

1. Cel

Nasz Kodeks postępowania określa wartości i standardy, którymi kieruje się Affidea w prowadzeniu swojej działalności. Celem dokumentu jest pomoc w dokładnym zrozumieniu przez pracowników i współpracowników firmy standardów postępowania, które odnoszą się do poszczególnych ról w firmie. Kodeks postępowania stanowi drogowskaz, który pomaga ukierunkować działania i zachowania w Affidea.

Niniejszy Kodeks nie został stworzony po to, aby opisać wszystkie możliwe i potencjalne sytuacje. Ma natomiast stanowić ramy odniesienia, względem których należy oceniać wszelkie działania. Kodeks postępowania uzupełniają pozostałe zasady Affidea (zobacz punkt 6), które dokładniej opisują poszczególne tematy. W razie wątpliwości pracownicy/ współpracownicy powinni zasięgnąć pomocy na temat właściwego sposobu postępowania w danej sytuacji, ponieważ – w ostatecznym rozrachunku – to każdy z nich ponosi odpowiedzialność za podejmowanie właściwych działań, a odpowiedzialności takiej nie można scedować.

2. Zakres

Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie wobec wszystkich pracowników, osób prawnych i jednostek biznesowych należących do Grupy Affidea.

Dokument należy interpretować wraz z powiązanymi dokumentami zawierającymi politykę Grupy Affidea, w tym P-LC-PL-003 – Walka z korupcją, P-LC-PL-004 – Upominki i gratyfikacje, P-LC-PL-005 – Konflikt interesów i P-LC-PL-006 – Ujawnianie nieprawidłowości. W razie dowolnej rozbieżności pomiędzy niniejszym Kodeksem postępowania, a takimi zasadami, zastosowanie będą miały wymagania, które są bardziej restrykcyjne.

Jest to dokument obligatoryjny, który musi zostać przetłumaczony dla każdego kraju na odpowiedzialność Dyrektora ds. Jakości, Zgodności i Zarządzania Ryzykiem i Zarządu.

3. Definicje

Grupa Affidea grupa spółek bezpośrednio lub pośrednio kontrolowanych przez Affidea Group BV.

4. Polityka

4.1 WPROWADZENIE I INFORMACJE OGÓLNE

4.1.1 WPROWADZENIE I OGÓLNY ZARYS ZASAD

Robimy to, co słuszne.

Staramy się – jako pracownicy i współpracownicy Affidea – w ramach każdego swojego działania przestrzegać najwyższych standardów etyki. Wysokie wyniki i etyczne zachowania są powiązanymi ze sobą zagadnieniami. Chcąc odnieść sukces na arenie światowej, musimy budować reputację naszej marki dzięki uczciwości. Tej zasady trzymaliśmy się w przeszłości i jest ona nadal aktualna.

Musimy – jako odpowiedzialni pracownicy i współpracownicy – wszyscy ponosić odpowiedzialność nie tylko za wyniki, ale także za sposób ich osiągania. Musimy przestrzegać niniejszego Kodeksu postępowania („Kodeksu”) i wszystkich

obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Trwały sukces firmy wymaga od każdego z nas zaangażowania wobec wysokich standardów.

4.1.2 ZASADY POSTĘPOWANIA

4.1.2.1 Wartości Affidea

Wartości Affidea mają fundamentalne znaczenie dla naszej firmy. Stanowią również podstawę naszej nazwy – **affinity**, czyli afiliacja pomiędzy nami, a naszymi klientami, udziałowcami, dostawcami, konkurentami i społecznościami, w których żyjemy i prowadzimy działalność; **fidelity**, czyli zaufanie i wierność wobec wszystkiego, co robimy; i wreszcie **ideas**, czyli pomysły i innowacje, dzięki którym ciągle przemy naprzód.

Każdy z nas powinien demonstrować wspomniane wartości w pracy i relacjach biznesowych.

Afiliacja oznacza dbanie o to, co robimy, jak to robimy, a przede wszystkim powody, dla których to robimy. Nie możemy świadczyć wysokiej jakości usług, jeśli o to nie dbamy.

