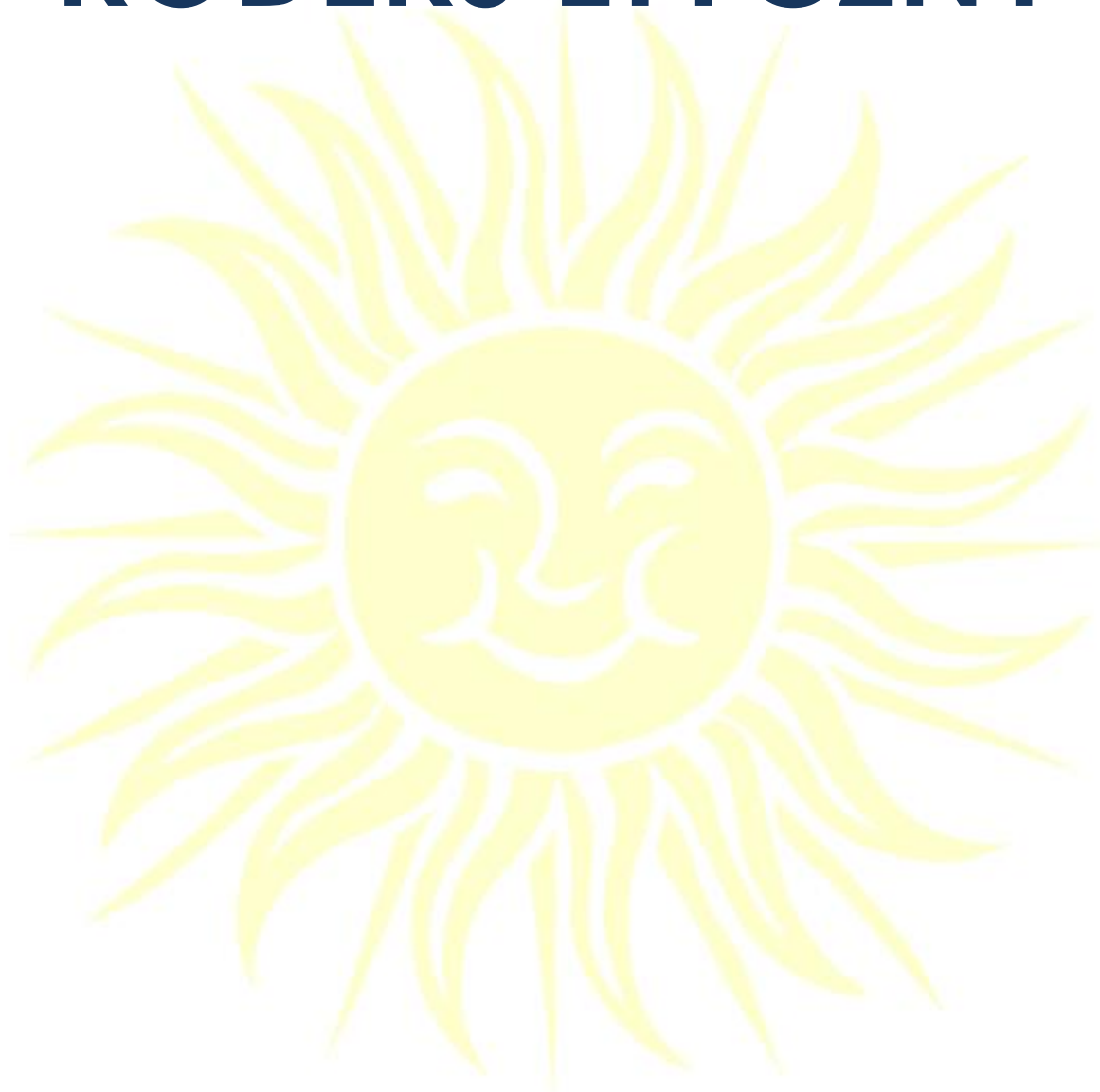


# KODEKS ETYCZNY



**LINK Sp. z o.o.**

## Kodeks Etyczny LINK Sp. z o.o.

### Spis treści

<a href="#">1. <u>Ogólne zasady etyczne</u></a> .....	3
<a href="#">2. <u>Zgodność z prawem i umowami</u></a> .....	3
<a href="#">3. <u>Uczciwe praktyki biznesowe</u></a> .....	3
<a href="#">4. <u>Relacje z partnerami biznesowymi</u></a> .....	3
<a href="#">5. <u>Relacje z konkurencją</u></a> .....	4
<a href="#">6. <u>Oczekiwania wobec właścicieli i inwestorów</u></a> .....	4
<a href="#">7. <u>Przejrzystość informacji i raportów finansowych i księgowych</u></a> .....	4
<a href="#">8. <u>Majątek przedsiębiorstwa</u></a> .....	5
<a href="#">9. <u>Firmowa polityka bezpieczeństwa</u></a> .....	5
<a href="#">10. <u>Organy i instytucje audytowe</u></a> .....	5
<a href="#">11. <u>Zasady postępowania w odniesieniu do społeczeństwa</u></a> .....	6
<a href="#">12. <u>Ochrona środowiska</u></a> .....	6
<a href="#">13. <u>Uczciwość biznesowa</u></a> .....	7
<a href="#">14. <u>Konflikt interesów</u></a> .....	7
<a href="#">15. <u>Odpowiedzialna komunikacja</u></a> .....	8
<a href="#">16. <u>Obowiązek zachowania poufności</u></a> .....	8
<a href="#">17. <u>Obowiązki wobec klientów</u></a> .....	9
<a href="#">18. <u>Oczekiwania pracowników</u></a> .....	10
<a href="#">19. <u>Gwarancje udzielane przez spółkę</u></a> .....	11
<a href="#">20. <u>Dostawcy, podwykonawcy i partnerzy</u></a> .....	13
<a href="#">21. <u>Zgodność z Kodeksem Etycznym</u></a> .....	14
<a href="#">22. <u>Postanowienia różne</u></a> .....	15

