

# Pokaż na co Cię stać.

Kodeks postępowania firmy Avery Dennison

# Każdego dnia podejmujemy decyzje.

Niektóre z nich nie przysparzają nam trudności. W przypadku innych wybór dobrego rozwiązania jest trudniejszy. Osobowość pracownika kształtują zarówno drobne, jak i poważne decyzje. Każdy wybór pomaga wpływać na przyszłość firmy Avery Dennison. Każdy wybór ma znaczenie. Każda decyzja to szansa na pokazanie, na co Cię stać.





## Zapraszamy do zapoznania się z naszym Kodeksem Postępowania.

Codziennie, w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej, podejmujemy niezliczone decyzje. Decyzje, które są zarówno duże, jak i małe, unikalne i rutynowe. Twoje decyzje nie tylko odzwierciedlają Twoją uczciwość ale także kształtują tożsamość firmy Avery Dennison.

Nasz Kodeks Postępowania opiera się na naszych zasadach dotyczących przywództwa i odzwierciedla nasze przekonanie, że bycie etyczną, opartą na wartościach firmą to nie tylko właściwa droga postępowania, lecz jedyny sposób prowadzenia działalności. Kodeks Postępowania został zaprojektowany w celu zachęcenia do dialogu dotyczącego wyborów, które podejmujemy każdego dnia.

Gdy poruszamy się w skomplikowanym świecie biznesu, możemy wykorzystać ten Kodeks w celu podejmowania decyzji, które ucieleśniają nasze wartości, a przede wszystkim są etyczne i zgodne z prawem. Ta mentalność daje nam przewagę konkurencyjną i wyróżnia nas jako zespół zróżnicowanych jednostek, pracodawcę i obywatela korporacyjnego.

Kodeks Postępowania jest narzędziem, które pomaga działać uczciwie, budując zaufanie wśród wszystkich, którzy wchodzą w interakcje z naszą firmą - naszych pracowników, klientów, dostawców i akcjonariuszy. Kodeks obowiązuje nie tylko pracowników, ale także naszych dyrektorów i członków zarządu.

Zachęcam do korzystania z Kodeksu i innych naszych narzędzi dotyczących Wartości i Etyki, aby zaznaczyć swoją obecność.

**Deon Stander**

Prezes i dyrektor generalny

## Niektóre kodeksy postępowania brzmią jak zbiory zasad. To nie jest jeden z nich.

Zamiast tego jasno przedstawiamy nasze zasady, oczekiwania i punkt widzenia, abyś mógł podjąć najlepszą decyzję w danej sytuacji, w zależności od okoliczności.

Potraktuj ten Kodeks jako punkt wyjścia do rozmowy, w której do każdej sytuacji podchodzimy z myślą o znalezieniu najlepszego sposobu na to, abyś osiągnął sukces. Właśnie dlatego każda sekcja Kodeksu koncentruje się na Tobie. Niezależnie od tego, czy potrzebujesz wytycznych dotyczących oczekiwań związanych z byciem pracownikiem, współpracownikiem lub przełożonym, czy też musisz zastanowić się nad tym, jak działamy na rynku, w naszych społecznościach lub w odniesieniu do środowiska, przekonasz się, że zawsze koncentrujemy się na pomocy w procesie podejmowania decyzji i poszukiwania etycznych rozwiązań.

Pamiętaj, że gdy podejmujesz decyzje etyczne, nigdy nie musisz robić tego sam. Zgodnie z naszymi firmowymi wartościami, praca zespołowa i uczciwość idą ze sobą w parze. Decyzje etyczne rzadko są łatwe lub oczywiste, a przejrzystość z pewnością prowadzi do dyskusji, wyzwań i pytań, więc zachęcamy do kontaktu. Twój przełożony, regionalny doradca ds. etyki lub członek naszego zespołu prawnego są zawsze gotowi do pomocy. Nigdy nie wahaj się skorzystać z Infolinii ds. postępowania w biznesie (Business Conduct GuideLine), aby uzyskać poradę lub zgłosić wątpliwości dotyczące nieetycznego postępowania. Firma Avery Dennison nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które dokonują zgłoszeń w dobrej wierze.

Przeczytaj Kodeks. Zapoznaj się z naszymi zasadami. Następnie wprowadzaj je w życie, z każdym etycznym wyborem, którego dokonujesz. To ważna część tego, co sprawia, że firma Avery Dennison jest siłą napędową dobra. To coś, co pracownicy Avery Dennison z dumą robią od dziesięcioleci.



Diego Saul

Starszy dyrektor, specjalista ds. etyki i zgodności z przepisami





**Twoje zgodne z zasadami etycznymi, mądre i przemyślane wybory pozwalają na wprowadzenie w życie naszej wizji i realizację wyznawanych przez nas wartości.**

## **06 Na czym jest oparty nasz kodeks**

- 09 Uzyskiwanie pomocy  
Zadaj pytanie, rozpocznij konwersację, zgłoś problem.
- Kontakty
  - Linia ds. Postępowania w dziedzinie biznesu

## **12 Ty i miejsce pracy**

- 13 Ty  
Zgodność z przepisami prawa  
Odpowiedzialność pracowników  
Odpowiedzialność kierowników  
Podejmowanie decyzji z uwzględnieniem wartości  
Zadawanie pytań i uzyskiwanie pomocy  
Zgłaszanie wątpliwości
- Linia ds. postępowania w dziedzinie biznesu i inne zasoby
  - Anonimowość i poufność
  - Zakaz działań odwetowych

## **17 Współpracownicy**

- Równość szans  
Napastowanie  
Przemoc w miejscu pracy  
Przepisy BHP  
Miejsca pracy wolne od narkotyków  
Zakaz stosowania nepotyzmu

## **19 Firma**

- Rejestry dotyczące działań biznesowych i finansów
- Prawidłowa księgowość i dane
  - Zarządzanie rejestrami i informacjami
- Zasoby i informacje
- Ochrona i właściwe wykorzystanie zasobów Firmy
  - Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej
  - Prywatność i dane osobowe
  - Poufne informacje na temat innych
  - Działalność na podstawie informacji niepublicznych.

## **25 Ty i rynek**

- 27 Dostawcy i partnerzy  
Konflikty interesów
- Inwestycje i relacje biznesowe
  - Podarunki, posiłki i rozrywka
  - Dodatkowe zatrudnienie
  - Okazje wynikające z pracy w korporacji
- Standardy obowiązujące dostawców
- 30 Klienci i rynki  
Sprzedaż i marketing  
Transakcje prowadzone w sposób uczciwy  
Analiza konkurencyjności  
Konkurencja

## **34 Ty i świat**

- 35 Wpływ na świat  
Zrównoważony rozwój  
Środowisko naturalne  
Odpowiedzialność społeczna
- 37 Rządy  
Zgodność z procedurami korporacyjnymi  
Łapówkarstwo i korupcja  
Intrygi polityczne i dochodzenia
- 39 Media  
Media społeczne  
Media informacyjne

## **42 Zarządzanie kodeksem**

- Dochodzenia i działanie w odpowiedzi na ich wyniki  
Zgłaszanie problemów niezgodne z prawdą  
Kary za nieprzestrzeganie kodeksu  
Odstąpienie od zapisów kodeksu

## **45 Opisy przypadków**

A young woman with long brown hair and glasses is smiling warmly at the camera. She is wearing a blue top and a grey cardigan. In the background, there is a blurred office environment with computer monitors and a desk. The text 'Na czym jest oparty nasz kodeks' is overlaid on the right side of the image in a large, bold, purple font.

# Na czym jest oparty nasz kodeks

Decyzje, które podejmujesz jako pracownik Avery Dennison, mają swoją podstawę w naszych wartościach. Te wartości leżą u podstaw każdej decyzji podejmowanej w firmie.



# Nasze wartości



## RZETELNOŚĆ

Kierujemy się tym, co jest słuszne. Zawsze.

- Robimy to, co mówimy.
- Stawiamy etykę ponad zyskiem.
- Jesteśmy uczciwi i przejrzysti we wszystkim, co robimy.



## ODWAGA

Jesteśmy odważni w obliczu przeciwności i nieznanego.

- Myślimy o wielkich wyzwaniach i wyznaczamy ambitne cele.
- Wstajemy i mówimy o tym, co jest właściwe.
- Podejmujemy ryzyko i dostrzegamy szansę w porażce.



## ZORIENTOWANIE NA ZEWNĄTRZ

Otwieramy się, aby się rozwijać.

- Motywuje nas sukces naszych klientów.
- Poznajemy otoczenie zewnętrzne, aby poszerzać naszą perspektywę i inspirować nowe pomysły.



## RÓŻNORODNOŚĆ

Zyskujemy siłę dzięki różnorodnym pomysłom i zespołom.

- Potrzebujemy różnych punktów widzenia i dyskusji.
- Tworzymy przyjazne i pełne szacunku środowisko dla wszystkich, niezależnie od pochodzenia i orientacji.

Informacje ogólne

**Na czym jest oparty nasz kodeks**

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Nasze wartości



## ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Skupiamy się na długoterminowej kondycji naszej firmy, planety i społeczności.

- Nieustannie zmniejszamy wpływ naszej działalności na środowisko.
- Pracujemy nad poprawą życia naszych społeczności.



## POMYSŁOWOŚĆ

Wykorzystujemy wyobraźnię i intelekt do tworzenia nowych możliwości.

- Kwestionujemy status quo.
- Wykorzystujemy porażki do doskonalenia się i uczenia.
- Szukamy sposobów na przełamywanie się.



## PRACA ZESPOŁOWA

Jesteśmy lepsi, gdy pracujemy razem i stawiamy innych przed sobą.

- Priorytetem jest bezpieczeństwo naszych zespołów.
- Współpracujemy, aby wykorzystać nasze wspólne mocne strony.
- Wspieramy członków naszego zespołu i pozwalamy im się rozwijać.



## DOSKONAŁOŚĆ

Oczekujemy tego, co najlepsze od siebie i od innych.

- Wypełniamy nasze zobowiązania.
- Nieustannie doskonalimy się.
- Działamy zdecydowanie, szybko i sprawnie.

Informacje ogólne

**Na czym jest oparty nasz kodeks**

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).





# Uzyskiwanie pomocy

Zadaj pytanie, rozpocznij konwersację,  
zgłoś problem.

## Twój kierownik

zawsze chętnie wysłucha Twoich problemów i wątpliwości. Nie wahaj się — porozmawiaj.

## Dział kadr

udzieli Ci wyczerpujących odpowiedzi na pytania związane z zatrudnieniem i środowiskiem pracy. Lokalny przedstawiciel działu kadr chętnie udzieli Ci wszelkiej pomocy.

Opisy przypadków na końcu niniejszego kodeksu przedstawiają sytuacje z prawdziwego życia, które przytrafiły się Twoim kolegom. Te opisy celowo przedstawiają trudne przypadki, ponieważ podjęcie najbardziej etycznej decyzji nie zawsze jest łatwe.

### Masz jakieś pomysły? Niech inni je usłyszą!

Czy masz pomysł na udoskonalenie niniejszego kodeksu postępowania? A może wiesz, w jaki sposób podejmować lepsze decyzje, zgodne z zasadami etycznymi? Doradca ds. etyki Grupy chętnie wysłucha Twoich sugestii.

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

**Uzyskiwanie pomocy**

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków



## Your Regional Ethics Counsel

udzieli Ci odpowiedzi na wszelkie zapytania odnośnie kwestii prawnych i etycznych.

### North America

Chris Johnson

+1-440-534-4894

chris.johnson@averydennison.com

### Latin America

Diego Saul

+1-626-304-2388

diego.saul@averydennison.com

### EMEA

Magdalena Pacyga

+31-611586198

magdalena.pacyga@averydennison.com

### Asia Pacific

Maggie My Li

+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

## Linia ds. postępowania w dziedzinie biznesu

umożliwia uzyskanie odpowiedzi, gdy nie wiesz do kogo się zwrócić lub gdy chcesz zachować swoją anonimowość. Linia jest dostępna przez całą dobę.

### Zadzwoń

+1-720-514-4400

Operator assistance may be required and local charges may apply.

See pages 58-59 for country and language-specific GuideLine numbers.

