



## KODEKS ETYKI

Kultura organizacji TruVant, wraz z jej podstawowymi wartościami i wytycznymi, nadają kierunek organizacji i stanowią etyczny kompas dla działalności gospodarczej Firmy i dla codziennych stosunków ze współpracownikami, klientami, dostawcami i otoczeniem społecznym. Wyznaczają normy, według których Firma i jej pracownicy podejmują wszelkie decyzje.

Źródłem tych norm są wartości wyznawane przez TruVant oraz dokumenty międzynarodowe definiujące zakres praw człowieka obowiązujący w biznesie: Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, w tym zasady i prawa określone w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Podstawowych Praw i Zasad w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasady i prawa określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Jesteśmy dumni z faktu, że prowadzimy nasz biznes uczciwie, z pełnym poszanowaniem zasad etycznych.

TruVant nie toleruje i nie będzie tolerować żadnych niezgodnych z prawem, nieetycznych lub niestosownych zachowań u nikogo, niezależnie od stanowiska. Od wszystkich pracowników oczekujemy prowadzenia spraw Firmy w sposób bezstronny i etyczny. Nasze wartości nakazują nam zerową tolerancję dla jakiegokolwiek naruszenia litery i ducha wszelkich obowiązujących przepisów prawnych i administracyjnych. Jako liderzy mamy wszyscy obowiązek “zrobić to, co należy”.

Poniższy przewodnik został stworzony dla zapewnienia, że każdy pracownik rozumie zasady postępowania zawodowego oraz przedstawia wytyczne pomagające wszystkim we właściwym postępowaniu w konkretnych sytuacjach. Zapoznaj się z nim uważnie.

Ten dokument ma stanowić źródło informacji zasad zachowania etycznego, które dotyczą naszej działalności. Pozwala podejmować rozsądne i przemyślane decyzje o sposobie działania. Ten podręcznik nie zajmuje się każdym przepisem prawa, regulacją czy zasadą, które dotyczą naszej działalności ani też nie porusza każdej kwestii etycznej, z którą możesz mieć do czynienia. Jeśli dana kwestia nie jest poruszona albo jeśli masz pytania co do tego, jakie zastosowanie ma dany przepis prawa albo zasada do konkretnej sytuacji, oczekujemy, że poradzisz się przełożonych i kierownictwa. Jeśli nadal będziesz miał wątpliwości albo pytania, powinieneś skontaktować się za pomocą dedykowanej platformy:

- ➔ w Europie pod adresem [etyka.truvariant.com.pl](http://etyka.truvariant.com.pl)
- ➔ w Ameryce Północnej pod adresem [ethics.truvariant.com](http://ethics.truvariant.com)



Reputacja TruVant jest naszym wspólnym dobrem, lecz może zostać zrujnowana przez poczynania zaledwie jednej osoby. Każdy z nas ma obowiązek chronić przyszłość firmy okazując solidne wartości moralne i etyczne zachowania, które stanowią podwalinę, naszej jedynej, opartej na ludziach kultury.

Z poważaniem,

Stewart Atkinson

CEO i Prezes Zarządu TruVant

Styczeń 2025

Styczeń 2025



## Spis treści

Kto jest odpowiedzialny za przestrzeganie naszego Kodeksu Etyki?.....	2
Cel Kodeksu Etyki Truvant.....	2
Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	2
Wolność zrzeszania się.....	3
Środowisko pracy i prawa człowieka .....	3
Uczciwe postępowanie .....	4
Konflikt interesów .....	4
Ochrona i korzystanie z majątku Firmy.....	6
Czas pracy pracowników .....	7
Informacje poufne albo stanowiące własność Firmy.....	7
Fundusze Firmy .....	7
Możliwości gospodarcze .....	8
Informacje poufne i wykorzystywanie takich informacji w transakcjach .....	8
Przepisy antymonopolowe .....	9
Nie zgodne z prawem płatności na rzecz urzędników rządowych.....	9
Właściwe zasady rachunkowości .....	10
Prawo o ochronie środowiska.....	10
Kontakty z mediami .....	10
Prawa autorskie .....	10
Zadawanie pytań lub informowanie o wątpliwościach .....	11
Kroki odwetowe .....	11



## Kto jest odpowiedzialny za przestrzeganie naszego Kodeksu Etyki?

Zasady etyki zawodowej Truvant obowiązują wszystkich pracowników, w tym wyższą kadre zarządzającą i członków zarządu. Każdy pracownik musi przestrzegać tych samych zasad i wymagań niezależnie od zajmowanego stanowiska. Ponadto oczekujemy przestrzegania podobnych standardów od naszych partnerów handlowych, w tym klientów, sprzedawców, podwykonawców i innych osób, które mogą uczestniczyć w naszej działalności. Wiemy co jest słuszne, a co nie i zawsze postępujemy właściwie.