Zaufanie i wierność oznacza bycie godnym zaufania. Zasady uczciwości, rzetelności i odpowiedniego zachowania stosujemy bez żadnych kompromisów, nawet w niesprzyjających okolicznościach.

Innowacje i nowe pomysły oznaczają, że ciągle szukamy najlepszych i najnowszych rozwiązań dla różnych problemów lub sytuacji, przez cały czas chcąc utrzymywać najwyższe standardy.

4.1.2.2 Cel i zakres stosowania

Kodeks ustanawia standardy etyczne dotyczące sposobu prowadzenia naszej działalności. Ma to zastosowanie również wobec współpracy z innymi pracownikami, klientami, dostawcami, udziałowcami, społecznościami, organami państwowymi i innymi partnerami biznesowymi.

Niniejszy Kodeks uwypukla kluczowe zagadnienia i określa zasady oraz zasoby Affidea, które pomagają nam podejmować decyzje. Nie jest to wyczerpujący dokument ani umowa, która zawiera rozwiązania dla wszystkich problemów, które możemy napotkać.

Oczekujemy, że konsultanci i wykonawcy prowadzący działalność na rzecz Affidea będą przestrzegać tych samych standardów postępowania co pracownicy/ współpracownicy Affidea. W szczególności zaś oczekujemy przestrzegania Kodeksu postępowania Affidea i wszystkich innych odnośnych zasad Affidea.

4.1.2.3 Dodatkowy zakres odpowiedzialności Menedżerów

Oczekujemy, że menedżerowie będą dawać innym dobry przykład. Powinni stanowić uosobienie uczciwości. Menedżerowie są odpowiedzialni za promowanie dwustronnej komunikacji opartej na otwartości i uczciwości. Muszą stanowić pozytywny wzorzec i wzór do naśladowania, okazując szacunek i poważanie każdemu z naszych pracowników/ współpracowników. Menedżerowie muszą skrupulatnie analizować symptomy nieetycznych lub niezgodnych z prawem zachowań i zgłaszać je w odpowiednim czasie.

4.1.2.4 Osobista odpowiedzialność

Kodeks pomaga nam chronić reputację i markę Affidea. Każdy z nas ma obowiązek przestrzegania Kodeksu. Dotyczy to zarówno poznania jego treści i ducha, jak i stosowania właściwego osądu osobistego.

Ciągle musimy zadawać sobie poniższe pytania:

- I. Czy moja postawa odzwierciedla zaangażowanie wobec uczciwości?

- II. Czy szanuję swoich partnerów biznesowych?
- III. Czy inni pracownicy/ współpracownicy uważają, że jestem zaangażowany wobec zagadnień etycznych?
- IV. Czy czuję się odpowiedzialny za uczciwe i jawne działania we wszystkich kontaktach biznesowych i czy rozliczam z tego innych?

4.1.3 PYTANIA

W idealnym świecie właściwy kierunek działania jest zawsze jasny, jednakże w rzeczywistości nie wszystko jest oczywiste. Subiektywna presja ze strony przełożonego/ zlecającego świadczenie usług lub z powodu potrzeb firmy nie stanowi usprawiedliwienia dla łamania prawa.

Jeśli mamy jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości dotyczące legalności danego działania, wówczas mamy obowiązek sprawdzić takie zagadnienie przy wsparciu kadry menedżerskiej, działu HR, a w niektórych przypadkach – Głównego Prawnika Grupy

Polityka otwartych drzwi oznacza, że możemy zapytać przedstawiciela dowolnego poziomu kadry menedżerskiej o nasze obawy.

4.1.4 ZGŁASZANIE NARUSZEŃ KODEKSU

Pracownicy podejrzewający, że określone praktyki lub działania są niewłaściwie (a może nawet niezgodne z prawem) stosownie do postanowień niniejszego Kodeksu, powinni przeczytać Politykę Affidea dotyczącą ujawniania nieprawidłowości (P-LC-PL-006).

W stosownych przypadkach mogą złożyć skargę przy zachowaniu zasady poufności, za pośrednictwem infolinii pracowniczej (numery dostępne są w lokalnym dziale kadr) lub za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres: ethicsline@affidea.com.

