

# Kodeks Postępowania Grupy Trenkwalder w Polsce

[/trenkwalder](#)

## Spis treści

Wprowadzenie .....	3
Nasze Wartości.....	4
Wizja .....	4
Misja .....	4
Wartości Grupy Trenkwalder .....	4
Przedmiot i zakres zastosowania .....	5
Partnerzy Biznesowi .....	5
Dostawcy .....	6
Przełożeni .....	6
Pracownicy.....	6
Etyka biznesowa.....	6
Konflikt interesów .....	7
Księgi i rejestry .....	7
Ochrona majątku Grupy Trenkwalder .....	8
Przestrzeganie przepisów prawa .....	8
Wytyczne antymonopolowe .....	8
Własność intelektualna .....	9
Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy .....	9
Oszustwa i malwersacje .....	10
Przekazywanie prezentów, wartościowych przedmiotów oraz łapówkarstwo .....	10
Pracownicy i warunki pracy.....	11
Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia.....	12
Ochrona przed dyskryminacją i szacunek .....	12
Molestowanie .....	13
Groźby i przemoc.....	13
Alkohol i narkotyki.....	13
Ochrona środowiska .....	14
Media i sfera publiczna .....	14
Poufność informacji i ochrona danych osobowych .....	15
Zgłaszanie nieprawidłowości .....	15

## Wprowadzenie

Podstawą funkcjonowania Grupy Trenkwalder jest efektywna realizacja procesów związanych z szerokorozumianym zatrudnianiem pracowników w sposób:

- efektywny i korzystny dla Partnerów Biznesowych Grupy Trenkwalder,
- zapewniający szacunek i bezpieczeństwo Pracownikom Grupy Trenkwalder.

Nasze podejście do zarządzania opieramy na zasadach zrównoważonego rozwoju, przepisach prawa oraz wysokich standardach etycznych. Niniejszy Kodeks Postępowania Grupy Trenkwalder (dalej jako: „**Kodeks**”) zawiera podstawowe zasady prowadzenia działalności i współpracy wypracowane przez Grupę Trenkwalder, jej Pracowników oraz Partnerów biznesowych. Przedstawione normy postępowania stanowią zestaw narzędzi niezbędnych do kreowania właściwego wizerunku całej Grupy Trenkwalder oraz zapewnienia odpowiednich warunków pracy i współpracy naszym Pracownikom oraz Partnerom Biznesowym.

Jako Grupa Trenkwalder należymy do grona uznanych liderów usług HR. Ze względu na przedmiot działalności naszej organizacji, a także będąc świadomymi znaczenia jaką ma dla nas reputacja naszej Grupy, przywiązujemy ogromną wagę do zasad etycznych i wartości właściwych dla budowania przyjaznego oraz uczciwego środowiska pracy. Kodeks odzwierciedla nasze zaangażowanie w zapewnienie odpowiedzialnego postępowania na wszystkich polach naszej działalności.

Dzięki latom doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej w sektorze HR oddajemy do dyspozycji zbiór zasad, które będą stanowić dla ich adresatów podstawę działania, a także drogowskaz podczas wykonywania codziennych obowiązków. Liczymy, że wartości, które wyznajemy są wartościami uniwersalnymi wspólnymi dla wszystkich i pomogą w zachowaniu właściwego wizerunku Grupy Trenkwalder oraz korzystnych warunków pracy.

Wszelkie naruszenia Kodeksu są traktowane przez Grupę Trenkwalder z należytą starannością i mogą doprowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w stosunku do Pracowników lub renegotjacji warunków biznesowych z Partnerami Biznesowymi.

Ufamy, że Kodeks ułatwi podejmowanie właściwych decyzji w toku codziennej współpracy z Grupą Trenkwalder.

## Nasze Wartości

### Wizja

Trenkwalder łącząc trzy obszary: usługi HR, outsourcing i nowoczesne technologie, holistycznie podchodzi do współczesnych wyzwań rynku pracy i wspiera rozwój firm zapewniając im szybką i zwinną skalowalność procesów biznesowych. Trenkwalder Group realizuje wszystkie działania przy pełnym poszanowaniu praw i interesów pracowników Grupy oraz Partnerów Biznesowych.

### Misja

Misja Grupy Trenkwalder polega na uzyskaniu statusu zaufanego partnera biznesowego na krajowych i europejskich rynkach kojarzonego z jakością, niezawodnością i innowacyjnością. Chcemy być pożądanym pracodawcą zatrudniającym zaangażowanych i lojalnych pracowników oferując im oczekiwane warunki rozwoju osobistego i przyjazną atmosferę w pracy.

## Wartości Grupy Trenkwalder

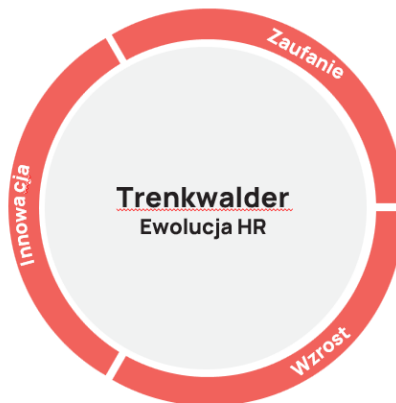
Nasze wartości to: **Innowacja, Zaufanie, Wzrost.**

#### Produkty & usługi

„Trenkwalder - holistyczne hybrydowe rozwiązania w zakresie usług HR, outsourcingu i technologii”.