## 1. Ogólne zasady etyczne

- 1.1 Spółka Waberer's International Pte. Co. (dalej nazywana Spółką) oraz jej skonsolidowane spółki zależne wymienione w Załączniku 1 (dalej nazywane „Spółką Zależną” lub „Spółkami Zależnymi” i łącznie nazywane „Spółkami” lub „Grupą”, lub każdy podmiot, którego dotyczy niniejszy Kodeks Etyczny - wymieniony oddzielnie jako Spółka) w trakcie osiągnięcia swoich celów biznesowych kładą nacisk na najwyższe standardy uczciwych praktyk biznesowych i etyki biznesowej, honorując obowiązujące przepisy prawa i regulacje i przestrzegając ich. Celem niniejszego Kodeksu Etycznego jest określenie zasad regulujących postępowanie wszystkich kierowników, pracowników, współpracowników kontraktowych i partnerów biznesowych w relacjach biznesowych poza Grupą, a także w wewnętrznych relacjach roboczych i relacjach z innymi zewnętrznymi interesariuszami. Zasady określone w niniejszym dokumencie przedstawiają pracownikom Grupy i osobom zewnętrznym wchodzącym w relacje z Grupą cele i podejście Grupy, jej relacje ze społeczeństwem, pracownikami i partnerami biznesowymi, a także kryteria etyczne i wartości, które odgrywają główną rolę w życiu Grupy.
- 1.2 Niniejszy Kodeks Etyki został stworzony w odpowiedzi na wewnętrzny wymóg Waberer's International Pte. Co., ponieważ Grupa wierzy, że jej długoterminowy sukces i dbanie o dobrą reputację Grupy można osiągnąć jedynie poprzez uczciwe praktyki biznesowe. W związku z tym oczekuje się tego od pracowników Grupy oraz osób prawnych i fizycznych, które mają związek z Grupą, niezależnie od ich położenia geograficznego, stanowiska zajmowanego w organizacji, umowy określającej ich relację z Grupą i długości tej relacji.
- 1.3 Zgodnie z rozdziałami 1.1 i 1.2 zakres niniejszego Kodeksu Etycznego obejmuje:
  - (a) podstawowe zasady zachowania oczekiwane w relacjach biznesowych poza Grupą, jak również w wewnętrznych relacjach roboczych i z zewnętrznymi interesariuszami w zakresie merytorycznym;
  - (b) menedżerów, pracowników, współpracowników kontraktowych i partnerów biznesowych, w zakresie osobistym
  - (c) pełny obszar operacyjny Grupy, w tym siedzibę główną, zakłady, oddziały, a także obszar operacyjny Grupy lub jej pracownika i jej

partnera biznesowego związany z działalnością Grupy, jako zakres geograficzny,

- 1.4 Kodeks Etyczny nie jest w stanie zapewnić wskazówek dotyczących wszelkich potencjalnych sytuacji i tematów, a ponadto w niektórych przypadkach pierwszeństwo będą miały inne przepisy spółki. Jeśli Kodeks Etyczny lub jakakolwiek jego część jest sprzeczna z jakąkolwiek zasadą prawa, zasada prawa będzie - przynajmniej częściowo - rozstrzygająca.
- 1.5 Kodeks Etyczny Waberer's International Pte. Co. jest oficjalnie publikowany przez Prezesa i Dyrektorów Naczelnych Grupy. W przypadku zauważenia jakiegokolwiek naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu Etyki, wszyscy pracownicy są uprawnieni i zobowiązani do powiadomienia Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich Grupy w celu zbadania sprawy. Grupa gwarantuje ochronę wszystkich pracowników zgłaszających takie naruszenie w dobrej wierze i gwarantuje zbadanie sprawy z uwzględnieniem wszystkich okoliczności.

## **2. Zgodność z prawem i umowami**

- 2.1 Grupa ma rygorystyczne oczekiwania wobec swoich dyrektorów, członków kadry kierowniczej i pracowników w zakresie zgodności z obowiązującym prawem węgierskim i międzynarodowym oraz zobowiązaniami podjętymi w obowiązujących umowach, a także z najwyższymi standardami etyki biznesowej.
- 2.2 Reputacja Grupy w zakresie uczciwości i sprawiedliwości jest wartością bezcenną. Naruszenie tej zasady miałoby poważne konsekwencje dla Grupy i jej pracowników. Z tego powodu postępowanie dyscyplinarne – jak również środki wedle rozdziałów 21.5-21.7 niniejszego Kodeksu Etyki – zostaną wszczęte przeciwko każdemu pracownikowi, który umyślnie narusza tę zasadę lub upoważnia podległych mu pracowników do takiego działania lub zezwala im na nie.