Każda skarga zostanie odpowiednio przeanalizowana. We wszystkich przypadkach poufność zachowana zostanie w najszerszym możliwym zakresie.

4.1.5 BRAK DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Działania odwetowe przeciwko pracownikowi, który w dobrej wierze zgłasza na rzecz Affidea obawy dotyczące niezgodnego z prawem lub nieetycznego zachowania, nie będą tolerowane. Jednocześnie niedopuszczalne jest składanie zgłoszeń, o których wiadomo, że są fałszywe.

4.1.6 NARUSZENIE KODEKSU

Affidea chce być firmą odpowiedzialną społecznie. Sprawy firmowe prowadzi w sposób uczciwy i etyczny.

Niniejszy Kodeks zawiera ogólne oczekiwania Affidea wobec standardów etycznych, które powinien stosować każdy pracownik/ współpracownik działający w imieniu firmy. Wszyscy nasi pracownicy/ współpracownicy muszą zachowywać się odpowiednio i unikać nawet najmniejszych pozorów niewłaściwego zachowania.

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie wobec wszystkich menedżerów, pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i osób, które prowadzą interesy z Affidea lub w imieniu Affidea. Działania naruszające niniejsze zasady są niedopuszczalne w miejscu pracy/ świadczenia usług i wszędzie indziej, jeśli ma to związek z pracą/ świadczeniem usług. Każdy

pracownik lub współpracownik, który narusza niniejszy Kodeks, podlegać będzie postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę/ współpracę.

4.1.7 PROCEDURA DZIAŁAŃ KONTROLNYCH I AUDYTY ZGODNOŚCI

Jesteśmy zobowiązani wykazać się pełną współpracą w ramach wszystkich audytów i działań kontrolnych, stosownie do oczekiwań Affidea, organów państwowych i instytucji kontrolnych. Wszystkie informacje muszą być prawdziwe i dokładne. Nie możemy ukrywać, zmieniać ani niszczyć dokumentów oraz ewidencji w odpowiedzi na działania kontrolne ani inne zgodne z prawem wnioski.

4.2 DBAMY O NASZYCH PACJENTÓW

4.2.1 BEZPIECZEŃSTWO PACJENTÓW

Affidea bardzo poważnie traktuje zagadnienie bezpieczeństwa pacjentów, a wszyscy pracownicy/ współpracownicy Affidea zobowiązani są priorytetowo traktować każdego pacjenta. W tym celu Affidea opracowała i wdrożyła protokoły korporacyjne, których celem jest rozwiązywanie wszystkich kluczowych problemów dotyczących bezpieczeństwa pacjentów i związanych z naszą działalnością. Cały proces dotyczący pacjenta – poczynwszy od pierwszego kontaktu z jednym z naszych centrów aż po odbiór wyników – został dokładnie sprawdzony, w tym z medycznego punktu widzenia, w celu opracowania protokołów odnoszących się do każdego obszaru ryzyka i celem obniżenia takiego ryzyka.

Wszyscy odnośni pracownicy muszą znać takie protokoły i ukończyć odpowiednie szkolenia, które mogą być konieczne, w celu korzystania z takich protokołów. Szkolenia prowadzone są zgodnie z ustalonym harmonogramem i w razie potrzeby są okresowo powtarzane.

4.2.2 JAKOŚĆ

Affidea stworzyła sieć Menedżerów ds. Jakości w każdym z 14 krajów, raportujących centralnie do Dyrektora ds. Jakości. Menedżerowie ds. Jakości ściśle współpracują z lokalnymi zespołami medycznymi w celu rozwiązania kluczowych problemów w poszczególnych centrach i przeprowadzają regularne audyty wewnętrzne, które stanowią część korporacyjnej kontroli wewnętrznej, aby monitorować wszystkie aspekty działalności.

Menedżerowie ds. Jakości mają obowiązek zgłaszać wszystkie zagadnienia dotyczące jakości medycznej i obsługowej oraz monitorować ewentualne usprawnienia w tym zakresie. Affidea podlega również ścisłym audytom zewnętrznym i posiada certyfikat ISO.

