orientację seksualną, poglądy polityczne lub filozoficzne, przynależność do związków zawodowych lub jakąkolwiek inną chronioną cechę.



PRZYKŁAD

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej rekruter powinien skupić się wyłącznie na umiejętnościach i doświadczeniu kandydata, unikając pytań o jego życie osobiste, wiek czy przekonania. Podobnie, zabronione jest odrzucenie aplikacji ze względu na niepełnosprawność, a kandydat musi otrzymać odpowiednie udogodnienia.



Rekrutacja, wynagradzanie i awanse powinny opierać się wyłącznie na umiejętnościach i wynikach.

PRZYKŁAD

Awansu nie można przyznać na podstawie osobistych preferencji, takich jak powiązania rodzinne czy przyjacielskie, ale na podstawie jasno określonych, obiektywnych kryteriów.

CLAYENS ceni różnorodność i regularnie organizuje szkolenia podnoszące świadomość na temat nieświadomych uprzedzeń.

 *Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego.*

Więcej informacji można znaleźć w polityce kadrowej.

CLAYENS angażuje się w działania na rzecz integracji i dalszego zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

PRZYKŁAD

Pracownik z niepełnosprawnością ruchową może wnioskować o stanowisko na parterze lub o dostosowanie miejsca pracy. Firma zobowiązuje się do przeanalizowania i wdrożenia tych dostosowań.

Firma CLAYENS nie toleruje żadnych form molestowania seksualnego, fizycznego ani moralnego, zastraszania, przymusu ani prześladowania wobec swoich pracowników. Każdy pracownik, który jest świadkiem lub ofiarą takiego zachowania, musi niezwłocznie powiadomić o tym dział kadr. Nie będą tolerowane żadne represje wobec pracownika, który zgłosi nadużycie w dobrej wierze.

PRZYKŁAD

Jeśli pracownik padnie ofiarą niewłaściwych komentarzy lub powtarzających się obelg ze strony współpracownika, musi zgłosić to do działu kadr, który wszczyna poufne dochodzenie.



Polityka dotycząca prezentów i zaproszeń

W firmie CLAYENS pracownicy nie są upoważnieni do przyjmowania:

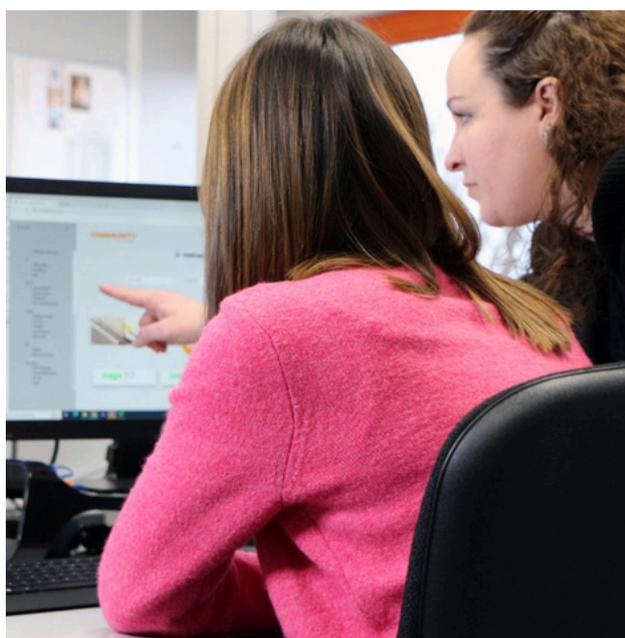
- Prezentów, zarówno pieniężnych, jak i rzeczowych, w tym bezpłatnych lub przecenionych, produktów i usług oraz wszelkich innych korzyści lub przysług.
- Zaproszeń, takie jak na posiłki, drinki, rozrywkę, imprezy sportowe, podróże, wizyty, pobyty, seminaria, konferencje lub inne formy gościnności, za które odbiorca nie płaci zwykłej wartości rynkowej.

CLAYENS nalega, aby wszystkie decyzje biznesowe opierały się wyłącznie na obiektywnych kryteriach, takich jak konkurencyjność, wydajność i jakość produktów lub usług, nie kierując się przy tym ukrytymi korzyściami ani konfliktami interesów.

