

KODEKS POSTĘPOWANIA

WZROST NA FUNDAMENCIE ZASAD

Nasz wspólny cel: Pomagać w realizowaniu życiowego potencjału

Na początku był pomysł, jak to zrobić lepiej, ale z czasem – jak wszystkie wielkie idee – przerodził się w pasję.

- ✓ W każdym wyzwaniu dostrzegamy okazję.
- ✓ Nieustannie dążymy do doskonałości—dla naszych klientów, dla firmy i całego świata.

Nasze podstawowe wartości

1 Najlepszy zespół zwycięża

Wyjątkowe talenty mają zapewniony sukces w dynamicznej, zorientowanej na wyniki kulturze organizacyjnej firmy Danaher. Pracownicy są w centrum naszego systemu wartości.

- ✓ Ceniemy naszych pracowników i ich niepowtarzalny wkład, inwestujemy w ich rozwój.
- ✓ Wkładamy mnóstwo pasji w rekrutację, rozwój i utrzymanie najbardziej utalentowanego i różnorodnego zespołu, jaki tylko możemy stworzyć.
- ✓ Codziennie wystawiamy do gry nasz najbardziej uzdolniony, otwarty na współpracę, zaangażowany skład.

2 Klient mówi, my słuchamy

Wysłuchać naszych klientów – to jedno z naszych najważniejszych zadań.

- ✓ Nieustannie staramy się uzyskać wgląd w potrzeby klientów, niezależnie od tego, czy są wyrażane otwarcie, czy nie.
- ✓ Klient jest zawsze w centrum naszej uwagi, dzięki czemu możemy tworzyć innowacyjne produkty, precyzyjnie odpowiadające na te potrzeby.
- ✓ Pragniemy, by wszystkie nasze działania i produkty wносиły do codziennego życia nowe wartości, dając naszym klientom zadowolenie przewyższające ich oczekiwania.

3 Konkurujemy w interesie naszych udziałowców

Działając w myśl naszych podstawowych wartości, zapewniamy naszym udziałowcom zysk o największej wartości.

- ✓ Nasza imponująca lista osiągnięć zachęca nas do ciągłego inwestowania w nasze firmy i pracowników, którym pomagamy urzeczywistniać ich pełen potencjał.
- ✓ Inwestycje i zaufanie udziałowców zawdzięczamy naszym niezmiennie wysokim standardom etycznym, doskonałej obsłudze klienta i silnemu zaangażowaniu w nieustanne doskonalenie biznesu.

4 Innowacje kształtują naszą przyszłość

Jedną z najważniejszych form naszego nieustannego doskonalenia są wartościowe innowacje.

- ✓ Klienci oczekują od nas wskazywania nowych możliwości oraz kształtowania przyszłości – tworzenia innowacyjnych produktów, usług i rozwiązań, które odpowiedzą na ich najbardziej palące potrzeby.
- ✓ Innowacyjność to cecha najsilniej wyróżniająca nas na tle konkurencji. Szukamy twórczych, nowatorskich idei, zarówno wielkich, jak i mniejszych, które udoskonalą innowacje i wniosą dodatkową wartość.
- ✓ Życie staje się lepsze dzięki naszym pożytecznym technologiom. Pomagając klientom w realizowaniu wspólnych planów, podnosimy jakość życia wszędzie na świecie.

5 Naszą filozofią życiową jest Kaizen

Dzięki kaizen, inaczej ciągłemu dążeniu do doskonałości, możemy na potrzeby klientów odpowiadać działaniami, których efektem jest większe dobro.

- ✓ Klienci stawiają nam wyzwania, my sami również wiele od siebie wymagamy na drodze ciągłego doskonalenia. Wysoko podnosimy poprzeczkę dla siebie i innych.
- ✓ Nasza silna kultura, zakorzeniona w **Danaher Business System (DBS)**, pomaga nam w nieustannym dążeniu do wprowadzania wartościowych zmian na lepsze – z myślą o naszej firmie, naszych klientach, pracownikach i całym świecie.
- ✓ Nasze dążenie do ciągłego samodoskonalenia pozwala nam wyprzedzić konkurencję, budować trwałe wartości i wywierać wpływ w skali globalnej.

