

Kodeks Etycznego Działania

Spis treści

1. Podstawowe zasady:	1
2. Wartości C&F	2
3. Działanie w ramach prawa i w zgodzie z najlepszymi praktykami biznesu	3
4. Korupcja i nieuczciwa konkurencja	5
5. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	7
6. Dbłość o środowisko naturalne	8
7. Działalność społeczna	8
8. Postanowienia końcowe	8
Załącznik	9

Kodeks Etycznego Działania C&F (dalej także: „**Kodeks**”) określa podstawowe zasady i wskazówki dotyczące zachowania oraz wzorce postaw obowiązujące w C&F S.A. oraz w spółkach powiązanych i zależnych C&F S.A.

C&F S.A. oraz jej spółki powiązane i zależne określane są łącznie w dalszej treści Kodeksu jako „**C&F**”.

Oczekujemy, że każdy z naszych pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców i partnerów biznesowych będzie w swym działaniu przestrzegał tych samych, wyszczególnionych poniżej zasad.

Nadrzędnym celem Kodeksu jest zapewnienie postępowania zgodnego z dobrymi standardami biznesu oraz obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Uzupełnieniem i uszczegółowieniem Kodeksu są wymienione w treści niniejszego dokumentu procedury, instrukcje i regulaminy. Określają one szczegółowe zasady postępowania i wspólnie stanowią zbiór zasad i procedur obowiązujących w C&F.

Wartości etyczne C&F to zbiór zasad i norm, które stanowią fundament naszej kultury organizacyjnej i sposobu działania. Są one podstawowym wyznacznikiem etycznego działania i bardzo ważnym elementem dla naszych spółek; oczekujemy, że będą podzielane także przez naszych pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców i innych partnerów w biznesie.

1. Podstawowe zasady:

1. Szanuj podstawowe wartości i przestrzegaj prawa

Wszystkich nas obowiązują reguły postępowania, w tym przepisy prawa wynikające z powszechnie przyjętych wartości. Przestrzeganie ich daje nam wszystkim poczucie bezpieczeństwa, zapewnia lepszą przyszłość, pomaga w pracy. Oczekujemy, że nasi pracownicy, współpracownicy, konsultanci, dostawcy i inni partnerzy biznesowi będą dbali o przestrzeganie prawa i działali w kierunku poszanowania powszechnie uznanych wartości.

2. Szanuj dobra osobiste innych

Każdy człowiek ma prawo do ochrony swoich dóbr osobistych, takich jak zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, prywatność, w tym ochrona prywatnej korespondencji, nienaruszalność mieszkania, prawo do wolnej twórczości. Dobra te są chronione przez prawo. Dobra osobiste przysługują też podmiotom zbiorowym, takim jak spółki czy inne osoby prawne. W swoim postępowaniu każdy z nas powinien dbać o to, by nie naruszać dóbr osobistych innych. Służy temu również i ochrona danych osobowych, dlatego postępowanie naszych pracowników,

współpracowników, konsultantów, dostawców i partnerów biznesowych w zgodzie z przepisami i standardami ochrony danych osobowych jest dla nas bardzo ważne.

C&F chroni także własne dobra osobiste. Apelujemy przy tym do naszych pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców i innych partnerów biznesowych o wsparcie i pomoc w tym zakresie, a także o poszanowanie dóbr osobistych C&F. Szczególnie dotyczy to aktywności w mediach i na portalach społecznościowych. Chętnie odpowiemy na wszelkie zarzuty, a jeśli popełniliśmy błędy, będziemy starać się je naprawić, ale będziemy stosować odpowiednie środki ochrony w wypadku niesłusznych oskarżeń, pomówień i ataków na nasze dobre imię.

2. Wartości C&F

1. Bądź fair

Uczciwość i odpowiedzialność buduje atmosferę zaufania. Stawiaj na nią w każdej sytuacji. Mów prawdę i dotrzymuj obietnic. Pamiętaj, że popełnianie błędów to nic złego, o ile bierzesz za nie odpowiedzialność. Twoja wiarygodność sprawi, że komunikacja i współpraca same się ułożą.

