EXTERNAL DOCUMENT

KODEKS POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

LISTOPAD 2025

econocom
LIVE TECH

Spis treści

1 Wiadomość od Zarządu 4
2 Wytyczne dotyczące postępowania 5
3 Oczekiwane relacje z agentami 6
4 Oczekiwane relacje z władzami publicznymi, klientami i partnerami 6
4.1 Relacje z władzami publicznymi 6
4.2 Relacje z klientami 7
4.3 Relacje z dostawcami i partnerami: 7
4.3.1 Definicje: 7
4.3.2 Środki ostrożności przy zawieraniu umów 7
4.3.3 Pośrednicy 7
5 Główne sytuacje ryzyka 8
5.1 Korupcja i płatna protekcja 8
5.1.1 Definicje 8
5.1.2 Stanowisko Grupy 9
5.2 Prezenty i zaproszenia 9
5.2.1 Definicja 9
5.2.2 Polityka dotycząca prezentów 9
5.3 Filantropia korporacyjna i sponsoring 9
5.3.1 Definicje 9
5.3.2 Polityka dotycząca filantropii i sponsoringu 10
5.4 Płatności ułatwiające 10
5.4.1 Definicja 10
5.4.2 Polityka Grupy 10
5.5 Oszustwa 11
5.5.1 Definicja 11
5.5.2 Polityka Grupy 11
5.6 Konflikty interesów oraz zatrudnianie bliskich znajomych i członków rodziny 12
5.6.1 Konflikty interesów 12
5.6.1.1 Definicja 12
5.6.1.2 Sytuacje ryzyka 12
5.6.1.3 Polityka dotycząca konfliktu interesów 13
5.6.2 Szczególna kategoria konfliktu interesów: zatrudnianie bliskich znajomych lub członków rodziny 14
5.6.2.1 Definicja 14
5.6.2.2 Polityka dotycząca zatrudniania bliskich znajomych i członków rodziny 14
5.7 Ocena rzetelności stron trzecich 14
5.8 Kontrole antykorupcyjne w zakresie fuzji i przejęć 16
5.8.1 Definicje 16
5.8.2 Polityka dotycząca fuzji i przejęć 16
6 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy 16
6.1 Definicja 16
6.2 Stanowisko Grupy 17

7 Poufność danych 17
7.1 Kontekst 17
7.2 Polityka Grupy 17
8 Integralność rynków finansowych 17
8.1 Definicje 17
8.2 Polityka Grupy 18
9 Przeciwdziałanie dyskryminacji 18
10 Poszanowanie środowiska 19
11 Zwalczanie nękania (moralnego i seksualnego) 19
12 Korzystanie z zasobów Grupy 20
13 System sygnalizowania nieprawidłowości Grupy Econocom 20
14 Sankcje za naruszenie Kodeksu Postępowania 21

1 Wiadomość od Zarządu

Zarząd Grupy Econocom jest przekonany, że sukces organizacji zależy od postawy i działań każdego pracownika, opartych na wartościach takich jak dobra wiara, odwaga oraz szybkość reakcji.

Jako kluczowy partner transformacji cyfrowej, Grupa zobowiązuje się do budowania długotrwałych relacji z klientami i pracownikami. Nasze podejście jako odpowiedzialnego pracodawcy gwarantuje środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, umożliwiając pełne wyrażenie wartości takich jak integralność i odpowiedzialność.

Niniejszy Kodeks Postępowania stanowi przewodnik dla codziennych działań i decyzji pracowników.

Jego treść odzwierciedla oczekiwania organizacji wobec pracowników oraz partnerów zewnętrznych, którzy również są zachęcani do przyjęcia analogicznych zasad postępowania. Dokumentowi towarzyszy zestaw środków operacyjnych mających na celu zapewnienie spójności działań, w szczególności w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji, oszustwom oraz konfliktom interesów. Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z dokumentem oraz przestrzegania jego zasad.

Grupa przykłada dużą wagę do przejrzystości i etycznego działania, co znajduje odzwierciedlenie w stosowanym zewnętrznym systemie sygnalizowania nieprawidłowości, chroniącym sygnalistów i zapewniającym rzetelność procesu zgłoszeń.

Komisja ds. Etyki Grupy służy wsparciem w zakresie interpretacji przepisów Kodeksu oraz wszelkich dodatkowych pytań.

Zarząd wyraża pełne zaufanie wobec pracowników i ich zaangażowania w stosowanie zasad opisanych w Kodeksie. To właśnie dzięki wzorowej postawie i najwyższym standardom etycznym możliwe jest osiągnięcie doskonałości organizacyjnej.



Jean-Louis Bouchard
Chairman
econocom
LIVE TECH

.

2 Wytyczne dotyczące postępowania

Działanie z doskonałością oznacza przestrzeganie określonego zestawu zasad. Niniejszy dokument definiuje zachowania dopuszczalne i niedopuszczalne. Przestrzeganie tych zasad jest niezbędne, aby pozostać w zgodzie z wartościami Grupy i utrzymać wysokie standardy etyczne. Dokument „100 Introduction (for ethics procedures and policies) V2" zawiera szczegółowe informacje dotyczące Kodeksu Postępowania oraz powiązanych polityk i procedur (kontekst, cel, zakres, proces przeglądu i aktualizacji, role oraz odpowiedzialności).

