

Kodeks etyki i postępowania w działalności biznesowej

Spis treści

4.	Odpowiedzialność wobec środowiska.....	6
a.	Ekologiczne zamówienia publiczne.....	6
b.	Promowanie zarządzania środowiskowego	6
c.	Zrównoważone produkty i usługi	7
5.	Zobowiązania wobec Spółki.....	7
a.	Konflikt interesów.....	7
b.	Nowe możliwości korporacyjne.....	8
c.	Nielegalne wykorzystanie informacji wewnętrznych do transakcji handlowych	8
d.	Ochrona i właściwe wykorzystywanie aktywów Spółki	8
i.	Rzeczowe aktywa trwałe	9
ii.	Zasoby informacyjne i bezpieczeństwo.....	10
iii.	Własność intelektualna	10
iv.	Rozrywka, prezenty oraz gratyfikacje	10
e.	Księgi i rejestry	11
f.	Odpowiedzi na zapytania ze strony mediów i innych podmiotów	11
6.	Zobowiązania wobec pracowników	11
a.	Wzajemny szacunek.....	12
b.	Praca dzieci.....	12
c.	Współczesne niewolnictwo	12
d.	Praktyki dyscyplinarne	13
e.	Godziny pracy	13
f.	Wynagrodzenia i świadczenia	13
g.	Zakaz dyskryminacji	13
h.	Swoboda zrzeszania się.....	14
i.	Nękanie	14
j.	Bezpieczeństwo w miejscu pracy	14
k.	Równe szanse w zatrudnieniu	14
l.	Prywatność i ochrona danych	14
7.	Konkurencja i uczciwe postępowanie	15
a.	Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji	15
i.	Zmowa i współpraca pomiędzy konkurentami.....	16
ii.	Kwestie związane z dystrybucją.....	17
b.	Łapownictwo, nielegalne prowizje i oszustwa	17

c.	Przeciwdziałanie praniu pieniędzy.....	17
d.	Zgodność z przepisami prawa handlowego	17
8.	Kontakt z podmiotami rządowymi	18
a.	Relacje z urzędnikami państwowymi.....	18
b.	Darowizny na cele polityczne	18
9.	Interakcje z dostawcami	18
10.	Wdrożenie w życie Kodeksu.....	18
a.	Zasieganie porady.....	18
b.	Speak-Up – Zgłaszanie naruszeń	19
c.	System Speak-Up	19
d.	Ochrona pracowników i informatorów.....	19
e.	Czynności wyjaśniające dotyczące potencjalnych naruszeń	20
f.	Kary dyscyplinarne w przypadku naruszeń	20
g.	Odstępstwa i zmiany.....	20
h.	Potwierdzenie i umowa	20

1. Przestanie od dyrektora zarządzającego

Szanowni Pracownicy,

Wizją firmy Landis+Gyr jest utrzymanie pozycji światowej klasy partnera biznesowego dzięki technologii, bliskim relacjom z klientami oraz innowacjom. Kluczowe jest nie tylko to, co chcemy osiągnąć, ale także sposób realizacji naszych celów.

Nasz Kodeks etyki i postępowania w biznesie określa nasze standardy etycznego postępowania i jest ważnym źródłem informacji pozwalającym na prowadzenie codziennych interakcji biznesowych w uczciwy sposób. Innymi słowy, robimy coś więcej niż tylko przestrzeganie prawa i przepisów – postępujemy właściwie nawet w przypadku braku określonych zasad lub oczekiwań.

Przestrzeganie zasad zawartych w naszym Kodeksie etyki i postępowania w biznesie jest kluczem do naszego sukcesu oraz możliwości realizacji naszej strategicznej wizji. Kodeks określa nie tylko zasady, ale także wskazówki, które pomogą nam postępować w sposób zgodny z naszymi podstawowymi wartościami.

Proszę o uważne zapoznanie się z treścią Kodeksu i stosowanie jego zasad w codziennej pracy. Chociaż określa on sposób uczciwego i etycznego postępowania w różnych sytuacjach, które mogą pojawić się podczas pracy w firmie Landis+Gyr lub współpracy z nią, nie wyklucza konieczności kierowania się zdrowym rozsądkiem i profesjonalną oceną sytuacji. Kodeks nie może i nie jest w stanie odnieść się do każdej sytuacji, która może mieć miejsce. Kodeks zapewnia jednak narzędzia, które – w obliczu różnych dylematów – pomogą nam podejmować właściwe decyzje.

Nie możemy być bierni, kiedy wiemy o możliwym naruszeniu naszego Kodeksu i zasad. Musimy zabrać głos, aby możliwe było naprawienie zaistniałej sytuacji.

Zrozumienie, wdrożenie i przestrzeganie Kodeksu jest obowiązkiem wszystkich pracowników i partnerów Landis+Gyr. W imieniu zespołu kierowniczego i własnym proszę o wsparcie, entuzjazm i zaangażowanie w działanie z absolutną uczciwością we wszystkim, co robimy.

Peter Mainz
Dyrektor Zarządzający

2. Wprowadzenie

Landis+Gyr Group AG (zwana dalej łącznie ze swoimi spółkami zależnymi „Landis+Gyr” albo „Spółką”) dąży do prowadzenia działalności przy zachowaniu zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz do przestrzegania najwyższych norm postępowania i etyki zawodowej. Kodeks obowiązuje wszystkich członków Zarządu, członków organów, pracowników i przedstawicieli Spółki (zwanym dalej łącznie „pracownikami”). Kodeks pomaga wszystkim pracownikom spółki Landis+Gyr osiągnąć ten cel poprzez określenie podstawowych zasad oraz kluczowych polityk i procedur, regulujących prowadzenie działalności w naszej Spółce.

Jako spółka Landis+Gyr dąży do utrzymania standardów etycznego zarządzania, a także do zachowania zgodności z istniejącymi przepisami i wymogami regulacyjnymi. Ponadto Spółka jest świadoma swojej odpowiedzialności społecznej i aktywnie przyczynia się do pozytywnego rozwoju społeczeństwa.

Dzięki wewnętrznym i zewnętrznym procedurom spółka Landis+Gyr działa w sposób, który pozwala jej spełnić co najmniej podstawowe zobowiązania w dziedzinie praw człowieka, pracy, środowiska i przeciwdziałania korupcji. Wprowadzając Dziesięć zasad organizacji [UN Global Compact](#) do strategii, polityk i procedur oraz ustanawiając kulturę uczciwości, nie tylko podtrzymujemy nasze podstawowe zobowiązania wobec społeczności i planety, ale także zapewniamy naszej organizacji długoterminowy sukces.

Niniejszy Kodeks zawiera wytyczne, ale nie jest w stanie zapewnić jednoznacznych rozwiązań wszystkich problemów, które mogą się pojawić. Zachęcamy pracowników do zwracania się o pomoc do przełożonego albo Specjalisty ds. zgodności w przypadku pytań albo obaw dotyczących wszelkich kwestii zawartych w Kodeksie. Kodeks określa zasady prowadzenia działalności i postępowania osób indywidualnych i nie stanowi, w jakiegokolwiek formie, umowy o pracę ani gwarancji kontynuacji zatrudnienia.