Marka jest zorientowana na przyszłość i stawia na digitalizację.

**Precyzja** i **Jakość**



#### Client & Candidate Experience

„Na Trenkwalder można polegać”.

Historia marki reprezentuje doświadczenie i kompetencje.

**Bezpieczeństwo** i **Niezawodność**

#### Pracownicy

„Wraz z Trenkwalder mogę się rozwijać”.

Marka uosabia pracodawcę przyszłości.

**Siła** i **Wydajność**

### Trenkwalder jest zorientowany na przyszłość.

Oznacza to, że nie tylko rozwiązujemy dzisiejsze problemy rynku pracy, ale też przewidujemy i stawiamy czoło przyszłym wyzwaniom. Wspólnie z naszymi klientami i pracownikami identyfikujemy i rozwijamy potencjał wzrostu z wykorzystaniem naszej wiedzy w zakresie procesów cyfrowych.

## Przedmiot i zakres zastosowania

Kodeks ustanawia zasady oraz wytyczne, którymi powinni kierować się Pracownicy oraz Partnerzy Biznesowi Grupy Trenkwalder w wykonywaniu swoich codziennych obowiązków zawodowych oraz podczas współpracy z Grupą. Kodeks tworzy zasady, które:

- zapewniają Pracownikom Grupy Trenkwalder wymagany poziom bezpieczeństwa i szacunku,
- zmniejszają ryzyko utraty reputacji Grupy Trenkwalder oraz jej Partnerów Biznesowych,
- pozwalają na prowadzenie relacji biznesowych z Grupą Trenkwalder w sposób zapewniający bezpieczeństwo i szacunek każdej ze stron.

Dla całej Grupy Trenkwalder niezwykle ważne jest utrzymanie właściwego wizerunku kojarzonego z odpowiedzialnością, szacunkiem i zaufaniem tj. cechami, które stanowią dla nas podstawę podejmowania wszelkich działań.

Stosowanie Kodeksu w toku codziennych czynności umożliwi skuteczną ochronę interesów całej Grupy, naszych Pracowników oraz Interesariuszy, a także zapobieganie występowaniu niekorzystnych zdarzeń. W treści Kodeksu zamieszczamy nie tylko odpowiednie normy naszego funkcjonowania, ale także praktyczne zasady dotyczące kluczowych sfer działalności całej Grupy. Sumienne przyswojenie przedstawionych zasad i zaleceń, umożliwi właściwe przygotowanie na każdą sytuację w codziennej pracy.

Kodeks znajduje zastosowanie dla wszystkich spółek Grupy Trenkwalder w Polsce. Treść Kodeksu zostanie przekazana Członkom Zarządu, Menadżerom i wszystkim Pracownikom Grupy Trenkwalder, ponadto przestrzeganie zasad zawartych w Kodeksie stanowi jeden z obowiązków pracowniczych.

Kodeks jest praktycznym dokumentem określającym znaczenie nakreślonych w nim wartości i zasad dla Grupy Trenkwalder oraz jej Pracowników. Kodeks i podane w nim zasady, praktyki i procedury nie służą do stworzenia – ani też nie stwarzają – żadnych praw umownych, których Pracownik, Dostawca lub Partner Biznesowy mogą dochodzić od Grupy Trenkwalder. Mają nam natomiast pomóc w zrozumieniu, tego czego oczekujemy i czego należy oczekiwać od Grupy Trenkwalder, tak aby relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem oraz partnerami biznesowymi zawsze postępowały świadomie i uczciwie

## Partnerzy Biznesowi

Partnerzy Biznesowi oraz Pracownicy oczekują, że Grupa Trenkwalder będzie godna zaufania. Aby, te wymogi mogły zostać spełnione Grupa Trenkwalder musi mieć pewność, że jej Partnerzy Biznesowi podejmują w pełni etyczne działania. Bycie zaufanym Partnerem Biznesowym wymaga przestrzegania wartości oraz wierności zasadom Grupy Trenkwalder. Od naszych Partnerów Biznesowych, do których zaliczamy klientów, dystrybutorów, firmy transportowe, przedstawicieli, dostawców oraz konsultantów, oczekujemy utrzymywania podobnych standardów etycznych do tych, które sami reprezentujemy.

## **Dostawcy**

Dostawcy usług oraz towarów wykorzystywanych w codziennej pracy Grupy Trenkwalder zobowiązani są do przestrzegania postanowień Kodeksu Postępowania Dostawców Grupy Trenkwalder, a także niniejszego Kodeksu, w zakresie mającym do nich zastosowanie.

Jednocześnie, Dostawcy powinni wyrazić zgodę na przeprowadzenie przez Grupę Trenkwalder lub upoważnione osoby trzecie kontroli w celu zweryfikowania wywiązywania się z zasad ustanowionych przez ww. Kodeksy.

## **Przełożeni**

Obowiązkiem nadrzędnym Pracowników na szczeblu zarządzającym jest dawanie przykładu poprzez przestrzeganie zasad Kodeksu oraz zapewnianie ich przestrzegania przez innych. Wiąże się to z proaktywnym dążeniem do otwartego omawiania z podwładnymi sposobu wykorzystania zasad w praktyce oraz dostępności w sytuacjach wymagających wsparcia.