### Sprawdź w Internecie

<https://www.averydennison.com/guidelinereport>

or

<https://www.averydennison.com/guidelinereport-eu>

from Europe

## Inne zasoby

Podręcznik polityki Firmy jest dostępny na OurWorld. Zapoznaj się z naszą polityką i – jeżeli zostaniesz poproszony/-a, wypełnij coroczny certyfikat zgodności z regulacjami, aby potwierdzić przestrzeganie tej polityki.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

**Uzyskiwanie pomocy**

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

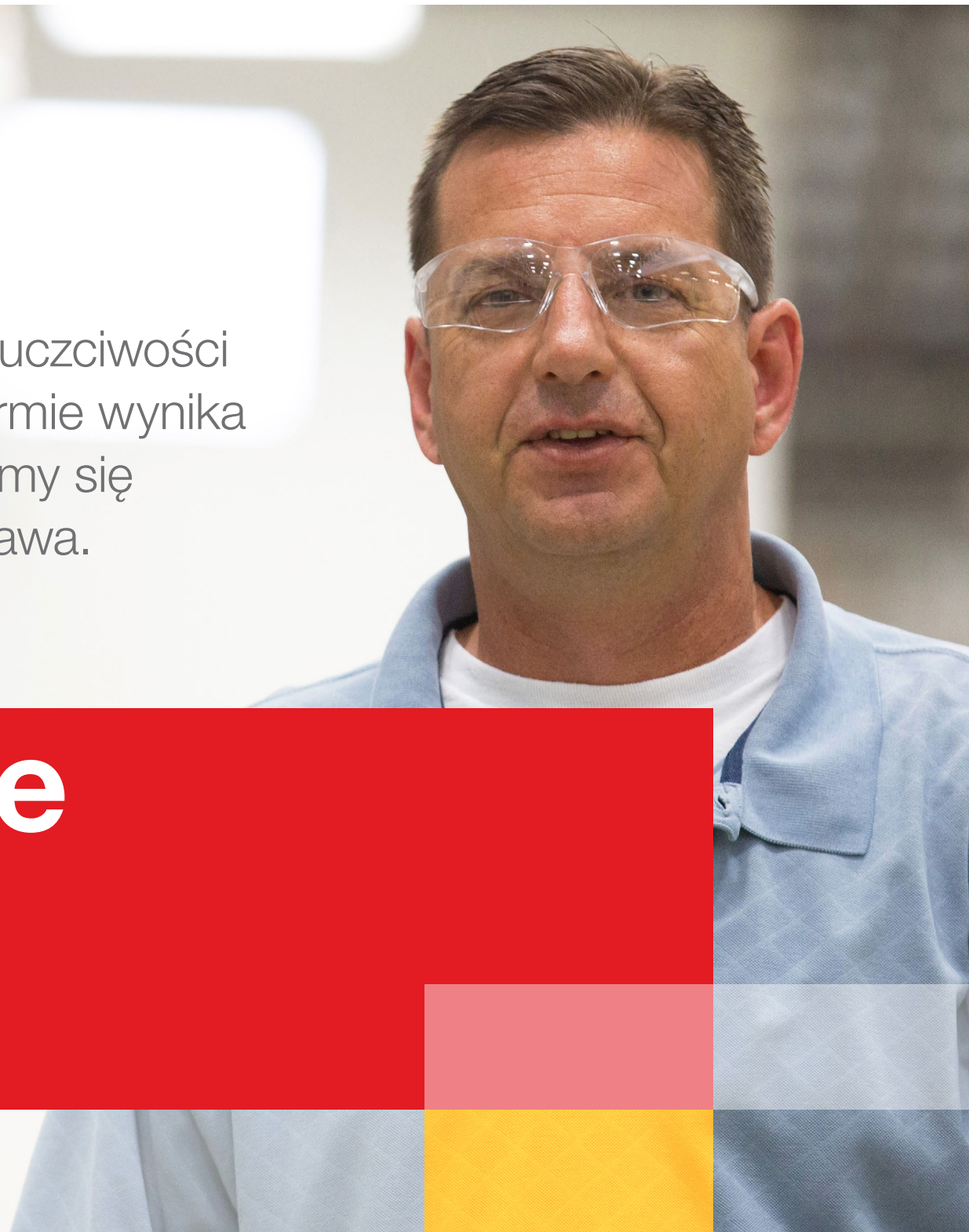
**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz – anonimowo).

Wysoki poziom uczciwości  
wymagany w Firmie wynika  
z faktu, że staramy się  
przestrzegać prawa.

Ty i

**miejsce  
pracy**





# Ty i miejsce pracy

Wiemy, że postępowanie zgodnie z zasadami etycznymi nie jest zawsze łatwe. Właśnie dlatego oferujemy swoim pracownikom wsparcie, szkolenia i materiały zwiększające pewność podczas podejmowania decyzji. Zawsze możesz skorzystać z pomocy swojego kierownika, działu kadr, doradcy ds. etyki Grupy lub innego pracownika działu prawnego, linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu oraz innych źródeł.

## Ty

### Zgodność z przepisami prawa

To podstawowa kwestia. Każdy musi znać i przestrzegać zasad, przepisów oraz reguł obowiązujących w swoim zawodzie. Jednak jest to dopiero początek drogi. Bywa, że postępując zgodnie z literą prawa nie wiemy, co jest dobre. To całkowite zaprzeczenie naszej filozofii. W firmie Avery Dennison dokładamy wszelkich starań, aby ustanowić możliwe najwyższe standardy etyczne.

### Odpowiedzialność pracowników

Wysoki poziom uczciwości, jakiego od siebie wymagamy, wynika z faktu, że staramy się przestrzegać prawa. Zdobywanie wiedzy oraz doświadczenia wymaga czasu i energii. Jednak jest to najlepsza inwestycja we własny sukces i przyszłość naszej Firmy.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Każda decyzja podjęta przez pracownika to realizacja tych wartości.

### Odpowiedzialność kierowników

Kierownicy mają dodatkowe obowiązki. Są oni zobowiązani do dawania przykładu, kształtowania odpowiednich zachowań oraz upewnienia się, że ich podwładni dobrze interpretują kodeks postępowania i inne zasady.

Do obowiązków kierowników należy

- nadaj ton podkreślając znaczenie etycznych praktyk biznesowych oraz przestrzeganie naszych wartości,
- rozmowa na temat kodeksu z pracownikami przy użyciu narzędzi Talkabout i innych zasobów, mająca na celu wykazanie, jak nasze standardy etyczne wpływają na sposób prowadzenia przez nas interesów,
- zachęcanie pracowników do zgłaszania zastrzeżeń, przekazywanie stosownych problemów zgłaszanych przez członków zespołu na wyższy poziom i powstrzymanie się od działań odwetowych przeciwko pracownikom, którzy zgłosili zastrzeżenia oraz
- szybkie podejmowanie działań – poprzez pilną rozmowę z działem kadr lub działem prawnym – w przypadku uzyskania informacji o możliwym naruszeniu kodeksu lub prawa.

### Podejmowanie decyzji z uwzględnieniem wartości

Kodeks prezentuje realizację wartości wyznawanych przez ludzi z firmy Avery Dennison. Każda decyzja podjęta przez pracownika to realizacja tych wartości. W przypadku presji czasu ważne jest, aby się nie spieszyć i przestrzegać zasad bezpieczeństwa, jeśli wymaga tego wykonywane zadanie. Oznacza to, że należy bez pośpiechu wybrać słowa i działania, które są zgodne z naszym wspólnym celem i standardami oraz działać uczciwie.

### Zadawanie pytań i uzyskiwanie pomocy

Czy masz jakieś pytania? Masz trudne pytania? Nie jesteś sam. Gdy nie masz pewności, jaką decyzję podjąć, chętnie pomożemy Ci w podjęciu mądrej decyzji, zgodnej z zasadami etycznymi. Strony 10-11 zawierają pełną listę dostępnych materiałów.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



# Szybka piątka

## Podręcznik umożliwiający podjęcie decyzji zgodnej z zasadami etycznymi

Gdy nie wiesz, jakiego wyboru dokonać, zadaj sobie te pytania. Jeśli odpowiedź na którekolwiek z pytań brzmi „nie”, Twoja decyzja nie jest dobra. Jeśli odpowiedź na jedno z pytań brzmi „może” lub „nie mam pewności”, poproś o wskazówki kierownika lub doradcę ds. etyki Grupy.

- 1. Czy moja decyzja jest zgodna z naszym kodeksem?**
- 2. Czy jest etyczna?**
- 3. Czy jest legalna?**
- 4. Czy chciał(a)bym, aby moi przyjaciele i rodzina wiedzieli, że dokonałem(am) takiego wyboru?**
- 5. Czy mam cokolwiek przeciwko temu, aby informacje o mojej decyzji znalazły się w Internecie?**

Aby możliwe  
było utrzymanie  
wysokich  
standardów  
uczciwości,  
konieczna jest  
współpraca  
wszystkich.

### Zgłaszanie wątpliwości

Aby możliwe było utrzymanie wysokich standardów uczciwości, konieczna jest współpraca wszystkich.

Każdy pracownik firmy Avery Dennison jest zobowiązany do zabrania głosu, gdy widzi lub podejrzewa, że łamane jest prawo lub kodeks Firmy. Przekaż swoje obawy członkowi kierownictwa, działowi kadr, doradcy ds. etyki Grupy lub innemu pracownikowi działu prawnego lub naszej linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu. Wszystkie zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i sprawdzane. Będziemy w jak najszerszym możliwym zakresie chronić prywatność w celu przeprowadzenia szczegółowego dochodzenia.

Mamy świadomość, że zgłoszenie wątpliwości nie jest rzeczą łatwą. Dlatego w Firmie obowiązuje **zakaz podejmowania działań odwetowych** przeciwko osobom, które w dobrej wierze zgłosiły możliwość naruszenia przepisów prawa lub zapisów kodeksu. Działania odwetowe to postępowanie, które szkodzi pracownikowi na gruncie zawodowym i może przybrać wiele postaci. Każdy, kto posiada wiedzę lub podejrzenia odnośnie działań odwetowych za zgłoszenie wątpliwości jest zobowiązany do natychmiastowego poinformowania o tym fakcie swojego kierownika, innego członka kierownictwa, działu kadr lub linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu (anonimowo, jeżeli tak sobie życzysz). Wspólnymi siłami możemy stworzyć miejsce pracy, w którym każdy pracownik czuje się bezpiecznie mówiąc to, co myśli.

Więcej informacji zawiera część Zakaz działań odwetowych (zasada 2.15).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



W naszej Firmie wszyscy pracownicy oraz osoby starające się o zatrudnienie mają równe szanse.

## Współpracownicy

### Równość szans

Kierownictwo firmy Avery Dennison dokłada wszelkich starań, aby każdy pracownik Firmy był traktowany sprawiedliwie, z należnym mu szacunkiem.

Oznacza to równe szanse dla wszystkich pracowników i osób ubiegających się o pracę w Firmie. Zakazujemy wszelkiej dyskryminacji lub nękania z powodu rasy, koloru skóry, religii, płci, ciąży, pochodzenia narodowościowego, rodowodu, obywatelstwa, wieku, stanu cywilnego, niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej, choroby, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej lub sposobu jej wyrażania, statusu kombatanta lub jakiegokolwiek innego statusu chronionego prawem. Podejmując decyzję o zatrudnieniu koncentrujemy się na kwalifikacjach, umiejętnościach, zdolnościach i osiągnięciach, a także na innych kwestiach mających znaczenie na stanowisku, o które ubiega się osoba.

Zapoznaj się z punktem Równość szans i akcja afirmacyjna wspierająca osoby dyskryminowane (zasada 2.1)

### Napastowanie

W firmie Avery Dennison nie ma przyzwolenia na napastowanie. Nie tolerujemy napastowania słownego ani cielesnego, terroryzowania czy innego zachowania, którego celem jest zastraszenie, urażenie lub wykorzystanie innych. W naszej Firmie obowiązuje zasada zerowej tolerancji względem jakichkolwiek form mobbingu. Okazujemy sobie nawzajem szacunek poprzez wyrażenie opinii, kiedy postępowanie kolegi powoduje u nas – lub innego pracownika – dyskomfort.

Więcej informacji o tym, jak zgłaszać napastowanie, patrz Miejsce pracy bez napastowania i przemocy (zasada 2.8).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz – anonimowo).

Odpowiadamy za siebie wzajemnie i staramy się podejmować odpowiedzialne decyzje.

### Przemoc w miejscu pracy

W firmie Avery Dennison nie ma miejsca na wypowiedzi ani zachowania, które mogłyby:

- stanowić zagrożenie dla współpracowników oraz innych osób,
- spowodować uszkodzenie mienia lub
- wzbudzać strach.

Każdy ma prawo czuć się bezpiecznie w miejscu pracy. Odpowiadamy za siebie nawzajem, dlatego jesteśmy zobowiązani do natychmiastowego zgłaszania zachowań mogących być przyczyną zagrożenia lub zranienia innej osoby.

### Przepisy BHP

Zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy jest nadrzędnym celem kierownictwa firmy Avery Dennison. Każdy z nas odpowiada nie tylko za własne bezpieczeństwo, ale również za bezpieczeństwo współpracowników oraz za zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy. Oznacza to konieczność podejmowania odpowiedzialnych decyzji, nawet jeśli nie jest to łatwe, i natychmiastowego zgłaszania wypadków, zranień, niebezpiecznych praktyk oraz warunków stanowiących zagrożenie. Każdy pracownik Firmy odpowiada za wykonywanie swojej pracy w sposób bezpieczny i zgodny z prawem.

W częściach Ochrona środowiska i przepisy BHP (zasada 1.4) i Bezpieczeństwo i higiena pracy (zasada 2.5) można znaleźć szczegółowe informacje na temat naszych wspólnych obowiązków w zakresie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

**Ty i miejsce pracy**

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



Naszym celem  
jest otwartość,  
dokładność  
i szczerść.

### Miejsca pracy wolne od narkotyków

Firma Avery Dennison to miejsce, w którym nie zażywa się narkotyków. Wszyscy jesteśmy zobowiązani stawiać się w pracy, nie będąc pod wpływem środków, które mogą mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo i skuteczność pracy. Nie ma w tej kwestii znaczenia, czy zadania są wykonywane na terenie Firmy czy poza nią.

Część Nadużywanie substancji odurzających (zasada 2.7) zawiera informacje na temat terminów i sposobu przeprowadzania testów na obecność w organizmie alkoholu i narkotyków.