Zasady te podzielone są na sześć celów:

ZAGADNIENIA	ZASADY POSTĘPOWANIA
INTERESY KLIENTÓW	+ Zrozumienie potrzeb klienta + Transparentna komunikacja podczas działań sprzedażowych
UCZCIWOŚĆ	+ Zarządzanie ryzykiem konfliktu interesów + Przestrzeganie zasad przeciwdziałania nadużyciom rynkowym
ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	+ Zwalczanie prania pieniędzy i finansowania terroryzmu + Promowanie poszanowania praw człowieka + Ochrona środowiska
ETYKA ZAWODOWA	+ Niewykorzystywanie informacji poufnych w przypadku transakcji prywatnych + Unikanie konfliktu interesów w ramach działań zewnętrznych + Przeciwdziałanie korupcji
POSZANOWANIE WSPÓŁPRACOWNIKÓW	+ Stosowanie najwyższych standardów profesjonalnego postępowania + Odrzucenie wszelkich form dyskryminacji + Zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy

OCHRONA GRUPY ECONOCOM	+ Tworzenie i utrzymywanie długoterminowej wartości Grupy ECONOCOM + Ochrona informacji Grupy + Odpowiedzialna komunikacja + Etyczne postępowanie wobec interesariuszy zewnętrznych + Podejmowanie odpowiedzialnych ryzyk

3 Oczekiwane relacje z agentami

Agent to osoba, która w sposób stały i niezależny odpowiada za negocjowanie oraz potencjalne zawieranie umów sprzedaży, zakupu, leasingu lub świadczenia usług, w imieniu i na rzecz Econocom.

Pracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie współpracy wyłącznie z podmiotami trzecimi, które reprezentują takie same standardy uczciwości jak Grupa Econocom. Rekrutacja oraz nadzór nad agentami handlowymi muszą być zgodne z wewnętrznymi zasadami obowiązującymi w Grupie Econocom. W związku z tym korzystanie z usług agenta nie może prowadzić do obchodzenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania. Niezwykle istotne jest, aby każdorazowo upewnić się wewnętrznie, że każdy agent podpisuje umowę agencyjną, w której zobowiązuje się do przestrzegania Kodeksu Postępowania.

4 Oczekiwane relacje z władzami publicznymi, klientami i partnerami

Aby zapewnić integralność relacji biznesowych oraz chronić swoich pracowników przed ryzykiem korupcji, płatnej protekcji i oszustw, Grupa wymaga od pracowników i agentów przestrzegania zasad określonych w niniejszym rozdziale. Grupa wdrożyła procedurę „106 Fairness in business dealings”.

4.1 Relacje z władzami publicznymi

Działalność prowadzona przez podmioty Grupy Econocom może powodować, że niektórzy pracownicy i agenci będą wchodzić w kontakt z funkcjonariuszami publicznymi oraz organami administracji, w ramach zamówień publicznych i innych czynności administracyjnych niezbędnych do funkcjonowania Grupy.

W relacjach z funkcjonariuszami publicznymi oraz osobami o podobnym statusie należy zachować najwyższą ostrożność.

Grupa Econocom gwarantuje przestrzeganie przepisów prawa dotyczących zapobiegania korupcji urzędników publicznych.

4.2 Relacje z klientami

Transakcje handlowe z klientami publicznymi i prywatnymi muszą zawsze — i w każdych okolicznościach — odbywać się zgodnie z obowiązującym prawem, z poszanowaniem zasad niezależności i obiektywizmu oraz być prowadzone w sposób przejrzysty i zgodny z zasadami uczciwej konkurencji.

Pracownicy i agenci muszą zachować szczególną czujność w relacjach biznesowych z klientami.

4.3 Relacje z dostawcami i partnerami:

4.3.1 Definicje:

Partner to osoba, grupa, organizacja lub podmiot, z którym Grupa współpracuje lub łączy siły w celu realizacji wspólnego przedsięwzięcia, negocjacji lub projektu.
Dostawca to osoba, grupa, organizacja lub podmiot, od którego Grupa nabywa towary lub usługi wszelkiego rodzaju niezbędne do prowadzenia działalności.
Na potrzeby dalszej części niniejszego rozdziału „partnerami" będą nazywani zarówno partnerzy biznesowi, jak i dostawcy utrzymujący relacje z Grupą Econocom.

4.3.2 Środki ostrożności przy zawieraniu umów

Oczekujemy, że nasi partnerzy będą działać uczciwie oraz zgodnie z obowiązującymi w ich krajach przepisami antykorupcyjnymi i antyfraudowymi. Niezbędne jest, aby podzielali i stosowali zasady Grupy dotyczące przeciwdziałania korupcji i oszustwom.
W duchu współdzielonej odpowiedzialności pracownicy i agenci muszą wykazywać szczególną ostrożność na trzech kluczowych etapach relacji z partnerami:

- Etap wyboru: wybór dostawców i podwykonawców na podstawie obiektywnych kryteriów (jakość, cena, dotrzymywanie terminów, brak konfliktu interesów, aspekty społeczne, poszanowanie środowiska), stosowanie zasad konkurencyjności, przestrzeganie Polityki Odpowiedzialnych Zakupów.
- Etap zawierania umów: formalizacja i podpisywanie umów zakupu oraz dostawy, prowadzenie powiązanych transakcji handlowych (składanie i odbieranie zamówień, weryfikacja faktur, płatności, rozstrzyganie sporów).
- Etap realizacji umowy: dokonywanie płatności wyłącznie za produkty i usługi faktycznie dostarczone zgodnie z wcześniej ustalonymi warunkami.

4.3.3 Pośrednicy

Pośrednikiem jest osoba lub firma, która odpłatnie pośredniczy w skojarzeniu sprzedawcy z nabywcą (np. broker, przedstawiciel handlowy). Definicja ta obejmuje wszystkie typy pośredników — z wyjątkiem agentów.

Oczekujemy, że pracownicy i agenci będą zachowywać szczególną ostrożność podczas korzystania z usług pośredników. Zaangażowanie strony trzeciej w transakcję może niekiedy ukrywać nieuprawnioną korzyść (na przykład w postaci prowizji ukrytej przez zawyżanie faktur lub tajnych funduszy wykorzystywanych do wypłacania łapówek), szczególnie w handlu międzynarodowym w celu uzyskania kontraktów przetargowych.