Kierownicy są zobowiązani do uczestniczenia w szkoleniach dotyczących przestrzegania prawa i regulacji wewnętrznych Grupy Trenkwalder oraz wdrażania wiedzy ze szkoleń w trakcie wykonywania codziennych obowiązków.

## **Pracownicy**

Rolą każdego Pracownika Grupy Trenkwalder jest przestrzeganie standardów etycznych i zasad określonych w Kodeksie. Naruszenie zapisów Kodeksu przez Pracowników będzie traktowane poważnie i może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych mogących prowadzić do rozwiązania umowy o pracę. Brak reakcji na łamanie ustalonych zasad jest niedopuszczalne i wiąże się z takimi samymi konsekwencjami.

W razie wątpliwości czy pytań związanych z Kodeksem pracownik powinien zgłosić się do swojego bezpośredniego przełożonego.

## **Etyka biznesowa**

Grupa Trenkwalder dąży do przestrzegania praw, reguł i przepisów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, wszędzie tam, gdzie jest obecna. Pracownicy Grupy muszą unikać wszystkiego, co grozi powiązaniem Grupy lub jej Pracowników z działalnością sprzeczną z prawem lub wątpliwą moralnie.

Wykorzystywanie Pracowników lub majątku Grupy Trenkwalder do jakichkolwiek celów sprzecznych z prawem jest zabronione. Postępowanie Pracowników Grupy w ramach wykonywanych obowiązków służbowych musi być uczciwie i etycznie – niezależnie od tego, czy mają do czynienia z innymi Pracownikami Grupy, Partnerami Biznesowymi czy też innymi osobami trzecimi. Oznacza to także unikanie jakichkolwiek budzących wątpliwości relacji z osobami lub podmiotami, z którymi Grupa Trenkwalder zawiera transakcje lub może prowadzić interesy, nieujawnianie informacji poufnych uzyskanych w trakcie pracy, jak również unikanie wszelkich sytuacji, które mogą spowodować konflikt interesów z możliwą szkodą dla Pracownika i/lub firmy.

## Konflikt interesów

Wszyscy Pracownicy powinni zachowywać się w sposób uczciwy i lojalny wobec spółek z Grupy Trenkwalder. Pracownicy powinni rozpoznawać sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktów między ich osobistymi interesami, a interesami Grupy i dochowywać należytej staranności w celu ich uniknięcia. Należy pamiętać, że nawet potencjalne konflikty interesów powinny być zgłaszane przełożonemu w celu znalezienia rozwiązania, które będzie satysfakcjonujące dla obu stron sporu.

Konflikty interesów występują w sytuacjach w których interesy poszczególnych pracowników mogą wpływać negatywnie na przysparzanie Grupie Trenkwalder maksymalnych zysków. Aby, móc zapobiegać powstawaniu przedmiotowych konfliktów należy pamiętać, że Pracownicy nie mogą prowadzić działalności gospodarczej, bądź też podejmować zatrudnienia mającego charakter konkurencyjny dla Grupy Trenkwalder.

Żadnemu z Pracowników Grupy Trenkwalder nie wolno świadczyć usług w charakterze konsultanta, członka Zarządu, członka kadry kierowniczej, pracownika, czy też doradcy, dla innego konkurencyjnego przedsiębiorstwa, z wyłączeniem usług, które świadczy na wniosek i za zgodą Grupy Trenkwalder.

W okresie zatrudnienia w Grupie Trenkwalder Pracownicy nie mogą prowadzić interesów w spółkach, w których oni lub bliskie im osoby są udziałowcami. Nie dotyczy to akcji spółek notowanych na giełdzie, o ile takie akcje nie dają znaczącego wpływu na notowaną spółkę.

Należy przestrzegać wszelkich obowiązków wynikających z prawa lub umów zawianych ze spółkami z Grupy Trenkwalder, dotyczących zgłaszania zatrudnienia poza przedsiębiorstwem lub samozatrudnienia i uzyskać na nie zgodę.

Decyzje biznesowe muszą zawsze być ukierunkowane na interesy Grupy Trenkwalder, a nie na interesy poszczególnych Pracowników. To wymaganie dotyczy również pojedynczych transakcji lub zdarzeń z udziałem innych osób, mogących skutkować konfliktem interesów. Prywatna relacja osobista z Partnerem Biznesowym nie może prowadzić do preferencyjnego traktowania. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy Pracownik ma wpływ na decyzję biznesową. Jeżeli, Pracownicy znajdują się w takiej sytuacji, muszą poinformować o tym swoich przełożonych, aby decyzje biznesowe mogły być w uzasadniony sposób monitorowane lub delegowane.

Skuteczne zapobieganie konfliktom interesów opiera się na uczciwości oraz przejrzystości. Dlatego należy się upewnić, aby nigdy nie podejmować decyzji samodzielnie i uwzględniać tylko obiektywne kryteria podejmowania decyzji, które mogą przynieść korzyści pracownikowi, jego znajomym lub krewnym.

## Księgi i rejestry

Grupa Trenkwalder wymaga uczciwego i precyzyjnego rejestrowania i raportowania informacji, aby w celu:

- / podejmowania odpowiedzialnych decyzji biznesowych,
- / przestrzegania obowiązujących praw i przepisów oraz
- / zapewnienia kompletności, zgodności z prawdą, precyzji, terminowości i przejrzystości komunikacji zewnętrznej Grupy.

