# Kodeks postępowania

Electrolux

01
Komentarz Dyrektora Generalnego 5

Komentarz Jonasa 6

02
Wprowadzenie do kodeksu postępowania 7

Kogo dotyczy kodeks postępowania i jak go używać? 8
Dla menedżerów 9
Naruszenia 10
Partnerzy biznesowi i dostawcy 8
Zgodność z prawem 9
Zgłaszanie zastrzeżeń 10

03
Szacunek wobec ludzi 11

Prawa człowieka 12
Godziny pracy i wynagrodzenie 14
Dyskryminacja 16
Praca dzieci i praca przymusowa 18
Wpływ na ludzi 13
Wolność zrzeszania się 15
Prześladowanie 17
Bezpieczeństwo i higiena pracy 18

04
Uczciwe i legalne prowadzenie biznesu 19

Antymonopolowe 20
Antykorupcyjne 22
Reguły handlowe 21
Jakość i bezpieczeństwo produktów 24

05
Działania biznesowe i integralność 25

Konflikty interesów 26
Zaangażowanie polityczne 27

06
Ochrona majątku firmowego 28

Oszustwo i nadużywanie środków firmowych 29
Księgowość i raportowanie 30
Własność intelektualna 31

07
Ochrona informacji 32

Informacje poufne 33
Informacje wewnętrzne 34
Ochrona danych osobowych 34

08
Szacunek dla środowiska 35

Środowisko 36

09
Nasz kodeks postępowania: Droga naprzód 37

Nasz kodeks postępowania: Droga naprzód 38
Jak radzić sobie w trudnej sytuacji? 38

01

# Komentarz Dyrektora Generalnego

# Wiadomość od Dyrektora Generalnego

Electrolux ma ramy strategiczne, które są formują nasze zachowania, pokazują drogę oraz inspirują naszą komunikację. Nasze ramy strategiczne obejmują nasz cel, model biznesowy i drogę do zyskownego wzorstu.

Kodeks postępowania firmy Electrolux stanowi fundamentalną część naszej strategii. Służy jako wprowadzenie do naszych najważniejszych przepisów i zasad oraz jest przewodnikiem w prowadzeniu działalności biznesowej przez firmę Electrolux.

Prowadzenie biznesu w sposób etyczny i poszanowanie prawa człowieka jest dla nas celem nadrzędnym. Wszyscy jesteśmy za to odpowiedzialni, zaczynając od samej góry. Jestem mocno przekonany, że etyczne podejście jest kluczowe dla sukcesu naszej firmy.

Nielegalne lub nieetyczne zachowanie i działania firmy Electrolux lub przedstawicieli Grupy mogą podważyć naszą wieloletnią reputację jako firmy uczciwej, postępującej integralnie. Dlatego takie zachowania i działania nie będą tolerowane..

Każdy z nas ma wpływ na budowanie wizerunku naszej firmy, tak, aby być dumnym z miejsca w którym pracujemy. Dlatego też wszystko, co robimy i wszystkie decyzje, które podejmujemy muszą opierać się na zasadach etyki, integralności i szacunku dla ludzi i dla naszej planety.

Przeczytaj kodeks postępowania, by zrozumieć, czego od Ciebie oczekujemy. Używaj go  jako punktu odniesienia i przewodnika. Miej na uwadze, że kodeks nie może obejmować wszystkich sytuacji, z jakimi możesz się spotkać i czasem nie jest oczywiste, w jaki sposób powinno się postąpić. Gdy masz jakiekolwiek pytania, nie wahaj się prosić o pomoc.

Jonas

02

# Wprowadzenie do kodeksu postępowania firmy Electrolux

## Kogo dotyczy niniejszy kodeks postępowania i jak powinno się go używać?

Niniejszy kodeks dotyczy wszystkich pracowników firmy Electrolux i wszystkich innych przedstawicieli działających w imieniu firmy, włącznie z osobami zatrudnionymi na stałe i tymczasowo, konsultantami, kontrahentami, zarządem i członkami zarządów firm Grupy Electrolux.

Wszyscy pracownicy i inni przedstawiciele są odpowiedzialni za przestrzeganie niniejszego kodeksu. Pracownicy powinni także sprawdzić przepisy i rozporządzenia Grupy Electrolux, ponieważ znajdują się w nich dodatkowe porady i szczegóły. Można je znaleźć na eGate.

## Partnerzy biznesowi i dostawcy

Firma Electrolux ma wysokie oczekiwania od dostawców i innych partnerów biznesowych.

Jesteśmy zobowiązani, by przestrzegać wysokich standardów w zakresie praw człowieka, praw pracowników, odpowiedzialności środowiskowej i antymonopolowej w naszych wszystkich obszarach biznesowych, co oznacza, że wymagamy tego samego od naszych partnerów.

Oczekujemy od naszych dostawców, by dostosowywali się do naszych zasad opisanych w standardach miejsca pracy dostawcy, które opierają się na tych samych wymaganiach, które dotyczą naszych własnych operacji (opisane szczegółowo w Group Workplace Policy i Group Workplace Directive).

Nasz program odpowiedzialnego pozyskiwania źródeł zaopatrzenia wspiera decyzje obejmujące ocenę przyszłych dostawcóww, a także monitorowanie ich wyników i zapewnianie szkolenia zarówno w firmie Electrolux, jak i wśród dostawców.

Powiązane przepisy:
Group Supplier Workplace Standard, Group Workplace Policy i Group Purchasing Policy

## Oczekujemy, że menedżerowie będą wzorami do naśladowania dla innych pracowników.

Jeśli jesteś menedżerem w firmie Electrolux, oczekujemy, że będziesz wzorem do naśladowania i będziesz dawać dobry przykład swoim własnym zachowaniem, działaniami i decyzjami. Oznacza to, że w pracy musisz przestrzegać kodeksu postępowania. Masz obowiązek dopilnować, by osoby z Twojego zespołu przeszły niezbędne szkolenie, by rozumieć i przestrzegać kodeksu oraz związanych z nim przepisów i rozporządzeń. Ponadto, masz obowiązek podejmować kroki i zgłaszać wszelkie naruszenia kodeksu i polityki Grupy. Jako menedżer, możesz uzyskać porady od Działu HR, Działu Legal, Internal Audit, Sustainability Affairs.

## Zgodność z prawem

Powinniśmy działać w pełnej zgodności z prawem i przepisami, które mają zastosowanie w naszych działaniach. Powinniśmy także prowadzić wszelkie nasze interesy zgodnie z niniejszym kodeksem postępowania oraz naszą polityką i rozporządzeniami. Jeśli lokalne prawo przeczy niniejszemu kodeksowi, wówczas powinny obowiązywać bardziej restrykcyjne przepisy, pod warunkiem, że kodeks nie narusza prawa.

## Jeśli masz wątpliwości, poproś o konsultację prawną

Terminowa konsultacja prawna jest niezbędna, by chronić interesy firmy Electrolux oraz by dopilnować, że spełniamy stosowne wymogi i przepisy prawne. Jest możliwe, ze doświadczysz sytuacji, w których kodeks postępowania nie daje jednoznacznej odpowiedzi. W tych sytuacjach powinieneś omówić sprawę ze swoim przełożonym lub zatrudnionym przez firmę radcą prawnym. Jeśli radca prawny jest nieobecny, zawsze mmożesz zawsze skontaktować się z Corporate Legal Department w Sztokholmie.

