



KODEKS postępowania

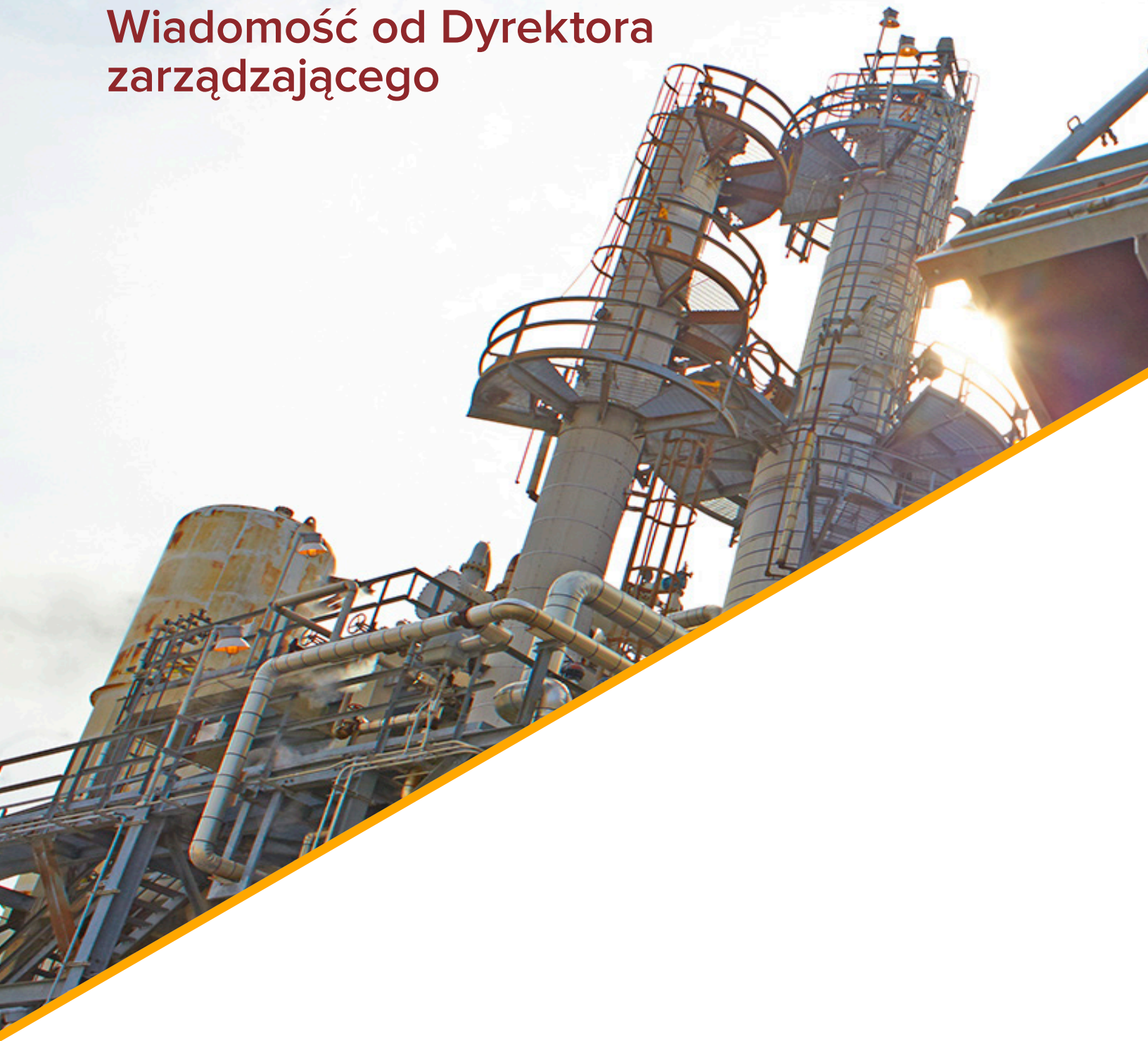
Postępowanie zgodnie z naszymi
wartościami i celami.



BRAND SAFWAY®

At Work For You®

Wiadomość od Dyrektora zarządzającego



BRAND > SAFWAY®

At Work For You®

Drodzy członkowie zespołu BrandSafway!

W BrandSafway nasze dążenie do doskonałości jest mierzone nie tylko sukcesem biznesowym, ale także sposobem, w jaki go osiągamy. Nasze wartości – bezpieczeństwo, uczciwość, wydajność, innowacyjność i współpraca – kierują naszymi decyzjami i wspierają naszą kulturę.

Kodeks postępowania odzwierciedla wysokie standardy w zakresie uczciwości, szacunku, sprawiedliwości i odpowiedzialności, które kierują naszymi działaniami każdego dnia. To coś więcej niż dokument lub zbiór zasad — to odzwierciedlenie naszych wspólnych wartości i zaangażowania we właściwe postępowanie. Służy jako przewodnik, dzięki któremu chronimy naszą kulturę, podejmujemy etyczne decyzje i pozostajemy firmą, z której wszyscy możemy być cały czas dumni.

Kodeks postępowania ma zastosowanie do wszystkich pracowników BrandSafway i osób trzecich, które mogą nas reprezentować. Od tych, którzy są z BrandSafway od lat, po najnowszych członków zespołu — każdy z Was może odegrać swoją rolę w przestrzeganiu wysokich standardów, które pomagają definiować naszą firmę. Niezależnie od tego, czy chodzi o wspieranie środowiska pracy sprzyjającego integracji i sprawiedliwości, przestrzeganie przepisów i regulacji, czy po prostu podejmowanie właściwych działań, nawet wtedy, gdy nikt nie patrzy, nasze wspólne działania przyczyniają się do budowania kultury i reputacji naszej firmy.

Każdy powinien przeczytać Kodeks postępowania i zastanowić się, w jaki sposób będzie się go stosować w swojej codziennej pracy i interakcjach z innymi. Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie tych zasad i wnoszenie wkładu w kulturę, która sprawia, że BrandSafway jest doskonałym miejscem do pracy.

Jesteśmy zaangażowani w kulturę, w której otwarta i szczerza komunikacja jest standardem, a nie wyjątkiem. W przypadku obaw lub zauważenia jakichkolwiek naruszeń ważne jest, aby czuć się komfortowo, zgłaszając je swojemu przełożonemu, kierownikowi lub przedstawicielowi działu kadr. Ponadto **EthicsPoint** zapewnia bezpieczną metodę zgłaszania problemów lub obaw związanych z uczciwością.

Wspólnie będziemy nadal budować firmę, która nie tylko osiąga sukcesy, ale robi to uczciwie i z szacunkiem. Dziękujemy, że jesteście najlepszą częścią tej firmy i przestrzegacie zasad określonych w niniejszym Kodeksie postępowania i dodatkowych polityk.



Gabe

Gabe McCabe

Prezes i dyrektor zarządzający



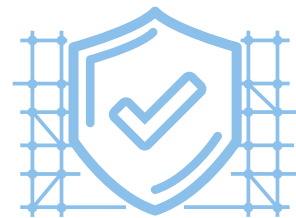
Spis treści

Wprowadzenie i cel	7
Czego się od Ciebie oczekuje	9
Czego oczekuje się od Liderów BrandSafway	11
Co się dzieje, gdy zgłaszane są obawy dotyczące uczciwości	12
Jak należy prowadzić działalność	14
Zgodność z prawem, zasadami i przepisami	17
Jak raportowane są informacje	19
Własność firmy	21
Spółeczność BrandSafway	23
Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska	25
Podawanie informacji do wiadomości publicznej	29
Odstąpienia i Podsumowanie	30





Wprowadzenie i cel



Uczciwość

Brand Industrial Services, Inc., w tym wszystkie jej spółki zależne i stowarzyszone (łącznie „BrandSafway” lub „Spółka”), zobowiązuje się do uczciwości, uczciwego postępowania, wzajemnego szacunku i przestrzegania najwyższych standardów etycznych we wszystkim, co robimy. Prosimy, abyście przyłączyli się do nas, przyjmując naszą kluczową wartość, jaką jest uczciwość, i wspierając naszą kulturę zgodności.

Nasza reputacja jest budowana każdego dnia poprzez nasze działania i postępowanie wszystkich osób pracujących w imieniu BrandSafway. Dlatego nasze interakcje z klientami, dostawcami, opinią publiczną i innymi pracownikami muszą być zawsze bez zarzutu. Z tego powodu ważne jest, aby zasady przedstawione w niniejszym dokumencie stały się Twoją drugą naturą, podobnie jak dla każdej osoby działającej w imieniu BrandSafway.

Niezależnie od wymagań biznesowych i nacisków związanych z osiągnięciem sukcesu komercyjnego, nigdy nie oczekujemy od Ciebie, pracowników BrandSafway ani kogokolwiek innego, kto prowadzi działalność w imieniu naszej firmy, że zrobi coś wbrew swojej osobistej uczciwości w celu realizacji interesów BrandSafway. Każde takie działanie podważyłoby tylko nasz najlepszy interes.