Zapewniamy, że nasze księgi i rejestry są kompletne, dokładne i rzetelne, zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości. Wszystkie operacje o istotnym znaczeniu dokonywane przez Grupę Trenkwalder są rejestrowane w sposób przejrzysty przez dokonanie właściwych zapisów księgowych, znajdujących się do dyspozycji audytorów wewnętrznych i biegłych rewidentów.

Wszystkie transakcje powinny być rejestrowane w dokładny i kompletny sposób, tak aby informacje finansowe przedstawiały zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, stan praw i zobowiązań przedsiębiorstwa na dany dzień. Nie należy przechowywać ukrytych lub niezarejestrowanych środków, rachunków lub aktywów. Należy zawsze przestrzegać wewnętrznych zasad sprawozdawczości oraz prowadzić dokumentację pomocniczą wymaganą przez odpowiednie polityki. Każdej osobie, która świadomie fałszuje lub ukrywa dokumenty lub nimi manipuluje, grozi postępowanie dyscyplinarne, rozwiązanie umowy oraz konsekwencje cywilne i karne. W przypadku znalezienia błędów lub nieprawidłowości, należy powiadomić o tym właściwych przełożonych.

Wydatki służbowe dokonywane przez Pracowników muszą być odpowiednio udokumentowane i zarejestrowane. Jeśli Pracownik nie wie, czy dany wydatek jest uzasadniony, powinien zapytać się o to swojego bezpośredniego.

Grupa Trenkwalder zobowiązuje się do wdrożenia i utrzymania odpowiedniego systemu kontroli wewnętrznej dotyczącej opracowywanych informacji finansowych, zapewniając przeprowadzenie okresowej weryfikacji skuteczności owego systemu.

### **Ochrona majątku Grupy Trenkwalder**

Zakazane jest wykorzystywanie do celów osobistych pozycji Grupy Trenkwalder lub informacji pozyskanych przez Pracowników w miejscu pracy.

Żadnemu Pracownikowi nie wolno korzystać z majątku, informacji lub pozycji Grupy w celu uzyskania niestosownych korzyści osobistych, ani pośrednio lub bezpośrednio konkurować z Grupą Trenkwalder. Pracownicy mają obowiązek wspierania uzasadnionych interesów Grupy, gdy tylko nadarzy się ku temu okazja.

### **Przestrzeganie przepisów prawa**

Grupa Trenkwalder przestrzega i stosuje powszechnie obowiązujące przepisy prawa, czego oczekuje również od swoich Pracowników i Partnerów Biznesowych. Wszelkie działania, które mogłyby doprowadzić, choćby do podejrzenia prowadzenia działalności sprzecznej z ustawą, realnie zagrażają reputacji i interesom całej Grupy.

Wszystkie działania, które mogłyby budzić wątpliwości, co do ich zgodności z prawem powinny być wyjaśnione z bezpośrednim przełożonym lub odpowiednimi specjalistami pracującymi w organizacji.

Wszelkie osoby do których kierowany jest niniejszy Kodeks powinny zapoznać się z przepisami prawa, regulacjami oraz wewnętrznymi zasadami Grupy, które obowiązują na obszarze wykonywania swojej działalności.

### **Wytyczne antymonopolowe**

Celem przepisów antymonopolowych jest zapewnienie, że uczestnicy rynku konkurują ze sobą na równych zasadach, minimalizując zakłócenia rynku, tak aby towary i usługi



były dostarczane po uczciwej cenie. Grupa Trenkwalder nie toleruje żadnych działań ograniczających lub zakłócających konkurencję wykonywanych, przez którąkolwiek ze spółek z Grupy Trenkwalder, ani przez jej Kierownictwo lub Pracowników.

Grupa Trenkwalder podejmuje decyzje kierując się wyłącznie interesem Grupy, całkowicie niezależnie i bez uwzględniania jakichkolwiek porozumień lub umów z konkurencją. Wszyscy Pracownicy Grupy Trenkwalder muszą powstrzymać się od wszelkich działań, które naruszają, albo tylko sprawiają wrażenie, że naruszają, przepisy antymonopolowe zakazujące dowolnego rodzaju porozumień lub umów między konkurentami dotyczących cen, warunków sprzedaży, podziału rynków lub klientów bądź innych działań ograniczających konkurencję, zarówno ze strony sprzedających, jak i kupujących.

Każde wspólne działanie może z łatwością zostać zakwestionowane jako sprzeczne z przepisami antymonopolowymi i wolno je podejmować tylko po stwierdzeniu jego zgodności z prawem, we współpracy z Działem Prawnym Grupy Trenkwalder.

Za naruszanie przepisów antymonopolowych, przeciwko łamiącym je Partnerom Biznesowym i poszczególnym Pracownikom może być wszczynane postępowanie karne i cywilne. Za tego rodzaju przestępstwa prawo przewiduje m.in. kary pozbawienia wolności, kary przewidziane przez kodeks cywilny i wypłacenie poszkodowanemu odszkodowania

Mając na uwadze zróżnicowanie przepisów prawa na terenie różnych państwa, należy zapoznać się z przepisami antymonopolowymi odnoszącymi się do właściwego rynku.