2. Postaw na ludzi

Wzajemny szacunek jest u nas obowiązkowy. To podstawa działania C&F. Pamiętaj, że każdy bez wyjątku, zasługuje na życzliwość i uwagę. Szukaj u innych dobrych cech i pozytywnych intencji. Traktuj wszystkich tak jak sam/a byś chciał/a być traktowany/a lub najlepiej jak potrafisz. Gdy idzie o godność, nie uznajemy kompromisów.

3. Bierz sprawy w swoje ręce

Zaangażowanie jest naszym motorem do działania. Cokolwiek robisz, miej na uwadze swój zespół, cały zespół C&F, oraz potrzeby klienta. Przejmuj inicjatywę i rób wszystko na swoje 100%. Jeśli zauważysz coś, co można naprawić lub ulepszyć, nie czekaj. Wyróżnia nas właśnie to, że wykonując zadania zawsze staramy się wnieść nową wartość.

4. Nie bój się zmian

Elastyczność sprawia, że się rozwijamy. Wciąż podejmujemy wyzwania i idziemy do przodu. Nie obawiamy się tego co przed nami, bo wiemy, że ze wszystkim sobie poradzimy. Miej otwarty umysł, zachowaj pragmatyczne podejście i kieruj się zdrowym rozsądkiem. Siła tkwi w prostocie.

5. Ciesz się pracą w zespole

Współpraca sprawia, że można sięgać po więcej. Ciężar odpowiedzialności nie spoczywa wyłącznie na Tobie. Należysz do zespołu zdolnych i wspierających się nawzajem ludzi. Naucz się na nich polegać i pokaż im, że na Ciebie też można liczyć. Najlepsze rezultaty osiągamy działając jako grupa.

6. Rozwiń skrzydła

Profesjonalizm to ciągłe dążenie do najwyższych standardów. Jesteśmy tutaj, ponieważ jesteśmy dobrzy w tym, co robimy. To powód do dumy, ale nie pretekst by spocząć na laurach. Zdobywaj kolejne umiejętności i rozwijaj mocne strony. Nic tak nie cieszy, jak odkrywanie nowych możliwości.

Powyższe zasady i idee chcemy wprowadzać w życie w działaniu C&F, we wszystkich kontaktach i relacjach, dotyczących naszych pracowników, współpracowników dostawców, konsultantów i innych partnerów w biznesie.

3. Działanie w ramach prawa i w zgodzie z najlepszymi praktykami biznesu

W C&F działamy zawsze w zgodzie i w ramach obowiązującego prawa i oczekujemy, że wszystkie osoby podejmujące działania w imieniu lub na rzecz C&F, w tym nasi pracownicy, współpracownicy, dostawcy, konsultanci i inni partnerzy biznesowi będą stosowali się do tej naczelnej zasady.

Zapisy Kodeksu stanowią odzwierciedlenie ustaleń zawartych w najważniejszych, powszechnie uznanych normach prawnych. Stosujemy się do obowiązujących konwencji i aktów prawa, między innymi do wymienionych w **Załączniku** i do norm w nich ustanowionych odwołujemy się w niniejszym Kodeksie. Poniżej omawiamy podstawowe kwestie w tym zakresie oraz rozwijamy niektóre pojęcia w sposób praktyczny.

Stosowanie Kodeksu nie zwalnia nikogo ze stosowania przepisów prawa obowiązujących w danym kraju czy na danym terytorium; przepisy te mogą być bardziej restrykcyjne, niż wymogi niniejszego Kodeksu. Każdy zobowiązany jest do znajomości przepisów obowiązujących w miejscu, w którym przebywa i świadczy pracę lub wykonuje czynności na rzecz lub w imieniu C&F oraz do przestrzegania prawa.

1. Przestrzeganie praw człowieka

W C&F zabronione są jakiegokolwiek działania naruszające prawa człowieka określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz wszelkich innych obowiązujących aktach prawnych. Spółki C&F zobowiązane są do przestrzegania praw człowieka przysługujących każdemu, w tym klientom, pracownikom, współpracownikom, partnerom w biznesie oraz wszystkim innym ludziom, z którymi spotykamy się w naszej działalności.

