



TUNAP

Kodeks Zgodności

2020 Wersja PL

**»Zależy nam na wydajności, obliczalności,
rzetelności i prostolinijności.«**

TUNAP Kodeks Zgodności

Spis treści



Kodeks Zgodności TUNAP-GROUP

Opublikowano przez kierownictwo TUNAP-GROUP w styczniu 2020

	Zakres	4
I.	Ogólne zasady postępowania	5
II.	Relacje z partnerem biznesowym	9
III.	Unikanie konfliktów interesów	12
IV.	Polityka informacyjna	14
V.	Wdrożenie Kodeksu Zgodności	16
	Osoba kontaktowa w TUNAP-GROUP	20

TUNAP Kodeks Zgodności

Zakres



Niniejszy Kodeks Zgodności obowiązuje wszystkich pracowników* TUNAP-GROUP.

Niniejszy Kodeks Zgodności opisuje zasady postępowania dla wszystkich pracowników TUNAP-GROUP. Należy traktować go jako wytyczną i jego zadaniem jest wspomagać każdego w codziennej pracy w podejmowaniu decyzji zgodnych z prawem i wartościami TUNAP-GROUP. Służy to ochronie całego koncernu oraz jego pracownic i pracowników.

Regulacje niniejszego Kodeksu Zgodności są wiążące. Jeżeli okoliczności specyficzne dla danego kraju lub różne modele biznesowe spółek TUNAP-GROUP wymagają szerszych regulacji, niniejszy Kodeks Zgodności dla całej Grupy może zostać uzupełniony na poziomie przedsiębiorstwa po zatwierdzeniu przez Głównego Specjalistę ds. zgodności TUNAP-GROUP.

Opisane w niniejszym Kodeksie ogólne zasady postępowania obowiązują także w kontaktach z klientami, dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą przestrzegać tych zasad. Praworządność, uczciwość, rzetelność, szacunek i zaufanie to uniwersalne podstawy dobrych stosunków biznesowych.

* W dalszej części tekstu termin „pracownice i pracownicy” będzie zastąpiony terminem „pracownicy”, przy założeniu, że służy to lepszej czytelności. Dotyczy to również odpowiednio innych określeń związanych z płcią. Nie wiąże się to z jakąkolwiek oceną.



I. Ogólne zasady postępowania

1.1 Działamy uczciwie

Wzajemne zaufanie, przewidywalność, uczciwość i prostolinijność zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz, kierują naszymi działaniami. Chronimy reputację TUNAP i unikamy konfliktów interesów.

Na reputację TUNAP-GROUP znaczący wpływ mają działania jej pracowników. Niewłaściwe postępowanie może prowadzić do ogromnych szkód, np. wpływać na wizerunek, ale również prowadzić do kar, które mogą także dotknąć każdego pracownika z osobna. Wykonując nasze zadania, dbamy o to, aby reputacja TUNAP była zawsze chroniona i wspierana.

Uczciwość i rzetelność to kamienie węgielne kultury korporacyjnej TUNAP. Oznacza to, że w naszej codziennej pracy zachowujemy się uczciwie, sprawiedliwie i przyzwoicie w każdej sytuacji. W szczególności unikamy konfliktów pomiędzy interesami prywatnymi i biznesowymi.

1.2 Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych

Należy ściśle przestrzegać obowiązującego prawa i przepisów wewnętrznych. Kadry kierownicze wiedzą, że ich obowiązkiem jest informowanie o odpowiednich przepisach i zapewnienie ich przestrzegania.

Jako przedsiębiorstwo jesteśmy częścią społeczeństwa, w którym działamy. Dlatego podlegamy także jego zasadom i prawom. Dla nas, jako pracowników TUNAP-GROUP, jest rzeczą oczywistą, że w każdym kraju i w każdej sytuacji musimy ściśle przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji. To samo dotyczy wewnętrznych instrukcji i wytycznych firmy, w tym niniejszego Kodeksu Zgodności. Zobowiązujemy się również do wywiązywania się ze wszystkich zawartych przez nas umów i porozumień.