Chcielibyśmy również wyjaśnić, że Kodeks postępowania BrandSafway („Kodeks”) nie odnosi się i nie może odnosić się do każdej sytuacji, w której mogą pojawić się kwestie etycznego postępowania w biznesie. Zamiast tego zasady przedstawione w niniejszym dokumencie mają być stosowane w szerokim zakresie okoliczności. Jeśli pojawi się sytuacja, która nie jest uwzględniona w niniejszym Kodeksie Postępowania lub jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o jakichkolwiek zasadach, które miałyby zastosowanie w Twojej lokalizacji, skontaktuj się ze swoim przełożonym, przedstawicielem działu kadr lub dyrektorem ds. zgodności w celu uzyskania wskazówek.

Należy pamiętać, że w przypadku pracowników ze Stanów Zjednoczonych żadne z postanowień niniejszego Kodeksu lub powiązanych komunikatów nie tworzy ani nie implikuje umowy o pracę ani okresu zatrudnienia.

KTO POWINIEN PRZESTRZEGAĆ KODEKSU POSTĘPOWANIA BRANDSAFWAY?

Kodeks postępowania BrandSafway określa ważne zasady, których muszą przestrzegać wszystkie osoby i podmioty pracujące dla lub w imieniu BrandSafway — niezależnie od lokalizacji lub stanowiska. Przestrzeganie niniejszego Kodeksu jest obowiązkiem każdego z naszych pracowników. Strony trzecie reprezentujące BrandSafway, takie jak konsultanci, agenci, przedstawiciele handlowi, dystrybutorzy, dostawcy i niezależni kontrahenci, są również zobowiązane do postępowania zgodnie z niniejszym Kodeksem, naszym [Globalnym Kodeksem Postępowania Dostawcy](#) i naszą kulturą zgodności.

Główny specjalista ds. zgodności (Chief Compliance Officer) BrandSafway jest odpowiedzialny za administrowanie wdrożeniem i wykonaniem niniejszego Kodeksu, co obejmuje:

- ▶ nadzór nad spójnym administrowaniem i przestrzeganiem Kodeksu, stosowanego w razie potrzeby i zgodnie z lokalnymi przepisami;
- ▶ prowadzenie lub nadzorowanie dochodzeń w sprawie zgłoszonych naruszeń Kodeksu;
- ▶ koordynowanie odpowiednich reakcji na niewłaściwe postępowanie i podejmowanie działań w celu zapobieżenia ponownemu wystąpieniu niewłaściwego postępowania;
- ▶ zapewnienie i egzekwowanie wszelkich odpowiednich środków dyscyplinarnych, w tym między innymi zawieszenia i rozwiązania stosunku w pracy, w odpowiedzi na wszelkie wykroczenia lub naruszenia Kodeksu;

- ▶ koordynowanie wszelkich niezbędnych i zatwierdzonych programów szkoleniowych dotyczących tematów objętych Kodeksem; oraz
- ▶ odpowiadanie na pytania i udzielanie pracownikom wskazówek dotyczących Kodeksu postępowania BrandSafway — albo stronom trzecim, do których niniejszy Kodeks ma zastosowanie.

GDZIE OBOWIĄZUJE KODEKS POSTĘPOWANIA I ZASADY BRANDSAFWAY

W zakresie dozwolonym przez prawo Kodeks Postępowania BrandSafway i obowiązujące polityki Firmy mają zastosowanie wszędzie tam, gdzie BrandSafway prowadzi działalność. Ponieważ BrandSafway prowadzi interesy na całym świecie, nasza działalność podlegają prawu i przepisom wielu różnych krajów, rządów i agencji.

Oprócz niniejszego Kodeksu każdy jest odpowiedzialny za znajomość i przestrzeganie lokalnych przepisów i regulacji, w których pracuje lub prowadzi działalność. Należy również pamiętać, że Twoja lokalna działalność i działania podlegają prawom lokalnym, a także mogą podlegać przepisom zagranicznym. Na przykład działalność BrandSafway na całym świecie podlega amerykańskiej ustawie o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) i brytyjskiej ustawie antykorupcyjnej (Bribery Act).



Czego się od Ciebie oczekuje

Jeśli masz jakiekolwiek pytania dotyczące obowiązujących przepisów, które mają zastosowanie do Twojej działalności, skontaktuj się z Głównym specjalistą ds. zgodności BrandSafway lub członkiem Działu prawnego BrandSafway.

Nasza kultura zgodności i etycznego postępowania zależy od zrozumienia i stosowania niniejszego Kodeksu postępowania przez każdego pracownika BrandSafway. Niezwykle ważne jest, aby zrozumieć znaczenie swojej roli w utrzymaniu naszej reputacji w zakresie uczciwości i zgodności z przepisami w miejscu pracy.

Oczekujemy, że każdy pracownik BrandSafway:

I. Rozumie i stosuje nasz Kodeks i nasze Zasady:

- ▶ Przeczytaj i zrozum Kodeks postępowania BrandSafway oraz przestrzegaj go. Nie do każdej sytuacji można odnieść się w Kodeksie, ale oczekujemy, że nasi pracownicy będą również stosować zasady Kodeksu.
- ▶ Przeczytaj i zrozum polityki i procedury firmy oraz ich przestrzegaj — dotyczy to również tych specyficznych dla Twojej pracy, jednostki biznesowej i lokalizacji.
- ▶ Bierz udział we wszystkich wymaganych przez firmę programach szkoleniowych; oraz
- ▶ Skonsultuj się ze swoim przełożonym, przedstawicielem działu kadr lub członkiem działu prawnego BrandSafway, jeśli potrzebujesz wyjaśnień na temat dowolnego aspektu Kodeksu.

II. Działaj uczciwie:

- ▶ Uczciwie i dokładnie uzasadniaj swoje działania.
- ▶ Nigdy nie żądaj od innej osoby naruszenia niniejszego Kodeksu, polityki Firmy ani jakiegokolwiek prawa lub rozporządzenia.
- ▶ Nie narażaj na szwank swojej osobistej uczciwości, nawet jeśli otrzymasz od innej osoby instrukcje, aby to zrobić. Działanie na polecenie innej osoby nie stanowi usprawiedliwienia dla naruszenia niniejszego Kodeksu.

Zawsze i przez cały czas musimy przestrzegać litery i ducha Kodeksu. *Przed* podjęciem działań zawsze zadawaj sobie następujące pytania:

1. Czy moje działania spełniają literę i ducha niniejszego Kodeksu, polityki Firmy oraz obowiązujących przepisów i regulacji.
2. Czy moje działania są zgodne z celami i kluczowymi wartościami BrandSafway.
3. Czy moje działania leżą w najlepszym interesie BrandSafway.
4. Co moja rodzina, przyjaciele i współpracownicy pomyślą o moich działaniach; i
5. Jak wyglądałyby moje działania, gdyby zostały opublikowane na pierwszej stronie lokalnej lub krajowej gazety?



III. Zgłasza wątpliwości:

- ▶ Zgłaszaj i niezwłocznie reaguj na obawy dotyczące uczciwości, a także raportuj podejrzenia naruszenia niniejszego Kodeksu oraz innych obowiązujących przepisów prawa, regulacji i polityk naszej firmy. W razie wątpliwości zgłoś to!
- ▶ Możesz zabrać głos bez obawy przed działaniami odwetowymi, ponieważ BrandSafway absolutnie zabrania działań odwetowych wobec osób zgłaszających lub pomagających w rozwiązywaniu problemów związanych z uczciwością w dobrej wierze.

- ▶ Istnieje kilka metod zgłaszania obaw dotyczących uczciwości, które są wspierane przez naszą Globalną politykę otwartej komunikacji i naszą Politykę ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości. Obejmuje to zgłaszanie wątpliwości przełożonemu, przedstawicielowi działu kadr lub członkowi działu prawnego.
- ▶ Możesz również zgłaszać wątpliwości online lub telefonicznie, korzystając z naszej zewnętrznej [Infolinii EthicsPoint](#).
- ▶ Tam, gdzie jest to dostępne i dozwolone przez prawo, możesz dokonać całkowicie anonimowego zgłoszenia za pośrednictwem [Infolinii EthicsPoint](#), ale może to utrudnić nam zbadanie zgłoszenia. Nie będziemy w stanie poinformować Cię o statusie dochodzenia, jeśli Twoje zgłoszenie będzie anonimowe i nie podasz danych kontaktowych. Zasady dotyczące anonimowego zgłaszania obaw dotyczących uczciwości różnią się w wielu krajach. Na przykład wiele krajów (głównie w Unii Europejskiej) zakazuje anonimowego zgłaszania lub ogranicza anonimowe zgłaszanie do naruszeń kontroli wewnętrznej w zakresie finansów, rachunkowości, bankowości i przeciwdziałania korupcji.
- ▶ W przypadku wszystkich zgłoszeń Twoje dane osobowe nie zostaną ujawnione pracownikom innym niż upoważnieni do zbadania zgłoszenia.
- ▶ Należy pamiętać, że świadome złożenie fałszywego oskarżenia lub podanie fałszywych informacji może być podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w tym między innymi zawieszenia i rozwiązania stosunku pracy i/lub wszczęcia postępowania karnego i/lub cywilnego zgodnie z obowiązującym prawem.