Mimo to CLAYENS przyznaje, że w niektórych kulturach wymiana symbolicznych prezentów jest powszechna. Dlatego też pracownik może wyjątkowo przyjąć prezent lub symboliczne zaproszenie o umiarkowanej wartości, nieprzekraczającej 50 euro na osobę (lub równowartości lokalnej), pod warunkiem, że będzie mógł odwzajemnić się podobnym gestem w późniejszym terminie.

Kategorycznie zabrania się przyjmowania lub oferowania, bezpośrednio lub za pośrednictwem krewnego, jakichkolwiek prezentów, pieniędzy, pożyczek lub zaproszeń w celu wpłynięcia na decyzję biznesową.

Jeżeli ze względów protokołu, uprzejmości lub innych pracownik musi zaoferować lub przyjąć prezent lub zaproszenie o większej wartości, musi o tym wcześniej poinformować kierownika swojego działu.



DOPUSZCZALNE PRZYKŁADY

- Dostawca oferuje długopis lub brelok na targach. Ten prezent, o niewielkiej wartości symbolicznej, można przyjąć bez problemu.
- Klient zaprasza kolegę na lunch biznesowy, którego wartość nie przekracza 50 euro za osobę, w celu omówienia trwającego projektu. Kolega może przyjąć zaproszenie, pod warunkiem, że zaoferuje mu podobny posiłek w późniejszym terminie.

PRZYKŁADY- ZGŁOSZENIE I PROŚBA O ZGODĘ

Dostawca oferuje pracownikowi zaproszenie na wydarzenie sportowe VIP, którego cena biletu przekracza 100 euro. Pracownik musi poinformować o tym swojego przełożonego i uzyskać jego zgodę przed przyjęciem zaproszenia.

ZAKAZANE PRZYKŁADY

- Pracownik otrzymuje od potencjalnego klienta zaproszenie na wycieczkę all-inclusive, którego oczywistym celem jest wpłynięcie na decyzję zakupową. Przyjęcie tego zaproszenia jest zabronione i należy je odrzucić.
- Dostawca oferuje gotówkę lub pożyczkę osobistą pracownikowi. Tego rodzaju prezenty są surowo zabronione i należy je natychmiast zgłosić.



✓ Zachowanie do przyjęcia

- Jeśli ktoś oferuje Ci prezent lub zaproszenie o znacznej wartości, uprzejmie odmów, powołując się na Kodeks Etyki CLAYENS.
- Jeżeli akceptacja jest konieczna, aby uniknąć zachowania postrzeganego jako niegrzeczne:
 - Przyjmij w imieniu CLAYENS, poinformuj, że zgłosisz to przełożonym i zaznacz, że w przyszłości nie będzie możliwe przyjmowanie takich prezentów.
 - Zgłoś prezent/zaproszenie swojemu kierownikowi działu kadr, swojemu kierownikowi lub członkowi kierownictwa
 - Unikaj uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji, wyjaśniając powody swojej rezygnacji.
 - Jeśli to możliwe, podziel się prezentem z pracownikami lub przekaz go kierownictwu w celu sprawiedliwego podziału (np. w ramach loterii).
 - Jeśli masz prawo wręczyć prezent lub zaproszenie i chcesz to zrobić, upewnij się, że jest to zgodne z zasadami CLAYENS i Twoim kontaktem, a także że zostało to zatwierdzone przez Twojego kierownika lub członka kierownictwa.



Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego.

Ochrona danych osobowych

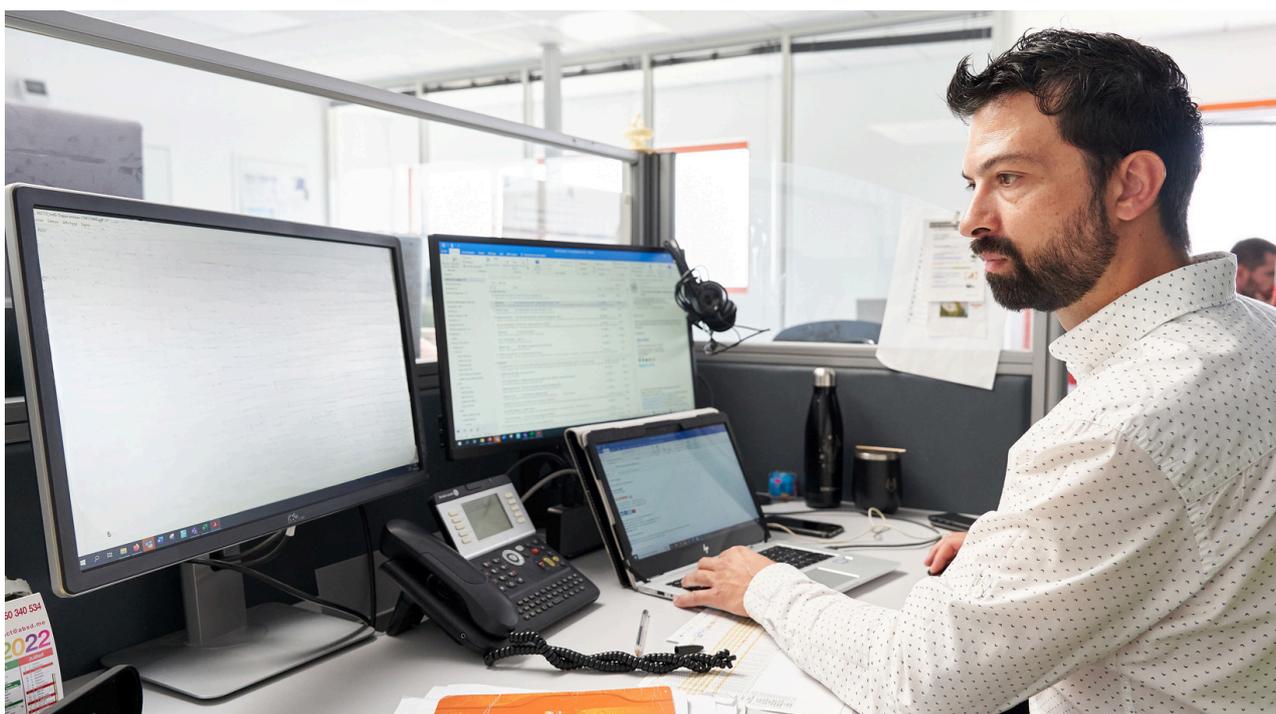
Firma CLAYENS i wszyscy jej pracownicy zobowiązują się do ścisłego przestrzegania ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) oraz wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących poufności i ochrony danych osobowych. Zasady te dotyczą zarówno danych pracowników, jak i osób trzecich (klientów, dostawców, partnerów).

Dostęp do danych osobowych przysługuje wyłącznie pracownikom, których obowiązki wyraźnie tego wymagają, zgodnie z zasadami konieczności i proporcjonalności. Prawa dostępu są przyznawane na podstawie zakresu obowiązków i faktycznej potrzeby przetwarzania danych.

CLAYENS dba o to, by przekazywać dane osobowe osobom trzecim wyłącznie wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne, zawsze zgodnie z obowiązkami prawnymi, w szczególności zapewniając, że te osoby trzecie gwarantują poziom ochrony zgodny z RODO.

PRZYKŁAD

- Nie udostępniaj informacji o klientach i pracownikach za pośrednictwem niezabezpieczonej poczty elektronicznej ani osobom nieupoważnionym.
- Zabezpiecz dokumenty zawierające poufne dane hasłami lub ogranicz dostępem.
- Zbieraj wyłącznie dane niezbędne do realizacji konkretnego zadania, informując osoby zainteresowane o ich prawach (dostęp, sprostowanie, usunięcie).
- Wszelkie podejrzenia naruszenia danych osobowych należy natychmiast zgłaszać za pośrednictwem platformy NAVEX lub do działu kadr.



Procedura zgłoszeń wewnętrznych CLAYENS

Firma CLAYENS udostępniła system zgłaszania nieprawidłowości wszystkim osobom zaangażowanym w jej działalność. System ten gwarantuje poufność, anonimowość, ochronę danych i rzetelne przetwarzanie każdego zgłoszenia, zgodnie z ustawą Sapin II, dyrektywą europejską 2019/1937, a także przepisami lokalnymi i międzynarodowymi obowiązującymi w każdej z naszych spółek zależnych.

Kto może zgłosić naruszenie?



System alarmowy Grupy ma na celu:

- Wszyscy pracownicy stali lub tymczasowi (pracownicy tymczasowi, studenci w ramach programu pracy i nauki), a także stażyści
- Dostawcy usług, podwykonawcy, dostawcy, klienci, społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, partnerzy lub jakikolwiek zewnętrzny interesariusz, niezależnie od kraju lub funkcji

Jakie rodzaje działań i zachowań można zgłaszać?

- Jakiegokolwiek naruszenie Kodeksu Etyki
- Jakiegokolwiek naruszenie prawa lub przepisów
- A w szczególności fakty dotyczące:
 - prawa człowieka, praca dzieci
 - oszustwo, korupcja, pranie pieniędzy
 - molestowanie moralne lub seksualne
 - zdrowie i bezpieczeństwo w pracy
 - dyskryminacji
 - o ochronie danych osobowych
 - międzynarodowe embarga i sankcje
 - lub jakiegokolwiek przestępstwo lub wykroczenie zaobserwowane lub podejrzewane

Zgłoś incydent

Alerty mogą być przesyłane:

- Anonimowo lub imiennie, w zależności od wyboru sygnalisty
- lub skanując poniższy kod QR:
- We wszystkich językach używanych w Grupie
- Za pośrednictwem naszej bezpiecznej platformy zarządzanej przez niezależnego zewnętrznego dostawcę usług, dostępnej za pośrednictwem poniższego łącza: [Zgłoś incydent](#)



Poufność ma na celu zagwarantowanie tożsamości osoby zgłaszającej nieprawidłowości, osób zainteresowanych oraz przekazanych dokumentów.

Przetwarzanie alertów



Ochrona sygnalistów

CLAYENS gwarantuje pełną ochronę każdemu, kto zgłasza sprawę w dobrej wierze i w interesie publicznym, nawet jeśli zgłoszone fakty nie zostaną udowodnione po przeprowadzeniu dochodzenia. Żadne sankcje, zastraszanie, dyskryminacja, odwet ani niesłuszne zwolnienie nie będą tolerowane wobec osoby zgłaszającej nieprawidłowości.

Jednakże każde złośliwe, fałszywe lub dokonane w złej wierze zgłoszenie może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi lub postępowaniem prawnym.



Ochrona danych osobowych

Raporty są przetwarzane zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO). Okresy przechowywania zależą od rodzaju alertu:

SYTUACJA	OKRES PRZYDATNOŚCI	MOTYW
Alert niedopuszczalny lub nierozpatrywany	Do 2 miesięcy po ocenie	Poszanowanie zasady minimalizacji
Alert prowadzący do dochodzenia	Do 6 do 12 miesięcy po zamknięciu	Monitorowanie i działania korygujące
Alert prowadzący do sankcji lub procedur	Do 5 lat (lub dłużej zgodnie z prawem)	Zgodność z prawem i archiwizacja

 *Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania, możesz skontaktować się ze swoim kierownikiem lub kierownikiem działu personalnego.*

Podsumowanie

Świadomość i dostępność

Kodeks Etyki CLAYENS jest łatwo dostępny dla wszystkich pracowników za pośrednictwem intranetu i opublikowany w naszych spółkach zależnych. Jest on również dostępny na stronie internetowej Grupy i przetłumaczony na wszystkie języki spółek zależnych.

Wartości i zasady etyczne są podzielone na jasne reguły, polityki, procesy, procedury i wytyczne. Są one przedmiotem specjalistycznych szkoleń, które gwarantują ich zrozumienie i stosowanie.

Od momentu dołączenia do zespołu, nowi pracownicy są informowani i szkoleni w zakresie tych zasad w trakcie procesu wdrażania. Regularna komunikacja jest również zapewniona, aby utrzymać zaangażowanie wszystkich zespołów.

Konsekwencje nieprzestrzegania Kodeksu Etyki

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapewnienie, że on i jego współpracownicy w pełni przestrzegają Kodeksu Etyki i wytycznych Grupy. Nieprzestrzeganie tych zasad może mieć poważne konsekwencje, zarówno dla osób zaangażowanych, jak i dla reputacji, relacji biznesowych i kondycji finansowej firmy CLAYENS.

Każde naruszenie naraża pracownika na sankcje dyscyplinarne, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami i przepisami prawa lokalnego.

W zależności od powagi faktów, CLAYENS zastrzega sobie również prawo do wszczęcia postępowania cywilnego lub karnego oraz do podjęcia wszelkich niezbędnych środków wewnętrznych w celu ochrony swoich interesów i zapewnienia przestrzegania swoich zasad.

 Aby zapewnić ciągłe doskonalenie, niniejszy Kodeks Etyki został zaktualizowany o najnowszą mapę ryzyka firmy z października 2024 r.