## Cel Kodeksu Etyki Truvant


Organizacja Truvant jest oddana podstawowym wartościom: uczciwości, rzetelności i odpowiedzialności. Wymaga od naszych pracowników i managerów pełnego przestrzegania wszystkich przepisów prawa, zasad i regulacji, które dotyczą naszej działalności oraz uczciwego i etycznego postępowania, bazując na stosowaniu prawa lokalnego oraz kodeksów etycznych głównych partnerów handlowych.

Przyjęte w tym dokumencie zasady i wytyczne, mają ułatwiać zrozumienie i interpretację stosowanych przepisów prawa, regulacji i kodeksów w codziennej działalności. Oczekujemy od wszystkich naszych pracowników rozumienia i przestrzegania tych zasad i wytycznych. Oczekujemy od naszych przełożonych i kierowników, że pomogą pracownikom rozumieć i nauczyć się stosować obowiązujące przepisy prawa, regulacje, zasady i wytyczne oraz będą zapewniać ich przestrzeganie w nadzorowanych przez siebie obszarach. Oczekujemy od naszych jednostek organizacyjnych prowadzenia działalności w taki sposób, aby minimalizować ryzyko ich naruszenia. Oczekujemy też, że nasi dyrektorzy będą dawać dobry przykład poprzez rozumienie i przestrzeganie tych regulacji, które nas dotyczą oraz tworzenia atmosfery stosowania się do najwyższych standardów etycznych. Naruszenie obowiązujących przepisów prawa, regulacji albo zasad czy też zachęcanie do tego innych stwarza zagrożenie dla reputacji Truvant i nie ma powodu, włączając osiągnięcie finansowych albo produkcyjnych celów biznesowych, który kiedykolwiek uzasadniałby takie naruszenie.

## Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo jest jednym z fundamentów kultury Truvant. Firma jest zaangażowana w tworzenie, nadzorowanie i utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego otoczenia dla swoich pracowników, klientów, sprzedawców, dostawców i innych osób, które mogą znaleźć się w naszym miejscu pracy. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia stanowią integralne elementy strategii biznesowej i są niezbędne do osiągnięcia sukcesu przedsiębiorstwa. Będziemy projektować, wytwarzać i dostarczać wszystkie produkty w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Angażujemy się w wykorzystywanie naszych zasobów ludzkich, fizycznych i finansowych, jak również naszych możliwości technicznych w pełnym zakresie dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników i innych osób.

Od wszystkich pracowników oczekuje się przestrzegania ustalonych zasad i procedur związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Nasza podstawowa zasada jest taka, że urazom można i



trzeba zapobiegać. W naszej firmie nie ma miejsca dla pracowników, którzy lekceważą bezpieczeństwo. Truvant utrzymuje aktywny program bezpieczeństwa i zapobiegania urazom w każdym zakładzie, obejmujący:

- Regularne inspekcje bezpieczeństwa
- Ćwiczenia ewakuacji
- Zebrania dotyczące bezpieczeństwa
- Działania edukacyjne z zakresu bezpieczeństwa

Choć nasze procesy i zasady pracy tworzone są z myślą o ograniczeniu ryzyka, wszyscy musimy rutynowo kontrolować i poprawiać warunki w miejscu pracy w celu zapewnienia bezpiecznego i zdrowego otoczenia. Niebezpieczne warunki pracy są niedopuszczalne i powinny być zgłaszane kierownictwu. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są sprawą najwyższej wagi.

## Wolność zrzeszania się

Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcą. Firma Truvant docenia kontakt z pracownikami na każdym szczeblu, dlatego przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych. Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.

## Środowisko pracy i prawa człowieka

Truvant, prócz własnych zasad etycznych, musi przestrzegać surowych norm prawnych dotyczących etycznego postępowania swoich pracowników. Każdy pracownik, menedżer i dyrektor musi prowadzić swoje działania zawodowe w sposób etyczny i w pełnej zgodności z prawem.