4.2.3 POZYTYWNE DOŚWIADCZENIA PACJENTÓW

Affidea dąży do świadczenia wysokiego poziomu usług na rzecz wszystkich pacjentów. Firma przeprowadza regularne ankiety w celu monitorowania poziomu zadowolenia pacjentów i poprawy jakości usług. Obowiązkiem pracowników centrum jest rozdanie określonej minimalnej liczby formularzy, które są następnie przetwarzane centralnie w celu uzyskania bezstronnego wyniku. Po zakończeniu ankiety przeprowadzana jest rozległa analiza wyników i przygotowywany jest plan działań naprawczych dla obszarów usług, których poziom mógł obniżyć się w porównaniu z poprzednimi badaniami. Na obszarach wymagających usprawnień wdrażane są również najlepsze praktyki.

4.3 DBAMY O UCZCIWOŚĆ

4.3.1 KONFLIKT INTERESÓW

Affidea oczekuje, że wszyscy pracownicy i osoby działające w imieniu Affidea będą działały lojalnie i w najlepszym interesie Affidea. Wszyscy pracownicy/ współpracownicy Affidea muszą unikać faktycznych lub pozornych konfliktów interesów w zakresie wszystkich usług na rzecz Affidea.

Konflikt interesów pojawia się, gdy dana osoba działa dla Affidea lub na jej rzecz, a interesy osobiste lub rodzinne takiej osoby kolidują lub wydają się kolidować z podejmowaną przez nią decyzją lub dokonywanym osądem zawodowym – w imieniu Affidea.

W razie pojawienia się konfliktu interesów lub jeśli pracownik/ współpracownik znajduje się w sytuacji, która może wiązać się z konfliktem interesów lub do niego prowadzić musi zapoznać się z Polityką Affidea dotyczącą konfliktu interesów (P-LC-PL-005).

4.3.2 GRATYFIKACJE, ROZRYWKA I UPOMINKI

Żadna osoba działająca na rzecz Affidea lub w jej imieniu nie może otrzymywać, pozyskiwać, oferować ani przekazywać upominków, finansowych lub innych, ani innych pożytków, np. gratyfikacji lub form rozrywki, które mogą wywierać wpływ lub których celem jest wywarcie wpływu na uczciwość lub niezależność dowolnej decyzji biznesowej. Dalsze wytyczne zawarte są w Polityce Affidea dotyczącej upominków i gratyfikacji (P-LC-PL-004).

4.3.3 OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH I ZASTRZEŻONYCH

Affidea chroni poufne i zastrzeżone informacje osób trzecich i nie bierze udziału w nieetycznych, niewłaściwych ani niezgodnych z prawem działaniach, których celem jest uzyskanie informacji poufnych lub zastrzeżonych danych osób trzecich.

4.3.4 OCHRONA KONKURENCJI

Affidea wierzy w gospodarkę wolnorynkową i chce w rozsądny i etyczny sposób konkurować z innymi podmiotami zgodnie z ustawodawstwem antymonopolowym i dotyczącym ochrony konkurencji na rynkach, na których prowadzi swoją działalność – zarówno w odniesieniu do dostawców, jak i klientów.

Przepisy antymonopolowe i dotyczące ochrony konkurencji mają wpływ na działania biznesowe Affidea we wszystkich jej aspektach: dostawach, produkcji, dystrybucji i sprzedaży. Naruszenie takich zasad wywiera wpływ zarówno na Affidea, jak i na każdą osobę działającą w jej imieniu. Działania takie będą podlegać surowym karom.

4.3.5 PRZEPISY DOTYCZĄCE SANKCJI GOSPODARCZYCH. KONTROLA EKSPORTU

Affidea przestrzega wszystkich przepisów sankcji handlowych i gospodarczych, np. bojkotów, kontroli eksportu czy przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, które narzucane są przez miejscowe władze.

Niektóre kraje nakładają i mogą w przyszłości nakładać sankcje gospodarcze i handlowe wobec wybranych krajów, aby wspierać politykę zagraniczną, bezpieczeństwo narodowe i inne cele, a Affidea musi w ramach swojej działalności przestrzegać wszystkich takich przepisów oraz przepisów dotyczących kontroli eksportu. Ponadto Affidea oczekuje, że jej pracownicy również będą stosować takie zasady.