Czego oczekuje się od Liderów BrandSafway



Wydajność

Tworzenie kultury zgodności i przyjęcie ducha uczciwości to kluczowe obowiązki każdego lidera BrandSafway. Musimy być w stanie polegać na każdym, kto pełni rolę lidera w BrandSafway, że będzie wzorem i będzie pomagać nam przestrzegać wysokich standardów etycznych. Niezależnie od tego, czy jesteś urzędnikiem, dyrektorem, przełożonym czy kierownikiem małego zespołu, oczekujemy, że każdy lider BrandSafway:

I. Daje dobry przykład

- ▶ Pokaż poprzez swoje działania i zachowanie, co oznacza działanie uczciwe i zgodne z zasadami niniejszego Kodeksu, naszymi politykami i prawem.
- ▶ Upewnij się, że zgodność i uczciwość są elementami kierowania i oceny Twoich zespołów; oraz
- ▶ Upewnij się, że dążenie do wyników biznesowych nie zagraża duchowi uczciwości lub zgodności z niniejszym Kodeksem, naszymi politykami lub obowiązującymi przepisami i regulacjami.

II. Promuje zgodność

- ▶ Zadbaj o środowisko, w którym naruszenia niniejszego Kodeksu są traktowane poważnie, a pracownicy są zachęceni do zgłaszania swoich obaw bez obawy przed działaniami odwetowymi.
- ▶ Utrzymuj aktywny dialog z pracownikami na temat kwestii związanych z uczciwością; oraz
- ▶ Informuj pracowników o naszych oczekiwaniach dotyczących zgodności z niniejszym Kodeksem i naszymi politykami, a także o wszelkich zmianach w ich wdrażaniu.

III. Odpowiada na obawy pracowników

- ▶ Traktuj obawy pracowników z szacunkiem. Traktuj je poważnie i reaguj na nie niezwłocznie, bezpośrednio lub przy wsparciu działu kadr lub działu prawnego.
- ▶ Zachęcaj pracowników do niezwłocznego zgłaszania naruszeń niniejszego Kodeksu, naszych polityk lub prawa. Liderzy, którzy zostali poinformowani o naruszeniu, są odpowiedzialni za zapewnienie, że zostanie ono prawidłowo zgłoszone, jeśli pracownik tego nie zrobi; oraz
- ▶ Po zakończeniu dochodzenia podejmij zatwierdzone działania, takie jak środki dyscyplinarne lub zaradcze oraz szkolenia w zakresie zgodności z przepisami.

IV. Odpowiada za swoje działania

- ▶ Liderzy BrandSafway odgrywają kluczową rolę w przestrzeganiu zasad BrandSafway i promowaniu etycznych zachowań. W niektórych krajach liderzy BrandSafway mogą zostać pociągnięci do osobistej odpowiedzialności wobec strony trzeciej za naruszenia niniejszego Kodeksu, naszych polityk lub prawa przez pracowników pod ich kierownictwem.

Co się dzieje, gdy zgłaszane są obawy dotyczące uczciwości

I. Dochodzenia

Zobowiązujemy się do niezwłocznego zbadania wszystkich zgłoszonych obaw dotyczących uczciwości, w tym podejrzeń naruszenia niniejszego Kodeksu. Sprawiedliwe i skuteczne dochodzenia wymagają współpracy wszystkich zaangażowanych stron.

- ▶ Rola głównego specjalisty ds. zgodności — główny specjalista ds. zgodności jest odpowiedzialny za badanie obaw dotyczących uczciwości i może delegować aspekty dochodzeń na inne osoby. Informacje dotyczące dochodzeń będą przechowywane w tajemnicy w zakresie dozwolonym przez prawo i racjonalnie praktycznym. Gdy jest to wymagane przez prawo lub w celu rozwiązania problemu lub obrony firmy, za radą zespołu prawnego BrandSafway lub w inny odpowiedni sposób, główny specjalista ds. zgodności może zgłosić sprawę będącą przedmiotem dochodzenia i przekazać odpowiednie informacje organom zewnętrznym lub innym osobom wewnątrz BrandSafway, które potrzebują takich informacji. Główny specjalista ds. zgodności jest również zobowiązany do regularnego zgłaszania statusu dochodzeń i obowiązujących trendów komitetowi audytu zarządu.
- ▶ Rola naszych pracowników — współpraca pracowników jest niezbędna do skutecznego wdrożenia niniejszego Kodeksu. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą współpracować w dochodzeniu w sprawie wszelkich obaw dotyczących uczciwości i zachowają poufność dochodzenia zgodnie z instrukcjami śledczych i zgodnie z prawem. Żądanie zachowania poufności ma na celu (1) zapewnienie integralności śledztwa; (2) ochronę świadków i zapobieganie działaniom odwetowym; oraz (3) zachowanie dowodów. Nie uniemożliwia Ci ono angażowania się w dyskusje lub zachowania chronione prawem, tak jak w Stanach Zjednoczonych, Ustawa o Krajowych Stosunkach Pracowniczych (ang. National Labor Relations Act, NLRA).

II. Zakaz działań odwetowych

BrandSafway nie toleruje żadnego rodzaju działań odwetowych wobec nikogo, kto w dobrej wierze zgłasza obawy lub wspiera dochodzenie w sprawie obaw. Zabronione jest również zniechęcanie innych do zgłaszania obaw etycznych. Jeśli uważasz, że podjęto wobec Ciebie działania odwetowe za zgłoszenie problemu, zgłoś to swojemu przełożonemu, przedstawicielowi działu kadr, członkowi działu prawnego lub zgłoś to za pomocą naszej całodobowej infolinii ds. etyki pod adresem brandsafway.ethicspoint.com. Zgłaszanie problemu w dobrej wierze nie przysporzy Ci kłopotów, nawet jeśli popełnisz niezamierzony błąd. Jednak świadome zgłaszanie fałszywych informacji jest sprzeczne z naszymi kluczowymi wartościami i może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

III. Kary za naruszenie niniejszego Kodeksu

Traktujemy niniejszy Kodeks bardzo poważnie. Naruszenia Kodeksu mogą stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, podlegającego prawu lokalnemu, w tym między innymi zawieszenia i rozwiązania stosunku pracy i/lub wszczęcia odpowiedniego postępowania karnego i/lub cywilnego zgodnie z obowiązującym prawem. W stosownych przypadkach naruszenia Kodeksu mogą zostać skierowane do odpowiednich organów w celu przeprowadzenia dochodzenia, ścigania lub restytucji.



Uczciwość

Jak należy prowadzić działalność

Sposób, w jaki prowadzimy działalność, jest ważnym odzwierciedleniem tego, kim jesteśmy jako firma. Musimy zawsze traktować kluczowych interesariuszy BrandSafway, w tym naszych klientów, dostawców, konkurentów i pracowników, uczciwie, sprawiedliwie i rzetelnie. Manipulacja, ukrywanie, nadużywanie informacji poufnych, przedstawianie nieprawdziwych faktów lub jakiegokolwiek inne nieuczciwe transakcje bądź praktyki nie mogą być wykorzystywane do osiągnięcia korzyści z innych osób podczas działania jako przedstawiciel BrandSafway.

I. Odpowiedzialność społeczna

BrandSafway uważa się za spółkę odpowiedzialną społecznie i wyraża swoje poparcie dla podstawowych praw człowieka oraz zobowiązanie do unikania praktyk biznesowych naruszających prawa człowieka, co obejmuje nielegalną dyskryminację oraz handel ludźmi. Oznacza to staranne zarządzanie takimi kwestiami jak dobrobyt pracowników, środowisko, bezpieczeństwo i zdrowie oraz potencjalny wpływ naszej działalności na społeczności lokalne.

BrandSafway zachęca również, ale nie wymaga, aby pracownicy byli aktywni w swoich lokalnych społecznościach na przykład poprzez działania charytatywne i zaangażowanie polityczne w zakresie niezakłócającym ich pracy. Jednak od pracowników nie można wymagać ani wymuszać na nich aktywności w swojej lokalnej społeczności ani poświęcania czasu lub pieniędzy na działalność charytatywną lub polityczną. Darowizny na cele charytatywne i darowizny na cele polityczne funduszy lub aktywów BrandSafway mogą być dokonywane wyłącznie zgodnie z polityką naszej firmy.

II. Kontakty z kontrahentami i dostawcami

BrandSafway oczekuje, że jej kontrahenci, dostawcy, agenci i przedstawiciele będą przestrzegać niniejszego Kodeksu, naszego [Globalnego kodeksu postępowania dla dostawców](#), obowiązujących przepisów prawa i innych odpowiednich polityk BrandSafway. Wszystkie strony trzecie, z którymi BrandSafway prowadzi lub zamierza prowadzić działalność, w tym wszyscy kontrahenci, dostawcy i klienci, są zobowiązani do poddania się analizie due diligence opartej na ryzyku przed zawarciem jakichkolwiek wiążących umów.

Wszyscy pracownicy BrandSafway muszą postępować uczciwie z dostawcami, klientami i innymi obecnymi lub potencjalnymi partnerami biznesowymi. Jesteśmy odpowiedzialni za dostarczanie wyłącznie uczciwych i dokładnych informacji dotyczących naszych produktów i usług, unikanie wszelkich mylących oświadczeń mających na celu uzyskanie przewagi konkurencyjnej i powstrzymywanie się od wygłaszania jakichkolwiek lekceważących lub nieprawdziwych oświadczeń na temat konkurencji.