### Zakaz stosowania nepotyzmu

Nie bierzemy udziału w decyzjach dotyczących zatrudnienia osób z nami spokrewnionych lub zaangażowanych uczuciowo. Jeżeli takie osoby pracują dla naszej Firmy, na ogół nie mogą pracować w naszej „sferze wpływu lub kontroli”, co oznacza, że nie mogą nam bezpośrednio lub pośrednio podlegać. Należy poinformować kierownictwo, kiedy osoby z nami spokrewnione lub z którymi łączy nas relacja uczuciowa są lub mogą potencjalnie zostać zatrudnione przez Firmę.

Więcej informacji, patrz Zakaz stosowania nepotyzmu (zasada 2.16).

## Firma

### Rejestry dotyczące działań biznesowych i finansów

Dokładamy starań, aby wszystkie rejestry Firmy i inne informacje były jawne, kompletne i rzetelne.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Wszystkie dokumenty Firmy traktujemy w taki sposób, jakby pewnego dnia miały zostać poddane publicznej analizie.

### Prawidłowa księgowość i dane

Od prawidłowo prowadzonej księgowości zależą skuteczne decyzje podejmowane w Firmie. Dokładnie przedstawione dane są też istotne dla naszych udziałowców, przedstawicieli rządu i innych wspólników. Prowadzone przez nas transakcje biznesowe muszą być prawidłowo udokumentowane w księgach i rejestrach.

Przestrzegamy przepisów prawa oraz wewnętrznych wytycznych. Nigdy nie fałszujemy dokumentów. Dotyczy to m.in.: dokumentów finansowych, raportów z przeprowadzonej kontroli jakości, kart kontrolnych czasu pracy, raportów dokumentujących wyjazdy służbowe i poniesione wydatki oraz innych podań, np.: o przyznanie zasiłku czy życiorysów. Wszystkie dokumenty Firmy traktujemy w taki sposób, jakby pewnego dnia miały zostać poddane publicznej analizie. Wszystkie raporty składane do władz regulacyjnych są kompletne, rzetelne i dokładne.

### Zarządzanie rejestrami i informacjami

Prawidłowe zarządzanie rejestrami Firmy stanowi gwarancję sprawnego przepływu informacji w naszej Firmie i minimalizacji wykorzystania przestarzałych informacji. Przechowujemy dokumentację tylko przez okres korzystania z niej, chyba że przepisy prawa lub Przechowywanie i ochrona rejestrów (zasada 7.21) wymagają ich przechowywania przez dłuższy czas.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Nie dopuszczamy do nieprawidłowego wykorzystania lub marnowania funduszy, sprzętu, produktów, pracy pracowników, informacji stanowiących przedmiot własności, patentów i znaków towarowych należących do Firmy.

### Zasoby i informacje

W naszej Firmie zasoby i informacje są wykorzystywane w odpowiedni sposób. Mamy świadomość konieczności wykorzystywania informacji w sposób legalny i etyczny.

### Ochrona i właściwe wykorzystanie zasobów Firmy

Zasoby firmy Avery Dennison stanowią własność Firmy, a nie poszczególnych osób należących do kadry zarządzającej czy osób spoza Firmy. Przeznaczeniem zasobów jest sprawne działanie Firmy. Nie dopuszczamy do nieprawidłowego wykorzystania lub marnowania tych zasobów, w tym sprzętu, produktów, pracy pracowników, informacji stanowiących przedmiot własności, patentów i znaków towarowych. Wykazujemy zrozumiałą podejrzliwość wobec żądań przekazania pieniędzy z nieznanymi lub niezaufanymi źródłami.

Korzystamy z systemów komunikacji i zarządzania danymi, w tym z komputerów, telefonów i dostępu do Internetu. Nie wykorzystujemy ich jednak, ani żadnych innych zasobów firmy, do prywatnych interesów, niewłaściwych celów lub do prowadzenia własnej działalności biznesowej. Możemy korzystać z Internetu i telefonów w celach prywatnych w rozsądnych granicach, o ile nie koliduje to z naszymi obowiązkami służbowymi.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



Podajemy odpowiednie działania mające na celu ochronę poufnych danych.

### Ochrona informacji poufnych i własności intelektualnej

Wiele z informacji, które tworzymy lub wykorzystujemy w naszej Firmie, ma charakter poufny i stanowi dla nas dużą wartość. Celowe lub niezamierzone nielegalne ujawnienie może obniżyć naszą konkurencyjność. Może także stanowić naruszenie przepisów prawa. Dbamy o bezpieczeństwo naszych informacji poufnych oraz będących przedmiotem własności i udostępniamy je tylko wtedy, gdy zaistnieje taka konieczność. Podejmujemy stosowne środki ostrożności w celu ochrony poufności naszych informacji oraz powierzonych nam informacji stron trzecich. Obowiązek ochrony wspomnianych danych nie wygasa nawet po ustaniu stosunku pracy z Firmą. Więcej informacji zawiera część Ochrona informacji poufnych i stanowiących przedmiot własności (zasada 7.13).

W trakcie naszej pracy możemy tworzyć materiały, które stają się intelektualną własnością Firmy. Chronimy własność intelektualną naszej Firmy, w tym wszystkie patenty, prawa autorskie i znaki towarowe. Zabezpieczamy patenty dla wynalazków w naszej Firmie, aby zachować wyłączne prawa do wytwarzania naszych produktów. Prawa autorskie służą ochronie materiałów pisemnych i publikacji, które opracowujemy w Firmie. Nasze logo stanowi przykład symbolu chronionego jako znak towarowy firmy. Więcej informacji zawierają rozdziały: Patenty (zasada 7.16), Prawa autorskie (zasada 7.17) i Znaki towarowe (zasada 7.18).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Szanujemy  
prywatność  
innych i dbamy o  
bezpieczeństwo  
danych osobowych.

### Prywatność i dane osobowe

Ochrona informacji stanowi podstawę zaufania w relacjach. Szanujemy prywatność innych i dbamy o bezpieczeństwo danych osobowych. Dotyczy to będących w naszym posiadaniu danych naszych pracowników, klientów, konsumentów i innych.

Ochrona prywatności i danych osobowych to istotna kwestia w naszej Firmie. Nie udostępniamy prywatnych informacji na temat naszych pracowników, klientów i innych osób, z którymi współpracujemy osobom spoza Firmy, ani nawet pracownikom Firmy, którzy nie mają faktycznej potrzeby posiadania takich informacji. Przekazanie takich informacji może być w pewnych sytuacjach nielegalne. Jeżeli otrzymasz prośbę o udzielenie prywatnych informacji na temat pracownika, klienta lub innego partnera biznesowego, zgłoś się do przedstawiciela działu kadr. Ochronę danych realizujemy z wykorzystaniem różnych metod, w tym korzystając z zabezpieczeń komputerowych, polityki Ujawnianie informacji o pracownikach (zasada 2.11) oraz polityki bezpieczeństwa danych obowiązującej w UE.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | **miejsce pracy**

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Ty i zasady obowiązujące w miejscu pracy

- Zasada 1.1 [Postępowanie zgodne z prawem i zasadami etycznymi](#)
- Zasada 1.4 [Ochrona środowiska i przepisy BHP](#)
- Zasada 2.1 [Równość szans i akcja afirmacyjna wspierająca osoby dyskryminowane](#)
- Zasada 2.5 [Przepisy BHP](#)
- Zasada 2.6 [Miejsce pracy wolne od dymu papierosowego](#)
- Zasada 2.7 [Nadużywanie substancji psychoaktywnych](#)
- Zasada 2.8 [Miejsce pracy bez napastowania i przemocy](#)
- Zasada 2.11 [Ujawnianie informacji o pracownikach](#)
- Zasada 2.15 [Zakaz działań odwetowych](#)
- Zasada 2.16 [Zakaz stosowania nepotyzmu](#)
- Zasada 3.4 [Kontrole wewnętrzne](#)
- Zasada 4.3 [Ochrona własności Firmy i zabezpieczenie działań](#)
- Zasada 7.10 [Działalność na podstawie informacji niepublicznych](#)
- Zasada 7.13 [Ochrona informacji poufnych i stanowiących przedmiot własności](#)
- Zasada 7.14 [Zarządzanie danymi i systemy komunikacji](#)
- Zasada 7.16 [Patenty](#)
- Zasada 7.17 [Prawa autorskie](#)
- Zasada 7.18 [Znaki towarowe](#)
- Zasada 7.20 [Raportowanie i badanie kwestii prawnych i etycznych](#)
- Zasada 7.21 [Przechowywanie i ochrona rejestrów](#)

## Poufne informacje na temat innych

Chronimy także poufne informacje innych firm. Traktujemy te informacje w taki sam sposób, jak własne i wykorzystujemy je tylko w celach, dla których zostały nam udostępnione. Nie chcemy być w posiadaniu poufnych informacji należących do innych firm, wykorzystywać ich ani uzyskiwać korzyści bez uzyskania upoważnienia od tych firm. Dotyczy to także informacji poufnych, uzyskanych od pracownika zatrudnionego uprzednio w takiej firmie bądź w wyniku działań niezwiązanych bezpośrednio z działalnością firmy.

## Działalność na podstawie informacji niepublicznych

Czasami w trakcie naszej pracy uzyskujemy ważne informacje dotyczące Firmy, które nie są znane publicznie. Przykłady takich informacji to ważne projekty kapitałowe, postępowania sądowe, nowe technologie lub produkty lub też przejęcia i zbycia. Handel akcjami w firmie na podstawie „materialnej informacji niejawnej” lub podawanie innym takich informacji, aby mogli dokonywać takich działań nazywa się działaniem na podstawie informacji niepublicznych. Działalność na podstawie informacji niepublicznych jest nielegalna. Psuje ona rynek i powoduje utratę zaufania. Nie wykorzystujemy informacji finansowych ani innych informacji poufnych ani nie ujawniamy ich członkom rodziny lub innym osobom w celu handlu akcjami i innymi papierami wartościowymi. Rozdział [Działalność na podstawie informacji niepublicznych \(zasada 7.10\)](#) zawiera więcej informacji na ten temat.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



# Pytania i odpowiedzi

## Ty i miejsce pracy

### Informacje o Tobie

#### Jakie są skutki naruszenia naszego kodeksu?

Podejmowane jest dochodzenie. Jeśli to możliwe, Firma pomaga pracownikowi w naprawieniu wyrządzonych szkód i wyciągnięciu wniosków. W zależności od rodzaju naruszenia, wobec pracownika może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne, którego skutkiem może być nawet rozwiązanie umowy o pracę.

#### Naruszenie kodeksu nie było moim zamiarem, ale okazało się, że tak się stało. Czy narażę się na problemy, jeśli poinformuję o tym fakcie kierownika?

Większości błędów można uniknąć, poświęcając odpowiednią ilość czasu i uwagi na zapoznanie się z kodeksem oraz zasadami obowiązującymi w Firmie. Jednak każdy może popełnić błąd, dlatego należy zawsze poinformować kierownika, gdy tylko zdasz sobie z tego sprawę, aby podjąć kroki mające na celu rozwiązanie problemu.

#### Chcę skonsultować się z działem prawnym w kwestii mojej decyzji, ale obawiam się, że może to spowolnić cały proces.

Najważniejsze jest zaangażowanie działu prawnego od początku; przyspieszy to procedurę, jeżeli są zaangażowani już na etapach wstępnych.

#### Co należy zrobić, jeśli lokalne przepisy prawa wydają się sprzeczne z kodeksem?

Takie sytuacje zdarzają się rzadko. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji należy skontaktować się z pracownikiem działu prawnego.

### Informacje o Twoich współpracownikach

#### Jeśli teraz zgłoszę wątpliwości dotyczące kwestii bezpieczeństwa, spowolni to proces produkcji i możemy mieć problemy z dotrzymaniem terminu. Nie chcę rozżłościć mojego zwierzchnika. Co powinienem/powinnam zrobić?

Dotrzymanie terminu jest istotną kwestią, jednak zdrowie i bezpieczeństwo są najważniejsze. Jest to dla wszystkich kwestia nadrzędna. Należy zgłaszać swoje wątpliwości jak najszybciej, nawet jeśli może to spowodować spowolnienie procesu produkcji, niedotrzymanie terminu lub utratę możliwości biznesowej.

#### Podejrzewam, że mój współpracownik może mieć problemy z narkotykami. Czy jeśli to zgłoszę, osoba ta zostanie zwolniona?

Niekoniecznie. Kierownictwo firmy Avery Dennison zdaje sobie sprawę z faktu, że uzależnienie od alkoholu i narkotyków można leczyć. Pracownicy działu kadr mogą pomóc naszym pracownikom w walce z nałogiem, korzystając z programu pomocy pracownikom. Jednak w trosce o bezpieczeństwo osób pracujących w firmie Avery Dennison, pracownicy zażywający narkotyki w pracy lub stawiający się w pracy pod wpływem narkotyków mogą podlegać karze dyscyplinarnej.

### Informacje o firmie

#### Jakie informacje są poufne?

Informacje poufne to takie, których Firma nie udostępnia ani nie upublicznia. Przykładem są informacje o wynalazkach, zawartych umowach, cenach, nowych produktach, prototypach, ofertach, dane finansowe, plany lub strategię biznesowe i dane pracowników. Inne dotyczą raportów lub prognoz wyników finansowych Firmy, które nie zostały upublicznione, wyników badań i rozwoju lub informacji o naszych stosunkach z innymi firmami.

#### Czy kierownictwo firmy Avery Dennison czyta moje wiadomości e-mail lub odsłuchuje wiadomości na mojej automatycznej sekretarce?

