

# Więź z naszymi wartościami

Kodeks postępowania firmy  
Avery Dennison



# Witamy w naszym Kodeksie postępowania

Jesteśmy firmą innowatorów, twórców i specjalistów w zakresie rozwiązywania problemów, która kieruje się przede wszystkim zobowiązaniem do właściwego postępowania.

Każdego dnia, dążąc do stworzenia świata możliwości i odblokowania wartości dla wszystkich naszych interesariuszy, podejmujemy niezliczone decyzje: te bardzo ważne i mniej ważne, wyjątkowe i rutynowe. Nasz Kodeks postępowania pomaga nam nawiązać więź z wartościami naszej firmy oraz podejmować decyzje, które są przede wszystkim etyczne i zgodne z prawem. Nasze decyzje odzwierciedlają naszą osobistą uczciwość i określają, kim jesteśmy w Avery Dennison.

Pamiętaj, że rozważając swoje decyzje, nigdy nie musisz działać samodzielnie. Nasze wartości pracy zespołowej i uczciwości oznaczają, że jesteśmy tutaj, aby wspierać się nawzajem, gdy właściwe decyzje nie są łatwe lub oczywiste, więc prosimy o kontakt w przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości. Twój przełożony, regionalny doradca ds. etyki, zespół ds. zgodności z przepisami korporacyjnymi lub członek naszego zespołu prawnego są zawsze gotowi do pomocy. Nigdy nie wahaj się skorzystać z infolinii Business Conduct GuideLine, aby uzyskać wskazówki lub zgłosić wątpliwości, co możesz zrobić anonimowo. Nie będziemy tolerować działań odwetowych wobec nikogo, kto dokona zgłoszenia w dobrej wierze.

Prosimy o przeczytanie i zrozumienie Kodeksu oraz zasad obowiązujących w naszej firmie. Następnie wprowadzaj je w życie poprzez każdy podejmowany wybór. Wszyscy musimy pracować razem, aby utrzymać wysoki standard uczciwości, ponieważ rozwiązujemy jedne z najbardziej złożonych wyzwań dla klientów i branż, które obsługujemy. Jest to ważna część tego, co sprawia, że firma Avery Dennison jest siłą napędową dobra i pomaga zapewnić, że jesteśmy zespołem kierującym się właściwym postępowaniem. Zawsze.

Deon Diego



**Deon Stander**

Prezes i dyrektor generalny



**Diego Saul**

Wiceprezes, pełnomocnik ds. etyki i zgodności

# Spis treści

Nasza wizja i wartości 4

Informacje o naszym Kodeksie 6

Podejmowanie decyzji  
opartych na wartościach 10

Uzyskiwanie pomocy i  
zgłaszanie wątpliwości 12

**Umożliwianie budowania więzi w miejscu pracy 15**

Odnoszenie się do siebie z szacunkiem 16

Utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy 18

Ochrona zasobów i informacji 19

Unikanie konfliktu interesów 24

Rzetelne prowadzenie księgowości i dokumentacji 26

Odpowiedzialna komunikacja 28

**Umożliwianie budowania więzi na rynku 34**

Uczciwa konkurencja 35

Promowanie przejrzystości 37

Zgodność z wymogami handlu międzynarodowego 38

Współpraca z partnerami, którzy spełniają nasze standardy 39

**Umożliwianie budowania więzi na świecie 42**

Poszanowanie praw człowieka 43

Ochrona środowiska 44

Wspieranie naszych społeczności 45

Przydatne zasoby i kluczowe kontakty 48

Administracja 52

# Nasza wizja

*Wspólnie łączymy to, co fizyczne i cyfrowe, aby rozwiązywać najbardziej złożone wyzwania na świecie.*

## Jeden zespół połączony ośmioma wartościami.

Nasza kultura jest podstawą wszystkiego, co robimy, a fundamentem tej kultury są nasze wartości. Nasze decyzje i działania muszą kierować się tymi wartościami.



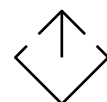
### UCZCIWOŚĆ

Naszą siłą napędową jest właściwe postępowanie. Zawsze.



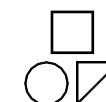
### ODWAGA

Jesteśmy odważni w obliczu przeciwności i nieznanego.



### KONCENTRACJA NA DZIAŁANIACH ZEWNIĘTRZNYCH

Udajemy się w świat, by stawać się lepszymi.



### RÓŻNORODNOŚĆ

Czerpiemy siłę z różnorodnych pomysłów i integracyjnych zespołów.



### ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Koncentrujemy się na długoterminowym zdrowiu naszej firmy, planety i społeczności.



### INNOWACJA

Wykorzystujemy wyobraźnię i intelekt do tworzenia nowych możliwości.



### PRACA ZESPOŁOWA

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



### DOSKONAŁOŚĆ

Oczekujemy od siebie i od innych tego, co najlepsze.

# Informacje o naszym Kodeksie

Nasz Kodeks postępowania („Kodeks”) jest związany z naszymi wartościami i odzwierciedla nasze zaangażowanie we właściwe postępowanie. Zawsze.

Niektóre kodeksy postępowania przypominają podręczniki zasad. Ten nie jest jednym z nich. W całym Kodeksie znajdziesz przykłady i zasoby, które pomogą Ci wprowadzać te zasady w życie każdego dnia.

**Chociaż nie może obejmować każdej możliwej sytuacji, nasz Kodeks, wraz z politykami naszej firmy, zawiera wskazówki dotyczące:**

- uczciwego postępowania,
- przestrzegania przepisów prawa, zasad i regulacji mających zastosowanie do naszej działalności,
- punktów, w których można uzyskać dodatkowe informacje, porady i wskazówki, gdy ich potrzebujemy, oraz
- sposobów zgłaszania wątpliwości, jeśli zauważymy coś, co nie jest zgodne z naszymi wartościami, prawem lub niniejszym Kodeksem.

Zasady zawarte w naszym Kodeksie dotyczą nas wszystkich: pracowników, kierowników i dyrektorów firmy Avery Dennison i jej spółek zależnych. Od nas wszystkich oczekuje się przestrzegania Kodeksu zawsze, gdy reprezentujemy firmę Avery Dennison. Niezależnie od tego, czy jesteśmy w biurze, pracujemy zdalnie, spotykamy się z klientami czy uczestniczymy w wydarzeniach organizowanych przez firmę. Oczekujemy również, że wszyscy pracujący w imieniu firmy Avery Dennison, w tym dostawcy, agenci, wykonawcy i partnerzy biznesowi, będą przestrzegać tych zasad.



Podobnie jak otaczający nas świat, nasz Kodeks postępowania stale ewoluuje, ale jedna rzecz pozostaje niezmienna: nasze zaangażowanie w nasze wartości i właściwe postępowanie, bez względu na okoliczności.



### Każdy z nas ma obowiązek:

- znać i przestrzegać przepisów prawa, regulacji i polityk, które mają zastosowanie do naszych konkretnych miejsc pracy;
- ukończyć wymagane szkolenia, aby zrozumieć, czego się od nas oczekuje;
- zadawać pytania, gdy nie mamy pewności, co należy zrobić;
- zgłaszać wątpliwości, jeśli widzimy coś, co nie jest zgodne z duchem lub intencją niniejszego Kodeksu, naszych polityk lub prawa; oraz
- w pełni współpracować w ramach każdego wewnętrznego lub zewnętrznego audytu lub dochodzenia w sprawie niewłaściwego postępowania.



## Ci z nas, którzy są kierownikami, ponoszą dodatkową odpowiedzialność za:

- dawanie przykładu, modelowanie wartości i wspieranie kultury uczciwości i zgodności z prawem;
- podkreślanie znaczenia etycznych praktyk biznesowych dla naszego sukcesu;
- zapewnienie, że nasi pracownicy rozumieją Kodeks i inne polityki;
- zachęcanie innych do zgłaszania wątpliwości, odpowiednie eskalowanie wszelkich otrzymanych zgłoszeń; oraz
- niepodjęcie ani nietolerowanie działań odwetowych wobec pracowników, którzy zgłaszają wątpliwości lub uczestniczą w dochodzeniu.



# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Co zrobić, jeśli lokalne prawo wydaje się niezgodne z Kodeksem?

**ODPOWIEDŹ:** Takie sytuacje zdarzają się rzadko. W takim przypadku należy skontaktować się z działem prawnym w celu uzyskania wskazówek.