III. Niewłaściwe płatności, korupcja i przekupstwo

Wszelkie niewłaściwe płatności, takie jak łapówki, tajne prowizje, płatności przyspieszające tok spraw, niesprawiedliwe gratyfikacje lub prezenty w celu uzyskania przewagi w każdej sytuacji, nigdy nie są akceptowane. BrandSafway wyraźnie zabrania niewłaściwych płatności we wszystkich transakcjach biznesowych, w każdym kraju na całym świecie, zarówno w sektorze rządowym, jak i prywatnym. Niewłaściwe płatności obejmują „płatności przyspieszające tok sprawy” dokonywane w celu ułatwienia transakcji, często na rzecz agencji rządowych, niezależnie od tego, czy takie płatności przyspieszające tok sprawy są legalne, czy zwyczajowe w lokalnej jurysdykcji.

Niewłaściwe płatności nie powinny być mylone z rozsądnymi i ograniczonymi prezentami, rozrywką biznesową oraz kosztami podróży i utrzymania klientów bezpośrednio związanymi z promocją działalności BrandSafway, chyba że beneficjent ma politykę, która ogranicza takie praktyki. Niektóre prezenty i rozrywki są dopuszczalne, jeśli są zgodne z niniejszym Kodeksem, polityką firmy i wszelkimi politykami regionalnymi. Należy pamiętać, że oferowanie lub organizowanie jakichkolwiek osobistych zachęt w celu zabezpieczenia działalności jest surowo zabronione.

Napiwki lub gratyfikacje za usługi mogą być udzielane zgodnie z praktyką prawną i lokalną; należy jednak czujnie zwracać uwagę na kontekst, w jakim takie gratyfikacje są wypłacane, aby nie zostały błędnie zinterpretowane jako łapówka. Opłaty lub prowizje nie mogą być wypłacane, jeśli kwota lub metoda płatności sugeruje, że zostanie wręczona łapówka. Wszystkie płatności muszą być jasno i dokładnie zapisane w księgach BrandSafway. Jeśli jakakolwiek płatność jest wymagana w okolicznościach, które są postrzegane jako niejednoznaczne, należy zasięgnąć porady swojego przełożonego, członka działu kadr lub działu prawnego albo Głównego specjalisty ds. zgodności.

BrandSafway nigdy nie wymaga od Ciebie opłat ani przysług w zamian za rozważenie Twojej kandydatury, zatrudnienie Ciebie, Twój awans, przeniesienie lub utrzymanie pracy. Żądanie lub dokonanie takiej opłaty lub przysługi w zamian za wynagrodzenie za pracę stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu, a każde takie żądanie lub płatność należy zgłosić jako naruszenie Kodeksu.

IV. Konflikty interesów

Pracownicy BrandSafway muszą ujawniać wszelkie działania, które są lub sprawiają wrażenie konfliktu interesów swojemu partnerowi biznesowemu działu kadr lub członkowi działu prawnego.

„Konflikt interesów” występuje wtedy, gdy prywatne interesy danej osoby zakłócają interesy BrandSafway lub są z nimi w jakikolwiek sposób niespójne. Kiedy pracownik, urzędnik lub dyrektor podejmuje działania lub ma interesy niespójne z celami firmy, wpływające na jego efektywną wydajność podczas pracy, może wystąpić konflikt interesów. Możliwe konflikty interesów mogą obejmować między innymi:

- ▶ reprezentowanie BrandSafway w kontaktach, w których masz osobisty lub finansowy interes;
- ▶ kierowanie interesów do dostawców, w których pracownik lub członek bliskiej rodziny mają osobisty lub finansowy interes (inny niż inwestycja poniżej 1% w spółkę giełdową);
- ▶ praca w imieniu lub poszukiwanie osobistych korzyści bądź podarunków od klientów, kontrahentów lub dostawców, co może wpłynąć na Twój osąd biznesowy;
- ▶ wykorzystywanie Twojej pozycji, wpływu lub zasobów Spółki w celu uzyskania niestosownych korzyści osobistych lub promowania zewnętrznych działań i interesów, które są niespójne z interesami Spółki;
- ▶ konkurowanie z BrandSafway lub praca w imieniu konkurenta BrandSafway;
- ▶ pewne dodatkowe lub uzupełniające zatrudnienie;
- ▶ wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi; lub
- ▶ angażowanie się w inne sytuacje, w których Twoje interesy osobiste mogą różnić się od najlepszych interesów Spółki.

Należy unikać konfliktów interesów bez wyraźnej zgody. W przypadku wątpliwości co do tego, czy transakcja jest odpowiednia lub czy istnieje możliwość konfliktu, skonsultuj się ze swoim przełożonym lub Głównym specjalistą ds. zgodności.

Pracownicy, którzy są zaangażowani w działania lub relacje, które mogą skutkować potencjalnym konfliktem interesów, muszą ujawnić ten potencjalny konflikt, gdy tylko się pojawi, do wglądu i zatwierdzenia przez kierownictwo w celu ochrony najlepszych interesów BrandSafway. Pracownicy muszą ujawniać wszelkie rzeczywiste lub domniemane konflikty interesów za pomocą Formularza ujawniania konfliktów interesów znajdującego się na stronie SharePoint dot. zgodności.

V. Zatrudnienie zewnętrzne

Odradza się uzupełniające lub dodatkowe zatrudnienie pracowników, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Tam, gdzie nie jest to zabronione przez prawo lub warunki zatrudnienia, uzupełniające lub dodatkowe zatrudnienie może być dozwolone, jeśli to zatrudnienie nie koliduje z Twoimi obowiązkami wobec BrandSafway ani w inny sposób nie jest sprzeczne z interesem BrandSafway.

Pełnoetatowi pracownicy BrandSafway nie mogą pracować dla konkurentów, dostawców ani klientów BrandSafway podczas zatrudnienia w BrandSafway.

VI. Interesy zewnętrzne

Pracownikom BrandSafway odpowiedzialnym za transakcje z osobami trzecimi zabrania się posiadania jakichkolwiek interesów gospodarczych w spółkach lub firmach, z którymi BrandSafway zawiera transakcje lub konkuruje, chyba że uzyskają uprzednią pisemną zgodę od Głównego specjalisty ds. zgodności, która nie będzie bezzasadnie lub arbitralnie wstrzymywana. Udziały w spółkach giełdowych nie są uważane za naruszenie, chyba że mają taką wartość, że mogą wpłynąć na osąd pracownika w sprawach BrandSafway.

VII. Stanowiska kierownicze w innych podmiotach

Naszemu pracownikowi zabrania się pełnienia funkcji dyrektorów, powierników, doradców lub konsultantów jakiegokolwiek innego podmiotu nastawionego na zysk (z wyłączeniem podmiotów non-profit lub charytatywnych), chyba że uzyskają uprzednią pisemną zgodę od Głównego specjalisty ds. zgodności, która nie będzie bezzasadnie lub arbitralnie wstrzymywana.

VIII. Możliwości korporacyjne

Pracownicy są zobowiązani wobec BrandSafway do realizacji swoich uzasadnionych interesów, gdy pojawi się taka możliwość i zabrania się im:

- ▶ wykorzystywania dla siebie możliwości, które są odkrywane poprzez korzystanie z własności lub informacji korporacyjnej bądź stanowiska korporacyjnego;
- ▶ wykorzystywania własności, informacji lub stanowiska korporacyjnego dla osobistych korzyści; i
- ▶ konkurowania z BrandSafway.

IX. Podarunki i oferty rozrywki

Podarunki biznesowe i oferty rozrywki mogą kolidować z prowadzeniem zdrowych i obiektywnych relacji biznesowych i należy do nich podchodzić ostrożnie. Tam, gdzie nie jest to zabronione przez prawo lub przepisy, żaden pracownik nie może dawać ani

przyjmować nadmiernych prezentów, nietypowych przejawów gościnności, ofert wystawnej rozrywki ani innych przysług od osób trzecich, które są nielegalne, podejrzanе, w gotówce lub w formie ekwiwalentu gotówki bez odpowiedniej zgody, na zasadzie quid pro quo, oferowane w zamian za osobistą korzyść lub nieuczciwą korzyść biznesową, naruszając nasze zobowiązanie do traktowania innych z szacunkiem i godnością, lub które w inny sposób mogą wpływać lub sprawiać wrażenie wywierania wpływu na osąd biznesowy odbiorcy. Decyzji biznesowych nie należy podejmować pod wpływem podarunków lub ofert rozrywki podarowanych lub otrzymanych dzięki naszym relacjom biznesowym z podmiotami zewnętrznymi. Pracownicy muszą unikać nawet sprawiania wrażenia, że podejmują decyzje biznesowe pod wpływem podarunków i ofert rozrywki.

Podarunki i oferty rozrywki dla urzędników państwowych mogą być zabronione lub ograniczone przez prawo lub przepisy. Przed wręczeniem podarunku urzędnikowi państwowemu lub udzieleniem mu oferty rozrywki skonsultuj się z Głównym specjalistą ds. zgodności i uzyskaj wszystkie niezbędne zgody z wyprzedzeniem, w tym od Głównego specjalisty ds. zgodności.