## **3. Uczciwe praktyki biznesowe**

- 3.1 Grupa prowadzi działalność gospodarczą z uwzględnieniem kwestii uczciwości i ochrony środowiska. Grupa przestrzega standardów dotyczących praw człowieka i praw obywatelskich oraz szanuje wszystkie osoby, z którymi ma kontakt w ramach prowadzonej działalności. Podejmując decyzje biznesowe, Grupa będzie dążyć do osiągnięcia wyjątkowego sukcesu gospodarczego, jednocześnie poświęcając uwagę innym i w pełni przestrzegając standardów etycznych.

#### **4. Relacje z partnerami biznesowymi**

- 4.1 Grupa nawiązuje wzajemnie korzystne relacje biznesowe z dostawcami, podwykonawcami, klientami i innymi partnerami biznesowymi, które opierają się na pisemnej dokumentacji i umowach. Grupa oczekuje, że zasady rządzące działalnością jej partnerów będą zgodne z jej własnymi zasadami opartymi na wzajemności.
- 4.2 W przypadku zamówień i zleceń rządowych szczególną uwagę zwraca się na zgodność z przepisami dotyczącymi zamówień publicznych na najwyższym poziomie, a także na pełną zgodność z niepisanymi standardami etycznymi.

#### **5. Relacje z konkurencją**

- 5.1 Grupa jest zaangażowana w ostrą, ale uczciwą konkurencję i przestrzega prawa konkurencji.
- 5.2 Grupa i jej pracownicy nie będą prowadzić negocjacji ani zawierać umów z konkurentami związanych ze sprzedażą i marketingiem usług Grupy.
- 5.3 Grupa może zawierać zgodne z prawem i zyskowe sojusze handlowe pod warunkiem, że zasady prawa konkurencji nie zostaną w żaden sposób naruszone, a ponadto nie może ona ustalać celów z naruszeniem zasad konkurencji lub przepisów antymonopolowych. Grupa przestrzega przepisów antymonopolowych.
- 5.4 W ramach działań reklamowych, marketingowych i promocyjnych Grupa nigdy nie krytykuje ani nie wyraża opinii na temat usług konkurencji.
- 5.5 Grupa nie może tolerować nieuczciwego pozyskiwania pracowników w tym sektorze i oczekuje tego samego od swoich konkurentów i partnerów biznesowych.

#### **6. Oczekiwania wobec właścicieli i inwestorów**

- 6.1 Grupa dostarcza wszystkim swoim właścicielom i inwestorom regularne, dokładne i wiarygodne informacje dotyczące działalności biznesowej, sytuacji finansowej i wyników Grupy. Zasadniczym wymogiem jest przygotowywanie raportów z wykorzystaniem informacji opartych na faktach i zgodnych ze standardami rachunkowości.

#### **7. Przezroczystość informacji i raportów finansowych i księgowych**

- 7.1 Grupa zobowiązuje się do dostarczania właścicielom, inwestorom i partnerom biznesowym autentycznych, wiarygodnych informacji związanych z działalnością biznesową Grupy.

## 7.2 W ramach tego oczekuje się od pracowników

- (a) zadbania o to, że transakcje finansowe będą przeprowadzane w odpowiedni sposób i będą w pełni księgowane w celu uniknięcia istnienia transakcji i aktywów, które nie mogą być przedstawione w systemie finansowym i księgowym;
- (b) współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami Grupy oraz dostarczania informacji i dokumentacji wymaganych do przeprowadzenia przez nich audytów;
- (c) nie zamieszczania wprowadzających w błąd lub mylących uwag w swoich raportach, oświadczeniach lub obliczeniach kosztów;
- (d) nie fałszowania nigdy żadnych informacji ani danych związanych z jakimkolwiek sprawozdaniem finansowym, oraz nie proszenia innych o działanie w ten sposób.

## 8. Majątek przedsiębiorstwa

- 8.1 Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom wszystkie zasoby, których potrzebują do wykonywania swoich obowiązków, aby zapewnić skuteczne i wydajne wykonywanie przez nich swoich zadań oraz stworzyć im bezpieczne i przyjemne środowisko pracy. W związku z tym od pracowników oczekuje się, że przyjmą odpowiedzialność za mienie Grupy, nie będą wykorzystywać aktywów i zakładów należących do Grupy do celów prywatnych oraz będą należycie dbać o wszelki przenośny sprzęt dostarczony przez Grupę w celu umożliwienia im pracy w domu, aby chronić ich przed nieuzasadnionymi szkodami

## 9. Polityka bezpieczeństwa firmy

- 9.1 Grupa, jako przedsiębiorstwo postępujące etycznie i godne zaufania, uważa, że bardzo ważne jest działanie zgodnie z przepisami i postępowanie z najwyższą ostrożnością podczas prowadzenia swojej działalności, również w odniesieniu do kwestii bezpieczeństwa. Polityka bezpieczeństwa Grupy jest określona w osobnym dokumencie, którego główną zasadą dotyczącą bezpieczeństwa jest niezawodność i zapobieganie. Grupa i jej spółki zależne starają się bezpośrednio lub pośrednio promować działalność swoich partnerów poprzez politykę bezpieczeństwa firmy, a także w trakcie świadczenia usług. Celem Grupy jest ochrona wartości, aktywów i technologii jej partnerów, w tym praw własności intelektualnej, know-how, informacji biznesowych i danych osobowych, a także innych elementów współpracy, które jej partnerzy uznają za istotne. W celu osiągnięcia efektywnej i bezpiecznej współpracy

z partnerami biznesowymi, Grupa prosi zarówno swoich partnerów, jak i pracowników o przestrzeganie jej zasad i oczekuje, że to zrobią.

