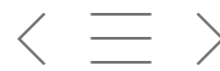


KODEKS ETYKI W BIZNESIE



Kilka słów od naszej prezes Nancy McKinstry	5	5. Odpowiedzialne postępowanie	25
1. Kodeks etyki w biznesie	7	Kontakt z mediami i inwestorami	27
Czym jest Kodeks etyki w biznesie?	9	Media społecznościowe	27
Kto musi przestrzegać Kodeksu?	9	Podróże służbowe	28
Nasza odpowiedzialność	9	Odpowiedzialny łańcuch dostaw	28
Przewodnik po etycznym podejmowaniu decyzji	10	Środowisko	28
2. Zgłaszanie wątpliwości i pytań	11	Odpowiedzialna promocja	28
Poufność i anonimowość	13	6. Uczciwe działanie	29
Zakaz działań odwetowych	14	Konflikty interesów	31
Dochodzenia	14	Podarunki i gratyfikacje	33
3. Szacunek i bezpieczeństwo	15	Uczciwe i rzetelne postępowanie	37
Równe szanse	17	Niezależność wydawcy	37
Prześladowanie, przemoc i nękanie	17	Upoważnienie do podejmowania decyzji	37
Bezpieczeństwo i higiena pracy	18	Darowizny i zaangażowanie w politykę	37
4. Ochrona informacji i aktywów	19	Rzetelna dokumentacja biznesowa	38
Własność intelektualna	21	7. Przestrzeganie prawa	39
Informacje poufne	22	Zapobieganie przekupstwu i korupcji	41
Korzystanie z technologii	23	Zgodność z przepisami prawa handlowego	43
Ochrona danych	23	Zamówienia rządowe	43
		Zakaz prania pieniędzy	43
		Uczciwa konkurencja	44
		Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	45
		Załącznik I: Lista globalnych polityk	46
		Załącznik II: Przydatne dane kontaktowe	47
		Dane kontaktowe i nota prawna	48



Kilka słów od naszej prezes Nancy McKinstry

Nasz Kodeks to coś więcej niż tylko dokument. To opis wartości, na których się opieramy. To nasz przewodnik po świecie relacji z naszymi współpracownikami, klientami i społeczeństwem.

Każdego dnia, co sekundę, nasi klienci muszą podejmować decyzje, które wpływają na życie milionów ludzi i kształtują przyszłość całego społeczeństwa. Pomagamy profesjonalistom z sektora zdrowia, podatków, usług finansowych i prawa oraz ekspertom z organów regulacyjnych zwiększyć swoją wydajność i skuteczność. Nasze specjalistyczne rozwiązania to połączenie głębokiej wiedzy merytorycznej z zaawansowanymi technologiami i usługami, dzięki czemu wspieramy naszych klientów w osiąganiu lepszych wyników, uzyskiwaniu najkorzystniejszych rezultatów i zwiększaniu produktywności.

Jesteśmy globalnym dostawcą profesjonalnych informacji, oprogramowania i usług, zatem nasza praca w Wolters Kluwer pomaga chronić zdrowie i dobrobyt ludzi, a także przyczynia się do budowania bezpiecznego i sprawiedliwego społeczeństwa oraz kształcenia specjalistów do spraw biznesu. Nasi klienci zwracają się do nas, kiedy muszą być pewni, że ich decyzje są słuszne – dla dobra klientów, pacjentów, pracowników i społeczności, które wspierają.

Nasze bogate, ponad 180-letnie doświadczenie to solidny fundament, na którym opiera się nasza działalność, pozwalająca nam świadczyć usługi klientom w ponad 180 krajach. Mimo że w ciągu tych lat wiele się zmieniło, są rzeczy, które zawsze pozostają takie same: silne wartości i zasady biznesowe, głęboka wiedza merytoryczna, innowacje technologiczne oraz stawianie klientów na pierwszym miejscu. Dzięki naszym głęboko

zakorzenionym wartościom to klienci są zawsze w centrum wszystkiego, co robimy, a my nie ustajemy w wysiłkach ukierunkowanych na ciągłe doskonalenie i podnoszenie innowacyjności.

Nasze codzienne działania muszą być zgodne z naszym doświadczeniem, naszymi wartościami i normami etycznymi – to one są podstawą naszych relacji z pracownikami, klientami, partnerami i całym społeczeństwem, zarówno teraz, jak i w przyszłości. Właśnie to zobowiązanie opisuje nasz Kodeks etyki w biznesie – praktyczny przewodnik po zasadach, na których opiera się nasza działalność, podkreślający znaczenie etycznego i właściwego postępowania w biznesie. Co ważne, Kodeks będzie co roku aktualizowany, a pracownikom będziemy zapewniać okresowe szkolenia dotyczące poruszanych w nim tematów w ramach corocznego programu szkoleniowego w zakresie zgodności. Zapraszam wszystkich pracowników do zapoznania się z naszym Kodeksem etyki w biznesie oraz zgłaszania wszelkich pytań lub wątpliwości.

Chcę także od razu z góry podziękować za przestrzeganie wartości Wolters Kluwer i postępowanie zgodnie z Kodeksem etyki w biznesie.

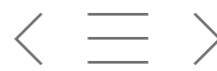
Pozdrawiam serdecznie,

Nancy McKinstry
Prezes

1

Kodeks etyki w biznesie

- Czym jest Kodeks etyki w biznesie?
- Kto musi przestrzegać Kodeksu?
- Nasze obowiązki
- Przewodnik po etycznym podejmowaniu decyzji



Czym jest Kodeks etyki w biznesie?

Kodeks etyki w biznesie („Kodeks”) określa normy etyczne, którymi powinniśmy się kierować podczas podejmowania decyzji i działań oraz realizacji naszych celów biznesowych. Podstawowym zbiorem wytycznych dla wszystkich pracowników, na których opiera się przyszły sukces Spółki, są wartości Wolters Kluwer ale to Kodeks zawiera bardziej szczegółowe wskazówki dotyczące tego, jak tych wartości przestrzegać. Kodeks zawiera najważniejsze zasady postępowania w biznesie, których uzupełnieniem są szczegółowe polityki i procedury – niniejszy dokument powołuje się na większość z tych dokumentów, a ich wykaz znajduje się w załączniku I.

Wartości Spółki

Stawiamy na sukces klienta

Zróbmy to jeszcze lepiej

Mierzmy wysoko i osiągamy cele

Zwycięzamy zespołowo

Kto musi przestrzegać Kodeksu?

Kodeksu muszą przestrzegać wszyscy członkowie zarządu, inni członkowie kadry zarządzającej, pracownicy i podwykonawcy pracujący dla Wolters Kluwer, niezależnie od kraju, w którym pracują lub prowadzą działalność. Kodeks nie zmienia warunków zatrudnienia. „Spółka Wolters Kluwer” lub „Spółka” oznacza Wolters Kluwer N.V. oraz jej spółki zależne i spółki należące do jej grupy kapitałowej, w których Wolters Kluwer posiada udział większościowy lub prawo do powoływania członków zarządu. Spółka oczekuje także, by jej dostawcy przestrzegali kluczowych zasad zawartych w niniejszym Kodeksie, określonych w Kodeksie postępowania dla dostawców.

Nasza odpowiedzialność

Odpowiedzialnością każdego pracownika jest postępowanie zgodnie z normami etycznymi, a także przestrzeganie zasad i reguł zawartych w Kodeksie oraz innych polityk, które mają zastosowanie do Spółki. Dokładamy wszelkich starań, by prowadzić naszą działalność zgodnie z przepisami i uregulowaniami krajów, w których działamy. W przypadku rozbieżności pomiędzy (lokalnymi) przepisami a Kodeksem zobowiązujemy się do przestrzegania bardziej rygorystycznego przepisu. Postępując zgodnie z Kodeksem, zwiększamy nie tylko nasze szanse na sukces, ale także zaufanie, jakim obdarzyły nas osoby związane ze Spółką, w tym pracownicy, klienci, akcjonariusze, partnerzy biznesowi i dostawcy. Przestrzeganie Kodeksu pomaga także chronić pracowników i interesy Spółki. Naruszenie Kodeksu może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w tym do rozwiązania stosunku pracy. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości związane z postanowieniami niniejszego Kodeksu, zajrzyj do załącznika II, który zawiera dane kontaktowe do osób, działów czy organizacji gotowych udzielić Ci pomocy.

Dodatkowe obowiązki kierowników i liderów

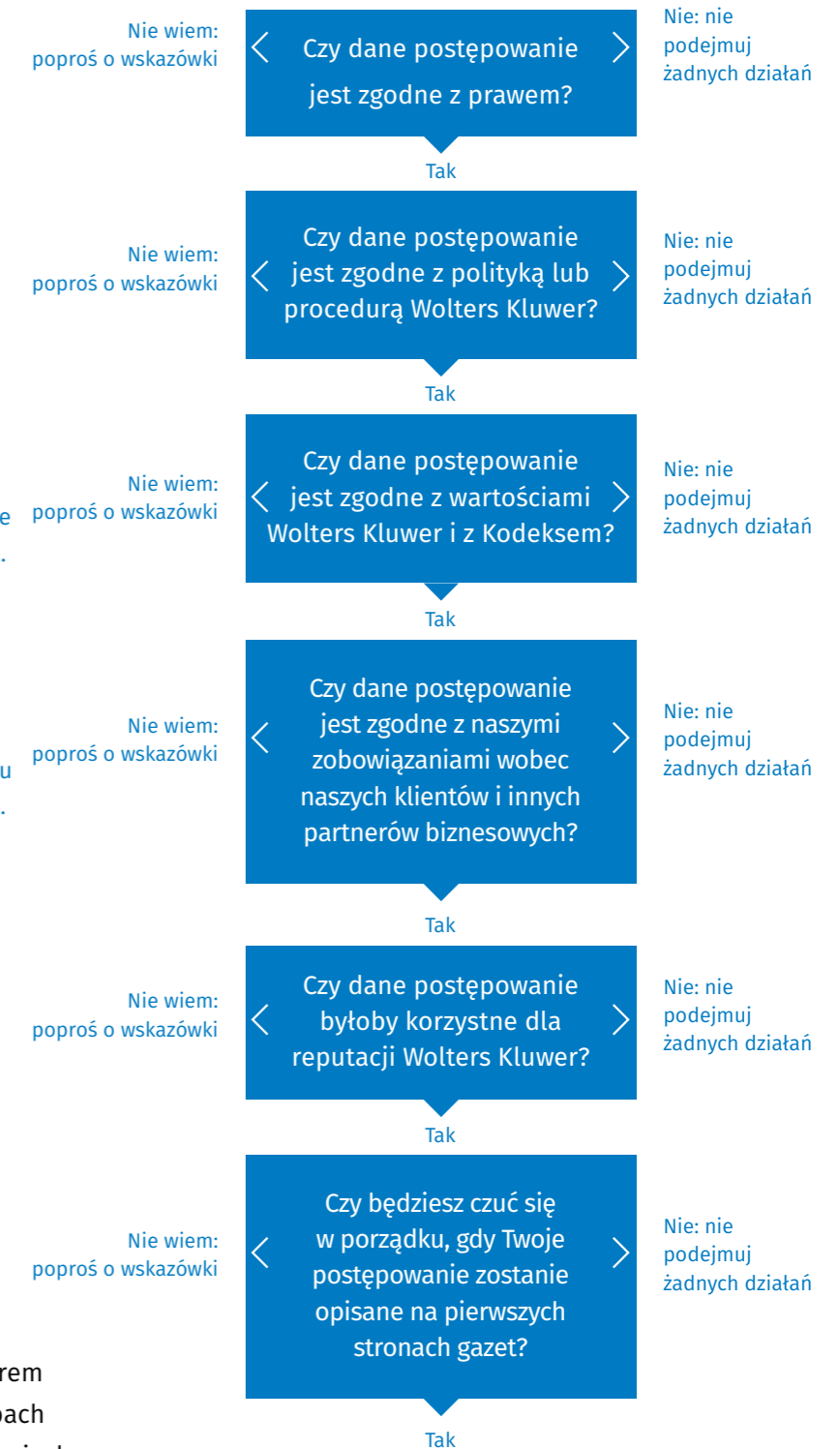
Jeśli pracujesz na stanowisku kierownika, masz do odegrania ważną rolę w kształtowaniu etycznych zachowań swoich podwładnych. Pamiętaj o przestrzeganiu kilku wskazówek:

- Pomóż swojemu zespołowi zrozumieć Kodeks, omawiając z pracownikami te tematy, które dotyczą ich codziennej pracy.
- Staraj się tworzyć środowisko pracy, w którym pracownicy mogą bez skrępowania zgłaszać pytania i wątpliwości.
- Traktuj poważnie wszelkie zgłaszane pytania lub wątpliwości. Dokładnie wysłuchaj pracownika, który się do Ciebie zwraca, i poświęć mu swoją pełną uwagę. Przypomnij pracownikowi o stanowisku Spółki w sprawie zakazu działań odwetowych.
- Oceń, czy należy przekazać sprawę zgłoszoną przez pracownika odpowiedniej osobie lub odpowiedniemu działowi. Jeśli tak, zrób to jak najszybciej. Możesz skontaktować się z kierownikiem wyższego szczebla, działem HR, globalnym działem prawnym i zgodności lub Komitetem ds. etyki i zgodności z przepisami. Pamiętaj, że Twoim obowiązkiem jest zgłaszanie wszelkich faktycznych lub potencjalnych naruszeń, nawet jeśli pracownik zwraca się do Ciebie „nieoficjalnie”.

Przewodnik po etycznym podejmowaniu decyzji

Pamiętaj, że Kodeks jest nie tylko zbiorem zasad – jest przewodnikiem po sposobach etycznego postępowania, także w sytuacjach, dla których nie określono wyraźnych reguł. Jeśli nie masz pewności co do właściwego postępowania lub jeśli dane postępowanie po

prostu nie wydaje Ci się właściwe, odpowiedz na poniższe pytania, które pomogą Ci podjąć odpowiednią decyzję:



Jeśli nie masz pewności co do właściwego postępowania, poproś o wskazówki, zanim podejmiesz jakiegokolwiek działania.

2 Zgłaszanie wątpliwości i pytań

Wolters Kluwer prowadzi politykę otwartej komunikacji i dąży do tworzenia bezpiecznego środowiska pracy, w którym każda osoba może zawsze zabrać głos w każdej sprawie. Istnieje kilka dróg zgłaszania pytań i wątpliwości, w tym kontakt z przełożonym, działem HR, globalnym działem prawnym i zgodności, kadrą zarządzającą lub Komitetem ds. etyki i zgodności z przepisami za pośrednictwem systemu SpeakUp.

- Zgłaszanie nieprawidłowości
- Poufność i anonimowość
- Zakaz działań odwetowych
- Dochodzenia



Zgłaszanie nieprawidłowości

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania bądź wątpliwości lub jeśli byłeś świadkiem postępowania, które według Ciebie jest sprzeczne z Kodeksem lub inną polityką albo narusza prawo, nie wahaj się i zgłoś to.

Wszelkie wątpliwości możesz zgłaszać do:

bezpośredniego przełożonego lub kierownika wyższego szczebla w ramach Twojej hierarchii służbowej (na przykład kierownika Twojego przełożonego)

przedstawiciela działu HR

pracownika globalnego działu prawnego i zgodności;

Komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami poprzez e-mail lub za pośrednictwem systemu SpeakUp.

W niektórych sytuacjach, zgodnie z Kodeksem lub inną polityką, przed podjęciem określonego działania musisz poprosić o weryfikację lub zgodę, kontaktując się z wyznaczoną osobą lub wyznaczonym działem w ramach Spółki (np. globalnym działem prawnym i zgodności). W razie wątpliwości możesz zawsze poprosić swojego przełożonego o sprawdzenie, kto powinien zweryfikować daną sytuację lub potencjalny tok postępowania.

Poufność i anonimowość

Jeśli zamierzasz zgłosić pytanie lub wątpliwość, podaj swoje imię i nazwisko, co ułatwi dalsze czynności i dochodzenie. Gwarantujemy, że zachowamy poufność Twoich danych w możliwie najszerszym zakresie. Możesz także zgłosić pytanie lub wątpliwość anonimowo za pośrednictwem systemu SpeakUp, ale ta opcja może być niedostępna w niektórych krajach, w których prawo zabrania anonimowego zgłaszania nieprawidłowości. Pamiętaj jednak, że anonimowe zgłoszenia mogą komplikować lub utrudniać dochodzenie. Dodatkowe informacje i instrukcje dotyczące zgłaszania pytań i wątpliwości są dostępne na [stronie Polityki SpeakUp](#) w portalu Connect.

Zakaz działań odwetowych

Polityka SpeakUp Wolters Kluwer w zakresie zgłaszania nieprawidłowości chroni wszystkich pracowników przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie w dobrej wierze wszelkich domniemanych naruszeń Kodeksu, prawa czy innych polityk. Ta ochrona obejmuje także pracowników, którzy w dobrej wierze biorą udział w dochodzeniu dotyczącym nieprawidłowości. Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą działań odwetowych, lub jeśli podejrzewasz, że jest nią inny pracownik, natychmiast zgłoś to do Komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami.

P

Pracownik zgłosił wątpliwości co do etycznego postępowania, które według niego było naruszeniem Kodeksu. Okazało się jednak, że nie miał racji – nie doszło do żadnego naruszenia. Mimo że pracownik zawsze osiągał doskonałe wyniki w pracy, od pewnego czasu jego przełożony przestał zapraszać go na niektóre spotkania zespołu i zaczął kierować w jego stronę nieprzyjemne uwagi w obecności innych osób. Czy można to uznać za działanie odwetowe? Czy pracownik jest w tym przypadku chroniony?

O

Tak. Jeśli pracownik w dobrej wierze zgłasza pytanie lub wątpliwość co do naruszenia Kodeksu, prawa lub jakichkolwiek zasad lub procedur obowiązujących w Wolters Kluwer, jest chroniony przepisami o zakazie działań odwetowych, nawet jeśli okaże się, że zgłoszone postępowanie nie było naruszeniem. Należy pamiętać, że działania odwetowe obejmują wiele negatywnych konsekwencji, które pracownik może odczuwać w wyniku zgłoszenia wątpliwości – nie ograniczają się one wyłącznie do rozwiązania stosunku pracy. Jeśli pracownik podejrzewa, że był lub jest ofiarą działań odwetowych, powinien skontaktować się z Komitetem ds. etyki i zgodności z przepisami.

Dochodzenia

Obowiązkiem Wolters Kluwer jest weryfikowanie i rozpatrywanie wszystkich zgłoszonych pytań i wątpliwości, a także, w zależności od sytuacji, przeprowadzenie dochodzenia i/lub przesłanie pracownikowi odpowiedzi. Jeśli będziesz brać udział w dochodzeniu, Twoim obowiązkiem jest pełna współpraca z osobami prowadzącymi postępowanie, co pomoże w skutecznym przeprowadzeniu dochodzenia i rozwiązaniu zgłoszonego problemu.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, zgłoś je!
- Jeśli nie wiesz, komu je zgłosić, zajrzyj do załącznika II, który zawiera dane kontaktowe do osób, działów czy organizacji gotowych udzielić Ci pomocy.
- Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą działań odwetowych, lub jeśli podejrzewasz, że jest nią inny pracownik, natychmiast zgłoś to do Komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami.
- Jeśli będziesz brać udział w dochodzeniu, Twoim obowiązkiem jest pełna współpraca z osobami prowadzącymi postępowanie.



Więcej informacji: [Polityka SpeakUp](#)

3

Szacunek i bezpieczeństwo

Sukces Wolters Kluwer w dużym stopniu zależy od poświęcenia i zaangażowania wszystkich pracowników. Podstawą wszystkich relacji jest wzajemny szacunek, niezależnie od stanowiska lub roli w Spółce. Wolters Kluwer przestrzega praw człowieka oraz nie toleruje zachowań okazujących brak szacunku ani żadnych form prześladowania, nękania czy dyskryminacji.

- Równe szanse
- Prześladowanie, przemoc i nękanie
- Bezpieczeństwo i higiena pracy



Równe szanse

Wolters Kluwer jest zróżnicowaną, globalną firmą, której celem jest tworzenie wartości dla pracowników, klientów i akcjonariuszy. Naszym priorytetem jest tworzenie środowiska pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu. Nie podejmujemy decyzji dotyczących zatrudnienia w oparciu o rasę, wyznanie, kolor skóry, religię, płeć, wiek, pochodzenie, stan cywilny, narodowość, orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie etniczne, genetykę, niepełnosprawność, upośledzenie, status weterana lub jakiegokolwiek inny status chroniony przepisami lub prawem. Oznacza to równe traktowanie w zakresie rekrutacji, zatrudnienia, szkoleń, wynagrodzeń, awansów, oceny pracowników i postępowania dyscyplinarnego.

P

Pracownik zauważył, że jego współpracownik ciągle robi sobie żarty z orientacji seksualnej innego współpracownika. Pracownikowi, który jest obiektem tych komentarzy, raczej one nie przeszkadzają, ale cała sytuacja wydaje się być niewłaściwa. Wprawdzie pracownik, który to zauważył, nie jest w nią bezpośrednio zaangażowany, ale zastanawia się, czy powinien to zgłosić.

O

Nawet jeśli pracownik, który jest obiektem niewłaściwych komentarzy, nie skarży się na sytuację, nadal może czuć się niezręcznie. Zatem takie zachowanie powoduje, że środowisko pracy przestaje być zgodne z Kodeksem, a inni pracownicy także mogą czuć się nieswojo. Pracownik powinien to zgłosić.

Prześladowanie, przemoc i nękanie

Dokładamy wszelkich starań, by tworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy są traktowani z szacunkiem. Potępiamy wszelkie formy prześladowania i dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, i nie będziemy ich tolerować. Prześladowanie to niepożądane i obraźliwe zachowanie, które może wpływać na zdolność atakowanej osoby do wykonywania swojej pracy. Nawet jeśli sprawca nie miał zamiaru nikogo obrazić, jego zachowanie zostanie uznane za prześladowanie.

Nie tolerujemy przemocy ani nękania w miejscu pracy, bez względu na to, czy ma miejsce podczas bezpośrednich kontaktów czy w internecie. Przemoc i nękanie obejmują groźby werbalne lub fizyczne oraz wszelkie inne akty agresji lub przemocy kierowane wobec drugiej osoby lub podejmowane przez drugą osobę, w tym uszkodzenie ciała lub mienia.

Prześladowanie, przemoc i nękanie mogą przybierać różne formy i występować w wielu kontekstach. Więcej informacji i wskazówek możesz uzyskać, zapoznając się z lokalnymi politykami dotyczącymi zasobów ludzkich lub kontaktując się z przedstawicielem działu HR lub pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.