Działanie zgodnie z prawem wymaga znajomości odpowiednich przepisów prawa krajowego i międzynarodowego. Naszym obowiązkiem, jako pracowników, jest

samodzielne zapoznawanie się z odpowiednimi przepisami i zasadami dotyczącymi naszej pracy. Niezależnie od tego, zadaniem kierownictwa jest informowanie swoich pracowników o odpowiednich przepisach i regulacjach oraz dopilnowanie ich przestrzegania.

1.3 Traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem i w sposób odpowiedzialny

Pracujemy odpowiedzialnie ze wzajemnym szacunkiem i działamy w sposób bezpośredni i przewidywalny.

Kultura przedsiębiorstwa TUNAP-GROUP charakteryzuje się wzajemnym szacunkiem i odpowiedzialnym traktowaniem. Obowiązuje to zarówno we współpracy z partnerami biznesowymi, jak i w kontakcie oraz we współpracy w ramach TUNAP-GROUP.

Poinformowani pracownicy są lepszymi pracownikami. Poprzez regularne informowanie chcemy pozyskać naszych pracowników do celów przedsiębiorstwa, zmotywować ich i wzmocnić ich poczucie przynależności.

1.4 Stoimy na straży praw człowieka i szanujemy jego godność

Szanujemy prawa osobiste i prawa człowieka, zakazujemy pracy dzieci i pracy przymusowej, a decyzje podejmujemy wyłącznie na podstawie merytorycznych, zrozumiałych przesłanek.

Szanujemy i chronimy godność ludzką, prywatność i prawa osobiste każdej osoby. Traktujemy ludzi, ich doświadczenia i różnice osobowe jako wartość dodaną dla naszego przedsiębiorstwa. Dlatego też decyzje, które dotyczą ludzi, podejmowane są wyłącznie na podstawie odpowiednich rozważań. Nie podejmujemy jakichkolwiek decyzji, które naruszają Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Podczas podejmowania decyzji przestrzegamy również wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).



Oznacza to zwłaszcza, że zakazujemy wszelkich postaci pracy przymusowej i pracy dzieci, a także nie zezwalamy na jakąkolwiek dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne, religię, wiek, niepełnosprawność, tożsamość seksualną lub płeć. Ponadto nie tolerujemy przemocy, zastraszania, nękania ani molestowania seksualnego w miejscu pracy.

1.5 Odpowiedzialne obchodzimy się z własnością firmy

Z materialną i niematerialną własnością TUNAP-GROUP obchodzimy się starannie i nie wykorzystujemy jej do celów prywatnych.

Sprzęt, środki robocze, dokumenty przedsiębiorstwa i dane udostępnione nam do przeprowadzenia naszych zadań są własnością TUNAP-GROUP. Zawsze obchodzimy się z tymi wartościami majątku w sposób odpowiedzialny i rozważny oraz nie wykorzystujemy ich w niewłaściwy sposób.

Nie tolerujemy zaniedbań ani celowych działań wobec własności firmy.

1.6 Dbamy o bezpieczeństwo w pracy

Zapewniamy miejsca pracy, które odpowiadają ustawowym wymaganiom dotyczących bezpieczeństwa pracy, ochrony pracy i regulacjom czasu pracy.

Zdrowie naszych pracowników jest dla nas bardzo ważne. Ochrona pracowników i unikanie zagrożeń jest sprawą najwyższej wagi.

Chcemy zapewnić naszym pracownikom bezpieczne środowisko pracy, a tym samym zagwarantować przestrzeganie wszystkich postanowień, przepisów i norm dotyczących bezpieczeństwa i ochrony pracy.

Pracownicy muszą mieć możliwość dostatecznego odpoczynku.