Musimy cenić i szanować różnorodność naszych pracowników, dostawców, klientów oraz wszystkich innych interesariuszy. Truvant dąży do zapewnienia wszystkim kandydatom równych szans zatrudnienia oraz zapewnić dostawcom równe możliwości w procesie zaopatrzenia, by w pełni wykorzystała dostępne dla nas zasoby ludzkie i gospodarcze dążąc do osiągnięcia zadowolenia klientów.

Truvant zdaje sobie sprawę ze swoich obowiązków wobec pracowników i stara się zapewnić zdrowe, bezpieczne i produktywne środowisko pracy. Środowisko to musi być wolne od dyskryminacji i napastowania o podłożu rasowym, religijnym, związanym z płcią, orientacją seksualną, wiekiem, obywatelstwem, niepełnosprawnością oraz innymi czynnikami. Firma nie będzie tolerować zachowań seksualnych, przemocy albo gróźb użycia przemocy, działań i/lub wszelkiego innego postępowania w miejscu pracy, które tworzą atmosferę zastraszania albo w inny sposób obraźliwą.

Truvant popiera i respektuje ochronę międzynarodowo uznanych praw człowieka oraz wspiera eliminowanie wszelkich form pracy przymusowej, niewolniczej lub obowiązkowej, a także wszelkich form wykorzystywania dzieci do pracy. Firma stara się zapewnić wszystkim pracownikom sprawiedliwe traktowanie w swojej działalności i swojej strefie wpływów. Dokłada



też należytych starań by podejmować współpracę z dostawcami, którzy również spełniają te same standardy.

Okazywanie zwykłej uprzejmości i szacunku współpracownikom będzie sprzyjać dobremu środowisku pracy. Niżej wymienione działania na pewno nie sprzyjają dobremu środowisku pracy i są zabronione:

- Groźby
- Agresywne zachowanie (krzyk, ublizanie, napaść)
- Zachowania seksualne, żarty o podłożu seksualnym, posiadanie materiałów pornograficznych
- Posiadanie jakiegokolwiek rodzaju broni podczas obowiązków służbowych
- Używanie albo znajdowanie się pod wpływem alkoholu bądź innych środków odurzających w czasie pracy
- Używanie, rozprowadzanie, sprzedaż albo posiadanie jakichkolwiek narkotyków
- Rasizm
- Hazard

Pracownicy podejmujący któreś z tych zakazanych działań narażają się na postępowanie dyscyplinarne, do zwolnienia włącznie, według wyłącznego uznania przedsiębiorstwa.

## Uczciwe postępowanie

Pracownicy, kierownicy i dyrektorzy Truvant powinni starać się postępować uczciwie w stosunku do klientów, dostawców i konkurentów oraz współpracowników. Nikt nie powinien nikogo nieuczciwie wykorzystywać poprzez manipulację, zatajenie, nadużycie poufnych informacji, fałszywe przedstawienie ważnych faktów czy inne nieuczciwe praktyki. Powinniśmy traktować uczciwie każdego, z kim współdziałamy w związku z interesami Firmy.

## Konflikt interesów


Konflikt interesów powstaje, gdy pracownik przedkłada osobiste interesy biznesowe nad interes Firmy. Pracownicy, kierownicy i dyrekcja powinni unikać sytuacji, w których ich działania prowadziłyby (lub wydawałoby się, że prowadzą) do konfliktu interesów z Firmą.

Konflikt ma miejsce, gdy pracownik, klient lub dyrektor używa wyposażenia, personelu bądź pomieszczeń Firmy dla osobistych korzyści.

Poniższa lista przedstawia pewne działania, które mogą wskazywać na konflikt interesów, a więc należy ich unikać.

Działania zewnętrzne, które kolidują z obowiązkami wobec Firmy

Pracownicy, kierownicy i dyrektorzy muszą unikać zewnętrznego zatrudnienia albo działań, które mogłyby negatywnie wpłynąć na wykonywanie przez nich obowiązków zawodowych wobec Firmy, albo z powodu nadmiernych wymagań czasowych, albo



dlatego, że te zewnętrzne zobowiązania mogłyby stać w sprzeczności z obowiązkami wobec Firmy.