- 9.2 Grupa jest zobowiązana do utrzymywania i egzekwowania bezpieczeństwa informacji. Przechowywane i generowane dane (pliki) stanowią aktywa Grupy, za które kierownictwo i współpracownicy są w równym stopniu odpowiedzialni. Grupa jest dobrze przygotowana do ochrony swoich aktywów informatycznych i istniejących danych (plików) przed cyberatakami.
- 9.3 Zasady bezpieczeństwa informacji mające zastosowanie do firmy są określone w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa informacji (Information Security Regulation - ISR).

## **10. Organy i instytucje audytowe**

- 10.1 Grupa w pełni współpracuje w prawidłowy sposób z władzami i ich przedstawicielami. Podczas oficjalnej wizyty lub inspekcji personel zajmujący się danym obszarem musi udzielić szczegółowych, dokładnych i prawdziwych informacji upoważnionym osobom. Żaden dokument wydany organowi audytowemu, organowi władzy, organowi państwowemu lub urzędowi państwowemu nie może zawierać informacji wprowadzających w błąd.
- 10.2 Grupa będzie honorować wszelkie potencjalne bojkoty i embarga, kontrole eksportu i sankcje gospodarcze ogłoszone przez organizacje międzynarodowe, takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, i przeprowadza stosowne kontrole
- 10.3 Grupa będzie - w razie potrzeby - aktywnie wspierać rząd i jego agencje zaangażowane w opracowywanie ustawodawstwa i rozwój gospodarczy.
- 10.4 W trakcie swojej działalności Grupa opracowuje i stosuje wewnętrzne systemy regulacyjne i kontrolne odpowiednie na potrzeby wykrywania problemów w Grupie lub organizacji Grupy, zapobiegania niewłaściwemu postępowaniu i pomocy w jego korygowaniu. System zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowingu) jest publiczny. Każdy wewnętrzny lub zewnętrzny interesariusz mający uzasadniony interes w naprawie lub ukróceniu postępowania, na które się skarży, może dokonać zgłoszenia drogą elektroniczną lub pocztową w sposób chroniony.

## **11. Zasady postępowania w odniesieniu do społeczeństwa**

- 11.1 Oprócz osiągania swoich celów biznesowych, Grupa zamierza być podmiotem społecznym i społecznością godnym zaufania, który spełnia oczekiwania swojego otoczenia i społeczeństwa. Grupa wierzy, że

poprzez aktywne i odpowiedzialne uczestnictwo w życiu społecznym może przyczynić się do jego sukcesu i dobrobytu.

- 11.2 Grupa będzie wspierać cele leżące w interesie publicznym w swoim szerszym i bezpośrednim otoczeniu, o ile pozwolą na to jej środki, a także będzie pamiętać o ochronie i wspieraniu wartości narodowych i uniwersalnych wartości ludzkich. Szczegółowe informacje na temat podejmowanych form wsparcia znajdują się w dokumencie „Społeczna odpowiedzialność Grupy Waberer's” – raport CSR.
- 11.3 Grupa nie wspiera partii politycznych ani organizacji, które angażują się w działalność polityczną lub interesy partyjne.
- 11.4 Grupa angażuje się w darowizny na cele społeczne, sponsoring i działalność charytatywną, które są wolne od korupcji i przekupstwa.

## **12. Ochrona środowiska**

- 12.1 Grupa uważa, że ochrona środowiska ma wyjątkowe znaczenie. W swojej działalności Grupa wykorzystuje flotę pojazdów z silnikami przyjaznymi dla środowiska, która jest stale modernizowana. Szczególną uwagę zwraca się na przepisy prawa i inne regulacje chroniące środowisko naturalne i ludzi oraz ich przestrzeganie.
- 12.2 Odpowiednie Spółki stosują System Zarządzania Środowiskowego zgodny z normą EN ISO14001:2015 oraz System Zarządzania Energią zgodny z normą EN ISO50001:2018. Zgodnie z postanowieniami tych norm, obciążenie środowiska i zużycie energii przez Grupę są stale monitorowane i analizowane, a także dba się o to, aby wpływ działalności Grupy na środowisko był odpowiedni. Każdego roku opracowywane są środki i plany, które są przedstawiane w raportach rocznych i wdrażane w celu zmniejszenia wpływu działalności firmy na środowisko, a także zmniejszenia zużycia konkretnej energii. Grupa robi wszystko, co w jej mocy, aby zwiększyć oszczędność energii poprzez wewnętrzne regulacje i wykorzystanie najbardziej zaawansowanych technologii.
- 12.3 Wymagana jest selektywna zbiórka odpadów, a odpady niebezpieczne są stale monitorowane i zajmują się nimi wyłącznie certyfikowani, licencjonowani partnerzy. Odpady nie są spalane na terenie zakładów firmy. Grupa nie prowadzi też składowiska odpadów.
- 12.4 Chemikalia sklasyfikowane jako niebezpieczne, a jednocześnie niezbędne do naszej działalności, muszą być używane zgodnie z odpowiednimi przepisami. Ważne karty charakterystyki substancji niebezpiecznych (Material Safety Data Sheets - MSDS) wszystkich takich chemikaliów są rejestrowane.