Dlatego też uważamy za nasz obowiązek przestrzeganie obowiązujących ustawowych i wewnętrznych przepisów dotyczących czasu pracy, przerw i czasu odpoczynku.

1.7 Chronimy środowisko

Chronimy środowisko poprzez ekologicznie rozsądne obchodzenie się z odnawialnymi zasobami i stosujemy oraz angażujemy się w zachowanie naturalnych podstawowych potrzeb.

TUNAP-GROUP zdaje sobie sprawę, że niektóre naturalne zasoby są ograniczone. Dlatego staramy się wykorzystywać te zasoby w sposób ekologicznie rozsądny. Oznacza to nie tylko przestrzeganie istniejących przepisów dotyczących ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju, lecz również w miarę możliwości dążenie do unikania niepotrzebnego wykorzystywania zasobów nieodnawialnych. Każdy pracownik jest wezwany do podjęcia rozsądnych działań w celu zmniejszenia marnotrawstwa zasobów i zanieczyszczenia środowiska.



II. Relacje z partnerem biznesowym

Opisane w niniejszym Kodeksie ogólne zasady postępowania obowiązują także w kontaktach z klientami, dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą przestrzegać tych zasad. Praworządność, uczciwość, rzetelność, szacunek i zaufanie to uniwersalne podstawy dobrych stosunków biznesowych.

2.1 Odrzucamy wszelkie formy korupcji i łapówkarstwa

Korupcja i łapówkarstwo są przez nas odrzucane we wszystkich ich przejawach. Przestrzegamy wszystkich jednoznacznych praw i regulacji. Dla lepszej orientacji formułowane są jasne wewnętrzne wymagania behawioralne.

Korupcja i łapówkarstwo szkodzą wolnej konkurencji i hamują innowacje. Spółki jak przedsiębiorstwa tracą przez to dobrobyt i reputację. Korupcja i łapówkarstwo są zabronione na całym świecie i surowo karane. TUNAP-GROUP nie toleruje korupcji ani łapówkarstwa w żadnej formie, ani oferowania i przyznawania, ani żądania i przyjmowania nienależnych korzyści.

Dotyczy to nie tylko korzyści osobistych. Pozyskujemy nasze zlecenia, ponieważ zachwycają naszych klientów np. przez lepsze rozwiązania. Z naszymi dostawcami negocjujemy twardo, ale zawsze uczciwie. Wypłaty łapówek w celu uzyskania kontraktów lub do przyśpieszenia procedur administracyjnych odrzucamy kategorycznie i przestrzegamy wytycznych naszych partnerów biznesowych do przyjęcia i udzielenia subwencji. Zasady te obowiązują nie tylko wszystkich pracowników, lecz także innych osób i organizacji, które działają w imieniu lub w interesie TUNAP-GROUP.



2.2 Stajemy w obronie wolnej konkurencji

Wstawiamy się za uczciwą, zorientowaną na współzawodnictwo konkurencją i nie uczestniczymy w antykonkurencyjnych porozumieniach z innymi uczestnikami rynku.

TUNAP-GROUP widzi siebie jako wzór socjalnej gospodarki rynkowej. Jesteśmy zatem zaangażowani w uczciwą, zorientowaną na wyniki konkurencję. Oznacza to przede wszystkim, że nie uczestniczymy w kartelach i innych względnie niedozwolonych praktykach ograniczających konkurencję. Zadaniem kierownictwa jest zagwarantowanie tego.

Konkretnie oznacza to że: Pracownicy TUNAP GROUP nie zawierają z konkurentami żadnych pisemnych ani ustnych porozumień dotyczących cen, kontyngentów lub rynków, na których mają pracować. Specjalne porozumienia z innymi uczestnikami rynku zawieramy tylko w ustawowo dozwolonych ramach. Nie uczestniczymy również w wymianie informacji odnośnie wewnętrznych uwarunkowań związanych z konkurencją. Nie wywieramy bezprawnego wpływu na naszych partnerów handlowych i klientów w zakresie ustalania cen. Ponadto, gdy posiadamy dominującą pozycję rynkową, nie wykorzystujemy jej.

Ponieważ nawet ustne lub milczące porozumienia mogą zostać zakwalifikowane jako naruszenie przepisów antymonopolowych, wzywamy naszych pracowników do zachowania ostrożności i rozwagi w kontaktach z konkurentami. Jeśli konkurent próbuje nakłonić pracownika TUNAP-GROUP do udziału w zakazanych uzgodnieniach, to pracownik powinien to bezzwłocznie zgłosić do swojej kadry kierowniczej lub innym odpowiedzialnym osobom. Na takie żądanie należy odpowiednio zareagować.

2.3 Nie pozwolimy wykorzystywać się do nielegalnych celów

Nie angażujemy się w działania dotyczące prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu i zgłaszamy wszelkie podejrzane przypadki.



Pranie brudnych pieniędzy to ukrywanie pochodzenia pieniędzy z nielegalnych źródeł jak np. terroryzmu, handlu narkotykami, przekupstwa itd. Chcemy współpracować tylko z poważnymi partnerami, którzy działają zgodnie z prawem i pozyskują swoje środki z legalnych źródeł. Dlatego przestrzegamy zakazu prania brudnych pieniędzy i nie uczestniczymy w finansowaniu nielegalnych działalności. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu. Podejmujemy odpowiednie działania w celu identyfikacji naszych partnerów biznesowych. Nasi pracownicy są zobligowani do zgłaszania podejrzanych przypadków. Przestrzegamy wymogów prawnych, zwłaszcza tych dotyczących zgłaszania podejrzanych przypadków i współpracujemy z odpowiednimi organami państwowymi.

2.4 Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących kontroli eksportu i przepisów celnych

W handlu międzynarodowym przestrzegamy zakazu eksportu, sankcji i embarga. W razie jakichkolwiek pytań lub niejasności prosimy o kontakt z odpowiednimi jednostkami.

Międzynarodowy handel niektórymi towarami i usługami podlega ograniczeniom. Dla ruchu transgranicznego stworzyliśmy odpowiedzialne stanowiska (np. odpowiedzialni za sprawy celne i handel zagraniczny), a także wprowadziliśmy wewnętrzne kontrole, aby zagwarantować zachowanie zakazu eksportu, sankcji i embarga. Procesy dotyczące kontroli eksportu są zawsze przestrzegane przez naszych pracowników.

Zdajemy sobie sprawę, że wymienione ograniczenia dotyczą nie tylko fizycznie istniejących towarów, lecz także informacji i technologii. One również nie mogą być udostępniane bez zgody. Naruszenia mogą natomiast spowodować ogromne szkody dla TUNAP-GROUP. Wszyscy zatrudnieni są z tego powodu zobligowani do tego, aby działać ostrożnie i nie udostępniać np. informacji za pomocą poczty e-mail lub telefonicznie. Nasi pracownicy mogą i powinni zwrócić się w każdej chwili z pytaniami i wątpliwościami do swojej kadry kierowniczej lub innej odpowiedniej osoby.



III. Unikanie konfliktów interesów

Interesy prywatne mogą być sprzeczne z interesami TUNAP-GROUP. Konflikty interesów mogą negatywnie wpływać na uczciwość, profesjonalizm i sukces TUNAP-GROUP. Dla pracowników TUNAP-GROUP interesy przedsiębiorstwa są nadrzędne wobec interesów prywatnych. Dotyczy to zwłaszcza następujących obszarów:

3.1 Zakaz konkurencji

Nie konkurujemy z przedsiębiorstwami należącymi do TUNAP-GROUP.

Pracownik GRUPY TUNAP nie może pracować w firmie, która konkuruje z firmami GRUPY TUNAP, ani nabywać takiej firmy lub w niej uczestniczyć.

3.2 Udziały w spółkach

Udziały w innych spółkach są dozwolone, o ile nie można na nie wywierać jakiegokolwiek decydującego wpływu.

Udziały kapitałowe w spółkach, które nie stanowią konkurencji TUNAP, są dopuszczalne, o ile nie pozwalają one na jakiegokolwiek wpływanie na kierownictwo tej spółki. Począwszy od 5 % udziału w kapitale spółki, udział musi zostać zgłoszony do właściwych organów w ramach TUNAP GROUP.

3.3 Działalność dodatkowa

Działalności dodatkowe nie mogą szkodzić TUNAP-GROUP i muszą być zatwierdzone.

Działalność dodatkowa zatrudnionego nie może być sprzeczna z interesami TUNAP i dopuszczalna jest wyłącznie po wcześniejszej zgodzie firmy.



Z wyjątkiem okazjonalnej działalności pisarskiej, wykładów i tym podobnych.
Cieszymy się z honorowego zaangażowania pracowników.



IV. Polityka informacyjna

W TUNAP stosujemy styl zarządzania oparty na współpracy. Powierzamy naszym pracownikom informacje potrzebne w ich pracy, a od kierownictwa wymagamy, aby decyzje były przejrzyste i zrozumiałe poprzez dostarczanie dodatkowych informacji.

4.1 Odpowiedzialnie obchodzimy się z danymi firmy

Zachowujemy poufność informacji. Tylko osoby na odpowiedzialnych i upoważnionych stanowiskach w TUNAP-GROUP przekazują informacje podmiotom zewnętrznym.

Poufne informacje firmy należy utrzymywać w tajemnicy. Nie powinny zostać one udostępniane osobom niepowołanym, wewnątrz jak i na zewnątrz firmy i muszą być chronione przed dostępem osób niepowołanych. Do takich poufnych informacji mogą należeć np. informacje biznesowe i rynkowe, raporty, wewnętrzne wiadomości i instrukcje lub inne tajemnice biznesowe i zakładowe.

Wymiana informacji z podmiotami zewnętrznymi może odbywać się wyłącznie za pośrednictwem wykwalifikowanych i odpowiedzialnych osób i oddziałów, takich jak kierownictwo, oddział prasowy, dział prawny lub finansowy.

Zobowiązanie do zachowania poufności obowiązuje także po ustaniu stosunku pracy.

4.2 Nie wykorzystujemy naszej wewnętrznej wiedzy

Informacje wewnętrzne nie mogą być wykorzystywane do własnych korzyści lub dla korzyści osób trzecich.



Często dysponujemy wiedzą o spółkach TUNAP-GROUP lub ich partnerach biznesowych, która nie jest znana osobom postronnym i tym samym nie jest upubliczniona. Tak zwane informacje wewnętrzne mogą mieć wartość na rynku kapitałowym, ponieważ umożliwiają wpływ na decyzje inwestycyjne i zmiany kursów akcji. Zabrania się wykorzystywania informacji wewnętrznych w celu nabycia lub sprzedaży papierów wartościowych itp. lub rekomendowania ich zakupu lub sprzedaży osobom trzecim.

4.3 Przestrzegamy ochrony i bezpieczeństwa danych

Dane osobowe i inne dane traktujemy z należytą ostrożnością i zapewniamy, że nie zostaną naruszone prawa osobiste.

Dane mają istotne znaczenie zarówno dla TUNAP-GROUP, jak i dla osób, które mają z nimi związek. Ochrona tych danych, jak i zapobieganie ich niewłaściwemu wykorzystaniu, jest sprawą priorytetową. Tworzenie nagrań, plików itp., do których wykorzystywane są poufne informacje przedsiębiorstwa, jest dozwolone tylko wtedy, gdy leży to bezpośrednio w interesie TUNAP i nie narusza praw osób trzecich.

Ochrona prywatności w zakresie wykorzystywania danych osobowych oraz bezpieczeństwo wszystkich danych biznesowych muszą być zapewnione we wszystkich procesach biznesowych, z uwzględnieniem obowiązujących wymogów prawnych. Techniczna ochrona przed nieuprawnionym dostępem jest zgodna z aktualnym stanem techniki.

Zachowujemy szczególną ostrożność przy gromadzeniu i przetwarzaniu danych osobowych. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i wyznaczamy odpowiednie osoby, które są odpowiedzialne za ich przestrzeganie.



V. Wdrożenie

5.1 Jak podejmujemy decyzje?

Jeśli nie jesteśmy pewni naszych decyzji, odwołujemy się do naszego sumienia i omawiamy je z odpowiednimi osobami.

Regulacje zawarte w niniejszym Kodeksie stanowią wytyczne dla postępowania pracowników TUNAP-GROUP. W konkretnych sytuacjach naszego życia codziennego musimy często podejmować decyzje, które nie są jednoznacznie opisane przez Kodeks lub inne wytyczne TUNAP-GROUP. W takich przypadkach możemy zawsze zwrócić się do naszych kierowników lub innych odpowiedzialnych osób. Często możemy odwołać się także do zdrowego rozsądku, poczucia przyzwoitości i uczciwości, zadając sobie następujące pytania:

- 1) Czy moja decyzja lub postępowanie jest zgodne z obowiązującymi prawami?
- 2) Czy decyzja odpowiada znanym wartościom i regulacjom TUNAP?
- 3) Zakładając, że moi koledzy i moja rodzina wiedzieliby o mojej decyzji, czy miałbym wówczas czyste sumienie?
- 4) Gdyby każdy podjąłby taką decyzję, czy mógłbym żyć z konsekwencjami?
- 5) Gdyby rezultat mojej decyzji znalazł się jutro w gazecie, czy mógłbym jej bronić?

Jeśli możesz z czystym sumieniem odpowiedzieć "tak" na wszystkie pytania, twoja decyzja lub działanie jest prawdopodobnie uzasadnione.

Jeśli nie możesz odpowiedzieć twierdząco na wszystkie pytania, nie powinieneś podejmować dalszych działań, dopóki nie porozmawiasz ze swoim przełożonym lub z wymienioną osobą kontaktową.

Możecie także użyć tych pytań, aby sprawdzić swoje codzienne procedury. To, że w przeszłości postępowaliście w ten sposób, nie oznacza, że zawsze jest to słuszne.

5.2 Obowiązki naszej kadry kierowniczej

Kadra kierownicza TUNAP-GROUP pełni funkcję wzorca do naśladowania i go realizuje. Są do dyspozycji dla swoich pracowników w razie pytań, a także pomagają im w wypełnianiu ich zadań i obowiązków.

TUNAP-GROUP decentralizuje i liberalizuje zarządzanie przedsiębiorstwem i przenosi odpowiedzialność za wyniki daleko w dół hierarchii. Kierujemy się przy tym mottem „Im większe sukcesy, tym większy stopień swobody”. W związku z tym przedsiębiorstwa, które nie odniosły sukcesu lub osoby odpowiedzialne za wyniki muszą liczyć się z tym, że całość lub część ich obowiązków zostanie przeniesiona na centralę Grupy.

Kadra kierownicza powinna kierować swoimi pracownikami przez przyjazną pomoc i wzorcowe propozycje niż przez polecenia i instrukcje. Motywacja pracowników powinna być efektem przykładu i pokory kierowników oraz ich bliskiego kontaktu z bazą.

Instrukcje i polecenia muszą być wykonane w sposób przejrzysty i zrozumiały, poprzez dostarczenie podwładnemu pracownikowi dodatkowych informacji.

Każda kadra kierownicza musi stale podkreślać znaczenie zachowań etycznych i przestrzegania wytycznych, uczynić je głównym tematem i promować je przez swój styl zarządzania i szkolenia. Odpowiedzialność indywidualna i swoboda działania muszą być zapewnione w jak największym stopniu. Przestrzeganie praw i wytycznych TUNAP ma jednakże najwyższy priorytet we wszystkich okolicznościach i w każdym czasie. Obowiązuje to zwłaszcza do przestrzegania niniejszego Kodeksu Zgodności.

W żadnym wypadku nie poświęcamy dobrej reputacji i uczciwości nazwy TUNAP dla krótkoterminowych korzyści. Jesteśmy przekonani, że w ten sposób odniesiemy długoterminowy sukces.



Kadra kierownicza jest do dyspozycji jako godny zaufania partner kontaktowy, do którego mogą się zwrócić zatrudnieni pracownicy w przypadku niejasności i pytań lub zawodowych i osobistych problemów.

Odpowiedzialność kadry kierowniczej nie zwalnia jednakże pracowników od ich własnej odpowiedzialności. Tylko razem możemy odnieść sukces.

5.3 Jak mam zachować się prawidłowo, gdy zauważę coś nielegalnego?

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zgłaszania informacji dotyczących naruszenia Kodeksu Zgodności lub obowiązującego prawa lub innych powiązanych zasad. Informacje będą traktowane jako poufne.

Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie, że ktoś naruszył niniejszy Kodeks, obowiązujące prawo lub inne powiązane zasady, to należy poinformować nas o tym. Ponieważ tylko wtedy, gdy otwarcie mówimy o możliwych naruszeniach, możemy odpowiednio na nie zareagować. Pomaga nam to zapobiegać szkodom wyrządzanym TUNAP, naszym pracownikom i naszym partnerom biznesowym. Pierwszą osobą kontaktową dla informacji jest przełożony. Pracownicy mogą jednak także w każdej chwili zwrócić się do osób odpowiedzialnych za Kodeks lub do kierownictwa.

Informacje będą traktowane jako poufne. Osoba informująca nie może zostać pokrzywdzona.

5.4 Możliwe konsekwencje przy naruszeniu kodeksu

Naruszenia Kodeksu Zgodności nie będą tolerowane i mogą skutkować poważnymi konsekwencjami.

Naruszenia Kodeksu Zgodności lub wymogów prawnych mogą prowadzić do poważnych szkód dla TUNAP-GROUP. TUNAP nie toleruje jakichkolwiek naruszeń przeciwko prawu, Kodeksowi Zgodności lub wewnętrznym wytycznym. W zależności



od wagi naruszenia, nieprawidłowe zachowanie może mieć konsekwencje także dla pracowników na podstawie prawa pracy, prawa cywilnego, a także prawa karnego.

TUNAP Kodeks Zgodności

Osoba kontaktowa



W przypadku pytań lub wątpliwości, których nie można wyjaśnić z przełożonym, do dyspozycji są następujące osoby kontaktowe

Pierwszą osobą kontaktową jest bezpośredni przełożony. W przypadku szczególnych pytań, których nie można wyjaśnić w ten sposób, dostępni są specjaliści fachowi partnerzy kontaktowi. W przypadku pytań dotyczących Kodeksu Zgodności są to odpowiedzialne osoby za Kodeks, jak również Specjalista ds. zgodności jednostki biznesowej i jego zespół. Specjalne kontakty mogą być również odpowiednie dla konkretnych regulacji w ramach Kodeksu Zgodności (np. osoby zlecone do ochrony danych, ochrony pracy, urzędnicy celni i urzędnicy ds. handlu zagranicznego). Odpowiednimi osobami kontaktowymi w kwestiach personalnych są także odpowiednie działy osobowe.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub uwag, których nie można wyjaśnić z przełożonym, zachęcamy do kontaktu ze specjalistą do spraw zgodności w naszej spółce - adres mailowy to compliance@tunap.pl.