4.4 DBAMY O NASZYCH KOLEGÓW

4.4.1 NIEODPOWIEDNIE ZACHOWANIA

Obrażliwe, napastliwe lub poniżające zachowania są niedopuszczalne zarówno w formie słownej, fizycznej, jak i wizualnej. Przykładami mogą być uwłaczające uwagi na temat płci, cech rasowych lub etnicznych, a także niechciane zaloty. Zachęcamy do zgłaszania sytuacji, w której współpracownik sprawia, że czujemy się

niekomfortowo lub czują się tak inne osoby, a także do zgłaszania molestowania (jeśli ma to zastosowanie). Groźby, akty przemocy lub zastraszanie fizyczne są zabronione. W celu ochrony bezpieczeństwa wszystkich pracowników/ współpracowników żaden z nas nie może być pod wpływem jakiegokolwiek substancji, która mogłaby uniemożliwić bezpiecznie i skutecznie wykonywanie pracy/ świadczenie usług.

4.4.2 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za utrzymywanie bezpiecznego miejsca pracy, dlatego musimy przestrzegać zasad i praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Musimy bezzwłocznie zgłaszać przełożonemu lub innej wyznaczonej osobie wszystkie wypadki, urazy, a także niebezpieczne urządzenia, praktyki lub warunki. Affidea chce, aby miejsca pracy w jej firmie były wolne od zagrożeń.

4.4.3 RÓWNE SZANSE

Zawsze traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem i uczciwością w taki sam sposób, w jaki chcemy być sami traktowani. Cienimy różnice występujące wśród osób na świecie. Decyzje dotyczące zatrudnienia opierają się na przesłankach biznesowych, np. kwalifikacjach, talentach i osiągnięciach i zgodne są z miejscowymi i krajowymi przepisami prawa pracy.

4.5 DBAŁOŚĆ O UDZIAŁOWCÓW

4.5.1 OCHRONA MAJĄTKU FIRMY

Majątek i sprzęt Affidea muszą być traktowane we właściwy sposób i wykorzystywane jedynie zgodnie z ich przeznaczeniem. Zabronione jest zabieranie lub pożyczanie dowolnego majątku i sprzętu Affidea, a wykorzystywanie sprzętu do celów prywatnych musi odbywać się zgodnie z ustalonymi w tym zakresie procedurami.

4.5.2 PRZETWARZANIE INFORMACJI POUFNYCH I ZASTRZEŻONYCH AFFIDEA

Informacje poufne obejmują wszystkie informacje, które nie są lub jeszcze nie są ogólnodostępne. Obejmują one tajemnice handlowe, dane firmowe, plany marketingowe i obsługi, dane pacjentów, personelu i kliniczne, informacje o klientach, pomysły techniczne i produkcyjne, projekty, bazy danych, ewidencje, informacje na temat wynagrodzenia i wszelkie niepublikowane dane finansowe lub inne dane.

Sukcesy Affidea uzależnione są od zakres wykorzystania poufnych informacji i ich nieujawniania na rzecz osób trzecich. Jeśli nie jest to wymagane zgodnie z prawem lub zatwierdzone przez kierownictwo, pracownicy/ współpracownicy nie mogą ujawniać żadnych informacji poufnych ani zezwalać na takie ujawnienie. Obowiązek ten trwa również po ustaniu zatrudnienia/ zakończeniu współpracy.

Ponadto pracownicy/ współpracownicy muszą dokładać wszelkich starań, aby unikać niezamierzonego ujawnienia, stosując szczególne środki ostrożności podczas przechowywania lub przekazywania informacji poufnych.

4.5.3 KSIĘGI, EWIDENCJA

Affidea prowadzi dostatecznie szczegółowe księgi, ewidencje i sprawozdania stosownie do odnośnych wymogów prawnych. Wszystkie informacje księgowe muszą być poprawne, rejestrowane i powielane zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w tym ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.