Podarunki i oferty rozrywki mogą być wręczane innym na koszt BrandSafway tylko wtedy, gdy spełniają następujące kryteria:

- ▶ są wręczane w uzasadnionym interesie lub celu biznesowym, takim jak budowanie dobrej woli między naszą Spółką a partnerami biznesowymi;
- ▶ są darowane lub przyjmowane w sposób otwarty i przejrzysty, bez zamiaru ich ukrywania;
- ▶ nie mają na celu wpływania na żadną decyzję biznesową;
- ▶ nie są zbyt hojne ani nadmierne i są odpowiednie w danych okolicznościach;
- ▶ nie są one przekazywane urzędnikowi państwowemu bez uprzedniej zgody komisji ds. ryzyka i zgodności, działającej w charakterze doradcy Głównego specjalisty ds. zgodności;
- ▶ są zgodne z obowiązującymi przepisami, regulacjami lub ograniczeniami w odniesieniu do urzędników państwowych;
- ▶ nie są darowane/przyjmowane świadomie w sprzeczności z jakimikolwiek zasadami dotyczącymi osoby darującej i/lub przyjmującej, oraz
- ▶ osoba przyjmująca nie zabiega o nie.

X. Pożyczki

Pożyczki pieniężne od BrandSafway na rzecz dowolnego pracownika Spółki wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Zarząd lub osobę przez niego wyznaczoną.

Zgodność z prawem, zasadami i przepisami

BrandSafway zobowiązuje się do stosowania wolnych, uczciwych i etycznych praktyk biznesowych oraz przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów. Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów może spowodować opóźnienia operacyjne, zaszkodzić naszej reputacji i narazić BrandSafway na grzywny karne i cywilne i/lub utratę przywilejów eksportowych. Należy również nadmienić, że Ty, tak samo jak inni pracownicy BrandSafway, możesz otrzymać grzywnę lub konsekwencje karne za naruszenia odpowiednich przepisów. Z tych wszystkich powodów ważne jest, aby pamiętać o obowiązujących przepisach, zasadach i regulacjach oraz przestrzegać ich.

I. Przepisy dotyczące konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym

Przepisy dotyczące konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym chronią wolne przedsiębiorstwa i zabraniają zachowań, które ograniczają handel lub ograniczają uczciwą konkurencję. Przepisy te obowiązują na każdym poziomie naszej działalności. Walcząc z praktykami, takimi jak nadużywanie władzy rynkowej, ustalanie cen, dzielenie się rynkiem lub zmowa przetargowa. Pracownikom BrandSafway surowo zabrania się omawiania lub zawierania jakichkolwiek ustaleń lub porozumień z naszymi konkurentami w odniesieniu do takich kwestii, jak ceny naszych usług lub produktów, podział rynków, terytoriów lub klientów, bojkotowanie niektórych klientów lub dostawców, ograniczanie lub w inny sposób kontrolowanie produkcji lub w inny sposób ograniczanie handlu lub angażowanie się w drapieżne lub antykonkurencyjne praktyki gospodarcze zabronione przez prawo. Dla firm i pracowników firm zaangażowanych w tego typu zachowania mogą obowiązywać wysokie kary, w tym wysokie kary pieniężne i pozbawienie wolności.

II. Przepisy dotyczące kontroli handlu, sankcji i przeciwdziałania bojkotowi

W wielu krajach, w których działa BrandSafway, obowiązują przepisy regulujące import i eksport i/lub przepisy dotyczące sankcji gospodarczych lub bojkotów gospodarczych. Aby zachować zgodność z przepisami dotyczącymi kontroli eksportu i importu, ważne jest, aby zrozumieć, co wysyłasz/odbierasz, do kogo lub od kogo wysyłasz/odbierasz oraz dokąd trafi przesyłka. BrandSafway ma zakaz prowadzenia transakcji biznesowych lub finansowych z jakąkolwiek osobą lub podmiotem wskazanym na obowiązującej liście podmiotów zakazanych lub liście sankcji. Z tego powodu przed podjęciem współpracy lub zobowiązania do współpracy z jakąkolwiek stroną trzecią, pracownicy muszą przeprowadzić analizę due diligence opartą na analizie ryzyka. Przepisy antybojkotowe zabraniają firmom i osobom fizycznym uczestniczenia w jakichkolwiek sankcjach lub bojkotach sprzeciwiających się konkretnemu krajowi. Żądania bojkotu mogą występować w dowolnej liczbie formularzy, ale często są widoczne w zaproszeniach do składania ofert, projektach umów, zamówieniach, akredytywach i dokumentach przewozowych lub instrukcjach. Podczas gdy niektóre prośby o bojkot są oczywiste, inny język dotyczący bojkotu taki nie jest.

III. Kontakty z rządami i przedstawicielami rządów

BrandSafway może prowadzić interesy z rządami krajów lub przedsiębiorstwami państwowymi. W każdej interakcji pracownicy BrandSafway muszą stosować najwyższe standardy etyczne i przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji, które dotyczą przedstawicieli rządu, w tym brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej i amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych („FCPA”), które zabraniają przekazywania czegokolwiek wartościowego bezpośrednio lub pośrednio urzędnikom zagranicznych rządów lub zagranicznym kandydatom politycznym w celu uzyskania lub utrzymania klienta.

Pracownicy BrandSafway prowadzący działalność poza Stanami Zjednoczonymi muszą być zaznajomieni co najmniej z wymogami brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej i ustawy FCPA. W kontaktach z ustawodawcami, agencjami regulacyjnymi, agentami rządowymi lub innymi urzędnikami publicznymi, partiami politycznymi, urzędnikami partyjnymi lub kandydatami politycznymi dowolnego kraju, pracownicy BrandSafway nie mogą angażować się w żadne zachowanie mające na celu uzyskanie lub utrzymanie klienta bądź kierowanie klientem, niewłaściwe

wpłynięcie na takie osoby lub ich współpracowników w celu podjęcia niewłaściwych działań lub uniknięcia podjęcia działań wymaganych bądź w inny sposób na wykonywanie ich obowiązków. Zgodnie z ogólną propozycją płatności, podarunki i inne wartościowe rzeczy nie mogą być przekazywane żadnemu urzędnikowi ustawodawczemu, sądowemu lub innemu urzędnikowi państwowemu z jakiegokolwiek powodu. Ma to zastosowanie wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, nawet jeśli płatność dokonywana przez pracowników BrandSafway na rzecz zagranicznej reprezentacji rządowej lub quasi-rządowej w celu ułatwienia lub przyspieszenia wykonywania rutynowych działań rządowych, które nie obejmują działań dywersyjnych celem prowadzenia interesów ani kontynuowania interesów, może być zwyczajowa i dozwolona przez lokalne prawo. BrandSafway oczekuje, że jej zewnętrzni agenci, dystrybutorzy i przedstawiciele będą przestrzegać niniejszego Kodeksu, naszego [Globalnego kodeksu postępowania dla dostawców](#) i naszych zasad podczas reprezentowania BrandSafway.

IV. Informacje wewnętrzne, wykorzystywanie i udzielanie informacji poufnych

Przepisy dotyczące „wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi” zabraniają kupna lub sprzedaży papierów wartościowych przez osoby, które są świadome istotnych niepublicznych informacji o spółce, a także ujawniania istotnych niepublicznych informacji o spółce osobom, które następnie handlują papierami wartościowymi spółki. Transakcje te są powszechnie znane jako „wykorzystywanie informacji poufnych” lub „udzielanie informacji poufnych”. Zaangażowanie w wykorzystywanie

informacji poufnych lub udzielanie informacji poufnych może narazić BrandSafway i osoby zaangażowane w takie działania na poważną odpowiedzialność cywilną i karną, w tym odszkodowania, kary i pozbawienie wolności.

Żaden pracownik Spółki, który jest świadomy istotnych niepublicznych informacji dotyczących Spółki, nie może, bezpośrednio lub za pośrednictwem członków rodziny lub innych osób lub podmiotów, kupować lub sprzedawać papierów wartościowych Spółki (innych niż zgodnie z wcześniej zatwierdzonym planem handlowym, który jest zgodny z zasadą 10b5-1 na mocy ustawy o giełdach papierów wartościowych z 1934 r., z późniejszymi zmianami), ani angażować się w jakiegokolwiek inne działania w celu uzyskania korzyści osobistej poprzez wykorzystanie istotnych niepublicznych informacji, ani przekazywać tych informacji innym osobom spoza Spółki, w tym rodzinie i przyjaciółom. Ponadto żaden pracownik, który w trakcie pracy dla BrandSafway dowie się o istotnych niepublicznych informacjach o firmie, z którą BrandSafway prowadzi działalność, takiej jak klient lub dostawca BrandSafway, nie może handlować papierami wartościowymi tej firmy, dopóki informacje te nie zostaną upublicznione lub przestaną być istotne. Informacje są „niepubliczne”, dopóki nie zostaną udostępnione inwestorom, zarówno istniejącym, jak i potencjalnym, np. ujawnione w komunikacie prasowym lub opublikowane na platformie dostępnej dla obecnych i potencjalnych inwestorów. „Istotne informacje” obejmują między innymi informacje związane z nowymi znaczącymi rynkami, danymi liczbowymi dotyczącymi sprzedaży i zysków, głównymi umowami, zmianami w zarządzaniu, zmianami regulacyjnymi i prawnymi oraz planami przejęć i fuzji.