Są różne sprawy i sytuacje, w których będziesz musiał skontaktować się z zatrudnionym w firmie radcą prawnym. Więcej informacji znajduje się w Group Directive on Matters requiring Legal Consultation.

## Kiedy dochodzi do naruszenia przepisów?

Pracownicy, którzy nie zachowują się etycznie lub naruszają niniejszy kodeks lub przepisy naszej Grupy mogą zostać poddani postępowaniu dyscyplinarnemu. W zależności od okoliczności i faktów, takie postępowanie może doprowadzić do zwolnienia.

W wielu przypadkach, reguły zawarte w kodeksie postępowania i powiązane przepisy i rozporządzenia opierają się na wymogach prawnych, co oznacza, że wszelkie odstępstwo od nich może doprowadzić do wszczęcia przeciwko Tobie i firmie Electrolux zarówno postępowania dyscyplinarnego i kroków prawnych.

## Zgłaszaj obawy - otrzymasz wsparcie

Jeśli zauważysz naruszenia kodeksu postępowania lub jakichkolwiek innych polityk Grupy, powinieneś poruszyć swoje obawy z przełożonym lub inną stosowną osobą lub działem w firmie - może to obejmować Dział HR, Dział Legal, Internal Audit, Sustainability Affairs posiadacza stosownej polisy, bądź zarząd lokalny, branżowy lub Grupy.

Infolinia Etyczna to alternatywny sposób zgłaszania poważnych zaniedbań w przypadkach gdy Ty, jako pracownik, nie czujesz się komfortowo używając powyższych kanałów. Za pośrednictwem infolinii Etycznej możesz zgłosić swoje obawy bez względu na porę dnia i lokalizację używając do tego formularza online lub wykonując telefon. Twoje zgłoszenie trafia do niezależnej strony trzeciej świadczącej usługi dla infolinii etycznej, a następnie jest kierowane do odpowiedniej osoby z firmy Electrolux w celu wszczęcia dochodzenia. Możesz pozostać anonimowy.[1]

Wszyscy pracownicy są zobowiązani zgłaszać potencjalne zachowania karne dowolnego pracownika lub przedstawiciela firmy Electrolux.

Możesz dokonać zgłoszenia bez żadnej obawy przed jakąkolwiek akcją odwetową wobec Ciebie w związku ze zgłoszeniem sprawy budzącej niepokój. To sprawia, że żaden pracownik, który w dobrej wierze poinformuje zarząd o możliwym naruszeniu kodeksu postępowania nie doświadczy żadnych negatywnych konsekwencji zawodowych.

www.electroluxgroup.com/ethicshelpline

[1] Proszę zauważyć, że w niektórych krajach istnieją pewne ograniczenia prawne, gdy zgłasza się obawy przez infolinię ds. etyki.

# 03

# Szacunek wobec ludzi i podstawowych praw

Firma Electrolux dąży do kształtowania lepszego życia poprzez działanie w zrównoważony sposób, tworzenie lepszych doświadczeń dla pracowników i konsumentów oraz chęć poprawy. Ta droga może doprowadzić do celu tylko za pośrednictwem najcenniejszych zasobów firmy - naszych ludzi.

# Prawa człowieka

## Nasza deklaracja odnośnie praw człowieka

Firma Electrolux będzie starała się zdobyć zaufanie wszystkich, których dotyczy nasza działalność, demonstrując nasze oddanie kwestiom etycznym i prawom człowieka przez nasze słowa i czyny. Zawsze będziemy działać w sposób etyczny i z poszanowaniem praw człowieka, jak ustanowiono w Międzynarodowej Deklaracji Praw Człowieka oraz w kluczowych założeniach Międzynarodowej Organizacji Handlu.

Jesteśmy sygnatariuszami programu Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), wspieramy wytyczne OECD odnośnie przedsiębiorstw międzynarodowych i stosujemy w naszej pracy przewodnie zasady ONZ odnośnie biznesu i praw człowieka, by zidentyfikować i zrekompensować wszelki negatywny wpływ na ludzi, który wynika bezpośrednio lub pośrednio z naszych działań.

Nasze oczekiwania są opisane szczegółowo w Electrolux Workplace Policy, the Electrolux Supplier Workplace Standard i the Electrolux Group People Policy. Dalsze obowiązkowe wymagania zostały wymienione w Group Workplace Directive and Group Human Rights Directive.

# Wpływ na ludzi

Zawsze musimy brać pod uwagę, jak nasze działaność i nasze decyzje wpływają na naszych pracowników i osoby z naszego otoczenia. Dążymy do tego, by prowadzić działalność w sposób, który nie prowadzi do jakichkolwiek szkód dla ludzi, niezależnie od tego, czy jest to powodowane bezpośrednio przez nas czy pośrednio przez naszych partnerów biznesowych lub dostawców.

Kluczowa część naszych wysiłków w zakresie praw człowieka dotyczy praw pracowników i warunków pracy. Prawa naszych pracowników i osób, które pracują dla naszych dostawców lub partnerów biznesowych powinny zawsze być szanowane i będziemy starać się zapewnić wysokie standardy pracy.

Nie tolerujemy pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji, prześladowania lub przemocy i jesteśmy zobowiązani, by zapewniać przyzwoite godziny pracy i rekompensatę, wolność zrzeszania się i porozumienia zbiorowe. Bezpieczeństwo i higiena pracy naszych pracowników stanowi najwyższy priorytet i pracujemy, by ciągle identyfikować, radzić sobie i niwelować wszelkie ryzyko wystąpienia wypadków i chorób zawodowych.

**Powiązane przepisy i rozporządzenia:**
Group People Policy, Group Workplace Policy i Group Human Rights Directive

**Co to oznacza dla Ciebie?**

- → Podtrzymywanie praw człowieka jest obowiązkiem każdego menedżera i pracownika firmy Electrolux. W Twoim obszarze pracy, zastanów się jak nasze operacje, działania i decyzje mogą wpływać na ludzi i pracuj, by ograniczyć wszelki negatywny wpływ do minimum.
- → Jeśli zauważysz jakiekolwiek ryzyko naruszenia praw człowieka, poinformuj o tym swojego przełożonego, innego menedżera lub osobę na właściwym stanowisku. Obawy można zgłosić także za pośrednictwem infolinii etycznej.
- → Dalszych informacji może udzielić Sustainability Affairs.

# Godziny pracy i wynagrodzenie

W firmie Electrolux, powinno się promować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Staramy się podchodzić odpowiedzialnie do kwestii wynagrodzenia. Jako minimum, nasi pracownicy muszą być wynagradzani zgodnie z dopuszczalnym prawnie wynagrodzeniem minimalnym.

**Powiązane przepisy:**
Group People Policy i Group Workplace Policy

**Co to oznacza dla Ciebie?**

- → Nie powinno się oczekiwać, wykonywania zbyt dużej ilości nadgodzin.
- → Poza wyjątkowymi okolicznościami biznesowymi, przysługuje Ci co najmniej jeden dzień wolny na każde siedem dni.
- → Powinieneś otrzymać jasne informacje na temat warunków pracy, włącznie z wynagrodzeniem i godzinami pracy.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział HR lub Sustainability Affairs.