Z reguły kierownictwo Firmy nie monitoruje komunikacji Firmowej pracowników. Jednak kierownictwo Firmy ma prawo do monitorowania informacji przechodzących przez systemy zainstalowane w Firmie, w tym pocztę elektroniczną, przeglądarki internetowe, wewnętrzne komunikatory i dyski twarde komputerów, w zakresie dopuszczonym przez lokalne przepisy prawa.



Ty |  
rynek

Od Twoich decyzji może  
zależać nasza przyszłość.

# Ty i rynek

**Możesz pokazać światu, że firma działająca zgodnie z zasadami etyki to dobrze działająca firma. Twoje etyczne postępowanie określa ton naszych relacji z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi. Stawiając interesy Firmy na pierwszym miejscu, traktując wszystkich partnerów biznesowych w uczciwy sposób i wyznaczając wysoki poziom postępowania etycznego, wyraźnie zaznaczasz, że robimy to, co słuszne.**

## Dostawcy i partnerzy

### Konflikty interesów

Twoje postępowanie ma znaczenie. Podejmując decyzje w sytuacjach mogących rodzić konflikty, kształtujesz naszą przyszłość. Czasem potencjalny konflikt można rozpoznać natychmiast. Na przykład, Avery Dennison rozważa zatrudnienie jako dostawcy firmy, której właścicielem jest Twój brat. Ale nawet w mniej oczywistych sytuacjach Twój sposób postępowania ma wpływ na reputację Firmy, jak również Twoją reputację.

Każda sytuacja, w której zagrożony jest Twój profesjonalny osąd, jak również która może stworzyć wrażenie, że coś wpłynęło na Twój profesjonalny osąd, stanowi konflikt interesów, który musisz zgłosić. Podejmując decyzje związane z naszą pracą, wszyscy jesteśmy zobowiązani przedkładać interesy Firmy nad nasze interesy. Zgłoś wszelki potencjalny konflikt interesów swojemu kierownikowi lub działowi prawnemu oraz w dorocznym certyfikacie zgodności z regulacjami.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

**Ty i rynek**

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



Należy unikać wchodzenia w relacje, które mogłyby wpłynąć na nasz osąd podczas prowadzenia interesów w imieniu firmy Avery Dennison.

### Inwestycje i relacje biznesowe

Należy unikać wchodzenia w relacje, które mogłyby wpłynąć na nasz osąd (lub sprawiać wrażenie, jak gdyby miały wpływ) podczas prowadzenia interesów w imieniu firmy Avery Dennison. Nie należy prowadzić osobistych interesów ani działań konkurencyjnych dla Firmy. Należy także unikać sytuacji, w których pracownik Firmy ma udziały w firmach współpracujących z Firmą lub konkurencyjnych (chodzi tu o minimum 1% całkowitej własności Firmy bądź inwestycję o wartości rynkowej co najmniej 100 000 dolarów amerykańskich). To samo dotyczy członków najbliższej rodziny. W niektórych sytuacjach taka współpraca może zostać dopuszczona. Konieczne jest jednak uzyskanie pozwolenia. Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział [Konflikt interesów \(zasada 7.12\)](#).

### Podarunki, posiłki i rozrywka

Chociaż wymiana podarunków, sponsorowanie posiłków i rozrywki są na porządku dziennym w wielu sytuacjach biznesowych, dokładamy wszelkich starań, aby nie miały one wpływu na prowadzone transakcje.

Zwyczaj w zakresie wręczania prezentów oraz limity określone w polityce dotyczącej prezentów mogą różnić się w zależności od regionu i typu klientów. Niezależnie jednak od lokalnych zwyczajów, nigdy nie oferujemy ani nie przekazujemy przedmiotów wartościowych żadnemu urzędnikowi państwowemu bez wcześniejszego zatwierdzenia przez dział prawny. Nie przyjmujemy także podarunków, posiłków ani innych wartościowych przedmiotów, które mogłyby wpłynąć na nasze decyzje podczas działań biznesowych. Jeżeli ktoś zaoferuje nam taki podarunek, posiłek lub rozrywkę, należy jak najszybciej zgłosić to do działu prawnego.

Jest to skomplikowany problem. Rozdział [Konflikty interesów \(zasada 7.12\)](#) zawiera szczegółowe informacje na ten temat.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Dowodem na lojalność wobec firmy Avery Dennison jest całkowite poświęcenie się pracy w Firmie.

### Dodatkowe zatrudnienie

Dowodem na lojalność wobec firmy Avery Dennison jest całkowite poświęcenie się pracy w Firmie. Dzielenie czasu i energii pomiędzy pracą w Firmie oraz dodatkowymi pracami powoduje zmniejszenie skuteczności pracownika. W przypadku sytuacji, kiedy niezbędne jest podjęcie drugiej pracy, należy poinformować swojego przełożonego, który zastosuje się do procedur przedstawionych w rozdziale Dodatkowe zatrudnienie (zasada 2.12) w celu uzyskania wcześniejszej zgody. Jeżeli wypełniasz doroczny certyfikat zgodności z regulacjami, musisz podać informacje o wszelkim dodatkowym zatrudnieniu.

Pracownik, który podjął dodatkowe zatrudnienie jest zobowiązany dołożyć starań, aby nie wpłynęło to negatywnie na jego obecność oraz skuteczność pracy w firmie Avery Dennison. Nie do przyjęcia jest natomiast dodatkowe zatrudnienie w Firmie zajmującej się drukiem, produkcją samoprzylepnych materiałów reklamowych bądź w jakiegokolwiek konkurencyjnej Firmie lub w Firmie współpracującej z jakąkolwiek jednostką Firmy.

### Okazje wynikające z pracy w korporacji

Nie wykorzystujemy okazji biznesowych należących do firmy Avery Dennison. W przypadku znalezienia możliwości biznesowych dzięki firmie Avery Dennison – niezależnie od tego, czy nastąpiło to przez wykorzystanie mienia, informacji lub pozycji Firmy – przekazujemy informacje na ten temat do odpowiedniego działu Firmy. Poprzez powstrzymanie się od działań konkurencyjnych wobec firmy Avery Dennison wszyscy wypełniamy nasz obowiązek dążenia do poszerzania możliwości biznesowych Firmy. Więcej informacji na ten temat zawierają rozdziały: Postępowanie zgodne z prawem i zasadami etycznymi (zasada 1.1) oraz Konflikt interesów (zasada 7.12).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz – anonimowo).

Nasi dostawcy także świadczą o firmie Avery Dennison, w związku z czym staramy się egzekwować od nich przestrzeganie takich samych standardów, jak wszyscy.

### Standardy obowiązujące dostawców

W konsekwencji, nasi dostawcy także świadczą o firmie Avery Dennison, w związku z czym staramy się egzekwować od nich przestrzeganie takich samych standardów, jak wszyscy. Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania określonych przez firmę Avery Dennison ogólnych standardów dla dostawców. Obejmują one najlepsze praktyki oraz zachowanie zgodne z zasadami etycznymi, którego oczekujemy od naszych dostawców.

Staramy się również zapewnić, aby wszelcy podwykonawcy produkujący dla nas produkty i świadczący na naszą rzecz usługi przestrzegali tych standardów. Najważniejsze z nich wyszczególniono poniżej.

- Nie współpracujemy z dostawcami, którzy zatrudniają dzieci ani z firmami korzystającymi z efektów pracy przymusowej.
- Wymagamy, aby nasi dostawcy zapewniali swoim pracownikom bezpieczne miejsce pracy, a także, aby przestrzegali wszystkich przepisów dotyczących ochrony środowiska i BHP.
- Nie tolerujemy łapówkarstwa, ani żadnej innej formy wynagradzania działań biznesowych.

## Klienci i rynki

### Sprzedaż i marketing

Wierzymy, że sprzedaż zapewni nam wysoka jakość naszych produktów i usług, a nie nieetyczne praktyki. Innymi słowy

- Sprzedajemy nasze produkty i usługi w sposób uczciwy.
- Nie uciekamy się do działań, których celem jest wprowadzenie w błąd lub prowadzenie oszukańczych działań marketingowych.
- Nie rozpowszechniamy fałszywych opinii na temat konkurencyjnych firm ani oferowanych przez nie produktów.
- Jeśli zorientujemy się, że wprowadziliśmy kogoś w błąd, staramy się to naprawić.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



Traktujemy konkurencyjne firmy z należnym im szacunkiem i traktujemy ich własność intelektualną, jak własną.

### Transakcje prowadzone w sposób uczciwy

Zawsze prowadzimy transakcje w sposób uczciwy. Nie wykorzystujemy nikogo, w tym konkurencyjnych Firm. Nie akceptujemy kradzieży, manipulacji, świadomego wprowadzania w błąd ani żadnych innych działań niezgodnych z prawem i zakazanych. Nie proponujemy ani nie przyjmujemy kwot pieniężnych ani żadnych wartościowych przedmiotów, aby wpłynąć na przyjęcie oferty przetargowej lub uzyskać inne korzyści biznesowe.

### Analiza konkurencyjności

Traktujemy konkurencyjne firmy z należnym im szacunkiem i traktujemy ich własność intelektualną, jak własną. Jeśli zbieramy, udostępniamy i wykorzystujemy informacje na temat firm konkurencyjnych, robimy to w sposób zgodny z przepisami prawa i etyką. Możemy dla przykładu gromadzić i wykorzystywać informacje udostępnione w przemówieniach publicznych wygłoszonych przez kierowników firm, raportach rocznych i opublikowanych artykułach. Nie przyjmujemy, nie udostępniamy ani nie wykorzystujemy informacji na temat konkurencyjnych Firm, jeśli mamy podejrzenia, że uzyskano je w sposób nieodpowiedni.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Ty i zasady rynku

Zasada 1.1 [Postępowanie zgodne z prawem i zasadami etycznymi](#)

Zasada 1.2 [Odpowiedzialność pracowników w zakresie zasobów](#)

Zasada 2.12 [Dodatkowe zatrudnienie](#)

Zasada 7.9 [Zgodność z przepisami antymonopolowymi](#)

Zasada 7.12 [Konflikt interesów](#)

## Konkurencja

Zawsze przestrzegamy przepisów antymonopolowych, które promują uczciwą konkurencję na rynku i wymagają od konkurentów rywalizacji na tych samych warunkach. Do naruszenia praw antymonopolowych może dojść, jeżeli zawrzemy umowę – w sposób wyraźny lub dorozumiany przez nasze działania – z konkurentem, który ogranicza konkurencję lub bezzasadnie ogranicza handel. Nie wolno uzgadniać z konkurencją ustalonych cen, rozdzielać między sobą klientów lub obszarów, koordynować składania ofert przetargowych (tzw. „zmowa przetargowa”), ograniczać wydajności produkcyjnej albo zakazywać relacji z danymi dostawcami lub klientami – te działania ograniczają konkurencję i są nielegalne.

Nawet podejrzenie niedozwolonej współpracy z konkurencyjnymi firmami może zaszkodzić naszej reputacji, dlatego nigdy nie dyskutujemy z przedstawicielami konkurencyjnych firm na temat:

- cen,
- warunków sprzedaży,
- przydzielania klientów lub terytoriów
- ani na żadne inne tematy mające wpływ na konkurencyjność Firmy.

Jedna z jednostek biznesowych naszej Firmy ma klienta, który jest konkurentem tej samej lub innej jednostki biznesowej. Aby uzyskać wskazówki dotyczące postępowania z takimi klientami, należy skontaktować się z działem prawnym.

Z powodu ryzyka naruszenia przepisów antymonopolowych podczas współpracy z konkurencją, nie bierzemy udziału w stowarzyszeniach branżowych bez wcześniejszego zatwierdzenia przez dział prawny.

Ta kwestia jest złożona. Na początek należy zapoznać się z rozdziałem [Zgodność z przepisami antymonopolowymi \(zasada 7.9\)](#), aby dowiedzieć się, jakie znaczenie dla pracowników Firmy mają kwestie uczciwej konkurencji. Ponadto, pracownikom regularnie udostępniane są szkolenia internetowe na temat uczciwej konkurencji. Przed rozmową z konkurencją skonsultuj się z działem prawnym, aby ocenić i rozstrzygnąć zastrzeżenia dotyczące przepisów antymonopolowych lub uczciwej konkurencji.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz – anonimowo).

# Pytania i odpowiedzi

## Ty i rynek

### Dostawcy i partnerzy

#### **Czym dokładnie jest konflikt interesów?**

Konflikt interesów powstaje, gdy interesy prywatne (to co jest korzystne dla pracownika, jego przyjaciół lub członków bliskiej rodziny) rozmiągają się z interesami firmy Avery Dennison. Na przykład, jeśli pracownik musi udać się na miejsce pracy samolotem, korzystne dla niego jest zarezerwowanie biletu w linii lotniczej, z którą jest związany programem lojalnościowym. Jednak inna linia lotnicza może oferować niższe stawki, co jest bardziej korzystne dla Firmy.

#### **Kto jest uznawany za członka najbliższej rodziny, gdy jest mowa o konflikcie interesów?**

Według naszej definicji członek najbliższej rodziny to: współmałżonek, partner zameldowany pod tym samym adresem, rodzic, dziadek i babcia, teść i teściowa, dziecko, wnuk i wnuczka, brat, siostra, rodzeństwo współmałżonka, niezależnie od tego czy mieszkają pod jednym dachem z pracownikiem.