### **Własność intelektualna**

Majątek Grupy Trenkwalder oprócz rzeczy ruchomych i nieruchomości, stanowi także własność intelektualna. Własność intelektualna to cenne, zastrzeżone informacje biznesowe lub techniczne, które są chronione prawem patentowym, prawem o znakach towarowych, prawem autorskim lub prawem o tajemnicy handlowej. W interesie Grupy Trenkwalder leży ochrona i opieka nad własnością intelektualną, unikanie działań, które mogłyby pomniejszyć jej wartość, oraz zapewnienie jak najwyższego zysku z jej wykorzystania lub sprzedaży.

Grupa Trenkwalder nie będzie umyślnie naruszać patentów, znaków towarowych lub praw autorskich swoich Partnerów Biznesowych, ani ujawniać ich tajemnic handlowych lub innej własności intelektualnej. Każdy Pracownik powinien szczególnie unikać bezprawnego kopiowania artykułów z czasopism i gazet, książek, programów komputerowych i innych materiałów chronionych prawami autorskimi.

### **Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy**

Grupa Trenkwalder zobowiązuje się do pełnego przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa oraz procedur w celu zapobiegania praniu pieniędzy, finansowaniu terroryzmu i innym nielegalnych działań oraz umożliwienia ich wykrywania. Wszelkie podejrzewane przypadki muszą być zgłaszane.

Pranie brudnych pieniędzy należy rozumieć jako dowolne porozumienie, zgodnie z którym zyski z działalności przestępczej są maskowane i fałszowane jako przychody z działalności legalnej.

Należy podejmować odpowiednie kroki w celu identyfikacji i oceny rzetelności naszych Partnerów Biznesowych, aby uzyskać pewność, iż prowadzona przez nich działalność jest zgodna z prawem.

Wymagamy, aby podczas wykonywania swoich obowiązków nasi Pracownicy i Współpracownicy zachowywali należyłą ostrożność, a osoby zatrudnione w spółkach Grupy Trenkwalder dodatkowo przekazywały informację przełożonym w przypadku, gdy ktoś poprosi je o przelanie środków w ramach jakiegokolwiek transakcji do kraju niezwiązanego z daną transakcją.

### **Oszustwa i malwersacje**

Oszustwa i/lub malwersacje to poważne przestępstwa, których zawsze należy unikać i im zapobiegać. Każde ze wskazanych naruszeń może mieć bardzo dotkliwe skutki dla wizerunku całej Grupy jak również powodować odpowiedzialność po stronie Pracowników, którzy ich dokonują.

Do oszustwa dochodzi w sytuacji, gdy wykorzystuje się lub przedstawia błędne fakty w celu uzyskania aktywów lub jakiegokolwiek innej korzyści. Oszustwo jest poważnym przestępstwem i sama próba popełnienia oszustwa podlega karze na mocy prawa karnego.

Defraudacja ma miejsce, gdy pieniądze lub jakiegokolwiek inne dobra zostają powierzone osobie w określonym celu, a osoba ta wykorzystuje te pieniądze lub inne dobra w jakichkolwiek innych celach – bez zezwolenia. Na przykład Pracownik, który ma dostęp do firmowej karty lub firmowego konta bankowego, musi upewnić się, że karta jest używana, a płatności są dokonywane tylko wtedy, gdy jest to dozwolone.

Oszustwa lub defraudacje nie są tolerowane w Grupie Trenkwalder. Wszystkie osoby zaangażowane w takie działania są zagrożone sankcjami dyscyplinarnymi oraz postępowaniem karnym. Każda osoba w Grupie Trenkwalder jest zobowiązana nie tylko do indywidualnego powstrzymania się od wskazanych działań, ale także do zgłaszania wszelkich podejrzeń popełnienia przestępstwa.

### **Przekazywanie prezentów, wartościowych przedmiotów oraz łapówkarstwo**

Prezenty, zaproszenia czy upominki nie mogą stanowić podstawy do wydania decyzji w określonej sprawie. Współpraca z Partnerami Biznesowymi powinna opierać się wyłącznie na obiektywnych i zrozumiałych kryteriach, takich jak obsługa, cena i zrównoważony rozwój w najlepszym interesie Grupy Trenkwalder. W każdym wypadku należy upewnić się, że transakcja odbywa się w sposób całkowicie niezależny i przejrzysty, zgodnie z odpowiednimi międzynarodowymi i krajowymi przepisami oraz z zasadami obowiązującymi w firmie i kodeksami zawodowymi. Wręczanie lub przyjmowanie prezentów takich jak gotówka, ekwiwalenty pieniężne lub papiery wartościowe jest zawsze surowo wzbronione.

Zabronione jest dochodzenie korzyści osobistych od Partnera Biznesowego lub jakiegokolwiek innej strony trzeciej w związku z zatrudnieniem. Przyjmowanie prezentów i innych korzyści jest dozwolone tylko wtedy, gdy zostanie to w pełni ujawnione Grupie Trenkwalder i jeżeli takie prezenty lub inne korzyści są okazjonalne i mają niewielką wartość. Zawsze zabronione są jednak prezenty pieniężne, podobnie jak wszelkiego rodzaju korzyści, które mogą wpływać na decyzje biznesowe lub sprawiać takie wrażenie.