Płatności dokonywane na rzecz pośredników mogą ukrywać cel stanowiący formę pośredniej korupcji, mającej na celu wywarcie wpływu lub nagrodzenie preferencyjnego traktowania lub nadużycia funkcji bądź działalności.

Grupa zabrania takich praktyk. Poważnie szkodzą one reputacji Grupy i mogą prowadzić do odpowiedzialności karnej. W razie wątpliwości każdy pracownik powinien poinformować swojego przełożonego lub Komisję ds. Etyki

5 Główne sytuacje ryzyka

Aby lepiej zrozumieć ryzyka etyczne charakterystyczne dla działalności Grupy Econocom i środowiska, w którym funkcjonuje, przeprowadzono analizę ryzyka, która określiła zachowania wymagające unikania i stanowi punkt odniesienia dla niniejszego Kodeksu Postępowania. Analiza ta może również posłużyć do identyfikowania profili pracowników najbardziej narażonych na ryzyko. Mapa ryzyka jest regularnie przeglądana i aktualizowana, aby nadążać za zmianami w otoczeniu Grupy.

5.1 Korupcja i płatna protekcja

5.1.1 Definicje

„Korupcja” oznacza działanie polegające na obiecywaniu, dawaniu lub oferowaniu (korupcja czynna) osobie trzeciej, a także działanie polegające na zabieganiu lub przyjmowaniu (korupcja bierna) od osoby trzeciej, bezpośrednio lub za pośrednictwem innej osoby, nieuprawnionej korzyści (oferty, obietnice, prezenty, upominki, przysługi lub szczególne korzyści itp.) dla siebie lub innej osoby, w celu ułatwienia wykonania lub zaniechania wykonania określonego działania.

„Płatna protekcja” oznacza sytuację, w której dana osoba wykorzystuje swoją rzeczywistą lub domniemaną pozycję lub wpływy, aby wpłynąć na decyzję podejmowaną przez osobę trzecią. Dotyczy to trzech stron: beneficjenta (osoby przekazującej korzyść lub prezent), pośrednika (osoby wykorzystującej posiadane wpływy z racji swojej pozycji) oraz osoby decyzyjnej, będącej celem wpływu (administracja publiczna, organ władzy, sędzia, ekspert itp.).

Prawo karne rozróżnia płatną protekcję czynną (po stronie beneficjenta) oraz bierną (po stronie pośrednika). Oba te czyny stanowią odrębne przestępstwa i są karane w ten sam sposób — sankcjami finansowymi, karą pozbawienia wolności oraz możliwością nakazania zakończenia działalności gospodarczej.

W przypadku korupcji lub płatnej protekcji rzeczywista lub domniemana wartość korzyści nie ma żadnego znaczenia.

5.1.2 Stanowisko Grupy

Grupa formalnie zakazuje wszelkich przejawów korupcji oraz płatnej protekcji w prowadzonej działalności. Każdy pracownik, który zetknie się z tego typu sytuacją, powinien niezwłocznie poinformować swojego przełożonego lub Komisję ds. Etyki.

5.2 Prezenty i zaproszenia

5.2.1 Definicja

Zwyczajowa uprzejmość, gościnność czy symboliczne prezenty stanowią część relacji biznesowych, jednak konieczne jest zachowanie odpowiednich granic. Tego typu działania mogą wpływać — lub mogą być postrzegane jako wpływające — na ocenę osoby je otrzymującej, co stwarza ryzyko korupcji lub konfliktu interesów. Osoba wręczająca lub przyjmująca prezenty lub zaproszenia ponosi odpowiedzialność cywilną, a czasem także karną, przy czym takie sytuacje mogą szkodzić reputacji Grupy.

5.2.2 Polityka dotycząca prezentów

Grupa nie zabrania całkowicie wręczania ani przyjmowania prezentów lub zaproszeń mających na celu utrzymanie relacji biznesowych lub promowanie wizerunku Grupy, jednak muszą one być rozsądne, umiarkowane i przekazywane w dobrej wierze.

Grupa Econocom wymaga od wszystkich pracowników i agentów pełnej przejrzystości w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów lub zaproszeń, zgodnie z procedurą „101 Gifts and Invitations (03.2025) EN”.
Zaproszenia na wydarzenia rozrywkowe lub rekreacyjne (np. koncerty, wydarzenia sportowe) muszą być związane ze spotkaniem, wydarzeniem lub aktywnością mającą na celu rozwój relacji biznesowych. Muszą być wyjątkowe, zgodne z obowiązującym prawem lokalnym oraz z zasadami wewnętrznymi. W każdym przypadku zaproszenie wymaga obecności pracownika lub agenta Grupy.
Zaproszenia na wyjazdy i seminaria muszą mieć charakter zawodowy.

5.3 Filantropia korporacyjna i sponsoring

5.3.1 Definicje

„Filantropia korporacyjna” oraz „sponsoring” obejmują wsparcie (finansowe, rzeczowe, materialne lub w formie kompetencji) udzielane organizacji, osobie lub wydarzeniu. Sponsoring różni się od filantropii tym, że odbywa się w zamian za korzyść otrzymywaną bezpośrednio, np. ekspozycja marki na materiałach reklamowych.