### Klienci i rynki

#### **Czy mogę zapytać klienta o cenę, jaką płaci za produkt, który pragniemy mu sprzedać?**

Tak.

#### **Czy mogę zaoferować niższą cenę niż podana przez klienta?**

To zależy. Oferowana cena może być taka sama, jednak zaoferowanie niższej ceny może być niezgodne z prawem. Jest to uzależnione od okoliczności, m.in. od tego, czy oferowana cena jest dostępna dla wszystkich klientów. W konkretnej sytuacji pomocy udzielają pracownicy działu prawnego.

#### **W jaki sposób rozmawiać na targach z przedstawicielami konkurencyjnych firm będących również klientami lub dostawcami?**

Należy wykazać się dużą ostrożnością. Należy maksymalnie ograniczyć ilość podejmowanych tematów, koncentrując się na zakupach lub sprzedaży prowadzonych przez Twoją jednostkę biznesową. Nigdy nie staraj się wywierać wpływu na inną jednostkę biznesową, która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do klienta lub dostawcy. Nawet niewinna rozmowa z pracownikiem konkurencyjnej firmy może sprawiać wrażenie naruszenia przepisów prawa antymonopolowego. Przed uczestnictwem w targach, na których będą obecni klienci lub dostawcy stanowiący konkurencję Firmy należy zasięgnąć rady pracownika działu prawnego.



# Ty | świat

Dokładamy wszelkich starań, aby kształtować taki świat, w jakim chcielibyśmy żyć my oraz przyszłe pokolenia.





# Ty i świat

**Avery Dennison to firma o zasięgu globalnym dokładająca starań, aby działać w sposób odpowiedzialny. W każdym kraju budujemy naszą reputację na różnych poziomach, od kontaktów z przedstawicielami rządów do interakcji za pośrednictwem Internetu. Naszym standardem etycznym jest okazywanie szacunku wszystkim kulturom. Razem dokładamy wszelkich starań, aby kształtować taki świat, w jakim chcielibyśmy żyć my oraz przyszłe pokolenia.**

## Wpływ na świat

### Zrównoważony rozwój

W firmie Avery Dennison wierzymy w osiągnięcie długofalowego sukcesu firmy poprzez odpowiedzialne działania ekonomiczne, socjalne i ekologiczne, które pomagają budować zdrowe społeczności na całym świecie. We wszystkie nasze działania staramy się włączyć zrównoważony rozwój. Naszym celem jest wyważenie działalności biznesowej tak, aby przynosiła

korzyści naszym udziałowcom, klientom i pracownikom, przy jednoczesnej poprawie jakości życia naszych społeczności i zachowaniu światowych zasobów naturalnych. Kładąc nacisk na nieustanny rozwój, staramy się generować coraz większe zyski dla naszych udziałowców, wdrażać skuteczne programy społeczne oraz stać na straży odpowiedzialnego korzystania ze środowiska naturalnego.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Redukcja. Ochrona. Konserwacja.

## Środowisko naturalne

Nasze praktyki w zakresie produkcji, łańcucha dostaw i opracowywania nowych produktów są oparte na odpowiedzialnym wykorzystaniu środowiska naturalnego. Staramy się ograniczyć wpływ naszej działalności na środowisko naturalne poprzez wdrażanie planów zwiększenia efektywnego wykorzystania energii, redukcję emisji gazów cieplarnianych do atmosfery, zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów, produkcję i promocję produktów przyjaznych dla środowiska, a także troskę o zachowanie zasobów naturalnych. Wdrażane przez nas programy gwarantują skuteczne komunikowanie, zrozumienie i przestrzeganie przepisów z zakresu ochrony środowiska.

Rozdział Ochrona środowiska i przepisy BHP (zasada 1.4) oraz Ochrona środowiska i zgodność z przepisami (zasada 4.2) zawierają naszą obietnicę dotyczącą ochrony środowiska naturalnego i ludzkiego życia oraz produkowania bezpiecznych produktów.

## Odpowiedzialność społeczna

Dzięki Twoim staraniom firma Avery Dennison jest godnym zaufania członkiem społeczności lokalnej i światowej. Chcemy być wzorem do naśladowania — wyróżniać się aktywnością w naszych społecznościach, różnorodnością pracowników, rozwijaniem standardów BHP, a także wspieraniem rozwoju lokalnych społeczności, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i w rozwijających się regionach świata. Nasze działania i cele w zakresie zrównoważonego rozwoju są szczegółowo przedstawione w naszym sporządzanym co dwa lata Raporcie zrównoważonego rozwoju, który jest dostępny na naszej stronie internetowej.

Firma Avery Dennison zachęca także do indywidualnego uczestnictwa w organizacjach społecznych, charytatywnych i filantropijnych. W rozdziale Działalność charytatywna (zasada 6.7) opisano działalność charytatywną Firmy.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Jako firma amerykańska jesteśmy zobowiązani do przestrzegania amerykańskich procedur dotyczących wymiany towarów, niezależnie od tego, gdzie prowadzimy działalność.

## Rządy

### Zgodność z procedurami korporacyjnymi

Rządy różnych krajów wprowadziły procedury ograniczające transakcje do wybranych krajów i stron, a także regulujące przewóz towarów pomiędzy krajami. Przestrzegamy wszystkich wspomnianych procedur odnoszących się do prowadzonej przez nas działalności i dokładamy wszelkich starań, aby nie podejmować współpracy z niedozwolonymi stronami oraz aby nie importować ani nie eksportować zakazanych towarów. Jako firma zarejestrowana w USA musimy przestrzegać wszystkich procedur ograniczających handel obowiązujących w USA. Przestrzegamy również przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność biznesową.

Przepisy amerykańskie regulujące te kwestie nie dosyć, że są skomplikowane, to jeszcze często się zmieniają. W przypadku wątpliwości dotyczących obrotu towarami prowadzonego przez Firmę, zapoznaj się z rozdziałem Ograniczenia eksportu (zasada 7.22) lub skontaktuj się z pracownikiem działu ds. zarządzania handlem międzynarodowym lub działu prawnego.

Nie bojkotujemy żadnych krajów, z którymi USA ma przyjazne stosunki. Nie zgadzamy się na odmowę współpracy z bojkotowanym krajem lub prowadzenia w nim działalności ani na udostępnienie informacji dotyczących bojkotu (rasy, religii, pochodzenia itp.) bojkotującej firmie lub krajowi. Zgodnie z wymogami określonymi w rozdziale Międzynarodowe bojkoty (zasada 7.11), wszelkie otrzymane żądania mające związek z bojkotem zgłaszamy pracownikom działu prawnego.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Zyskujemy  
klientów dzięki  
ciężkiej pracy.

### Łapówkarstwo i korupcja

Łapówkarstwo oznacza oferowanie lub przekazywanie wartościowych przedmiotów w celu wpłynięcia na działania urzędnika państwowego lub innej strony trzeciej, aby uzyskać przewagę biznesową. Łapówkarstwo jest nielegalne w wielu krajach. Przykładami wartościowych przedmiotów, których zaoferowanie lub przekazanie może być uznane za łapówkarstwo, są: gotówka, ekwiwalenty gotówkowe, obietnica zatrudnienia lub hojne podarunki czy rozrywka.

Zdobywamy klientów dzięki naszej ciężkiej pracy, a nigdy poprzez łapówkarstwo lub korumpowanie urzędników lub innych osób, z którymi prowadzimy transakcje biznesowe. Oznacza to, że nigdy nie oferujemy wartościowych przedmiotów urzędnikom państwowym w celu uzyskania korzyści, m.in.:

- wydania pozwolenia,
- uzyskania ulg podatkowych lub celnych,
- uchylania się od przestrzegania prawa.

Nigdy nie wręczamy łapówek za pośrednictwem osób trzecich, np.: podwykonawców, konsultantów czy agentów. Aby uniknąć wszelkich podejrzeń niestosowności, należy skonsultować się z pracownikiem działu prawnego w przypadku planowanego świadczenia uprzejmości lub wręczenia podarunku urzędnikowi państwowemu, klientowi lub dostawcy.

Stale rośnie liczba przepisów podobnych do takich jak: Ustawa o Zagranicznych Praktykach Korupcyjnych (FCPA), Antykorupcyjna Konwencja OECD czy Brytyjska Ustawa Antykorupcyjna. Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział Postępowanie zgodne z prawem i zasadami etycznymi (zasada 1.1).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



Nawet w prywatnych sytuacjach, korzystając z mediów społecznościowych należy uwzględniać zobowiązania wobec Firmy.

### Intrygi polityczne i dochodzenia

Spełniamy wszystkie żądania rządowe dotyczące udostępnienia informacji. Informacje, które przekazujemy na żądanie urzędników państwowych są prawdziwe, kompletne i dokładne. Przestrzegamy procedur opisanych w rozdziale Działania związane z dochodzeniem rządowym (zasada 7.8) i natychmiast informujemy pracowników działu prawnego o żądaniu udostępnienia informacji przesłanym przez urzędników państwowych. Dział prawny koordynuje żądania i zapewnia ochronę praw firmy Avery Dennison przy jednoczesnym zapewnieniu dokładnej i pełnej odpowiedzi.

## Media

### Media społecznościowe

Jesteśmy nie tylko pracownikami firmy Avery Dennison, ale także niezależnymi jednostkami posiadającymi własne opinie i zainteresowania. Gdy nie jesteśmy w pracy, tworzymy blogi, udzielamy się w serwisach społecznościowych, żyjemy w wirtualnych światach lub tworzymy wpisy w Wikipedii. Jednak nawet w tych obszarach nasze działania w mediach społecznościowych muszą uwzględniać zobowiązania wobec Firmy i jej pracowników, klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

Nie jest to trudne, jeśli będziemy przestrzegać kilku prostych wskazówek:

- Nie należy wypowiadać się w imieniu firmy Avery Dennison na prywatnych stronach. Nie dotyczy to wyznaczonych rzeczników Firmy.
- Nie należy ujawniać poufnych informacji firmowych ani pisać o naszych klientach, dostawcach, partnerach biznesowych i innych pracownikach bez ich zgody.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Ty i zasady rządzące światem

- Zasada 1.1 [Postępowanie zgodne z prawem i zasadami etycznymi](#)
- Zasada 1.4 [Ochrona środowiska i przepisy BHP](#)
- Zasada 4.2 [Przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska](#)
- Zasada 6.2 [Komunikaty przekazywane mediom informacyjnym](#)
- Zasada 6.3 [PR w finansach i ujawnianie danych finansowych](#)
- Zasada 6.4 [Ogłoszenia dotyczące zmian w Firmie](#)
- Zasada 6.5 [Ogłoszenia dotyczące nabycia i zbycia udziałów oraz ważnych transakcji handlowych](#)
- Zasada 6.7 [Działalność charytatywnas](#)
- Zasada 6.9 [Internetowe serwisy społecznościowe](#)
- Zasada 7.8 [Działania związane z dochodzeniem rządowym](#)
- Zasada 7.11 [Bojkot międzynarodowy](#)
- Zasada 7.22 [Ograniczenia eksportu](#)

- Szacunek dla globalnych wytycznych dotyczących marki Avery Dennison.
- Należy przestrzegać wszystkich przepisów o znakach towarowych, prawach autorskich, uczciwym handlu, tajemnicach handlowych i ujawnianiu danych finansowych.
- Pamiętaj, aby w mediach społecznościowych nie umieszczać żadnych postów dotyczących wydarzeń kryzysowych w Twojej lokalizacji.
- Należy także przedstawić się, jako pracownik firmy Avery Dennison, jednocześnie wyjaśniając, że prezentowane opinie nie są opiniami Firmy.

Aby uzyskać więcej informacji, patrz Internetowe serwisy społecznościowe (zasada 6.9), nasze Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych, oraz nasze Wytyczne dotyczące marki globalnej.

### Media informacyjne

Wyniki finansowe Firmy są częściowo uzależnione od spójnych i dokładnych informacji na nasz temat. Tylko wyznaczeni rzecznicy mogą wypowiadać się na temat Firmy w mediach informacyjnych, społecznościach inwestycyjnych itp. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji kryzysowych. Żądania udostępnienia informacji ze strony mediów należy zgłaszać do działu ds. komunikacji.

Więcej informacji zawiera rozdział Współpraca z mediami informacyjnymi (zasada 6.2).

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty i miejsce pracy

Ty i rynek

Ty i świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Pytania i odpowiedzi

## Ty i świat

### Wpływ na świat

**W moim oddziale jest zatrudniony specjalista ds. ochrony środowiska i przepisów BHP. Czy to oznacza, że nie muszę troszczyć się o ochronę środowiska?**

Każdy z nas jest zobowiązany do troski o ochronę środowiska. To jedna z naszych podstawowych wartości. Wszyscy mogą zgłaszać swoje pomysły i zmieniać świat na lepszy, postępując w sposób odpowiedzialny. Tak naprawdę, aby zmieniać naszą przyszłość, wszyscy musimy podjąć działania na rzecz ochrony środowiska.

### Rządy

**Kto to jest urzędnik państwowy?**

W świetle prawa, do urzędników państwowych należą pracownicy rządowi, pracownicy jednostek podlegających rządowi oraz przedsiębiorstw lub firm państwowych, a także członkowie partii politycznych i osoby kandydujące na stanowiska państwowe. W niektórych państwach nie jest oczywistą kwestią, które firmy są państwowe. W przypadku wątpliwości należy skontaktować się z działem prawnym.