# Wolność zrzeszania się

Electrolux jest zobowiązany, by nawiązywać konstruktywne relacje z naszymi pracownikami i ciągle dążyć do rozwijania otwartego środowiska pracy. Dążymy do tego, by prowadzić otwarty i przejrzysty dialog, angażując bezpośrednio pracowników, a w odpowiednich przypadkach, ich przedstawicieli. Obejmuje to wolność zrzeszania się i prawo zawierania porozumień zbiorowych.

**Powiązane przepisy:**
Group People Policy i Group Workplace Policy

**Co to oznacza dla Ciebie?**

- → Masz prawo tworzyć i dołączać do dowolnych organizacji lub nie zrzeszać się.
- → Menedżerowie nie mogą zabraniać pracownikom korzystania z tego prawa.
- → Dialog między związkami / przedstawicielami pracowników i zarządem powinien być konstruktywny i oparty na szacunku.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział HR lub Sustainability Affairs.

# Dyskryminacja jest nie do zaakceptowania

W naszym środowisku pracy nie ma miejsca na dyskryminację. Nikt nie powinien być dyskryminowany ze względu na cechy osobiste, takie jak płeć, wiek, wyznanie, stan cywilny, rasa, kasta, pochodzenie społeczne, choroba, niepełnosprawność, ciąża, tożsamość etniczna i krajowa, pochodzenie, członkostwo w organizacjach pracowniczych, Wszyscy pracownicy powinni być zawsze traktowani według ich umiejętności i kwalifikacji podczas podejmowania wszelkich decyzji odnośnie zatrudnienia.

Powiązane przepisy:
Group People Policy i Group Workplace Policy

Co to oznacza dla Ciebie?

- → Niezależnie od różnic, pozycji, wieku lub wszelkich innych cech odróżniających, powinno się traktować wszystkich z szacunkiem, godnością i uprzejmością.
- → Dopilnuj, by w procesie podejmowania przez Ciebie decyzji dotyczących zatrudnienia nie pojawiło się miejsce na dyskryminację.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział HR.

# Zero tolerancji wobec prześladowań

Dotrzymując naszego zobowiązania, zakładającego zróżnicowane środowisko pracy, stosujemy politykę zero tolerancji wobec prześladowania i zastraszania. Represje w miejscu pracy, np. w postaci powtarzających się, negatywnych działań przeciwko określonym pracownikom, są niedozwolone. Wszyscy pracownicy mają obowiązek traktować się wzajemnie z szacunkiem, godnością i uprzejmością.

Prześladowanie może mieć formę pisemnych lub werbalnych komentarzy, plotek, żartów i podśmiewania się, zniesławiającego lub obraźliwego języka i zastraszania, w ramach którego osoby o uprzywilejowanej pozycji nadużywają jej poprzez obrażanie, zastraszanie lub nikczemne zachowanie.

Powiązane polityki:
Group People Policy i Group Workplace Policy

Co to oznacza?

- → Traktuj wszystkich uprzejmie i z szacunkiem.
- → Nigdy nie wysyłaj nieprzyzwoitych lub sugestywnych pod względem seksualnym e-maili oraz nie używaj poniżających komentarzy lub kąśliwych uwag na temat czyjejś tożsamości etnicznej lub wyznania.
- → Nie zadawaj dociekliwych pytań na temat czyjegoś życia osobistego i nie składaj powtarzających się, niemile widzianych ofert towarzyskich lub seksualnych.
- → Nie nadużywaj swojej pozycji wobec niższych rangą pracowników.
- → Mów otwarcie, jeśli zauważysz, że ktoś inny jest zastraszany lub prześladowany.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział HR.

## Nie tolerujemy pracy dzieci i pracy przymusowej

Electrolux nie toleruje pracy dzieci, pracy przymusowej lub pracy opartej na handlu żywym towarem.

Ponadto nie tolerujemy jakiejkolwiek formy przemocy, wykorzystywania seksualnego wbrew woli danej osoby lub za pieniądze (prostytucja), w trakcie podróży zawodowych lub reprezentowania firmy w jakikolwiek inny sposób.

**Powiązane polityki:**
Group People Policy i Group Workplace Policy

**Co to oznacza?**

→ Jeśli zauważysz cokolwiek, co niesie ryzyko związane z pracą dzieci, pracą przymusową lub handlem żywym towarem i co dotyczy działalności biznesowej Electrolux, jej dostawców lub partnerów biznesowych, skontaktuj się z Sustainability Affairs lub Działem HR.

## W naszym środowisku pracy promujemy dobre samopoczucie i bezpieczeństwo

Nasi pracownicy mają największy wpływ na osiąganie długoterminowych sukcesów przez firmę Electrolux. Dlatego jesteśmy zobowiązani do ciągłego rozwoju miejsca pracy tak, aby wszyscy nasi pracownicy mogli osiągać zrównoważone i najlepsze wyniki. Nasze zobowiązania wobec zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sięgają dalej niż wymagane od nas przepisy prawne i ustawodawstwo.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to nasz priorytet w opracowywaniu procesów oraz organizacji naszego czasu pracy. Electrolux nieustannie dąży do zmniejszenia lub wyeliminowania urazów w miejscu pracy i chorób zawodowych. Zarząd, na wszystkich poziomach, jest bezpośrednio odpowiedzialny za minimalizowanie potencjalnego, negatywnego wpływu na pracownika.

**Powiązane polityki:**
Group People Policy i Group Workplace Policy

**Co to oznacza?**

→ Bezpieczeństwo kształtuje się poprzez zaangażowanie wszystkich pracowników. Wszyscy możemy przyczynić się do budowania zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy.

→ Zawsze stosuj się do instrukcji związanych z bezpieczeństwem w miejscu pracy.

→ Zastanów się, czy istnieje jakiekolwiek ryzyko dla zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia w Twoim obszarze pracy i zasugeruj zmiany, które można wprowadzić.

→ Dalszych informacji może udzielić Dział HR lub Dział EHS (Environment, Health & Safety.

# 04

# Uczciwe i legalne prowadzenie biznesu

Naruszenie prawa może prowadzić do pojawienia się złej woli, wniosków o odszkodowanie i w niektórych przypadkach do postępowania karnego i sankcji zarówno dla firmy, jak i pracowników.

# Wierzymy w uczciwą konkurencję i stosujemy się do przepisów antymonopolowych

Na całym świecie wdraża się przepisy antymonopolowe i o nieuczciwej konkurencji, by zachowywać konkurencyjność na rynku. Te prawa uniemożliwiają stosowanie porozumień podważających konkurencyjność oraz nadużywanie dominującej pozycji na rynku.

W firmie Electrolux wierzymy w uczciwy rynek i w konkurencję w oparciu o jakość naszych produktów, marek i usług. Zgodnie z przepisami o nieuczciwej konkurencji, nie wykonujemy działań nielegalnych i od wszystkich pracowników Electrolux oczekuje się restrykcyjnego przestrzegania przepisów dotyczących uczciwej konkurencji.

Istnieją różne rodzaje aktywności, których nie można wykonywać zgodnie z przepisami o konkurencji i te przepisy mają zastosowanie, gdy mamy kontakt z firmami konkurencyjnymi, klientami, dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi.