12.5 Grupa dołoży wszelkich starań, aby zminimalizować zanieczyszczenie środowiska spowodowane potencjalnymi nieprzewidywanymi zdarzeniami i wypadkami, a w razie potrzeby będzie rekultywować dotknięty obszar zgodnie z przepisami.

### **13. Uczciwość biznesowa**

13.1 Grupa zobowiązuje się do prowadzenia działalności gospodarczej w sposób wolny od korupcji i przekupstwa oraz potępia korupcję we wszystkich formach, niezależnie od tego, czy jest ona bezpośrednio czy pośrednio związana z działalnością Grupy lub jej partnerów biznesowych.

13.2 Grupa i jej pracownicy nie przyjmują i nie wręczają bezpośrednio ani pośrednio gratyfikacji, prezentów, usług, zaproszeń, zachęt lub innych nieuczciwych premii w celu zapewnienia lub utrzymania przewagi biznesowej, rynkowej lub finansowej czy też wpływania na jakiegokolwiek oficjalne sprawy lub procedury

13.3 Każda taka oferta musi zostać niezwłocznie zgłoszona przełożonemu.

13.4 Przyjęcie prezentu biznesowego podlega polityce Grupy w zakresie konfliktu interesów i jej polityce zamówień. W związku z tym pracownicy Grupy nie mogą przyjmować żadnych prezentów, usług ani zaproszeń od dostawców i partnerów biznesowych Grupy o wartości rynkowej przekraczającej 100 EUR. Od czasu do czasu mogą być przyjmowane i wręczane prezenty reprezentacyjne o niewielkiej wartości. Prezent biznesowy nigdy nie może być przyjęty ani przekazany w formie gotówki lub równoważnej karty podarunkowej.

### **14. Konflikt interesów**

14.1 Grupa oczekuje, że pracownicy będą unikać działań osobistych i interesów finansowych, które kolidują ze zobowiązaniami w pracy. Pracownicy Grupy nie mogą dążyć do uzyskania korzyści dla siebie lub innych osób poprzez niewłaściwe wykorzystanie możliwości wynikających z ich stanowiska.

### **15. Odpowiedzialna komunikacja**

15.1 Komunikacja korporacyjna Grupy (w tym działania w zakresie komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej; działania marketingowe, reklamowe i sponsoringowe; organizacja wydarzeń, a także kanały komunikacji związane z tymi działaniami, takie jak media społecznościowe, oficjalne oświadczenia firmy, wywiady udzielane w celu reprezentacji Grupy) jest zarządzana przez jednostki organizacyjne Grupy zajmujące się tą dziedziną.

- 15.2 Jedynie wyznaczone osoby mogą udzielać oficjalnych informacji, oświadczeń i wywiadów w imieniu Grupy lub reprezentujących Grupę. Pracownicy Spółki inni niż wyznaczeni mogą wypowiadać się na dowolny temat dotyczący Grupy wyłącznie za wyraźną zgodą odpowiedzialnych menedżerów.
- 15.3 Żaden pracownik, z wyjątkiem osób upoważnionych, nie może transmitować ani przekazywać żadnych informacji, wiadomości, dokumentów, obrazów ani materiałów dźwiękowych, które zagrażają dobrej reputacji Grupy, ani oficjalnie ani nieoficjalnie, w żadnym obszarze mediów, a ponadto nie może też zachowywać się w sposób, który szkodzi interesom biznesowym Grupy lub jej partnerów. Należy przestrzegać wytycznych określonych w polityce Grupy dotyczącej mediów społecznościowych.

## **16. Obowiązek zachowania poufności**

- 16.1 Informacje dotyczące Grupy lub jej partnerów biznesowych muszą być traktowane poufnie jako tajemnica handlowa. Oczekuje się, że pracownicy i partnerzy biznesowi będą postępować w podobny sposób w tym zakresie.
- 16.2 Pracownicy i partnerzy biznesowi Grupy zobowiązani są do zachowania poufność tajemnic handlowych oraz podstawowych informacji dotyczących Grupy lub jej działalności. Ochrona informacji poufnych jest regulowana odrębnymi przepisami wewnętrznymi, które muszą być przestrzegane przez pracowników.
- 16.3 Pracownicy i partnerzy biznesowi Grupy są zobowiązani do traktowania w sposób poufny wszelkich podstawowych informacji, o których dowiedzieli się w trakcie wykonywania obowiązków związanych z rolą pracownika lub w trakcie wykonywania pracy na podstawie umowy. Ponadto, nie wolno im publikować żadnych faktów ani danych przy udziale nieupoważnionych osób w przypadku, gdy publikacje takie mogą mieć negatywne konsekwencje dla Grupy lub jakiegokolwiek innej osoby.
- 16.4 Z punktu widzenia poufności tajemnicy handlowej, stosunek pracy lub stosunek umowny jest stosunkiem powierniczym, w ramach którego pracownik lub partner biznesowy wchodzi w posiadanie podstawowych informacji dotyczących działalności Grupy, a zatem poufność tych informacji musi być zapewniona nie tylko w okresie zatrudnienia lub stosunku umownego, ale także po jego zakończeniu, bez żadnych ograniczeń czasowych.