**Jak dowiedzieć się, czy potencjalny klient należy do grona osób lub firm, z którymi nie należy nawiązywać współpracy?**

Należy skontaktować się z regionalnym pracownikiem działu ds. zarządzania handlem międzynarodowym, aby uzyskać odpowiedź lub zostać skierowanym do właściwych zasobów.

**W jaki sposób przestrzegać zasad Firmy w kraju, w którym łapówkarstwo jest na porządku dziennym, w związku z czym istnieje prawdopodobieństwo, że pracownicy konkurencyjnych Firm wręczają urzędnikom celnym łapówki?**

Nawet, jeśli wydaje się to trudne, zawsze istnieje możliwość prowadzenia interesów bez uciekania się do łapówek. Skontaktuj się z działem prawnym, aby pomógł w podjęciu stanowiska opartego na konkurencji i zasadach etycznych.

### Media

**Udzielam się na blogach dotyczących mojej pracy. Czy dobrym pomysłem jest informowanie o moim zatrudnieniu w firmie Avery Dennison?**

W świecie wirtualnym otwarte mówienie o firmie, w której jest się zatrudnionym należy do dobrego tonu. Wystarczy podać poniższą informację na swoim blogu, czacie itp.: „Wyrażone tutaj opinie nie są opiniami firmy Avery Dennison.”



A woman with long, wavy brown hair, wearing a bright blue short-sleeved dress, is seated and looking towards a man. The man, seen from the side, has short dark hair and is wearing a white button-down shirt. He is holding a silver smartphone. The woman is sitting on a chair with a black and white polka-dot pattern. The background is a plain, light-colored wall. The overall scene suggests a professional or business meeting.

# Zarządzanie kodeksem



# Zarządzanie kodeksem

Firma Avery Dennison dokłada wszelkich starań, aby wprowadzanie w życie kodeksu, prowadzenie dochodzeń oraz podejmowanie koniecznych działań odbywało się w sposób pełen szacunku, uczciwy i, w miarę możliwości, poufny. Nasz główny dyrektor ds. zgodności z regulacjami wraz z doradcami ds. etyki Grupy nadzorują stosowanie kodeksu. Odpowiadają oni przed naszym Doradcą generalnym oraz Komitetem Zarządu ds. ładu korporacyjnego i odpowiedzialności społecznej.

## Dochodzenia i działanie w odpowiedzi na ich wyniki

Każde potencjalne naruszenie przepisów prawa i kodeksu jest traktowane poważnie i badane. Doradcy ds. etyki Grupy nadzorują dochodzenie w swoich firmach w konsultacji z Głównym dyrektorem ds. zgodności z regulacjami oraz doradcą generalnym. Dochodzenie mogą także prowadzić wskazani przez doradców ds. etyki Grupy specjaliści w dziedzinie będącej przedmiotem dochodzenia.

Po zakończeniu dochodzenia kierownictwo podejmuje decyzje o niezbędnych działaniach. Może zaistnieć potrzeba podjęcia działań naprawczych (przeprowadzenia szkolenia, zwiększenia kontroli lub usprawnienia komunikacji) albo dyscyplinarnych. Działania dyscyplinarne obejmujące potencjalne wypowiedzenie umowy o pracę są konsultowane z pracownikami działu kadr.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

**Zarządzanie kodeksem**

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

Dokładamy wszelkich starań, aby wymierzane kary były jednolite i sprawiedliwe.

Dochodzenia są prowadzone w sposób poufny (jeśli okoliczności na to pozwalają), kompletny i sprawiedliwy.

**W Firmie Avery Dennison nie są tolerowane działania odwetowe skierowane przeciwko osobom, które w dobrej wierze zgłosiły możliwość naruszenia tego kodeksu.** Odwet na pracowniku może przyjąć formę zwolnienia, zdegradowania, przeniesienia na inne stanowisko, odmowy świadczeń, wstrzymania awansu, odmowy szkoleń lub wyłączenia z ważnych zebrań. Działania odwetowe przeciwko pracownikowi, który w dobrej wierze zgłosił możliwość naruszenia przepisów, stanowią podstawę do zwolnienia.

#### Zgłaszanie problemów niezgodne z prawdą

Świadome stawianie fałszywych zarzutów, poświadczanie nieprawdy śledczemu lub odmowa współpracy podczas dochodzenia stanowią naruszenie kodeksu. Pracownik naruszający w ten sposób kodeks będzie podlegał procedurze dyscyplinarnej, co może nawet obejmować wypowiedzenie.

#### Kary za nieprzestrzeżenie kodeksu

Dokładamy wszelkich starań, aby wymierzane kary za nieprzestrzeżenie kodeksu były jednolite i sprawiedliwe. Możliwe kary to: upomnienie ustne lub pisemne, zawieszenie w prawach pracownika (i możliwe wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia), utrata lub zmniejszenie premii motywacyjnej, przeniesienie na niższe stanowisko, a za poważniejsze wykroczenia lub powtarzające się naruszenia, wypowiedzenie umowy o pracę.

#### Odstąpienie od zapisu kodeksu

Zgodnie z literą prawa, odstąpienie od jakiegokolwiek zapisu kodeksu musi być zatwierdzone przez Zarząd lub wyznaczoną przez Zarząd komisję i podane do wiadomości publicznej.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

**Zarządzanie kodeksem**

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



# Opisy przypadków

Te opisy celowo dotyczą trudnych przypadków i często nie ma na nie wyraźnej odpowiedzi. Niektóre z tych scenariuszy są oparte na rzeczywistych wydarzeniach zgłoszonych do linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu. Pokazują one, że dylematy etyczne, które można napotkać w pracy dla firmy Avery Dennison mogą wymagać zasięgnięcia porady – swojego kierownika, działu kadr, doradcy ds. etyki Grupy lub innego pracownika działu prawnego lub linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu.



# Tajemnice handlowe i poufność

## Sytuacja

Klient przypadkowo wysłał Ci zlecenie zakupu przeznaczone dla konkurencji. Jak powinniśmy traktować uzyskane informacje?

## Wskazówki

Natychmiast je zwróć, tak jak postąpił(a)byś z pocztą, która nie jest dla Ciebie przeznaczona. Nie należy podejmować działań na podstawie informacji zawartych w jakimkolwiek z otrzymanych omyłkowo dokumentów i nie należy przekazywać dokumentu innym. Udokumentuj otrzymanie i zwrot zlecenia zakupu i poinformuj wysyłającego, że otrzymałeś/-aś go przez pomyłkę. Jeżeli zlecenie zakupu otrzymałeś/-aś drogą e-mailową, usuń je ze swojej skrzynki, folderu Wysłane i kosza.

## Sytuacja

Twoja jednostka biznesowa zawarła umowę o poufność z klientem, a następnie klient wysłał prośbę o ofertę cenową. W tym samym czasie biuro Avery Dennison korzysta z usług zewnętrznego konsultanta, aby opracować długoterminową strategię dla jednostki biznesowej. Konsultant prosi Cię o przekazanie kopii prośby o ofertę cenową. Konsultant nalega na przekazanie mu kopii prośby, argumentując, że wielokrotnie otrzymał poufne informacje dotyczące stron trzecich od jednostek biznesowych Avery Dennison w celu wykonania swojej pracy. Konsultant wspomina też o swoich własnych zobowiązaniach do zachowania poufności wobec firmy Avery Dennison. Odmawiasz przekazania konsultantowi oferty z powodu zobowiązań Twojej jednostki biznesowej w zakresie poufności.

## Wskazówki

Odpowiednio zachowałeś/-aś się w tej sprawie. Po pierwsze, sytuacje, w których konsultant uzyskał dostęp do poufnych informacji na temat stron trzecich, które uzyskał od firmy Avery Dennison, były oparte na wyraźnych upoważnieniach udzielonych przez strony trzecie. Te upoważnienia pozwoliły firmie Avery Dennison na przekazywanie informacji doradcom zewnętrznym. Ale w tym przypadku umowa z klientem w zakresie poufności nie pozwalała na przekazywanie poufnych informacji konsultantowi. Sprawę rozwiązano, wnioskując o poprawkę do umowy o poufności zawartej z klientem, aby pozwolić jednostce biznesowej na przekazywanie informacji konsultantowi.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



# Przepisy antymonopolowe

## Sytuacja

Twoja jednostka biznesowa musiała podnieść ceny z powodu wzrostu cen u kilku dostawców. Twoja jednostka straciła klientów po podniesieniu cen w przeszłości, chciał(a)byś więc sprawdzić, jak rynek zareagowałby na podniesienie cen przed ich wdrożeniem. Chciał(a)byś sprawdzić, czy mógłbyś/mogłabyś uzyskać informacje od klientów po ogłoszeniu potencjalnej podwyżki, czy klienci zrobiliby to samo i podnieśli ceny. Czy jest to dopuszczalne?

## Wskazówki

Może być to uznane za „sygnalizowanie cen” konkurencji: dajesz sygnał i konkurencja przyjmuje go i zachowuje się podobnie. Ta działalność może być uznana za zмовę cenową, co jest zakazane na podstawie przepisów antymonopolowych. Pomimo iż mogą być zasadne powody dla wprowadzenia takiej procedury, na ogół nie jest to działanie rozsądne. Przed wdrożeniem takiej strategii skontaktuj się z działem prawnym.

.....

## Sytuacja

Twój kluczowy kontakt u klienta/konkurenta wysłał Ci e-mail: „Bardzo chcemy zwiększyć sprzedaż w segmencie X. Jest to dla nas kluczowa kwestia. Wiadomo mi, że inna Wasza jednostka biznesowa wprowadza nowy produkt w segmencie X. Jeżeli chcecie nadal z nami współpracować, proszę przekazać tamtemu oddziałowi, aby z tego zrezygnował”. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Powiedz klientowi/konkurentowi, że inna jednostka biznesowa podejmie własną decyzję o tym, czy wprowadzić na rynek nowy produkt i że z klientem/konkurentem możesz tylko rozmawiać o Waszej wzajemnej współpracy. Pamiętaj, aby nie zrobić ani nie powiedzieć niczego, co mogłoby sugerować, że firma Avery Dennison mogłaby zawrzeć jakąkolwiek umowę lub układ świadczeń wzajemnych dotyczące nowego produktu i innych interesów klienta/konkurenta. Dodatkowo, natychmiast zgłoś ten kontakt do działu prawnego.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Łapówkarstwo

## Sytuacja

Prowadzisz rozwijającą się firmę w kraju, w której istotne są kontakty i zastanawiasz się nad zatrudnieniem konsultanta, którego zadaniem byłoby „wprowadzanie na salony” i przedstawianie Cię przedstawicielom władz. Czy jest w tym cokolwiek złego?

## Wskazówki

Podczas zatrudniania konsultanta konieczne jest przeprowadzenie pewnej szczegółowej analizy w celu upewnienia się, że konsultant posiada stosowne kwalifikacje i doświadczenie, nie żąda nadmiernie wysokich opłat oraz nie posiada powiązań z organizacjami rządowymi lub z nimi związanymi. Konsultanci zatrudnieni wyłącznie w celu „wprowadzania na salony” i przedstawiania innym mogliby budzić zastrzeżenia dotyczące potencjalnego łapówkarstwa. Przed zatrudnieniem takiego konsultanta skonsultuj się z działem prawnym.

.....

## Sytuacja

Twoja jednostka biznesowa właśnie ukończyła duży projekt inwestycji kapitałowych, w który zaangażowani byli liczni przedstawiciele władz państwowych. Data ukończenia projektu jest bliska dacie dużego święta w państwie kraju, gdzie przyjęte, że osoby prowadzące działalność biznesową zapraszają klientów oraz inne osoby związane z działalnością biznesową na udział w obchodach i uroczystościach. Ponieważ prace nad projektem przebiegały gładko i zostały zakończone pomyślnie, zastanawiasz się nad zaproszeniem urzędników państwowych zaangażowanych w projekt na kolację w celu wyrażenia wdzięczności. Czy powinieneś (powinnaś) tak postąpić?

## Wskazówki

W sytuacji gdy w grę wchodzi rozrywka dla urzędników państwowych należy zastanowić się, czy rozrywka taka potencjalnie nie narusza przepisów przeciwko łapówkarstwu. W tym przypadku, ponieważ projekt ukończono i nie ma konieczności uzyskania żadnych dodatkowych aprobat lub zezwoleń, zapewnienie rozrywki urzędnikom rządowym nie będzie wiązać się z uzyskaniem jakiegokolwiek korzyści. Gdyby rozrywkę zapewniono by urzędnikom państwowym w okresie, w którym w danym kraju zwyczajowo organizuje się taką rozrywkę, takie postępowanie może być dopuszczalne na podstawie lokalnych przepisów przeciwko łapówkarstwu. Mimo to i tak należy skonsultować się z działem prawnym przed podjęciem takich działań.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Sytuacja

Jednostka biznesowa firmy Avery Dennison prowadzi działania w strefie wolnocłowej. Dla wszelkiego ruchu towarów do i poza strefę konieczne jest uzyskanie zezwolenia celnego. Lokalne prawo wymaga od Firmy zapewnienia urzędnikom celnym zakwaterowania albo transportu i wyżywienia. Lokalny urzędnik celny prosi o wypłacenie diety na transport i wyżywienie, co dopuszczają lokalne przepisy. Czy możesz zapewnić urzędnikowi tę dietę?