**Powiązane polityki:**
Group Antitrust Policy

**Co to oznacza?**

- Nigdy nie zawieraj umowy lub porozumienia z firmą konkurencyjną w jakiejlkowiek formie, dotyczącej cen, warunków handlowych, produkcji, rozwoju technicznego, umów, klientów, dzielenia się udziałami w rynku lub innych form aktywności rynkowej.
- Nigdy nie rozmawiaj z pracownikami firmy konkurencyjnej na temat cen, zysków, kosztów, umów, klientów, rozwoju rynku lub innych niepublicznych informacji poufnych, bez wcześniejszej zgody zatrudnionego przez firmę radcy prawnego.
- Szanuj niezależność klientów. Nigdy nie próbuj ustalać ani w innym sposób narzucać klientowi ceny odsprzedaży. Nie usiłuj ograniczać praw klienta w zakresie dobrowolnego odsprzedawania naszych produktów bez wcześniejszej zgody zatrudnionego przez firmę radcy prawnego.
- Nie stosuj innych warunków odnośnie podobnych transakcji z klientami. Nie stosuj żadnych taktyk w celu wykluczenia konkurentów rynkowych.
- Dalszych informacji może udzielić Dział Legal.

  Pamiętaj, że za złamanie przepisów grożą wysokie kary grzywny. Łamanie przepisów prowadzi również do pojawienia się złej woli, wniosków o odszkodowanie, a w wielu krajach do postępowania karnego i sankcji wobec firmy i pracowników.

# Znajomość bieżących reguł handlowych jest niezbędna do prowadzenia działalności

Bycie globalną firmą oznacza konieczność stosowania się do międzynarodowych zasad handlowych. Kontrole eksportowe i sankcje handlowe uniemożliwiają lub ograniczają możliwość eksportowania określonych towarów lub prowadzenia działalności w określonych krajach i/lub z określonymi osobami, firmami lub organizacjami.

Łamanie przepisów może prowadzić nie tylko do pogoroszenia naszej reputacji, ale także do postępowania karnego przeciwko firmie oraz osobom odpowiedzialnym za dane działania. Przepisy handlowe są skomplikowane, ponieważ różnią się w zależności od miejsca i mogą ulec zmianie wskutek określonych wydarzeń na świecie.

**Powiązane polityki:**
Group Export Control and Trade Sanctions Policy

**Co to oznacza?**

Pracownicy zaangażowani w handel lub eksport muszą stosować się do określonych przepisów i procedur, np.:

- Konieczność zidentyfikowania, kiedy działalność handlowa lub biznesowa może prowadzić do sytuacji, w której mają zastosowanie przepisy odnośnie kontroli eksportowej i sankcji handlowych.
- Dołożenie szczególnej staranności do działań na rynkach wysokiego ryzyka lub w sytuacjach wysokiego ryzyka.
- Zwracanie uwagi i podejmowanie określonych kroków po zauważeniu niepokojących sygnałów.
- Dalszych informacji może udzielić Dział Legal.

# Zero tolerancji wobec korupcji

Korupcja to nadużycie lub niewłaściwe użycie powierzonej władzy w celu uzyskania korzyści osobistych. Firma Electrolux nie toleruje jakiejkolwiek formy korupcji. Dotyczy to wszelkiej działalności biznesowej i transakcji we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Electrolux i wszelkie osoby reprezentujące firmę Electrolux (włącznie ze stronami trzecimi) nie mają prawa uczestniczyć w lub wspierać jakichkolwiek praktyk korupcyjnych.

## Łapownictwo

Łapownictwo można zdefiniować jako oferowanie / dawanie lub żądanie / otrzymywanie czegoś wartościowego, by uzyskać wpływ na daną transakcję lub decyzję. Firma Electrolux nie toleruje jakiejkolwiek formy łapownictwa niezależnie od jego charakteru, włącznie z łapownictwem publicznym i komercyjnym. Nie tolerujemy partnerów biznesowych, którzy oferują łapówki lub inne niestosowne korzyści i w razie ujawnienia takich czynności, podejmiemy określone kroki.

Łapówki mogą mieć formę:

- Gotówki, bonów prezentowych lub talonów
- Podarunków o znaczącej wartości
- Prowizji lub tajnych prowizji
- Wpłat na rzecz organizacji charytatywnej
- Wyjazdów lub rozrywki
- Przychylnych publikacji

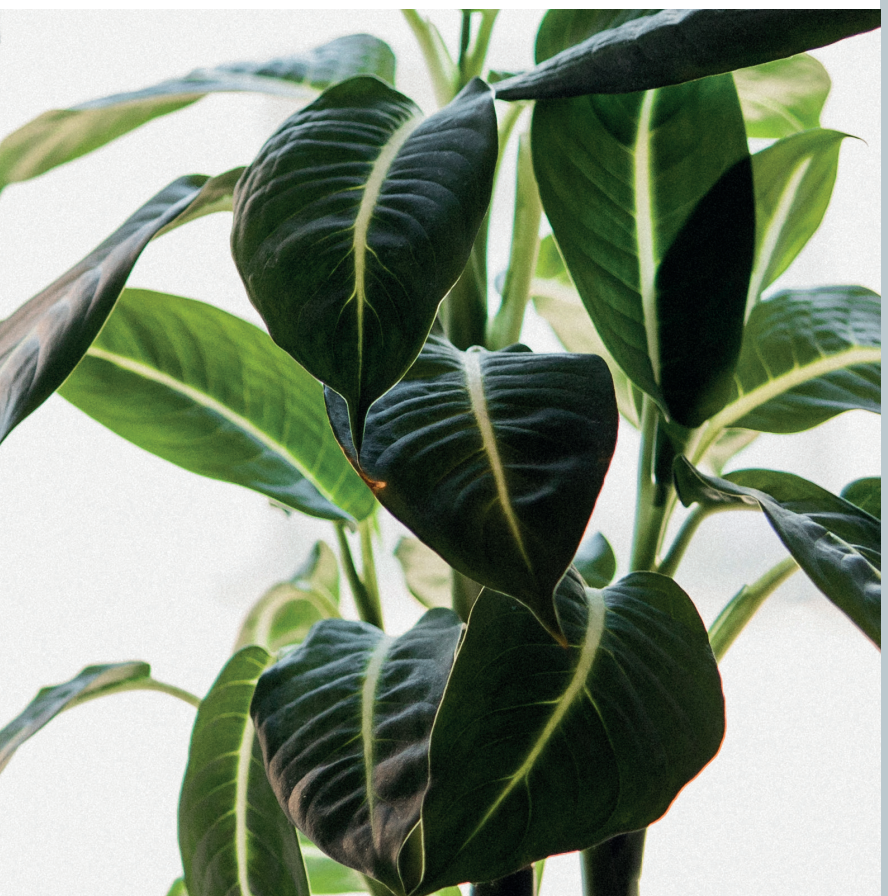
## Prezentów i gościnności

Prezenty biznesowe i gościnność powinny być aktami dobrej woli, a nie nagrodami za robienie z nami interesów. Ponadto, prezenty i gościnność oferowane komuś lub otrzymywane od pracowników klientów lub dostawców - włącznie z przyszłymi klientami i dostawcami - można uznać za łapówkę, w związku z czym muszą one spełniać określone kryteria, jak np.: zgodność z powszechnie akceptowanymi praktykami biznesowymi.