3. Zgodność z przepisami prawa

Landis+Gyr postępuje zgodnie z literą i duchem przepisów prawa we wszystkich miejscach, w których prowadzi działalność i przeprowadza transakcje z zachowaniem pełnej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Są to warunki, na których rywalizujemy, dostarczamy wartość i działamy jako odpowiedzialni członkowie naszych społeczności.

Od naszych pracowników oczekuje się przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji oraz postępowania zgodnie z najlepszymi standardami uczciwości i etyki zawodowej. Może wystąpić sprzeczność pomiędzy przepisami prawa dwóch czy większej liczby krajów, stanów bądź prowincji. W przypadku wystąpienia takiej sprzeczności albo w przypadku sprzeczności pomiędzy miejscowymi przepisami prawa a Kodeksem postępowania, należy przestrzegać bardziej rygorystycznych przepisów. W razie jakichkolwiek pytań pracownicy są zachęcani do zwracania się o poradę do Specjalisty ds. zgodności, swojego przełożonego albo do działu prawnego.

4. Odpowiedzialność wobec środowiska

Jako spółka publiczna spółka Landis+Gyr wykorzystuje możliwości dalszego poszerzania zakresu i celu jej własnych działań w zakresie zarządzania zrównoważonym rozwojem, co gwarantuje odpowiednie uwzględnienie wpływu jej działalności na środowisko, społeczeństwo, zarządzanie i gospodarkę. Inicjatywa spółki Landis+Gyr dotycząca społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) ma na celu pomóc Spółce i jej klientom w zaspokajaniu potrzeb współczesnych społeczności, bez uszczerbku dla potrzeb przyszłych pokoleń. Jednocześnie pozwala to Spółce na tworzenie wartości poprzez zarządzanie jej reputacją korporacyjną, minimalizowanie ryzyka operacyjnego związanego z wpływem na środowisko, w tym na zmianę klimatu, oraz odpowiadanie na możliwości i ograniczenia regulacyjne.

a. Ekologiczne zamówienia publiczne

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem środowiska wiąże się z koniecznością rozwiązywania różnych problemów operacyjnych. Spółka Landis+Gyr ponosi odpowiedzialność za identyfikowanie, ocenianie i podejmowanie odpowiednich działań w celu złagodzenia wpływu jej produktów na środowisko w całym cyklu ich życia, poczynwszy od wytworzenia i użytkowania produktu aż po recykling po zakończeniu eksploatacji. W tym celu spółka Landis+Gyr promuje ekologiczne zamówienia publiczne jako środek na etapie produkcji.

Ekologiczne zamówienia polegają na kupowaniu produktów, części, komponentów i materiałów o minimalnym wpływie na środowisko od dostawców, którzy aktywnie dbają o ochronę środowiska. Dlatego współpraca dostawców w całym łańcuchu dostaw jest niezbędna, aby zapewnić prowadzenie działalności biznesowej w sposób, który ogranicza wpływ na środowisko i ryzyko dla niego.

b. Promowanie zarządzania środowiskowego

Spółka Landis+Gyr uważa, że zarządzanie środowiskiem jest jednym z głównych obowiązków kierownictwa wykonawczego i promuje prowadzenie działań środowiskowych w harmonii z działaniami gospodarczymi. Spółka Landis+Gyr ocenia wpływ swojej działalności biznesowej, produktów i usług na środowisko, w tym w odniesieniu do bioróżnorodności, oraz określa cele i zadania dotyczące ograniczenia wpływu na środowisko i zapobiegania zanieczyszczeniom. Spółka dąży do ciągłego doskonalenia zarządzania środowiskowego poprzez audyty i kontrole działań.

Spółka Landis+Gyr przestrzega wszystkich przepisów prawa i regulacji, wytycznych branżowych, które popiera, i własnych standardów środowiskowych. Spółka dąży do podnoszenia świadomości środowiskowej wśród wszystkich swoich pracowników i wymaga od nich praktycznego wkładu w ochronę środowiska poprzez ich pracę.

Spółka Landis+Gyr prowadzi działalność na całym świecie, a zatem promuje działania środowiskowe w całej Spółce we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność lub transakcje.

c. Zrównoważone produkty i usługi

Landis+Gyr uznaje, że dostępne w sposób zrównoważony zasoby naturalne są skończone, w związku z czym wdraża rygorystyczne środki ochrony środowiska mające na celu promowanie skutecznego i praktycznego wykorzystania zasobów w zakresie produktów i usług oraz wewnętrznych procesów biznesowych.

Spółka Landis+Gyr opracowuje i dostarcza produkty oraz usługi przyjazne środowisku, które pomagają zmniejszyć wpływ na środowisko w całym cyklu życia.

Spółka Landis+Gyr dąży do zmniejszenia wpływu na środowisko wszystkich procesów biznesowych, obejmujących projektowanie, produkcję, logistykę, sprzedaż i utylizację, ze szczególnym naciskiem na zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska, ograniczanie emisji gazów cieplarnianych i przeciwdziałanie zmianie klimatu, efektywne wykorzystanie zasobów i kontrolę substancji chemicznych.

5. Zobowiązania wobec Spółki

Od pracowników oczekuje się podejmowania działań mających na celu ochronę interesów Spółki, niezależnie od wpływów zewnętrznych.

a. Konflikt interesów

Landis+Gyr wymaga od pracowników etycznego i uczciwego postępowania w najlepszym interesie Spółki, łącznie z rozwiązywaniem problemów dotyczących potencjalnego albo faktycznego konfliktu interesów w relacjach prywatnych i zawodowych. Konflikt interesów występuje w przypadku, gdy prywatne interesy pracownika w jakikolwiek sposób stoją w sprzeczności albo wydają się stać w sprzeczności z interesami Spółki. Taki konflikt może powstać w sytuacji, gdy pracownik podejmuje działania albo ma interesy, które utrudniają obiektywne i wydajne wykonywanie obowiązków. Konflikt interesów może powstać również wtedy, gdy pracownik w sposób niesłuszny uzyskuje korzyści wynikające ze swojego stanowiska w Spółce.

Nie jest możliwe opisanie każdej sytuacji, która może prowadzić do powstania konfliktu interesów, ale poniżej podano przykłady sytuacji, które mogą stanowić taki konflikt:

- Pracownik albo członek jego rodziny uzyskuje nie stosowne korzyści osobiste wynikające ze stanowiska pracownika w Landis+Gyr.
- Pracownik albo członek jego rodziny ma udział finansowy w transakcji z udziałem konkurenta, klienta albo dostawcy Landis+Gyr.
- Pracownik prowadzi, bezpośrednio albo pośrednio, interesy z konkurencją, dostawcą, wykonawcą albo podwykonawcą Spółki, z wyłączeniem posiadania papierów wartościowych takich podmiotów, które są przedmiotem obrotu na oficjalnie uznanej giełdzie papierów wartościowych albo obrotu na rynku pozagiełdowym, jeśli jego udział własnościowy nie przekracza 5% pozostającej w obrocie liczby papierów wartościowych z tej klasy.