5.3.2 Polityka dotycząca filantropii i sponsoringu

Grupa Econocom odgrywa aktywną rolę w społecznościach lokalnych, w których prowadzi działalność. W tym kontekście może podejmować decyzje o udzielaniu darowizn, np. na cele edukacyjne, kulturalne lub społeczne. Niektóre z takich działań mogą mieścić się w ramach filantropii korporacyjnej, zgodnie z regulacjami prawnymi i podatkowymi.Działania te potwierdzają zaangażowanie Grupy w społeczeństwo i stanowią część polityki odpowiedzialności społecznej (CSR). W określonych sytuacjach Grupa może również sponsorować wydarzenia lub działania organizowane przez podmioty trzecie w zamian za możliwość komercyjnego promowania marki.

Grupa wdrożyła procedurę „102 Corporate Philanthropy & Sponsorship”.

Wszelkie propozycje działań filantropijnych muszą być zgłaszane do działu CSR, który ocenia ich zgodność z zobowiązaniami Grupy. Ostateczną decyzję podejmuje członek Komitetu Wykonawczego.

Grupa wymaga zachowania szczególnej ostrożności w odniesieniu do takich działań oraz zabrania wspierania inicjatyw, które przynosiłyby pracownikowi lub przedstawicielowi klienta osobistą korzyść. Jedynie inicjatywy podejmowane przez klienta w jego własnym imieniu mogą być zgłaszane do oceny.

5.4 Płatności ułatwiające

5.4.1 Definicja

„Płatność ułatwiająca” to nieformalna płatność niewielkiej kwoty mająca na celu przyspieszenie lub zapewnienie wykonania rutynowej czynności, do której osoba płacąca jest już uprawniona z mocy prawa lub innych regulacji. Różni się od „łapówki”, ponieważ nie ma na celu uzyskania nienależnej korzyści, lecz jedynie przyspieszenie procesu, np. skrócenie czasu oczekiwania na wizę lub odprawę celną.

5.4.2 Polityka Grupy

Choć płatności ułatwiające mogą wydawać się niekiedy konieczne do przeprowadzenia danej operacji lub stanowić element kultury danego kraju, w dalszym ciągu stanowią pratykę korupcyjną. Utrudniają one rozwój gospodarczy i społeczny państwa, w którym są dokonywane. Osoba dokonująca takiej płatności ponosi również odpowiedzialność cywilną, a nawet karną, i szkodzi reputacji Grupy Econocom.

Grupa Econocom zabrania ich dokonywania przez pracowników, agentów, partnerów biznesowych lub jakiekolwiek osoby trzecie działające w jej imieniu — niezależnie od kwoty, okoliczności czy zgodności z prawem lokalnym.

5.5 Oszustwa

5.5.1 Definicja

Oszustwo polega na celowym wprowadzeniu w błąd innych osób w celu uzyskania nielegalnej korzyści lub w celu ominięcia obowiązków prawnych albo zasad obowiązujących w Grupie Econocom lub organizacji zewnętrznej.

Oszustwo może być:

- działaniem lub zaniechaniem,
- wewnętrzne (popełnione przez pracowników, np. sprzeniewierzenie środków, kradzież danych, fałszywe deklaracje) lub zewnętrzne (popełnione przez strony trzecie).

Oszustwo zawsze wymaga działania celowego i ukrycia bezprawnego czynu.

Każda osoba, która dopuści się oszustwa na szkodę Grupy, może zostać pociągnięta do odpowiedzialności przed właściwym sądem. To samo dotyczy osób działających w imieniu Grupy, które wyrządzą szkodę partnerowi biznesowemu lub klientowi.

5.5.2 Polityka Grupy

Niezależnie od odpowiedzialności ponoszonej przez sprawcę tego rodzaju naruszenia podważają uczciwość Grupy Econocom i osłabiają jej relacje biznesowe.

Grupa Econocom nie akceptuje żadnych działań o charakterze oszustwa, niezależnie od kontekstu, utrwalonych praktyk czy potencjalnych korzyści, jakie mogłyby z nich wynikać dla Grupy. Każda osoba, która jest świadkiem oszustwa, musi niezwłocznie poinformować swojego przełożonego lub Komisję ds. Etyki.

5.6 Konflikty interesów oraz zatrudnianie bliskich znajomych i członków rodziny

5.6.1 Konflikty interesów

5.6.1.1 Definicja

Konflikt interesów ma miejsce wówczas, gdy osobiste interesy pracownika lub agenta mogą pozostawać w sprzeczności z interesami Grupy Econocom.

Konflikt interesów oznacza każdą sytuację kolizji, w której prywatne interesy pracownika mogą wpływać — lub mogą być postrzegane jako wpływające — na niezależne, bezstronne i obiektywne wykonywanie jego obowiązków, a tym samym wchodzić w konflikt z interesami Grupy Econocom. Pracownik znajdujący się w sytuacji konfliktu interesów może utracić obiektywizm, bezstronność lub możliwość podejmowania decyzji, co może osłabić jego pozycję przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Interes osobisty może mieć charakter emocjonalny, rodzinny, finansowy, stowarzyszeniowy, kulturowy, sportowy, polityczny, charytatywny, religijny, związkowy lub filozoficzny.

Istnieje kilka rodzajów konfliktów interesów:

- konflikt interesów **rzeczywisty**, gdy pracownik lub agent posiada prywatny interes mogący wpływać na wykonywanie jego obowiązków;
- konflikt interesów **pozorny**, gdy wydaje się, że prywatny interes może wpływać na obowiązki pracownika, lecz wymaga to potwierdzenia w toku postępowania wyjaśniającego;
- oraz konflikt interesów **potencjalny**, gdy nie istnieje jeszcze faktyczny konflikt, ale możliwa zmiana zakresu obowiązków mogłaby w przyszłości doprowadzić do sytuacji konfliktowej.