4.5.4 ODPOWIADANIE NA PYTANIA ZE STRONY PRASY/INNYCH OSÓB

Do publicznej wiadomości staramy się podawać uczciwe, dokładne i łatwe do zrozumienia informacje we właściwym czasie. Niestety wielokrotnie dobre intencje rozmówcy zostały przeinaczone przez dziennikarzy. Pozwól, aby eksperci poradzili sobie w takich sytuacjach. Zawsze przekazuj wnioski ze strony mediów swojemu przełożonemu, który

podejście odpowiednie działania, a ponadto powstrzymuj się od wszelkich przekazywania uwag czy wydawania jakichkolwiek oświadczeń.

4.6 DBAMY O NASZE SPOŁECZEŃSTWO

4.6.1 STANDARDY ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ AFFIDEA (W TYM ZAKUPY DOKONYWANE ZGODNIE Z ZASADAMI ETYCZNYMI)

Affidea prowadzi działalność zgodnie z prawem i powszechnie przyjętymi normami sprawiedliwości i ludzkiej przyzwoitości. Podobnej postawy wymagamy również od naszych dostawców.

Warunkiem współpracy z Affidea jest przestrzeganie przez dostawców wspomnianych wymagań, co ma również zastosowanie wobec podmiotów w łańcuchu dostaw. Oceniamy przestrzeganie takich wymagań i analizujemy postępy dostawców pod względem ich wypełniania w decyzjach, które dotyczą współpracy z podwykonawcami.

4.6.2 PRAWA CZŁOWIEKA

Affidea uznaje Powszechną deklarację praw człowieka jako wspólny najwyższy cel wszystkich ludów i wszystkich narodów, aby wszyscy ludzie i wszystkie organy społeczeństwa mając stale w pamięci wspomnianą Deklarację – dążyły w drodze nauczania i wychowywania do rozwijania poszanowania tych praw i wolności i aby zapewniły za pomocą postępowych środków o zasięgu krajowym i międzynarodowym powszechne i skuteczne uznanie i stosowanie tej Deklaracji.

4.6.3 PRAWO DOTYCZĄCE WALKI Z KORUPCJĄ

Affidea sprzeciwia się wszelkim formom łapownictwa i korupcji i przestrzega przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących walki z korupcją, które mają zastosowanie wszędzie tam, gdzie Affidea prowadzi swoją działalność.

Bez względu na to, w jakim kraju pracujesz/ świadczysz usługi, zawsze podlegasz przepisom, które nakładają surowe sankcje w przypadku podejmowania wszelkich prób – bezpośrednio lub poprzez pośredników – wywierania wpływu na funkcjonariuszy publicznych, oferując im korzyści dowolnego rodzaju. Prawo dotyczące walki z łapownictwem może się różnić w zależności od kraju, lecz ogólna definicja „funkcjonariuszy publicznych” zwykle obejmuje urzędników (i członków ich rodzin) organizacji międzynarodowych i krajowych, członków partii politycznych, spółek skarbu państwa lub organizacji non-profit lub należących do skarbu państwa.

4.6.3.1 Łapownictwo lub korupcja

Każda forma łapownictwa lub korupcji szkodzi Affidea i jej reputacji i nigdy nie jest tolerowana. Pracownicy/ współpracownicy muszą ściśle przestrzegać Kodeksu wraz z obowiązującym ustawodawstwem i Polityką Affidea dotyczącą walki z korupcją (P-AF-003) w przypadku współpracy z funkcjonariuszami publicznymi. W przypadku wątpliwości wszelkie pytania należy kierować do przełożonego/ zlecającego świadczenie usług lub Głównego Prawnika Grupy.

4.6.3.2 Gratyfikacje, rozrywka i upominki

Oferowanie i przyjmowanie form rozrywki, gratyfikacji i upominków musi zawsze być zgodne z niniejszym Kodeksem i Polityką Affidea dotyczącą upominków i gratyfikacji, a ponadto musi odbywać się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i dobrą praktyką biznesową. Nigdy nie możemy obiecywać, oferować ani przekazywać takich korzyści w celu wywarcia wpływu na jakąkolwiek decyzję klienta komercyjnego ani funkcjonariusza publicznego, aby pomóc Affidea w rozpoczęciu lub utrzymaniu współpracy lub uzyskaniu niewłaściwej korzyści. Upominki, formy rozrywki lub gratyfikacje obiecane, oferowane lub przekazywane do niewłaściwych celów mogą stanowić naruszenie obowiązujących przepisów dotyczących walki z łapownictwem i korupcją. Działania takie są surowo zabronione.