- Pracownik pracuje w jakimkolwiek charakterze na rzecz konkurencji, klienta albo dostawcy, albo pełni funkcję członka zarządu tych podmiotów podczas zatrudnienia w Landis+Gyr.
- Pracownik przekierowuje zamówienia Landis+Gyr do dostawcy będącego własnością, zatrudniającego albo zarządzanego przez członka rodziny albo znajomego pracownika.

b. Nowe możliwości korporacyjne

Jeżeli pojawi się stosowna możliwość, pracownicy Spółki mają obowiązek realizować w pierwszej kolejności uzasadnione interesy Spółki. Pracownicy, którzy dowiedzą się o możliwości biznesowej albo inwestycyjnej za pośrednictwem należącego do Spółki mienia, na podstawie informacji służbowych bądź dzięki swojemu stanowisku w Spółce, na przykład od konkurencji, faktycznego albo potencjalnego klienta, dostawcy albo partnera biznesowego Spółki, nie mogą skorzystać z możliwości biznesowej ani zainwestować w nią środków bez uzyskania uprzedniej pisemnej zgody Specjalisty ds. zgodności albo Głównego radcy prawnego grupy. Taką możliwość należy w pierwszej kolejności uznać za możliwość inwestycyjną dla Spółki. Pracownik nie może wykorzystywać służbowego mienia, informacji ani pozycji do niestosownych celów osobistych, ani w żaden inny sposób konkurować ze Spółką.

c. Nielegalne wykorzystanie informacji wewnętrznych do transakcji handlowych

Niektórzy pracownicy mogą, podczas wypełniania obowiązków służbowych, wejść w posiadanie istotnych informacji niejawnych dotyczących Spółki albo innej spółki (na przykład partnera biznesowego, dostawcy albo klienta). Wszelkie tego rodzaju istotne informacje niejawne należy uznać za wewnętrzne informacje poufne i nie należy ich wykorzystywać dla osobistej korzyści ani korzyści członków rodziny, przyjaciół bądź znajomych. Inwestor może uznać wewnętrzne informacje poufne za ważne w procesie podejmowania decyzji o nabyciu albo sprzedaży papierów wartościowych, dlatego też przepisy o papierach wartościowych i zasady Spółki zabraniają pracownikom nabywać albo sprzedawać papiery wartościowe na podstawie istotnych informacji niejawnych, aby nieustannie cieszyć się zaufaniem opinii publicznej i zachować integralność rynku papierów wartościowych. Nasze zasady wewnętrzne i przepisy obowiązujące w większości krajów również zabraniają przekazywania takich wewnętrznych informacji poufnych osobom nieupoważnionym.

Obrót papierami wartościowymi przez osoby będące w posiadaniu informacji poufnych jest nie tylko nieetyczny, ale też surowo zabroniony przez prawo, zarówno dla osoby dokonującej obrotu, jak i dla spółki Landis+Gyr jako organizacji. Zarówno ta osoba, jak i Spółka mogą zostać ukarane grzywną za naruszenia przepisów dotyczących papierów wartościowych. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z Zasadami wykorzystywania poufnych informacji i manipulacji na rynku, w których można znaleźć szersze wyjaśnienie razem z przykładami.

d. Ochrona i właściwe wykorzystywanie aktywów Spółki

Aktywa Landis+Gyr obejmują wszystkie zasoby utrzymywane przez Spółkę w celu prowadzenia i planowania działalności biznesowej. Zaliczają się do nich rzeczowe aktywa trwałe, informacje poufne, własność intelektualna oraz inne aktywa. Aktywa wykorzystuje się w najlepszym

interesie Spółki, a w żadnym wypadku nie dla osobistej korzyści. Od pracowników oczekuje się ochrony zasobów Landis+Gyr i zagwarantowania wydajnego wykorzystania owych zasobów.

i. Rzeczowe aktywa trwałe

Pracownicy muszą chronić rzeczowe aktywa trwałe Spółki i podejmować działania zapobiegające niedbałemu bądź niewłaściwemu wykorzystaniu, marnotrawieniu, utracie albo kradzieży tych aktywów w celu sprawnego prowadzenia działalności, utrzymania konkurencyjności i osiągania zysków przez Spółkę. Rzeczowe aktywa trwałe Spółki mogą być wykorzystywane jedynie do prowadzenia działalności Spółki.

Informacje poufne i zastrzeżone

Pracownicy mają dostęp do znacznej ilości wartościowych dla Spółki informacji dotyczących działalności biznesowej, działań operacyjnych i planów, które nie są publicznie dostępne, ani znane konkurencji. Informacje wrażliwe, takie jak dane klientów, plany marketingowe i strategiczne oraz specyfikacje produktów, są przykładami informacji Spółki, które muszą być traktowane jako poufne i zastrzeżone.

Informacje poufne obejmują wszelkie informacje niepubliczne, które – po ujawnieniu – mogłyby być wykorzystane przez konkurencję lub inne osoby albo okazać się szkodliwe dla Spółki albo podmiotów prowadzących interesy ze Spółką. Dostawcy, partnerzy biznesowi i klienci regularnie podają Landis+Gyr informacje poufne i ufają, że ich informacje będą chronione. Informacje otrzymane od podmiotów zewnętrznych muszą być starannie chronione zgodnie ze zdrowym rozsądkiem i dobrymi praktykami biznesowymi oraz wszelkimi stosownymi umowami o zachowaniu poufności. Nieupoważnione wykorzystanie albo rozpowszechnianie informacji zastrzeżonych jest zabronione i może być niezgodne z prawem.

Wszyscy pracownicy muszą odpowiednio chronić informacje poufne i zastrzeżone Landis+Gyr. Te informacje wolno ujawniać wyłącznie, jeżeli wynika to z konieczności biznesowej (oraz zgodnie ze stosowną umową o zachowaniu poufności) albo jeżeli zostanie to zatwierdzone przez dział prawny albo wymaga tego prawo.

Pracownicy, którzy posiadają informacje poufne i zastrzeżone albo mają do nich dostęp, powinni:

- wykorzystywać te informacje jedynie w celach biznesowych, a w żadnym wypadku nie dla osobistej korzyści albo korzyści członków rodziny, przyjaciół bądź znajomych;
- starannie chronić te informacje przed ujawnieniem osobom spoza Spółki. Wymaga to dyskrecji w rozmowach z członkami rodziny albo znajomymi na stopie biznesowej albo towarzyskiej oraz podczas rozmowy w miejscach, w których informacje mogą zostać podsłuchane, takich jak transport publiczny, windy albo restauracje;
- szanować prywatność klientów, konkurencji i dostawców oraz nigdy nie przyjmować informacji uzyskanych w sposób nieetyczny bądź niewłaściwy;
- unikać nieostrożności i nigdy nie zostawiać poufnych lub zastrzeżonych informacji niezabezpieczonych i bez nadzoru. Dokumenty powinny być przechowywane w bezpiecznym miejscu. Należy przestrzegać wszelkich wymogów dotyczących bezpieczeństwa komputerów;

- nigdy nie omawiać z konkurentami informacji poufnych, takich jak polityka cenowa, koszty, mapy drogowe produktów oraz innowacje, zapasy towarów, marketing, plany i zdolności produkcyjne. Współpraca w tym względzie albo dyskusje na te tematy z konkurencją są niezgodne z prawem.

Pracownicy muszą spełniać powyższe wymagania i wymagania określone we wszelkich umowach o zachowanie poufności zawartych na początku zatrudnienia. Nałożone przez Spółkę ograniczenia związane z informacjami poufnymi pozostają w mocy po ustaniu stosunku pracy pracownika, chyba że informacje te staną się później publicznie dostępne za pośrednictwem odpowiednich środków.