Jak raportowane są informacje

I. Dokumenty i rejestry

Nasza dokumentacja biznesowa, raporty i zeznania podatkowe muszą być przygotowane dokładnie, zgodnie z prawdą i w całości, co oznacza, że musisz rzetelnie i kompletnie zgłaszać i rejestrować wszystkie informacje związane z działalnością.

Pracownicy BrandSafway muszą zapewnić, że:

- ▶ Wszystkie rozliczenia, płatności lub jakiegokolwiek inne transakcje księgowe lub wewnętrzne są zgodne z umowami z klientami i mechanizmami zatwierdzania.
- ▶ Żaden nieujawniony lub nieewidencjonowany fundusz lub składnik aktywów nie jest ustanowiony w jakimkolwiek celu.
- ▶ Żadne wypłaty nie są dokonywane z jakiegokolwiek konta wypłat, z wyjątkiem czeków lub innych akceptowalnych środków przekazu zwyczajowo używanych przez główne banki, a następnie tylko przez upoważnionych pracowników. Żaden czek nie będzie płatny „w gotówce” ani na rzecz innego niemożliwego do zidentyfikowania odbiorcy płatności.
- ▶ Żadne fałszywe lub sztuczne wpisy nie są dokonywane w księgach i rejestrach BrandSafway lub jakiegokolwiek spółki zależnej z jakiegokolwiek powodu i żaden pracownik nie może angażować się w żadne ustalenia, które skutkują takim wpisem.
- ▶ Żadna płatność nie jest zatwierdzana ani dokonywana z zamiarem lub założeniem, że jakakolwiek część takiej płatności ma być wykorzystana w celu innym niż ujawniony w dokumentach potwierdzających płatność.
- ▶ Dokumenty i zapisy są przechowywane zgodnie z obowiązującymi zasadami przechowywania zapisów.

II. Procedury i kontrole księgowe

Oczekuje się, że pracownicy odpowiedzialni za rejestrowanie transakcji finansowych będą przestrzegać najwyższych standardów uczciwości, dokładności i zgodności. Muszą zapewnić, że wszystkie wpisy są kompletne, dokładne i terminowe, zgodnie z polityką rachunkowości BrandSafway, która jest zgodna z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości („US GAAP”) lub lokalnymi zasadami rachunkowości oraz obowiązującymi przepisami i regulacjami. Pracownicy powinni zachować poufność danych, unikać konfliktów interesów i niezwłocznie zgłaszać wszelkie rozbieżności lub nieetyczne zachowania. Przejrzystość, uczciwość i odpowiedzialność mają kluczowe znaczenie dla budowania zaufania i ochrony integralności finansowej organizacji.

Wszystkim pracownikom BrandSafway zabrania się zmuszania, wprowadzania w błąd lub oszukańczego wpływu na jakiegokolwiek niezależnego księgowego zaangażowanego w audyt lub przegląd sprawozdań finansowych BrandSafway.

III. Dokumentacja uzupełniająca

Dokumentacja uzupełniająca dla transakcji, taka jak faktury, wnioski o sprawdzenie i raporty z wydatków na podróże, musi dokładnie i w pełni opisywać rzeczywiste transakcje. Środki BrandSafway nie mogą być wypłacane z zamiarem lub założeniem, że jakakolwiek część takiej płatności ma być wykorzystana w celu innym niż opisany w dokumencie potwierdzającym taką płatność. Dokumentacja uzupełniająca powinna być dokładna i przechowywana zgodnie z prawem lub zasadami BrandSafway.

Pracownikom BrandSafway surowo zabrania się zmieniania, niszczenia lub fałszowania dokumentów lub zapisów z zamiarem utrudnienia, wywarcia wpływu lub utrudnienia dochodzenia bądź prawidłowego zarządzania jakąkolwiek sprawą w ramach jurysdykcji jakiegokolwiek agencji rządowej.

IV. Wprowadzanie w błąd, fałszowanie dokumentacji, przeciwdziałanie praniu pieniędzy i oszustwom

Ważne jest, aby wszelkie oszustwa były wykrywane, zgłaszane, a przede wszystkim należy im zapobiegać. Nikt nie powinien racjonalizować ani nawet rozważać przedstawiania nieprawdziwych faktów lub fałszowania zapisów. Naruszenia niniejszego Kodeksu i innych polityk spółki mogą stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w tym między innymi zawieszenia i rozwiązania stosunku pracy i/lub wszczęcia odpowiedniego postępowania karnego bądź cywilnego zgodnie z obowiązującym prawem.

Polityką Spółki jest również przestrzeganie obowiązujących przepisów, regulacji i wytycznych dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy („AML”) we wszystkich jurysdykcjach, w których Spółka prowadzi działalność. Spółka zabrania jakiegokolwiek zaangażowania, bezpośredniego lub pośredniego, w pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu.

V. Polityka w zakresie delegowania uprawnień

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać ograniczeń uprawnień określonych w Polityce w zakresie delegowania uprawnień („DOA”).



Własność firmy

Dbanie o mienie firmy jest niezbędne do prowadzenia bezpiecznej, opłacalnej działalności, a ochrona naszych aktywów jest obowiązkiem wszystkich pracowników BrandSafway. Pracownicy BrandSafway muszą ostrożnie i z szacunkiem wykorzystywać i utrzymywać zasoby i mienie Firmy, jednocześnie chroniąc je przed marnotrawstwem i nadużyciami.

Mienie BrandSafway obejmuje nie tylko mienie fizyczne, sprzęt i zapasy, ale także inne środki trwałe, takie jak papiery wartościowe i gotówka, sprzęt biurowy, środki i systemy informacyjne. Obejmuje również własność intelektualną, taką jak listy klientów, informacje o cenach, oprogramowanie, patenty, znaki towarowe, prawa autorskie i inne zastrzeżone informacje oraz know-how.

I. Produkty i usługi

Nasze produkty i usługi są własnością BrandSafway. Wkłady wniesione przez pracowników podczas ich zatrudnienia w rozwój, ulepszanie i wdrażanie produktów, usług lub innego mienia BrandSafway są własnością BrandSafway i pozostają nią po rozwiązaniu stosunku pracy z tym pracownikiem.

II. Fundusze

Pracownicy są osobiście odpowiedzialni za wszelkie fundusze BrandSafway, które zostały im powierzone. Fundusze BrandSafway obejmują między innymi walutę, чеки, karty kredytowe lub obciążeniowe, przekazy pieniężne, opłaty pocztowe, rachunki, roszczenia o zwrot kosztów, zobowiązania, należności, szacunki, чеки, zwroty wydatków i faktury. Pracownicy muszą zachować ostrożność w zakresie ochrony, wykorzystania i rejestrowania środków BrandSafway poprzez:

- ▶ przestrzeganie zasad BrandSafway dotyczących bezpieczeństwa funduszy Spółki;
- ▶ zapewnienie, że BrandSafway otrzyma dobrą wartość w zamian za środki finansowe Spółki lub środki osobiste, które zostaną zwrócone przez Spółkę;
- ▶ żądanie zwrotu wyłącznie wydatków, które są uzasadnione, rzeczywiste i autoryzowane; oraz
- ▶ zapewnienie, że zapisy, które zatwierdzamy, odzwierciedlają odpowiednie wykorzystanie środków BrandSafway oraz są dokładne, uczciwe i przygotowane na czas.

III. Komputery, serwery i oprogramowanie

Komputery, serwery, systemy mediów elektronicznych BrandSafway i wszystkie informacje wprowadzane do systemów komputerowych BrandSafway są własnością BrandSafway, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa. System poczty elektronicznej BrandSafway, systemy komunikacji elektronicznej i dostęp do Internetu są dostarczane i przeznaczone do wykorzystania w sposób skuteczny, etyczny, nieobraźliwy i zgodny z prawem do prowadzenia działalności Spółki. BrandSafway może zezwolić na okazjonalne korzystanie z poczty elektronicznej i usług internetowych, pod warunkiem, że takie korzystanie jest skuteczne, etyczne, nieobraźliwe i zgodne z prawem oraz nie koliduje z prowadzeniem działalności Spółki ani z wypełnianiem obowiązków pracowniczych.

Oczekuje się, że pracownicy będą przestrzegać obowiązujących zasad BrandSafway lub polityk specyficznych dla konkretnego regionu lub działalności oraz będą kierować się zdrowym rozsądkiem i powściągliwością w osobistym korzystaniu z tych zasobów. Niezastosowanie się do tego stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu i może skutkować zaprzestaniem dostępu do niektórych lub wszystkich zasobów na własny użytek. Wszelkie próby wyłączenia, pokonania lub obejścia zabezpieczeń komputera BrandSafway są zabronione.

Coraz więcej krajów bardziej rygorystycznie reguluje gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie „danych osobowych” (imię i nazwisko, dane kontaktowe do domu i biura itp.). Pracownicy BrandSafway muszą przestrzegać obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych jurysdykcji, z których zbierane są dane osobowe i w których są one przetwarzane lub wykorzystywane — obok wszelkich zasad BrandSafway i wszelkich obowiązujących zobowiązań umownych.

Wykorzystanie portali społecznościowych może być cennym narzędziem. Jeśli jednak nie zostanie to zrobione prawidłowo, portale społecznościowe mogą narazić Ciebie i BrandSafway na dodatkowe ryzyko. Ważne jest, aby przestrzegać wszystkich zasad firmy dotyczących prawidłowego korzystania z mediów społecznościowych. Jeśli zauważysz w serwisie społecznościowym coś, co narusza te warunki, poinformuj o tym swojego przełożonego lub Głównego specjalistę ds. zgodności.