4.6.3.3 Wpłaty na rzecz organizacji politycznych lub charytatywnych

Dokonywane przez Affidea wpłaty na rzecz organizacji politycznych lub charytatywnych zazwyczaj są przedmiotem ograniczeń prawnych i wymogów dotyczących ujawniania. Zwykle Affidea w ogóle nie przekazuje wpłat na rzecz organizacji politycznych, a wszelkie takie proponowane wpłaty muszą zostać uznane za zagadnienia wysoce newralgiczne, które wymagają szczególnej i szczegółowej kontroli i zatwierdzeń na najwyższym szczeblu stosownie do Poziomów władzy i zaszerogowania w Affidea jeszcze przed złożeniem jakichkolwiek zobowiązań.

Wpłaty na rzecz organizacji charytatywnych są na ogół dopuszczalne pod warunkiem, że w przypadku Affidea lub jej pracownika/ współpracownika nie występuje żaden konflikt interesów. W celu uzyskania dalszych informacji zapoznaj się z właściwą polityką Affidea.

4.6.4 RELACJE Z OSOBAMI TRZECIMI

4.6.4.1 Pośrednicy

Przed rozpoczęciem relacji biznesowych z pośrednikami, w tym agentami, doradcami i innymi osobami, które reprezentują naszą firmę lub działają w jej imieniu, Affidea musi upewnić się, że reputacja pośrednika, informacje na jego temat i jego możliwości są odpowiednie i satysfakcjonujące, przeprowadzając w tym celu analizę due diligence, dokładniej opisaną w pozostałych zasadach Affidea.

Affidea oczekuje, że pośrednicy będą działali zgodnie z wymogami określonymi w niniejszym Kodeksie, a zobowiązanie to musi znaleźć odzwierciedlenie w pisemnej umowie, która zawarta zostanie z każdym pośrednikiem.

Umowy z pośrednikami sporządzane muszą być na piśmie i stanowić wyraz faktycznych relacji pomiędzy stronami.

Uzgodnione wynagrodzenie musi być współmierne do odnośnych usług świadczonych przez pośrednika. Płatności mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie odpowiedniej dokumentacji i rozliczane zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.

4.6.4.2 Agenci/dostawcy/klienci

Biorąc pod uwagę charakter i zakres odnośnej umowy, umowy pośrednictwa, współpracy, dostawy, joint venture i inne umowy powinny – w miarę możliwości – zawierać wyraźne obowiązki osób trzecich w zakresie przestrzegania odpowiednich przepisów dotyczących walki z korupcją i innych obowiązujących przepisów miejscowych.

4.6.5 PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WALKI Z TERRORYZMEM I PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY

Wszyscy pracownicy Affidea zobowiązani są przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących walki z terroryzmem i przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy.

Pranie brudnych pieniędzy ogólnie definiowane jest jako działania mające na celu ukrycie zysków z działalności przestępczej. Obejmują one, między innymi, dokonywanie niezgodnych z prawem lub niestosownych płatności na rzecz funkcjonariuszy publicznych, przywłaszczenie, kradzież lub defraudację środków publicznych przez dowolną osobę, a także przez funkcjonariuszy państwowych lub na ich rzecz, wypłacanie łapówek pracownikom prywatnych przedsiębiorstw i tworzenie planów w celu oszukania osób trzecich.

Pranie brudnych pieniędzy może również obejmować działania zmierzające do uniknięcia wymogów sprawozdawczych poprzez dokonywanie szeregu przelewów pieniężnych, które pojedynczo znajdują się poniżej kwoty wymagającej ujawnienia. Środki mogą być również objęte procesem prania brudnych pieniędzy w ramach przelewów pomiędzy rachunkami bankowymi lub zakupów pozornie legalnych aktywów. Mimo iż zostały „wyprane”,

środki takie nadal stanowią dochody z działalności przestępczej, a świadome przyjmowanie, przekazywanie, transportowanie, zachowywanie, wykorzystywanie lub ukrywanie takich funduszy jest niezgodne z prawem.