Oczekujemy, że nasi pracownicy, współpracownicy i partnerzy biznesowi będą zarządzać swoim personelem tak, aby osiągnąć cele przedstawione w niniejszym dokumencie. Obejmuje to obowiązek odnoszenia się do siebie nawzajem z godnością i szacunkiem, zakaz dyskryminacji i niegodnego oraz nierównego traktowania. Dotyczy to wszystkich, zarówno podwładnych jak i przełożonych, pracodawców i pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców, naszych partnerów biznesowych i wszystkich osób zatrudnionych przez te osoby i podmioty. W wypadku pracowników dotyczy to wszystkich osób, niezależnie od charakteru ich zatrudnienia – pracowników stałych, tymczasowych, zatrudnionych na próbę, praktykantów i stażystów, niezależnie od stanowiska pracy, pochodzenia, narodowości, wyznawanych poglądów i religii, płci, wieku, orientacji seksualnej i innych cech wyróżniających daną osobę.

2. Ochrona małoletnich

Nie korzystamy, oraz oczekujemy, że nasi współpracownicy, konsultanci, dostawcy i partnerzy biznesowi nie będą korzystać z pracy dzieci. Termin "dziecko" na potrzeby niniejszego Kodeksu oznacza osobę, która ma mniej niż 15 lat. Pracownicy młodociani, na potrzeby niniejszego Kodeksu osoby które ukończyły 15 lat, a nie przekroczyły 18, mogą zostać zatrudnieni do wykonywania lekkich prac na podstawie umowy o pracę, jeśli ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Nie będą również pracować w nocy ani w godzinach nadliczbowych. Nasi współpracownicy, dostawcy, konsultanci, i inni partnerzy biznesowi mogą korzystać z legalnych, odpowiednio zarządzanych programów praktyk zawodowych, takich jak staże dla studentów i uczniów, oraz powinni wypłacać zatrudnionym studentom, stażystom i praktykantom wykonującym pracę na poziomie początkującego pracownika co najmniej takie samo wynagrodzenie, jak innym początkującym pracownikom, którzy wykonują takie same lub podobne zadania, chyba że umowa ze szkołą lub uczelnią albo praktykantem lub stażystą stanowi inaczej.

3. Dobrowolne wybranie formy zatrudnienia oraz zwalczanie wyzysku i nowoczesnego niewolnictwa

C&F oraz nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi nie będą korzystać z jakiegokolwiek formy pracy wymuszonej, przymusowej i niewolniczej, ani nie będą na nie zezwalać. Praca musi być wykonywana dobrowolnie, a wszyscy pracownicy muszą mieć prawo do rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie. Każda forma zatrudnienia jest dobrowolna, a pracownicy mogą opuścić miejsce zatrudnienia w wyniku rozwiązania umowy, w myśl odpowiednich przepisów prawa pracy. Nie można wymagać od pracowników

(bezpośrednio ani za pośrednictwem osób trzecich) opłat za rekrutację lub innych opłat za zatrudnienie, i oczekuje się, że zwróci się pracownikom ewentualnie pobrane tego rodzaju opłaty. Niedopuszczalne jest nieuzasadnione ograniczanie swobody pracowników w poruszaniu się po zakładzie pracy, ani wchodzeniu do niego i opuszczaniu go. Oczekuje się, że w ramach procesu zatrudnienia dostawcy prześlą wszystkim pracownikom pisemną umowę opisującą w języku zrozumiałym dla pracownika jego warunki zatrudnienia, a w przypadku relokacji międzynarodowej umowa pisemna zostanie dostarczona przed opuszczeniem przez pracownika kraju pochodzenia.

Powyższe dotyczy także odpowiednio zatrudnienia na innych podstawach, niż umowa o pracę. Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi będą w sposób równy, uczciwy i godny traktowali osoby zatrudnione przez nich na podstawie umów cywilnoprawnych.

4. Wolność zrzeszania oraz spory zbiorowe

Pracownicy mają prawo do swobodnego zrzeszania się, negocjacji grupowych, wybierania przedstawicieli oraz prowadzenia sporów zbiorowych zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa, bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami, represjami czy nękaniami.

Przestrzegania powyższych przepisów wymagamy także do naszych współpracowników, dostawców, konsultantów i innych partnerów biznesowych.

5. Polityka otwartych drzwi

Spółki C&F pozwalają i zachęcają wszystkich pracowników do otwartego komunikowania się z kadrą kierowniczą, w tym bezpośrednio z członkami zarządów spółek. Każdy pracownik i współpracownik C&F może w każdym czasie i w dowolny sposób zgłaszać zastrzeżenia do warunków pracy oraz zastrzeżenia i spostrzeżenia dotyczące spraw omawianych w niniejszym Kodeksie, bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami, represjami czy nękaniami.