IV. Informacje poufne

Wszyscy pracownicy mają obowiązek chronić poufne informacje BrandSafway i chronić je przed nieuprawnionym ujawnieniem. Jeśli Spółka jest związana bardziej rygorystycznymi zobowiązaniami wynikającymi z jakiejkolwiek umowy, pracownicy muszą przestrzegać takich bardziej rygorystycznych zobowiązań. Obowiązek ten trwa po rozwiązaniu stosunku pracy z jakiegokolwiek powodu.

Informacje poufne zdefiniowane w zasadach BrandSafway obejmują wszystkie niepubliczne informacje dotyczące BrandSafway, w tym niezapowiedziane informacje o produkcie, informacje biznesowe lub finansowe, plany przejęć i zbycia, pozycję konkurencyjną, strategię biznesową, informacje o klientach, koszty produktów i obejmują informacje zastrzeżone, takie jak tajemnice handlowe, a także wszystkie inne niepubliczne informacje, które mogą być przydatne dla konkurentów lub szkodliwe dla BrandSafway, naszych klientów lub dostawców, jeśli zostaną ujawnione. Nieautoryzowane ujawnienie może pozbawić nas ich wartości i dać niesprawiedliwą przewagę innym.

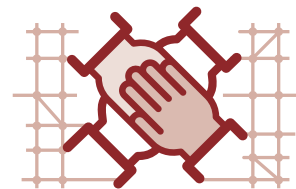
Poufne informacje BrandSafway nie mogą być ujawniane bez odpowiedniego upoważnienia zgodnie z polityką Spółki. Należy chronić i zabezpieczać poufne dokumenty. W trakcie normalnej działalności gospodarczej dostawcy, klienci i konkurenci mogą czasami ujawniać Ci informacje, które są zastrzeżone dla ich działalności. Tajemnice te muszą być respektowane.

Ogólnie rzecz biorąc, gromadzenie informacji publicznych o konkurencji lub wykorzystywanie ich w prowadzeniu naszej działalności nie jest niewłaściwe ani nielegalne. Wywiad konkurencyjny musi być gromadzony w sposób etyczny i zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi, które chronią zastrzeżone informacje konkurencji. Na przykład właściwe jest gromadzenie takich informacji ze źródeł publicznych, w tym stron internetowych, reklam, broszur lub prezentacji publicznych, ale niewłaściwe jest wykorzystywanie przez pracowników informacji poufnych byłego pracodawcy, niezależnie od tego, czy ten był pracodawcą jest konkurentem, czy nie. BrandSafway szanuje poufne informacje naszych konkurentów i oczekuje, że nasi pracownicy będą chronić się przed otrzymaniem takich poufnych informacji. Jeśli nie masz pewności, czy dane źródło informacji o konkurencji jest odpowiednie, skontaktuj się z Głównym specjalistą ds. zgodności lub członkiem działu prawnego.

V. Zapobieganie kradzieżom

Ogranicz straty spowodowane kradieżą lub sprzeniewierzeniem mienia BrandSafway, podejmując normalne środki ostrożności i obchodząc się z aktywami Spółki w ostrożny sposób. Zamykaj sprzęt, środki i materiały, zgłaszaj podejrzane osoby lub działania i unikaj dyskusji na temat poufnych informacji BrandSafway w obecności osób nieupoważnionych.

Społeczność BrandSafway



Współpraca

BrandSafway angażuje się w rozwój i utrzymanie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, w którym pracownicy traktują się nawzajem z szacunkiem. Pracując razem, możemy pomóc stworzyć niedyskryminujący świat, zbudowany na głębszym zrozumieniu, wzajemnym szacunku i zaangażowaniu w ludzką przyzwoitość i uczciwość.

I. Wytyczne dotyczące uczciwego zatrudnienia

Podejmujemy wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia i inne decyzje biznesowe bez dyskryminacji ze względu na wiek, pochodzenie etniczne, obywatelstwo, niepełnosprawność, płeć, rasę, religię, pochodzenie narodowe, stan cywilny, orientację seksualną, służbę wojskową, status weterana lub inne cechy chronione prawem. Zakazujemy dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia.

II. Pozytywna atmosfera pracy

Zakazujemy wszelkich form nękania. Obejmuje to wszelkie poniżające, obraźliwe, zawstydzające lub zastraszające zachowania skierowane przeciwko jakiegokolwiek statusowi prawnie chronionemu.

Ponadto pracownicy BrandSafway nie powinni angażować się w żadne napaści, wrogie kontakty fizyczne lub zastraszanie, bójki, bezprawne zastraszanie, werbalne groźby krzywdy fizycznej lub przemocy, ani w żadne inne działania, które są groźne, wrogie lub obraźliwe z natury podczas przebywania na terenie BrandSafway lub prowadzenia działalności na rzecz BrandSafway. Każdy, kto popełnia lub akceptuje nękanie, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym między innymi zawieszeniu i rozwiązaniu stosunku pracy.

III. Molestowanie seksualne

Zobowiązujemy się do przestrzegania zasady, że żaden pracownik, funkcjonariusz, dyrektor ani żadna osoba powiązana z BrandSafway nie może być przedmiotem żadnej formy nękania, w tym molestowania seksualnego. Staramy się zapewnić środowisko pracy, które promuje szacunek, równe szanse i jest wolne od nielegalnych praktyk dyskryminacyjnych, w tym molestowania seksualnego.

Zakazane są niepożądane zaloty seksualne/molestowanie seksualne, prośby o przysługi seksualne i inne zachowania werbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, a także obraźliwe zachowania seksualne w środowisku zawodowym lub w jakikolwiek inny sposób lub w jakiegokolwiek innej formie.

IV. Nieodpowiednie relacje

Dobrowolne relacje seksualne lub romantyczne budzą obawy o nadużycie władzy, gdy angażują członka kierownictwa i osoby, nad którymi ma on władzę. Nawet jeśli nie wynikają z tego negatywne konsekwencje dla uczestników, takie romantyczne kontakty mogą potencjalnie wywołać konflikt interesów lub narazić uczestników na oskarżenia o nieuczciwe lub preferencyjne zachowanie ze strony współpracowników. Wszyscy pracownicy powinni zdawać sobie sprawę z możliwych negatywnych konsekwencji kontaktów seksualnych lub romantycznych w miejscu pracy. Takie relacje powinny być dokładnie rozważone przez uczestników, a wszelkie obawy innych stron dotyczące zachowania uczestników lub wpływu ich relacji na miejsce pracy powinny być zgłaszane przedstawicielowi działu kadr, o ile nie jest to zabronione przez prawo lub przepisy.

V. Prywatność w miejscu pracy

Szanujemy prawa pracowników do prywatności. Dane osobowe, informacje umożliwiające identyfikację i inne informacje prywatne dotyczące naszych pracowników są przechowywane wyłącznie do celów biznesowych, prawnych lub umownych i tylko tak długo, jak są one faktycznie wymagane przez prawo, przepisy rządowe lub są przydatne. Dostęp do dokumentacji pracowników jest ograniczony do upoważnionych pracowników BrandSafway, którzy mają uzasadniony i istotny wymóg biznesowy, aby uzyskać dostęp do takiej dokumentacji. Dane osobowe pracowników nie będą przekazywane nikomu spoza BrandSafway bez odpowiedniego upoważnienia. Dążąc do zachowania prywatności pracowników, BrandSafway zastrzega sobie prawo, zgodnie z obowiązującymi przepisami, do monitorowania korzystania z mienia Spółki, w tym między innymi biur, biurek, szafek, toreb i pojazdów, zgodnie z obowiązującym prawem. Ponadto komunikacja i systemy komputerowe BrandSafway, takie jak sieci komputerowe, pliki danych, poczta e-mail, korzystanie z Internetu i poczta głosowa, mogą być monitorowane przez Spółkę bądź Spółka może uzyskiwać do nich dostęp — zgodnie z obowiązującym prawem — w celu zapewnienia integralności technologii, ochrony przed oszustwami i nadużyciami, wykrywania nieuprawnionego dostępu lub użytkowania oraz w innych celach biznesowych.

VI. Reprezentacja przez związki zawodowe i reprezentacja pracowników

BrandSafway zobowiązuje się do przestrzegania praw pracowników do swobodnego zrzeszania się, organizowania i negocjacji zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy i międzynarodowymi standardami. Uznajemy związki zawodowe za prawowitych przedstawicieli pracowników i cenimy konstruktywny dialog oraz współpracę. Wierzymy, że pozytywne relacje między pracownikami a kierownictwem przyczyniają się do tworzenia produktywnego i pełnego szacunku miejsca pracy. BrandSafway zachęca do otwartej komunikacji i wzajemnego szacunku we wszystkich kontaktach ze związkami zawodowymi i ich członkami.



Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska



Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo jest kluczową wartością w BrandSafway. Nic nie jest dla nas ważniejsze niż Twoje bezpieczeństwo oraz bezpieczeństwo Twoich współpracowników i naszych klientów. Naszym celem jest stworzenie i utrzymanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz zarządzanie naszą działalnością w celu zminimalizowania wpływu na środowisko. BrandSafway zobowiązuje się do spełnienia lub przekroczenia wszystkich wymogów regulacyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ochrony środowiska.