Prezenty i świadczenia rozrywkowe od klientów, dostawców albo innych kontrahentów prowadzących interesy z Firmą

Pracownikom, kierownikom i dyrektorom (oraz członkom ich najbliższej rodziny) zabrania się zabiegania o i przyjmowania prezentów, wynagrodzeń za usługi, pożyczek, zapłaty albo innych przysług od klientów, dostawców albo innych kontrahentów prowadzących interesy z Firmą. Prezenty niepieniężne można przyjmować tylko, jeśli są przedmiotami o minimalnej wartości albo materiałami reklamowymi i promocyjnymi wyraźnie oznaczonymi nazwą firmy albo marki.

Świadczenia rozrywkowe, o które się nie zabiegało – wycieczka, bilety na mecz, posiłek w restauracji itp. – można przyjmować tylko jeśli takie rozrywki następują rzadko, wynikają ze zwykłego przebiegu interesów i nie są nadmiernie kosztowne.

W przypadku wątpliwości należy zadać sobie pytania pomocnicze:

- Czy świadczenie bądź korzyść wydają się mieć nieproporcjonalnie dużą wartość zważywszy okoliczności?
- Czy oferta korzyści bądź sposób jej przyjęcia mogą być uznane za nietransparentne?
- Czy trwają negocjacje między Truvant a stroną oferującą korzyść?
- Czy oferujący pełni funkcję publiczną?
- Czy ktokolwiek mógłby uznać oferowaną korzyść jako coś, za co oczekiwana jest w zamian inna wartość, wliczając w to np. rozpoczęcie współpracy bądź zawarcie umowy?


Jeżeli odpowiedź na jedno lub więcej pytań jest twierdząca należy grzecznie, lecz stanowczo odmówić przyjęcia korzyści i zgłosić ofertę jej przekazania przełożonemu bądź przez platformę dedykowaną zgłoszeniom etycznym.

Prezenty i świadczenia rozrywkowe dla klientów, dostawców albo innych kontrahentów prowadzących interesy z Firmą

Podobnie pracownikom, kierownikom i dyrektorom (oraz członkom ich najbliższej rodziny) zabrania się proponowania prezentów, wynagrodzeń za usługi, pożyczek, zapłaty albo innych przysług klientom, dostawcom albo innym kontrahentom prowadzącym interesy z Firmą. Prezenty niepieniężne można proponować tylko jeśli są przedmiotami o minimalnej wartości albo materiałami reklamowymi i promocyjnymi wyraźnie oznaczonymi nazwą firmy albo marki.

Rozrywki dla klientów, dostawców albo innych kontrahentów prowadzących interesy z Firmą są odpowiednie, jeśli nie wiążą się z nadmiernymi wydatkami.

W przypadku wątpliwości dotyczących oferowania korzyści należy zadać sobie pytania wymienione w paragrafie dotyczącym ich przyjmowania stawiając odpowiednio Truvant



w pozycji oferującego korzyść. W przypadku twierdzącej odpowiedzi na któreś z nich należy odstąpić od oferowania korzyści.

## Informacje

Często mamy dostęp do informacji dotyczących sytuacji finansowej Firmy, jej działalności produkcyjnej i jej przyszłych planów, które nie są dostępne dla ogółu ani powszechnie znane, a upublicznione zostaną dopiero kiedyś w przyszłości. Takich informacji nie wolno pracownikowi ujawniać osobom spoza Firmy ani używać dla osobistej korzyści lub korzyści członków rodziny czy przyjaciół.

## Udziały w firmach sprzedających lub kupujących towary albo usługi od Firmy

Pracownik, kierownik albo dyrektor nie może mieć żadnego nieujawnionego znacznego udziału finansowego w żadnym przedsiębiorstwie, spółce albo innej organizacji, która jest obecnym albo potencjalnym sprzedawcą lub nabywcą towarów albo usług od TruVant, jeśli ta osoba może wpływać na decyzje dotyczące interesów Firmy z tym podmiotem.

Powszechnie przyjmuje się, że znaczny udział finansowy to ponad jeden procent własności, albo równowartość. Sprzedawcą definiuje się jako każdą osobę albo osobę prawną, która sprzedaje, wynajmuje albo zgadza się dostarczyć Firmie dowolne materiały, zaopatrzenie, wyposażenie, nieruchomości, kredyt, ubezpieczenie albo usługi czy też robiła to w przeszłości. Podobnie nabywca to każda osoba albo osoba prawna, która kupuje, wynajmuje albo w inny sposób uzyskuje materiały, zaopatrzenie, wyposażenie, nieruchomości, kredyt, ubezpieczenie albo usługi od Firmy czy też robiła to w przeszłości.

## Ochrona i korzystanie z majątku Firmy

Zasadą Firmy jest odpowiedzialność każdego pracownika, kierownika i dyrektora za ochronę majątku Firmy przed utratą, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem. Cały majątek Firmy powinien być wykorzystywany dla uzasadnionych celów gospodarczych.

Majątek przedsiębiorstwa obejmuje takie elementy jak:

### Dobra materialne


Zapasy magazynowe, materiały biurowe, sprzęt komputerowy i oprogramowanie, narzędzia, wyposażenie, pojazdy i gotówka.

Dobra materialne Firmy przeznaczone są do użytku pracowników dla osiągnięcia celów gospodarczych Firmy. Pracownikom nie wolno wykorzystywać materiałów biurowych dla własnego użytku, używać opłat pocztowych Firmy do wysyłania prywatnych listów ani używać pojazdów Firmy dla prywatnej korzyści poza przedstawionymi zasadami.

### Dobra niematerialne

Wiedza i procesy techniczne i produkcyjne, plany gospodarcze, finansowe, marketingowe i strategiczne związane z produktami, plany co do produktów z zewnętrznymi





sprzedawcami albo nabywcami i rozmaite wewnętrzne bazy danych, patenty, zgłoszenia patentowe i materiały chronione prawem autorskim.

Informacje, własność intelektualna (patenty, znaki towarowe, prawa autorskie, tajemnice handlowe i wiedza specjalistyczna) i innowacyjne pomysły są cennymi dobrami niematerialnymi TruVant, które muszą być odpowiednio nadzorowane i chronione. Informacje dotyczące nabytków, transakcji zbycia, technologii, pozycji konkurencyjnej, strategii kierunkowej, klientów, sprzedawców, pracowników, pensji, cen zakupu produktów, tajemnic handlowych, itd. muszą być chronione przed niewłaściwym wykorzystaniem albo nieuprawnionym ujawnieniem.

Jako pracownik, kierownik albo dyrektor masz zakaz używania i ujawniania informacji stanowiących własność Firmy nie dla celów gospodarczych Firmy. Ujawnianie informacji w obrębie Firmy powinno odbywać się wyłącznie według zasady potrzebnej wiedzy. Przyjmując pracę w Firmie, zgodziłeś się nie ujawniać i nie używać niewłaściwie z jakiegokolwiek powodu informacji stanowiących własność Firmy, zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po odejściu z Firmy.

## Czas pracy pracowników

Firma wymaga od pracowników w czasie pracy wykonywania wyznaczonych obowiązków, a nie spraw prywatnych. Czas pracy pracowników jest ściśle regulowany przez przepisy krajowe (Kodeks pracy). Należy również uwzględniać wytyczne innych mających zastosowanie kodeksów etycznych w tym ETI – Ethical Trade Initiative.

## Informacje poufne albo stanowiące własność Firmy

Informacje poufne albo stanowiące własność Firmy to szczegółowe informacje o działalności Firmy - produktach, usługach, technologii albo danych konkurencyjnych - które uzyskałeś w trakcie swojego zatrudnienia i których ujawnienie byłoby korzystne dla konkurentów albo szkodliwe dla Firmy.

Informacje poufne albo stanowiące własność Firmy i inne wewnętrzne informacje Firmy są cennymi aktywami. Ochrona tych informacji odgrywa istotną rolę dla ciągłego rozwoju Firmy i jej zdolności konkurencyjnej.

Szczególnie ważnym jest, aby wszyscy pracownicy podejmowali odpowiednie kroki dla zagwarantowania bezpieczeństwa i poufności informacji tego typu. Pracownikom i byłym pracownikom nie wolno, bez właściwego upoważnienia, przekazywać ani udostępniać takich poufnych albo stanowiących własność Firmy informacji nikomu, kto nie jest zatrudniony przez Firmę.

## Fundusze Firmy

Każdy pracownik odpowiada za właściwe wykorzystanie funduszy Firmy, w tym dokładną sprawozdawczość w sprawozdaniach finansowych Firmy. Żadna płatność dla dostawcy albo pracownika w imieniu Firmy nie może zostać zatwierdzona ani dokonana z tym zamiarem albo



porozumieniem, że jakakolwiek jej część ma zostać użyta do dowolnego celu innego niż opisany przez dokumenty potwierdzające tę płatność.

Każdy pracownik osobiście odpowiada za każdą powierzoną mu formę funduszków, karty kredytowe i zakupowe, kupony, gotówkę, czek, itd. – i musi zapewnić, by Firma otrzymała w zamian właściwą równowartość. Wszystkie wydatki na podróże służbowe i rozrywki należy dokumentować i księgować zgodnie z zasadami dotyczącymi podróży i rozrywk. Jeśli fundusze zostaną wykorzystane niewłaściwie albo niezgodnie z prawem, TruVant podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne i może powiadomić odpowiednie organy.

Firma nie będzie utrzymywać żadnych funduszków ani aktywów dla żadnych celów niezgodnych z prawem.

## Możliwości gospodarcze

Pracownicy, kierownicy i dyrekcja mają zakaz jakiegokolwiek konkurowania z Firmą. Od czasu do czasu niektórzy pracownicy, kierownicy albo dyrektorzy mogą dowiedzieć się o możliwościach gospodarczych i inwestycyjnych, które mogłyby zainteresować Firmę. W takich przypadkach te osoby nie mają prawa wykorzystać żadnej możliwości, którą mogą odkryć podczas pracy w Firmie, pełnienia funkcji dyrektora albo używania czy posiadania dostępu do mienia i informacji Firmy. Wszyscy musimy działać w uzasadnionym interesie Firmy, kiedy pojawi się taka sposobność. Zignorowanie tego może prowadzić do konfliktu interesów z powodu przywłaszczenia możliwości gospodarczych i może skończyć się postępowaniem dyscyplinarnym do rozwiązania umowy włącznie według wyłącznego uznania Firmy. Każdą korzyścią, jaką czerpiesz ze swojego związku z TruVant powinieneś się dzielić z Firmą, a nie zachowywać ją dla siebie.


## Informacje poufne i wykorzystywanie takich informacji w transakcjach

Poufne informacje to informacje, które byłyby ważne dla rozsądnego inwestora przy podejmowaniu decyzji, czy kupić, sprzedać albo zatrzymać akcje.

Wykorzystywanie poufnych informacji w transakcjach oznacza wykorzystywanie poufnych, istotnych i niepublicznych informacji o TruVant i jego klientach, dostawcach albo konkurentach w celu osiągnięcia nieuczciwej przewagi przy kupnie albo sprzedaży akcji lub innych papierów wartościowych.

Informacja jest uważana za istotną, jeśli istnieje znaczne prawdopodobieństwo, że rozsądny inwestor uznałby ją za ważną przy podejmowaniu decyzji o kupnie, sprzedaży albo trzymaniu akcji któregoś z jego partnerów gospodarczych.

Pracownikom, kierownikom i dyrektorom, którzy posiadają istotne, niepubliczne informacje (możliwe fuzje, zakupy albo transakcje zbycia, rzeczywiste albo szacunkowe wyniki finansowe, wzrost/zmniejszenie dywidend pieniężnych, dywidendy opłacone akcjami albo podziały akcji, zdobycie albo utrata znacznych umów, opracowanie nowych produktów, poważny spór sądowy, poważne zmiany w strategii gospodarczej, itd.) o Firmie albo jej partnerach gospodarczych nie wolno podejmować żadnych transakcji obejmujących partnerów gospodarczych, o których mają



informacje, dopóki takie informacje nie zostaną ujawnione publicznie. Nie powinni także, bez właściwego upoważnienia, ujawniać takich informacji nikomu spoza albo w obrębie Firmy.

Pracownicy, kierownicy i dyrektorzy Firmy, którzy posiadają istotne, niepubliczne informacje i którzy wykorzystują swoją pozycję dla osiągnięcia zysku albo ograniczenia swoich strat kosztem gorzej poinformowanych inwestorów mogą ponieść odpowiedzialność cywilną albo karną z możliwością znacznych grzywien i/lub kary więzienia.

## Przepisy antymonopolowe

Przepisy antymonopolowe (prawo o zachowaniu konkurencji) zostały opracowane w celu zapobieżenia działaniom gospodarczym, które ograniczają wolność handlu poprzez zmniejszenie konkurencji, aby firmy mogły rywalizować w sposób otwarty, wolny i równy.

Truvant ściśle zabrania zawierania zarówno oficjalnych, jak i nieoficjalnych umów czy porozumień z konkurencją, mających na celu wpływanie na cenę lub warunki sprzedaży, wielkość produkcji, ograniczenia dotyczące produkcji, przydziału rynków lub norm jakości.

Od wszystkich pracowników, kierowników i dyrekcyj oczekuje się pełnego przestrzegania przepisów antymonopolowych. Nieprzestrzeganie jakiegokolwiek prawa antymonopolowego, czy to krajowego, czy międzynarodowego, narazi każdego pracownika, kierownika albo dyrektora na poważne postępowanie dyscyplinarne, włączając wypowiedzenie umowy w odpowiednich okolicznościach. Jeśli zostaną naruszone przepisy antymonopolowe, na Truvant a także na każdego pojedynczego pracownika mogą zostać nałożone sankcje karne (wysokie grzywny i/lub kary więzienia) bądź cywilne (potrójne odszkodowanie zapłacone poszkodowanym stronom i/lub zakazy sądowe).


Pracownikom, kierownikom i dyrektorom surowo zabrania się wymieniania z konkurentami i potencjalnymi konkurentami informacji dotyczących harmonogramu produkcji, dystrybucji i ustalania ceny, warunków sprzedaży, norm jakości, wielkości produkcji i/lub ograniczeń dotyczących produkcji, relacji z klientami, udziału w rynku i jakichkolwiek innych informacji naruszających przepisy antymonopolowe.

Truvant pragnie zdobywać kontrakty poprzez zapewnianie wysokiej jakości produktów i usług w konkurencyjnych cenach. Wszędzie, gdzie jesteśmy, będziemy prowadzić interesy w sposób zgodny z prawem i etyczny.

Wszyscy pracownicy, kierownicy i dyrektorzy powinni być uwrażliwieni na przepisy antymonopolowe we wszystkich swoich kontaktach, jednak na specjalną uwagę zasługuje udział w zebraniach, na których będą obecni konkurenci.

## Niezgodne z prawem płatności na rzecz urzędników rządowych

Truvant nie będzie oferować, aprobować, dokonywać niezgodnych z prawem płatności ani ofiarowywać niczego wartościowego, bezpośrednio albo pośrednio, na rzecz urzędników



rządowych, partii politycznych albo kandydatów na stanowiska polityczne z zamiarem zdobycia ich poparcia w uzyskiwaniu nowych lub utrzymaniu obecnych zleceń realizowanych przez Firmę.

Pracownicy powinni dokładać właściwych starań dla zapewnienia, że ani przedstawiciele, ani dystrybutorzy Truvant nie będą dokonywać takich niewłaściwych albo niezgodnych z prawem płatności.

Jeśli masz pytania co do określonego typu płatności, proszę skontaktuj się z przełożonym.

## Właściwe zasady rachunkowości

Wszystkie operacje finansowe Firmy, jej księgi rachunkowe, raporty o sprzedaży, oświadczenia o kosztach, wykazy czasu i inne dokumenty muszą dokładnie i jasno przedstawiać dane zdarzenie, szczegółowe fakty na temat każdej operacji i jej prawdziwy charakter. Każdy pracownik zajmujący się przygotowaniem takich dokumentów musi wykonywać je z całkowitą uczciwością i dokładnością. Takie same zasady dotyczą działalności krajowej i zagranicznej. Akta finansowe przedsiębiorstwa muszą być zgodne z powszechnie przyjętymi zasadami rachunkowości. W księgach ani aktach Truvant nie będzie czyniony żaden zapis mający na celu ukrycie albo przedstawienie w fałszywym świetle charakteru jakiegokolwiek operacji. Ponadto nie będzie żadnych niezaksięgowanych funduszków ani aktywów na żaden cel.

## Prawo o ochronie środowiska


Truvant angażuje się w ochronę środowiska, wykazując szacunek dla środowiska naturalnego oraz potrzeb i obaw społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Wszyscy powinniśmy starać się ograniczać odpady, oszczędzać energię i inne zasoby naturalne, jak również promować utylizację oraz recykling. Istnieje szereg praw o ochronie środowiska, których Firma musi ściśle przestrzegać, zwłaszcza dotyczących pomiaru, rejestrowania i zgłaszania zrzutów i emisji do środowiska oraz postępowania z niebezpiecznymi odpadami. Pracownicy, na których obszar pracy mają wpływ prawa o ochronie środowiska powinni znać te prawa, powinni aktywnie uczestniczyć w programach mających na celu ułatwienie ich przestrzegania i powinni natychmiast zgłaszać wszelkie ich naruszenia zwierzchnikowi.

## Kontakty z mediami

Media - w tym internet, czasopisma, telewizja i radio – to potężne narzędzie. W celu uniknięcia nieporozumień lub nieścisłości oraz zapewnienia spójności komunikatów, wszystkimi zapytaniami od mediów będą zajmować się członkowie zarządu uprawnieni do reprezentowania Firmy.

## Prawa autorskie

Zasadą i prawnym obowiązkiem Firmy jest honorowanie cudzych praw autorskich. Pracownikom, kierownikom i dyrektorom nie wolno reprodukować, robić fotokopii ani przesyłać faksem żadnego drukowanego dzieła chronionego prawem autorskim bez zezwolenia



autora/wydawcy/właściciela. Reprodukowanie jakiegokolwiek własności intelektualnej bez zezwolenia autora/wydawcy/właściciela zagraża jej wartości i naraża pracownika, kierownika albo dyrektora i Firmę na proces o naruszenie praw autorskich.

## Zadawanie pytań lub informowanie o wątpliwościach

Jeśli masz pytania lub wątpliwości dotyczące właściwego postępowania, możesz podjąć dwa ważne kroki, aby zapewnić, że pisemne zobowiązanie Truvant do etycznego i zgodnego z prawem postępowania przejawia się w miejscu pracy.

Skontaktuj się ze swoim przełożonym, jeśli masz pytania dotyczące właściwego postępowania

Wszyscy kierownicy utrzymują politykę otwartych drzwi dla pracowników z pytaniami na temat właściwego postępowania. Zachęcamy do poruszania kwestii etycznych przed faktem, a nie po, aby obrać właściwy sposób postępowania. Nigdy nie wahaj się, czy porozmawiać z przełożonymi, kiedy masz pytanie na temat etyki zawodowej, bez względu na to, jak drobne albo mało znaczące może się ono wydawać.

Poinformuj o naruszeniach zasad

Każdy pracownik, który dowie się o naruszeniu jakiegokolwiek prawa albo przepisu, czy też zasad etyki Truvant, albo uważa, że takie naruszenie może nastąpić w przyszłości, musi zgłosić tę sprawę odpowiednią drogą. Możesz zgłosić naruszenia w kilka sposobów:

- Powiedz swojemu przełożonemu
- Powiadom pracowników działu personalnego
- Zgłoś naruszenie na dedykowanej platformie

Ważne jest, aby twoje zgłoszenie zawierało wystarczającą ilość szczegółowych informacji dla obiektywnego zbadania sprawy.

Postępowanie

Zbadanie domniemanych nieetycznych albo niezgodnych z prawem działań zostanie przeprowadzone w sposób fachowy i rzetelny z równym poszanowaniem praw jednostki i celów Firmy. Każdy pracownik, który okaże się winny naruszenia zasad etyki będzie podlegał krokom dyscyplinarnym, włączając rozwiązanie stosunku pracy.

Dla zapewnienia, by pracownik zgłaszający problem był chroniony przed odwetem, prośby o anonimowość będą uwzględniane w stopniu, który nie spowoduje naruszenia praw innego pracownika ani nie uniemożliwi przeprowadzenia należytego zbadania sprawy. Każde usiłowanie odwetu przeciw pracownikowi zgłaszającemu problem będzie surowo karane.

## Kroki odwetowe

Każdy pracownik, który w dobrej wierze zgłosi problem związany z możliwym naruszeniem prawa lub zasad przyjętych przez Firmę, będzie chroniony przed krokami odwetowymi. Stanowi to pogwałcenie zasad etyki zawodowej Truvant, jeśli ktokolwiek jest nękaną za zgłoszenie do



przełożonego, zgłoszenie na dedykowanej platformie lub inną drogą w związku z podejrzeniem naruszenia przepisów. Pracownicy, którzy uważają, że mają nieprzyjemności z powodu zgłoszenia nieprawidłowości, powinni bezzwłocznie skontaktować się z pracownikami działu personalnego Firmy.