**PYTANIE:** Co się dzieje, gdy ktoś naruszy nasz Kodeks?

**ODPOWIEDŹ:** Firma Avery Dennison przeprowadza dochodzenie i w miarę możliwości pomaga pracownikom skorygować ich działania i wyciągnąć wnioski. W zależności od charakteru naruszenia pracownik może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.

**PYTANIE:** Co oznacza „dokonanie zgłoszenia w dobrej wierze”?

**ODPOWIEDŹ:** Dokonanie zgłoszenia w dobrej wierze oznacza, że według Twojej wiedzy informacje, które przekazujesz, są kompletne, zgodne z prawdą i dokładne.



# Podjmowanie decyzji w oparciu o wartości

W naszej codziennej pracy możemy napotkać złożone kwestie, które mogą mieć wpływ zarówno na nas samych, jak i na firmę Avery Dennison. Niektóre z nich są łatwe. Inne sprawiają, że musimy intensywniej analizować, co jest słuszne. Decyzje, bardzo ważne i mniej ważne, kształtują to, kim jesteśmy. Jedna po drugiej kształtują również przyszłość firmy Avery Dennison. Za każdym razem, gdy dokonujemy wyboru, wcielamy Kodeks w życie. Dlatego nawet jeśli chcemy szybko wykonać zadanie, musimy poświęcić trochę czasu, aby upewnić się, że postępujemy właściwie. Oznacza to nawiązanie więzi z naszymi wartościami oraz ludźmi i dostępnymi zasobami w celu uzyskania wskazówek.



## Wartości i etyka

# 3

**Gdy właściwy wybór nie jest oczywisty, należy połączyć wartości i etykę, sprawdzając sposób działania pod kątem następujących trzech pytań.**

1. Czy to działanie jest zgodne z naszymi wartościami i kulturą?
2. Czy jest zgodne z prawem, politykami firmy Avery Dennison i naszym Kodeksem?
3. Czy będę czuć się komfortowo, jeśli moje decyzje lub działania zostaną ujawnione?

Jeśli odpowiesz „nie” na którekolwiek z pytań, poszukaj innego sposobu działania. Jeśli odpowiesz „być może” lub „nie mam pewności” na którekolwiek z pytań, poproś swojego przełożonego, dział prawny, zespół ds. zgodności z przepisami lub regionalnego doradcę ds. etyki o wskazówki.

# Uzyskiwanie pomocy i zgłaszanie wątpliwości

Wiemy, że dokonanie etycznego wyboru nie zawsze jest łatwe. Dlatego oferujemy wsparcie, szkolenia i zasoby, które pomogą Ci zyskać poczucie pewności podczas dokonywania wyborów. Zachęcamy do skontaktowania się z poniższymi osobami w celu uzyskania pomocy:

## **Twój przełożony**

jest zawsze dostępny i otwarty na Twoje problemy i wątpliwości. Nie wahaj się zgłaszać wątpliwości.

## **Dział kadr**

to najlepsza droga w przypadku pytań dotyczących kwestii i obaw związanych z zatrudnieniem lub środowiskiem pracy.

## **Regionalny doradca ds. etyki i zespół ds. korporacyjnej zgodności z przepisami**

to świetne punkty kontaktu w przypadku pytań dotyczących kwestii prawnych lub etycznych.

## **Dział prawny**

jest również doskonałym źródłem solidnych i szybkich porad w kwestiach prawnych i etycznych.

## **Infolinia Business Conduct GuideLine**

jest najlepszym źródłem informacji, gdy nie masz pewności, kogo zapytać lub gdy chcesz porozmawiać anonimowo. Infolinia GuideLine jest dostępna przez całą dobę.

Informacje kontaktowe można znaleźć w sekcji [Przydatne zasoby](#) i [kluczowe kontakty](#) niniejszego Kodeksu

Wierzmy i oczekujemy, że zgłosisz, jeśli zauważysz lub podejrzewasz naruszenie prawa lub naszego Kodeksu. Wszystkie zgłoszenia traktujemy poważnie i podejmujemy odpowiednie działania. Będziemy chronić poufność w zakresie umożliwiającym przeprowadzenie gruntownego dochodzenia.

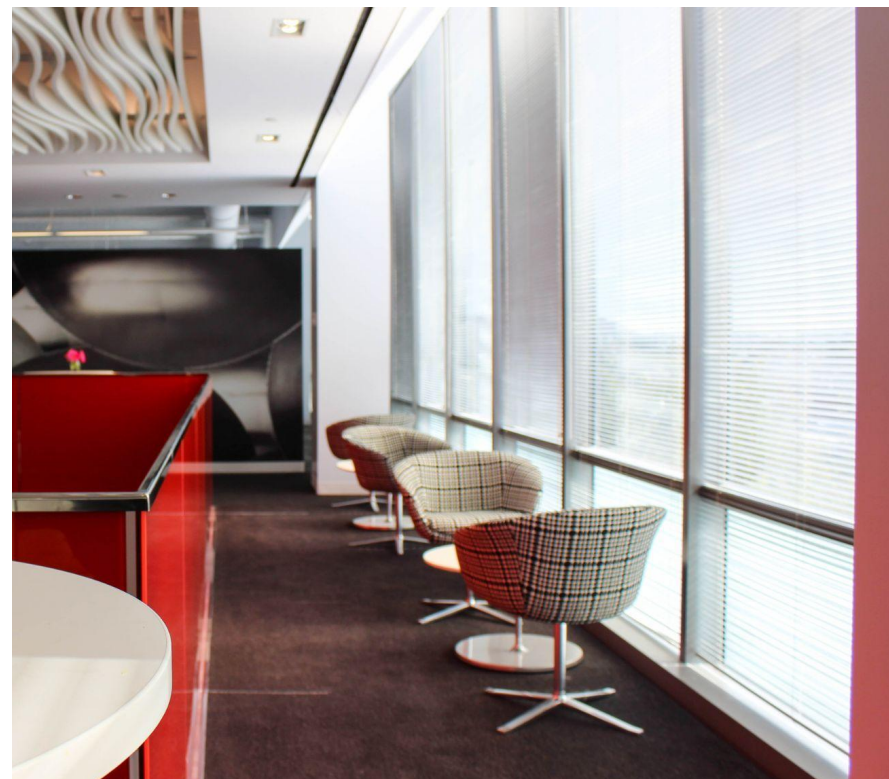
Po zakończeniu dochodzenia kierownictwo określi wszelkie działania, które należy podjąć, w tym działania naprawcze (takie jak szkolenia, wzmocnione kontrole, coaching lub komunikacja) albo działania dyscyplinarne. Dążymy do spójności i uczciwości w stosowaniu środków dyscyplinarnych za naruszenia Kodeksu. Środki dyscyplinarne mogą obejmować ostrzeżenie ustne lub pisemne, zawieszenie z wynagrodzeniem lub bez, utratę lub obniżenie wynagrodzenia motywacyjnego, zdegradowanie lub, w przypadku najpoważniejszych wykroczeń lub powtarzającego się niewłaściwego postępowania, rozwiązanie umowy o pracę.





Rozumiemy, że zgłaszanie wątpliwości dotyczących danego problemu może być niekomfortowe. Dlatego zabramy działań odwetowych wobec każdego, kto w dobrej wierze zgłasza potencjalne naruszenie prawa lub naszego Kodeksu. Odwet to zachowanie, które przynosi szkodę zawodową pracownikowi i może przybierać różne formy, takie jak wypowiedzenie, zdegradowanie, przeniesienie, odmowa świadczeń, odmowa awansu, odmowa szkolenia lub wykluczenie z ważnych spotkań. Odwet na pracowniku za zgłoszenie w dobrej wierze podejrzanego naruszenia stanowi podstawę do zwolnienia. Jeśli zauważysz lub podejrzewasz odwet na kimkolwiek za zgłoszenie wątpliwości, natychmiast zgłoś to swojemu przełożonemu, innemu członkowi kierownictwa, działowi kadr lub na infolinii Business Conduct GuideLine (anonimowo, jeśli chcesz). Wspólnie możemy stworzyć środowisko, w którym każdy będzie czuł się bezpiecznie, zgłaszając swoje wątpliwości.

Świadome składanie fałszywych oskarżeń, okłamywanie prowadzącego dochodzenie lub odmowa współpracy podczas dochodzenia stanowi naruszenie Kodeksu. Każdy, kto naruszy Kodeks w ten sposób, będzie podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.