5.6.1.2 Sytuacje ryzyka

Konflikty interesów mogą przyjmować wiele form, dlatego nie jest możliwe sporządzenie ich wyczerpującego katalogu. Zidentyfikowane zostały jednak główne sytuacje ryzyka, w szczególności:

1) Pełnienie funkcji w organach zewnętrznych lub przyjmowanie nominacji[1] na stanowiska publiczne na szczeblu lokalnym lub krajowym;
    a) obejmuje to stanowisko dyrektora, członka zarządu, kadry kierowniczej lub podobnej roli w zewnętrznym podmiocie.

[1] Ryzyko konfliktu interesów wzrasta, gdy osoba pełniąca daną funkcję może uczestniczyć w decyzjach bezpośrednio dotyczących interesów Grupy na obszarze, w którym sprawuje mandat.

b) zasiadanie w zarządzie stowarzyszenia zawodowego lub branżowego;

2) Znajdowanie się w pozycji umożliwiającej wpływ na rekrutację, przebieg kariery lub wynagrodzenie bliskiego znajomego albo członka rodziny[2] wewnątrz Grupy lub u partnera Grupy.
„Zasady regulujące zatrudnianie osób pozostających w bliskich relacjach określa procedura „105.1 Employing friends of family members". „105.1 Employing friends of family members"."

3) Utrzymywanie bliskiej relacji osobistej z osobą powiązaną z dostawcą, klientem, podwykonawcą, konkurentem, spółką będącą celem przejęcia przez Grupę lub potencjalnym nabywcą jednostki, którą Grupa rozważa sprzedać, w szczególności gdy zajmowane stanowisko umożliwia wywieranie wpływu na tę relację;

4) Posiadanie bezpośredniego lub pośredniego interesu finansowego w podmiocie będącym dostawcą, klientem, podwykonawcą, konkurentem, celem przejęcia lub potencjalnym nabywcą jednostki Grupy, zwłaszcza gdy zakres obowiązków pracownika obejmuje możliwość podejmowania decyzji dotyczących tego podmiotu.

5) Przyjmowanie jakiejkolwiek korzyści, darowizny lub usługi — dla siebie lub bliskiej osoby — od konkurenta lub partnera biznesowego Grupy (z wyjątkiem drobnych upominków i okazjonalnej gościnności[3]).

5.6.1.3 Polityka dotycząca konfliktu interesów

Grupa Econocom wdrożyła procedurę „105 Conflicts of Interest".

Grupa wymaga, aby wszyscy partnerzy i pracownicy zgłaszali wszelkie interesy zewnętrzne oraz niezwłocznie informowali o każdej sytuacji konfliktu interesów. Kadra wyższego szczebla i członkowie zarządów podlegają szczególnemu nadzorowi w tym zakresie.

Każdy konflikt interesów, który nie został zgłoszony, a zostanie ujawniony przez Grupę, może skutkować sankcjami wewnętrznymi oraz podjęciem działań prawnych przed właściwymi sądami.

[2] „bliska relacja" lub „bliski znajomy albo członek rodziny" obejmuje: małżonka lub partnera pracownika, rodziców, braci i siostry, dzieci oraz ich współmałżonków, szwagrów i szwagierki, teściów, siostrzeńców i bratanków, wujków i ciotki, dziadków, wnuki lub jakiegokolwiek innego bliskiego krewnego, w tym relacje romantyczne i/lub bliskich przyjaciół.

[3] Zgodnie z procedurą „ "101 Gift and Invitations (03.2025) _EN" procedure"

5.6.2 Szczególna kategoria konfliktu interesów: zatrudnianie bliskich znajomych lub członków rodziny

5.6.2.1 Definicja

Zasady, które należy stosować w odniesieniu do zatrudniania bliskich znajomych i członków rodziny, mają zastosowanie zarówno do procesu rekrutacji osoby pozostającej w bliskiej relacji z pracownikiem Grupy Econocom, jak również w sytuacji, gdy dwaj pracownicy Grupy Econocom są bliskimi znajomymi lub członkami rodziny, na przykład w przypadku relacji hierarchicznej między osobami pozostającymi w bliskiej relacji.

„**Bliska relacja**” lub „**bliski znajomy albo członek rodziny**” obejmuje: małżonka lub partnera pracownika, rodziców, braci i siostry, dzieci oraz ich współmałżonków, szwagrów i szwagierki, teściów, siostrzeńców i bratanków, wujków i ciotki, dziadków, wnuki lub jakiegokolwiek innego bliskiego krewnego, w tym relacje romantyczne i/lub bliskich przyjaciół.

5.6.2.2 Polityka dotycząca zatrudniania bliskich znajomych i członków rodziny

Grupa Econocom wdrożyła procedurę „105.1 Employing friends of family members”.

Pracownicy Grupy Econocom mogą rekomendować do zatrudnienia bliskich znajomych i członków rodziny. Jednakże, aby zapewnić przestrzeganie zasad sprawiedliwości i równych szans w zatrudnieniu oraz zarządzaniu karierą, Grupa określiła kluczowe zasady, których należy przestrzegać w odniesieniu do zatrudniania bliskich znajomych i rodziny. Zasady te sprzyjają większej przejrzystości oraz mają na celu ograniczenie rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów wynikających z takiej sytuacji.
Dział Zasobów Ludzkich odpowiada za wdrożenie wszystkich środków mających zapewnić zgodność z zasadami określonymi w powyższej procedurze.

5.7 Ocena rzetelności stron trzecich

W ramach swojego podejścia etycznego, francuskie podmioty Grupy Econocom oceniają rzetelność swoich stron trzecich (klientów, dostawców, pośredników itp.), zgodnie z procedurą „107 Third Party Probity Assessment”.
Celem tych kontroli jest identyfikacja i nadzorowanie potencjalnych ryzyk etycznych związanych ze stronami trzecimi, z którymi francuskie podmioty Grupy Econocom utrzymują relacje biznesowe lub planują współpracę.