W skrócie, wszelkie prezenty lub gościnność, podarowane lub otrzymane, powinny być umiarkowanej wartości i nigdy nie powinny mieć wpływu na podejmowanie decyzji. Jeśli chodzi o wartość, powinno się przestrzegać stosownych standardów lokalnych/branżowych.

Pamiętaj, że powinno się unikać dawania prezentów funkcjonariuszom publicznym, ponieważ zwykle uważa się, że zajmują oni stanowiska, na których mogłoby to mieć niepożądany wpływ na podejmowanie decyzji.

**Powiązane przepisy:**
Group Anti-Corruption Policy



### Co to oznacza?

- → Należy rozumieć i stosować się do Electrolux Group Anti-Corruption Policy.
- → Należy rozumieć i przestrzegać wszelkich stosownych przepisów firmy Electrolux na temat prezentów i gościnności.
- → Należy regularnie brać udział w szkoleniach antykorupcyjnych.
- → Nie należy dawać lub brać łapówek w jakiejkolwiek formie lub czegokolwiek, co może zostać uznane za łapówkę.
- → Ani Ty, ani firma, ani członkowie rodziny, ani przyjaciele nie powinni otrzymywać żadnych niestosownych korzyści w związku z Twoją pozycją jako pracownika lub przedstawiciela firmy Electrolux.
- → Nie zostaniesz zdegradowany, ukarany lub nie spotkaja Cię inne negatywne konsekwencje, jeśli odmówisz zapłacenia łapówki lub nie zaangażujesz się w jakiekolwiek inne praktyki korupcyjne.
- → Jeśli zostanie Ci zaoferowany niestosowny prezent, przysługa lub inna dyskusyjna korzyść, porusz tę kwestię ze swoim przełożonym, Działem Legal, Internal Audit lub Działem HR.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Legal.

# Nasze produkty są produkowane z myślą o jakości i bezpieczeństwie

Electrolux stosuje się do wymogów prawnych oraz własnych standardów jakości i bezpieczeństwa podczs projektowania, rozwijania, produkowania, marketingu i sprzedaży produktów. Dostarczanie produktów do klientów nie powinno mieć miejsca do momentu, gdy wymogi jakości, bezpieczeństwa i zgodności nie zostaną w pełni spełnione. Nasze produkty i usługi prezentujemy szczegółowo i wszystkie przekazywane informacje są potwierdzone.

**Powiązane przepisy:**
Group Quality Policy

**Co to oznacza?**

- → Zawsze stosuj się do wszystkich wymogów prawnych oraz przepisów firmy Electrolux w zakresie projektowania, produkcji, sprzedaży, działania i marketingu naszych produktów i usług.
- → Nigdy nie chodź na skróty i nie podejmuj decyzji, które mogłyby podważyć spełnianie wymogów przez nasze produkty.
- → Nie manipuluj testami lub wynikami testów.
- → Nie twórz produktów w taki sposób, by poprawić ich działanie w wybranych obszarach w określonych warunkach testowych.
- → Nigdy nie podawaj niedokładnych informacji na temat jakości, bezpieczeństwa lub innych aspektów naszych produktów lub usług.
- → Dalszych informacji może udzielić Group Quality lub Dział Legal.

05

# Uczciwość w działaniach biznesowych

Uczciwość powinna kierować naszymi pracownikami w podejmowaniu słusznych decyzji i działaniu zawsze w najlepszym interesie firmy. Pracownicy firmy Electrolux nie mieszają kwestii politycznych i osobistych z biznesowymi.

# Gdy sprawy osobiste mogą mieć wpływ na decyzje biznesowe, rodzi się konflikt interesów

Należy unikać sytuacji, w których kwestie prywatne lub osobiste wydają się być niekompatybilne z interesami firmy Electrolux. Takie sytuacje należy zgłaszać przełożonemu lub działowi HR.

Najlepszy sposób na rozwiązanie konfliktów interesów to unikać ich całkowicie. Jeśli konflikt się pojawi, należy zachować otwartość i przejrzystość.

Takie konflikty mogą pojawić w następujących okolicznościach:

- W związku z zatrudnieniem poza firmą, w którym interesy jednego miejsca pracy zaprzeczają interesom drugiego miejsca pracy.
- Ze względu na interesy rodzinne, w których członek rodziny jest zatrudniony lub jest nadzorowany przez Ciebie.
- Gdy kupuje się dobra lub usługi od krewnego lub znajomego lub od firmy kontrolowanej przez jedną z wymienionych osób.
- Jeśli Ty lub członek rodziny macie interesy finansowe, które mogłyby mieć wpływ na Twoją opinie.
- Jeśli Ty lub członek rodziny macie osobiste interesy, bezpośrednie lub pośrednie, wobec jakichkolwiek dostawców lub klientów Electrolux.

Powiązane przepisy:
Group Conflicts of Interest Policy

Co to oznacza?

→ Należy natychmiast przekazywać wszelkie informacje dotyczące konfliktu interesów przełożonemu i Działowi HR.

→ Nie angażuj się w działalność poza firmą lub w czynności, które mogą wchodzić w konflikt lub wydają się wchodzić w konflikt z interesami firmy Electrolux lub które zmniejszyłyby Twoją efektywność i zaangażowanie w wykonywanie obowiązków dla firmy Electrolux.

→ Dalszych informacji może udzielić Dział HR lub Dział Legal.

# Firma Electrolux unika zaangażowania politycznego

Electrolux przestrzega zasady neutralności wobec partii i kandydatów politycznych. Ani Electrolux, ani wszelkie zasoby kontrolowane przez jakąkolwiek firmę z Grupy nie powinny być wykorzystywane do promowania interesów partii lub kandydatów politycznych.

Lobbing polityczny to legalna działalność wykonywana przez niektórych upoważnionych pracowników firmy Electrolux, lecz takie działania zawsze należy wykonywać w sposób przejrzysty i jasny w imieniu firmy Electrolux.

Pracownicy, którzy angażują się w dialog z przedstawicielami rządu i innymi organami publicznymi, w celu informowania lub wpływania na przepisy publiczne, mają obowiązek czynić to w sposób odpowiedzialny i przejrzysty, zgodnie z miejscowymi prawami.

**Co to oznacza?**

- → Możesz uczestniczyć osobiście w działalności politycznej i mieć wkład w politykę, lecz taki udział powinien odbywać się w Twoim czasie wolnym i być przez Ciebie prywatnie finansowany.
- → Nie angażuj się w działalność polityczną i nie ponoś wydatków na cele polityczne w imieniu firmy Electrolux.
- → Nie zwracaj kosztów żadnemu pracownikowi w związku z takim udziałem lub wkładem.
- → Jeśli angażujesz się w osobiste działania polityczne, nie powinieneś działać lub sprawiać wrażenia, że działasz w charakterze przedstawiciela firmy Electrolux.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Corporate Communications.

06

# Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę majątku firmy

Kluczowym elementem naszego biznesu jest ochrona posiadanych środków, włącznie z własnością fizyczną, intelektualną i finansową. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę naszych środków i używanie ich w sposób odpowiedzialny i wydajny.