Zastosowania takiego trybu działania w swojej działalności oczekujemy także od naszych pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców i innych partnerów biznesowych. Nie godzimy się na milczenie wobec złych praktyk, nadużywania i łamania zasad.

Każdy z naszych pracowników, współpracowników, konsultantów, dostawców i innych partnerów biznesowych może kierować do C&F skargi drogą mailową na adres legal@candf.com. C&F dołoży wszelkich starań aby udzielić odpowiedzi na skargę lub podjęcie sprawy w celu jej wyjaśnienia w ciągu kolejnych 5 dni roboczych po otrzymaniu skargi.

6. Prawa pracownika i przepisy bezpieczeństwa pracy

W C&F zabronione są wszelkie działania naruszające prawa pracownika określone w obowiązujących regulacjach w zakresie prawa pracy. Szczególną uwagę przykładamy do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, godnych warunków wynagradzania, równych możliwości awansu w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji, prawa do wypoczynku, urlopów i wolnego czasu.

Zgodnie z przepisami prawa pracy prowadzimy szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiska pracy zorganizowane są zgodnie z wymogami odpowiednich przepisów prawa pracy i przepisów BHP. Wszystkie nasze działania są ujęte w [Polityce z zakresu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy](#).

Oczekujemy, że nasi współpracownicy, konsultanci, dostawcy i inni partnerzy biznesowi będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, zależnie od warunków w danym miejscu pracy określają, oceniają i będą kontrolować narażenie pracowników na zagrożenia dla zdrowia oraz bezpieczeństwa, w tym na szkodliwe czynniki chemiczne, biologiczne, fizyczne i ergonomiczne, wykorzystując do tego odpowiednie projekty, kontrole techniczne, czynności konserwacyjne, procedury bezpieczeństwa w pracy oraz aktywne szkolenie w zakresie BHP. Jeśli te środki nie pozwolą odpowiednio kontrolować zagrożenia, nasi współpracownicy, konsultanci, dostawcy i inni partnerzy biznesowi będą chronić swoich pracowników, zapewniając odpowiednie środki ochrony osobistej, a także udzielać im informacji na temat ryzyka wynikającego z tych zagrożeń. Ponadto, wdrożą procedury,

aby zapobiegać urazom i zachorowaniom w pracy, odpowiednio postępować w razie ich wystąpienia, monitorować je i zgłaszać, klasyfikować i rejestrować przypadki urazów, zapewniać niezbędną pomoc medyczną, badać zaistniałe przypadki, przeprowadzać działania naprawcze oraz ułatwiać pracownikom powrót do pracy.

Dotyczy to także określenia możliwych sytuacji awaryjnych, przygotowania się na nie i wdrożenia planów awaryjnych oraz przeszkolenia pracowników i współpracowników w zakresie procedur postępowania, w tym metod zgłaszania takich sytuacji, powiadamiania i ewakuacji personelu, próbnych alarmów, korzystania ze sprzętu do wykrywania i gaszenia pożarów, właściwych dróg ewakuacyjnych oraz planów przywracania sprawności po awarii. Konieczne jest także zapewnienie personelowi stałego dostępu do czystych toalet, wody pitnej oraz miejsc, w którym można z zachowaniem higieny przygotowywać, przechowywać i spożywać posiłki. Jeśli nasi współpracownicy, dostawcy, konsultanci i inni partnerzy biznesowi zapewniają personelowi zakwaterowanie, obiekty muszą być czyste i bezpieczne, zapewniać odpowiednią ilość przestrzeni osobistej, podlegać zasadom dotyczącym wstępu i wyjścia, być wyposażone w wyjścia ewakuacyjne, ogrzewanie, wentylację, a także gorącą wodę na potrzeby kąpieli i prysznica.

7. Ochrona przed dyskryminacją, mobbingiem i równe szanse

W C&F **wszyscy pracownicy i współpracownicy są sobie równi** niezależnie od takich cech jak - w szczególności - wiek, płeć, niepełnosprawność, rasa, religia, wyznanie, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, przynależność związkowa, orientacja seksualna, czas trwania zatrudnienia, wymiar etatu, wykonywanie pracy zdalnej, odmowa wykonywania pracy zdalnej. Wszyscy mają równe szanse zarówno w procesie rekrutacyjnym jak i na kolejnych etapach kariery. Jakiegolwiek działania mające znamiona dyskryminacji czy mobbingu uznajemy za szkodliwe i niedopuszczalne.