Należy odmówić przyjęcia niedopuszczalnych prezentów lub je zwrócić. Zaproszenia na posiłki lub imprezy biznesowe mogą być przyjmowane, jeżeli są uzasadnione.

Standardy, które stosujemy wobec naszych Partnerów Biznesowych, dotyczą również nas. Dlatego nie wręczamy prezentów, które mogłyby narazić odbiorcę na konflikt interesów.

Wymiana upominków, zaproszeń, sponsorowanie pobytu lub pokrycie kosztów podróży może stanowić uzasadniony element działalności biznesowej. Jednakże, każdy powinien ściśle przestrzegać reguł umożliwiających takie postępowanie, w innym przypadku tego rodzaju uprzejmości mogą zostać uznane za czynności o charakterze korupcyjnym. Należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby nie oferować ani nie przyznawać korzyści, takich jak prezenty lub zaproszenia, urzędnikom państwowym. Wyjątkiem są jedynie gesty kurtuazji w kontekście spotkania biznesowego oraz w indywidualnych przypadkach i po dokonaniu odrębnej oceny, zaproszenia na imprezy firmowe dla przedstawicieli władzy.

Ogólnie dozwolone są okazjonalne prezenty o niewielkiej wartości dla Partnerów Biznesowych z sektora prywatnego. Jednakże, nie należy wybierać ani oferować prezentów, które rozsądny odbiorca mógłby uznać za niewłaściwe lub jeżeli wiadomo, że odbiorca nie może przyjmować żadnych prezentów ze względu na obowiązujące go wewnętrzne zasady.

Dozwolone jest wysyłanie zaproszeń na posiłki lub imprezy biznesowe, które mieszczą się w rozsądnym zakresie, pod warunkiem, że jest to dozwolone przez obowiązujące prawo. W przypadku wystąpienia wątpliwości w tym zakresie należy skonsultować to z przełożonym.

Niezależnie od okoliczności działalność Grupy Trenkwalder powinna być prowadzona zgodnie z najwyższymi standardami, tak aby chronić jej wizerunek.

## Pracownicy i warunki pracy

Grupa Trenkwalder szanuje prawa człowieka i prawa pracownicze, w tym nie zatrudnia dzieci (poniżej ustawowego wieku uprawniającego do zatrudnienia w danym kraju), a także nie stosuje żadnego rodzaju pracy przymusowej, niewolniczej czy obowiązkowej.

Praca musi być wykonywana dobrowolnie, ponadto Pracownicy powinni mieć zapewnioną możliwość sprawowania kontroli nad swoimi dokumentami tożsamości (np. paszporty, pozwolenia na pracę lub inne osobiste dokumenty prawne). Grupa Trenkwalder oczekuje od swoich Dostawców poszanowania tych samych standardów w zakresie praw pracowniczych i podstawowych wolności osobistych.

Grupa Trenkwalder uznaje prawo Pracowników do przynależności do związków zawodowych, zrzeszania i organizowania się oraz do zbiorowych negocjacji.

Pracownicy Grupy Trenkwalder otrzymują wynagrodzenie na poziomie odpowiadającym zajmowanemu stanowisku pracy, zawsze z poszanowaniem przepisów prawa obowiązujących w danym kraju.

Grupa Trenkwalder przestrzega lokalnych praw i standardów branżowych dotyczących godzin pracy, z uwzględnieniem nadgodzin, przerw na odpoczynek i płatnych urlopów.

Ponadto jako Grupa Trenkwalder dążymy do wdrażania najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy dzięki odpowiedniemu dopasowaniu metod zarządzania, właściwych dla danego rodzaju działalności.

### **Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia**

Jako Grupa Trenkwalder zapewniamy bezpieczne środowisko pracy, jednocześnie stale monitorując nasze działania pod kątem ich skuteczności. Przestrzegamy obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dbamy o to, aby wszystkie osoby pracujące w Grupie Trenkwalder i na jej rzecz były bezpieczne. Budujemy wzajemny szacunek z naszymi Partnerami i Klientami poprzez zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Podejmujemy natychmiastowe działania zaradcze w sytuacji, gdy incydent, kontrola lub opinia zwrotna dają możliwość

wprowadzenia lepiej dostosowanych procedur oraz tworzymy zrównoważone, dopasowane do zaistniałych problemów rozwiązania.

Oczekujemy, że nasi Dostawcy i Partnerzy będą przestrzegać tych samych standardów i przykładać równie wysoką wagę do zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy.

### **Ochrona przed dyskryminacją i szacunek**

Wszyscy Pracownicy Grupy Trenkwalder mają równe szanse. Warunki ich zatrudnienia, wynagrodzenia i awansu zawodowego są ustalane wyłącznie w oparciu o ich umiejętności i wyniki.

W Grupie Trenkwalder niedopuszczalna jest dyskryminacja Pracowników, Partnerów Biznesowych lub jakiegokolwiek innej osoby. Zakazane jest stosowanie wszelkich form prześladowania, w tym przemocy fizycznej i psychicznej, molestowania seksualnego, a także jakichkolwiek form mogących tworzyć nieprzyjazne środowisko pracy. Zachęcamy wszystkich Pracowników do wyrażania aktywnego sprzeciwu w przypadku zaobserwowania niedopuszczalnych zdarzeń w stosunku do osoby swojej lub współpracownika.