Spis treści

Wiadomość od Rainer Blair

WZROST NA FUNDAMENCIE ZASAD

Poznaj nasz Kodeks

Poznaj swoje obowiązki

Podjęmowanie właściwych decyzji

Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

NASZ ZESPÓŁ

Szacunek w miejscu pracy

Zdrowie i bezpieczeństwo

Poufność danych

NASI KLIENCI I PARTNERZY

Uczciwa współpraca i relacje z dostawcami

Przepisy dotyczące zdrowia i wymogi ustawowe

Biznesowa współpraca z rządem

Konflikt interesów

Prezenty i rozrywka

Gromadzenie informacji o konkurencji

05

NASZA FIRMA

Właściwe prowadzenie rejestrów i raportowanie finansowe 34

Informacje poufne 36

07 Korzystanie z zasobów firmy 39

09 Wypowiadanie się w imieniu firmy 41

10 Korzystanie z mediów społecznościowych 42

11

NASZ ŚWIAT

Dla dobra społeczności 44

14 Prawa człowieka 45

17 Uczciwa konkurencja 46

19 Zwalczanie łapownictwa i korupcji 47

Handel międzynarodowy 49

Działalność polityczna i wsparcie finansowe 51

Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój 52

21

23

25

27

30

32

ZAKOŃCZENIE

Etyka i zgodność z przepisami w Danaher 55

Dodatkowe materiały na temat etyki i zgodności z przepisami 56



Rainer Blair

Wiadomość od Rainer Blair

Korporacja Danaher wciąż jest na ścieżce wzrostu. Rozwijamy się i unowocześniamy jako czołowa firma z branży naukowo-technologicznej, aby zaspokoić różnorodne potrzeby naszego otoczenia – naszych pracowników, klientów, dostawców, udziałowców i społeczności. Rośniemy, ale jedna rzecz pozostaje niezmienna – nasze postanowienie, by działać zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi.

Postanowienie to zostało sformułowane w Naszym wspólnym celu oraz Podstawowych wartościach. Poprzez pracę zespołową, innowacje oraz wsłuchiwanie się w potrzeby klientów, możemy realizować wielkie cele i zmieniać na lepsze cały świat.

Zaktualizowany Kodeks postępowania wyznacza standardy naszego działania. Obejmuje szereg zagadnień, od korzystania z zasobów firmy, poprzez prezenty i konflikty interesów, po poufność danych. Porusza temat cyberbezpieczeństwa i przedstawia naszą wizję środowiska pracy opartego na różnorodności, wolnego od napastowania, otwartego na wszystkich pracowników. Obowiązuje każdego z zatrudnionych i jasno formułuje nasze oczekiwanie, aby określone tutaj standardy były bezwzględnie przestrzegane we wszelkich relacjach zawodowych, bez względu na okoliczności.

Obowiązkiem liderów korporacji Danaher jest dawać przykład i pomagać innym w zrozumieniu i spełnieniu standardów etycznych oraz wymagań kodeksu.

Danaher może pochwalić się wyjątkowymi pracownikami na wszystkich szczeblach organizacji. Wiemy, że możemy liczyć na wasz właściwy osąd i że w przypadku wątpliwości nie zawahacie się zwrócić po pomoc.

Dziękujemy za wysiłek, jaki nieustannie wkładacie w pracę i realizację Naszego wspólnego celu – Pomagać w realizowaniu życiowego potencjału.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Blair', written in a cursive style.

Rainer M. Blair
Prezes i CEO
Danaher Corporation



WZROST NA FUNDAMENCIE ZASAD

**Wzrost na fundamencie zasad
pozwala nam czerpać dumę
nie tylko z naszych sukcesów,
ale także ze sposobu, w jaki je
osiągnęliśmy.**

Standardy postępowania zostały zastąpione Kodeksem postępowania

Nasz zaktualizowany Kodeks postępowania zastępuje Standardy postępowania („SP”). Zmodyfikowaliśmy jego formę i zredagowaliśmy treść w taki sposób, aby mieć pewność, że będzie aktualny, zgodny z najlepszymi wzorami i dostosowany do dzisiejszych wyzwań biznesowych. Dzięki objaśnieniom, które dodaliśmy, będzie użytecznym i praktycznym źródłem wiedzy dla pracowników.

Niektóre sekcje zostały zmienione, inne nie. Nasze podstawowe wartości oraz szacunek dla wysokich standardów etycznych pozostają niezmiennie. W tekście Kodeksu znajdują się linki do naszych regulaminów, w których można znaleźć więcej szczegółowych informacji niż w samym Kodeksie.