P

Jeden z pracowników opublikował obraźliwy i dyskryminujący komentarz na temat współpracownika na swoim profilu w mediach społecznościowych. Czy jest to dozwolone zachowanie?

O

Nie. Żaden pracownik nie może prześladować ani nękać swoich współpracowników, ani podczas bezpośrednich kontaktów, ani w internecie.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dokładamy wszelkich starań, by tworzyć bezpieczne, higieniczne i zdrowe środowisko pracy – chcemy chronić zdrowie naszych pracowników i zagwarantować im bezpieczeństwo. Wolters Kluwer zobowiązuje się wdrażać wszelkie niezbędne środki bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.



Więcej informacji: [Polityka dotycząca praw człowieka](#). Niektóre z naszych spółek wdrożyły dodatkowe polityki dotyczące zasobów ludzkich na poziomie kraju lub jednostki organizacyjnej, które zawierają bardziej szczegółowe wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Informacje na ich temat znajdziesz na portalu HR .

Co to oznacza dla Ciebie?

- Traktuj współpracowników z szacunkiem oraz nie podejmuj żadnych działań, które mogą zostać uznane za prześladowanie, przemoc lub nękanie. Zgłaszaj wszelkie wątpliwości, niezależnie od tego, czy dotyczą one Ciebie czy innego pracownika.
- Przestrzegaj wszystkich procedur i instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w Twoim miejscu pracy.
- Jeśli zaobserwujesz jakiegokolwiek naruszenie bezpieczeństwa mienia lub osób, natychmiast zgłoś to do osoby odpowiedzialnej za zarządzanie Twoim miejscem pracy lub do swojego przełożonego. Takich spraw nie należy zgłaszać za pośrednictwem systemu SpeakUp, ponieważ zazwyczaj wymagają natychmiastowej reakcji osoby znajdującej się w miejscu pracy lub w jego pobliżu.



4

Ochrona informacji i aktywów

Naszym obowiązkiem jest dbanie o informacje i aktywa Spółki oraz korzystanie z nich w sposób zapewniający im ochronę przed niewłaściwym wykorzystaniem, utratą lub kradzieżą. Pracownicy nie mogą wykorzystywać informacji ani aktywów Spółki do celów nieetycznych lub niezgodnych z prawem. Aktywa obejmują zarówno własność fizyczną (na przykład laptopy), jak i dobra niematerialne (na przykład kod źródłowy oprogramowania).

- Własność intelektualna
- Informacje poufne
- Korzystanie z technologii
- Ochrona danych



Własność intelektualna

Jesteśmy dostawcą profesjonalnych informacji, oprogramowania i usług, zatem prawa do naszej własności intelektualnej są jednymi z najcenniejszych aktywów Spółki. Prawa te obejmują m.in. prawa do naszych marek i nazw produktów, tekstów redakcyjnych i oprogramowania. Wolters Kluwer, w zakresie dozwolonym przez prawo, jest właścicielem wszystkich praw do własności intelektualnej, którą tworzą pracownicy lub podwykonawcy Spółki podczas zatrudnienia lub w ramach zlecenia od Spółki.

Co to oznacza dla Ciebie?

Nieuprawnione wykorzystanie naszej własności intelektualnej może prowadzić do utraty jej wartości. Zachęcamy do zgłaszania do globalnego działu prawnego i zgodności wszelkich podejrzeń dotyczących przypadków niewłaściwego lub nieuprawnionego wykorzystania własności intelektualnej Wolters Kluwer przez osobę trzecią. Zgłoszenie należy wysłać za pomocą formularza „Wykorzystywanie własności intelektualnej przez osoby trzecie” (Third Party IP Use) dostępnego w sekcji „Zasoby i informacje dotyczące własności intelektualnej” (Intellectual Property Resources & References) na portalu Connect.

Obowiązkiem każdego pracownika jest także poszanowanie i ochrona praw własności intelektualnej innych osób, w tym naszych klientów, dostawców, byłych pracodawców, konkurentów i osób trzecich. Niewłaściwe wykorzystanie własności intelektualnej innych osób może narazić Wolters Kluwer oraz pracowników Spółki na kary i grzywny nakładane w postępowaniu karnym i cywilnym.

Przykłady poszanowania praw własności intelektualnej:

- Nie wolno wykorzystywać, ujawniać ani przynosić do Wolters Kluwer żadnych informacji poufnych ani przedmiotów chronionych prawem własności intelektualnej pochodzących od byłego pracodawcy, a także nie wolno wykorzystywać ani przywłaszczać żadnej własności intelektualnej Wolters Kluwer po zakończeniu zatrudnienia.
- Nie wolno pobierać, przysyłać dalej ani wykorzystywać materiałów chronionych prawami autorskimi, np. zdjęć, oprogramowania lub kodu źródłowego, bez odpowiedniej licencji. Pamiętaj, że dostępność materiałów w internecie nie oznacza automatycznie, że możesz z nich korzystać bez licencji.
- Musisz przestrzegać praw i ograniczeń wynikających z licencji udzielonej Wolters Kluwer przez osoby trzecie.



Więcej informacji: [sekcja Intellectual Property Resources & References](#)

Informacje poufne

Informacje dotyczące działalności, strategii, danych biznesowych, własności intelektualnej i wyników finansowych Spółki są przeważnie tajemnicą przedsiębiorstwa Spółki, czyli informacjami poufnymi. Nieuprawnione ujawnienie takich informacji może zaszkodzić Spółce lub dać innym nieuczciwą przewagę. Szanujemy i aktywnie chronimy poufność naszych informacji oraz informacji poufnych należących do innych osób. Wprawdzie udostępnianie informacji poufnych naszym dostawcom i klientom w celu uzyskania wzajemnych korzyści biznesowych jest często konieczne i dozwolone, ale zawsze należy robić to ostrożnie.

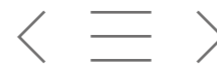
Przykłady informacji poufnych:

- informacje biznesowe i finansowe, np. niepodane do wiadomości publicznej wyniki lub prognozy finansowe, polityka cenowa i plany strategiczne;
- dokumentacja pracownicza;
- zestawienia lub dane zawierające informacje na temat obecnych lub potencjalnych klientów;
- warunki umów;
- szczegółowe informacje o produktach oraz dane na temat prowadzonych prac badawczo-rozwojowych;
- własność intelektualna, np. tajemnice handlowe.

Co to oznacza dla Ciebie?

Pamiętaj o kilku zasadach dotyczących informacji poufnych:

- Udostępniaj informacje poufne wyłącznie wtedy, gdy masz do tego prawo.
- Przestrzegaj polityk i procedur Spółki, żeby zagwarantować bezpieczne udostępnianie informacji poufnych. Na przykład przed udostępnieniem informacji poufnych osobie czy organizacji spoza Spółki dopilnuj, by ta osoba lub organizacja podpisała umowę o zachowaniu poufności.
- Udostępniaj informacje poufne wyłącznie tym pracownikom Wolters Kluwer, którzy ich potrzebują. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, poproś osobę z kadry zarządzającej lub przedstawiciela globalnego działu prawnego i zgodności o wskazówki, zanim udostępnisz informacje.
- Odmawiaj poznania informacji poufnych dotyczących konkurentów.




// Dokładamy wszelkich starań, by chronić dane osobowe naszych pracowników, klientów i innych osób związanych ze Spółką.

Korzystanie z technologii

Wolters Kluwer umożliwia pracownikom i innym upoważnionym osobom dostęp do technologii i systemów Spółki oraz korzystanie z nich w celach biznesowych. Ograniczone i incydentalne korzystanie z tych technologii i systemów w celach osobistych jest dozwolone na warunkach określonych w Polityce akceptowalnego użytkowania Obowiązkiem każdego pracownika jest korzystanie z technologii i systemów Spółki w sposób odpowiedzialny i bezpieczny. Aby chronić technologie i systemy przed incydentami bezpieczeństwa, takimi jak nieupoważniony dostęp lub kradzież, podejmujemy niezbędne środki bezpieczeństwa. Pamiętaj, żeby zawsze zgłaszać wszelkie potencjalne incydenty bezpieczeństwa i podejrzane wiadomości e-mail.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Zawsze stosuj wszelkie niezbędne środki bezpieczeństwa, np.:
- Zabieraj ze sobą laptopy, telefony lub inne przenośne urządzenia na pokład samolotu jako bagaż podręczny.
- Używaj wygaszacza ekranu chronionego hasłem i funkcji automatycznego blokowania ekranu.
- Wyloguj się z urządzeń, z których nie korzystasz.
- Zgłaszaj podejrzane wiadomości e-mail lub załączniki za pomocą opcji „Zgłoś wiadomość e-mail” (Report Email) na górnym pasku narzędzi programu Outlook.
- Zgłaszaj wszelkie incydenty bezpieczeństwa, wysyłając wiadomość e-mail na adres cyberincident@wolterskluwer.com
- Korzystaj z zalecanych komunikatorów internetowych i programów do przechowywania w chmurze – Microsoft Teams i OneDrive.
- Przeczytaj Politykę akceptowalnego użytkowania i bierz udział w obowiązkowych szkoleniach dotyczących bezpieczeństwa.

 Więcej informacji: [Polityka akceptowalnego użytkowania](#).

Ochrona danych

Podczas prowadzenia naszej działalności gromadzimy i przechowujemy dane osobowe pracowników, klientów, partnerów biznesowych i innych osób związanych ze Spółką. Chronimy wszystkie dane osobowe, jakie są nam powierzane. W wielu krajach obowiązują przepisy dotyczące ochrony danych osobowych, które regulują sposób postępowania z takimi informacjami. Dokładamy wszelkich starań, by działać zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz naszymi Zobowiązaniem w zakresie ochrony danych osobowych – to one są podstawą stosowanego w całej Spółce podejścia do ochrony danych i to one pokazują, jak duże znaczenie przypisujemy bezpieczeństwu danych osobowych naszych pracowników, klientów i innych osób związanych ze Spółką.

P

Pracownik odebrał telefon od innej osoby ze Spółki, która prosi o zestawienie klientów i ich dane kontaktowe. Co powinien zrobić?

O

Takie zestawienie prawdopodobnie zawiera dane osobowe. Przed udostępnieniem informacji pracownik powinien sprawdzić, czy osoba, która prosi o te informacje, została upoważniona do ich otrzymania. Po uzyskaniu potwierdzenia pracownik powinien dopilnować, by informacje zostały wysłane nie tylko w sposób bezpieczny, np. w pliku chronionym hasłem, ale także do właściwego odbiorcy. Może się także okazać, że pracownik będzie musiał spełnić dodatkowe wymogi w zależności od lokalnych przepisów i polityk ochrony danych osobowych. W takiej sytuacji powinien poprosić o wskazówki, kontaktując się z działem ochrony danych osobowych lub pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.

Czym są dane osobowe?

Dane osobowe to wszelkie informacje, dzięki którym można zidentyfikować osobę. Należą do nich na przykład: imię i nazwisko, adres e-mail, numer telefonu, numer karty kredytowej, informacje o wyznaniu, dane medyczne i dane biometryczne.

Czym są incydenty związane z naruszeniem ochrony danych osobowych?

Incident związany z naruszeniem ochrony danych osobowych to zdarzenie dotyczące danych osobowych naszych klientów lub pracowników, które może prowadzić do nieuprawnionego dostępu do danych osobowych przechowywanych przez Wolters Kluwer, ich utraty, usunięcia lub ujawnienia. Przepisy dotyczące ochrony danych wymagają od nas niezwłocznego zgłaszania incydentów związanych z naruszeniem ochrony danych osobowych. W przeciwnym wypadku grożą nam skargi ze strony klientów, a nawet kary nałożone przez właściwe organy.

Przykłady incydentów związanych z naruszeniem ochrony danych osobowych:

- wysłanie wiadomości e-mail z życiorysem kandydata lub dokumentacją z oceny pracownika do nieuprawnionych osób (np. poprzez niedozwolony wybór opcji „odpowiedz wszystkim” lub przypadkowy wybór opcji „przełącz dalej”);
- zgubienie listu lub przesyłki z danymi osobowymi;
- przypadkowe opublikowanie danych osobowych na portalu wewnętrznym lub zewnętrznym;
- pozostawienie dokumentu z danymi osobowymi na drukarce;
- wspomnianie o danych osobowych podczas rozmowy prowadzonej w miejscu publicznym;
- udostępnienie innej osobie danych logowania, co umożliwiło jej nieupoważniony dostęp do danych osobowych;

- utrata lub kradzież pendrive’a, urządzenia przenośnego lub laptopa z plikami firmowymi zawierającymi dane osobowe;
- atak ransomware, w wyniku którego doszło do zablokowania lub usunięcia danych osobowych.

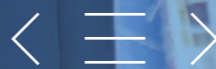
Co to oznacza dla Ciebie?

- Obchodź się z danymi osobowymi ostrożnie i odpowiedzialnie.
- Stosuj środki bezpieczeństwa opisane w poprzednim rozdziale – traktuj to jako dobrą praktykę w zakresie ochrony danych osobowych.
- Nie wykorzystuj danych osobowych do żadnych innych celów niż te, dla których zostały zgromadzone.
- Zapoznaj się z politykami i procedurami Wolters Kluwer dotyczącymi prywatności i bezpieczeństwa danych i zawsze ich przestrzegaj.
- Dowiedz się, jakie kroki należy podjąć, by zgłosić incydent związany z naruszeniem ochrony danych osobowych. Jeśli podejrzewasz, że taki incydent miał miejsce, zgłoś to poprzez wiadomość e-mail na adres privacyevent@wolterskluwer.com i poinformuj o tym swojego przełożonego.
- Jeśli masz jakiegokolwiek pytania, skontaktuj się z działem ochrony danych osobowych.



Więcej informacji: [Zobowiązania w zakresie ochrony danych osobowych](#)

5 Odpow- wiedzialne postępowan- ie



Dokładamy wszelkich starań, by chronić naszą markę i reputację, w ten sposób gwarantując, by firma Wolters Kluwer zawsze kojarzyła się z najwyższym poziomem etyki zawodowej. Nasze działania mają wpływ na naszych pracowników, klientów i inne osoby związane ze Spółką, a także na społeczeństwo i środowisko – to dlatego zawsze musimy postępować odpowiedzialnie.

- Kontakt z mediami i inwestorami
- Media społecznościowe
- Podróże służbowe
- Odpowiedzialny łańcuch dostaw
- Środowisko
- Odpowiedzialna promocja




Kontakt z mediami i inwestorami

Dokładamy wszelkich starań, by prowadzić politykę otwartej komunikacji, ukierunkowaną na skuteczne, spójne i zgodne z przepisami prawa przekazywanie informacji o Wolters Kluwer oraz ochronę interesów Spółki. W związku z tym wszelkie zapytania ze strony mediów lub przedstawicieli rynku inwestycyjnego (np. akcjonariuszy, udziałowców i analityków) wymagają szczególnej uwagi i ostrożności. Co więcej, mogą się nimi zajmować wyłącznie upoważnione osoby.


Co to oznacza dla Ciebie?

- Kieruj wszystkie zapytania ze strony mediów do działu PR:
- press@wolterskluger.com.
- Kieruj wszystkie zapytania ze strony przedstawicieli rynku inwestycyjnego do działu relacji inwestorskich: ir@wolterskluger.com.

 Więcej informacji: [Podręcznik ds. kontaktów z mediami](#)

Media społecznościowe

Media społecznościowe pozwalają osobom i firmom publikować interesujące treści, dzielić się opiniami na różne tematy oraz przekazywać informacje, docierając do odbiorców na całym świecie i inicjując dyskusje o zasięgu globalnym. Jest to użyteczne medium, które musi być jednak wykorzystywane ostrożnie, ponieważ nieprzemysłane zachowania w mediach społecznościowych mogą mieć negatywne konsekwencje, jako że bardzo często w mediach społecznościowych zaciera się granica pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

 Więcej informacji: [Polityka mediów społecznościowych](#)

P

W wolnym czasie współpracownik aktywnie uczestniczy w dyskusjach grupowych w serwisie LinkedIn i wykorzystuje publicznie dostępne informacje o produktach Wolters Kluwer. Czy takie zachowanie podlega postanowieniom Polityki mediów społecznościowych?

O

Tak. Każdy pracownik, który na swoim prywatnym profilu w serwisie LinkedIn publikuje informacje o produktach Wolters Kluwer, powinien postępować zgodnie z postanowieniami Polityki mediów społecznościowych Wolters Kluwer.


Co to oznacza dla Ciebie?

Zapamiętaj kilka zasad dotyczących właściwego korzystania z mediów społecznościowych:

- To Ty ponosisz odpowiedzialność za wszystkie treści, które publikujesz w internecie. Oznacza to, że nie wolno Ci publikować żadnych obraźliwych, szykanujących ani dyskryminujących komentarzy, które dotyczą Wolters Kluwer, naszej działalności, naszych pracowników, klientów czy partnerów biznesowych.
- Zanim opublikujesz jakiegokolwiek komentarz w imieniu Wolters Kluwer, poproś o zgodę, chyba że jesteś upoważnionym rzecznikiem.
- Nie udostępniaj żadnych informacji niepodanych do wiadomości publicznej ani własności intelektualnej, które dotyczą Wolters Kluwer, naszej działalności, naszych pracowników, klientów czy partnerów biznesowych.
- Zawsze bierz pod uwagę swoją prywatność oraz prawo do prywatności innych osób.


Podróże służbowe

Planując podróże służbowe dla Wolters Kluwer, staramy się uwzględniać potrzeby biznesowe przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów podróży i wpływu na środowisko. Globalna polityka dotycząca podróży służbowych i rozrywki zawiera zasady dotyczące organizowania podróży służbowych, informacje dotyczące bezpieczeństwa i ryzyka oraz wytyczne dotyczące zwrotu kosztów.

 Więcej informacji: [Globalna polityka dotycząca podróży służbowych i rozrywki i/lub lokalne zasady dotyczące podróży służbowych i kosztów.](#)

Odpowiedzialny łańcuch dostaw


Dokładamy wszelkich starań, by być odpowiedzialnym uczestnikiem łańcucha dostaw, zatem ściśle współpracujemy z naszymi dostawcami, by zawsze opierać się na najwyższych standardach postępowania w biznesie i normach etycznych. Przeprowadzamy dokładne analizy naszego procesu zamówień i dążymy do stworzenia łańcucha dostaw, który będzie zrównoważony pod względem środowiskowym i społecznym. Nasi dostawcy zobowiązani są do przestrzegania kluczowych zasad zawartych w Kodeksie, które zostały określone w Kodeksie postępowania dla dostawców.

 Więcej informacji: [Kodeks postępowania dla dostawców.](#)

Środowisko

Dokładamy wszelkich starań, by zminimalizować wpływ naszej działalności na środowisko oraz przestrzegać lokalnych i międzynarodowych przepisów dotyczących ochrony środowiska. W naszej pracy promujemy stosowanie dobrych praktyk środowiskowych i staramy się je wdrażać na każdym etapie naszych działań. Co więcej, za

pośrednictwem Kodeksu postępowania dla dostawców zachęcamy naszych dostawców do wprowadzania rozwiązań na rzecz ochrony środowiska.

 Więcej informacji: [Polityka ochrony środowiska](#)

Odpowiedzialna promocja

Dokładamy wszelkich starań, by wszelkie działania promocyjne i marketingowe dotyczące naszych produktów i usług były prowadzone w sposób odpowiedzialny, z poszanowaniem norm etycznych oraz obowiązujących praw dotyczących reklamy. Oznacza to, że zawsze, gdy promujemy nasze produkty i usługi, stawiamy na szczerą i uczciwą.

P

Pracownik przygotowuje wiadomość e-mail na temat naszej oferty produktów, którą zamierza wysłać do potencjalnego klienta. Pracownik wie, że potencjalny klient rozważa wybór konkurencyjnego produktu, więc nie chce stracić tej okazji do nawiązania nowej współpracy. Pracownik słyszał, że konkurencyjny produkt ma pewne wady, ale nie jest tego pewny. Czy powinien wspomnieć o nich w swojej wiadomości?

O

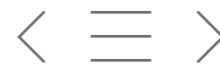
Nie. Nie wolno przekazywać żadnych informacji, których nie można udowodnić. W tym wypadku pracownik powinien podkreślić zalety produktów Wolters Kluwer i nie wspominać o konkurentach. Jeśli pracownik uważa, że porównanie naszych produktów do produktów konkurenta jest konieczne, powinien skonsultować się z globalnym działem prawnym i zgodności, zanim przygotuje takie porównanie.

6

Uczciwe działanie

Nasze codzienne działania muszą być zgodne z naszym doświadczeniem, naszymi wartościami i normami etycznymi – to one są podstawą naszych relacji z pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi. Naszemu postępowaniu zawsze powinny przyświecać zasady etyki zawodowej – pamiętaj, że czasami granice pomiędzy interesem Spółki a osobistym interesem mogą się zacierać, zatem zalecamy dodatkową ostrożność, by zawsze mieć pewność, które zachowania są akceptowalne, a które nie.

- **Konflikty interesów**
- **Podarunki i gratyfikacje**
- **Uczciwe i rzetelne postępowanie**
- **Niezależność wydawcy**
- **Upoważnienie do podejmowania decyzji**
- **Darowizny i zaangażowanie w politykę**
- **Rzetelna dokumentacja biznesowa**



Unikamy działań i interesów, które mogłyby być niezgodne z naszym zobowiązaniem do przestrzegania zasad etyki zawodowej

Konflikty interesów

Wszyscy jesteśmy ambasadorami Wolters Kluwer i mamy obowiązek działać obiektywnie i w najlepszym interesie Spółki. W tym celu musimy unikać wszelkich faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów i ujawniać je, jeśli do nich dojdzie.

Czym jest konflikt interesów?

Konflikt interesów powstaje, gdy nasze osobiste interesy lub relacje (lub osobiste interesy członka rodziny lub bliskiego znajomego) są rozbieżne lub sprzeczne z interesami Wolters Kluwer. Obejmuje to sytuacje, w których pracownik wykorzystuje lub mógłby wykorzystać swoje kontakty lub stanowisko w Spółce do zabezpieczenia własnych interesów lub interesów członka rodziny, w tym interesów osobistych lub finansowych czy interesów swojej własnej firmy. Dla Spółki może być szkodliwa nawet sytuacja, która tylko stwarza pozory konfliktu interesów.

Jak rozpoznać konflikt interesów?

Konflikt interesów może powstać na wiele sposobów. Rozróżniamy poniższe rodzaje potencjalnych konfliktów interesów:

1. Zatrudnienie poza Spółką

Dodatkowe zatrudnienie poza Wolters Kluwer może powodować konflikt interesów lub stwarzać takie pozory, jeśli koliduje z Twoimi obowiązkami w Wolters Kluwer. Jeśli chcesz podjąć dodatkową pracę poza Wolters Kluwer lub przyjąć płatne zlecenie od innego podmiotu niż Spółka, musisz uzyskać wcześniejszą pisemną zgodę swojego przełożonego i przedstawiciela działu HR. Wolters Kluwer zabrania prowadzenia działalności konkurencyjnej dla Spółki lub podejmowania zatrudnienia w podmiocie konkurującym lub prowadzącym interesy z Wolters Kluwer.

2. Relacje osobiste

Relacje osobiste obejmują relacje z członkami rodziny, partnerami i znajomymi, w tym współpracownikami (np. relacje pomiędzy dwoma pracownikami mieszkającymi razem), które mogą wpływać na Twoją zdolność do działania w najlepszym interesie Spółki. Osoby pełniące funkcję przełożonych, kierowników lub dyrektorów, osoby na wrażliwych lub wpływowych stanowiskach, a także osoby, których obowiązkiem jest podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia, zwolnień, awansów, wyników czy wynagrodzeń, muszą zawiadomić o takich relacjach swojego przełożonego lub przedstawiciela działu HR.

Co należy zrobić w przypadku (potencjalnego) konfliktu interesów?

Powiedz o nim swojemu przełożonemu i przedstawicielowi działu HR.

Spółka przeprowadzi dokładną analizę sytuacji, żeby ustalić, czy faktycznie prowadzi ona do konfliktu interesów lub stwarza takie pozory.

Na podstawie tej oceny Spółka zadecyduje o właściwym toku dalszego postępowania.

Zaangażowanie się w działania powiązane z niektórymi rodzajami (potencjalnych) konfliktów interesów wymaga wcześniejszej zgody Spółki.

3. Interes finansowy lub akcje/udziały

Konflikt interesów może również wystąpić, jeśli posiadasz interes finansowy lub akcje/udziały w spółce konkurencyjnej, spółce dostawcy lub spółce klienta Wolters Kluwer lub jeśli posiada je członek Twojej najbliższej rodziny. Musisz powiadomić o tym swojego przełożonego i przedstawiciela działu HR. W drodze wyjątku nie musisz ujawniać niewielkich inwestycji (poniżej 1% całkowitego kapitału własnego) w Spółkach notowanych na giełdzie.

Kto jest członkiem najbliższej rodziny?

Członkami najbliższej rodziny są dzieci, osoby pozostające na utrzymaniu, rodzice, rodzeństwo, małżonkowie, partnerzy lub inni członkowie gospodarstwa domowego.

4. Zasiadanie w zarządzie innych organizacji

Zasiadanie w zarządzie innej organizacji (spółki lub organizacji non-profit) może powodować konflikt interesów, zwłaszcza jeśli pełnisz funkcję członka zarządu konkurencyjnej spółki. Jeśli chcesz przyjąć ofertę członkostwa w zarządzie innej organizacji za wynagrodzeniem lub członkostwa w zarządzie spółki konkurencyjnej, spółki dostawcy lub spółki klienta, musisz uzyskać wcześniejszą pisemną zgodę swojego przełożonego i przedstawiciela działu HR.

5. Korzyści biznesowe

Każdy pracownik powinien przestrzegać zasady, zgodnie z którą nie może czerpać żadnych korzyści, jakie przynosi zatrudnienie w Wolters Kluwer lub jakie powstają w toku pracy w związku z dostępem do informacji lub zasobów Spółki. Jeśli dowiesz się o potencjalnej korzyści biznesowej lub okazji inwestycyjnej związanej z działalnością Spółki, nie możesz zaangażować się w daną działalność ani dokonać danej inwestycji bez powiadomienia o niej swojego przełożonego i przedstawiciela działu HR oraz uzyskania ich wcześniejszej pisemnej zgody.

Przykłady konfliktów interesów, o których należy poinformować Spółkę:

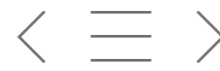
- Córka pracownika pracuje w dziale sprzedaży dostawcy i otrzymuje prowizję od sprzedaży na rzecz Wolters Kluwer.
- Kierownik jest w związku z osobą ze swojego zespołu.
- Współmałżonek pracownika jest członkiem zarządu konkurencyjnej spółki.
- Partner pracownika posiada duży pakiet akcji/udziałów w spółce klienta.

Przykłady konfliktów interesów, które wymagają wcześniejszej zgody Spółki:

- Pracownik chce podjąć drugą pracę.
- Pracownik otrzymał ofertę członkostwa w zarządzie organizacji non-profit, która jest klientem Spółki.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Zawsze działaj obiektywnie i w najlepszym interesie Spółki.
- Jeśli uważasz, że dana sytuacja może doprowadzić do potencjalnego konfliktu interesów, powiedz o tym swojemu przełożonemu i przedstawicielowi działu HR.
- Uzyskaj zgodę swojego przełożonego i przedstawiciela działu HR, jeśli (potencjalny) konflikt interesów wymaga wcześniejszej zgody Spółki.
- Wykorzystuj zasoby lub informacje należące do Spółki lub swoje stanowisko wyłącznie do działania w interesie Spółki, a nigdy dla własnych korzyści.
- Twój oddział lub jednostka biznesowa mogła wdrożyć dodatkowe polityki dotyczące konfliktów interesów, które mogą być bardziej rygorystyczne lub zawierać bardziej szczegółowe wskazówki. Informacje na ich temat znajdziesz w (lokalnym) intranecie lub uzyskasz od przedstawiciela działu HR.



// Nie przyjmujemy ani nie oferujemy podarunków ani gratyfikacji, które mogą wpływać na zdolność naszą lub innych osób do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych.

Podarunki i gratyfikacje

Wolters Kluwer prowadzi działalność w wielu różnych częściach świata. Doceniamy i szanujemy różnice i normy kulturowe, ale musimy uważać, by wręczenie i przyjmowanie podarunków i gratyfikacji nie wpływało na nasz obiektywizm ani nie stwarzało takich pozorów. Oznacza to, że żaden pracownik nie może wykorzystywać swojego stanowiska w Wolters Kluwer do zabiegania o podarunki i gratyfikacje. Nie może także przyjmować ani wręczać podarunków i gratyfikacji z zamiarem wpłynięcia na decyzje biznesowe.

Przykłady odpowiednich podarunków

Definicja odpowiedniego podarunku zależy od okoliczności. Generalnie, odpowiednie podarunki i gratyfikacje obejmują:

- gadzety promocyjne z logo firmy;
- posiłki o niewielkiej wartości podczas spotkań biznesowych;
- bilety na lokalne wydarzenia sportowe lub kulturalne w sytuacji, w której taki podarunek nie jest powiązany z żadną niepodjętą jeszcze decyzją biznesową.

Dozwolone podarunki i gratyfikacje

Gdy wręczasz lub przyjmujesz podarunki i gratyfikacje, upewnij się, że spełniają poniższe kryteria:

- są niedrogie, a ich wartość w żadnym wypadku nie przekracza kwoty 100 USD lub EUR lub równowartości w walucie lokalnej, lub, jeśli jest niższa, limitu określonego w lokalnych politykach;
- są odpowiednie co do miejsca i okoliczności;
- są zgodne z prawem, niniejszym Kodeksem i lokalnymi politykami.

Podarunki lub gratyfikacje wręczone urzędnikom publicznym lub przez urzędników publicznych zawsze wymagają wcześniejszej zgody globalnego działu prawnego i zgodności, ponieważ w tym przypadku mogą obowiązywać bardziej rygorystyczne kryteria. Więcej informacji na ten temat znajdziesz na następnej stronie.

Podczas wręczenia podarunków i gratyfikacji należy także dopilnować, by odpowiednio udokumentować wszelkie koszty z nimi związane.

Niedozwolone podarunki i gratyfikacje

Nie możesz wręczać ani przyjmować podarunków i gratyfikacji, jeśli:

- mają formę środków pieniężnych lub ekwiwalentów środków pieniężnych (np. bony lub karty podarunkowe) lub papierów wartościowych, z wyjątkiem zatwierdzonych przez Spółkę programów motywacyjnych;
- wręczasz lub przyjmujesz je rutynowo, co stwarza pozory standardowej praktyki;
- wręczasz lub przyjmujesz je w zamian za przysługi lub preferencyjne traktowanie;
- wręczasz lub przyjmujesz je podczas negocjacji dotyczących zawarcia umowy, procedury przetargowej lub procedury wyboru dostawcy;
- są obraźliwe, nacechowane seksualnie lub naruszają zasady Spółki dotyczące traktowania innych z szacunkiem;
- wręczasz je osobie, która z dużym prawdopodobieństwem zatai ten fakt przed swoim pracodawcą;
- wręczasz je osobie, która przyjmując taki podarunek lub gratyfikację, z dużym prawdopodobieństwem działa w złej wierze;
- wręczasz je osobie, która z dużym prawdopodobieństwem nie powinna przyjąć takiego podarunku lub gratyfikacji na podstawie obowiązującego ją kodeksu postępowania lub innej polityki.

P

Pracownik otrzymał kartę podarunkową o niewielkiej wartości od dostawcy. Czy może ją przyjąć?

O

Niniejszy Kodeks zabrania wręczenia lub przyjmowania środków pieniężnych lub ich ekwiwalentów, takich jak karty podarunkowe, niezależnie od ich kwoty. Oznacza to, że pracownik nie może przyjmować żadnych środków pieniężnych lub ich ekwiwalentów, nawet o niewielkiej wartości.

P

Pracownik otrzymał podarunek, którego wartość przekracza limit określony w Kodeksie. Co powinien z nim zrobić?

O

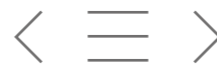
Jeśli ktoś wręcza pracownikowi podarunek, którego wartość przekracza limit określony w Kodeksie, pracownik powinien uprzejmie odmówić jego przyjęcia i wyjaśnić, że nie może go przyjąć, ponieważ oznaczałoby to naruszenie polityki Wolters Kluwer. Jeśli pracownik przyjął podarunek, który w niniejszym Kodeksie uznano za niedozwolony, powinien podjąć następujące kroki:

poinformować swojego przełożonego.

ustalić najlepszy tok postępowania z przełożonym i, jeśli to konieczne, pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności;

jeśli zwrot podarunku jest możliwy, należy wyjaśnić osobie wręczającej, że podarunek był bardzo miłym gestem, ale narusza politykę Wolters Kluwer.

jeśli zwrot podarunku nie jest możliwy, można go przekazać na cele charytatywne lub podzielić się nim z innymi pracownikami, co pozwoli uniknąć pozorów konfliktu interesów, np. duży koszt podarunkowy można zostawić w pomieszczeniu socjalnym.



Podarunki i gratyfikacje dla/od urzędników publicznych

Każdy pracownik powinien zachować szczególną ostrożność przed wręczeniem podarunku lub gratyfikacji urzędnikowi publicznemu, ponieważ w takim przypadku obowiązują specjalne zasady i wymogi. W niektórych krajach wręczanie podarunków i gratyfikacji urzędnikowi publicznemu jest niedozwolone. Oznacza to, że wszelkie podarunki, zaproszenia na wydarzenia rozrywkowe, posiłki, podróże i inne formy gratyfikacji dla urzędników publicznych wymagają uzyskania wcześniejszej zgody globalnego działu prawnego i zgodności.

P

Oddział Wolters Kluwer organizuje konferencję, w której wezmą udział urzędnicy publiczni. Czy można im zapewnić posiłki i wręczyć drobne podarunki jako podziękowanie za udział w wydarzeniu?

O

Nie wolno wręczać żadnych wartościowych podarunków urzędnikom publicznym, chyba że uzyska się wcześniejszą zgodę globalnego działu prawnego i zgodności. W niektórych jurysdykcjach zapewnianie urzędnikom publicznym nawet skromnych posiłków lub przekąsek jest zabronione, obowiązuje także zakaz wręczania urzędnikom publicznym jakichkolwiek podarunków.

Kogo uznajemy za urzędników publicznych?

Definicja urzędnika publicznego zależy od wielu czynników i może być różna w różnych krajach. W ogólnym znaczeniu tego słowa urzędnik publiczny to osoba wyznaczona przez władze publiczne do pełnienia funkcji o bezsprzecznie publicznym charakterze, polegającej na wykonywaniu niektórych uprawnień państwa lub jego instytucji. Urzędnikiem publicznym jest każda osoba, która piastuje funkcję legislacyjną, administracyjną bądź sędziowską w strukturach władz zagranicznych, krajowych, lokalnych lub samorządowych, zarówno w wyniku mianowania, jak i z wyboru. Do urzędników publicznych zalicza się także osoby reprezentujące instytucje publiczne lub spółki państwowe. Przykłady urzędników publicznych:

- pracownicy organów krajowych, federalnych, stanowych, regionalnych i samorządowych;
- kandydaci polityczni, członkowie lub pracownicy partii politycznej;
- urzędnicy lub pracownicy instytucji publicznych, takich jak Bank Światowy i Organizacja Narodów Zjednoczonych;
- -pracownicy szpitali publicznych (w tym lekarze i pielęgniarki);
- profesorowie i pracownicy uniwersytetów publicznych;
- pracownicy spółek państwowych lub spółek Skarbu Państwa (na przykład przedsiębiorstw naftowych i gazowych);
- pracownicy częściowo sprywatyzowanych banków;
- urzędnicy organów celnych;
- członkowie służb zbrojnych;
- arbitrzy lub mediatorzy.

Zaproszenia na wydarzenia biznesowe, kulturalne lub sportowe

Pracownicy Wolters Kluwer powinni ograniczać udział w wydarzeniach sportowych. W ciągu roku nie możesz brać udziału w więcej niż dwóch wydarzeniach kulturalnych lub sportowych na jednego partnera biznesowego. Dotyczy to sytuacji, w której Ty zapraszasz partnera biznesowego (np. klienta) na wydarzenie lub w której partner biznesowy zaprasza Ciebie. Jeśli Spółka rozważy podjęcie konkretnej decyzji biznesowej dotyczącej danego partnera biznesowego, nie wolno Ci przyjmować od niego żadnych zaproszeń. Jeśli otrzymasz zaproszenie na nietypowe lub specjalne wydarzenie kulturalne lub sportowe (np. mistrzostwa świata w piłce nożnej, Super Bowl, igrzyska olimpijskie lub inne wydarzenie trwające więcej niż jeden dzień), nie możesz go przyjąć bez uzyskania wcześniejszej zgody przełożonego oraz globalnego działu prawnego i zgodności. Jeśli Wolters Kluwer oferuje karnety na wydarzenia, można je przekazywać wyłącznie pracownikom Spółki. Jeśli otrzymasz zaproszenie do udziału w spotkaniu biznesowym, którego koszt jest wygórowany, a cel biznesowy wydaje się niejasny (np. wyjazd do kurortu, w ramach którego oferujący pokrywa koszt podróży i zakwaterowania), nie możesz go przyjąć bez uzyskania wcześniejszej zgody przełożonego oraz globalnego działu prawnego i zgodności.

P

Oddział Wolters Kluwer ubiega się o nowe zamówienie. Pracownik zespołu wpadł na pomysł, by zaoferować potencjalnemu klientowi bilety na wydarzenie sportowe. Czy jest to dozwolone?

O

Nie. Jest to niedozwolone. Zaoferowanie potencjalnemu klientowi biletów na wydarzenie sportowe w trakcie procesu podejmowania decyzji biznesowej, p. podczas postępowania przetargowego lub procesu składania wniosków, byłoby wysoce niestosowne, ponieważ mogłoby sprawiać wrażenie, że Spółka chce wywrzeć wpływ na klienta.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Nigdy nie przyjmuj ani nie wręczaj podarunków i gratyfikacji, których celem jest wpłynięcie na decyzje biznesowe.
- Nigdy nie przyjmuj żadnych podarunków i gratyfikacji od urzędników publicznych i nigdy nie wręczaj im żadnych podarunków i gratyfikacji, chyba że otrzymasz zgodę globalnego działu prawnego i zgodności.
- Jeśli otrzymasz lub chcesz wręczyć podarunek lub gratyfikację, które nie spełniają kryteriów niniejszego Kodeksu, omów to najpierw ze swoim przełożonym i pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.
- Nie przyjmuj zaproszeń na wydarzenia w trakcie procesu decyzyjnego dotyczącego partnera biznesowego, który chce Ci takie zaproszenie wręczyć.
- Poproś o zgodę swojego przełożonego oraz globalnego działu prawnego i zgodności, jeśli otrzymasz zaproszenie na nietypowe lub specjalne wydarzenie.
- Poproś o zgodę swojego przełożonego oraz globalny dział prawny i zgodności, jeśli otrzymasz zaproszenie na spotkanie biznesowe, którego koszt jest wygórowany.
- Zawsze przestrzegaj (lokalnych) przepisów dotyczących wręczania i przyjmowania podarunków i gratyfikacji.
- Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości, skontaktuj się ze swoim przełożonym lub pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.

// Podejmujemy działania w imieniu Wolters Kluwer wyłącznie wtedy, gdy jesteśmy do tego uprawnieni.

Uczciwe i rzetelne postępowanie

We współpracy z klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi kierujemy się uczciwością. Nasze działania opierają się na przejrzystości oraz otwartości, ponadto nie wykorzystujemy okazji do uzyskania nieuczciwych korzyści. Zobowiązujemy się jedynie do realizacji celów, które są możliwe do osiągnięcia i dotrzymujemy zobowiązań umownych.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Stosuj takie same normy etyczne w kontaktach z klientami, dostawcami, innymi partnerami biznesowymi oraz współpracownikami.
- Miej świadomość potencjalnych ograniczeń zakresu naszej działalności. Przed podjęciem decyzji o rozszerzeniu asortymentu produktów lub usług uzyskaj odpowiednie informacje i zgody.
- Pamiętaj o naszych zobowiązaniach wynikających z umów z naszymi klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi.

Niezależność wydawcy

Wolters Kluwer dokłada wszelkich starań, by dostarczać rzetelne treści o wysokiej jakości w oparciu o interpretację, najlepsze praktyki, analizę i wytyczne w zakresie prawa, wymogów rynku i innych źródeł. Staramy się być obiektywni i rzetelnie odzwierciedlać rzeczywistość prawną, finansową, zdrowotną

i zawodową oraz wszelkie istotne różnice w opiniach dotyczące interpretacji lub najlepszej praktyki. Podejmując różnorodne tematy i tworząc nasze produkty, unikamy stronniczości, oszczerstw i konfliktu interesów. Zatrudniamy specjalistów w danej dziedzinie, którzy dostarczają nam najnowszych informacji specjalistycznych na wiele tematów. Pozwalamy naszym redaktorom na niezależność w podejmowaniu decyzji, bez zewnętrznych nacisków, dzięki czemu wspieramy wolną wymianę idei. We wszystkich naszych spółkach udostępniamy czytelnikom i klientom mechanizmy dostarczania informacji zwrotnych.

Upoważnienie do podejmowania decyzji

Uczciwe i etyczne postępowanie oznacza, że nasi pracownicy mogą zawierać umowy lub inne zobowiązania w imieniu Wolters Kluwer wyłącznie wtedy, gdy zostali do tego specjalnie upoważnieni. Upoważnienie może zostać udzielone w formie pełnomocnictwa, może także wynikać z ogólnych wytycznych dotyczących autoryzacji lub Twojego stanowiska. Jeśli nie masz pewności, czy możesz zawrzeć zobowiązanie w imieniu Spółki, skontaktuj się ze swoim przełożonym i uzyskaj pisemną zgodę.

Darowizny i zaangażowanie w politykę

Każdy pracownik może angażować się w działalność polityczną, jeśli robi to jako osoba prywatna, w wolnym czasie i na własny koszt. Pracownicy nie mogą dokonywać wpłat na cele polityczne w imieniu Wolters Kluwer ani wspierać partii politycznej, kandydata

lub kampanii z wykorzystaniem funduszy lub zasobów Wolters Kluwer (także w czasie pracy), chyba że otrzymają wyraźną zgodę zarządu. Jeśli chcesz przekazać osobistą darowiznę na rzecz partii politycznej lub wygłosić swoje poglądy polityczne, musisz unikać wszelkich nawiązań do Wolters Kluwer i wyraźnie zaznaczyć, że działasz we własnym imieniu, a nie w imieniu Wolters Kluwer.

Rzetelna dokumentacja biznesowa

Przepisy prawa nakładają na Wolters Kluwer obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji finansowej i wykonywania zaleceń kontroli wewnętrznych. Nierzetelna sprawozdawczość finansowa mogłaby zaszkodzić zaufaniu i reputacji, jakimi obdarzyły Wolters Kluwer osoby związane ze Spółką, w tym pracownicy, klienci i akcjonariusze.

Ponieważ rzetelna dokumentacja biznesowa odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu stosowania najwyższych norm etycznych, naszym obowiązkiem jest rejestrowanie każdej transakcji w sposób rzetelny, pełny i terminowy. Oznacza to zakaz wprowadzania fałszywych lub nieprawdziwych danych w dokumentacji Spółki lub fałszowania dokumentów potwierdzających takie dane. Nasze sprawozdanie finansowe musi rzetelnie i dokładnie przedstawiać sytuację finansową Spółki. Celowe podawanie fałszywych informacji finansowych lub innych danych biznesowych jest surowo zabronione.

Przechowywanie dokumentacji

Dokumentacja biznesowa jest jednym z kluczowych aktywów Wolters Kluwer, ponieważ składa się z danych i informacji, które są niezbędne do kontynuowania naszej działalności, zawiera informacje potrzebne do ochrony naszych praw oraz potwierdza spełnienie wszelkich wymogów

audytowych, prawnych i innych. Oznacza to zakaz manipulowania dokumentacją biznesową Spółki oraz usuwania lub niszczenia dokumentów przed upływem terminów określonych w zasadach przechowywania dokumentacji Spółki lub przepisach prawa. Zasady przechowywania i niszczenia dokumentacji mogą być bardzo szczegółowe, w zależności od lokalnych wymogów i przepisów.

P

Pracownik przygotowuje raport dotyczący klientów, którzy w zeszłym miesiącu przedłużyli umowy z oddziałem Wolters Kluwer. Liczba takich klientów jest niższa niż zazwyczaj. Współpracownik sugeruje, by dodać do raportu za zeszły miesiąc tych klientów, którzy przedłużyli umowy w tym miesiącu. Czy jest to dozwolone?

O

Nie. Nigdy nie wolno celowo podawać fałszywych informacji w dokumentach przygotowywanych dla Spółki, niezależnie od tego, czy według opinii pracownika takie działanie jest szkodliwe.

7

Przestrze- ganie prawa

Wolters Kluwer prowadzi działalność w różnych krajach na całym świecie. Naszym obowiązkiem jest zrozumienie i przestrzeganie wszystkich przepisów prawa dotyczących naszej działalności. W niektórych przypadkach przepisy jednego kraju mogą mieć zastosowanie do naszej działalności prowadzonej w innym kraju. Dlatego też tak ważne jest przestrzeganie niniejszego Kodeksu i innych polityk, które wskazują wszystkim pracownikom Wolters Kluwer, jak postępować zgodnie z przepisami prawa.

- **Zapobieganie przekupstwu i korupcji**
- **Zgodność z przepisami handlowymi**
- **Zamówienia rządowe**
- **Zakaz prania pieniędzy**
- **Uczciwa konkurencja**
- **Wykorzystywanie informacji wewnętrznych**

„ Nie oferujemy łapówek, nie ubiegamy się o nie, nie wręczamy ich ani ich nie przyjmujemy, ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem osoby trzeciej.

Zapobieganie przekupstwu i korupcji

W większości krajów obowiązują surowe przepisy zakazujące korupcji i łapownictwa, które mają zastosowanie do działalności Wolters Kluwer, niezależnie od tego, gdzie na świecie działamy. Wolters Kluwer surowo zabrania oferowania łapówek, ubiegania się o nie oraz ich wręczania lub przyjmowania, nawet jeśli takie postępowanie jest akceptowalne i normalne w danym kraju lub kulturze. Nasza polityka zerowej tolerancji w odniesieniu do łapówek dotyczy:

- **sektora publicznego i prywatnego** – pamiętaj, że kontakty z urzędnikami publicznymi obarczone są wysokim poziomem ryzyka, co oznacza, że wszelkie podarunki, zaproszenia na wydarzenia rozrywkowe, posiłki, podróże i inne formy gratyfikacji, które chcesz wręczyć urzędnikowi publicznemu lub które urzędnik publiczny chce wręczyć Tobie, wymagają uzyskania wcześniejszej zgody globalnego działu prawnego i zgodności. Więcej informacji znajdziesz w sekcji „Podarunki i gratyfikacje”.
- **naszych pracowników i wszystkich osób trzecich działających w imieniu Wolters Kluwer** – oznacza to, że musimy podejmować odpowiednie środki, by zapobiegać łapownictwu, bez względu na to, czy dopuszczają się go bezpośrednio nasi pracownicy czy osoby trzecie działające w imieniu Wolters Kluwer, ponieważ Spółka może postrzegać takie działania jako łapownictwo, nawet jeśli nie była świadoma lub nie zaakceptowała działań podejmowanych przez osoby trzecie.
- **działań bezpośrednich i pośrednich** – oznacza to, że nie możesz zaoferować łapówki innej osobie w sposób pośredni, tzn. przekazując ją członkowi rodziny lub firmie bądź organizacji charytatywnej będącej własnością zamierzonego odbiorcy lub przez niego zarządzanej.

Co stanowi łapówkę?

Definicja łapówki jest bardzo szeroka i może zależeć od danego kraju, ale obejmuje wszelkiego rodzaju korzyści wręczone w celu uzyskania nieuczciwej przewagi lub preferencyjnego traktowania czy wplynięcia na proces decyzyjny odbiorcy, np. pieniądze, podarunki, rozrywka, podróże, gratyfikacje, zniżki, przystugi (np. zatrudnienie krewnego), obietnice i benefity.

P

Lokalny przedstawiciel handlowy działający w imieniu Wolters Kluwer poprosił o 10 000 USD na pokrycie kosztów związanych z „wydatkami reprezentacyjnymi”, ponieważ chce zorganizować spotkanie z potencjalnym klientem. Czy jest to akceptowalny wydatek?

O

Nie. Należy uzyskać więcej informacji, które mogłyby uzasadnić tak duży wydatek. Nietypowe wydatki lub wydatki, które nie zostały wiarygodnie uzasadnione, powinny od razu wzbudzić podejrzenia jako potencjalna oznaka korupcji lub łapownictwa, ponieważ przedstawiciel handlowy może wykorzystać dodatkowe fundusze jako łapówkę dla klienta. Sprzedawcy, dystrybutorzy, przedstawiciele handlowi i inne osoby trzecie działające w imieniu Wolters Kluwer nie mogą podejmować działań, które byłyby zabronione, gdyby podjął je bezpośrednio pracownik Spółki. W takiej sytuacji należy skontaktować się z globalnym działem prawnym i zgodności, aby poprosić o wskazówki co do dalszego toku postępowania.

Drobne gratyfikacje

Wolters Kluwer zabrania wręczania drobnych gratyfikacji, czyli opłat o zazwyczaj niewielkiej wartości przekazywanych urzędnikom publicznym (np. pracownikom rządowym) jako gwarancja wykonania określonej czynności, która powinna być czynnością rutynową, np. zatwierdzenie wniosku wizowego lub udzielenie pozwolenia. Drobne gratyfikacje nie obejmują oficjalnych opłat za ogólnodostępne usługi (np. opłata za odnowienie paszportu). Jeśli uważasz, że dla swojego bezpieczeństwa musisz wręczyć urzędnikowi drobną gratyfikację, zrób to, ale po zakończeniu zdarzenia skontaktuj się z globalnym działem prawnym i zgodności, aby powiadomić jego przedstawicieli o zaistniałej sytuacji.

Ocena przedstawicieli podmiotów zewnętrznych

Nasze wysokie standardy uczciwości i zgodności z prawem obejmują także osoby trzecie, które pomagają nam prowadzić naszą działalność. Przedstawiciele podmiotów zewnętrznych są czasem określani mianem „pośredników” – należą do nich osoby fizyczne lub firmy, w tym przedstawiciele handlowi, poddystrybutorzy, odsprzedawcy, partnerzy typu joint venture, indywidualni brokerzy, konsultanci lub podwykonawcy. Dokładamy wszelkich starań, by współpracować z osobami trzecimi, które dzielają nasze wartości i nasze zobowiązanie do przestrzegania zasad etyki zawodowej i przepisów prawa. Ponadto podczas monitorowania współpracy z osobami trzecimi kierujemy się podejściem opartym na ocenie ryzyka, ponieważ ich działania mogą naruszać zasady Wolters Kluwer dotyczące korupcji i łapownictwa. Oznacza to, że Spółka ostrożnie dobiera swoich partnerów biznesowych, a wszelkie usługi świadczone przez przedstawicieli podmiotów zewnętrznych i wszelkie ustalenia dotyczące ich wynagrodzenia muszą być rzetelnie dokumentowane, a dodatkowo należy zachować ostrożność i przeprowadzić stosowne analizy due diligence.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Nie wręczaj ani nie przyjmuj łapówek, ani nie ubiegaj się o nie.
- Jeśli ktoś zaoferuje Ci łapówkę lub o nią poprosi, powiadom swojego przełożonego lub pracownika globalnego działu prawnego i zgodności, możesz także wysłać zgłoszenie za pośrednictwem systemu [SpeakUp](#).
- Nie wręczaj drobnych gratyfikacji, nawet jeśli mają niską wartość lub są legalne w danym kraju. Jeśli nie masz pewności, czy dana opłata może należeć do kategorii drobnej gratyfikacji, lub jeśli uważasz, że musisz wręczyć taką drobną gratyfikację, skontaktuj się z globalnym działem prawnym i zgodności.
- W wyjątkowych sytuacjach, jeśli uważasz, że dla swojego bezpieczeństwa musisz wręczyć urzędnikowi drobną gratyfikację, zrób to, ale po zakończeniu zdarzenia skontaktuj się z globalnym działem prawnym i zgodności, a następnie przekaz informację o zaistniałej sytuacji.
- Rejestruj wszystkie płatności i rachunki uczciwie i rzetelnie.
- Rzetelnie dokumentuj wszystkie ustalenia z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych. Jeśli zauważysz braki w dokumentacji lub niejasności związane z rolą danego przedstawiciela podmiotu zewnętrznego, skontaktuj się ze swoim przełożonym oraz pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.
- Sprawdzaj, czy przeprowadzono odpowiednią analizę ryzyka w zakresie współpracy z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych i czy taka analiza została rzetelnie udokumentowana. Analizę ryzyka i due diligence można rozpocząć przy pomocy formularza wniosku o analizę due diligence podmiotu zewnętrznego.
- Współpracując z osobami trzecimi, bądź czujny i sprawdzaj, czy przestrzegają zakazu korupcji, np. podejrzliwie traktuj wszelkie prośby o nietypowe prowizje czy rabaty.



Dodatkowe informacje znajdują się w [Polityka zapobiegania przekupstwu i korupcji](#)



Zgodność z przepisami prawa handlowego

Wolters Kluwer przestrzega obowiązujących przepisów międzynarodowego prawa handlowego, w tym przepisów dotyczących sankcji gospodarczych, kontroli eksportu i prawa antybojkotowego. Przepisy te mają wpływ na to, w jakim kraju i jakim podmiotom możemy oferować nasze produkty i usługi. Przepisy handlowe są skomplikowane i często ulegają zmianom w zależności od kwestii bezpieczeństwa narodowego lub czynników politycznych i gospodarczych. Nieprzestrzeganie tych przepisów może zagrazić reputacji Spółki i skutkować utratą dochodów oraz nałożeniem na Spółkę i jej pracowników wysokich kar w postępowaniu karnym i cywilnym.

Kraje wysokiego ryzyka

Wolters Kluwer nie może sprzedawać produktów ani usług (zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio przez przedstawicieli handlowych lub dystrybutorów) podmiotom w kraju lub regionie, na który nałożono szeroko zakrojone sankcje gospodarcze i handlowe, bez zgody globalnego działu prawnego i zgodności. Kraje i regiony obecnie objęte sankcjami:

- Kuba
- Iran
- Korea Północna
- Syria
- region Krymu na terenie Ukrainy.

Mimo że Rosja nie należy do krajów objętych szeroko zakrojonymi sankcjami, w Rosji znajduje się wiele podmiotów, na które takie sankcje nałożono, zatem należy być szczególnie ostrożnym podczas współpracy z osobami i podmiotami z tego kraju. Pamiętaj również, że osoby i podmioty objęte sankcjami mogą pochodzić z dowolnego kraju. Polityka zgodności z przepisami prawa handlowego zawiera bardziej szczegółowe informacje na temat procedury weryfikacji partnerów biznesowych.



Więcej informacji: [Polityka zgodności z przepisami prawa handlowego](#)

Zamówienia rządowe

Współpraca lub zawieranie umów z podmiotami rządowymi to szczególny rodzaj działalności, do której mają zastosowanie specjalne zasady – mogą się one różnić od zasad współpracy z podmiotami komercyjnymi i mogą być od nich bardziej restrykcyjne. Nieprzestrzeganie tych surowych zasad może nie tylko narazić Wolters Kluwer oraz pracowników Spółki na kary i grzywny, ale także skutkować nałożeniem na Spółkę zakazu współpracy z rządem.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Jeśli zawierasz umowę z podmiotem rządowym, pamiętaj, by regularnie sprawdzać jej warunki, co pozwoli nam dopilnować, by były przestrzegane.
- Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości, skontaktuj się z pracownikiem globalnego działu prawnego i zgodności.