Każdy pracownik BrandSafway odgrywa ważną rolę w promowaniu kultury bezpieczeństwa, dlatego od każdego pracownika BrandSafway oczekuje się:

- ▶ przestrzegania opublikowanych ostrzeżeń i przepisów;
- ▶ natychmiastowego zgłaszania odpowiedniemu kierownictwu wszelkich incydentów lub obrażeń poniesionych w pracy oraz wszelkich obaw dotyczących środowiska lub bezpieczeństwa;
- ▶ zapoznania się i przestrzegania naszych zasad i instrukcji dotyczących ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa („BHP”) oraz okresowych biuletynów bezpieczeństwa i ostrzeżeń, które będą wydawane od czasu do czasu;
- ▶ wykonywania swojego obowiązku przerywania pracy za każdym razem, gdy zidentyfikuje zadanie lub operację, w której istnieją obawy, że kontrola BHPiOŚ jest zagrożona lub istnieją potencjalne naruszenia zasad ratowania życia.

I. Zasady i programy bezpieczeństwa

Przyjmujemy bezkompromisowe zobowiązanie do ochrony środowiska i zachowania bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pracowników, klientów, innych wykonawców, społeczeństwa i środowiska.

Nasza kultura troski i angażowania wszystkich pracowników w nasze programy BHPiOŚ zainspiruje bezpieczne zachowania i proaktywną eliminację zagrożeń. Nasza Spółka zobowiązuje się do:

- ▶ umożliwiania naszym pracownikom osiągnięcia doskonałych wyników w zakresie BHP i ochrony środowiska poprzez zapewnienie specjalistycznych szkoleń, odpowiedniego sprzętu i wiodących w branży procedur;
- ▶ upoważnienia pracowników do zapewnienia BrandSafway bezpiecznych produktów i usług dla naszych klientów, do uczestniczenia w naszych sukcesach w zakresie BHPiOŚ oraz do wzmacniania bezpiecznych praktyk i zachowań w pracy;
- ▶ obserwowania i oceniania naszych miejsc pracy i wydajności osób, a w ramach tego do wzmacniania pozytywnych zachowań i interweniowania w razie potrzeby, aby zapewnić osiągnięcie celów BHP i ochrony środowiska;
- ▶ monitorowania naszych wyników w zakresie BHP i ochrony środowiska przy użyciu danych wskaźnikowych dostępnych na bieżąco i z opóźnieniem, analizy trendów, informacji od pracowników, informacji zwrotnych od komisji BHP i najlepszych praktyk branżowych;
- ▶ przekazywania naszych wyników w zakresie BHP i ochrony środowiska, działań naprawczych i środków zapobiegawczych pracownikom, klientom i innym zainteresowanym stronom;
- ▶ ciągłego doskonalenia naszego programu BHP i ochrony środowiska oraz procesów w celu utrzymania wiodącej w branży wydajności.

II. Alkohol i narkotyki w miejscu pracy

Niewłaściwe używanie lub nadużywanie alkoholu i innych narkotyków stanowi poważny problem dla naszych pracowników i BrandSafway pod względem bezpieczeństwa, utraty wydajności w miejscu pracy, wypadków, absencji, spóźnień i sporów, a także kosztów ludzkich i zdrowotnych dla osób, ich rodzin i społeczności.

Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy wolnego od nadużywania substancji. Pracownicy muszą zgłaszać się do pracy zdolni do wykonywania swoich obowiązków, wolni od wpływu nielegalnych lub niedozwolonych środków odurzających lub alkoholu zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami. Używanie, posiadanie lub dystrybucja nielegalnych lub niedozwolonych środków odurzających lub alkoholu w czasie pracy w Spółce, na terenie BrandSafway lub w lokalizacjach klientów jest zabronione. BrandSafway może być zobowiązana do zgłaszania nielegalnych działań. Pracownicy muszą również upewnić się, że wszelkie leki, które mogą przyjmować, nie mają żadnego wpływu ani nie utrudniają im wykonywania obowiązków. Pracownicy wymagający zakwaterowania muszą skontaktować się z przedstawicielem działu kadr.

III. Ochrona środowiska

W BrandSafway wierzymy, że zrównoważona przyszłość jest podstawowym prawem wszystkich i że zarządzanie środowiskiem jest kluczowym elementem tej przyszłości. BrandSafway wykorzystuje inwestycje oparte na danych, aby lepiej zrozumieć swój ślad środowiskowy i angażuje się w badanie inicjatyw i procesów, które zmniejszają nasz wpływ na środowisko. Kluczową częścią tego zobowiązania jest podjęcie wszelkich odpowiednich środków w celu zapewnienia, że produkty, usługi, transport i działania BrandSafway są zgodne z najlepszymi praktykami środowiskowymi i lokalnymi przepisami. Obejmuje to przydzielenie wykwalifikowanego personelu do zarządzania programami kontroli środowiskowej BrandSafway, współpracę z rządami i grupami branżowymi w celu opracowania odpowiednich standardów, zarządzanie naszymi obiektami operacyjnymi w celu zmniejszenia lub wyeliminowania uwalniania zanieczyszczeń, informowanie pracowników i mieszkańców społeczności o istotnych kwestiach środowiskowych, współpracę wyłącznie z renomowanymi wykonawcami utylizacji odpadów oraz przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych. Dlatego oczekujemy, że pracownicy, wykonawcy i osoby współpracujące z nami będą działać w sposób przyjazny dla środowiska i podejmą kroki w celu ochrony i zachowania naszych wspólnych zasobów naturalnych poprzez przestrzeganie wszystkich obowiązujących rozporządzeń, przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących ochrony środowiska.

W niektórych jurysdykcjach istnieją znaczne kary, które mają zastosowanie do działań szkodliwych dla środowiska. Mogą one dotyczyć BrandSafway i zaangażowanych pracowników.







Podawanie informacji do wiadomości publicznej

Wszystkie publiczne ujawnienia informacji BrandSafway, w tym między innymi informacji dotyczących wyników finansowych, istotnych umów i innych informacji ważnych dla inwestorów, organów regulacyjnych i ogółu społeczeństwa, muszą być dokładne i w pełni zgodne z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Wszystkie takie ujawnienia mają być dokonywane wyłącznie za pośrednictwem specjalnie określonych kanałów. O ile nie masz specjalnego upoważnienia, pracownikom BrandSafway i/lub osobom trzecim, do których ma zastosowanie niniejszy Kodeks, zabrania się omawiania spraw BrandSafway z osobami trzecimi, w tym, na przykład, analitykami papierów wartościowych, przedstawicielami prasy lub innymi mediami i urzędnikami państwowymi.

I. Zapytania prasowe i kontakt z mediami

Rzecznicy korporacyjni są dostępni, aby odpowiadać na wszystkie zapytania mediów i chronić Spółkę przed nieumyślnym ujawnieniem poufnych lub wrażliwych informacji. Pracownicy powinni zawsze kierować zapytania medialne do wiceprezesa BrandSafway ds. marketingu, komunikacji i marki. Pracownicy nie powinni nigdy omawiać spraw BrandSafway z mediami krajowymi lub lokalnymi, chyba że są do tego specjalnie upoważnieni.

II. Zapytania i dochodzenia instytucji rządowych

Naszą polityką jest, aby wszyscy pracownicy współpracowali ze wszystkimi zgodnymi z prawem wnioskami o udzielenie informacji od rządowych i quasi-rządowych organów lub agencji dochodzeniowych. Pracownicy powinni zawsze postępować uczciwie i zgodnie z prawdą z takimi urzędnikami i niezwłocznie zgłaszać wszelkie takie zapytania lub dochodzenia członkowi działu prawnego. Jeśli nie masz pewności, w jakim zakresie masz obowiązek zastosować się do wniosku o informacje wystosowanego przez agencję rządową, zasięgnij porady naszego Głównego specjalisty ds. zgodności lub członka działu prawnego.

Odstąpienia i Podsumowanie

ODSTĄPIENIA

Odstępstwa od niniejszego Kodeksu nie są zazwyczaj przyznawane. Pracownicy mogą składać pisemne wnioski o odstąpienie do Głównego specjalisty ds. zgodności.

PODSUMOWANIE

Ocena prawidłowego postępowania w każdej sytuacji nie jest ani prosta, ani mechaniczna. Niniejszy Kodeks nie ma na celu uwzględnienia każdej okoliczności, w której może istnieć niejednoznaczność lub w której mogą pojawić się pytania. Każdy pracownik jest zachęcany do aktywnego podejścia do takich sytuacji, kierowania się zdrowym rozsądkiem, dokładnego informowania się i niezwłocznego zgłaszania wszelkich podejrzewanych naruszeń. Tylko postępując zgodnie z wytycznymi zawartymi w niniejszym Kodeksie możemy utrzymać i nadal rozwijać naszą z trudem zdobytą reputację uczciwości i etycznego postępowania.





BRAND > SAFWAY®

Globalne siedziby firm
600 Galleria Parkway SE, Suite 1100
Atlanta, GA 30339

©2025 Brand Industrial Service, Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone.

BSW-0825

800-558-4772
BrandSafway.com