Cele tego podejścia są następujące:

- Ocena ryzyka korupcji i płatnej protekcji, na które narażone są francuskie podmioty Grupy Econocom, poprzez nawiązywanie lub kontynuowanie relacji ze stroną trzecią;
- Po zakończeniu oceny — możliwość podjęcia decyzji:
    - o zatwierdzeniu/zaakceptowaniu rozpoczęcia relacji handlowej — w razie potrzeby poprzez objęcie strony trzeciej nadzorem;
    - o zakończeniu relacji lub o niepodejmowaniu jej.
- Jeżeli ocena identyfikuje czynniki ryzyka, poziom czujności może zostać dostosowany poprzez wdrożenie dodatkowych środków prewencyjnych lub kontrolnych albo poprzez wysłanie odpowiednich kwestionariuszy (dodatkowe pytania w zależności od kontekstu). Środki te mogą obejmować wprowadzenie wzmocnionej klauzuli antykorupcyjnej do umów zawieranych ze stroną trzecią, wymaganie, aby strona trzecia weryfikowała rzetelność swoich podwykonawców w ramach wykonywanej umowy, wymaganie, aby strona trzecia wprowadzała klauzule antykorupcyjne do wszystkich umów zawieranych z własnymi agentami, dostawcami, podwykonawcami lub partnerami w zakresie umowy itp.

Podejście to opiera się na analizie ryzyka. W związku z tym:

- Kontrole koncentrują się na kategoriach stron trzecich uznanych za ryzykowne, w szczególności w odniesieniu do mapowania ryzyk korupcji i płatnej protekcji;
- Im wyższe zidentyfikowane ryzyko, tym bardziej dogłębne kontrole muszą zostać przeprowadzone.

5.8 Kontrole antykorupcyjne w zakresie fuzji i przejęć

5.8.1 Definicje

Fuzje i przejęcia są złożonymi operacjami, które mogą wiązać się z istotnym ryzykiem finansowym, prawnym, reputacyjnym i operacyjnym.

Przejęcie: operacja, w wyniku której spółka staje się podmiotem Grupy Econocom w przypadku uzyskania większościowej kontroli.

Fuzja lub wchłonięcie: operacja, w wyniku której spółka przenosi swoje aktywa i zobowiązania na istniejącą spółkę lub nową spółkę utworzoną w ramach tej operacji.

5.8.2 Polityka dotycząca fuzji i przejęć

Grupa Econocom wdrożyła procedurę „108 Anticorruption checks as part of M&A".

Procedura ta obejmuje kontrole antykorupcyjne przeprowadzane przez Grupę Econocom przed realizacją takich operacji w celu:

- Uszczegółowienia wiedzy na temat spółek będących celem przejęcia i oceny ich w sposób najbardziej dokładny,
- Oceny ryzyk związanych z operacją przed jej zawarciem.

Omówione są również działania związane z włączeniem spółek przejmowanych do systemu antykorupcyjnego Grupy.

Wyniki tych kontroli antykorupcyjnych stanowią integralną część procesu due diligence oraz procesu decyzyjnego.

6 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

6.1 Definicja

Pranie pieniędzy polega na ukrywaniu pochodzenia środków uzyskanych w wyniku działalności nielegalnej poprzez ponowne wprowadzenie ich do legalnego obrotu. Termin „pranie pieniędzy" wynika z faktu, że środki uzyskane nielegalnie określane są jako „brudne pieniądze". Pranie pieniędzy polega na uczynieniu takich środków „czystymi", tj. ponownym wprowadzeniu „brudnych" pieniędzy do legalnej działalności gospodarczej.

Rządy na całym świecie utworzyły liczne organizacje zajmujące się zwalczaniem prania pieniędzy na skalę globalną.

6.2 Stanowisko Grupy

Grupa Econocom zabrania wszelkich form prania pieniędzy i je potępia. Ponadto Grupa zobowiązuje się do ścigania sprawców wszelkich czynów, których będzie świadkiem.

7 Poufność danych

7.1 Kontekst

Prowadzenie działalności biznesowej wiąże się z otrzymywaniem i przekazywaniem informacji, z których część może być istotna lub strategiczna zarówno dla interesów Grupy Econocom, jak i jej klientów oraz dostawców. Grupa Econocom przykłada najwyższą wagę do przetwarzania takich informacji — ustnych, pisemnych lub cyfrowych.

7.2 Polityka Grupy

Grupa Econocom wdraża i utrzymuje zaawansowane rozwiązania techniczne mające na celu zapewnienie poufności, bezpieczeństwa i integralności przetwarzanych danych. Grupa zapewnia swoim pracownikom regularne szkolenia w tych obszarach oraz wdraża techniczne i operacyjne środki zapewniające zgodność z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

Grupa Econocom oczekuje tego samego poziomu standardów od swoich partnerów.
Obowiązek zachowania poufności dotyczy każdej relacji biznesowej z Grupą Econocom, niezależnie od tego, czy dotyczy ona klienta, dostawcy czy pośrednika.

8 Integralność rynków finansowych

8.1 Definicje

Wykorzystywanie informacji poufnych ma miejsce, gdy osoba posiadająca informacje poufne świadomie wykorzystuje je, dokonując — bezpośrednio lub pośrednio — jednej lub więcej transakcji na własną rzecz lub na rzecz innej osoby lub poprzez anulowanie albo zmianę jednego lub więcej zleceń złożonych na emitenta lub instrument finansowy, którego dotyczą informacje poufne.

Przestępstwo manipulacji ceną ma miejsce, gdy dokonywana jest transakcja, składane jest zlecenie lub podejmowane są działania, które dostarczają lub mogą dostarczać mylących wskazówek dotyczących podaży, popytu lub ceny instrumentu finansowego albo powodują ustalenie ceny takiego instrumentu na poziomie sztucznym.