## Więcej informacji

[Polityka zakazu działań odwetowych \(Polityka 2.15\)](#)



Nasza wizja  
i wartości

Informacje o  
naszym Kodeksie

Podjęcie decyzji w oparciu  
o wartości

Uzyskiwanie  
pomocy i zgłaszanie  
wątpliwości

**Umożliwianie  
budowania  
więzi w miejscu  
pracy**

Umożliwianie  
budowania więzi  
na rynku

Umożliwianie  
budowania więzi  
na świecie

Przydatne zasoby i  
kluczowe kontakty

# Umożliwianie budowania więzi w miejscu pracy

Naszym celem jest wspieranie środowiska pracy, w którym wszystkie głosy są cenione, a my pracujemy razem, aby zapewnić bezpieczeństwo sobie nawzajem oraz firmie Avery Dennison.



# Odnoszenie się do siebie z szacunkiem

Wierzymy, że najlepsze rozwiązania powstają z połączenia pomysłów, perspektyw i środowisk.

„Kiedy słuchamy i uczymy się od siebie nawzajem, nie ma granic to co możemy razem osiągnąć”.



Zobowiązujemy się traktować każdego pracownika sprawiedliwie i z szacunkiem oraz tworzyć środowisko wolne od dyskryminacji i nękania.

Oznacza to, że:

- doceniamy różnice między nami i postrzegamy różnorodność i integrację jako kluczowe dla naszego sukcesu;
- zapewniamy, że każdy głos jest ceniony, a wszystkie perspektywy są brane pod uwagę;
- zapewniamy równe szanse wszystkim pracownikom i kandydatom;
- zakazujemy bezprawnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, ciążę, narodowość, pochodzenie, obywatelstwo, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność fizyczną, niepełnosprawność umysłową, stan zdrowia, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, status weterana lub jakiegokolwiek inny status chroniony przez prawo;
- nie tolerujemy werbalnego lub fizycznego nękania, zastraszania ani żadnych zachowań, które tworzą zastraszające, obraźliwe, obelżywe lub wrogie środowisko pracy; oraz
- okazujemy szacunek sobie nawzajem, mówiąc o tym, gdy zachowanie współpracownika sprawia, że my lub inny współpracownik czujemy się niekomfortowo.



## Więcej informacji

[Równe szanse zatrudnienia i działania afirmatywne \(Polityka 2.1\)](#)

[Miejsce pracy wolne od nękania i przemocy \(Polityka 2.8\)](#)

# Utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy

Każdy ma prawo czuć się bezpiecznie w pracy. Ponieważ zdrowie i bezpieczeństwo naszych zespołów jest naszym priorytetem numer jeden, każdy z nas jest odpowiedzialny za utrzymanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla siebie i swoich współpracowników.

Oznacza to, że:

- wiemy, jak wykonywać naszą pracę bezpiecznie i zgodnie z prawem;
- nie robimy ani nie mówimy niczego, co mogłoby zagrozić bezpieczeństwu współpracowników lub innych osób, spowodować szkody w firmie lub mieniu osobistym bądź wywołać strach;
- nigdy nie pracujemy (na terenie firmy lub poza nią) pod wpływem jakichkolwiek substancji, które mogłyby uniemożliwić nam bezpieczne i efektywne wykonywanie pracy;
- dokonujemy odpowiedzialnych wyborów nawet jeśli może to być trudne; oraz
- niezwłocznie zgłaszamy wypadki, urazy i wszelkie niebezpieczne praktyki lub warunki.

## Więcej informacji

[Ochrona środowiska, zdrowie i bezpieczeństwo \(Zasada 1.4\)](#)

[Zdrowie i bezpieczeństwo pracownika \(Polityka 2.5\)](#)

[Nadużywanie substancji \(Polityka 2.7\)](#)

# Ochrona zasobów i informacji

Mamy obowiązek wykorzystywać zasoby Avery Dennison wyłącznie do celów biznesowych i chronić je przed utratą, uszkodzeniem, marnotrawstwem lub niewłaściwym wykorzystaniem. Obejmuje to nasze aktywa fizyczne i finansowe, takie jak sprzęt, produkty, materiały eksploatacyjne, obiekty, technologie i fundusze, a także nasze informacje poufne i zastrzeżone.

## Informacje poufne, tajne i zastrzeżone

Wiele informacji, które tworzymy lub wykorzystujemy w Avery Dennison, ma dla nas znaczną wartość i jest uważanych za „poufne” lub „tajne”. Nieprawidłowe lub nieumyślne ujawnienie tych informacji może zaszkodzić naszej konkurencyjności, a także może stanowić naruszenie prawa. Chronimy nasze zastrzeżone informacje i udostępniamy je tylko wtedy, gdy jest to konieczne oraz wyłącznie po odpowiedniej weryfikacji i zatwierdzeniu.

W trakcie naszej pracy możemy tworzyć materiały, które stają się własnością intelektualną Avery Dennison. Chronimy własność intelektualną naszej firmy, w tym wszystkie patenty, tajemnice handlowe, prawa autorskie i znaki towarowe. Zabezpieczamy patenty na nasze wynalazki, aby zapewnić sobie wyłączne prawa do wytwarzania naszych produktów. Prawa autorskie chronią materiały pisemne i publikacje, które opracowujemy w naszej pracy. Nasze logo jest przykładem symbolu chronionego jako znak towarowy firmy Avery Dennison.



Dbamy również o poufne i zastrzeżone informacje innych firm. Traktujemy te informacje z takim samym szacunkiem jak własne i wykorzystujemy je wyłącznie w celu, w jakim zostały nam ujawnione. Nie chcemy posiadać, wykorzystywać ani czerpać korzyści z poufnych informacji innych firm bez ich upoważnienia. Obejmuje to informacje poufne, które pracownik uzyskał w wyniku wcześniejszego zatrudnienia lub działań poza zakresem swojej pracy.

Oznacza to, że:

- podejmujemy odpowiednie środki ostrożności w celu ochrony poufności informacji naszych i innych osób, które zostały nam powierzone; oraz
- mamy obowiązek chronić te informacje nawet po zakończeniu naszego zatrudnienia w firmie.





## Ochrona prywatności i danych osobowych

Szanujemy prywatność innych osób i chronimy dane osobowe powierzone nam przez pracowników, klientów, konsumentów i inne osoby, przestrzegając obowiązujących przepisów dotyczących prywatności i ochrony danych w krajach, w których prowadzimy działalność.

Oznacza to, że:

- gromadzimy, przechowujemy i wykorzystujemy wyłącznie dane osobowe, których potrzebujemy do uzasadnionych celów biznesowych;
- w sposób przejrzysty przedstawiamy innym rodzaj gromadzonych przez nas informacji;
- podejmujemy odpowiednie środki w celu ochrony tych informacji przed potencjalną utratą, niewłaściwym wykorzystaniem lub ujawnieniem, gdy znajdują się one pod naszą opieką;
- udostępniamy je tylko tym, którzy mają uzasadnioną potrzebę ich poznania lub gdy jest to wymagane przez prawo; oraz
- niezwłocznie zgłaszamy wszelkie możliwe przypadki niewłaściwego wykorzystania lub naruszenia danych osobowych zespołowi ds. bezpieczeństwa IT lub działowi prawnemu.



## Informacje wewnętrzne oraz wykorzystanie informacji poufnych w obrocie giełdowym

Czasami w trakcie naszej pracy poznajemy ważne informacje dotyczące Avery Dennison lub partnera biznesowego, które nie są znane publicznie. Przykłady istotnych informacji niepublicznych lub wewnętrznych obejmują niepublikowane wyniki finansowe, znaczące projekty kapitałowe, przebieg sporów sądowych, postęp technologiczny, nowe produkty, fuzje, przejęcia i zbycia. Obrót akcjami firmy na podstawie tych istotnych informacji niepublicznych lub wewnętrznych lub informowanie innych, aby mogli to zrobić nazywany jest wykorzystaniem informacji poufnych w obrocie giełdowym. Wykorzystywanie informacji poufnych zakłóca rynek, niszczy zaufanie i jest nielegalne.

Oznacza to, że:

- nie możemy kupować ani sprzedawać akcji Avery Dennison ani żadnej innej firmy w oparciu o informacje wewnętrzne;
- nie możemy przekazywać informacji wewnętrznych lub „dawać cynku” członkowi rodziny, przyjacielowi lub innej osobie w celach handlowych; oraz
- musimy unikać nawet pozorów naruszenia tych zasad.



## Bezpieczeństwo technologii informatycznych

Ochrona informacji dotyczących firmy Avery Dennison, naszych pracowników i partnerów biznesowych, które są przechowywane w naszych systemach komputerowych, przenośnych urządzeniach elektronicznych, laptopach, telefonach i innych technologiach, wymaga od nas podjęcia odpowiednich środków bezpieczeństwa, aby zapobiec utracie lub niewłaściwemu wykorzystaniu z powodu nieautoryzowanego dostępu.