Żaden z Pracowników nie może być ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie orientację seksualną oraz formę i wymiar zatrudnienia.

Grupa Trenkwalder jest zobowiązana do podejmowania działań gwarantujących równe szanse zatrudnienia i awansu kwalifikującym się kandydatom. Wszystkie działania kadrowe i programy sponsorowane przez Grupę powinny być prowadzone bez jakichkolwiek aktów dyskryminacji.

## Molestowanie

Grupa Trenkwalder zapewnia Pracownikom środowisko pracy pozbawionego jakichkolwiek przejawów dyskryminacji lub molestowania.

Za molestowanie uważa się m.in.:

- molestowanie słowne, jak np. obraźliwe komentarze,
- molestowanie fizyczne, jak np. niepotrzebne lub ordynarne dotykanie, utrudnianie lub uniemożliwianie ruchu,
- molestowanie wizualne, jak np. obraźliwe lub ordynarne rysunki, wiadomości, lub notatki.

Molestowanie seksualne polega na niepożądanych zalotach, żądaniach przysług seksualnych lub innych aktach słownych lub fizycznych o charakterze seksualnym, gdy:

- poddanie się takiemu aktowi stanowi warunek zatrudnienia danej osoby,
- poddanie się takiemu aktowi lub odrzucenie go ma stanowić podstawę decyzji o zatrudnieniu, lub
- celem lub efektem tego aktu jest nieuzasadnione przeszkadzanie komuś w pracy lub wykreowanie atmosfery zastraszenia, wrogości lub ordynarności w miejscu pracy.

Każdy Pracownik, który uważa, że doszło do molestowania przez współpracownika, przełożonego lub osobę zawierającą transakcję z Grupą Trenkwalder lub w jej imieniu, powinien powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego. Jeśli skarga dotyczy bezpośredniego przełożonego, należy ją skierować do osoby będącej jego przełożonym.

## Groźby i przemoc

Jakiegokolwiek słowne zagrożenie użyciem przemocy jest niedopuszczalne i powinno być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu. Każde zgłoszenie dokonania aktu przemocy lub zagrożenia nim zostanie wnikliwie zbadane. Przeciwno Pracownikom dopuszczającym się aktów przemocy lub groźb ich dokonania zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne.

## Alkohol i narkotyki

Korzystanie lub znajdowanie się w czasie pracy pod wpływem alkoholu i narkotyków poważnie zagraża bezpieczeństwu i wynikom pracy, jak również może wiązać się z odpowiedzialnością karną.

Grupa Trenkwalder wymaga, aby w miejscu pracy nikt nie był pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Zasada ta obowiązuje wszystkich pracowników Grupy w trakcie przebywania na terenie zakładu, a także w trakcie pracy poza nim. Jeśli Pracownik przychodzi do pracy będąc pod wpływem narkotyków lub w jego organizmie zostaje stwierdzony poziom alkoholu lub innych substancji chemicznych, który może ograniczać jego możliwości wykonywania pracy, zostanie przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne

Odpowiedzialności dyscyplinarnej mogą podlegać także Pracownicy, którzy w trakcie pracy lub przebywania na terenie zakładów pracy należących do Grupy Trenkwalder

rozprowadzają, sprzedają, kupują, wytwarzają, rozdają, posiadają lub zażywają narkotyki.

## Ochrona środowiska

Ochrona środowiska i zasobów naturalnych to ważne kwestie dla Grupy Trenkwalder. Oszczędne wykorzystywanie energii we wszystkich firmowych działach przyczynia się w praktyce do ochrony środowiska w taki sam sposób, jak optymalny recykling materiałów odpadowych.

W aktywny sposób wdrażamy nowoczesne i wydajne modele pracy mające na celu zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Ponadto, zobowiązujemy naszych Dostawców i Partnerów Biznesowych do zapewnienia zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz standardami dotyczącymi ochrony środowiska.

Wierzymy, że odpowiedzialne działanie każdego Pracownika i Współpracownika Grupy Trenkwalder jest w stanie przyczynić się do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa środowiska naturalnego.

## Media i sfera publiczna

Komunikacja z mediami jest wyłącznym uprawnieniem kierownictwa i osób z Grupy Trenkwalder, które zostały do tego upoważnione. Pracownicy bez odpowiednich uprawnień nie mogą ujawniać informacji przedstawicielom mediów, chyba że informacje te zostały ujawnione przez odpowiedzialne działy Grupy Trenkwalder.

Informacje przekazywane o Grupie za pomocą Internetu w znaczącym stopniu przyczyniają się w tworzeniu obrazu funkcjonowania Grupy Trenkwalder oraz umożliwiają kontakt z nowymi Klientami, Pracownikami, a także Partnerami.

Grupa Trenkwalder, jej Pracownicy, Klienci i Partnerzy oraz oferowane przez nią usługi muszą być traktowane z szacunkiem w mediach społecznościowych, takich jak Facebook, Twitter, Instagram, fora internetowe lub blogi. Jeżeli jakkolwiek osoba deklaruje, że jest Pracownikiem Grupy Trenkwalder, musi jasno stwierdzić, że wpisy przedstawiają jej osobiste poglądy i niekoniecznie odzwierciedlają opinię Grupy Trenkwalder.