Dokumenty firmowe, materiały szkoleniowe oraz regulaminy będą sukcesywnie modyfikowane i dostosowywane do Kodeksu postępowania (dalej zwanego „Kodeksem”). Nazwy Kodeks oraz Standardy postępowania (SP) mogą być stosowane zamiennie w trakcie aktualizacji dokumentów.

Poznaj nasz Kodeks

Witamy w naszym Kodeksie postępowania („Kodeksie”).

Od czasu do czasu, wszyscy stajemy w obliczu trudnych biznesowych decyzji. W Danaher mamy to szczęście, że zawsze w takiej sytuacji mamy dokąd zwrócić się po pomoc. Możemy liczyć na siebie nawzajem, na naszych liderów i na ekspertów zajmujących się danymi sprawami w naszej firmie. Oprócz tego mamy również Nasze Podstawowe wartości, wyznaczające ramy naszych decyzji. (Pojawiające się w treści Kodeksu terminy „Danaher” oraz „firma” odnoszą się do korporacji Danaher, wszystkich spółek korporacji Danaher oraz podmiotów pośrednio i bezpośrednio zależnych).

Kodeks ma pomóc nam w stosowaniu naszych podstawowych zasad, naszych regulaminów oraz prawa do podejmowania najlepszych decyzji z punktu widzenia nas samych, naszych współpracowników, klientów oraz korporacji Danaher.

Ze zrozumiałych powodów nie mogliśmy opisać w Kodeksie wszystkich możliwych sytuacji. Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub wskazówek, w Kodeksie znajdziesz listę miejsc, w których możesz je uzyskać. Pełna treść regulaminów regulujących poszczególne kwestie dostępna jest również na Danaher Connect.

Nasz Kodeks ma zastosowanie wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Oczekujemy od pracowników, że będą stosować się do wymogów Kodeksu, obowiązujących lokalnych przepisów i regulaminów oraz regulaminów firmowych. Jeśli w określonym miejscu zachodzi konflikt pomiędzy zapisami Kodeksu a przepisami prawa, obyczajami lub przyjętą praktyką, należy ustalić ze swoim managerem lub działem prawnym właściwy sposób postępowania.

Kogo obowiązuje Kodeks?

Nasz Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników korporacji Danaher, a także – o ile działają w imieniu firmy – wszystkich dyrektorów korporacji Danaher oraz jej bezpośrednich i pośrednich podmiotów zależnych.

Oczekujemy również od każdego, kto działa w naszym imieniu, że będzie postępował zgodnie z Kodeksem i innymi regulaminami. Dotyczy to naszych dostawców, dystrybutorów, konsultantów, niezależnych podwykonawców, dostawców usług logistycznych oraz partnerów biznesowych. Wobec partnera biznesowego, który nie spełni wymogów Kodeksu lub obowiązujących go postanowień umów, mogą zostać wyciągnięte odpowiednie konsekwencje.



Poznaj swoje obowiązki

Twoim obowiązkiem wobec samego siebie, współpracowników i firmy jest działać w zgodzie z przepisami prawa i zasadami etyki.

Upewnij się, że rozumiesz treść Kodeksu i regulaminów, zwłaszcza tych, które dotyczą Twoich zawodowych obowiązków. Jeśli Twoje obowiązki wydają Ci się niejasne lub nie wiesz, jak należy postąpić, zwróć się do swojego przełożonego bądź poszukaj rady w jednym z miejsc wymienionych w Kodeksie, np. Zgłoś to! i innych kanałach opisanych w Polityce przekazywania problemu na wyższy poziom Danaher).

Staraj się nie dopuścić do naruszeń Kodeksu i regulaminów. Jeśli podejrzewasz, że mogło dojść do takiego naruszenia, poinformuj o tym. Ignorowanie problemów tylko pogarsza sytuację.

Działając i zgłaszając (np. przez Zgłoś to!), pomagasz nam rozwiązywać problemy, w wyniku których mogli by ucierpieć inni pracownicy.



Dodatkowe obowiązki liderów Danaher

Jeśli jesteś liderem lub managerem, masz dodatkowy obowiązek – pomóc nam w spełnieniu wysokich standardów etycznych i wymogów wszelkich obowiązujących regulaminów:

- ✓ Wskazywać drogę i być wzorem etycznego postępowania.
- ✓ Służyć innym pomocą. Informować współpracowników i partnerów biznesowych, w jaki sposób Kodeks i regulaminy mogą mieć zastosowanie w ich codziennej pracy oraz pomóc im zrozumieć zalety kultury organizacyjnej opartej na mocnych zasadach etycznych i respektowaniu obowiązujących regulaminów.
- ✓ Tworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy zatrudnieni rozumieją swoje obowiązki i nie obawiają się zgłaszać wątpliwości.
- ✓ Postrzegać etykę i zgodność z przepisami jako istotne kryteria przy zatrudnianiu, ocenianiu i nagradzaniu pracowników.

P: Jestem managerem. Czy jeśli zauważę zachowanie sprzeczne z Kodeksem w cudzym zespole, mam obowiązek sprawę zgłosić? Wolałbym się nie wtrącać.

O: Jesteś przede wszystkim odpowiedzialny za podległych Ci pracowników, jednak wszyscy zatrudnieni – zwłaszcza liderzy – mają obowiązek zgłaszać wszelkie przypadki naruszania Kodeksu, które zauważą. Najlepiej porozmawiać najpierw z managerem odpowiedzialnym za zespół, w którym doszło do incydentu. Jeśli jednak to nic nie da lub nie ma takiej możliwości, skorzystaj z kanałów pomocy wymienionych w Kodeksie. Pamiętaj: jeśli w firmie naruszony jest Kodeks, problem dotyczy wszystkich.

Podejmowanie właściwych decyzji

Podejmowanie właściwych decyzji nie zawsze przychodzi łatwo. Może się zdarzyć, że będziesz pod presją lub trudno Ci będzie zdecydować, co robić. Pamiętaj, że zawsze masz dokąd zwrócić się po pomoc, m.in. do miejsc wymienionych w Kodeksie.

Kiedy staniesz przed trudną decyzją, spróbuj odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- ✓ Czy czujesz, że tak należy postąpić? Czy masz pewność, że to właściwe rozwiązanie, czy może masz wątpliwości?
- ✓ Czy uważasz, że jest to w zgodzie z naszymi Podstawowymi wartościami, Kodeksem i regulaminami?
- ✓ A jeśli sprawa trafiłaby na forum publiczne, czy Twoja decyzja byłaby taka sama?
- ✓ Czy będziesz skłonna(-y) ponieść odpowiedzialność za swoje działania?
- ✓ Czy ta decyzja jest w najlepszym interesie klientów, pracowników, firmy i społeczności?



Znamiona wątpliwej decyzji

Podczas podejmowania decyzji spójrz na poniższe uwagi, ponieważ mogą sygnalizować jej niezgodność z Podstawowymi wartościami, zasadami etycznymi i obowiązującymi regulaminami:

- ✓ „Nie przejmuj się. Nikt się nie dowie”.
- ✓ „Musimy to zrobić za wszelką cenę”.
- ✓ „Powinniśmy zachować tę decyzję dla siebie – nikt poza nami nie musi o niej wiedzieć”.
- ✓ „Tak się tutaj załatwia takie sprawy”.
- ✓ „Wszędzie tak się to robi”.

Pomóż udoskonalić procedurę

Zasady etyczne oraz zgodność z przepisami w korporacji Danaher muszą stale ewoluować, aby sprostać nowym zagrożeniom i dotrzymać kroku zmieniającym się przepisom. Kiedy już podejmiesz decyzję, zadaj sobie poniższe, dodatkowe pytania:

Czy uważasz, że istniejące standardy, regulaminy i narzędzia wystarczą do podjęcia decyzji w przypadku, z którym masz do czynienia? Czy czegoś jeszcze brakuje? Jeśli wykorzystyłaś(-eś) procedurę Zgłoś to!, czy sposób, w jaki zadziałała, był według Ciebie właściwy? Może należy wprowadzić jakieś zmiany?

Jeśli sądzisz, że czegoś zabrakło, zgłoś się do swojego przełożonego lub w jedno z miejsc wymienionych w Kodeksie. Twoje sugestie pomogą nam udoskonalić nasz system zasad etycznych i zgodności z przepisami.

Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

W naszym dążeniu do utrzymania wysokich standardów etycznych każde z nas ma rolę do odegrania. Jeśli uważasz, że doszło do naruszenia prawa, naszego Kodeksu lub regulaminu, Zgłoś to! Nie musisz znać wszystkich szczegółów – jeśli widzisz lub choćby podejrzewasz zachowanie nieetyczne lub niezgodne z prawem, a także jeśli masz pytanie, możesz postąpić na kilka sposobów:

- ✓ omów sprawę ze swoim przełożonym;
- ✓ porozmawiaj z dowolnym innym przedstawicielem kadry kierowniczej, pracownikiem HR, Działu Prawnego lub Audytu Wewnętrznego;
- ✓ w dowolnym momencie możesz skontaktować się ze Zgłoś to! pod adresem www.danaherintegrity.com

Zadając pytania lub zgłaszając przypadki naruszeń, pomagasz firmie utrzymać wysokie standardy etyki i zgodność z przepisami, a także umacniać fundamenty naszych przyszłych sukcesów.



O czym jeszcze należy pamiętać w związku ze zgłaszaniem naruszeń:

- ✓ Żaden pracownik nie powinien zgłaszać naruszeń osobie uwikłanej w te naruszenia.
- ✓ Jeśli zgłoszony przez Ciebie problem nie zostanie rozwiązany, zgłoś go ponownie za pośrednictwem innego kanału.

Jak skorzystać z procedury Zgłoś to!

Zgłoś to! to niezależna od korporacji Danaher infolinia, obsługiwana przez niezwiązanych z firmą specjalistów do spraw etyki i zgodności z przepisami. Zgłoś to! jest poufnym kanałem służącym do zadawania pytań, uzyskiwania wskazówek i zgłaszania podejrzeń naruszenia Kodeksu oraz innych regulaminów, przepisów, zasad i rozporządzeń. Z infolinii Zgłoś to! można korzystać przez całą dobę, 7 dni w tygodniu. Operator, który odbierze telefon, wysłucha Cię, zada niezbędne pytania i przygotuje raport. Jego opinia trafi następnie do firmy Danaher, gdzie zostanie przeanalizowana, a na jej podstawie zostaną podjęte dalsze kroki. Możesz również zgłosić skargę lub przesłać zapytanie drogą elektroniczną, za pośrednictwem strony www.danaherintegrity.com

Zgłoszenia możesz dokonać anonimowo, jeśli tylko pozwalają na to lokalne przepisy. O ile nie zdecydujesz się na ujawnienie swojej tożsamości, korporacja Danaher nie dowie się, kto dzwonił lub wchodził na stronę Zgłoś to! Ważne, by podać jak najwięcej szczegółów (np. kto, co, kiedy, gdzie). Danaher może potrzebować dodatkowych informacji, w związku z tym zostaniesz przypisana(-y) do numeru zgłoszenia i możemy prosić Cię o telefon w późniejszym terminie celem odpowiedzi na dodatkowe pytania.

Poufność

Wszelkie informacje przekazywane za pomocą Zgłoś to! bądź jakiegokolwiek innego kanału przyjmowania zgłoszeń będą traktowane jako poufne. W niektórych przypadkach, gdy niezbędne będzie dochodzenie, będziemy musieli ujawnić informacje zgodnie z zasadą wiedzy koniecznej. Korporacja Danaher ma prawny obowiązek zgłaszania określonych typów zdarzeń.

Zakaz działań odwetowych

Korporacja Danaher nie będzie tolerować działań odwetowych wymierzonych w jakąkolwiek osobę zgłaszającą w dobrej wierze problem bądź w kogokolwiek zaangażowanego w dochodzenie. Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą odwetu lub jesteś świadkiem tego typu działań, zgłoś to przełożonemu lub w dowolnym innym miejscu wskazanym w Kodeksie.

Przez zgłoszenie „w dobrej wierze” należy rozumieć przekazanie wszystkich posiadanych informacji w sposób uczciwy, czyli bez zważania na to, czy dochodzenie w zgłoszonej sprawie ujawni jakiegokolwiek faktyczne naruszenia.

P: Trzy miesiące temu anonimowo skorzystałam ze Zgłoś to! Obawiałam się, że mój przełożony wybierze ofertę firmy prowadzonej przez jego znajomego. Sprawa została zbadana i domyślałam się, że podjęto pewne działania. Od tego czasu współpracownicy nie rozmawiają ze mną i nie przekazują istotnych informacji, co może wpłynąć na wyniki mojej pracy. Podejrzewam, że koledzy wiedzą o moim zgłoszeniu i mszczą się w ten sposób. Czy to faktycznie odwet? Co powinnam zrobić?

O: To może być przypadek odwetu. Jeśli wolałabyś nie zgłaszać tego problemu swojemu przełożonemu, skorzystaj ze Zgłoś to! lub wybierz inne miejsce spośród wskazanych w Kodeksie. Przeprowadzone zostanie szczegółowe dochodzenie wyjaśniające powody zachowania Twoich współpracowników. Jeśli wykaże, iż motywem tych działań był odwet, podjęte zostaną odpowiednie kroki.

Odpowiedzialność i dyscyplina

W przypadku naruszeń Kodeksu, regulaminów lub przepisów prawa, podejmujemy odpowiednie kroki dyscyplinarne zgodne z obowiązującym prawem – z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. W konsekwencji określonych typów naruszeń mogą być ponadto podjęte działania prawne, wymierzone kary lub wszczęte postępowania karne.





NASZ ZESPÓŁ

Pracownicy są w centrum naszego systemu wartości. Jeśli pragniemy sukcesu, musimy tworzyć najlepszy zespół, jaki tylko można stworzyć – różnorodny, innowacyjny i odpowiedzialny.

Szacunek w miejscu pracy

Jesteśmy przekonani, że warunkiem naszego sukcesu jest przyciąganie i zatrzymywanie wyróżniających się pracowników oraz tworzenie środowiska pracy, w którym mogą się rozwijać i demonstrować swą innowacyjność. Rozumiemy przez to tworzenie zespołów złożonych z osób o różnym pochodzeniu, perspektywach, talentach i doświadczeniach oraz umożliwienie im pracy w otoczeniu wolnym od strachu przed nękaniami czy dyskryminacją.

- ✓ Włącz się w tworzenie kultury opartej na szacunku, otwartości, współpracy, godności i uczciwości.
- ✓ Zdecydowanie sprzeciwiaj się zachowaniom godzącym w naszą kulturę i wartości.
- ✓ Jeśli pełnisz kierowniczą rolę, przy podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia kieruj się kwalifikacjami i dobrem biznesu.

Danaher spełnia wszelkie wymagania obowiązującego prawa pracy oraz przepisów dotyczących emigracji i tego samego oczekuje od swoich pracowników. Niezależnie od miejsca na mapie, wszystkie decyzje dotyczące kwestii zatrudnienia muszą być podejmowane w oparciu o kryteria zawodowe, a nie chronione cechy, takie jak rasa, kolor skóry, narodowość, religia, płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, status kombatanta, obywatelstwo, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, lub jakkolwiek inna cecha chroniona przez prawo.

Różnorodność i otwartość

Swoje najlepsze zespoły budujemy z osób o całkowicie różnym pochodzeniu, perspektywach, zdolnościach i doświadczeniach. Możemy dzięki temu przyciągać do siebie talenty tak różnorodne, jak nasze rynki i pozyskiwać klientów, których obsługujemy. Szanując u innych ich talenty i zdolności, tworzymy otwartą kulturę.

Przez różnorodność rozumiemy wszystko to, co w danej osobie unikalne i co czyni ją tym, kim jest – włączając w to jej sposób myślenia, jej etykę pracy, pochodzenie, doświadczenia, wygląd i samoidentyfikację. Nie dopuszczamy się dyskryminacji na podstawie prawnie chronionych cech.

Przez otwartość rozumiemy proces tworzenia kultury organizacyjnej i środowiska pracy, które charakteryzują się wolnością od uprzedzeń, szacunkiem i akceptacją dla wszystkich. W ramach naszej kultury każdy pracownik może rozwijać swoje unikalne zdolności, czuć się w pełni akceptowany i postrzegać się jako wartościowy członek zespołu. Wszyscy pracownicy powinni czuć motywację do rozwijania swoich niepowtarzalnych talentów i działać dla wspólnego dobra, ponieważ dzięki temu możemy współtworzyć i wzmacniać naszą otwartą kulturę.

- ✓ Szanuj cudze zdanie.
- ✓ Spróbuj przyjąć czyjś punkt widzenia.
- ✓ Wsłuchuj się w liczne głosy reprezentujące naszych klientów i ich potrzeby.
- ✓ Pomóż tworzyć środowisko pracy, w którym świeże pomysły przekładają się na innowacyjne technologie i nowe produkty.
- ✓ Wspieraj ideały różnorodności i otwartości, ucz się, poprawiaj wyniki i dąż do doskonałości.

P: Uważam, że wolne stanowisko w moim zespole nie będzie odpowiednie dla samotnego rodzica, ponieważ wymaga częstych podróży. Nie przemawiają przede mną uprzedzenia, ale względy czysto praktyczne. Czy muszę zapraszać na rozmowy rekrutacyjne samotnych rodziców przez grzeczność?

O: Twoim obowiązkiem jest zaprosić na rozmowy kandydatów, którzy mają kwalifikacje niezbędne na tym stanowisku, a nie kierować się własną opinią lub przekonaniem. Zakładanie czegoś z góry może być wyrazem stosowania osobistych filtrów, które mogłyby naruszyć nasze zasady odrzucające dyskryminację. Co więcej, pominięcie jakiegokolwiek odpowiednio wykwalifikowanego kandydata może odebrać nam szansę zatrudnienia osoby najlepiej nadającej się na to stanowisko.



P: Jeden z moich współpracowników wysyła wiadomości e-mail zawierające żarty i uwłaczające komentarze na temat osób pewnej narodowości. Sprawiają mi przykrość i zwykle je usuwam. Nikt poza mną tego nie zgłasza. Czy powinienem zrobić coś jeszcze?

O: Tak, na każdym spoczywa obowiązek umacniania naszej kultury szacunku. Powinieneś powiadomić swojego managera oraz/lub Dział HR bądź skorzystać z wymienionych wyżej form kontaktu.

Nękanie

Mimo iż prawna definicja nękania różni się w poszczególnych krajach, Kodeks Danaher definiuje to pojęcie jako wszelkie niechciane zachowanie względem drugiej osoby, przyczyniające się do budowania atmosfery strachu, wrogości i napastliwości w miejscu pracy. Należy pamiętać, że nękanie to nie tylko przemoc fizyczna, ale także obraza oraz słowo mówione i pisane przekazywane osobiście lub w inny sposób, np. w wiadomości e-mail. Nękanie nie musi mieć podtekstu seksualnego.

Potencjalnie napastliwe zachowania obejmują zaczepki o podtekście seksualnym, negatywne komentarze lub uwagi na tle rasowym lub żarty na tematy takie jak rasa, religia, pochodzenie etniczne lub orientacja seksualna.

Nie będziemy tolerować takich zachowań, bez względu na to, czy są niezgodne z prawem obowiązującym w miejscu, w którym do nich doszło.

P: Podczas podróży służbowej jeden z kolegów wielokrotnie namawiał mnie na wspólne wyjście do baru, komentując zarazem w krępujący sposób mój wygląd. Poprosiłam, aby przestał, jednak to nie poskutkowało. Nie byliśmy w biurze, cała sytuacja miała miejsce „po godzinach”, dlatego nie wiedziałam, co robić.

O: Nie tolerujemy takiego zachowania, ani w godzinach pracy, ani w żadnej innej związanej z pracą sytuacji, w tym w trakcie podróży służbowej. Nakazanie koledze, aby przestał, jest dobrym pomysłem (mimo że pracownik nie ma takiego obowiązku). Niezależnie od tego, czy zajęcie takiej stanowczej postawy wobec kolegi przychodzi ci łatwo czy nie, powinnaś skorzystać z podanych wyżej kanałów kontaktu, aby omówić sytuację i uzyskać wsparcie. Podejmiemy wówczas błyskawiczne i skuteczne działania, bez względu na to, czy zachowanie to było sprzeczne z naszą kulturą i oczekiwaniami. Zgłoś problem za pośrednictwem wskazanych form kontaktu.

P: Właśnie się dowiedziałem, że mój współpracownik i dobry kolega został oskarżony o molestowanie seksualne i że wszczęto dochodzenie. Nie mogę uwierzyć, że to prawda, uważam, że postąpię słusznie, informując kolegę i dając mu w ten sposób możliwość obrony. Czy nie jest moim obowiązkiem – jako przyjaciela – ostrzec go?