Między innymi oznacza to, że:

- instalujemy wyłącznie autoryzowane oprogramowanie i w razie potrzeby dokonujemy jego aktualizacji;
- zabezpieczamy nasze urządzenia i unikamy korzystania z publicznych sieci Wi-Fi;
- używamy unikalnych, silnych i poufnych haseł; oraz
- zwracamy uwagę na oszustwa phishingowe lub inne potencjalne cyberataki.

### Więcej informacji

[Polityka ochrony informacji poufnych i zastrzeżonych \(Polityka 7.13\)](#)

[Patenty \(Polityka 7.16\)](#)

[Prawa autorskie \(Polityka 7.17\)](#)

[Znaki towarowe \(Polityka 7.18\)](#)

[Ujawnianie informacji dotyczących pracowników \(Polityka 2.11\)](#)

[Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie giełdowym \(Polityka 7.10\)](#)

[Polityka IT dla użytkowników końcowych](#)

[Podręcznik DataSafe](#)

# Unikanie konfliktu interesów

Każdy z nas ma obowiązek przedkładać interesy firmy Avery Dennison nad własne interesy osobiste podczas prowadzenia działalności. Konflikt interesów może wystąpić w każdej sytuacji, która może zaburzyć naszą lojalność, wpłynąć negatywnie na nasz osąd biznesowy lub spowodować, że będziemy działać lub sprawiać wrażenie, że działamy w sposób, który nie leży w najlepszym interesie naszej firmy. Sposób, w jaki radzimy sobie z potencjalnymi konfliktami interesów, wpływa na reputację firmy Avery Dennison, a także naszą własną.

Niektóre przykłady konfliktu interesów to:

- praca dla konkurenta lub kogoś, kto prowadzi interesy z firmą Avery Dennison, lub posiadanie znaczących udziałów finansowych w takiej firmie;
- posiadanie drugiej pracy, która koliduje z naszą pracą w Avery Dennison lub wykorzystywanie aktywów firmy dla osobistych korzyści;
- podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia z udziałem krewnych lub osób, z którymi jesteśmy w związku uczuciowym;
- posiadanie krewnego lub partnera o charakterze uczuciowym, który pozostaje z nami w bezpośredniej lub pośredniej relacji podległości służbowej;
- podejmowanie decyzji o wyborze dostawcy lub innego partnera biznesowego, gdy kandydat jest krewnym lub przyjacielem;
- zajmowanie wybieralnego lub mianowanego stanowiska, na którym podejmowane są decyzje mogące mieć wpływ na naszą działalność; oraz
- konkurowanie z Avery Dennison lub czerpanie osobistych korzyści z możliwości biznesowych, które powinny być dostępne dla Avery Dennison.



## Podarunki, posiłki i rozrywka

Chociaż wymiana podarunków, posiłków i rozrywek jest powszechna w wielu relacjach biznesowych, musimy zachować ostrożność, aby uniknąć wrażenia, że mogą one w niewłaściwy sposób wpływać na nasze decyzje biznesowe lub działania.

Zwyczajnie związane z wręczaniem podarunków i progi polityki dotyczącej podarunków mogą różnić się w zależności od regionu i rodzaju klientów. Niezależnie jednak od lokalnych zwyczajów, nigdy nie oferujemy ani nie wręczamy niczego wartościowego żadnemu urzędnikowi państwowemu bez uprzedniej zgody działu prawnego. Nie przyjmujemy również żadnych podarunków, posiłków, zaproszeń na imprezy rozrywkowe ani innych wartościowych rzeczy, które mogłyby w uzasadniony sposób wpłynąć na nasz osąd biznesowy.

Oznacza to, że:

- unikamy sytuacji, które mogłyby prowadzić do konfliktu interesów; oraz
- jesteśmy uczciwi i transparentni w odniesieniu do wszelkich okoliczności, które mogą powodować potencjalny konflikt interesów, ujawniając je naszemu przełożonemu lub działowi prawnemu oraz w corocznej Certyfikacji zgodności.



### Więcej informacji

[Polityka dotycząca konfliktu interesów \(Polityka 7.12\)](#)

[Polityka dotycząca dodatkowego zatrudnienia \(Polityka 2.12\)](#)

[Postępowanie zgodne z prawem i etyką, przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu \(Zasada 1.1\)](#)

[Polityka przeciwdziałania nepotyzmowi \(Zasada 2.16\)](#)

# Rzetelne prowadzenie księgowości i dokumentacji

Zobowiązujemy się do otwartości, dokładności i uczciwości we wszystkich dokumentach i informacjach firmy Avery Dennison. Rzetelnie prowadzona księgowość i dokumentacja ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia prawidłowego rejestrowania wszystkich transakcji, podejmowania decyzji biznesowych w oparciu o wiarygodne informacje oraz zaufania do informacji przekazywanych zewnętrznym interesariuszom.

Oznacza to, że:

- przestrzegamy prawa i wszystkich wewnętrznych kontroli Avery Dennison;
- nigdy nie fałszujemy dokumentów, w tym rachunków finansowych, raportów jakości, arkuszy czasu pracy, raportów z podróży i wydatków oraz innych dokumentów (takich jak formularze wniosków o świadczenia i życiorysy);
- dbamy o to, aby wszystkie raporty dla organów regulacyjnych były kompletne, rzetelne i dokładne;
- traktujemy wszystkie dokumenty firmy tak, jakby pewnego dnia mogły zostać poddane kontroli publicznej;
- przechowujemy dokumentację tylko tak długo, jak z niej korzystamy, chyba że prawo lub polityka Avery Dennison wymaga od nas dłuższego przechowywania; oraz
- współpracujemy z wewnętrznymi lub zewnętrznymi audytorami, śledczymi lub organami regulacyjnymi; oraz
- jak najszybciej zgłaszamy kontrolerowi lub działowi prawnemu wszelkie faktyczne lub podejrzewane błędy księgowe lub audytowe, nieprawidłowości lub naruszenia kontroli wewnętrznej.



Każdy, kto celowo wprowadza w błąd lub fałszuje informacje w naszych księgach i rejestrach lub pomaga w tym innym, dopuszcza się oszustwa. Oszustwa są niezgodne z prawem i naszym Kodeksem postępowania i mogą skutkować odpowiedzialnością prawną zaangażowanych w nie osób.

### Więcej informacji

[Przechowywanie i ochrona dokumentacji \(Polityka 7.21\)](#)

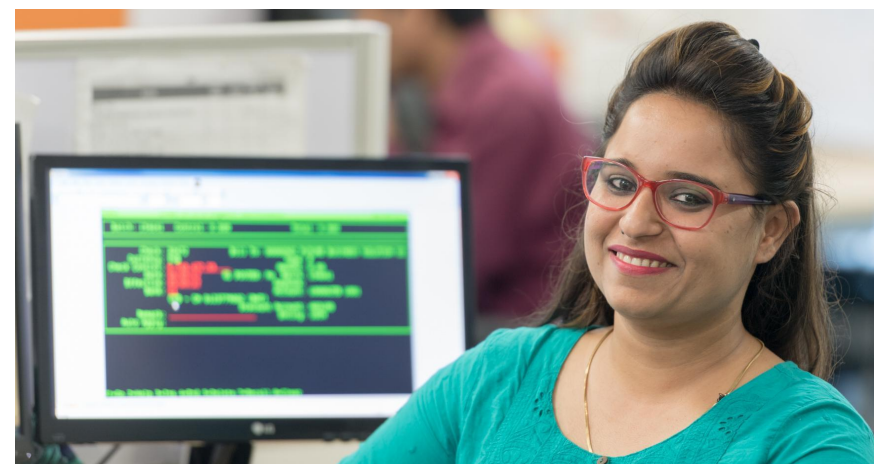


# Odpowiedzialna komunikacja

Współpracujemy, aby wykorzystać nasze mocne strony, ponieważ wierzymy, że jesteśmy lepsi, gdy pracujemy razem jako zespół. Aby robić to skutecznie, komunikujemy się ze sobą na różne sposoby, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej, poczty głosowej, wiadomości tekstowych i komunikatorów internetowych. Niezależnie od metody, zawsze musimy być uczciwi, rzeczowi i pełni szacunku w naszej wzajemnej komunikacji.