# Trzymaj się z dala od oszustw i nie używaj środków firmowych w celach, które mogą zaszkodzić naszej reputacji

Nie tolerujemy oszustw, ani nadużywania środków firmowych. Za oszustwo uważa się wszelkie działania i zaniechania, które mają na celu sprawić, by inni - np.: firma, opinia publiczna lub inwestorzy - podjęli działania, które narażą ich na szkody ekonomiczne.

Nieruchomości, wyposażenie, zasoby i fundusze można wykorzystywać wyłącznie w celach biznesowych, a nie dla korzyści osobistych.

Przykłady nadużywania środków to kradzież, fałszowanie raportów wydatków lub czasu, niewłaściwe użytkowanie komputera firmowego, telefonu lub urządzeń lub niewłaściwe korzystanie ze zniżek dla pracowników.

**Powiązane przepisy i rozporządzenia:**
Group Finance Policy i Group Global Travel Directive

**Co to oznacza?**

- → Stosuj się do wszystkich stosownych przepisów lokalnych odnośnie podróżowania i wydatków.
- → Nie można się starać o zwrot prywatnych wydatków, np. na podróże osobiste lub rozrywkę w ramach wydatków biznesowych.
- → Nie można wykorzystywać komputerów firmowych w celach nielegalnych lub na oglądanie nieprzyzwoitych treści, co uwzględnia strony pornograficzne, strony promujące przemoc lub wszelkie inne strony, które mogą zaszkodzić naszej reputacji.
- → Prywatne wykorzystanie zasobów firmowych, np.: komputerów lub telefonów, należy ograniczać do minimum.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział HR, Dział IT, Dział Legal lub Internal Audit.

# Księgowość i sprawozdania powinny być dokładne i wyczerpujące

Integralność naszych oświadczeń finansowych jest niezbędna w celu podtrzymania zaufania naszych udziałowców, klientów, dostawców i innych udziałowców. Wszystkie transakcje finansowe należy rejestrować i rozliczać zgodnie ze stosownymi regułami księgowymi opisanymi w Electrolux Accounting Manual.

Nie zezwala się na wpisywanie informacji do naszych ksiąg lub dokumentów, które mają na celu umyślne ukrycie lub dezinformację odnośnie prawdziwego charakteru wszelkich transakcji lub wpisywanie mylących informacji w celu zmiany danych dotyczących realizacji celów lub wskaźników KPI.

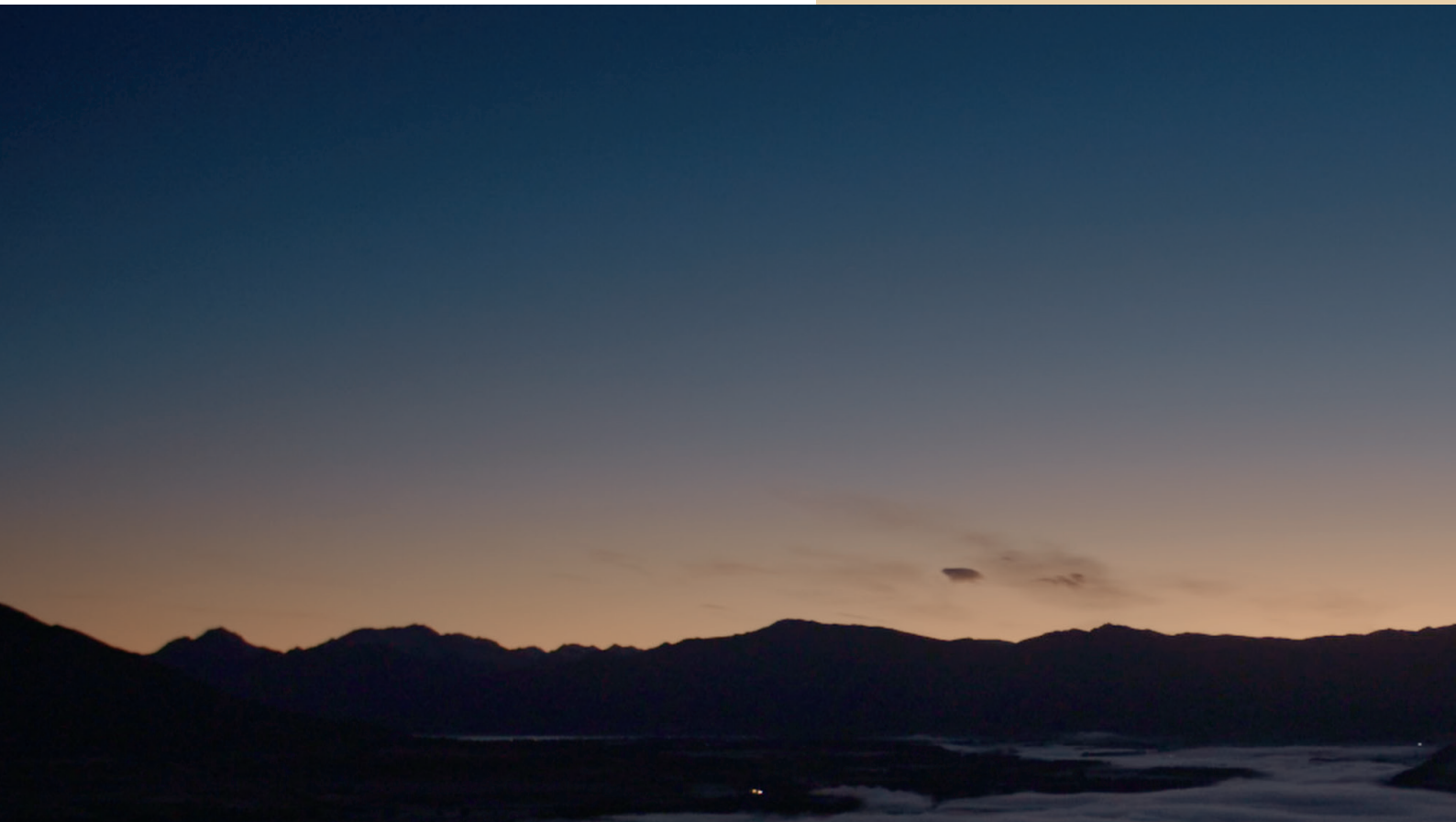
Do oszustw księgowych zalicza się nieprawdziwe oświadczenia na temat przychodów, wydatków, środków lub zobowiązań. Można do nich także zaliczyć celowe, niewłaściwe użycie Electrolux Accounting Manual w celu zmiany danych dotyczących realizacji celów lub wskaźników KPI.

Zabrania się manipulowania lub zmieniania zasad księgowych w celu osiągnięcia określonych celów finansowych.

**Powiązane przepisy:**
Group Finance Policy

**Co to oznacza?**

- → Podczas raportowania transakcji finansowych zawsze stosuj się do Electrolux Accounting Manual.
- → Gdy raportujesz określone informacje, nie zmieniaj faktów i dołóż starań, by informacje dokładnie odzwierciedlały opisywane transakcje.
- → Jeśli zauważysz błąd w sprawozdaniach finansowych lub podejrzewasz, że doszło do popełnienia oszustwa, zgłoś to natychmiast.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Group Finance lub Internal Audit.

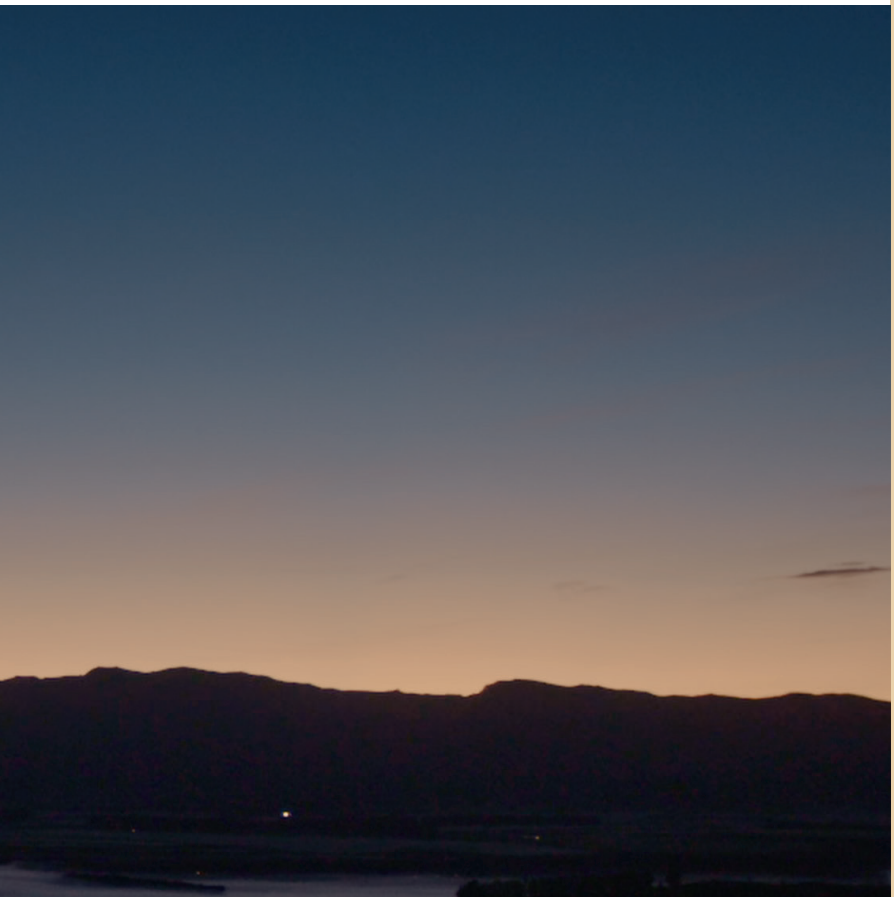


# Chronimy naszą własność intelektualną

Własność intelektualna firmy Electrolux, włącznie z know-how, pomysłami, tajemnicami handlowymi, patentami, znakami firmowymi, nazwami domen, projektami i prawami autorskimi, to cenne zasoby firmy. Takie zasoby można utracić lub uszkodzić, jeśli są one niewłaściwie wykorzystywane lub niesłusznie ujawniane.

Własność intelektualna podlega ochronie nie tylko za pośrednictwem aplikacji, rejestracji i odnowień, lecz także przy pomocy sprzeciwów, unieważnień lub postępowania sądowego w związku z naruszeniem przeciw stronom trzecim, by dopilnować, że mamy tyle wolności w prowadzeniu działalności, ile jest możliwe.

**Powiązane przepisy:**
Group Intellectual Property Policy



**Co to oznacza?**

- → Skontaktuj się z Działem Patentowym Grupy lub z Działem Prawnym ds. Własności Intelektualnej, jeśli sądzisz, że firma Electrolux mogłaby uzyskać przydatne prawa własności intelektualnej lub jeśli sądzisz, że strony trzecie naruszają lub zdają się naruszać nasze prawa własności intelektualnej.
- → Szanuj ważne prawa własności intelektualnej innych.
- → Nie angażuj się w działania ze stronami trzecimi w celu rozwinięcia pomysłów lub wynalazków bez skonsultowania się najpierw z Group Patents odnośnie praw do patentu lub projektu lub IP Legal odnoście znaków firmowych, nazw domen lub praw autorskich.
- → Pamiętaj, że wytworzona przez Ciebie własność intelektualna w czasie spędzonym w charakterze pracownika firmy Electrolux pozostaje własnością firmy Electrolux nawet po zakończeniu Twojego zatrudnienia.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Legal lub Group Patents.

07

# Ochrona informacji jako cenna wartość

Zachęcamy pracowników, by informowali o naszych markach, produkach i firmie, lecz by nie ujawniali żadnych informacji poufnych.

# Informacje poufne

Informacje na temat Electrolux to cenna wartość. Pracownicy mogą od czasu do czasu otrzymywać informacje poufne. Może to obejmować informacje finansowe, tajemnice handlowe, ceny, sprzedaż i zyski, strategie i plany, informacje zawarte w umowach, listy klientów i dostawców, informacje na temat nowych produktów lub wszelkie inne informacje na temat firmy Electrolux nieujawniane publicznie. Informacje poufne mogą być jednocześnie informacjami wewnętrznymi, w zależności od okoliczności (zob. część dotycząca informacji wewnętrznych).

Informacje poufne na temat firmy Electrolux należy chronić, obchodzić się z nimi ostrożnie i nie dzielić się z nieupoważnionymi stronami trzecimi lub publicznie, o ile dana osoba nie została do tego odpowiednio upoważniona.

Obowiązek ochrony informacji poufnych jest kontynuowany także po zakończeniu zatrudnienia. Dotyczy to także informacji przekazywanych nam przez klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

**Powiązane przepisy:**
Group Information Policy

## Co to oznacza?

- Wszelkie informacje na temat Electrolux, którymi się dzielisz powinny spełniać wymogi opisane w Group Information Policy.
- Uważaj, by nie zamieszczać żadnych poufnych informacji w mediach społecznościowych oraz by nie omawiać informacji poufnych w miejscach, w których mogą one zostać zasłyszane przez innych.
- Jeśli jest konieczne podzielenie się informacjami poufnymi ze stroną trzecią, należy dopilnować, by zostało podpisane porozumienie o nieujawnianiu informacji.
- Pamiętaj, że Twoje zobowiązanie odnośnie ochrony informacji poufnych może pozostać w mocy także po opuszczeniu firmy. Oznacza to, że nowi pracownicy nie mogą dzielić się informacjami poufnymi, które dotyczą poprzednich pracodawców i nigdy nie powinno się ich o to prosić.
- Gdy masz styczność z informacjami na temat firmy Electrolux, używaj tylko zatwierdzonego, firmowego sprzętu.
- Używaj konta firmowego Electrolux lub innych kanałów firmowych odnośnie wszelkiej komunikacji związanej z pracą. Nie używaj żadnych osobistych kont poczty elektronicznej, mediów społecznościowych lub podobnych mediów.
- Dalszych informacji może udzielić Dział Corporate Communications lub Dział Legal.

## Informacje wewnętrzne

Electrolux jest notowana na giełdzie papierów wartościowych. Jako pracownik, możesz zatem zetknąć się w pewnym momencie z informacjami wewnętrznymi.

Jeśli dana osoba ma dostęp do informacji wewnętrznych, podlega ona zobowiązaniom prawnym i regulaminowym. Wykorzystanie w obrocie papierami wartościowymi informacji poufnych oraz nieuprawnione wykorzystywanie informacji wewnętrznych jest ściśle zabronione.

Informacje wewnętrzne dotyczące okoliczności, które nie są publiczne, a w razie upublicznienia, miałyby znaczący wpływ na ceny udziałów lub innych instrumentów finansowych. Na przykład, wyniki finansowe oraz informacje na temat dużych przejęć i sprzedaży udziałów przedsiębiorstwa stanowią zwykle informacje wewnętrzne. Osoba, która posiada informacje wewnętrzne nie może ujawniać tych informacji w celu zakupu lub sprzedaży udziałów firmy Electrolux bezpośrednio lub pośrednio lub polecać komuś lub ponaglać kogoś innego do zakupu lub sprzedaży udziałów.

Powiązane przepisy:
Group Insider Policy i Group Data Protection Policy

### Co to oznacza?

- → Jeśli nie jesteś pewny, czy posiadasz jakiekolwiek informacje wewnętrzne, sprawdź w Korporacyjnym Dziale Prawnym.
- → Nie przekazuj informacji wewnętrznych lub jakichkolwiek innych informacji poufnych odnośnie firmy Electrolux wszelkim stronom trzecim, włącznie z krewnymi.
- → Nie wykorzystuj informacji wewnętrznych kupując lub sprzedając lub zachęcając kogoś innego do kupowania lub sprzedawania udziałów firmy Electrolux lub innych powiązanych papierów wartościowych.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Legal.

## W jaki sposób chronimy dane osobowe?

Szanujemy podstawowe prawo każdej osoby do ochrony jej danych osobowych, niezależnie od kraju pochodzenia lub zamieszkania. Potrzeba ochrony danych osobowych rośnie wraz z ekspansją środowiska internetowego, w którym duże ilości informacji są przekazywane na całym świecie. Prawie wszystko, co robimy w internecie oraz gdy używamy urządzeń z dostępem do internetu i aplikacji umożliwia zbieranie danych osobowych.

Zatem, jest ważne, by podejmować stosowne działania w celu ochrony danych osobowych oraz spełnienia określonych przepisów odnośnie prywatności danych, w zakresie ich przechowywania, zbierania i wykorzystywania.

Powiązane przepisy:
Group Data Protection Policy

### Co to oznacza?

- → Zawsze zachowuj się z szacunkiem i miej na uwadze prywatność innych.
- → Zbieranie, przechowywanie lub wykorzystywanie danych osobowych musi odbywać się zgodnie z Group's Data Protection Policy.
- → Możesz uzyskać dostęp do danych osobowych tylko w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Jeśli masz pozwolenie na dostęp do danych osobowych, jesteś zobowiązany chronić i przechowywać wszystkie informacje poufnie.
- → Dalszych informacji może udzielić Dział Legal.

# 08

# Szacunek dla środowiska

Każdy pracownik powinien szukać sposobów na ulepszenie naszych działań w sferze ochrony środowiska.

# Szacunek dla środowiska

Każdy pracownik firmy Electrolux odgrywa rolę w ciągłym ulepszaniu naszych działań w sferze ochrony środowiska. Minimalny standard w tej kwestii został określony w Group Environmental Policy, Group Workplace Directive i lokalnych przepisach prawnych. Każdy ma obowiązek zachowywać się zgodnie z tymi zobowiązaniami. Ale to nie koniec. Poprzez ciągle ulepszanie naszych wszystkich działań, możemy sprawić, by nasze produkty miały wkład w rozwój bardziej zrównoważonego społeczeństwa.

Lokalne prawa i przepisy mogą się różnić i w niektórych przypadkach mogą być mniej rystryjcyjne niż to, czego oczekujemy zgodnie z Group Environmental Policy i Group Workplace Directive.

Przykładowe naruszenia ochrony środowiska to emisje z fabryki, które przekraczają dozwolone limity prawne, niewłaściwe przechowywanie niebezpiecznych odpadów lub niewłaściwe usuwanie ścieków.

Powiązane przepisy:
Group Environmental Policy

## Co to oznacza dla Ciebie?

- → Nie idź na skróty nawet jeśli lokalne prawo zezwala na działanie, które Grupa uznałaby za nieetyczne lub szkodliwe dla środowiska.
- → Zarządzaj i sumiennie dokumentuj informacje na temat naszego wpływu na środowisko, zgodnie z wymogami prawnymi - nigdy nie fałszuj raportów lub innych dokumentów.
- → Upewnij się, że istnieją stosowne pozwolenia środowiskowe.
- → Zastanów się, w jaki sposób Twój zespół lub obszar, w którym pracujesz przyczynia się do szerszego wkładu firmy Electrolux w ochronę środowiska.
- → Używaj zasobów w mądry sposób, np.: energii, wody, substancji chemicznych i materiałów.
- → Minimalizuj ilość podróży, korzystając z internetowych platform do spotkań lub z telefonu.
- → Dalszych informacji może udzielić Sustainability Affairs.

09

# Nasz kodeks postępowania: Droga naprzód

Niniejszy kodeks dotyczy nas wszystkich i powinniśmy się nim kierować w codziennej pracy.

# Nasz kodeks postępowania: Droga naprzód

Jako pracownik, jesteś odpowiedzialny nie tylko za to, by czytać kodeks postępowania i rozumieć czego od Ciebie oczekujemy, lecz powinieneś także regularnie używać go jako punktu odniesienia i przewodnika. Jesteś odpowiedzialny za znajomość wszelkich polityk Grupy w zakresie zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy. Przepisy, rozporządzenia i inne ważne wytyczne można znaleźć na eGate.

Kodeks nie może obejmować wszystkich sytuacji, których możesz doświadczyć i czasem nie jest oczywiste, jak powinieneś postąpić. Gdy masz jakiekolwiek pytania, nie wahaj się prosić o pomoc.

## Jeśli masz obawy

Jeśli masz obawy, że możesz naruszyć niniejszy kodeks postępowania, powinieneś:

1. Porozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym tak szybko, jak to możliwe.
2. Jeśli nie czujesz się wystarczająco komfortowo, by to zrobić, porozmawiaj z innym menedżerem, Działem HR, Działem Legal, Internal Audit, Sustainability Affairs, zarządem lokalnym, sektorowym lub Grupowym.
3. Jeśli wolisz pozostać anonimowy, zgłoś swoje zastrzeżenia przez Infolinię Etyczną.

   www.electroluxgroup.com/ethicshelpline

## Jak sobie poradzić z trudną sytuacją?

Jeśli znajdujesz się w sytuacji, w której nie wiesz co zrobić, zadaj sobie następujące pytania:

- → Czy rozważana decyzja lub działanie są legalne?
- → Czy ta decyzja lub działanie są zgodne z politykami Grupy?
- → Czy będę czuć się komfortowo, jeśli moja rodzina, znajomi i inni spoza firmy Electrolux o tym się dowiedzą?
- → Czy wciąż czułbym się dobrze, gdyby moje działanie zostało opisane na pierwszej stronie gazety?

Kodeks postępowania firmy Electrolux
Wersja 01.1

Jest to tłumaczenie oryginalnego kodeksu postępowania w języku angielskim. Niniejsze tłumaczenie zostało przygotowane w celach informacyjnych. W razie rozbieżności, nadrzędne znaczenie ma wersja angielska.

Electrolux