Zgodnie z postanowieniami tych polityk, zabrania się pracownikom ujawniania innym pracownikom Spółki jakichkolwiek informacji poufnych o ich byłym pracodawcy.

ii. Zasoby informacyjne i bezpieczeństwo

Sprzęt sieciowy i komputerowy, oprogramowanie i dane Landis+Gyr są kluczowymi elementami naszej działalności. Pracownicy są zobowiązani do skrupulatnego działania i zachowania należytej staranności przez cały czas w celu ochrony systemów komputerowych i sieciowych Spółki oraz informacji Spółki przed uszkodzeniem, zniszczeniem, wirusami, zmianami, kradzieżą, nieuczciwą manipulacją i nieautoryzowanym dostępem, ujawnieniem bądź wykorzystaniem. Korzystanie z zasobów informacyjnych podlega Globalnym zasadom bezpieczeństwa informacji, w tym Zasadom dopuszczalnego użytkowania, Zasadom dopuszczalnego użytkowania dla pracowników spoza biura oraz Polityce klasyfikacji informacji.

Informacje wytworzone i przechowywane w systemach informatycznych Landis+Gyr uznaje się za własność Spółki i Spółka zastrzega sobie prawo dostępu do wszystkich tego typu informacji w granicach obowiązującego prawa.

iii. Własność intelektualna

Pracownicy spółki Landis+Gyr są zobowiązani do ochrony praw własności intelektualnej Spółki, ochrony poufnych informacji biznesowych i danych klientów oraz poszanowania praw własności intelektualnej innych osób. Pracownicy muszą zatem zarządzać technologią i przetwarzać informacje w sposób, który zapewnia odpowiednią ochronę poufnych informacji i praw własności intelektualnej. Dalsze wytyczne dotyczące tych wymogów można znaleźć w Polityce i procedurach dotyczących własności intelektualnej.

iv. Rozrywka, prezenty oraz gratyfikacje

W sytuacji podejmowania decyzji biznesowych w imieniu Spółki, decyzje pracowników muszą być oparte na niezależnej i obiektywnej ocenie sytuacji. Na decyzje nie powinny wpływać relacje osobiste, prezenty, wyrazy gościnności ani nic innego, przynoszącego pośrednie albo bezpośrednie korzyści danej osobie. Szczegółowe regulacje i wytyczne w tym zakresie określono w miejscowych albo regionalnych politykach dotyczących prezentów i rozrywki lub można je uzyskać od Działu ds. prawnych i zgodności. Należy interpretować je łącznie z niniejszym Kodeksem.

e. Księgi i rejestry

Pracownicy muszą wypełniać dokumenty firmowe w sposób dokładny, rzetelny, kompletny i terminowy, jak również stosować się do procedur Spółki dotyczących weryfikacji i zatwierdzania dokumentów. Obejmuje to w szczególności sprawozdania dotyczące wydatków, arkusze czasu pracy, sprawozdania dotyczące urlopów wypoczynkowych albo płatnego urlopu, dokumentację dotyczącą obsługi kadrowo-płacowej, rachunki, zamówienia sprzętu albo faktury i inne dane finansowe, które mogą być składane audytorom Spółki albo agencjom rządowym. Dokumentacja ta ma kluczowe znaczenie dla zarządzania działalnością. Sporządzenie informacji nieprawdziwych, wprowadzających w błąd albo niepełnych utrudnia Spółce podejmowanie dobrych decyzji dotyczących zasobów, personelu i programów, a w niektórych przypadkach może stanowić naruszenie prawa. Przestrzeganie zasad rachunkowości oraz procedur systemu kontroli wewnętrznej Landis+Gyr jest obowiązkowe. Nie wolno w sposób nieujawniony i nieudokumentowany zakładać ani prowadzić kont bankowych, funduszy ani utrzymywać aktywów. Pracownikom nigdy nie wolno tworzyć fałszywych ani wprowadzających w błąd sprawozdań czy wniosków ani dokonywać płatności ani zakładać kont w imieniu Spółki z zamiarem przeznaczenia jakiegokolwiek części tej płatności albo użycia tego konta w celu innym niż określony w dokumentacji. Pracownicy nie mogą podpisywać się cudzym imieniem i nazwiskiem ani podpisywać dokumentów w czyimś imieniu, o ile nie zostali do tego upoważnieni.

f. Odpowiedzi na zapytania ze strony mediów i innych podmiotów

Landis+Gyr wyznacza konkretne osoby jako bezpośrednio odpowiedzialne za obsługę kierowanych ze strony mediów, analityków finansowych albo innych przedstawicieli kręgów finansowych, urzędników państwowych albo społeczeństwa zapytań i pytań dotyczących Spółki i jej działalności. Dlatego też wszelkie zapytania dotyczące naszej sytuacji finansowej oraz sprawozdań i powiązanych spraw pracownicy muszą kierować do odpowiedniego działu finansowego. Wszelkie zapytania dotyczące Spółki ze strony mediów, analityków finansowych albo przedstawicieli społeczeństwa należy kierować do działu komunikacji korporacyjnej. Zapytania ze strony organów regulacyjnych albo agencji rządowych należy bezzwłocznie kierować do działu prawnego. Dodatkowe informacje na ten temat można znaleźć w Polityce mediów społecznościowych.

6. Zobowiązania wobec pracowników

Landis+Gyr to globalna organizacja, aktywnie konkurująca w różnych warunkach, której wykwalifikowany personel pochodzi z wielu różnych środowisk. To właśnie wyniki naszych pracowników w produkcji i obsłudze pozwalają nam osiągać i utrzymywać pozycję lidera. Promujemy i dążymy do zapewnienia środowiska, w którym wszyscy pracownicy są traktowani z najwyższą godnością i szacunkiem oraz mogą rozwijać się i wykorzystywać pełnię swoich możliwości.

a. Wzajemny szacunek

Sposób, w jaki pracownicy odnoszą się do siebie nawzajem i w jaki traktują swoje środowisko pracy, wpływa na sposób, w jaki wykonujemy naszą pracę. Wszyscy pracownicy pragną miejsca pracy, w którym są szanowani i doceniani, i zasługują na nie. Landis+Gyr wysoko ceni i szanuje różnorodność miejsc, z których pochodzą nasi pracownicy, ich umiejętności oraz specjalistyczną wiedzę zawodową. Występującą w naszym środowisku pracy różnorodność promujemy wśród naszych pracowników i oczekujemy, że relacje pracowników będą cechować charakterystyczne dla Landis+Gyr szacunek i uczciwość.

b. Praca dzieci

Spółka Landis+Gyr nie toleruje wykorzystywania pracy dzieci i będzie zatrudniać tylko pracowników, którzy osiągnęli minimalną liczbę lat wymaganą do podjęcia pracy w kraju, w którym praca jest wykonywana, lub którzy ukończyli 15 lat, w zależności od tego, która liczba jest wyższa. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie mogą wykonywać niebezpiecznych prac ani obsługiwać ciężkich maszyn.