Część wartości Avery Dennison zależy od spójnego, dokładnego przekazu, jaki jest kierowany do odbiorców zewnętrznych. Aby mieć pewność, że nasz przekaz jest zawsze zgodny z celem, tylko wyznaczeni rzecznicy mogą przekazywać informacje o firmie mediom, społeczności inwestorów lub innym osobom z zewnątrz. Jest to szczególnie ważne w sytuacjach kryzysowych.

W pełni odpowiadamy na wszelkie rządowe wnioski o udzielenie informacji. Aby zapewnić ochronę praw firmy Avery Dennison przy jednoczesnym udzielaniu prawdziwych, dokładnych i kompletnych odpowiedzi, dział prawny koordynuje odpowiedzi na wszystkie wnioski rządowe.



Mamy wspólną tożsamość jako pracownicy Avery Dennison, ale jesteśmy również osobami z własnymi przemyśleniami, opiniami i zainteresowaniami. Poza pracą możemy publikować posty na różnych platformach mediów społecznościowych, aby wyrazić siebie. Nawet w tych osobistych działaniach nasze zaangażowanie w mediach społecznościowych musi być zgodne z naszymi zobowiązaniami wobec firmy i jej pracowników, klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

Oznacza to, że:

- dbamy o to, aby nasza komunikacja była profesjonalna, rzeczowa i pełna szacunku;
- traktujemy wszystkie komunikaty tak, jakby mogły zostać upublicznione;
- niezwłocznie kierujemy wszystkie rządowe prośby o informacje do działu prawnego;
- kierujemy wszystkie zapytania od mediów lub osób spoza Avery Dennison do działu komunikacji korporacyjnej; oraz
- przestrzegamy zasad i wytycznych Avery Dennison dotyczących publikowania w mediach społecznościowych.



## Więcej informacji

[Polityka dotycząca internetowych sieci społecznościowych \(Polityka 6.9\)](#)

[Wytyczne dotyczące serwisów społecznościowych](#)

[Globalne wytyczne dotyczące marki](#)

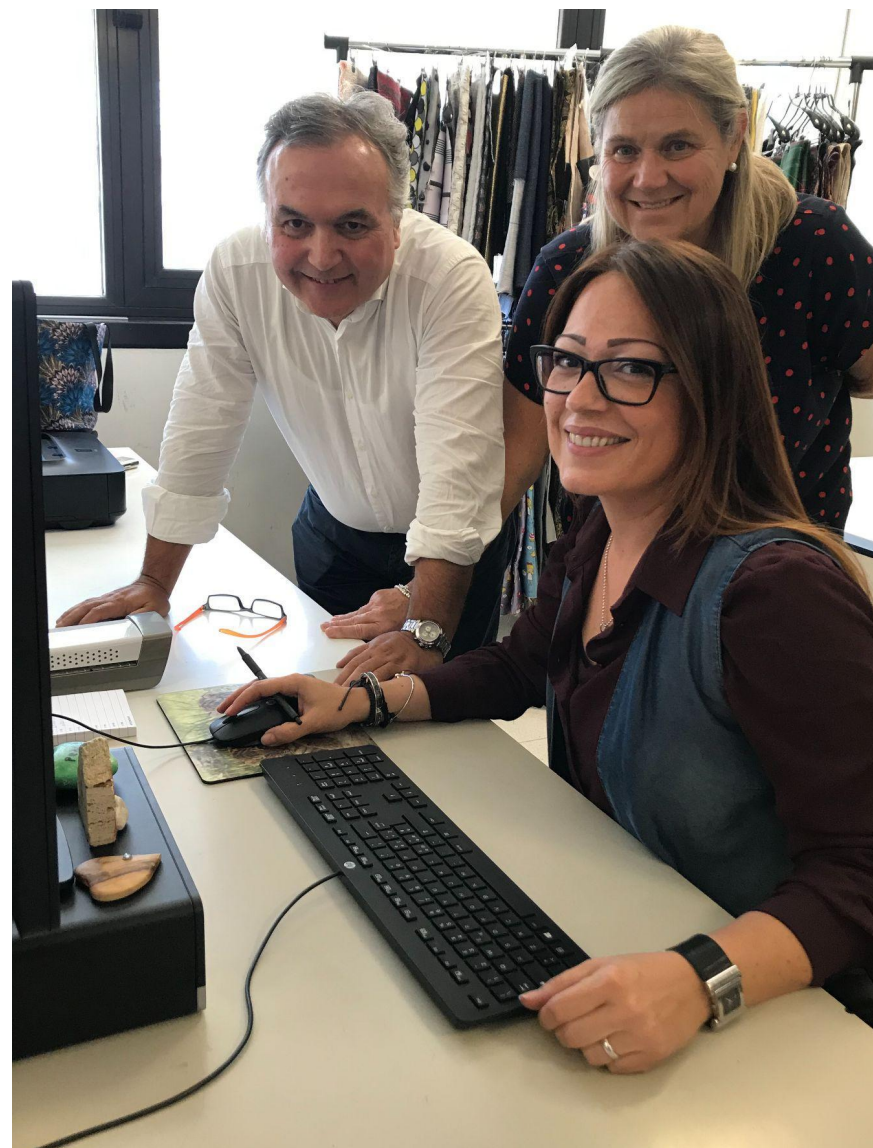
[Polityka komunikacji z mediami informacyjnymi \(Polityka 6.2\)](#)

[Polityka reagowania na dochodzenia rządowe \(Polityka 7.8\)](#)



## Wytyczne dotyczące serwisów społecznościowych

- Nie wypowiadaj się w imieniu Avery Dennison, chyba że jesteś wyznaczonym rzecznikiem.
- Jeśli identyfikujesz się jako pracownik Avery Dennison na swoim koncie osobistym, wyraźnie zaznacz, że mówisz w swoim imieniu, a nie w imieniu firmy, wspominając o Avery Dennison lub jej działalności.
- Nie publikuj niczego, co narusza nasz Kodeks lub zasady firmy, jest fałszywe lub może być uznane za dyskryminujące, nękające lub obraźliwe.
- Nigdy nie ujawniaj poufnych lub zastrzeżonych informacji ani nie powołuj się na naszych klientów, dostawców, partnerów biznesowych lub pracowników bez ich zgody.
- Przestrzegaj globalnych wytycznych dotyczących marki Avery Dennison.
- Przestrzegaj wszystkich przepisów dotyczących znaków towarowych, praw autorskich, dozwolonego użytku, tajemnic handlowych i ujawniania informacji finansowych.
- Uważaj, aby nie publikować w mediach społecznościowych informacji o sytuacjach awaryjnych w Twojej lokalizacji.



# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Myślę, że mój współpracownik może mieć problem z narkotykami. Czy jeśli go zgłoszę, zostanie zwolniony?

**ODPOWIEDŹ:** Niekoniecznie. Zdajemy sobie sprawę, że uzależnienie od alkoholu i narkotyków to schorzenia, które można leczyć. Dział kadr i nasz program pomocy pracownikom mogą pomóc pracownikom w przezwyciężeniu uzależnienia. Jednak pracownicy, którzy używają lub są pod wpływem narkotyków lub alkoholu w pracy, mogą podlegać sankcjom dyscyplinarnym w celu zapewnienia wszystkim bezpieczeństwa.

**PYTANIE:** Nasza polityka mówi, że zasoby Avery Dennison mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów biznesowych. Czy to oznacza, że nie mogę korzystać z Internetu lub telefonu w celach prywatnych podczas pracy?

**ODPOWIEDŹ:** Możemy korzystać z Internetu lub telefonów do uzasadnionego użytku osobistego, o ile nie koliduje to z naszą pracą lub nie narusza innych zasad Avery Dennison. Nie możemy wykorzystywać zasobów firmy do celów prywatnych ani do nielegalnych lub niewłaściwych działań.

**PYTANIE:** Zdarzyło mi się podsłuchać komentarz jednego ze współpracowników na temat tego, że „ma dość tego miejsca” i być może niszczy mienie firmy. Skarżący ma skłonność do tracenia panowania nad sobą i wygłaszania szorstkich stwierdzeń, które do niczego nie prowadzą, więc skłaniam się do zignorowania jego komentarzy jako po prostu jego sposobu na rozładowanie napięcia. Czy to słuszne, czy należy coś z tym zrobić?

**ODPOWIEDŹ:** Wszelkie komentarze mówiące o wyrządzeniu szkody pracownikom lub mieniu firmy należy traktować poważnie i natychmiast zgłaszać przełożonemu, działowi kadr lub działowi ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie należy próbować interpretować komentarzy ani intencji osoby, która je wygłasza.

# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Czym dokładnie są informacje „poufne” lub „tajne”?

**ODPOWIEDŹ:** Informacje poufne lub tajne to wszelkie informacje, których firma Avery Dennison nie ujawniła ani nie udostępniła publicznie. Informacje o wynalazkach, umowach, cenach, nowych produktach, prototypach, propozycjach, danych finansowych, planach biznesowych lub strategiach i pracownikach to tylko kilka przykładów. Inne obejmują raporty lub prognozy dotyczące zysków firmy, które nie zostały upublicznione, wyniki badań i rozwoju lub informacje o naszych relacjach z innymi firmami.

**PYTANIE:** Jeśli chodzi o konflikty interesów, kto jest uważany za bliskiego krewnego?

**ODPOWIEDŹ:** Definiujemy bliskiego krewnego jako małżonka, partnera życiowego, rodzica, dziadka, teścia, dziecko, wnuka, brata, siostrę, szwagra lub szwagierkę, niezależnie od tego, czy mieszkają w Twoim gospodarstwie domowym.

**PYTANIE:** Jeśli nie pracuję w finansach lub księgowości, czy muszę martwić się o rzetelność naszej księgowości i dokumentacji?

**ODPOWIEDŹ:** Tak. Oprócz naszych sprawozdań finansowych, dokumentacją może być wszystko, co potwierdza działalność biznesową, decyzję lub transakcję, takie jak dokumenty płacowe, karty czasu pracy, raporty z podróży i wydatków oraz rejestry jakości. Wszyscy mamy obowiązek upewnić się, że informacje, które przekazujemy w dokumentacji firmy są kompletne, dokładne, terminowe i zrozumiałe.





# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Publikuję posty w mediach społecznościowych związane z moją wiedzą zawodową. Czy muszę otwarcie informować o moich powiązaniach z firmą Avery Dennison?

**ODPOWIEDŹ:** W świecie online przejrzystość w zakresie powiązań z firmą jest dobrą etykietą. Wystarczy dodać ten wiersz do swojego postu: „Wyrażone opinie są moimi własnymi i nie reprezentują poglądów firmy Avery Dennison”.



Nasza wizja  
i wartości

Informacje o  
naszym Kodeksie

Podjmowanie  
decyzji w oparciu  
o wartości

Uzyskiwanie  
pomocy i zgłaszanie  
wątpliwości

Umożliwianie  
budowania więzi  
w miejscu pracy

**Umożliwianie  
budowania  
więzi na rynku**

Umożliwianie  
budowania więzi  
na świecie

Przydatne zasoby i  
kluczowe kontakty

# Umożliwianie budowania więzi na rynku

Możemy pokazać, że etyczne prowadzenie działalności to dobry interes.



## Uczciwa konkurencja

Przepisy antymonopolowe lub dotyczące konkurencji promują wolną i uczciwą konkurencję na rynku. Przepisy te mogą zostać naruszone, jeśli zawrzemy umowę (wyraźną lub dorozumianą poprzez nasze działania) z konkurentem, która ogranicza konkurencję lub bezzasadnie hamuje działalność handlową.

Nawet pozory niewłaściwych porozumień z konkurentami mogą zaszkodzić naszej reputacji, dlatego nigdy nie omawiamy z konkurentami żadnych z poniższych kwestii:

- ceny,
- warunki sprzedaży,
- przydział klientów lub terytoriów, lub
- żadnych innych kwestii mających wpływ na konkurencję.

Ponieważ mamy klientów, którzy są również konkurentami niektórych naszych jednostek biznesowych, ważne jest, abyśmy zwracali się o wskazówki do działu prawnego w kontaktach z tymi klientami.





Uczciwie konkurujemy na rynku i zdobywamy klientów w oparciu o jakość naszych produktów i usług, a nie jakiegokolwiek nieetyczne praktyki biznesowe.

Oznacza to, że:

- nigdy nie składamy fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących naszych produktów i usług lub produktów i usług naszych konkurentów;
- nie wykorzystujemy nikogo, w tym konkurentów, poprzez kradzież, manipulację, wprowadzanie w błąd lub inne nielegalne lub niedozwolone działania;
- nie przekazujemy ani nie przyjmujemy płatności lub innych wartościowych przedmiotów w celu wywarcia wpływu na przyznanie kontraktu lub inną transakcję biznesową;
- traktujemy naszych konkurentów z szacunkiem, a ich własność intelektualną z taką samą dbałością, z jaką traktujemy własną;
- pozyskujemy informacje na temat konkurencji wyłącznie z publicznie dostępnych źródeł, takich jak dokumenty składane w agencjach rządowych, publiczne wystąpienia kierownictwa firmy, raporty roczne i opublikowane artykuły; oraz
- nie przyjmujemy, nie udostępniamy ani nie wykorzystujemy żadnych informacji o konkurencji, które naszym zdaniem zostały zebrane lub ujawnione w niewłaściwy sposób.



## Więcej informacji

[Polityka zgodności z prawem antymonopolowym i prawem ochrony konkurencji \(Polityka 7.9\)](#)

## Promowanie przejrzystości

Uczciwe działanie oznacza, że we wszystkim, co robimy, jesteśmy uczciwi i transparentni. Pozyskujemy klientów w oparciu o wartość naszej pracy, a nigdy poprzez nielegalne lub nieetyczne praktyki biznesowe, takie jak przekupstwo lub korupcja.

Oznacza to, że:

- przestrzegamy amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) oraz przepisów dotyczących przekupstwa i korupcji wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność;
- nigdy nie oferujemy niczego wartościowego nikomu, zwłaszcza urzędnikom państwowym, w celu uzyskania nieuczciwej przewagi lub wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową;
- nigdy nie wykorzystujemy osób trzecich, takich jak podwykonawcy, konsultanci lub agenci, do wręczania łapówek;
- konsultujemy się z działem prawnym przed przekazaniem jakichkolwiek uprzywilejowań biznesowych lub podarunków urzędnikom państwowym; oraz
- dbamy o to, aby wszystkie płatności i transakcje były dokładnie opisywane i odpowiednio rejestrowane w celu zapewnienia uczciwości i przejrzystości naszej księgowości i dokumentacji.

## Przekupstwo

Przekupstwo to oferowanie lub wręczanie czegoś wartościowego w celu wywarcia wpływu na działanie urzędnika państwowego lub innej strony trzeciej w celu uzyskania korzyści biznesowej. Przekupstwo jest nielegalne w wielu krajach. Gotówka, ekwiwalenty gotówki, obietnica przyszłego zatrudnienia oraz wystawne prezenty lub rozrywki to przykłady wartościowych przedmiotów, które, jeśli zostaną zaoferowane lub wręczone, mogą zostać uznane za przekupstwo.

## Więcej informacji

[Zasada postępowania zgodnego z prawem i etyką, przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu \(Zasada 1.1\)](#)



## Zgodność z wymogami handlu międzynarodowego

Stany Zjednoczone i rządy na całym świecie wprowadziły kontrole handlowe, które ograniczają transakcje biznesowe z niektórymi krajami i stronami oraz regulują przepływ towarów przez granice państwowe. Przestrzegamy wszystkich kontroli handlowych mających zastosowanie do naszej działalności.

Oznacza to, że:

- przestrzegamy ograniczeń handlowych obowiązujących w Stanach Zjednoczonych oraz w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność;
- staramy się nie prowadzić interesów z zabronionymi stronami, zakazanymi krajami ani nie importować ani nie eksportować zabronionych towarów; oraz
- nie bierzemy udziału w międzynarodowych bojkotach skierowanych przeciwko narodom przyjaznym Stanom Zjednoczonym.

Przepisy w tej dziedzinie są złożone i podlegają częstym zmianom. W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących działalności handlowej firmy należy skonsultować się z kierownictwem ds. globalnego handlu lub działem prawnym.

„Kraje zakazane” to kraje objęte embargiem lub rozległymi lub znaczącymi sankcjami. Nasza Polityka ograniczeń eksportowych jest regularnie aktualizowana w celu odzwierciedlenia krajów i regionów objętych taką definicją.

### Więcej informacji

[Polityka ograniczeń eksportowych \(Polityka 7.22\)](#)

[Polityka dotycząca bojkotów międzynarodowych \(Polityka 7.11\)](#)

## Współpraca z partnerami, którzy spełniają nasze standardy

Jak stwierdzono w odniesieniu do naszej wartości doskonałości, oczekujemy od siebie i od innych tego, co najlepsze. Postrzegamy naszych partnerów biznesowych (dostawców i klientów) jako część naszego rozszerzonego zespołu, dlatego też oczekujemy od nich tego, co najlepsze.