Tworzymy środowisko pracy wolne od dyskryminacji. Decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, awansu i rozwiązania stosunku pracy są dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów. Oceny zatrudnionych przez nas osób przeprowadzamy uczciwie i z poszanowaniem zasad godności. Dążymy do wyrównania poziomu wynagrodzeń.

Oczekujemy tego samego od wszystkich naszych współpracowników, konsultantów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

Szczegółowe procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe są określone w osobnym dokumencie pt. *Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w C&F S.A.*

8. Polityka rozwojowa

Kładziemy nacisk na umożliwienie naszym pracownikom ciągłego podnoszenia kwalifikacji. W tym celu wdrożyliśmy *Politykę Rozwojową*, mającą na celu zachęcanie pracowników do rozwoju i dofinansowanie ich kształcenia. Zapewniamy naszym pracownikom równe szanse w dostępie do szans rozwoju i awansu.

4. Korupcja i nieuczciwa konkurencja

W C&F opieramy działanie biznesowe na uczciwości. Działania korupcyjne uznajemy za niedopuszczalne. Tego samego oczekujemy od naszych dostawców, konsultantów, współpracowników i partnerów biznesowych.

1. Uczciwa konkurencja

Nieuczciwa konkurencja, to jest działanie przedsiębiorcy sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami zagrażające interesowi lub naruszające interesy innego przedsiębiorcy lub klienta. Nieuczciwa konkurencja jest nieakceptowalna. W kontaktach z konkurencją nie omawiamy, nie udzielamy i nie wymieniamy się informacjami na temat: cen usług, marży, zysków, warunków sprzedaży, klientów, stosowanych w naszej pracy technologii i rozwiązań organizacyjnych. Nie wpływamy na ustalanie i kontrolowanie cen usług, nie zawieramy porozumień w sprawie kształtowania cen, podziału rynku, nie dopuszczamy się zmów przetargowych czy też innych nieuczciwych praktyk, i nie przyłączamy się do bojkotu dostawców lub klientów, i nie stosujemy

dumpingu. W swojej pracy pozostajemy apolityczni. Nie korzystamy z nieuczciwie pozyskanych informacji i nie zabiegamy o uzyskanie informacji poufnych innych przedsiębiorców.

Tego samego oczekujemy od naszych pracowników, dostawców, konsultantów, współpracowników i partnerów biznesowych.

2. Mówimy NIE dla korupcji

Tolerowanie łapownictwa i korupcji jest niedopuszczalną formą zachowania biznesowego na całym obszarze prowadzenia działalności przez C&F. Istnieje bezwzględny zakaz przyjmowania, proponowania, wręczania oraz obiecywania korzyści majątkowych lub nielegalnych świadczeń zarówno na styku z organami władzy publicznej, jak i w biznesie, na rzecz urzędników i funkcjonariuszy państwowych i samorządowych wszystkich szczebli, polityków wszystkich szczebli, kandydatów na stanowiska polityczne lub w organach władzy, a także menadżerów i osób zajmujących się zamówieniami w biznesie, dyrektorom, członkom zarządu i innym osobom. Dotyczy to także rodzin takich osób, ich podmiotów powiązanych, osób zajmujących się sprawami takich osób i osób działających jako pośrednicy w nieuczciwych powiązaniach korupcyjnych.

Od wskazanych wyżej osób pracownicy C&F nie przyjmują żadnych korzyści o charakterze majątkowym bądź niemajątkowym, świadczeń o charakterze osobistym lub materialnym, w związku z wykonywaną pracą. Pracownicy C&F nie oferują, nie składają próśb, ani nie obiecują korzyści żadnym osobom i żadnym podmiotom zewnętrznym. Dotyczy to wszystkich rodzajów świadczeń korupcyjnych, również takich, jak płatności „za przyspieszenie”, „dowody wdzięczności”, i wszelkie inne rodzaje łapówek i świadczeń, których celem jest chęć uzyskania korzyści.