8.2 Polityka Grupy

Grupa Econocom jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Brukseli (Euronext). W związku z tym Grupa Econocom jest zobowiązana do przestrzegania szeregu obowiązków podczas przetwarzania i wykorzystywania informacji finansowych.

Grupa wdrożyła politykę „103 Financial market integrity".

Grupa Econocom stanowczo potępia wykorzystywanie informacji poufnych oraz manipulacje cenowe i może podjąć działania prawne przeciwko sprawcom takich praktyk, których Grupa jest świadkiem lub ofiarą. Pracownicy Grupy, którzy są stałymi insiderami[4] lub okazjonalnymi insiderami[5], podlegają szczególnemu nadzorowi i są informowani o okresach, w których obowiązuje zakaz dokonywania transakcji na instrumentach finansowych związanych z Grupą.

Każdy pracownik, którego to dotyczy, jest odpowiedzialny za ustalenie, czy znajduje się w sytuacji „insidera", co uniemożliwia mu przeprowadzanie transakcji giełdowych dotyczących papierów wartościowych Grupy. Grupa wdrożyła wewnętrzną procedurę dotyczącą takich sytuacji. Odpowiedzialność ta dotyczy również pracowników, którzy posiadają informacje poufne związane z klientami lub dostawcami Grupy.

9 Przeciwdziałanie dyskryminacji

Grupa Econocom jest pracodawcą, który szanuje swoich pracowników i dąży do tego, aby osoby najbardziej zasłużone mogły osiągać sukcesy oraz aby każdy miał równe szanse. Polityka CSR oraz polityka HR są praktycznymi narzędziami realizacji tego zobowiązania.

Grupa Econocom nie toleruje żadnej formy dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, wiek, stan zdrowia, wyznanie, orientację seksualną ani poglądy polityczne, religijne lub związkowe.

Grupa Econocom działa w ramach swojej działalności — jak również we wszystkich okolicznościach — z poszanowaniem zasad niedyskryminacji. Każdy pracownik, klient, dostawca lub partner Grupy Econocom, który uzna, że zobowiązanie to nie jest przestrzegane, może skontaktować się z platformą zgłaszania nieprawidłowości dostępną na stronie internetowej Grupy (patrz: sekcja dotycząca whistleblowingu tj. Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości) lub skontaktować się z Komisją ds. Etyki.

[4] Stałymi insiderami są osoby, które ze względu na charakter swoich funkcji lub stanowiska mają trwały dostęp do wszystkich uprzywilejowanych informacji dotyczących Grupy Econocom (np. członkowie Zarządu, dyrektorzy zarządzający, Dyrektor Finansowy Grupy itp.).

[5] Okazjonalnymi insiderami są osoby inne niż insiderzy stali, które mają okazjonalny dostęp do informacji poufnych dotyczących Grupy Econocom i pracują w Grupie na podstawie umowy o pracę lub wykonują zadania zapewniające dostęp do informacji poufnych, takie jak doradcy, księgowi lub agencje ratingowe (niezależnie od tego, czy są objęci obowiązkiem zachowania poufności).

10 Poszanowanie środowiska

Technologia cyfrowa ma znaczący wpływ na środowisko. Ślad środowiskowy technologii cyfrowej rośnie i stanowi realne wyzwanie dla Grupy Econocom, która przykłada dużą wagę do kontrolowania wpływu swojej działalności.

Grupa Econocom od kilku lat prowadzi wymagającą politykę środowiskową opartą na optymalizacji zużycia energii w swoich budynkach i infrastrukturze, kontroli konsumpcji oraz przetwarzaniu i ponownym wykorzystywaniu sprzętu.

W szczególności Grupa wdrożyła różne dobre praktyki w zakresie odpowiedzialności cyfrowej, które pozwoliły lepiej kontrolować ślad węglowy związany z jej działalnością i osiągnąć znaczącą redukcję emisji CO_2. Na przykład zużycie energii związane ze sprzętem infrastrukturalnym spadło o 40% w 2018 roku po zamknięciu centrum danych.

Ponadto Grupa Econocom zdecydowała się promować ponowne wykorzystywanie wszystkich swoich produktów, aby ograniczyć wpływ ich utylizacji i zniszczenia na środowisko. Takie podejście wspiera stosowanie gospodarki społecznej i solidarnościowej oraz promuje recykling urządzeń zgodnie z przepisami. W ramach polityki zrównoważonego rozwoju Econocom nawiązał współpracę z ATF Gaia, przedsiębiorstwem przystosowanym i spółką zależną Grupy ATF, oraz Ateliers Sans Frontières, członkiem Grupy ARES, w celu poprawy ponownego wykorzystania i regeneracji odpadów elektrycznych i elektronicznych (WEEE).

11 Zwalczanie nękania (moralnego i seksualnego)

Grupa Econocom zakazuje wszelkich zachowań, wypowiedzi, działań, gestów lub materiałów pisemnych, które mogą naruszać osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychologiczną jakiejkolwiek osoby, niezależnie od tego, czy jest ona pracownikiem Grupy czy nie, narażając ją tym samym na zaburzenie równowagi osobistej lub zawodowej.

Grupa Econocom podkreśla, że podejmie działania prawne przeciwko każdemu sprawcy takich incydentów, o których poweźmie wiedzę.