Zakaz prania pieniędzy

Pranie pieniędzy ma miejsce, gdy pieniądze lub aktywa pochodzące z przestępstwa (np. terroryzmu lub handlu narkotykami) są ukrywane lub wprowadzane do obrotu w drodze legalnych transakcji handlowych. Z kolei o finansowaniu terroryzmu mówimy w przypadku, gdy środki finansowe są w sposób świadomy lub umyślny wykorzystywane do finansowania działań związanych ze wsparciem terrorystów lub organizacji terrorystycznych. Wolters Kluwer przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu i świadomie nie podejmuje współpracy z przestępcami ani nie angażuje się w transakcje, które w ocenie Spółki są próbą prania pieniędzy lub które w inny sposób naruszałby wspomniane przepisy.

Uczciwa konkurencja

Ciężko pracujemy nad tym, by nawiązywać udane relacje biznesowe z naszymi klientami i zdobywać ich zaufanie, zatem dokładamy wszelkich starań, by opierać się na zasadach uczciwej konkurencji. Oznacza to, że przestrzegamy wszystkich przepisów prawa ochrony konkurencji i prawa antymonopolowego, które mają do nas zastosowanie. Niektóre rodzaje umów lub działań z klientami, konkurentami lub dostawcami mogą mieć negatywny wpływ na konkurencyjność i tym samym zaszkodzić Spółce. Są to skomplikowane dziedziny prawa, zatem jeśli masz jakiegokolwiek pytania, skontaktuj się z globalnym działem prawnym i zgodności.

P

Pracownik został zaproszony na spotkanie stowarzyszenia handlowego, na którym będą także obecni przedstawiciele konkurenta. Czy pracownik powinien przestrzegać zasad uczciwej konkurencji?

O

Tak. Udział w spotkaniach stowarzyszeń handlowych i branżowych wymaga szczególnej uwagi w zakresie przestrzegania zasad uczciwej konkurencji. Zawsze istnieją duże obawy co do wymiany informacji dotyczących cen lub innych poufnych lub wrażliwych danych biznesowych między konkurentami, w tym warunków umów i stanowisk negocjacyjnych, zarówno w ramach działalności w stowarzyszeniu handlowym lub branżowym, jak i podczas rozmów. Pracownik powinien zwrócić się o poradę do działu prawnego, zanim potwierdzi swój udział w spotkaniu.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Nie omawiaj żadnego z poniższych tematów ani nie dokonuj żadnych uzgodnień czy ustaleń z żadnym z konkurentów w zakresie:
 - en lub wszelkich czynników, które wpływają na ceny, w tym kosztów, rabatów lub warunków kredytu handlowego;
 - ofert, w tym porad dotyczących ich składania;
 - podziału rynków, regionów geograficznych, klientów lub obszarów działalności;
 - praktyk dotyczących procesu zatrudnienia, wynagrodzeń i benefitów.
- Unikaj wszelkiego rodzaju kontaktów z konkurentami, które mogłyby stworzyć pozory dokonania określonych uzgodnień lub ustaleń.
- Nie udostępniaj informacji poufnych Wolters Kluwer konkurentom i odmawiaj poznania informacji poufnych dotyczących konkurentów. Obejmuje to np. informacje o cenach, warunkach sprzedaży, kosztach, metodach dystrybucji, planach zatrudnienia i wynagrodzeniach.
- Nie stosuj praktyk w całości lub częściowo ograniczających konkurencję na rynku.
- Jeśli przedstawiciel konkurenta zwróci się do Ciebie w sprawie, która może potencjalnie naruszać zasady uczciwej konkurencji, stanowczo odpowiedz, że na nic się nie zgadzasz i odmawiasz poznania informacji poufnych dotyczących konkurenta. Natychmiast zakończ rozmowę z taką osobą i skontaktuj się z globalnym działem prawnym i zgodności tak szybko, jak to możliwe.



Wykorzystywanie informacji wewnętrznych

Obrót papierami wartościowymi na giełdzie opiera się na podstawowej zasadzie, zgodnie z którą każdy uczestnik transakcji powinien mieć jednocześnie dostęp do tych samych informacji. W trakcie pracy w Spółce każdy pracownik może uzyskać dostęp do informacji wewnętrznych dotyczących Wolters Kluwer. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zachowanie poufności wszystkich informacji wewnętrznych.

Czym są informacje wewnętrzne?

Informacje wewnętrzne to informacje dotyczące Wolters Kluwer, które nie zostały podane do wiadomości publicznej i które mogłyby wpłynąć na cenę akcji, udziałów lub innych papierów wartościowych Wolters Kluwer, gdyby stały się powszechnie znane.

P

Znajomy pracownika rozważa sprzedaż części swoich akcji Wolters Kluwer. Pracownik wie, że w ciągu najbliższych kilku dni Wolters Kluwer opublikuje komunikat prasowy, który może negatywnie wpłynąć na cenę akcji. Czy pracownik może zasugerować znajomemu, by sprzedał swoje akcje?

O

Nie. Nigdy nie wolno ujawniać informacji poufnych innym osobom ani wykorzystywać swojego dostępu do informacji wewnętrznych, by sugerować określone działania innym osobom, które inwestują (bądź nie inwestują) w akcje, udziały lub inne papiery wartościowe Wolters Kluwer.

Co to oznacza dla Ciebie?

- Jeśli posiadasz informacje wewnętrzne, nie możesz ich wykorzystywać do inwestowania w akcje, udziały lub inne papiery wartościowe Wolters Kluwer ani do sugerowania innym osobom, by to zrobili.
- Nie możesz także ujawniać informacji wewnętrznych żadnym innym osobom.
- Członkowie zarządu i rady nadzorczej oraz niektórzy pracownicy będący osobami mającymi dostęp do informacji wewnętrznych podlegają dalszym ograniczeniom związanym z inwestowaniem w akcje, udziały lub inne papiery wartościowe Wolters Kluwer, określonym w Polityce wykorzystywania informacji wewnętrznych.



Więcej informacji: [olityka wykorzystywania informacji wewnętrznych](#)

Załącznik I: Lista globalnych polityk

Polityka SpeakUp

Polityka zapobiegania przekupstwu i korupcji

Polityka akceptowalnego użytkownika

Polityka dotycząca praw człowieka

Polityka ochrony środowiska

Polityka mediów społecznościowych

Polityka zgodności z przepisami prawa handlowego

Polityka wykorzystywania informacji wewnętrznych

Globalna polityka dotycząca podróży służbowych i rozrywki

Zobowiązania w zakresie ochrony danych osobowych

Kodeks postępowania dla dostawców

Oprócz wymienionych powyżej globalnych polityk w Twoim oddziale, jednostce organizacyjnej lub kraju mogą obowiązywać dodatkowe zasady, których musisz przestrzegać. Informacje na ich temat znajdziesz na portalu HR, w (lokalnym) intranecie lub uzyskasz od przedstawiciela działu HR.



Załącznik II: Przydatne dane kontaktowe

Przydatne linki

Kodeks etyki w biznesie i inne globalne polityki:

[Connect](#)
[Strona internetowa](#)

System SpeakUp:

[Connect](#)

Zgłoszenia

Zgłaszanie incydentów bezpieczeństwa:
cyberincident@wolterskluger.com

Zgłaszanie incydentów związanych z naruszeniem ochrony danych osobowych:
dataprivacyevent@wolterskluger.com

Zgłaszanie działań odwetowych:
ecc@wolterskluger.com lub przez system SpeakUp

Zgłaszanie podejrzeń dotyczących naruszenia przepisów, w tym postanowień prawa, niniejszego Kodeksu lub innych polityk obowiązujących w Spółce:

1. bezpośredni przełożony lub kierownik wyższego szczebla w ramach Twojej hierarchii służbowej;
2. przedstawiciel działu HR;
3. pracownik globalnego działu prawnego i zgodności;
4. Komitet ds. etyki i zgodności z przepisami, poprzez e-mail lub za pośrednictwem systemu SpeakUp.

Osoby kontaktowe

W większości przypadków Twoją główną osobą kontaktową w sprawie wszelkich pytań lub wątpliwości jest Twój przełożony. Wolters Kluwer posiada różne wyspecjalizowane działy

i struktury zajmujące się sprawami opisanymi w niniejszym Kodeksie:

Dział HR

[Portal MyHR](#)

Globalny dział prawny i zgodności

Gdy w Kodeksie znajduje się wzmianka o „pracowniku działu prawnego i zgodności”, oznacza to:

- prawnika Spółki odpowiedzialnego za współpracę z Twoim oddziałem, krajem lub stanowiskiem (patrz [Connect](#));
- członka Zespołu ds. obsługi prawnej (Corporate Legal Affairs).

Komitet ds. etyki i zgodności z przepisami

E-mail: ecc@wolterskluger.com

Bezpieczeństwo informacji

[Connect](#)

E-mail: GlobalITSecurity@wolterskluger.com

Ochrona danych osobowych

[Connect](#)

E-mail: privacyoffice@wolterskluger.com

Zgodność z przepisami prawa handlowego

E-mail: tradecompliance@wolterskluger.com

Zrównoważony rozwój

E-mail: sustainability@wolterskluger.com

Podróże służbowe

E-mail: globaltravel@wolterskluger.com

Kontakt z mediami

E-mail: press@wolterskluger.com

Relacje inwestorskie

E-mail: ir@wolterskluger.com

Dane kontaktowe i nota prawna

Dane kontaktowe

Wolters Kluwer N.V.
Zuidpoolsingel 2
P.O. Box 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
Holandia

info@wolterskluger.com
www.wolterskluger.com
www.linkedin.com/company/wolters-kluwer
www.facebook.com/wolterskluger
www.twitter.com/wolters_kluwer

Nota prawna

Kontakt: ecc@wolterskluger.com
Data wejścia w życie: 5 sierpnia 2020 r.
Wersja: 1.1

Niniejszy Kodeks etyki w biznesie zastępuje Zasady biznesowe Wolters Kluwer przyjęte we wrześniu 2017 r.

W przypadku sprzeczności pomiędzy niniejszym dokumentem a lokalnymi przepisami prawa, moc obowiązującą będą miały lokalne przepisy prawa. Kodeks etyki w biznesie nie zmienia warunków zatrudnienia. Kodeks etyki w biznesie został zatwierdzony i przyjęty przez zarząd Wolters Kluwer N.V. i jest stosowany w całej Spółce, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i wymaganymi zgodami. Zarząd może zmieniać i poprawiać Kodeks etyki w biznesie, a także podejmować decyzje o zaniechaniu jego dalszego stosowania lub zakończeniu jego obowiązywania w dowolnym momencie i według własnego uznania, zgodnie z obowiązującym prawem. Komitet ds. etyki i zgodności z przepisami będzie dokonywać corocznych przeglądów niniejszego Kodeksu etyki w biznesie i oceniać, czy należy wprowadzić w nim jakiegokolwiek zmiany. Komitet ds. etyki i zgodności z przepisami jest upoważniony do zatwierdzania drobnych zmian w niniejszym Kodeksie etyki w biznesie. Najbardziej aktualna wersja Kodeksu etyki w biznesie będzie dostępna w intranecie Wolters Kluwer.

© 2021 Wolters Kluwer N.V. i/lub jej spółki stowarzyszone. Wszystkie prawa zastrzeżone.