Przestrzegania powyższych zasad oczekujemy od naszych pracowników, dostawców, konsultantów, współpracowników i partnerów biznesowych. Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi wdrożą w swojej działalności procedury, które zapobiegają powstawaniu zjawisk korupcji, zarówno w biznesie, jak i na styku biznesu z działaniem władzy publicznej.

Szczegółowe procedury antykorupcyjne określone są w osobnym dokumencie pt. [Polityka Zapobiegania Działaniom Korupcyjnym](#).

3. Unikamy konfliktów interesów

Naszym obowiązkiem jest unikanie wszelkiej działalności prowadzącej do konfliktu interesów. Konflikt interesów to sytuacja, w której z określonego powodu można kwestionować lojalność lub obiektywność danej osoby w stosunku do pracodawcy, zleceniodawcy, partnera biznesowego lub klienta.

Przyjmujemy, że dana osoba znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy działając na własną korzyść lub korzyść innej osoby lub podmiotu, wobec których ma zobowiązania lub powiązania rodzinne lub kapitałowe, działa jednocześnie w sprzeczności z interesami C&F lub na szkodę interesów klientów lub partnerów biznesowych.

Konflikt interesów powstaje także wtedy, gdy działania prywatne, społeczne, finansowe, polityczne lub inne, które podejmuje dana osoba, lub relacje osobiste, rodzinne lub biznesowe, jakie posiada lub nawiązuje, lub zachowania danej osoby, mogą poddawać w wątpliwość jej obiektywność, uczciwość i rzetelność w pracy i innych działaniach służbowych, wobec organizacji, w której, lub na której rzecz pracuje, lub na rzecz klienta tej organizacji.

Pozostawanie w sytuacji konfliktu interesów może godzić w interesy C&F oraz w interesy jej klientów i partnerów biznesowych.

W przypadku zaistnienia bądź ryzyka zaistnienia powyższych sytuacji, na każdej osobie spoczywa obowiązek niezwłocznego zgłoszenia zaistniałych okoliczności. Zgłoszeń należy dokonywać każdorazowo do osoby wskazanej do kontaktu ze strony C&F (w przypadku pracowników osobą do kontaktu będzie przełożony pracownika i osoba odpowiadająca za obszar HR).

Osoba pozostająca w sytuacji konfliktu interesów powinna też, niezależnie od obowiązku zgłoszenia o zaistnieniu konfliktu, niezwłocznie powstrzymać się od podejmowania zobowiązań,

realizacji zleceń i podejmowania czynności, przy których wykonywaniu może dojść do zagrożenia interesów, lub sprzeczności z interesem spółki – i jej zobowiązaniami wobec klientów i partnerów biznesowych.

W kwestiach zaistnienia konfliktu interesów przestrzegania takich samych zasad oczekujemy od naszych pracowników, jak i od dostawców, konsultantów, współpracowników i partnerów biznesowych. Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi wdrożą w swojej działalności procedury, które zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów, i zapewnią odpowiednie postępowanie w wypadku zaistnienia konfliktu interesów.

4. Chronimy informacje poufne i dane osobowe

W C&F dostrzegamy wielką wagę kwestii ochrony tajemnicy służbowej. Dotyczy to informacji poufnych chronionych na mocy umów o zachowaniu poufności, ale także wszelkich informacji chronionych na podstawie przepisów prawa, stanowiących informacje niejawne, tajemnice przedsiębiorstwa, objętych różnego rodzaju tajemnicą zawodową, tajemnicą bankową, ubezpieczeniową, telekomunikacyjną, ochroną danych osobowych i wszelkimi innymi rodzajami ochrony informacji.

Nie czerpiemy i nie możemy czerpać jakichkolwiek korzyści (pośrednio lub bezpośrednio), ani pomagać w osiąganiu korzyści, jakie mogą powstać w wyniku nieuczciwego wykorzystania dostępu do informacji.

Jako podmioty działające na rynku usług informatycznych zdajemy sobie sprawę z wagi ochrony tajemnic i danych naszych klientów i partnerów biznesowych.

W C&F przykładamy także najwyższą uwagę do poszanowania prywatności naszych pracowników i współpracowników, a także do ochrony danych osobowych, których jesteśmy administratorem lub które przetwarzamy w charakterze procesora. Wdrożona polityka ochrony danych osobowych i dokumenty pochodne określają sposób działania C&F w tym obszarze. Wymagania odnośnie do ochrony danych osobowych są obligatoryjnie umieszczone w umowach z dostawcami i naszymi innymi partnerami biznesowymi świadczącymi usługi przetwarzania tych danych. Chronimy nie tylko informacje poufne, ale także wszystkie informacje wrażliwe, oraz wszelkie istotne informacje, w których jesteśmy posiadaniem.

Stosujemy też we wszystkich kwestiach zasadę ujawniania informacji osobom będących w sytuacji uprawnionego odbiorcy. Informacje służbowe powinny być dostępne dla osób, których obowiązki służbowe uzasadniają to (*need to know*), tak, aby krąg osób zapoznających się z daną informacją był jak najmniejszy.

Stosujemy odpowiednie profesjonalne środki ochrony danych.

Szczegółowe zasady dotyczące ochrony informacji i bezpieczeństwa danych, w tym danych osobowych zostały opisane w *Polityce Ochrony Danych Osobowych, oraz w Polityce Bezpieczeństwa C&F S.A.*

Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi wdrożą w swojej działalności środki i procedury, które zapobiegają ujawnianiu informacji poufnych i naruszeń bezpieczeństwa danych.

5. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

W C&F dostrzegamy wagę uregulowań prawnych i dobrych praktyk przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Nie bierzemy udziału w przedsięwzięciach gospodarczych ani przedsięwzięciach innego rodzaju, co do których zaistnieją wątpliwości co do pochodzenia środków finansowych z legalnych źródeł, przy których stosowane są praktyki ukrywania przepływów finansowych w celu omijania przepisów o praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu lub ukrywania rzeczywistych beneficjentów działalności gospodarczej i podobne, zabronione przez prawo praktyki.

Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi wdrożą w swojej działalności procedury, które zapobiegną naruszeniom przepisów o praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Nasze zasady i procedury w tym zakresie zawarte są w odrębnym dokumencie pt. [Polityka przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu](#).

6. Dbłość o środowisko naturalne

Podejmując działania w C&F mamy na uwadze dobro środowiska. Zanieczyszczenie środowiska oraz zmiany klimatyczne stanowią globalne i indywidualne wyzwanie, z którym każdy mierzy się również w miejscu pracy. Nasze zasady dotyczące ochrony środowiska, budujemy na podstawie globalnie uznanych zasad, przede wszystkim Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, Porozumienia Paryskiego oraz Taksonomii UE. W swojej działalności zarówno staramy się ograniczyć wpływ naszej działalności na środowisko, w tym ograniczamy zużycie zasobów, surowców, energii i wody.

Szczegółowe zasady postępowania przedstawiamy w osobnym dokumencie pt. [Polityka ochrony środowiska](#).

Oczekujemy, że nasi dostawcy, konsultanci, współpracownicy i partnerzy biznesowi wdrożą w swojej działalności podobne zasady i procedury,

7. Działalność społeczna

C&F bierze udział w akcjach społecznych i charytatywnych, zachęcamy do tego naszych pracowników i współpracowników. Wspieramy udział naszych pracowników, dostawców, konsultantów, i innych partnerów biznesowych w tego typu inicjatywach.

Szczególną uwagę nasza spółka przykładą do akcji niesienia pomocy potrzebującym oraz działań wyrównujących szanse społeczne wśród dzieci i młodzieży.

8. Postanowienia końcowe

Niniejszy Kodeks jest dokumentem poddawany okresowo zmianom i modyfikacjom. Obowiązkiem każdego naszego pracownika, współpracownika, dostawcy, konsultanta i każdego naszego partnera biznesowego jest zapoznanie się z aktualizacjami Kodeksu.

W Załączniku do niniejszego Kodeksu przedstawiamy spis podstawowych konwencji międzynarodowych i innych aktów prawnych których przestrzegamy w C&F i do których odwołujemy się w Kodeksie. Akty te mogą podlegać zmianom; ich lista będzie okresowo aktualizowana.

Każdy może złożyć C&F uwagi, wątpliwości i zastrzeżenia co do treści i stosowania Kodeksu. W tym celu prosimy o kontakt mailowy na adres: legal@candf.com.

Załącznik

Konwencje międzynarodowe i inne akty prawne

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Europejska Konwencja Praw Człowieka

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej

Konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy)

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji

Konwencja o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych

Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO, GDPR)