## Wskazówki

Zgodnie z obowiązującą w USA ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) i innymi przepisami wymierzonymi w łapówkarstwo, należy zachować szczególną ostrożność w kontaktach z urzędnikami państwowymi. Pomimo iż dopuszczalne może być zapewnienie urzędnikom celnym transportu i posiłków (w naturze), niedopuszczalne jest przekazywanie im gotówki lub talonów pieniężnych umożliwiających przykładowo zakup paliwa. Należy skontaktować się z działem prawnym w celu ustalenia, czy bardziej dopuszczalną opcją byłoby umówienie dowozów i posiłki w stołówce pracowniczej. Jeżeli dział prawny zdecyduje, że dane koszty są właściwe, ważne jest odpowiednie ich odnotowanie, aby wskazać, że przekazano je pracownikom urzędu celnego.

# Konflikt interesów

## Sytuacja

Żona pracownika sprzedaje Firmie swoje produkty. Cena jest konkurencyjna, a Firma jest zadowolona z oferowanych produktów. Żona pracownika wręcz dostarcza produkty po niższej cenie i lepiej niż jakikolwiek inny potencjalny dostawca. Stosunki handlowe nawiązano bez Twojej wiedzy czy akceptacji Firmy, a jedyną osobą, która zna sytuację, jest kierownik zaopatrzenia w danym zakładzie. Czy jest w tym cokolwiek złego?

## Wskazówki

Fakt, że to powiązanie nie zostało stosownie przedstawione kierownictwu na początku relacji stanowi naruszenie naszej polityki w zakresie konfliktu interesów. Należało uzyskać zgodę od pracowników wyższego szczebla, wyłączając z procesu decyzyjnego pracownika i lokalnego kierownika zaopatrzenia.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Sytuacja

Twoja pracownica wygrywa wybory do lokalnej komisji planistycznej w małym mieście, w którym działa firma Avery Dennison. Pracownica informuje Cię o tym. Jako jej przełożony chcesz wspierać jej prace na rzecz lokalnej społeczności i wyrażasz zgodę. Czy było to właściwe?

## Wskazówki

Nie. Powinieneś/powinnaś skonsultować się z działem kadr i działem prawnym przed udzieleniem zgody. Może dojść do nieuniknionego konfliktu interesów, mając na uwadze charakter wybranego stanowiska. Może dojść do sytuacji, w których interesy firmy Avery Dennison w zakresie nieruchomości będą różnić się od planów samorządu miejskiego i doszłoby do konfliktu obowiązków pracowniczych. Pracownica zostałaby również postawiona w trudnym położeniu, posiadając poufne informacje należące zarówno do firmy Avery Dennison, jak i miasta.

## Sytuacja

Jeden z Twoich kierowników posiada mieszkanie, które chce wynająć. Kierownik dowiedział się, że dział kadr chciałby wynająć mieszkania dla pracowników, którzy wyjeżdżają służbowo do tego regionu i potrzebują tymczasowego zakwaterowania. Dział kadr potwierdza, że firma Avery Dennison powinna wynająć tę nieruchomość i podpisana zostaje trzyletnia umowa na stawki zgodne z rynkowymi. Pomimo iż dział kadr zna sytuację, Ty, jako przełożony/-a tego kierownika, nie zgodziłeś/-aś się na ten układ. Kierownik poleca swoim kolegom z działu finansowego, aby Firma wstrzymała comiesięczną opłatę za najem, a następnie aby dokonali płatności na jego rzecz za poniesione osobiste wydatki. Koledzy zgodzili się na tę przysługę. Czy któreś z tych działań jest niewłaściwe?

## Wskazówki

W tej sytuacji powstaje wyraźny konflikt interesów. Pomimo iż umowa najmu była zgodna ze stawkami rynkowymi, a dział prawny, jak również inne działy, były poinformowane o tym, że mieszkanie należy do pracownika, kierownik powinien był przedstawić sytuację Tobie i uzyskać Twoją zgodę. Oprócz tego, pracownik postąpił niewłaściwie, prosząc kolegów z działu finansowego o dokonywanie płatności na poczet jego osobistych wydatków. Koledzy powinni byli odmówić i zgłosić jego prośbę przełożonym.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



## Sytuacja

Po tym, jak firma Avery Dennison zawiera umowę z firmą, która ma zagospodarować jej odpady poprodukcyjne w danej lokalizacji, zdajesz sobie sprawę, że liczba odpadów powoli, ale znacząco rośnie. Podejrzewasz, że dostawca płaci pracownikom produkcji za tworzenie dodatkowych odpadów, aby sprzedać je na czarnym rynku. Bierzesz pod uwagę różne opcje, w tym wynajęcie prywatnego detektywa, zakończenie relacji z dostawcą i wszystkimi zaangażowanymi w ten proceder pracownikami, rozmowę z pracownikami i dostawcą z udzieleniem ostrzeżenia, aby zaprzestali takich działań lub zgłoszenie sytuacji do działu prawnego lub linii ds. postępowania w dziedzinie biznesu. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Z Twojej strony niewłaściwe byłoby podjęcie jakichkolwiek bezpośrednich działań bez uprzedniej konsultacji z Twoim doradcą ds. etyki Grupy lub doradcą jednostki biznesowej. Zgodnie z polityką Firmy, wszystkie dochodzenia musi prowadzić dział prawny. Oprócz konsekwencji prawnych jakiegokolwiek niewłaściwie prowadzonego dochodzenia, pozostają kwestie dotyczące zwolnienia pracowników i zakończenia relacji ze sprzedawcą, jak również możliwych zarzutów karnych i innych działań prawnych przeciwko dostawcy i pracownikom. Te działania muszą być prowadzone przez dział prawny, a nie przez kierownictwo firmy lub zewnętrznego śledczego.

# Zgodność z procedurami korporacyjnymi

## Sytuacja

Dostawca wykonuje usługę na rzecz jednostki biznesowej w danym kraju, ale instruuje Cię, aby płatność przesłać do innego kraju. Czy jest to szkodliwe działanie?

## Wskazówki

Potencjalnie tak. Ten dostawca może żądać płatności w innej jurysdykcji, aby uniknąć płacenia podatków. Skonsultuj się z działem prawnym, aby dokładniej zbadać sytuację.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Sytuacja

Z powodu pewnych ograniczeń dotyczących importu towarów z kraju A, firma Avery Dennison zapewniła klienta, że nie będziemy sprzedawać mu towarów wyprodukowanych w kraju A. Jednakże danego towaru zaczyna brakować i kraj A pozostaje jedyną lokalizacją w firmie Avery Dennison, która posiada nadwyżkę tego produktu. Dowiadujesz się, że przedstawiciel handlowy, bez konsultacji z klientem, zdecydował, że najważniejsze jest wypełnienie zamówienia klienta i dostarczył mu produkty z kraju A. Zataił ten fakt przed klientem i polecił pracownikowi obsługi klienta sfalszowanie dokumentacji celnej, aby pokazywała, że produkt przywieziono z innego kraju. Czy masz obowiązek to zgłosić?

## Wskazówki

Falszując dokumentację, przedstawiciel handlowy naruszył kodeks postępowania oraz umowę z klientem. Może to mieć poważne konsekwencje dla klienta, który ponosi odpowiedzialność za towary importowane do swojego kraju. Należy zgłosić tę sprawę do działu prawnego.

## Sytuacja

W opisanej wyżej sytuacji pracownicy urzędu celnego otwierają losowo wybrany kontener i odkrywają, że dołączona dokumentacja nie pochodzi z zadeklarowanego kraju pochodzenia. Agencja celna prowadzi dochodzenie i wysyła list do firmy Avery Dennison z prośbą o wyjaśnienia. List otrzymuje przedstawiciel handlowy, który pierwotnie zataił te informacje i decyduje się na podjęcie działań bez konsultacji z przełożonym. Pisze do urzędu celnego w imieniu Firmy, ponownie dołączając sfalszowane dokumenty. Czy może to naprawić sytuację?

## Wskazówki

Przedstawiciel handlowy tylko pogorszył już i tak złą sytuację. Powinien był powiadomić swojego przełożonego i przedstawić sytuację działowi prawnemu. Przed przeprowadzeniem dochodzenia lub rozstrzygnięciem potencjalnej sytuacji naruszenia kodeksu, pracownicy muszą skontaktować się albo z działem prawnym albo z linią ds. postępowania w dziedzinie biznesu.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Bezpieczne miejsce pracy

## Sytuacja

Przypadkiem słyszysz uwagę innego pracownika, że „ma dosyć tego miejsca” i mógłby zniszczyć mienie Firmy. Ta osoba często wygłasza burkliwe i dziwne komentarze. Z powodu jego reputacji skłaniasz się ku przemilczeniu jego uwag, gdyż pewnie wygłosił je, aby dać upust frustracji. Czy należy coś zrobić? Jeżeli tak, to co?

## Wskazówki

Każda uwaga, w której wspomina się o wyrządzeniu krzywdy pracownikom Firmy lub uszkodzeniu mienia Firmy, powinna zostać natychmiast zgłoszona przełożonemu, działowi kadr lub działowi ds. BHP. Nie do Ciebie należy interpretacja tych uwag ani zamiarów, które za nimi stoją.

## Sytuacja

Dowiadujesz się o poważnych zdrowotnych skutkach ubocznych lub zastrzeżeniach dotyczących bezpieczeństwa związanych z jednym z produktów Firmy. Czy masz obowiązek to zgłosić?

## Wskazówki

Jeżeli masz informacje o takich zastrzeżeniach, natychmiast zgłoś sprawę swojemu przedstawicielowi ds. zgodności produktu z regulacjami.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Dystrybutorzy

## Sytuacja

Duży dystrybutor Avery Dennison dowiaduje się o programie rabatowym, który wprowadziliśmy dla jednego z naszych użytkowników końcowych. Ten program ma charakter poufny i pomimo iż większość sprzedaży jest wykonywana za pośrednictwem tego właśnie dystrybutora, użytkownik końcowy nie jest ograniczony do zaopatrywania się w nasze produkty wyłącznie u tego dystrybutora. Dystrybutor kontaktuje się z Tobą jako lokalnym przedstawicielem firmy Avery Dennison i domaga się, aby przekazano mu rabat i pozwolono na „załatwienie sprawy samemu” z użytkownikiem końcowym. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Mamy prawny i etyczny obowiązek wypełnienia warunków programu rabatowego zawartego z użytkownikiem końcowym, co oznacza zachowanie poufności tego programu. Powinieneś/powinnaś spróbować ustalić, skąd dystrybutor dowiedział się o programie rabatowym, ale nie powinieneś/powinnaś omawiać szczegółów tego programu z dystrybutorem. Powinieneś/powinnaś także poinformować kierownictwo wyższego szczebla oraz dział prawny o naruszeniu poufności. Może być również konieczne powiadomienie użytkownika końcowego. Nasza Firma nie może spełnić żądania przekierowania rabatu do dystrybutora. Takie działanie złamałoby zagwarantowane umową prawo użytkownika końcowego do rabatu i zmusiłoby użytkownika końcowego do zaopatrywania się wyłącznie u tego dystrybutora.

## Sytuacja

Avery Dennison ma kilka konkurujących ze sobą dystrybutorów w dużym mieście. Po przegraniu przetargu na duże zlecenie jeden z największych dystrybutorów kontaktuje się z lokalnym przedstawicielem firmy Avery Dennison, skarżąc się na „podcinanie cen” w zleceniu, które utracił. Duży dystrybutor wyraźnie mówi Tobie jako lokalnemu przedstawicielowi, że jako długoletni klient oczekuje korzystniejszych cen od innych dystrybutorów. Czy należy spełnić jego żądanie?

## Wskazówki

Nie powinieneś/powinnaś omawiać z dystrybutorem cen, jakie oferujemy innym dystrybutorom z powodu przepisów antymonopolowych i innych przepisów dotyczących takich relacji. Istnieją jednak wyjątki prawne od tej zasady, takie jak ogólnie dostępne rabaty od ilości. Skontaktuj się z działem prawnym, aby ustalić, czy któryś z tych wyjątków ma zastosowanie.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



# Zgodność produktu z regulacjami.

## Sytuacja

Klient prosi Cię o zaświadczenie, że nasze produkty spełniają określone przepisy i regulacje w zakresie ochrony środowiska i BHP i że spełniają specyfikacje związane z obowiązującymi klientowi ograniczeniami w zakresie użycia określonych substancji. Czy powinieneś/powinnaś podpisać takie zaświadczenie?

## Wskazówki

Takie zaświadczenie możesz podpisać jedynie wtedy, kiedy jesteś osobą odpowiedzialną za spełnianie wymogów należytej staranności, aby zapewnić zgodność z przepisami. Może to obejmować uzyskanie niezbędnych zaświadczeń podpisanych przez naszych dostawców, przegląd kart charakterystyki materiałowej pod kątem wszystkich chemikaliów zawartych w produkcie końcowym i/lub testowanie produktu w laboratorium analitycznym. Poziom weryfikacji przeprowadzonej w ramach zapewnienia należytej staranności musi być określony na podpisanym zaświadczeniu lub opisany osobno w piśmie przewodnim i musi zostać zatwierdzony przez kierownika grupy ds. zgodności produktu z regulacjami oraz radcę prawnego przed przekazaniem tych informacji klientowi. Kierownik ds. zgodności produktu z regulacjami musi przechowywać dokumentację w zakresie wszelkiej komunikacji z klientami dotyczącej zgodności produktu z regulacjami.