Każdy pracownik, agent, klient, dostawca lub partner Grupy Econocom, który uzna się za ofiarę takiej sytuacji, może:

- Skontaktować się ze swoim przełożonym, swoim przedstawicielem HR lub Działem Prawnym ds. Zgodności, Oficerem ds. Zgodności Grupy lub Komisją ds. Etyki (na adres e-mail ethical.committee@econocom.com).
- Zgłosić incydent za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości dostępnego na stronie internetowej Grupy (zobacz sekcję "System Zgłaszania Nieprawidłowości") i jest dostępny pod poniższym linkiem: https: https://report.whistleb.com/fr/econocom .

12 Korzystanie z zasobów Grupy

Grupa Econocom udostępnia pracownikom pomieszczenia oraz sprzęt komputerowy i telefoniczny, które muszą być wykorzystywane do celów zawodowych. Grupa Econocom dopuszcza proporcjonalne i uzasadnione korzystanie z nich do celów prywatnych.

Niemniej zasoby te mogą być używane wyłącznie w ramach obowiązujących przepisów prawa oraz w zgodzie z wartościami Grupy. Wszelkie działania polegające na przeglądaniu, przesyłaniu lub przechowywaniu treści pornograficznych, obraźliwych, dyskryminujących lub charakterze przestępczym, a także wszelkie ich propagowanie, jak również korzystanie z gier oraz ogólnie każde działanie, które może wyrządzić szkodę osobom trzecim lub ją wykorzystywać, jest zabronione.

13 System sygnalizowania nieprawidłowości Grupy Econocom

Grupa wdrożyła procedurę „104 Ethical Whistleblowing System" oraz „104.1 Procedure for Investigating and Handling Breaches".

Wewnętrzny system sygnalizowania nieprawidłowości opiera się na Dyrektywie (UE) 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, ustawie nr 2016-1691 z dnia 9 grudnia 2016 r. o przejrzystości, zwalczaniu korupcji i modernizacji życia gospodarczego („ustawa Sapin II"), zmienionej ustawą nr 2022-401 z dnia 21 marca 2022 r. mającą na celu wzmocnienie ochrony sygnalistów, a także dekrecie nr 2022-1284 z dnia 3 października 2022 r. oraz ustawie nr 2017-399 z dnia 27 marca 2017 r. dotyczącej obowiązku należytej staranności spółek dominujących i jednostek powierzających wykonanie prac.

System sygnalizowania nieprawidłowości wdrożony przez Grupę Econocom jest dostępny dla wszystkich pracowników — zarówno zatrudnionych na stałe, jak i tymczasowo — oraz wszystkich osób działających w imieniu lub na rzecz Grupy Econocom, niezależnie od ich statusu lub pozycji w organizacji (członków organów spółki, agentów itd.), a także wszystkich interesariuszy zewnętrznych (świadczących usługi, partnerów, dostawców, podwykonawców itd.).

Zgłoszenia nieprawidłowości muszą być przekazywane Komisji ds. Etyki za pośrednictwem zabezpieczonej zewnętrznej platformy uruchomionej przez Grupę (system whistleblowing). Platforma jest dostępna pod następującym adresem: https://report.whistleb.com/fr/econocom Jest ona obsługiwana i zarządzana przez zewnętrznego usługodawcę specjalizującego się w obsłudze zgłoszeń sygnalistów i podlega ścisłym obowiązkom poufności oraz bezpieczeństwa. Zgłoszenie może być również złożone drogą e-mailową lub ustnie, zgodnie z powyższą procedurą.

Zgłoszenie może zostać przekazane również do następujących osób kontaktowych, z wyjątkiem sytuacji, w której zgłoszenie dotyczy osoby przyjmującej zgłoszenie (sprawcy naruszenia):

- bezpośredniego lub pośredniego przełożonego zgłaszającego,
- w stosownych przypadkach przedstawiciela HR,
- Group Compliance Officer,
- Dyrektora Działu Prawnego Grupy,
- Komisji ds. Etyki Grupy.

Sygnalizowanie nieprawidłowości opiera się na zasadzie współodpowiedzialności i wzmacnianiu czujności wszystkich pracowników wobec ryzyka. Zgłaszanie jest dobrowolne.

Ochrona prawna sygnalistów ma zastosowanie do każdej osoby, która dokonuje zgłoszenia zgodnie z procedurą „104 Ethical Whistleblowing System", nawet jeśli zgłoszone zdarzenia okażą się nieuzasadnione, pod warunkiem że osoba ta kwalifikuje się do statusu sygnalisty.

Nadużycie systemu zgłaszania nieprawidłowości lub działanie w złej wierze naraża sygnalistę na sankcje dyscyplinarne oraz odpowiedzialność prawną.

14 Sankcje za naruszenie Kodeksu Postępowania

W przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania przez pracowników zastosowane zostaną sankcje dyscyplinarne (ostrzeżenie, nagana, zwolnienie itp.), zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lub Regulaminem Pracy. Ponadto Grupa Econocom zastosuje sankcje wobec każdego agenta, który naruszy niniejszy Kodeks Postępowania, bez uszczerbku dla prawa Grupy do podjęcia działań prawnych przeciwko sprawcom takich naruszeń przed właściwymi sądami.

W przypadku naruszenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania przez partnerów Grupy Econocom — klientów, dostawców, pośredników lub inne podmioty — relacja biznesowa zostanie zawieszona jako środek zapobiegawczy, a następnie przekazana do oceny Komisji ds. Etyki, która zdecyduje o jej utrzymaniu lub zakończeniu, bez uszczerbku dla prawa Grupy do podjęcia działań prawnych przeciwko sprawcom takich naruszeń przed właściwymi sądami.

Każde naruszenie musi zostać zgłoszone Komisji ds. Etyki. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez Komisję ds. Etyki, kierownictwo Grupy — według własnego uznania — zastosuje najbardziej odpowiednią sankcję, zależnie od wagi naruszenia.

Zrozumiałe jest, że Grupa nie będzie tolerować żadnego naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania.