

Globalny Kodeks Postępowania

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy o kontakt:

American & Efird
P.O. Box 507
Mount Holly, NC 28120-0507 USA
www.amefird.com



Niniejsza broszura została wydrukowana przy pomocy tuszu sojowego oraz na papierze z recyklingu lub nadającym się do recyklingu.

Spis treści

Wprowadzenie	1
Kary za naruszenie Kodeksu	2
Rozstrzyganie wątpliwości	2
Stosowanie Globalnego Kodeksu Postępowania	2
Komitet Etyczny	2
Szkolenie i edukacja	3
Uczciwość w działalności firmy A&E	4
Konflikty interesów	4
Osobiste relacje w biznesie	4
Współpraca z członkami rodziny	4
Upominki, prezenty i rozrywka	4
Gromadzenie informacji o konkurencji	5
Wykorzystywanie wewnętrznych informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	5
Międzynarodowe prawo handlowe	6
Ustawa o praktykach korupcyjnych za granicą	6
Prawo antymonopolowe i uczciwa konkurencja	7
Sankcje handlowe	8
Zakaz bojkotowania	8
Bezpieczeństwo	9
Aktywność polityczna i udział w niej	9
Przestrzeganie prawa	9
Jakość i testowanie	9
Uczciwość w miejscu pracy	10
Uczciwe traktowanie ludzi	10
Pracodawca równych szans	10
Zakaz dyskryminacji i prześladowania	10
Zakaz stosowania środków odurzających w miejscu pracy	11
Zatrudnianie dzieci i praca przymusowa	11
Płace	11
Groźby i przemoc w miejscu pracy	12
Czyny oszukańcze	12
Ochrona środowiska, bezpieczeństwo i higiena pracy	12
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	12
Zasady dotyczące ochrony środowiska	13
Niepodzielność informacji i majątku A&E	14
Informacje poufne	14
Dokładność sprawozdań finansowych i rejestrów księgowych	15
Zasoby spółki i własność intelektualna	15
Komunikacja z instytucjami rządowymi	16
Komunikacja publiczna	16
Stałe zobowiązanie	17
Oświadczenie pracownika	18

Wprowadzenie

Etyka biznesowa i właściwe postępowanie w biznesie to źródło naszych sukcesów

Codziennie stajesz przed koniecznością podejmowania decyzji, które mają kluczowe znaczenie dla sukcesu firmy A&E. Nigdy jednak nie pojawi się wymóg, który usprawiedliwi czyn nieetyczny, niemoralny albo nieprofesjonalny. To, w jaki sposób prowadzimy działalność i jak traktujemy innych, ma decydujące znaczenie dla ochrony naszego globalnego biznesu i naszej reputacji w branży.

Głównym celem Globalnego Kodeksu Postępowania jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy firmy A&E na całym świecie rozumieli najwyższe standardy postępowania i przestrzegali ich, zaś naszym klientom oferowana była taka sama jakość, obsługa i wartość na wszystkich rynkach. Mamy także nadzieję, że Globalny Kodeks Postępowania będzie dla Ciebie łatwo dostępnym materiałem referencyjnym, ułatwiającym podejmowanie właściwych decyzji podczas pracy. Niniejszy Globalny Kodeks Postępowania nie stanowi próby omówienia każdej sytuacji, z którą możesz się spotkać, ani każdego wymogu, dotyczącego Twojego stanowiska, ale określa podstawowe oczekiwania firmy A&E dotyczące Twojego zachowania jako pracownika i jako osoby, a także podstawowe zasady i procedury, których przestrzegania firma A&E oczekuje od wszystkich swoich pracowników. Globalnym Kodeksem Postępowania należy posługiwać się łącznie z globalnymi politykami i procedurami oraz z zasadami, procedurami i regulaminami obowiązującymi w danym dziale, oddziale lub jednostce organizacyjnej. W razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących zastosowania Globalnego Kodeksu Postępowania w określonej sytuacji należy zwrócić się do przełożonego, kierownika lub dowolnego przedstawiciela Komitetu Etycznego w firmie A&E. Ostatecznie, Twoja osobista uczciwość i uczciwość naszej firmy zależą od Twojej własnej decyzji dotyczącej wyboru właściwego sposobu działania.

Chociaż nie każda kwestia omówiona w Globalnym Kodeksie Postępowania dotyczy każdego pracownika, firma A&E oczekuje, że pracownicy na całym świecie zapoznają się z Globalnym Kodeksem Postępowania, dzięki czemu zrozumieją jego zasady i będą ich przestrzegać. Firma A&E zapewnia, że Globalny Kodeks Postępowania stosowany jest we wszystkich jej spółkach zależnych.

Współpracujemy także z naszymi partnerami i licencjodawcami, aby ich działalność także prowadzona była w duchu Globalnego Kodeksu Postępowania.

Kary za naruszenie Kodeksu

Przestrzeganie postanowień i zasad Globalnego Kodeksu Postępowania to warunek zatrudnienia w firmie A&E. Każdy przedstawiciel kierownictwa, urzędnik lub pracownik naruszający te zasady podlega karze dyscyplinarnej, obejmującej nawet zwolnienie z pracy.

Rozstrzygnięcie wątpliwości

Firma A&E zapewnia wiele źródeł informacji, ułatwiających znalezienie odpowiedzi na pytania związane z przestrzeganiem Globalnego Kodeksu Postępowania i rozstrzygnięcie wątpliwości dotyczących uczciwego postępowania. Warto zawsze zgłaszać swoje wątpliwości co do tego, czy dane zachowanie lub sytuacja są właściwe. Daną kwestię należy najpierw omówić z bezpośrednim przełożonym, który zna Ciebie i Twoje miejsce pracy. Jeżeli zwrócenie się do przełożonego stanowi problem lub jeżeli przełożony nie jest w stanie znaleźć odpowiedzi na pytanie, należy przedyskutować daną kwestię z:

- innymi kierownikami w łańcuchu zależności służbowych; lub
- dowolnym przedstawicielem Komitetu Etycznego (Prezesem spółki A&E, wiceprezesem spółki ds. finansów lub wiceprezesem spółki ds. kadrowych), dzwoniąc pod numer telefonu +1 (704) 827-4311 lub +1 (800) 453-5128 (bezpłatny w USA).

Należy pamiętać, że dążenie do odwetu lub zemsty na osobach, które w dobrej wierze zgłaszają takie wątpliwości, stanowi naruszenie Globalnego Kodeksu Postępowania. Działanie „w dobrej wierze” nie oznacza, że dana osoba musi na pewno mieć rację, musi jednak mówić to, co uważa za prawdę.

Stosowanie Globalnego Kodeksu Postępowania

Za stosowanie Globalnego Kodeksu Postępowania odpowiadają wszyscy wiceprezesi spółki, inne osoby podlegające bezpośrednio Prezesowi A&E oraz radca prawny A&E.

Komitet Etyczny

Komitet Etyczny A&E zapewnia nadzór, doradztwo, wsparcie i ogólne wytyczne dla wiceprezesów spółki, innych osób podlegających bezpośrednio Prezesowi A&E oraz radcy prawnemu A&E podczas realizowania ich obowiązków. W skład Komitetu Etycznego wchodzi Prezes A&E, wiceprezes spółki ds. finansów i wiceprezes spółki ds. kadrowych.

Szkolenie i edukacja

Opracujemy i wprowadzimy globalny program regularnego szkolenia i edukacji na temat Globalnego Kodeksu Postępowania, wszystkich obowiązujących zasad, przepisów i regulaminów („Zasad A&E”). Celem tego programu szkoleniowego jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy firmy A&E znali wymogi polityki firmy A&E, wagę ich przestrzegania i wynikające z nich swoje obowiązki. Program informowania i szkolenia na temat zgodności zostanie wprowadzony w każdym z oddziałów firmy A&E.

Każdy pracownik A&E otrzyma egzemplarz Globalnego Kodeksu Postępowania. Wraz z Globalnym Kodeksem Postępowania wszyscy pracownicy A&E otrzymają certyfikat, na którym własnym podpisem potwierdzą, że zapoznali się z Globalnym Kodeksem Postępowania i będą go przestrzegać.

W odpowiednim okresie po zamknięciu każdego roku podatkowego wszyscy czynni pracownicy A&E w USA, otrzymujący wynagrodzenie za nielimitowany czas pracy oraz prowizję od sprzedaży, znajdujący się na liście płac na koniec danego roku, mają obowiązek przeczytać Globalny Kodeks Postępowania i wypełnić Deklarację dotyczącą Globalnego Kodeksu Postępowania (zwaną dalej „Deklaracją”). W oddziałach A&E w innych krajach Komitet Etyczny wraz odpowiednim Dyrektorem Naczelnym odpowiadają za wskazanie pracowników danego oddziału, którzy mają obowiązek przeczytać Globalny Kodeks Postępowania i wypełnić Deklarację w odpowiednim okresie po zakończeniu każdego roku finansowego.

Z Globalnego Kodeksu Postępowania nie wynikają żadne prawa o charakterze umownym lub innym, Kodeks zaś może podlegać okresowym zmianom, również bez powiadamiania o nich pracowników. Szczegółowe informacje znajdują się w Wyłączeniu Odpowiedzialności z tytułu Umowy o Pracę we Wprowadzeniu do Zasad i Procedur firmy A&E.



Uczciwość w działalności firmy A&E

Zasady rządzące naszą codzienną działalnością

Konflikty interesów

Konflikt interesów może zaistnieć wtedy, gdy Twój prywatny interes stoi w sprzeczności z interesem firmy A&E lub sprawia takie wrażenie. Decyzje biznesowe należy zawsze opierać na potrzebach firmy, nie zaś na swoich własnych. Konflikt interesów może na przykład wystąpić, gdy: (i) podejmujesz działania lub prowadzisz interesy, które utrudniają obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy, (ii) Ty lub członek Twojej rodziny odnosicie nielegalne korzyści osobiste w związku z Twoim stanowiskiem w firmie, lub (iii) firma A&E udziela pożyczek lub staje się gwarantem zobowiązań na rzecz Ciebie lub członków Twojej rodziny.

Zasady A&E wymagają unikania konfliktów interesów. Sytuacje konfliktowe nie zawsze są przejrzyste, jeżeli więc masz jakiegokolwiek pytania, skonsultuj się z kierownictwem wyższego szczebla; jeżeli zaś dowiesz się o konflikcie lub możliwości wystąpienia konfliktu, poinformuj o tym Komitet Etyczny. Komitet Etyczny zapozna się ze sprawą i określi sposób działania odpowiedni dla danego przypadku.

Osobiste relacje w biznesie

W szczególności nie wolno zajmować stanowiska ani mieć znacznych udziałów w żadnym innym przedsięwzięciu, które mogłoby wpływać na niezależność sądów dotyczących transakcji między firmą A&E a innymi podmiotami. Musisz zagwarantować, że osobiste relacje w biznesie nie będą wpływać na decyzje, które podejmujesz na rzecz firmy A&E. Jeżeli nie występują inne czynniki, posiadanie papierów wartościowych spółki notowanej na giełdzie, reprezentujących mniej niż jeden procent (1%) pozostałej klasy takich papierów, nie stwarza konfliktu interesów.

Współpraca z członkami rodziny

Jeżeli współpraca biznesowa z członkiem rodziny pracownika przynosi korzyści jemu i temu członkowi rodziny, wymaga ona wcześniejszego zatwierdzenia przez Komitet Etyczny.

Upominki, prezenty i rozrywka

Pracownicy firmy A&E nie mogą przyjmować ani wyrażać zgody na przyjmowanie żadnych płatności, prezentów, świadczeń rozrywkowych ani innych przysług lub wynagrodzenia, które nie są

zgodne z naszymi normami lub mogą być postrzegane jako warunek prowadzenia interesów z danym dostawcą lub klientem. Sezonowe, okazjonalne upominki są dozwolone, *pod warunkiem jednak*, że o wszelkich upominkach, świadczeniach rozrywkowych lub innych przysługach albo wynagrodzeniach o wartości przekraczającej 250 USD, otrzymanych od klienta lub dostawcy, należy poinformować Komitet Etyczny. Także o każdym zaproszeniu od klienta lub dostawcy, które wiąże się z pokryciem przez niego kosztów podróży i noclegu, należy poinformować Komitet Etyczny na piśmie, a przed przyjęciem zaproszenia należy uzyskać na nie pisemną zgodę co najmniej dwóch członków Komitetu.

Gromadzenie informacji o konkurencji

Firma A&E ceni prawidłowo zbierane informacje gospodarcze. Informacje o naszych konkurentach wolno pozyskiwać jedynie z publicznych źródeł, łatwo dostępnych dla innych. Pracownikom A&E nie wolno uciekać się do szpiegostwa lub kradzieży w celu uzyskania informacji o konkurencji.

Twoje obowiązki

- Przestrzegać przepisów prawa i stawiać zasady etyki ponad prywatnymi korzyściami.
- Nie zajmować stanowisk ani nie mieć interesów finansowych w innych podmiotach, które mogłyby utrudnić Ci realizowanie obowiązków i zobowiązań wobec A&E, chyba że zostało to zatwierdzone przez Komitet Etyczny.
- Nie prowadzić interesów A&E z członkami rodziny bez wcześniejszej pisemnej zgody Komitetu Etycznego.
- Zgłaszać Komitetowi Etycznemu wszelkie naruszenia zasad dotyczących konfliktów interesów.
- Unikać przyjmowania prezentów o dużej wartości podczas prowadzenia transakcji z dostawcami lub klientami.

Wykorzystywanie wewnętrznych informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Jako pracownik firmy A&E możesz mieć dostęp do istotnych informacji dotyczących A&E lub innych firm, zanim informacje takie zostaną udostępnione publicznie. Tego rodzaju informacje często określane są jako „wewnętrzne informacje poufne”. Jeżeli masz dostęp do wewnętrznych informacji poufnych, Tobie ani członkom Twojej rodziny nie wolno wykorzystywać ani rozpowszechniać tych informacji w celu obracania papierami wartościowymi, ani w żadnym innym celu niezwiązanym z działalnością firmy A&E. Wszelkie istotne, niepubliczne informacje o firmie A&E lub innych spółkach należy uznawać za wewnętrzne informacje poufne. Wykorzystywanie istotnych informacji niepublicznych do uzyskania korzyści osobistych albo do „podpowiadania” innym decyzji inwestycyjnych na podstawie tych informacji jest nie tylko nieetyczne, ale także nielegalne. Zasady te dotyczą także bardziej złożonych transakcji, takich jak opcje, transakcje typu „put” (opcja

sprzedaży) i „call” (opcja zakupu) oraz innych instrumentów pochodnych. Najlepszym sposobem sprawdzenia, czy dana informacja jest publiczna, to upewnienie się, że pojawia się ona w prasie i telewizji.

Wszelkie pytania dotyczące wewnętrznych informacji poufnych należy kierować do Działu Prawnego spółki A&E lub do wiceprezesa spółki ds. finansów.

Twoje obowiązki

- Nie obracać papierami wartościowymi na podstawie informacji niepublicznych.
- Nie przekazywać wewnętrznych informacji poufnych osobom nieupoważnionym.

Międzynarodowe prawo handlowe

Firma A&E prowadzi działalność na całym świecie. Zdarza się, że działania podejmowane w jednym kraju stanowią naruszenie prawa obowiązującego w innym kraju. W szczególności dotyczy to prawa USA. Przepisy antykonkurencyjne i handlowe są złożone i nie da się ich w pełni wyjaśnić w niniejszym przewodniku. Dlatego też firma A&E opracowała określone globalne wydziałowe zasady i procedury handlowe i zapewnia dodatkowe szkolenia pracownikom A&E, którzy mają kontakt z tymi przepisami w trakcie swojej pracy. Firma A&E wymaga jednak, aby wszyscy pracownicy rozumieli podstawowe kwestie wynikające z tych przepisów.

Ustawa o praktykach korupcyjnych za granicą

Ustawa o praktykach korupcyjnych za granicą (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) zabrania wszystkim spółkom zarejestrowanym w USA oraz ich spółkom zależnym, podmiotom stowarzyszonym lub przedstawicielom dokonywania płatności na rzecz zagranicznych pracowników rządowych, zagranicznych partii politycznych lub ich przedstawicieli, bezpośrednio lub pośrednio (poprzez inną osobę), w celu (i) wywarcia wpływu na działanie lub decyzje takiego zagranicznego pracownika lub (ii) zdobycia lub utrzymania kontraktów biznesowych. W wielu przypadkach osoby nie będące pracownikami rządowymi w USA mogą pełnić takie funkcje za granicą, jeżeli miejsce ich zatrudnienia jest pośrednio lub bezpośrednio własnością rządu albo jest prowadzone przez rząd. Należy więc zwrócić szczególną uwagę na status osoby otrzymującej płatność lub korzyść niepieniężną, a także na wykorzystanie zagranicznych przedstawicieli, którzy mogą być zaangażowani w działania niedozwolone przez FCPA.

Ustawy FPCA dotyczą określone ograniczone wyjątki, jednakże to, czy dana płatność może być uznana za taki wyjątek, jest zwykle pytaniem o charakterze prawnym. W niektórych przypadkach „uzasadnione i poczynione w dobrej wierze” wydatki, takie jak koszty podróży czy pobytu, mogą zostać zwrócone zagranicznemu pracownikowi rządowemu, jeżeli wiążą się z demonstracją lub promocją produktów lub usług; jednakże zakres, w jakim dany wydatek podlega ewentualnie zwrotowi, wymaga ekspertyzy

prawnej. Pracownicy firmy A&E nie powinni jednak podejmować prób samodzielnej oceny legalności proponowanej płatności na mocy żadnego z tych wyjątków. Przed dokonaniem jakiegokolwiek płatności należy skonsultować się z Działem Prawnym A&E.

Twoje obowiązki

- Konsultować się z Działem Prawnym A&E, aby zrozumieć postanowienia FCPA oraz inne przepisy antykorupcyjne i podejmować właściwe działania.
- Kontaktować się z zarządem lub Działem Prawnym A&E, jeżeli jakikolwiek pracownik rządowy domaga się określonych korzyści.
- Nie zakładać, że dana praktyka jest akceptowalna, ponieważ inna firma prawdopodobnie postąpiła w taki sposób.
- Nie dawać ani nie obiecywać określonych korzyści pracownikom rządowym bez zgody przełożonego i Działu Prawnego A&E.

Prawo antymonopolowe i uczciwa konkurencja

Zgodnie z polityką firmy A&E, wszystkie operacje, czynności i sprawy spółki prowadzone są w pełnej zgodności ze wszelkimi właściwymi przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi uczciwej konkurencji obowiązującymi w USA i innych jurysdykcjach, w których firma A&E prowadzi działalność. Firma A&E nie będzie się angażować w żadne nielegalne działania szkodzące konkurencji, w tym między innymi nie będzie zawierać nielegalnych układów z konkurentami ani dostawcami, dystrybutorami lub klientami. Zasadą firmy A&E zawsze było i będzie podejmowanie niezależnych decyzji co do oferowanych produktów, sposobu i terminu ich oferowania oraz ich cen.

Polityka firmy A&E stanowi, że nie wolno zawierać (ani próbować zawierać) z przedstawicielami konkurentów żadnych układów dotyczących cen, polityki cenowej, rabatów, dodatkowych świadczeń ani żadnych innych warunków sprzedaży. Konkurenci nie mogą ponadto porozumiewać się między sobą co do przydziału klientów, rynków lub terytoriów działania, bojkotowania jakiegokolwiek dostawcy lub klienta ani też podejmowania lub zaniechania jakichkolwiek innych działań na szkodę konkurencji.

Jak w przypadku każdego przepisu prawa, nieprzestrzeganie tej zasady stwarza znaczne zagrożenie dla firmy A&E, jej kierownictwa i pracowników. Kary za naruszenie prawa antymonopolowego mogą być szczególnie surowe i wywierać długoterminowy wpływ zarówno na zaangażowane osoby, jak i na firmę A&E jako całość. Wszyscy pracownicy firmy A&E mają zatem obowiązek przestrzegać niniejszej polityki antymonopolowej. Wszyscy przedstawiciele kierownictwa i pracownicy odpowiadają za dopilnowanie, aby działalność firmy A&E prowadzona była zgodnie ze wszystkimi właściwymi przepisami antymonopolowymi.

Większość przepisów antymonopolowych i dotyczących uczciwej konkurencji zabrania także wykorzystywania dominującej pozycji

rynkowej do monopolizowania rynku, sterowania cenami albo uniemożliwiania konkurentom wejścia na rynek w sposób niezależny od naturalnych mechanizmów rynkowych.

Przestrzeganie przepisów antymonopolowych to złożony i bardzo wyspecjalizowany obszar prawa. W razie pytań dotyczących przestrzegania prawa antymonopolowego należy skontaktować się ze swoim przełożonym lub Działem Prawnym firmy A&E. Pracownicy firmy A&E naruszający niniejszą politykę podlegają karom dyscyplinarnym, obejmującym również zwolnienie z pracy, i mogą podlegać również sankcjom cywilnym i karnym.

Twoje obowiązki

- Nigdy, formalnie ani nieformalnie, nie omawiać cen ani produktów z konkurentami firmy A&E.
- Nigdy nie składać nieprawdziwych ani krzywdzących oświadczeń dotyczących konkurentów firmy A&E.

Sankcje handlowe

Rządy nakładają czasem handlowe lub przewozowe restrykcje dotyczące importu lub eksportu. Działania firmy A&E w USA podlegają amerykańskim przepisom eksportowym, stawiającym ograniczenia dotyczące przede wszystkim miejsca przeznaczenia i użytkowników produktów firmy A&E, w tym także produktów reeksportowanych z zagranicy do niedozwolonego miejsca przeznaczenia lub użytkownika. W niektórych przypadkach do określonych miejsc przeznaczenia nie wolno wysłać żadnych produktów, niezależnie od ich pochodzenia. Zgodnie z polityką firmy A&E należy przestrzegać wszelkich przepisów ustanowionych w celu ograniczenia handlu z określonymi krajami; bardzo ważne jest, aby wszyscy pracownicy firmy A&E, zajmujący się eksportem, zapoznali się ze wszystkimi przepisami i procedurami, które dotyczą ich pracy.

Twoje obowiązki

- Nie zakładać, że przepisy regulujące eksport nie dotyczą sprzedaży poza USA.
- W razie jakichkolwiek pytań lub obaw dotyczących zgodności z prawem handlowym konsultować się z Działem Prawnym firmy A&E.

Zakaz bojkotowania

Obowiązujące w USA przepisy antybojkotowe zabraniają firmie A&E (w tym kontrolowanym przez nią zagranicznym spółkom zależnym i podmiotom stowarzyszonym) odmowy zawierania transakcji z innymi podmiotami lub osobami lub podejmowania innych działań w ramach bojkotu nieusankcjonowanego przez rząd USA. Obowiązujące w USA prawo wymaga, aby firma A&E i kontrolowane przez nią zagraniczne spółki zależne informowały rząd USA o wszelkich otrzymanych żądaniach dotyczących zaangażowania się w bojkot. Jeżeli jakikolwiek pracownik firmy A&E otrzyma pisemne lub ustne żądanie

podjęcia lub zaniechania jakiejkolwiek czynności, której skutkiem byłoby rozszerzenie lub wsparcie bojkotu, powinien niezwłocznie poinformować o takim żądaniu Dział Prawny spółki A&E, aby uzyskać wskazówki co do właściwej formy reakcji.

Twoje obowiązki

- Zgłaszać wszelkie żądania uczestnictwa w bojkocie do Działu Prawnego spółki A&E.

Bezpieczeństwo

Firma A&E stara się zachować zgodność z najlepszymi praktykami dotyczącymi bezpieczeństwa dostępu, osób i procedur oraz bezpieczeństwa fizycznego w odniesieniu do procesów produkcji, magazynowania i wysyłki.

Aktywność polityczna i udział w niej

Finansowych i innych zasobów firmy A&E nie wolno wykorzystywać do celów bezpośredniego lub pośredniego wspierania jakiegokolwiek kandydata na stanowisko polityczne, bezpośredniego lub pośredniego pokrywania kosztów udziału osób fizycznych w działalności politycznej ani też dokonywania wpłat, dotacji lub darowizn na rzecz pracowników rządowych i przedstawicieli rządu. Firma A&E zachęca wszystkich swoich pracowników, aby uczestniczyli w życiu politycznym indywidualnie i poświęcali na to swoje własne zasoby i czas.

Przestrzeganie prawa

Zgodnie z polityką firmy A&E wszystkie operacje, czynności i sprawy spółki prowadzone są w pełnej zgodności ze wszelkimi właściwymi przepisami obowiązującymi we wszystkich jurysdykcjach, w których firma A&E prowadzi działalność.

Przestrzeganie zarówno ducha, jak i litery prawa stanowi fundament norm etycznych firmy A&E. Chociaż nie od każdego oczekuje się znajomości szczegółów wszystkich obowiązujących przepisów, ważne jest posiadanie wiedzy wystarczającej do określenia, kiedy należy zwrócić się po poradę do przełożonych, kierownictwa, Działu Prawnego spółki A&E lub odpowiednich pracowników. W razie potrzeby firma A&E przeprowadzi sesje informacyjno-szkoleniowe, promujące przestrzeganie wszelkich właściwych przepisów, zasad i regulacji.

Jakość i testowanie

Celem firmy A&E jest oferowanie produktów i usług o światowej klasie jakości, spełniających lub przewyższających wymagania klientów. Światowej klasy jakość ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu. Osiągamy ją dzięki stałemu usprawnianiu procesów, a definiujemy jako realizację celów przy jak najmniejszych odchyleniach. Cała dokumentacja testowa powinna być wypełniana dokładnie i niezwłocznie.

Uczciwość w miejscu pracy

Reguły, które rządzą życiem i pracą pracowników firmy A&E

Uczciwe traktowanie ludzi

Pracodawca równych szans

Firma A&E jest pracodawcą równych szans. Zgodnie z polityką firmy A&E wszystkim pracownikom i kandydatom zapewnia się równe szanse dotyczące zatrudnienia, bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, narodowość, wiek, niepełnosprawność czy jakąkolwiek inną cechę, chronioną przez obowiązujące prawo. Polityka ta dotyczy wszystkich warunków i zasad zatrudniania, między innymi przyjmowania do pracy, świadczeń, przenoszenia na inne stanowiska, wynagradzania, awansów, urlopów, zwolnień i ograniczania zatrudnienia.

Zakaz dyskryminacji i prześladowania

Od wszystkich pracowników A&E oczekuje się i wymaga współdziałania przy osiągnięciu celów dotyczących równych szans zatrudnienia i nietolerowania wszelkich rodzajów nielegalnego prześladowania lub dyskryminacji. Reakcja na wszelkie naruszenia tej zasady będzie natychmiastowa, zaś pracownicy firmy A&E, w tym kierownictwo i przełożeni, angażujący się w takie zachowania, podlegać będą stosownym działaniom dyscyplinarnym obejmującym nawet zwolnienie z pracy.

Wszyscy pracownicy firmy A&E mają prawo, aby traktowano ich z godnością i szacunkiem. Firma ma zatem obowiązek zapewnić atmosferę pracy wolną od prześladowania, zastraszania i przymusu wynikających z rasy, płci, religii, narodowości, wieku, niepełnosprawności lub jakiejkolwiek innej cechy chronionej przez obowiązujące prawo. Takie zachowania są niezgodne z naszą filozofią wzajemnego szacunku, obowiązującą wszystkich pracowników A&E, i nie będą tolerowane.

Do zachowań o charakterze sprzecznego z prawem i niewłaściwego prześladowania należą między innymi:

- niepożądane komentarze dotyczące czyjegokolwiek wyglądu, ciała lub życia osobistego;
- obraźliwe lub obelżywe kontakty fizyczne;
- używanie obraźliwych przezwisk lub pieszczotliwych określeń;
- obraźliwe żarty lub niemile widziane insynuacje;

- jakiegokolwiek sugestie, że zachowania o charakterze seksualnym, rasa, płeć, religia, narodowość, wiek, niepełnosprawność albo jakiegokolwiek inna chroniona prawem cecha wpłynie na stanowisko pracy, awans, ocenę pracownika lub warunki pracy;
- prezentowanie nieprzyzwoitych przedmiotów lub obrazów; lub
- inne czynności, które – nawet jeśli nie spotykają się ze sprzeciwem niektórych pracowników firmy A&E – sprawiają, że atmosferę pracy można uznać za obraźliwą lub wrogą.

W szczególności napastowanie seksualne obejmować może niepożądane zaloty, żądania przysług seksualnych lub inne słowne lub fizyczne działania natury seksualnej, jeżeli wystąpił co najmniej jeden z poniższych warunków:

1. zgoda lub niezgoda na takie działanie stanowi warunek zatrudnienia danej osoby;
2. zgoda lub niezgoda na takie działanie wykorzystywana jest jako podstawa decyzji dotyczącej zatrudnienia, np. awansu, degradacji, zwolnienia lub wynagrodzenia; lub też
3. taki warunek zakłóca wykonywanie przez pracownika obowiązków służbowych, jest przyczyną zastraszenia lub sprawia, że atmosfera w pracy staje się wroga lub obraźliwa.

Zakaz stosowania środków odurzających w miejscu pracy

Firma A&E stara się zapewnić, aby wszyscy pracownicy powstrzymywali się od stosowania w miejscu pracy niedozwolonych prawem środków odurzających. W tym celu opracowano Zasady dotyczące środków odurzających.

Firma A&E podejmie odpowiednie kroki dyscyplinarne, obejmujące także zwolnienie z pracy, przeciwko każdemu pracownikowi, który naruszy postanowienia tych zasad. Jeżeli zezwala na to prawo lokalne, firma A&E zastrzega sobie prawo przebadania każdego swojego pracownika, jeżeli sprawia on wrażenie niezdolnego do pracy ze względu na nadużycie nielegalnych środków odurzających lub używek.

Wszyscy pracownicy firmy A&E mają bezwzględny obowiązek zgłaszania wszelkich znanych lub podejrzewanych naruszeń tych zasad odpowiednim pracownikom Działu Kadr.

Zatrudnianie dzieci i praca przymusowa

Firma A&E nie praktykuje i nie akceptuje niezgodnego z prawem zatrudniania dzieci w miejscu pracy ani wykorzystywania pracy przymusowej. Dolną granicą wiekową dla osób zatrudnianych w firmie A&E jest 16 lat, lokalny wiek minimalny lub wiek, do którego młodzież objęta jest obowiązkiem szkolnym.

Płace

Firma A&E stara się zachować konkurencyjność wobec lokalnego poziomu płac, gwarantuje jednak, że zawsze przestrzegać będzie poziomu minimalnego wynagrodzenia obowiązującego dla danego obszaru działania.

Groźby i przemoc w miejscu pracy

Groźby, zachowanie o charakterze gróźb, akty agresji lub przemocy przeciwko pracownikom, klientom i przedstawicielom firmy A&E lub innym osobom pełniącym swoje obowiązki lub znajdującym się na terenie obiektów firmy A&E są zabronione. Groźby, zachowanie o charakterze gróźb, akty agresji lub przemocy zabronione są także wobec pracowników po godzinach pracy. Pracownicy firmy A&E naruszający niniejszą politykę podlegają karom dyscyplinarnym, obejmującym również zwolnienie z pracy.

Czyny oszukańcze

Pracownicy A&E, którzy umyślnie wprowadzają w błąd lub oszukują inną osobę lub podmiot podczas transakcji, naruszają prawdopodobnie przepisy prawa karnego i cywilnego w większości – jeśli nie wszystkich – jurysdykcjach, w których firma A&E prowadzi swoją działalność. Co więcej, omawianie takich oszukańczych transakcji za pośrednictwem telefonu, faksu, poczty elektronicznej lub zwykłej może stanowić podstawę zgłoszenia roszczenia dotyczącego oszustwa. Prawa USA dotyczące oszustwa są bardzo szczegółowe i restrykcyjne, a naruszający je pracownicy A&E podlegają surowym grzywnom i karze pozbawienia wolności. Aby nie zostać pociągniętym do tego rodzaju odpowiedzialności, pracownicy firmy A&E powinni szczególnie dbać o to, aby nie wprowadzać nikogo umyślnie w błąd odnośnie oferowanych klientom produktów, w sprawozdaniach i wnioskach dla banków i instytucji państwowych oraz podobnych dokumentach. Firma A&E nie akceptuje czynów oszukańczych, a jej pracownicy mają bezwzględny obowiązek działać zgodnie ze wszelkimi właściwymi przepisami.

Ochrona środowiska, bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Polityka firmy A&E wymaga przestrzegania wszystkich federalnych, okręgowych, stanowych i lokalnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy firmy A&E są odpowiedzialni za przestrzeganie wszystkich przepisów i regulaminów BHP i za nieustanne dbanie o bezpieczeństwo podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych. Firma A&E stara się zapewnić uzasadnione środki bezpieczeństwa, aby zagwarantować bezpieczne warunki pracy, utrzymać całe wyposażenie, narzędzia i sprzęt w dobrej kondycji oraz szkolić pracowników i rozwijać ich wiedzę w zakresie metod bezpiecznej pracy. W obiektach należących do A&E nie wolno mieć przy sobie jakiegokolwiek broni ani broni palnej.

Pracownicy firmy A&E, którzy naruszają te przepisy, mogą wyrządzić krzywdę nie tylko sobie, ale także innym. Wszelkie podejrzenia dotyczące naruszenia procedur BHP i obawy związane z bezpieczeństwem należy natychmiast zgłosić przełożonemu, dzięki czemu będzie można zająć się nimi w odpowiedni sposób.