- 16.5 Bez uprzedniej zgody Grupy, pracownicy lub partnerzy biznesowi nie mogą również publikować żadnych faktów, danych ani informacji, ani udostępniać ich osobom trzecim, nawet jeśli nie są one uważane za tajemnicę handlową.
- 16.6 Zachowanie tajemnic handlowych, podstawowych informacji, ich poufne traktowanie i ochrona należą do obowiązków pracowników Grupy.
- 16.7 Ochrona informacji nie ma zastosowania wobec upubliczniania danych w interesie publicznym czy wobec raportowania danych wymaganych przez prawo, ani też wobec obowiązku udzielania informacji.

## **17. Obowiązki wobec klientów**

- 17.1 Podstawą trwałych i udanych relacji biznesowych jest zaangażowanie wszystkich pracowników na rzecz Grupy oraz jej klientów i partnerów, jak również ich własnego powołania zawodowego. Grupa jest przekonana, że wzajemne zaufanie i uczciwe praktyki biznesowe, które rozwinęły się w relacjach z jej klientami i partnerami, jak również świadczenie im wysokiej jakości, profesjonalnych usług są jej podstawowym obowiązkiem. Podobnie, nawiązanie relacji z pracownikami opartych na wzajemnym zaufaniu i standardach etycznych jest obowiązkiem obu stron tej relacji. W związku z tym od pracowników i partnerów współpracujących z Grupą oczekuje się, że:
- (a) Obowiązki wykonywane są zgodnie z oczekiwaniami klientów i partnerów, z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i przy wykorzystaniu najlepszych umiejętności zawodowych w celu zadbania o to, aby Grupa świadczyła usługi wysokiej jakości i przyczyniała się do ich rozwoju poprzez uwzględnianie oczekiwań i potrzeb klientów.
  - (b) Klientom i partnerom biznesowym przekazywane są prawdziwe i profesjonalne informacje, przy jednoczesnym unikaniu informacji wprowadzających w błąd.
  - (c) Komunikacja z klientami - zarówno ustna, jak i pisemna - oraz obsługa relacji z klientami w jakiegokolwiek formie jest uprzejma i profesjonalna. Obrażliwe zachowanie, używanie wulgarnego języka i zachowanie, które odbiega od zwykłych społecznych standardów zachowania, są wyraźnie zabronione w komunikacji.

- (d) W trakcie świadczenia usług informacje o klientach są przetwarzane przez pracowników w sposób poufny, aby zapewnić aktywom jak najlepszą ochronę.
- (e) W trakcie świadczenia usług nie powinno dochodzić do nadużywania przewagi ekonomicznej.

## **18. Oczekiwania Grupy wobec pracowników**

18.1 Grupa ma następujące oczekiwania wobec pracowników i stron pozostających w stosunku umownym z Grupą:

- (a) posiadanie wiedzy zawodowej wymaganej na zajmowanym stanowisku i ciągłe jej poszerzanie, posiadanie aktualnych umiejętności i kompetencji zawodowych, udział w obowiązkowym kształceniu i szkoleniach e-learningowych
- (b) spożywanie przez pracowników alkoholu, narkotyków lub innych substancji zmieniających zachowanie podczas pracy lub w miejscu pracy jest zabronione. Od pracowników oczekuje się stanu zdrowia fizycznego i psychicznego odpowiedniego do wykonywania pracy i prowadzenia pojazdu.
- (c) zaangażowanie w realizację celów i wartości określonych i opublikowanych przez Grupę.
- (d) dbałość o dobrą prezencję i dobre maniery wobec współpracowników, partnerów biznesowych, osób z organów audytowych i władz, a także wszelkich innych zewnętrznych gości Grupy.
- (e) aktywny udział w działaniach i procesach ukierunkowanych na rozwój firmy, oraz innowacyjne podejście.
- (f) lojalność wobec Grupy. Nieujawnianie informacji wewnętrznych, danych poufnych i tajemnic handlowych; ochrona majątku i aktywów Grupy oraz ich oszczędne wykorzystywanie zgodnie z przeznaczeniem i w sposób zachowujący ich stan.
- (g) poufne traktowanie informacji biznesowych i unikanie marketingu sprzecznego z zasadami etyki.

- (h) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa opublikowanych przez pion informatyczny i ochrona dokumentów elektronicznych; korzystanie wyłącznie z odpowiednio licencjonowanych aplikacji i urządzeń zainstalowanych przez pion informatyczny; osobiste korzystanie z osobistych haseł otrzymanych do aplikacji i systemów oraz utrzymywanie ich w tajemnicy; przestrzeganie polityki informatycznej dotyczącej zapisywania danych.
- (i) unikanie konfliktów interesów niezależnie od zajmowanego stanowiska.
- (j) uprzejma komunikacja wewnętrzna i uprzejme zachowanie.
- (k) wykonywanie obowiązków bez nękania i agresji fizycznej lub psychicznej jakiegokolwiek rodzaju (indywidualnej lub zbiorowej).

## **19. Gwarancje udzielane przez Grupę**

19.1 Grupa gwarantuje następujące warunki pracownikom i osobom uczestniczącym w działalności Grupy na podstawie stosunku umownego:

- (a) zapewnienie zdrowego, bezpiecznego, życzliwego i przyjaznego dla środowiska miejsca pracy i takichż warunków pracy, a także dobrej atmosfery w pracy.
- (b) opracowanie wynagrodzeń, które stanowią zachętę, są konkurencyjne i zgodne z prawem; niezwłoczne wypłacanie wynagrodzeń zgodnie z harmonogramem podanym z wyprzedzeniem.
- (c) poszanowanie praw obywatelskich pracowników (np. równego traktowania, wolności sumienia, wolności osobistej, prawa do nietykalności cielesnej, prawo do ochrony zdrowia, ochrony honoru, godności, prawa do noszenia nazwiska, dobrej reputacji, prawa do zarejestrowanego własnego wizerunku i głosu, tajemnicy, danych osobowych i innych ogólnie prywatnych informacji itp.)
- (d) poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego pracowników. Grupa zwraca uwagę na to, aby pracownicy byli monitorowani wyłącznie (i) w związku z ich zachowaniem dotyczącym zatrudnienia, (ii) przy użyciu metod i narzędzi, które nie są sprzeczne z ludzką godnością, (iii) z poinformowaniem pracowników o urządzeniach technicznych stosowanych do nadzoru.

- (e) przestrzeganie ustawowych godzin pracy i nadgodzin oraz zapewnienie urlopu; rejestrowanie przepracowanych godzin i nadgodzin oraz odpowiednie wynagradzanie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ram czasu pracy, nie można pracować więcej niż 60 godzin tygodniowo, z uwzględnieniem nadgodzin.
- (f) zapewnienie możliwości i pewnego poziomu wsparcia na potrzeby szkoleń zawodowych i językowych lub dalszych szkoleń w celu poprawy umiejętności zawodowych i językowych.
- (g) zapewnienie środków ochrony, odzieży ochronnej i wody pitnej w miejscu pracy zgodnie z prawem i w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy; przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienie ubezpieczenia wypadkowego, szkoleń BHP, szkoleń przeciwpożarowych i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa.
- (h) zapewnienie obecności lekarza na potrzeby wymaganych regularnych badań lekarskich w 2 głównych siedzibach oraz zapewnienie przeszkolonych osób w innych obiektach w celu udzielenia pierwszej pomocy w razie potrzeby.
- (i) szanowanie i docenianie pracowników.
- (j) wspieranie uczciwości osobistej i integracji pracowników; zapewnienie szkoleń w momencie dołączania do Grupy.
- (k) zapewnienie równych szans zatrudnienia:
  - (i) zakazanie dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na wiek, płeć, stan cywilny, rasę, religię, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przynależność do jakiegokolwiek mniejszości, kwestie etniczne, przekonania polityczne, niepełnosprawność itp.
  - (ii) rekrutowanie, zatrudnianie, awansowanie i wynagradzanie pracowników wyłącznie na podstawie ich umiejętności i zdolności wymaganych na danym stanowisku.
  - (iii) W przypadku pracowników, dla których język polski nie jest językiem ojczystym, LINK zapewni informacje w ich języku ojczystym podczas procesu rekrutacji i przyjmowania do pracy.

- (l) przestrzeganie zasad etycznych i prawnych w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowników, chronienie ich danych osobowych i przestrzeganie odpowiednich przepisów.
- (m) zapewnienie wolności wypowiedzi w miejscu pracy.
- (n) zakazanie pracy dzieci lub jakiejkolwiek formy pracy przymusowej, pracy więźniów, niewolnictwa i pracy niedobrowolnej; Grupa może zatrudniać pracowników w wieku od 16 do 18 lat w ramach praktycznego szkolenia, zgodnie z obowiązującymi przepisami, na określonych stanowiskach i wyłącznie w ramach umów o współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Grupa rejestruje datę urodzenia swoich pracowników na podstawie ich oficjalnych dokumentów osobistych i podejmuje natychmiastowe działania w celu wyeliminowania pracy dzieci, biorąc pod uwagę najlepszy interes dziecka. poszanowanie godności jednostki i wolności zrzeszania się pracowników.
- (o) akceptowanie i promowanie działalności organizacji pracowniczych i związków zawodowych, a ponadto zachęcanie do wyrażania przez pracowników swojej opinii za pośrednictwem organów ich reprezentujących i dochodzących ich interesów.
- (p) Zapewnienie, że pracownicy:
  - (i) mają prawo do złożenia wypowiedzenia z zachowaniem należącego okresu wypowiedzenia bez żadnej szkody.
  - (ii) mają zagwarantowaną swobodę opuszczania miejsca pracy po zakończeniu godzin pracy lub zmiany i mają prawo do co najmniej 1 dnia wolnego od pracy w tygodniu.
  - (iii) nie będą mieli zatrzymanych dokumentów osobistych, kosztowności, wynagrodzenia ani innej nagrody w celu zatrudnienia lub utrzymania pracy, ani też nie będzie pobierana z tego tytułu żadna prowizja ani opłata. Grupa, szanując prawo pracownika do samostanowienia, wypłaci zaliczkę na poczet wynagrodzenia lub udzieli pożyczki tylko wtedy, gdy taki wniosek pracownika zostanie uznany za uzasadniony i rozsądny oraz po jego uprzednim rozpatrzeniu.

- (iv) nie będą zmuszani do pracy w środowisku, które stwarza poważne – wykraczające poza to, co jest dozwolone przez prawo i w inny sposób uzasadnione – ryzyko dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.
- (q) wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i uznawanie prawa pracowników do odpoczynku, rekreacji i swobody podczas pracy w trybie dorywczym, w biurze domowym lub z użyciem narzędzi zapewniających ciągły dostęp.

## **20. Dostawcy, podwykonawcy i partnerzy**

20.1 Grupa dba o przestrzeganie następujących zasad oraz – w oparciu o zasadę wzajemności – oczekuje tego od współpracujących z nią dostawców, partnerów i podwykonawców:

- (a) Współpraca ma być etyczna, uczciwa i na równych prawach w oparciu o zasady niniejszego Kodeksu Etycznego.
- (b) Partnerzy przesyłają uczciwe oferty zawierające prawdziwe dane, na podstawie których Grupa zagwarantuje uczciwą i transparentną konkurencję zgodnie z Polityką Zakupów Grupy
- (c) Podczas procedury przetargowej, spośród ofert o identycznych wskaźnikach ekonomicznych Grupa będzie faworyzować te, w których występuje podejście podobne do podejścia Grupy w zakresie ochrony środowiska, efektywności energetycznej i zasad niniejszego Kodeksu Etycznego.
- (d) Grupa zastrzega sobie prawo do kontroli działań swoich dostawców i podwykonawców w zakresie ochrony jakości i ochrony środowiska w formie audytu po wcześniejszym uzgodnieniu.
- (e) Grupa będzie traktować wszystkie informacje o partnerze zawarte w ofercie jako poufne.
- (f) Grupa nie toleruje nieuczciwego pozyskiwania pracowników w tym sektorze i oczekuje tego samego od swoich podwykonawców i dostawców.
- (g) Grupa wdraża uczciwą współpracę w oparciu o pisemny dokument (umowę) ze wszystkimi dostawcami i podwykonawcami.



- (h) Grupa oczekuje od swoich partnerów lojalności, a także otrzymywania od nich produktów i usług określonych na piśmie, zgodnie z terminami i warunkami określonymi w umowie. Grupa odmawia handlu podrobionymi towarami na rynku i nie nabywa takich produktów ani części. Grupa nabywa, wykorzystuje i użytkuje tylko i wyłącznie utwory, w odniesieniu do których otrzymuje również prawnie zabezpieczone prawo do rozporządzania lub użytkowania, a wynagrodzenie za nie i ich los prawny zawsze rozlicza na piśmie z zainteresowanymi stronami, w pełnej zgodności z przepisami o ochronie praw autorskich. Grupa oczekuje tego samego od swoich partnerów biznesowych, którzy mogą dostarczać Grupie tylko i wyłącznie utwory o jasnym prawnie pochodzeniu.
- (i) Grupa oczekuje, że partnerzy zaakceptują postanowienia niniejszego Kodeksu Etyki i będą ich przestrzegać, i dlatego też dołoży wszelkich starań, aby zadbać o to, aby jej partnerzy zobowiązali się do tego w umowie

## **21. Zgodność z Kodeksem Etycznym**

- 21.1 Oczekuje się, że każdy pracownik Grupy zapozna się z niniejszym Kodeksem Etycznym. Menedżerowie ponoszą odpowiedzialność za zadbanie o to, aby każdy pracownik zapoznał się z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Etycznym i ich przestrzegał.
- 21.2 W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, pytań lub uwag dotyczących zasad zawartych w niniejszym dokumencie, zachęca się pracowników do zwracania się do dowolnego członka kierownictwa.
- 21.3 Wszelkie oświadczenia dotyczące naruszania zasad wyrażonych w niniejszym Kodeksie Etycznym powinny być składane zgodnie z rozdziałem 1.5 i systemem zgłaszania nieprawidłowości, który jest publicznie dostępny na stronie głównej Waberer's
- 21.4 Dyskryminacja lub sankcjonowanie kogokolwiek, kto złożył oświadczenie o naruszaniu zasad określonych w Kodeksie Etycznym są surowo zabronione, a Grupa stara się tego unikać.
- 21.5 Naruszenie zasad określonych w niniejszym Kodeksie Etycznym może prowadzić do oskarżenia – w zależności od okoliczności – zgodnie z umową o pracę, prawem cywilnym lub prawem karnym.

21.6 Konsekwencje wynikające z prawa pracy – w zależności od każdej okoliczności sprawy – mogą polegać na ostrzeżeniu, proporcjonalnie niekorzystnych konsekwencjach prawnych określonych w umowie o pracę, prawie pracy lub w jakimkolwiek układzie zbiorowym, lub rozwiązaniu stosunku pracy.


21.7 Pracownicy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności odszkodowawczej, jeśli naruszenie zasad spowoduje szkodę dla Grupy.

## **22. Postanowienia różne**

22.1 Kodeks Etyczny wchodzi w życie z dniem jego podpisania i pozostaje w mocy do odwołania.

22.2 Poprzez podpisanie niniejszego Kodeksu Etycznego jego poprzednia wersja zostaje uznana za odwołaną.

Warszawa, 29.09.2023



Marcin Kąkol

Chief Executive Officer

LINK Sp. z o.o.