Spółka Landis+Gyr wspiera rozwój zgodnych z prawem programów praktyk zawodowych przynoszących korzyści edukacyjne młodym ludziom, o ile są one zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i niniejszym Kodeksem. W przypadku braku lokalnych zapisów prawa stawka wynagrodzenia dla uczących się pracowników, stażystów i praktykantów powinna być co najmniej taka sama, jak w przypadku innych pracowników na poziomie początkowym wykonujących równoważne lub podobne zadania.

c. Współczesne niewolnictwo

Jako światowy lider w produkcji rozwiązań i liczników do pomiaru energii elektrycznej, gazu i energii cieplnej spółka Landis+Gyr jest zobowiązana do aktywnego zwalczania niewolnictwa i handlu ludźmi na całym świecie. W związku z tym spółka Landis+Gyr aktywnie angażuje się w zapobieganie niewolnictwu i handlowi ludźmi w ramach swojej działalności korporacyjnej, a także w zwalczanie nowoczesnego niewolnictwa w swoim łańcuchu dostaw. Aby to osiągnąć, Spółka przestrzega wszystkich przepisów dotyczących współczesnego niewolnictwa w jurysdykcjach, w których prowadzi działalność.

Termin „współczesne niewolnictwo” można zdefiniować w odniesieniu do istniejących przestępstw, takich jak niewolnictwo i związane z nim przestępstwa, w tym praca przymusowa, oszukańcze rekrutowanie do pracy lub świadczenia usług, przymusowe małżeństwa, niewola za długi, handel ludźmi, handel narządami i najgorsze formy pracy dzieci. Ten ostatni termin oznacza przymusową lub obowiązkową rekrutację dzieci do udziału w konfliktach zbrojnych, dziecięcą prostytucję, wykorzystywanie dzieci do nielegalnych działań oraz pracy, która może zaszkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

Spółka Landis+Gyr nie przemyci pracowników ani w żaden inny sposób nie wykorzystuje ich za pomocą gróźb, siły, przymusu, uprowadzenia lub oszustwa. Spółka Landis+Gyr nie korzysta z pracy przymusowej – niewolniczej, więziennej, najemnej, wymuszonej ani innej – w żadnym ze swoich oddziałów na całym świecie. Praca jest dobrowolna, a pracownicy mogą opuścić

pracę i rozwiązać stosunek zatrudnienia z zachowaniem uzasadnionego okresu wypowiedzenia. Zatrudnienie w spółce Landis+Gyr nie wymaga od pracowników oddania dokumentu tożsamości, paszportu ani pozwolenia na pracę.

d. Praktyki dyscyplinarne

Spółka Landis+Gyr nie podejmuje ani nie zezwala na podejmowanie działań noszących znamiona fizycznego, werbalnego lub psychologicznego nękania bądź przymusu w ramach środków dyscyplinarnych lub kontrolnych. Obejmuje to groźby użycia przemocy, prześladowanie lub nieuzasadnione ograniczenia dotyczące wchodzenia i wychodzenia z pracy oraz obiektów mieszkalnych (gdy zapewnia je spółka Landis+Gyr).

e. Godziny pracy

Godziny pracy, w tym liczba przepracowanych godzin i dni, nie mogą przekraczać maksymalnego limitu określonego przez obowiązujące lokalne przepisy i regulacje. W przypadku braku odpowiednich zapisów lokalnego prawa tydzień pracy nie może przekraczać 60 godzin tygodniowo, łącznie z godzinami nadliczbowymi, z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych lub wyjątkowych. Pracownicy będą mieli co najmniej jeden dzień wolny na każde siedem dni.

f. Wynagrodzenia i świadczenia

Spółka Landis+Gyr sprawiedliwie wynagradza swoich pracowników, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi płacy minimalnej, godzin nadliczbowych i innych prawnie wymaganych świadczeń (takich jak płatny urlop, składki na ubezpieczenie społeczne itp.).

Spółka Landis+Gyr nie dokonuje potrąceń ani nie grozi potrąceniem z wynagrodzenia w ramach środków dyscyplinarnych. W każdym okresie rozliczeniowym spółka Landis+Gyr dostarczy pracownikom terminowe i zrozumiałe zestawienie wynagrodzeń, które będzie zawierać wystarczające informacje do zweryfikowania odpowiedniości wynagrodzenia do wykonanej pracy.

Wszelkie wykorzystanie pracy tymczasowej, delegowanej i zleconej na zewnątrz będzie odbywać się w granicach prawa lokalnego.

g. Zakaz dyskryminacji

Spółka Landis+Gyr nie toleruje żadnych form dyskryminacji – w tym z powodu rasy, koloru skóry, wieku, płci, orientacji seksualnej, tożsamości i ekspresji płciowej, pochodzenia etnicznego lub narodowego, niepełnosprawności, ciąży, religii, przynależności politycznej, przynależności do związków zawodowych, statusu weterana, chronionych informacji genetycznych lub stanu cywilnego – w zatrudnianiu i procedurach związanych z zatrudnieniem, takich jak ustalanie wysokości płac oraz przyznawanie awansów, nagród i dostępu do szkoleń.

h. Swoboda zrzeszania się

Landis+Gyr szanuje prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się, przystępowania do organizacji pracowniczych, ubiegania się o reprezentację, prowadzenia negocjacji zbiorowych, angażowania się w pokojowe zgromadzenia lub powstrzymywania się od wszelkich takich działań, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Wszyscy pracownicy spółki Landis+Gyr mogą angażować się w takie działania bez obawy przed dyskryminacją, represjami, zastraszaniem bądź nękaniami.

i. Nękanie

Spółka Landis+Gyr stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich formy nękania – w tym molestowania seksualnego – w miejscu pracy, poważnie traktuje wszystkie incydenty, niezwłocznie bada wszystkie zarzuty nękania oraz sprawiedliwie i odpowiednio stosuje środki dyscyplinarne, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

j. Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Bezpieczeństwo wszystkich pracowników jest sprawą najwyższej wagi dla każdego. Bezpieczne środowisko pracy znacznie przyczynia się do dobrego stanu zdrowia. Pracownicy muszą przestrzegać wytycznych BHP oraz powiadamiać swoich przełożonych o stwarzających zagrożenie warunkach pracy, sprzęcie albo praktykach. Pracownicy muszą również przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji oraz wewnętrznych wytycznych dotyczących obchodzenia się z materiałami niebezpiecznymi i ich utylizacji.

k. Równe szanse w zatrudnieniu

Wszystkie praktyki Landis+Gyr w zakresie zatrudniania muszą być zgodne z miejscowymi przepisami prawa i regulacjami, zgodnie z którymi decyzja o zatrudnieniu oparta jest o czynniki biznesowe, takie jak kwalifikacje i zdolności. Pracownicy są rekrutowani i awansowani wyłącznie w oparciu o swoje kwalifikacje. Jakikolwiek działania albo praktyki, które poniżają pracownika albo mogą pociągać za sobą negatywne konsekwencje dla renomy Spółki, należy zgłosić przełożonemu pracownika, działowi kadr albo prawnemu.

l. Prywatność i ochrona danych

W Landis+Gyr szanujemy prywatność wszystkich osób. Każdy ma w Spółce do odegrania rolę w zakresie ochrony i zabezpieczenia danych osobowych w rozumieniu Polityki prywatności Grupy. Dane osobowe oraz inne dane gromadzone od poszczególnych klientów oraz konsumentów podlegają przepisom dotyczącym ochrony danych w wielu krajach, w których Spółka prowadzi działalność. Landis+Gyr gromadzi i przechowuje dane osobowe związane z zatrudnieniem, w tym informacje medyczne i dotyczące świadczeń, oraz przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących prywatności i ochrony danych.