Zasady dotyczące ochrony środowiska

Zgodnie z polityką firmy A&E, wszystkie operacje prowadzone są w sposób chroniący środowisko naturalne. Oznacza to przede wszystkim, że firma A&E przestrzega wszystkich przepisów i regulacji obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Jeżeli lokalne prawa i regulacje odnośnie ochrony środowiska nie istnieją lub są mniej rygorystyczne, należy przestrzegać międzynarodowej polityki A&E dotyczącej ochrony środowiska oraz zasad i norm BHP.

Firmy często opracowują światowe normy dotyczące ochrony środowiska i BHP i wymagają, aby spełniali je także ich dostawcy. Nasze zasady i procedury dotyczące ochrony środowiska i BHP opracowano tak, aby spełniały lub przewyższały normy stosowane przez klientów A&E.

Wierzymy, że bezpieczne i zdrowe środowisko pracy to obowiązek każdego obywatela i każdego odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, co oznacza, że firma A&E powinna odgrywać wiodącą rolę w ochronie środowiska naturalnego, z którego korzystać będzie to i następne pokolenia. Zaangażowanie firmy A&E w kwestię ochrony środowiska naturalnego wyraża się poprzez wydatki na wyposażenie i programy gwarantujące, że produkty uboczne procesu produkcyjnego nie wywierają szkodliwego wpływu na powietrze, glebę i wodę.

Jesteśmy przekonani, że jednym z najpoważniejszych problemów ekologicznych są odpady stałe, gromadzone na składowiskach odpadów, i że musimy dążyć do osiągnięcia ostatecznego celu „zero odpadów”, pozwalającego praktycznie wyeliminować korzystanie ze składowisk.

Firma A&E stara się współpracować z klientami, aby zachęcić ich do kupowania i akceptowania produktów w opakowaniach nadających się do powtórnego przetworzenia, a także z dostawcami, aby projektować produkty i opakowania, które można poddać recyklingowi.

Firma A&E stara się zachęcać swoich pracowników i ich społeczności i rodziny do chronienia zasobów naturalnych i środowiska w codziennym życiu.

Twoje obowiązki

- Znać zasady firmy A&E dotyczące ochrony środowiska.
- Wskazywać wszystkie obszary, w których firma A&E może poprawić swoje zasady dotyczące ochrony środowiska.
- Zgłaszać wszelkie problemy związane ze sprawozdawczością ekologiczną i ochroną środowiska naturalnego kierownictwu firmy A&E.

Niepodzielność informacji i majątku A&E

Zasady chroniące zasoby i aktywa spółki

Informacje poufne

Spółka zainwestowała znaczne środki w informacje poufne o dużej wartości, wykorzystywane w swojej działalności. Spółka chroni te inwestycje za pomocą procedur, zapobiegających nieupoważnionemu ujawnianiu informacji poufnych.

Zgodnie z polityką firmy A&E, wszystkie operacje, czynności i sprawy spółki A&E, jej klientów i dostawców utrzymywane są w tajemnicy w jak największym zakresie. Jeżeli w okresie zatrudnienia pracownicy A&E wejdą w posiadanie informacji poufnych dotyczących firmy A&E, jej klientów lub dostawców, informacje takie należy traktować jako ściśle poufne i nie wolno omawiać ich z osobami spoza firmy. Pracownicy odpowiadają także za bezpieczeństwo wewnętrzne takich informacji. Informacje poufne to informacje należące do firmy A&E i niepodane do wiadomości publicznej, w tym między innymi:

- plany biznesowe A&E
- informacje o cenach
- prognozy
- analizy rynkowe
- materiały szkoleniowe
- instrukcje techniczne
- dane sprzedaży
- informacje osobowe i płacowe
- informacje produkcyjne
- informacje zaopatrzeniowe
- wskaźniki obsługi i jakości
- specyfikacje i procesy produkcyjne
- informacje o kosztach produkcji i wydajności
- metody testowania
- dane certyfikacyjne przedstawicieli
- prywatne dane medyczne

Do takich informacji należą także wszelkie informacje przekazane pracownikom A&E z wyraźnym zastrzeżeniem, że należy je zachować

w tajemnicy. Ogólnie rzecz biorąc, informacji poufnych nie wolno ujawniać osobom nieupoważnionym bez wyraźnej zgody.

Oprócz informacji poufnych należących do firmy A&E, pracownicy firmy mają także obowiązek chronić niepodane do wiadomości publicznej, poufne informacje należące do klientów, dostawców i partnerów biznesowych firmy A&E, przekazane jej w ramach współpracy gospodarczej. Takie informacje obejmować mogą należące do klientów dane dotyczące wytwarzania i produkcji lub informacje o cenach dostawców. Ogólnie rzecz biorąc, firma A&E zapewnia te strony, że będzie chronić poufność takich informacji, a pracownicy A&E nie mogą ujawniać ich stronom trzecim bez wyraźnej pisemnej zgody Prezesa A&E, jej wiceprezesów lub innych osób podlegających bezpośrednio Prezesowi.

Pracownicy firmy A&E naruszający tę politykę podlegają karom dyscyplinarnym, obejmującym również zwolnienie z pracy, i mogą podlegać również sankcjom cywilnym lub karnym za naruszenie właściwych przepisów regulujących obrót papierami wartościowymi.