Wizerunek całej Grupy Trenkwalder jest uzależniony od działania każdego z jego Pracowników, Partnerów oraz Klientów. Ze względu na charakter wykonywanej działalności szczególny wpływ na postrzeganie Grupy mogą mieć wypowiedzi i aktywności w mediach społecznościowych oraz systemach komunikacji, które stanowią jedno z podstawowych narzędzi do nawiązywania kontaktów z naszymi współpracownikami.

W zakresie sposobu wypowiedzi i zakresu udostępnianych informacji Menagerowie Grupy Trenkwalder powinni dawać przykład innym własnym zachowaniem. W ramach swojego zakresu odpowiedzialności Menagerowie muszą zapewniać odpowiednie informacje i nadzór, aby unikać jakichkolwiek naruszeń przepisów prawa lub innych zasad postępowania.

## Poufność informacji i ochrona danych osobowych

Zdajemy sobie sprawę z tego, jak ważne jest ostrożne obchodzenie się z danymi osobowymi i ochrona danych osobowych powierzonych nam przez naszych Klientów, Pracowników, Kandydatów i Dostawców.

Każda osoba w Grupie Trenkwalder jest odpowiedzialna w ramach swoich obowiązków za zgodne z powszechnie obowiązującym prawem przetwarzanie danych osobowych oraz do ochrony prywatności tych danych.

Zbieramy i przetwarzamy dane osobowe wyłącznie za zgodą osoby, której dane dotyczą, jeżeli jest to w inny sposób dozwolone przez prawo lub jeżeli jest to konieczne do wypełnienia obowiązku umownego lub prawnego. Zbieramy, przetwarzamy i wykorzystujemy dane osobowe tylko w wymaganym zakresie i zgodnie z przeznaczeniem. Szanujemy prawa osób, których dane zbieramy, przetwarzamy lub wykorzystujemy. Przetwarzamy dane zgodnie z unijnym Rozporządzeniem ogólnym o ochronie danych (RODO) oraz odpowiednimi lokalnymi przepisami prawa.

Bezpieczeństwo danych osobowych ma znaczący wpływ na nasz sukces biznesowy oraz naszą reputację. Wszelkie dane firmowe, a także dane udostępnione przez naszych Klientów, Pracowników i inne podmioty powinny być zabezpieczone przed nieuprawnionym dostępem oraz niewłaściwym wykorzystywaniem, utratą lub przedwczesnym zniszczeniem.

Grupa Trenkwalder posiada odpowiednie zabezpieczenia umożliwiające ochronę danych osobowych przed zagrożeniami, utratą i nieuprawnionym dostępem lub wykorzystaniem. W każdym przypadku Grupa będzie dążyć do zapewnienia bezpieczeństwa proporcjonalnego do wrażliwości przetwarzanych danych osobowych.

Ponadto, poza stosowanymi przez Grupę Trenkwalder środkami ochrony danych, każda osoba jest zobowiązana do zachowania tajemnicy biznesowej i handlowej. Wszelkie informacje zawierające dane osobowe należy przechowywać w bezpieczny sposób i można je ujawniać w razie potrzeby tylko osobom, które potrzebują ich do swojej działalności zawodowej. Dotyczy to również informacji, w przypadku których Partnerzy Grupy Trenkwalder mają interes w zachowaniu poufności, zwłaszcza jeżeli zawarta została szczególna umowa o zachowaniu poufności.

Podczas prywatnych rozmów lub podczas rozmów ze współpracownikami, kiedy inne osoby mogą je usłyszeć, należy zwracać uwagę na tajemnicę i poufność. Ponadto należy chronić nasze dokumenty biznesowe przed nieautoryzowanym dostępem. Wszelkie podejrzewane naruszenia poufności należy niezwłocznie zgłaszać przełożonym.

## Zgłaszanie nieprawidłowości

Grupa Trenkwalder jest otwarta na wszelkie opinie i zgłoszenia dokonywane przez Pracowników w celu zapewnienia odpowiednich warunków i środowiska pracy.

Pracownicy powinni zgłaszać okoliczności wskazujące na naruszenie przepisów prawa lub wewnętrznych regulaminów.

Dla całej Grupy istotne jest, aby wszelkie zgłoszenia zaistniałych nieprawidłowości wiązały się z odpowiednią reakcją zobowiązanych osób i organów we właściwej spółce polegająca na wdrażaniu skutecznych działań zaradczych, a także jeżeli to stosowne również działań dyscyplinarnych.

Niniejszy Kodeks jest zebraniem naszych dotychczasowych doświadczeń oraz stanowi zobrazowanie zasad funkcjonujących w całej Grupie Trenkwalder. Naruszenia postanowień Kodeksu ze względu na charakter prowadzonej działalności mogą wiązać się z poważnymi konsekwencjami dla całej Grupy. Tylko niezwłoczne zgłaszanie naruszeń Kodeksu pozwoli zminimalizować szanse negatywnych skutków niewłaściwego działania.

Zgłoszenia rozpatrywane są z wielką starannością. Wszystkie opinie i zawiadomienia dokonywane przez Pracowników traktowane są jako poufne i przetwarzane z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych. Grupa Trenkwalder gwarantuje ochronę i anonimowość Pracownikowi dokonującemu zgłoszenia. Jednak celowe nadużywanie możliwości dokonywania zgłoszeń nie będzie tolerowane. Zgłoszenia można kierować do przełożonego i działu prawnego.