.....

## Sytuacja

Klient poinformował Cię, że produkt stanowi zagrożenie dla zdrowia. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Musisz natychmiast zgłosić to do przedstawiciela ds. zgodności produktów z regulacjami oraz działu prawnego. Jeżeli jesteś dla klienta pierwszym punktem kontaktu w tej sprawie, nie rozwiązuj jej samodzielnie. Poinformuj natomiast klienta, że firma Avery Dennison bardzo poważnie traktuje zgodność z regulacjami oraz przestrzeganie wymogów klientów i wszelkie sprawy związane z bezpieczeństwem produktu są pilnie kierowane do działu zgodności produktu z regulacjami, który udzieli klientowi odpowiedzi.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Praktyki w zakresie zatrudnienia.

## Sytuacja

Twój pracownik dzwoni na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu, aby zgłosić złe traktowanie ze strony przełożonych. Dział prawny i dział kadr przeprowadzają dochodzenie. Przeprowadzono rozmowy z wieloma pracownikami Twojego działu i wyciągnięto wnioski, że to osoba dzwoniąca zachowała się niewłaściwie, źle traktując swoich bezpośrednich podwładnych i nie okazując szacunku kolegom i przełożonym. Znając wyniki dochodzenia, chcesz wręczyć wypowiedzenie osobie dzwoniącej. Jednakże to pracownik zadzwonił na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu, więc jego zwolnienie mogłoby zostać uznane przez niego, jak również i Twoją organizację, jako działanie odwetowe za wykonanie telefonu. Co możesz zrobić?

## Wskazówki

Pomimo iż prawdą jest, że kwestie dotyczące wyników i zachowania pracownika usprawiedliwiają jego zwolnienie, wykonany przez telefon na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu komplikuje sytuację. Pracownicy muszą odczuwać swobodę wypowiedzi, wiedząc, że nie czekają ich działania odwetowe za zadzwonienie na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu. Doradca ds. etyki Grupy przekazałby sprawę do głównego dyrektora ds. zgodności z regulacjami oraz głównego radcy prawnego. Jeżeli istnieje pewność, że wypowiedzenie nie jest bezpośrednią konsekwencją telefonu pracownika na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu i że były inne istotne powody zwolnienia, można uzyskać pozwolenie na zwolnienie pracownika.

# Ogólne postępowanie w kwestiach biznesowych

## Sytuacja

Twoja jednostka biznesowa opracowała przy pomocy agencji reklamowej skoroszyty, w których znajdują się fotografie wykonane przez zewnętrznych fotografów. Agencja reklamowa zmodyfikowała zdjęcia, ale nadal są bardzo rozpoznawalne, więc fotografowie mogliby zarzucić Firmie łamanie praw autorskich. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Twoja jednostka biznesowa powinna otrzymać pozwolenie od fotografów na użycie ich zdjęć. Jeżeli jest za późno na pozwolenie, nie należy używać tych skoroszytów.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwon na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

## Sytuacja

Klient prosi Cię o wystawienie dwóch zestawów faktur: jednego z właściwą ceną i ilością towaru oraz drugiego, z niższą ceną lub ilością. Klient twierdzi, że potrzebuje faktury na niższą kwotę do złożenia w urządzie celnym, aby płacić niższe cło. Twierdzi, że firma Avery Dennison nie straci na tym i że sam będzie zadowolony, więc wygląda na to, że to sytuacja korzystna dla wszystkich stron. Czy powinieneś/powinnaś spełnić jego prośbę?

## Wskazówki

Nie. Pomoc stronie trzeciej w nielegalnych działaniach stanowi pogwałcenie naszego kodeksu postępowania i może narazić Firmę na surowe kary, a daną osobę na postępowanie dyscyplinarne, obejmujące nawet zwolnienie.

## Sytuacja

Jeden z naszych pracowników powiedział, że nie jest pewien, czy dane działanie jest zupełnie zgodne z naszymi wartościami, ale wie na pewno, że nasz konkurent tak postępuje, więc również powinniśmy tak zrobić, aby móc z nim konkurować. Co byś zrobił(a)?

## Wskazówki

Pracownicy mogą nie mieć pewności w sytuacji, kiedy dostrzegają konflikt pomiędzy wartościami przyjętymi w firmie Avery Dennison, a tym, co pracownik uważa za niezbędną konkurencję. Na przykład pracownicy mogą próbować przeprowadzić „badania konkurencji”, podając się za inną osobę, aby uzyskać informacje. Mogą też składać wygórowane obietnice co do funkcjonowania produktu, nie wiedząc, czy mają one pokrycie w rzeczywistości, ponieważ właśnie tak postępuje konkurencja. Albo też składają zapytanie w celu wydania wielu faktur, ponieważ sądzą, że konkurencja postępuje podobnie. W sytuacji postrzeganego kompromisu pomiędzy byciem konkurencyjnym a przestrzeganiem zasad etycznych, nakłoń pracownika do zasięgnięcia porady u właściwego doradcy etyki Grupy lub doradcy jednostki biznesowej.

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

# Our Business Conduct GuideLine

<p><b>Argentina</b> Telefonica 00.800.1777.9999 Spanish</p> <p>All Carriers 0800.333.0095 Spanish</p> <p><b>Australia</b> Telstra 0011.800.1777.9999 English</p> <p>All Carriers 1.800.763.983 English</p> <p><b>Bangladesh</b> All Carriers +880.(0).9610.998400 Bengali, Hindi, English</p> <p><b>Belgium</b> Comgen Brussels 00.800.1777.9999 Dutch, French</p> <p>All Carriers 0800.260.39 Dutch, French</p> <p><b>Brazil</b> Embrete 0021.800.1777.9999 Portuguese</p> <p>All Carriers 0.800.892.2299 Portuguese</p>	<p><b>Brazil</b> (Rio de Janeiro) All Carriers +55.2120181111 Portuguese</p> <p><b>Cambodia</b> (Phnom Penh) All Carriers +855.23962515 Khmer, English, French</p> <p><b>Canada</b> All Carriers 1.800.235.6302 French, English</p> <p><b>Chile</b> CTC Mundo and Entel 1230.020.3559 Spanish</p> <p><b>China</b> Telcom and Unicom 00.800.1777.9999 Mandarin</p> <p>All Carriers 400.120.3062 Mandarin</p> <p><b>Colombia</b> Colombia ETB 844.397.3235 Spanish</p> <p><b>Colombia</b> (Bogota) All Carriers +57.13816523 Spanish</p>	<p><b>Czech Republic</b> All Carriers 800.701.383 Czech</p> <p><b>Denmark</b> All Carriers 8082.0058 Danish</p> <p>Telecom Denmark 00.800.1777.9999 Danish</p> <p><b>Dominican Republic</b> All Carriers 1.829.200.1123 Spanish</p> <p><b>Egypt</b> All Carriers 0800.000.0413 Arabic</p> <p><b>El Salvador</b> (San Salvador) All Carriers 503.21133417 Spanish, English</p> <p><b>France</b> All Carriers 0805.080339 French</p> <p><b>France</b> (includes Andora, Corsica, Monaco) France Telecom 00.800.1777.9999</p>	<p>French</p> <p><b>Germany</b> Deutsche Bundespost Telekom 00.800.1777.9999 German</p> <p><b>Germany</b> All Carriers 0800.181.2396 German</p> <p><b>Guatemala</b> (Guatemala City) All Carriers +502.23784832 Spanish</p> <p><b>Honduras</b> All Carriers 800.2791.9500 Spanish, English</p> <p><b>Hong Kong</b> CW 001.800.1777.9999 Mandarin, Cantonese, English</p> <p>All Carriers 800.906.069 Mandarin, Cantonese, English</p> <p><b>India</b> VSNL 000.800.100.3428 Hindi</p>	<p><b>India</b> All Carriers 000.800.100.4175 Hindi</p> <p><b>Indonesia</b> Persero Indosat 803.015.203.5129 Indonesian</p> <p><b>Indonesia</b> (Jakarta) All Carriers 62.21.297.589.86 Indonesian</p> <p><b>Ireland</b> Telecom Eireann 00.800.1777.9999 English</p> <p><b>Israel</b> All Carriers 1.809.457254 Arabic, Hebrew</p> <p><b>Israel</b> Barak, Bezeq, and Gldn Lns 00.800.1777.9999 Arabic, Hebrew</p> <p><b>Italy</b> All Carriers 800.727.406 Italian</p> <p><b>Italy</b> (includes San Marino, Vatican City)</p>	<p>Telecom Italia 00.800.1777.9999 Italian</p> <p><b>Japan</b> All Carriers 010.800.1777.9999 Japanese</p> <p>All Carriers 0800.170.5621 Japanese</p> <p><b>Kenya</b> All Carriers 0800.221312 English, Swahili</p> <p><b>Kenya</b> (Nairobi) All Carriers +254.20.3892291 English, Kirundi, Amharic, French</p> <p><b>Korea</b> (Republic of South Korea) Dacom 002.800.1777.9999 Korean</p> <p>All Carriers 080.808.0574 Korean</p> <p><b>Luxembourg</b> Luxembourg Postes et Telecom 00.800.1777.9999 French</p>	<p><b>Malaysia</b> All Carriers +60.1548770383 Malaysian</p> <p>Malaysia Telecom 00.800.1777.9999 Malaysian</p> <p><b>Mauritius</b> All Carriers 802.049.0005 English</p> <p><b>Mexico</b> Telmex 866.376.0139 Spanish, English</p> <p>All Carriers 800.681.6945 Spanish, English</p> <p><b>Netherlands</b> All Carriers 0.800.022.0441 Dutch</p> <p>Telecom Netherlands 00.800.1777.9999 Dutch</p> <p><b>New Zealand</b> Telecom Corp 00.800.1777.9999 English</p>
---	--	--	---	--	---	---

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).



(continued)

### **New Zealand**

All Carriers  
0800.002341  
English

### **Norway**

All Carriers  
800.24.664  
Swedish

Telenor Nett  
00.800.1777.9999  
Swedish

### **Pakistan** (Islamabad)

All Carriers  
+92.518108900  
English, Urdu, Farsi

### **Peru**

All Carriers  
0800.78323  
Spanish, English

### **Philippines** (Manila)

All Carriers  
+63.2.8626.3049  
Tagalog, English

PLDT  
00.800.1777.9999  
Tagalog, English

### **Poland**

Polish Telecom  
00.800.111.3819  
Polish

All Carriers  
00.800.141.0213  
Polish

### **Romania**

All Carriers  
0.800.360.228  
Romanian, English

### **Russia**

All Carriers  
8.800.100.9615  
Russian

### **Singapore**

Singapore Telecom  
001.800.1777.9999  
Mandarin

All Carriers  
800.852.3912  
Mandarin

### **South Africa**

Posts & Telecom  
00.800.1777.9999  
English

### **South Africa**

(Johannesburg)  
All Carriers  
+27.105004106  
English

### **Spain**

(includes Canary Islands)  
Telefonica  
00.800.1777.9999  
Spanish

All Carriers  
900.905460  
Spanish

### **Sri Lanka**

(inside Colombo)  
All Carriers  
247.2494  
English

### **Sri Lanka**

(outside Colombo)  
All Carriers  
011.247.2494  
English

### **Sweden**

Telia Telecom AB  
00.800.1777.9999  
Swedish

All Carriers  
020.889.823  
Swedish

### **Switzerland**

(includes Lichtenstein)  
Swisscom  
00.800.1777.9999  
German

### **Taiwan**

All Carriers  
00801.14.7064  
Mandarin  
Chunghura Telecom  
00.800.1777.9999  
Mandarin

### **Thailand**

All Carriers  
1.800.012.657  
Thai  
Comm Authority of  
Thailand  
001.800.1777.9999  
Thai

### **Thailand** (Bangkok)

All Carriers  
+66.21065161  
English, Thai, Burmese

### **Turkey**

All Carriers  
00.800.113.0803  
Turkish

### **Ukraine**

All Carriers  
0.800.501134  
Ukrainian

### **United Arab Emirates**

All Carriers  
8000.3570.3169  
English, Arabic

### **United Kingdom**

(includes England,  
Scotland, Northern  
Ireland, Wales)  
All Carriers  
0.808.189.1053  
English

### **United Kingdom**

(includes England,  
Scotland, Northern  
Ireland, Wales)  
BT and CW  
00.800.1777.9999  
English

### **United States and Canada** (includes US

Virgin Islands, Puerto  
Rico, Guam)  
All Carriers  
1.800.461.9330  
English, Spanish

### **Vietnam**

All Carriers  
122.80.390  
Vietnamese

### **Note**

For countries not listed here,  
please use the following number  
+1.720.514.4400

Operator assistance may be required  
and local charges may apply.

English, Spanish, Mandarin, Arabic, Russian.  
French, Armenian, Bengali, Lao, Uzbek

Informacje ogólne

Na czym jest oparty nasz kodeks

Uzyskiwanie pomocy

Ty | miejsce pracy

Ty | rynek

Ty | świat

Zarządzanie kodeksem

Opisy przypadków

**Pytania?** Dane kontaktowe, patrz strony 10-11.

- Podejmij rozmowę ze swoim kierownikiem, doradcą ds. etyki Grupy lub działem kadr.
- Zadzwoń na linię ds. postępowania w dziedzinie biznesu o dowolnej porze (jeśli chcesz — anonimowo).