Dokładność sprawozdań finansowych i rejestrów księgowych

Zgodnie z polityką firmy A&E, w jej sprawozdaniach i dokumentach podawanych do wiadomości publicznej lub przekazywanych instytucjom regulacyjnym znajdować się muszą pełne, prawdziwe, dokładne i zrozumiałe dane, a dokumenty te muszą być sporządzane terminowo. Polityka firmy A&E stanowiła i stanowi, że wszystkie transakcje muszą być dokładnie odzwierciedlone w księgach i rejestrach. Co więcej, zgodnie z polityką firmy A&E, wszystkie księgi, rejestry i rachunki bankowe lub inne repozytoria aktywów spółki podlegają wszelkim zwyczajowym kontrolom i audytom rachunkowym, zaś fałszowanie ksiąg lub rejestrów lub prowadzenie tajnych rachunków bankowych lub repozytoriów aktywów jest surowo zabronione. Firma A&E wymaga uczciwego i dokładnego rejestrowania informacji i sporządzania sprawozdań, aby móc podejmować racjonalne decyzje biznesowe. Rejestry należy zachowywać lub niszczyć tylko zgodnie z zasadami A&E dotyczącymi zachowywania rejestrów.

Zasoby spółki i własność intelektualna

Własność intelektualna to cenne aktywa firmy A&E. Nazwa i logo spółki reprezentują ją, zaś ich niewłaściwe wykorzystanie może zaszkodzić renomie spółki lub mieć dla niej niekorzystne skutki gospodarcze. Co więcej, spółka musi zapewnić, aby wszystkie produkty noszące nazwę firmy spełniały odpowiednie standardy. Firma A&E ma także, na mocy prawa federalnego i niektórych przepisów zagranicznych, prawo do wytwarzania, używania lub sprzedawania opatentowanych wynalazków oraz dystrybucji kopii materiałów chronionych prawami autorskimi. Realizacja tych praw to ważny krok na drodze do utrzymania przewagi konkurencyjnej, którą cieszy się firma A&E. Firma A&E jest także właścicielem wszystkich wynalazków, odkryć, idei i tajemnic handlowych

utworzonych przez jej pracowników A&E podczas pracy lub wytworzonych przy użyciu zasobów spółki.

Do prowadzenia działalności firma A&E wykorzystuje różne systemy elektroniczne, w tym między innymi: telefony, telefony komórkowe, pagery, systemy poczty głosowej, firmowe komputery osobiste, komputery kieszonkowe PDA, komputery przenośne, faksy, modemy, serwery oraz firmowe systemy dostępu do poczty elektronicznej i Internetu. Korzystanie z tych systemów podlega określonym przez firmę A&E zasadom, a jej pracownicy nie mogą w żadnej sytuacji używać ich w sposób niezgodny z prawem, obraźliwy, zakłócający działalność lub nieetyczny albo też naruszający jakąkolwiek politykę firmy A&E lub obowiązujące prawo.

Komunikacja z instytucjami rządowymi

Zgodnie z polityką firmy A&E, należy współpracować z instytucjami państwowymi w ramach prawidłowego realizowania ich zadań. Niezwykle ważne jest jednak koordynowanie odpowiedzi na dochodzenia prowadzone przez takie instytucje z firmą A&E. Wnioski o udzielenie informacji lub zapytania otrzymane od władz federalnych, stanowych, lokalnych lub miejskich (inne niż żądania o charakterze rutynowym) muszą zostać odnotowane przez przyjmującą je osobę i natychmiast przekazane do Działu Prawnego spółki A&E wraz ze wszelkimi odpowiednimi komentarzami. Dział Prawny spółki A&E odpowiada za potwierdzenie otrzymania wszelkich innych niż rutynowe zapytań lub żądań i za podjęcie odpowiednich działań w celu terminowego udzielenia odpowiedzi lub zastosowania się do nich.

Komunikacja publiczna

Do wypowiedzania się w imieniu firmy A&E wobec mediów, analityków i społeczeństwa upoważnione są tylko osoby wyznaczone przez Prezesa A&E. Firma A&E dokłada wszelkich starań, aby komunikować się z mediami i społeczeństwem w sposób przejrzysty i właściwy, zapewniając w ten sposób uczciwe relacje publiczne. Każdy pracownik firmy A&E, do którego zwrócić się z jakimkolwiek zapytaniem przedstawiciele mediów, analitycy lub inne osoby, powinien skierować takie osoby do wiceprezesa spółki ds. kadrowych.

Stałe zobowiązanie

Jakość, obsługa, wartość i uczciwość.
To źródło naszych sukcesów.

Każdy pracownik firmy A&E odpowiada za postępowanie w sposób etyczny, za wypełnianie swoich obowiązków i podejmowanie odpowiedzialności za swoje działania. Nasze wartości i zasady mają zasięg globalny; konieczne jest, aby każdy z nas poświęcił czas na ich pełne zrozumienie i stosowanie. Kierownictwo firmy A&E rozumie, jakie wyzwanie stanowi to dla każdego z nas, ale sukces naszej firmy zależy od naszej uczciwości na rynku, w naszych wzajemnych relacjach i w stosunkach ze społecznością.

Firma A&E będzie stale monitorować przestrzeganie niniejszego Globalnego Kodeksu Postępowania w uzupełnieniu do innych zasad i procedur. Obejmie to szkolenie dotyczące zgodności z Kodeksem dla pracowników A&E na całym świecie, w zakresie uznanym za niezbędny przez Komitet Etyczny. Firma A&E może także przeprowadzać audyty dotyczące wdrożenia i stosowania obowiązujących zasad i procedur, mających implikacje dotyczące regulacji prawnych lub amerykańskich przepisów o obrocie papierami wartościowymi.



Oświadczenie pracownika

Niniejsze oświadczenie należy zwrócić do lokalnego menedżera ds. kadrowych lub Dyrektora Naczelnego oddziału (zostanie ono zachowane w aktach osobowych pracownika).

Otrzymałem(-am) egzemplarz Globalnego Kodeksu Postępowania firmy A&E. Rozumiem opisane w nim standardy postępowania, które dotyczą mojego stanowiska pracy, i zobowiązuję się ich przestrzegać.

Podpis _____

Imię i nazwisko _____
(drukowanymi literami)

Data _____

Dział _____

Oddział _____