Spółka jest świadoma tego, że na świecie istnieje wiele różnych koncepcji prywatności danych, ale większość danych Spółki jest hostowana w centrach danych w Europie, a podstawą polityk prywatności Spółki jest europejskie ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO).

Dane osobowe mogą być gromadzone, przetwarzane i wykorzystywane wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych i nie mogą zostać ujawnione poza Spółką bez odpowiedniej zgody lub potwierdzenia. Jeśli mają Państwo wątpliwości dotyczące procedur, proszę skontaktować się ze swoim działem prawnym, Inspektorem ochrony danych albo Specjalistą ds. zgodności. Spółka zastrzega sobie prawo do ujawnienia danych osobowych w prawnie uzasadnionych celach biznesowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, podczas prowadzenia spraw Spółki oraz spełniania wymogów postępowania wyjaśniających lub wymogów prawnych.

Każdy pracownik musi dokładać starań, aby chronić takie informacje i dane przed nieodpowiednim albo nieuprawnionym wykorzystaniem albo ujawnieniem oraz zapewnić zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Dane mogą być ujawniane wyłącznie po konsultacji z Inspektorem ochrony danych, jeśli jest to zgodne z prawem i jest dokonywane w prawnie uzasadnionych celach biznesowych oraz za pomocą właściwych środków zapewniających odpowiedni poziom bezpieczeństwa systemów informatycznych. Nieuprawnione wykorzystanie albo ujawnienie danych osobowych może niekorzystnie wpłynąć na osoby, których bezpieczeństwo danych zostało naruszone, jak również narazić Landis+Gyr oraz osobę, która takiego wykorzystania albo ujawnienia dokonała, na ryzyko prawne i regulacyjne.

7. Konkurencja i uczciwe postępowanie

Jako globalna organizacja Landis+Gyr prowadzi działalność w wielu krajach, w których praktyki biznesowe mogą znacznie się różnić. Sukcesy, jakie odnosimy na tych rynkach, wynikają z mocnych stron prowadzonej przez nas działalności, jej zgodności ze wszystkimi miejscowymi przepisami prawa i regulacjami oraz stosowania niniejszego Kodeksu jako standardu prowadzenia działalności i postępowania w działalności biznesowej.

Spółka polega na swojej renomie w zakresie jakości, obsługi i uczciwości. Pracownicy powinni postępować uczciwie wobec klientów Spółki, jej konkurencji i dostawców. Pracownikom nie wolno stosować niezgodnych z prawem albo nieetycznych metod w celu uzyskania nieuczciwej przewagi poprzez manipulację, ukrywanie informacji, nadużycie informacji niejawnnej, wprowadzenie w błąd co do istotnych faktów, ani poprzez jakiegokolwiek inne nieuczciwe postępowanie. Na mocy odnośnych przepisów prawa i umów, pracownicy, którzy dopuszczają się naruszenia wymogów, mogą także podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

a. Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji

Landis+Gyr prowadzi zacięte współzawodnictwo we wszystkich swoich działaniach biznesowych. Dokładamy starań, aby nasze działania na rynku były zawsze prowadzone zgodnie z odnośnymi przepisami antymonopolowymi i przepisami o ochronie konkurencji. W każdym z krajów, w których Spółka prowadzi działalność, obowiązują przepisy o ochronie konkurencji, których należy przestrzegać. Ponieważ przedstawienie wyczerpującego opisu przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji nie jest możliwe w ramach tego Kodeksu, poniżej znajduje się przegląd rodzajów zachowań, które w sposób szczególny mogą budzić zastrzeżenia.

Dodatkowe informacje można uzyskać, zapoznając się z opublikowaną przez Spółkę Polityką dotyczącą zapobiegania nieuczciwej konkurencji oraz monopolom albo kontaktując się ze swoim działem prawnym albo Specjalistą ds. zgodności.

i. Zmowa i współpraca pomiędzy konkurentami

Celem przepisów o ochronie konkurencji i prawa antymonopolowego jest, między innymi, dążenie do promowania i zachowywania niezależności każdego konkurenta podczas podejmowania decyzji dotyczących ceny, produkcji i innych czynników istotnych dla konkurencji. Jedne z najpoważniejszych naruszeń przepisów antymonopolowych to porozumienia pomiędzy konkurentami, które ograniczają niezależny osąd i ograniczają handel, takie jak porozumienia w sprawie cen (zdefiniowane poniżej), zmowa przetargowa (zdefiniowana poniżej), porozumienia w sprawie ograniczania produkcji albo kontroli nad jakością produktów albo podziału rynku według klientów, terytoriów, produktów albo zakupów. Landis+Gyr prowadzi działalność konkurencyjną w oparciu o mocne strony swoich produktów, umiejętności jej pracowników, usługi i osiągnięte wyniki. Dlatego też pracownicy nie powinni zawierać z żadnym konkurentem porozumień w żadnej z powyższych kwestii, ponieważ porozumienia te, czy to pisemne, czy ustne, są niemal zawsze niezgodne z prawem.

„Ustalanie cen” to umowa albo porozumienie pomiędzy konkurentami mające na celu utrzymanie, podniesienie, obniżenie, powiązanie albo innego rodzaju ustabilizowanie cen. Aby można było stwierdzić niezgodność z prawem: (i) zaangażowane spółki nie muszą posiadać pozycji na rynku; (ii) umowa albo porozumienie nie muszą być skuteczne; oraz (iii) ceny nie muszą być nieuzasadnione. „Zmowa przetargowa” to umowa albo porozumienie pomiędzy konkurentami mające na celu ustalenie, określenie albo ustawienie wyników postępowania przetargowego, które powinno być prowadzone na zasadach konkurencyjnych.

Podczas kontaktów z konkurencją:

- Pracownicy nie powinni omawiać cen ani polityk cenowych, wymieniać się cennikami ani omawiać jakichkolwiek warunków sprzedaży.
- Pracownicy powinni uzyskiwać wszelkie informacje o cenach konkurencji w zgodny z prawem sposób.
- Pracownicy nie powinni omawiać bieżących ani planowanych poziomów produkcji.
- Pracownicy nie powinni omawiać ofert przetargowych, składu produktu ani planów marketingowych.
- Pracownicy nie powinni omawiać żadnych warunków, które mają być zawarte w umowach z klientami albo dostawcami.
- Pracownicy nie powinni w sposób nieuczciwy dyskredytować produktów konkurencyjnych.

Jeżeli występuje prawnie uzasadniony interes biznesowy, pracownicy mogą omawiać kwestie obejmujące ustawodawstwo, współpracę z podmiotami rządowymi, regulacje z zakresu ochrony środowiska i bezpieczeństwa oraz stanowiska, które będą zajmowane w innych kwestiach politycznych. Pracownicy nie mogą jednak tworzyć polityk marketingowych ani cenowych w oparciu o „umowę branżową” albo „politykę branżową”.

ii. Kwestie związane z dystrybucją

Relacje z klientami i dostawcami również mogą podlegać szeregowi przepisów o ochronie konkurencji i zakazów antymonopolowych, jeśli relacje te szkodzą konkurencji. Niezgodne z prawem może być np. działanie spółki, polegające na wywarcu wpływu na konkurencję poprzez zawarcie porozumienia z dostawcą, zgodnie z którym ma on ograniczyć sprzedaż swoich produktów którymkolwiek z jej konkurentów. Chociaż spółka z reguły może samodzielnie decydować, że nie chce kupować od konkretnej osoby albo jej sprzedawać, decyzje tego typu podejmowane razem z innymi podmiotami mogą być niezgodne z prawem niezależnie od tego, czy wydają się one uzasadnione handlowo. Przepisy antymonopolowe dotyczące dystrybucji są szczególnie złożone, więc przed podjęciem jakiejkolwiek decyzji dotyczącej (i) rozwiązania umowy z przedstawicielem handlowym/hurtownikiem, (ii) zawarcia umowy z wyłącznym przedstawicielem handlowym, oraz (iii) zaoferowania preferencyjnych cen albo promocji wybranemu przedstawicielowi handlowemu, pracownicy powinni skonsultować się z działem prawnym.

b. Łapownictwo, nielegalne prowizje i oszustwa

W prowadzonej działalności oraz w kontaktach z pracownikami, klientami, dostawcami, wykonawcami, przedstawicielami, konkurentami, jakimkolwiek urzędnikami państwowymi spółka Landis+Gyr wykazuje się szczególną rzetelnością. Pracownicy nie mogą żadnej osobie oferować ani dawać żadnego rodzaju łapówki, nielegalnej prowizji ani zapłaty (niezależnie od tego, czy w gotówce, czy w formie rzeczowej albo jakiejkolwiek innej) w celu wywarcia wpływu na pewne decyzje wpływające na działalność Spółki ani w celu uzyskania osobistej korzyści osoby, jak również nie mogą ich od nikogo przyjmować.

Pracownicy nie mogą oferować, dokonywać, nakłaniać do dokonywania ani przyjmować takich zabronionych płatności, czy to bezpośrednio, poprzez osobiste zaangażowanie, czy pośrednio, za pośrednictwem podmiotu zewnętrznego, takiego jak przedstawiciel albo konsultant, występującego w ich imieniu. Szczegółowe zasady i wytyczne w tym zakresie określa Polityka antykorupcyjna Spółki, którą należy interpretować łącznie z niniejszym Kodeksem.

c. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Landis+Gyr przestrzega wszystkich przepisów dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy. Do prania pieniędzy dochodzi wtedy, gdy środki pochodzące z nielegalnych źródeł są wprowadzane do legalnych kanałów finansowych, co ma na celu sprawienie, aby środki te wydawały się legalne. Więcej wytycznych i regulacji znaleźć można w Polityce skarbowej Grupy.

d. Zgodność z przepisami prawa handlowego

Pracownicy zajmujący się importem albo eksportem towarów, usług albo informacji technicznych muszą znać odnośne regulacje i ich przestrzegać. Należy mieć świadomość, że regulacje mogą mieć zastosowanie nawet w przypadku transferów zagranicznych w obrębie spółki Landis+Gyr. Niektóre regulacje w zakresie zgodności z przepisami dotyczącymi handlu mogą mieć zastosowanie również w przypadku działań biznesowych prowadzonych w kraju, np. w celu zapobiegania finansowaniu terroryzmu. Wszyscy pracownicy zajmujący się importem i eksportem muszą weryfikować kompletność dokumentacji dotyczącej importu albo eksportu.

W przypadku gdy eksport produktów i danych technicznych do określonego kraju podlega regulacjom, pracownicy mają obowiązek pozyskać niezbędne licencje albo inne pozwolenia państwowe przed eksportem.

Więcej informacji znaleźć można w Polityce zgodności z przepisami prawa handlowego Spółki.

8. Kontakt z podmiotami rządowymi

a. Relacje z urzędnikami państwowymi

Kontakty z urzędnikami państwowymi podlegają szczególnym przepisom prawa, a pracownicy utrzymujący kontakty z urzędnikami państwowymi muszą znać te przepisy prawa i ich przestrzegać. Specjalne wytyczne i regulacje dotyczące kontaktów z urzędnikami państwowymi znaleźć można w Polityce antykorupcyjnej Landis+Gyr.

b. Darowizny na cele polityczne

Przepisy prawa w określonych jurysdykcjach zabraniają spółkom takim jak Landis+Gyr dokonywania darowizn na cele polityczne. Obejmuje to datki pieniężne (np. w formie czeku firmowego lub zakupu biletów na charytatywne wydarzenie polityczne), jak również wkład „rzeczowy” (np. wykorzystanie funduszy, aktywów, usług lub obiektów Spółki w imieniu partii politycznej, kandydata lub komitetu wyborczego (np. komitet ds. działalności politycznej lub komitet referendalny)). Ponadto zgodnie ze swoją polityką spółka Landis+Gyr jako przedsiębiorstwo nie wspiera kandydatów, partii ani komisji politycznych. Więcej wytycznych i regulacji znaleźć można w Polityce dotyczącej sponsoringu i darowizn na cele polityczne Landis+Gyr.

9. Interakcje z dostawcami

Kodeks postępowania spółki Landis+Gyr dla dostawców określa główne zasady, kluczowe polityki i procedury regulujące współpracę spółki Landis+Gyr z każdym z jej dostawców. Kodeks postępowania dla dostawców gwarantuje, że spółka Landis+Gyr prowadzi wszystkie swoje działania związane z zaopatrzeniem zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami organizacji [UN Global Compact](#) i [Responsible Business Alliance](#). Obowiązkiem osób angażujących dostawców jest dopilnowanie, aby dostawca otrzymał egzemplarz naszego Kodeksu postępowania dla dostawców i został poproszony o jego przestrzeganie.

10. Wdrożenie w życie Kodeksu

a. Zasięganie porady

Niniejszy Kodeks nie obejmuje i nie ma na celu odpowiedzi na wszystkie pytania prawne czy określenia wszystkich przypadków etycznego zachowania. Mogą zaistnieć sytuacje, w których należy zasięgnąć porady odnośnie do zgodnego z prawem prawnego albo etycznego toku postępowania. W razie pytań i wątpliwości dotyczących odpowiedniego toku postępowania

zachęcamy pracowników do zwracania się o poradę do swojego przełożonego, Specjalisty ds. zgodności, działu kadr albo działu prawnego.

b. Speak-Up – Zgłaszanie naruszeń

W spółce Landis+Gyr wszyscy pracownicy są zobowiązani do etycznego postępowania i zachowania zgodności z przepisami. W związku z tym spółka Landis+Gyr bardzo zachęca każdego pracownika, który ma pewność albo podejrzenie, że mogło dojść do naruszenia obowiązujących przepisów prawa albo regulacji, Kodeksu albo powiązanych polityk Spółki, w tym kwestii dotyczących rachunkowości, kontroli wewnętrznej i audytu, do niezwłocznego zgłoszenia takiej informacji swojemu przełożonemu, Specjaliście ds. zgodności, Dyrektorowi ds. zgodności albo korzystając z opisanej poniżej infolinii Speak-up.

c. System Speak-Up

Spółka uruchomiła całodobowy system Speak-Up, opisany w Załączniku 1 do niniejszego Kodeksu i objaśniony w naszej Polityce dotyczącej Speak-Up. Pracownicy mogą korzystać z systemu Speak-Up, aby zgłaszać wątpliwości, których nie chcą przekazywać bezpośrednio swojemu przełożonemu, Regionalnemu specjaliście ds. zgodności ani Dyrektorowi ds. zgodności. System Speak-Up pozwala zachować anonimowość osoby zgłaszającej, jeżeli osoba ta chce ją zachować.

Pracownicy mogą zgłaszać wątpliwości telefonicznie albo korzystając z bezpiecznej witryny internetowej. Każda osoba zgłaszająca wątpliwości może oczekiwać odpowiedzi w ciągu tygodnia od dokonania zgłoszenia.

Pracownicy powinni traktować te informacje jako poufne. Spółka będzie traktować te informacje jako poufne w uzasadnionym zakresie. Ze względu na określone wymogi wynikające z przepisów prawa dotyczących ochrony danych w Europie Spółka może mieć obowiązek powiadomić osobę, której dotyczyło zgłoszone naruszenie, o dokonaniu zgłoszenia oraz możliwości skorzystania przez nią z prawa do dostępu do informacji dotyczących zarzutu i wprowadzenia do nich zmian. Prawo dostępu do informacji nie daje jednak osobie, której dotyczy zarzut, prawa do uzyskania informacji na temat tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia. Spółka może również ujawnić te informacje, jeżeli będzie to wymagane albo uzasadnione w związku z czynnościami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy rządowe bądź na potrzeby sprawozdania, w ramach działań prowadzonych w interesie Landis+Gyr w ramach rozwiązywania określonej kwestii na drodze prawnej.

Korzystanie z systemu Speak-Up jest dobrowolne.

d. Ochrona pracowników i informatorów

Landis+Gyr nie będzie tolerować żadnych działań odwetowych wobec pracownika, który w dobrej wierze zgłasza podejrzenie niewłaściwego zachowania albo składa skargę dotyczącą naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu albo naszych polityk.

e. Czynności wyjaśniające dotyczące potencjalnych naruszeń

Wszystkie zgłaszane przypadki naruszenia będą niezwłocznie badane i traktowane w sposób poufny w uzasadnionym zakresie. Pracownicy zgłaszający naruszenie nie powinni prowadzić wstępnych czynności wyjaśniających na własną rękę. Dochodzenia dotyczące domniemyanych naruszeń powinny być prowadzone przez osobę bezstronną, doświadczoną w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów prawnych. Pracownicy działający na własną rękę mogą zagrozić rzetelności czynności wyjaśniających i wywrzeć negatywny wpływ zarówno na siebie, jak i Spółkę. Prowadzenie czynności wyjaśniających bez odpowiedniego upoważnienia, jak również brak współpracy podczas przeprowadzania czynności wyjaśniających przez upoważnione podmioty, stanowią naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu.

f. Kary dyscyplinarne w przypadku naruszeń

Spółka podejmuje wszelkie uzasadnione starania, aby zapobiegać zachowaniom, które stanowią naruszenie niniejszego Kodeksu, oraz powstrzymać takie działania jak najszybciej po powzięciu informacji na ich temat. Na mocy odnośnych przepisów prawa i umów, pracownicy, którzy dopuszczą się naruszenia niniejszego Kodeksu oraz powiązanych polityk i procedur Spółki, mogą także podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

g. Odstępstwa i zmiany

Spółka może odstąpić od przestrzegania postanowień polityk określonych w niniejszym Kodeksie wyłącznie w przypadku, gdy okoliczności uzasadniają takie odstępstwo. Wszelkie odstępstwa muszą być dokonywane na piśmie, a odstępstwa udzielane na rzecz członków zarządu oraz wyższej kadry kierowniczej może przyznać wyłącznie Zarząd Spółki albo Komisja zarządu posiadająca odpowiednie uprawnienia.

Odstępstwa i zmiany dotyczące postanowień Polityki zostaną bezzwłocznie ujawnione w sposób wymagany przez przepisy prawa albo regulacje.

h. Potwierdzenie i umowa

Każdy pracownik musi potwierdzić otrzymanie, przeczytanie i zobowiązanie się do przestrzegania niniejszego Kodeksu etyki i postępowania w działalności biznesowej poprzez podpisanie i opatrzenie datą załączonego potwierdzenia i złożenie go bezzwłocznie do miejscowego działu kadr.

**POTWIERDZENIE ZAPOZNANIA SIĘ Z KODEKSEM ETYKI I POSTĘPOWANIA W DZIAŁALNOŚCI
BIZNESOWEJ ORAZ ZOBOWIĄZANIE DO PRZESTRZEGANIA JEGO POSTANOWIEŃ**

Otrzymałem/otrzymałam Kodeks etyki i postępowania w działalności biznesowej, zapoznałem się/zapoznałam się z jego zapisami i je rozumiem. Zobowiązuję się w pełni przestrzegać standardów, polityk i procedur zawartych w Kodeksie oraz powiązanych z nim politykach i procedurach Spółki oraz przyjmuję do wiadomości, że nieprzestrzeganie tych zasad może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Potwierdzam, że Kodeks nie stanowi w jakiegokolwiek formie umowy o pracę, gwarancji kontynuacji zatrudnienia ani żadnych innych praw.

Podpis: _____

Imię i nazwisko pismem maszynowym albo drukowanymi literami: _____

Data: _____

Adres miejsca pracy: _____

**ZAŁĄCZNIK 1: NUMERY SYSTEMU SPEAK-UP I ADRESY WITRYN
INTERNETOWYCH**

Nr Kod dostępu*	Kraj	Bezpłatna infolinia*	Adres URL (ogólny adres URL: www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/)	
1	BRAZYLIA	08008919678	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/br	80395
2	KANADA	1-866-8181239	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ca	19700
3	MEKSYK	018001234618	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/m	37225
4	USA	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/us	27735
Numery telefonu i adresy witryn internetowych – Region Azji i Pacyfiku				
5	AUSTRALIA	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/au	59880
6	CHINY (PÓŁNOC)	108007440179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
7	CHINY (POŁUDNIE)	108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cn	28855
8	HONGKONG	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/hk	92092
9	INDIE	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/in	43398
10	JAPONIA	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/jp	28727
11	SINGAPUR	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/sg	07037
12	NOWA ZELANDIA	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nz	65093
Numery telefonu i adresy witryn internetowych – Europa, Bliski Wschód i Afryka (region				
13	AUSTRIA	0800-295175	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/at	08944
14	BELGIA	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/be	68071
15	CZECHY	800 900 538	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/cz	79734
16	DANIA	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/dk	29520
17	FINLANDIA	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fi	46877
18	FRANCJA	0800-908810	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/fr	66252
19	NIEMCY	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/de	69834
20	GRECJA	0080044142695	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gr	62393
21	WŁOCHY	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/it	59251
22	HOLANDIA	0800 0222931	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/nl	50822
24	POLSKA	008004411739	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/pl	98436
26	SŁOWENIA	080080806	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/si	93152
27	AFRYKA	0800991526	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/za	59880
28	HISZPANIA	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/es	24165
29	SZWECJA	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/se	13595
30	SZWAJCARIA	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/ch	21268
32	WIELKA BRYTANIA	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/spap5p/gb	02680