Affidea może stać się celem dla osób lub podmiotów, które chcą, aby dochody z działalności przestępczej wydawały się być zgodne z prawem. Przykładowo firmy, które oferują rozpoczęcie współpracy z Affidea, mogą w rzeczywistości stanowić fasadę dla działalności przestępczej lub być związane z praniem brudnych pieniędzy. Podobnie agenci, klienci lub inne osoby mogą zabiegać o to, aby Affidea przekazywała ich wynagrodzenie do innych jurysdykcji niż te, w których mieszkają, celem unikania przepisów i wymogów w ich własnym kraju. Dlatego ważne jest, aby Affidea знаła osoby, z którymi współpracuje i przeprowadzała analizy due diligence wymagane zgodnie z Kodeksem wobec wszystkich potencjalnych partnerów biznesowych, reprezentantów, agentów, usługodawców pracujących na rzecz organów państwowych i dostawców o wysokim ryzyku.

4.6.6 OCHRONA ŚRODOWISKA

Chcemy chronić środowisko i prowadzić działalność w sposób, który wspiera zrównoważone korzystanie z naturalnych zasobów. Szanujemy środowisko naturalne, przestrzegając wszystkich przepisów dotyczących jego ochrony obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność. Zawsze powiadamiamy naszych przełożonych, jeśli niebezpieczne materiały mają styczność ze środowiskiem lub są nieodpowiednio obsługiwane lub usuwane.

4.7 DEKLARACJA DOTYCZĄCA PRZESTRZEGANIA KODEKSU

W momencie podjęcia zatrudnienia lub zawarcia umowy z Affidea wszyscy pracownicy/wykonawcy/konsultanci działający w imieniu Affidea muszą złożyć poniższą deklarację, a następnie składać ją także każdego roku:

- a) że przeczytali i rozumieją niniejszy Kodeks (i zasady wynikające z każdej Polityki);
- b) że nie zapłacili żadnej łapówki, płatności ułatwiającej ani w żaden inny sposób nie brali udziału w korupcji;
- c) że nie naruszyli Kodeksu postępowania; i
- d) że nie wiedzą o żadnych naruszeniach Kodeksu, które nie zostały zgłoszone Affidea lub Głównemu Prawnikowi Grupy prawnemu,
- e) że zdaje sobie sprawę, iż naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania, obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych mogą prowadzić do podjęcia działań dyscyplinarnych, w tym rozwiązania umowy o pracę/współpracę.

Deklaracja taka musi zostać podpisana przez pracowników/wykonawców/konsultantów (Formularz AF-PL-001 Deklaracja dotycząca przestrzegania kodeksu).

4.8 AUDYTY ZGODNOŚCI PRZEPROWADZANE PRZEZ AFFIDEA

Rada Dyrektorów nadzoruje Kodeks postępowania i przeprowadza kontrole przestrzegania Kodeksu wśród spółek zależnych, powiązanych i joint venture. Wnioski z takich kontroli muszą być przekazywane Radzie Nadzorczej Affidea.

Kodeks postępowania Affidea może w każdym czasie ulegać modyfikacjom wprowadzanym przez Affidea. Pracownicy będą informowani o takich zmianach i w każdym czasie mogą uzyskać egzemplarz Kodeksu postępowania u Głównego Prawnika Grupy Affidea.

5. Dokumenty Źródłowe

6. Dokumenty powiązane

P-LC-PL-003	Walka z korupcją
P-LC-PL-004	Upominki i gratyfikacje
P-LC-PL-005	Konflikt interesów
P-LC-PL-006	Ujawnianie nieprawidłowości
Formularz AF-LC-001	Deklaracja dotycząca przestrzegania kodeksu

Zatwierdzenie

Sporządziła:	Zatwierdził(a):	Data zatwierdzenia:
Carole Ducrest Główny Prawnik Grupy	Zarząd i Rada Nadzorcza Affidea Group BV	Jak w AGIR