Oznacza to, że:

- przeprowadzamy odpowiednią analizę due diligence i postępujemy zgodnie z naszą polityką przedsiębiorstwa dotyczącą ryzyka związanego ze stronami trzecimi, aby upewnić się, że nasi partnerzy biznesowi podzielają nasze zaangażowanie w etyczne praktyki biznesowe;
- mamy obowiązek znać naszych klientów, aby upewnić się, że nie prowadzimy interesów z nikim zaangażowanym w nielegalne działania, takie jak przekupstwo, oszustwo, finansowanie terroryzmu lub pranie pieniędzy; oraz
- wymagamy od dostawców i powiązanych z nimi podwykonawców przestrzegania naszych Globalnych standardów dla dostawców.

## Globalne standardy dla dostawców

Nasze **Globalne standardy dla dostawców** obejmują między innymi następujące ważne zagadnienia:

- Nie zezwalamy naszym dostawcom na korzystanie z pracy dzieci lub jakiegokolwiek rodzaju pracy przymusowej.
- Wymagamy od dostawców zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz działania zgodnie ze wszystkimi lokalnymi przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.
- Nie zezwalamy na żadne łapówki, nielegalne prowizje ani inne formy osobistych płatności związane z naszymi porozumieniami biznesowymi.

### Więcej informacji

[Globalne standardy dla dostawców](#)

[Polityka przedsiębiorstwa dotycząca ryzyka związanego ze stronami trzecimi](#)

# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Czy mogę zapytać klienta, ile obecnie płaci za produkt, który chcemy mu dostarczyć?

**ODPOWIEDŹ:** Tak.

---

**PYTANIE:** Jak podchodzić do rozmów na targach z konkurentami, którzy są również klientami lub dostawcami?

**ODPOWIEDŹ:** Ostrożnie. Ze względu na ryzyko naruszenia przepisów antymonopolowych w kontaktach z konkurencją nie uczestniczymy w stowarzyszeniach branżowych bez uprzedniej zgody i wskazówek działu prawnego. Jeśli uzyskano zgodę na uczestnictwo, należy maksymalnie ograniczyć dyskusje i skoncentrować je na relacjach związanych z zakupem lub sprzedażą w danej jednostce biznesowej. Nigdy nie próbuj wpływać na inną jednostkę biznesową, która konkuruje z klientem lub dostawcą. Nawet nieszkodliwe rozmowy z konkurentami mogą sprawiać pozory naruszenia przepisów antymonopolowych.

**PYTANIE:** Kto jest uznawany za „urzędnika państwowego”?

**ODPOWIEDŹ:** Zgodnie z prawem urzędnicy państwowi obejmują pracowników rządowych na wszystkich szczeblach, pracowników podmiotów kontrolowanych przez rząd oraz przedsiębiorstw lub firm będących własnością państwa, a także partii politycznych i kandydatów na urzędy polityczne. W niektórych krajach pozyskanie wiedzy o przynależności firm do państwa może być trudne. W razie wątpliwości należy skonsultować się z działem prawnym.

---

**PYTANIE:** Jak przestrzegać naszych zasad etycznych w kraju, w którym przekupywanie urzędników celnych jest powszechną praktyką, a nasi konkurenci mogą to robić?

**ODPOWIEDŹ:** Nawet jeśli wydaje się to trudne, zawsze możliwe jest prowadzenie działalności bez przekupstwa. Skontaktuj się z działem prawnym, aby uzyskać pomoc w znalezieniu konkurencyjnego i etycznego podejścia.

# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** Jak mogę się dowiedzieć, czy potencjalny klient, dostawca lub partner biznesowy jest podmiotem objętym zakazem?

**ODPOWIEDŹ:** Skontaktuj się z regionalnym przedstawicielem kierownictwa ds. globalnego handlu, który udzieli odpowiedzi lub skieruje Cię do odpowiednich zasobów.

**PYTANIE:** Dostawca polecił nam przekazać płatność za swoje usługi na konto bankowe w kraju, w którym usługa nie została wykonana. Czy jest w tym coś złego?

**ODPOWIEDŹ:** Być może. Dostawca może żądać płatności w innym kraju, aby uniknąć podatków. Skonsultuj się z działem prawnym, aby dokładniej zbadać sytuację.

**PYTANIE:** Czym jest pranie pieniędzy?

**ODPOWIEDŹ:** Pranie pieniędzy ma miejsce, gdy pieniądze uzyskane z działalności przestępczej, takiej jak terroryzm, handel narkotykami lub oszustwa, są przetwarzane za pośrednictwem legalnych transakcji handlowych w celu ukrycia źródła, uchylecia się od sprawozdawczości lub uniknięcia podatków.



Nasza wizja  
i wartości

Informacje o  
naszym Kodeksie

Podjmowanie  
decyzji w oparciu  
o wartości

Uzyskiwanie  
pomocy i zgłaszanie  
wątpliwości

Umożliwianie  
budowania więzi  
w miejscu pracy

Umożliwianie  
budowania więzi  
na rynku

**Umożliwianie  
budowania  
więzi na świecie**

Przydatne zasoby i  
kluczowe kontakty

# Umożliwianie budowania więzi na świecie

Dążymy do stworzenia świata, w którym sami chcemy żyć i który pozostawimy przyszłym pokoleniom.





## Poszanowanie praw człowieka

Stawanie w obronie tego, co słuszne, jest częścią naszej wartości odwagi. Wierzymy, że poszanowanie i promowanie praw człowieka w naszej działalności, naszym łańcuchu dostaw i w społecznościach, w których działamy, jest właściwym postępowaniem.

Oznacza to, że:

- traktujemy innych z poszanowaniem ich godności i szacunkiem;
- zapewniamy bezpieczne i zdrowe środowisko i warunki pracy;
- wynagradzamy pracowników sprawiedliwie i zgodnie z obowiązującym prawem;
- zabraniamy bezprawnej dyskryminacji lub nękania;
- zakazujemy pracy dzieci i wszelkiego rodzaju pracy przymusowej;
- szanujemy prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji układów zbiorowych; oraz
- oczekujemy, że interesariusze z naszego łańcucha dostaw będą podzielać nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka poprzez przestrzeganie naszych Globalnych standardów dla dostawców.



### Więcej informacji

[Polityka praw człowieka](#)

[Globalne standardy dla dostawców](#)

[Raport ESG](#)

## Ochrona środowiska

We wszystkim, co robimy, staramy się być siłą napędową dobra, która tworzy długoterminową wartość dla wszystkich naszych interesariuszy. Oznacza to między innymi wprowadzanie innowacji i działanie w sposób, który uwzględnia i szanuje naszych pracowników, społeczność, w których działamy, oraz naszą planetę.

Oznacza to, że:

- zobowiązujemy się do stosowania odpowiedzialnych praktyk środowiskowych w naszej działalności produkcyjnej, łańcuchu dostaw i rozwoju produktów;
- dążymy do ciągłego zmniejszania wpływu naszej działalności biznesowej na środowisko poprzez wdrażanie planów mających na celu poprawę efektywności energetycznej, zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych i odpadów, wytwarzanie i promowanie produktów przyjaznych dla środowiska oraz ochronę i oszczędzanie naszych zasobów naturalnych; oraz
- posiadamy programy zapewniające skuteczną komunikację, zrozumienie i przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska.

## Redukcja | Ochrona | Oszczędzanie

### Więcej informacji

[Ochrona środowiska, zdrowie i bezpieczeństwo \(Zasada 1.4\)](#)

[Ochrona środowiska i zgodność z przepisami \(Polityka 4.2\)](#)

[Polityka klimatyczna](#)

[Polityka wodna](#)

[Raport ESG](#)

## Wspieranie naszych społeczności

Wspieramy społeczności na całym świecie, aby zaradzić nierównościom poprzez lepszy dostęp do edukacji, zrównoważony rozwój środowiska i bezpieczne źródła utrzymania.

Dzięki wolontariatowi pracowników i wsparciu finansowemu ze strony firmy Avery Dennison i Fundacji Avery Dennison nasze wysiłki obejmują cały świat i mają znaczący wpływ na nasze społeczności. Nie dokonujemy wpłat na cele polityczne w imieniu naszej firmy.

Oprócz działań sponsorowanych przez Avery Dennison, zachęcamy do indywidualnego udziału w organizacjach obywatelskich, charytatywnych i filantropijnych, o ile osoby te:

- prowadzą działalność w czasie prywatnym, z własnych funduszy i wyraźnie zaznaczają, że działają jako osoby fizyczne i nie reprezentują Avery Dennison;
- nie wykorzystują zasobów Avery Dennison do tych osobistych działań; i
- nie wywierają presji ani nie wpływają na innych pracowników, aby wspierali jakiegokolwiek kandydata lub sprawę, ani aby dokonywali osobistych wpłat na cele charytatywne lub polityczne.



### Więcej informacji

[Polityka dotycząca darowizn na cele charytatywne \(Polityka 6.7\)](#)  
[Korporacyjna odpowiedzialność społeczna i raport Fundacji Avery Dennison](#)

# Pytania i odpowiedzi

**PYTANIE:** W mojej lokalizacji pracuje specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska. Czy to oznacza, że nie muszę martwić się o ochronę środowiska?

**ODPOWIEDŹ:** Ochrona środowiska jest obowiązkiem każdego z nas. Zrównoważony rozwój jest jedną z naszych wartości. Każdy z nas może przedstawić swoje pomysły, a działając odpowiedzialnie, każdy z nas może mieć pozytywny wpływ. Aby pozytywnie wpłynąć na naszą wspólną przyszłość, potrzebna będzie suma wkładu wszystkich osób w życie i pracę w sposób bardziej zrównoważony.

**PYTANIE:** Aktywnie działam w lokalnej organizacji charytatywnej, która ma dla mnie osobiste znaczenie. Chcę dokonać wpłaty w imieniu Avery Dennison z pieniędzy dostępnych w budżecie mojego działu. Czy mogę to zrobić?

**ODPOWIEDŹ:** Pracownikom odradza się wpływanie na decyzje dotyczące finansowania w celu wspierania organizacji, z którymi oni sami (lub ich rodziny) mają osobiste powiązania. Jeśli jednak uważasz, że organizacja charytatywna spełnia kryteria Programu darowizn na cele charytatywne, możesz złożyć pisemny wniosek o finansowanie do zatwierdzenia przez dział korporacyjnej odpowiedzialności społecznej. Nie wolno dokonywać wpłat w imieniu Avery Dennison bez odpowiedniego zatwierdzenia.

## Polityki firmy

Podręcznik polityk korporacyjnych jest dostępny w OurWorld. Jeśli nie możesz uzyskać dostępu do łączy do zasad, skontaktuj się ze swoim przełożonym, działem kadr lub działem prawnym. Każdy z nas jest odpowiedzialny za zapoznanie się z naszymi politykami i ich zrozumienie, a także, na żądanie, za niezwłoczne wypełnienie corocznej Certyfikacji zgodności, aby potwierdzić ich przestrzeganie.





# Kluczowe osoby kontaktowe

## Specjalista ds. etyki i zgodności

Diego Saul — wiceprezes, specjalista ds. etyki i zgodności  
+1-818-858-5334

[diego.saul@averydennison.com](mailto:diego.saul@averydennison.com)

## Regionalni doradcy ds. etyki

Regionalni doradcy ds. etyki są dostępni w celu podjęcia  
dyskusji lub udzielenia wskazówek dotyczących Kodeksu lub  
wszelkich kwestii prawnych.

Chris Johnson - wiceprezes i współpracownik  
Główny radca prawny, Ameryka Północna i Południowa  
+1-440-534-4894

[chris.johnson@averydennison.com](mailto:chris.johnson@averydennison.com)

Caio Schuck — regionalny dyrektor ds. prawnych, Ameryka  
Łacińska  
+55 1938767797

[caio.schuck@averydennison.com](mailto:caio.schuck@averydennison.com)

Shraddha Malhotra — starszy radca prawny, Europa, Bliski  
Wschód, Afryka

+31625007815

[shraddha.malhotra@eu.averydennison.com](mailto:shraddha.malhotra@eu.averydennison.com)

Maggie My Li — wiceprezes i zastępca głównego radcy  
prawnego, Azja Północna, Azja Południowo-Wschodnia, Oceania  
+852-2820-4598

[maggiemy.li@ap.averydennison.com](mailto:maggiemy.li@ap.averydennison.com)

Mahasweta Ghosh — starszy radca prawny, region Azji i Pacyfiku  
(APAC)

+91 9972503288

[mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com](mailto:mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com)



# Infolinia Business Conduct GuideLine

Infolinia Business Conduct GuideLine jest obsługiwana przez zewnętrznego dostawcę i może być wykorzystywana do zgłaszania wątpliwości w sposób poufny i anonimowy.

Dostęp do infolinii Business Conduct GuideLine można uzyskać, korzystając z bezpłatnych numerów telefonów podanych na kolejnych stronach, skanując kod QR lub na stronie [averydennison.com/guidelinereport](https://averydennison.com/guidelinereport).



**BEZPŁATNE NUMERY**

**KRAJOWE**

Argentyna	0800-345-2408
Australia	1800943464
Bangladesz	880 9638-917718
Belgia	0800 13 337
Brazylia	0800 762 0031
Bułgaria	0800 46 152
Kanada	8338484163
Chile	800914078
Chiny	4001200981
Kolumbia	01-800-5189760
Chorwacja	0800 988 958
Republika Czeska	800810256
Dania	80831025
Republika Dominikańska	1 829-946-5246
Egipt	0150 171 8331

**BEZPŁATNE NUMERY**

**KRAJOWE**

Salwador (San Salvador)	8006437
Finlandia	0800 418634
Francja	0800 90 40 67
Niemcy	0800 181 2706
Gwatemala	23141384
Honduras	800-2791-9424
Hongkong	800902153
Indie	022 5097 2950
Indonezja	021 50918399
Irlandia	1800849254
Izrael	1-809-465-319
Włochy (w tym San Marino, Watykan)	800819532
Japonia	0800-600-0159
Kenia	0800 222 271

**BEZPŁATNE NUMERY**

**KRAJOWE**

Korea, Republika (Korea Południowa)	080-870-1689
Luksemburg	80025108
Malezja	1800-81-0816
Mauritius	8020490092
Meksyk	8008801715
Maroko	0530-661065
Holandia	0800 2500109
Nowa Zelandia	0800 446 243
Norwegia	80062668
Pakistan	00800 900 44489
Filipiny	02 8231 2191
Polska	800005354
Portugalia	800815093
Rumunia	0800 890 198
Singapur	8004922776
Republika Południowej Afryki	080 001 0747

**BEZPŁATNE NUMERY**

**KRAJOWE**

Hiszpania	900751433
Sri Lanka	072 010 3922
Szwecja	020 79 60 49
Szwajcaria	0800 080 033
Tajwan	00801-49-1867
Tajlandia	1800018166
Turcja	80049240880105
Zjednoczone Emiraty Arabskie	8000120259
Wielka Brytania (w tym Anglia, Szkocja, Irlandia Północna, Walia)	0800 066 8924
Stany Zjednoczone i Kanada (w tym Wyspy Dziewicze Stanów Zjednoczonych, Portoryko, Guam)	(833) 856-8732
Wietnam	024 4458 3324

# Administracja

Nasza firma jest zobowiązana do administrowania Kodeksem, prowadzenia dochodzeń i podejmowania odpowiednich działań w sposób pełen szacunku, w miarę możliwości poufny i sprawiedliwy. Nasz specjalista ds. etyki i zgodności z przepisami jest odpowiedzialny za administrowanie Kodeksem, a nadzór nad nim sprawuje dyrektor ds. prawnych i komisja ds. ładu korporacyjnego zarządu („Zarząd”). Kodeks postępowania może być okresowo modyfikowany w razie potrzeby w odpowiedzi na zmieniające się przepisy prawa, regulacje i polityki firmy.

Kodeks nie stanowi umowy o pracę między firmą a jakimkolwiek pracownikiem. Żaden pracownik nie powinien interpretować Kodeksu jako umowy w jakimkolwiek celu, w tym jako obietnicy dalszego zatrudnienia.

## Zwolnienia z przestrzegania Kodeksu

Zarząd lub wyznaczony przez niego komitet musi zatwierdzić wszelkie zwolnienia z postanowień Kodeksu, a firma jest zobowiązana do publicznego ujawnienia takich zwolnień zgodnie z wymogami prawa.



## Masz pomysł? Podziel się swoimi sugestiami!

Masz pomysł na zwiększenie użyteczności niniejszego Kodeksu postępowania? Masz wskazówki, jak podejmować lepsze decyzje etyczne? Skontaktuj się z regionalnym doradcą ds. etyki, aby podzielić się swoimi przemyśleniami.