O: Nie powinieneś ostrzegać kolegi o dochodzeniu. Wyjaśnimy wszystko szybko i dokładnie. Oskarżenia tego typu są poważne i nie wolno w żaden sposób utrudniać dochodzenia, a ostrzeżenie kolegi mogłoby znacznie je skomplikować.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Dokładamy starań, by zapewnić pracownikom i gościom naszych obiektów zdrowe i bezpieczne otoczenie. W tych staraniach powinni wspierać nas wszyscy pracownicy. Troszczcie się o siebie nawzajem, wspólnie pracujcie nad tym, aby nasza praca była bezpieczna, „Zatrzymajcie się, pomyślcie, zgłoście”, kiedy potencjalne zagrożenie w miejscu pracy budzi wasze obawy lub wątpliwości.

- ✔ Pomóż zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy; aktywnie zapobiegaj wypadkom, bez względu na to, czy pracujesz w obiektach korporacji Danaher, czy w terenie.
- ✔ Zapoznaj się z procedurami alarmowymi i bezpieczeństwa, obowiązującymi w Twoim miejscu pracy.
- ✔ Nigdy nie lekceważ ani nie omijaj procedur i środków bezpieczeństwa.
- ✔ Znaj i stosuj się podczas podróży służbowych do firmowych regulaminów dotyczących prowadzenia pojazdów i podróży.
- ✔ Pamiętaj, aby nigdy nie pracować pod wpływem alkoholu ani środków odurzających, w tym także leków na receptę i sprzedawanych bez recepty. Spożywanie napojów alkoholowych jest dopuszczalne jedynie w niewielkich ilościach, podczas imprez organizowanych przez firmę.
- ✔ Zadbaj, aby podwykonawcy, klienci i inne osoby, z którymi współpracujemy, znały nasze procedury bezpieczeństwa i stosowały się do nich.

Jeśli w trakcie pracy zdarzy ci się wypadek, niezwłocznie powiadom swojego przełożonego – bez względu na to, jak drobny był uraz. Nigdy nie zakładaj, że ktoś inny powiadomi o sytuacji.

Przemoc w miejscu pracy

W korporacji Danaher nie ma miejsca na przemoc. Nie tolerujemy:

- ✔ gróźb i zastraszania innych, fizycznego ani słownego, niezależnie od powodu;
- ✔ Akty wandalizmu, podpalenia lub inna działalność przestępcza.
- ✔ Do obiektów Danaher nie wolno wносить broni, chyba że uzyskano specjalne zezwolenie władz firmy i odbywa się to zgodnie z obowiązującymi przepisami.



P: Zaobserwowałem w swoim otoczeniu zachowania, które zagrażają bezpieczeństwu. Z kim mogę o tym porozmawiać? Jestem tu od niedawna, nie chcę robić problemów.

O: Porozmawiaj o swoich wątpliwościach z przełożonym lub zwróć się do managera ds. EHS w swoim oddziale. Zachowania, o których mowa, mogą okazać się nieszkodliwe, należy jednak pamiętać, że w firmie Danaher zgłaszanie wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa nigdy nie jest postrzegane jako robienie problemów – jest dowodem odpowiedzialności. Jeśli rozmowa z przełożonym nie rozwieje Twoich wątpliwości, skorzystaj z procedury Zgłoś to! lub innego kanału spośród wymienionych w Kodeksie.

P: Jedna z moich współpracownic zachowuje się, jakby była pod wpływem narkotyków. Obawiam się, że narazi siebie i innych na niebezpieczeństwo. Co mam robić?

O: Twoje obawy są słuszne. Jeśli uważasz, że zagrożone jest bezpieczeństwo, natychmiast porozmawiaj z przełożonym. Każda osoba pracująca pod wpływem alkoholu lub środków psychoaktywnych – legalnych bądź nielegalnych – może zagrażać bezpieczeństwu. Należy natychmiast podjąć kroki zmierzające do rozwiązania problemu.



Poufność danych

Zależy nam na tworzeniu kultury, w której prywatność naszych pracowników, klientów i partnerów biznesowych podlega ochronie. Naszym obowiązkiem jest uważnie obchodzić się z ich danymi osobowymi i chronić dane, które nam powierzono.

Przepisy o ochronie danych osobowych określają sposób, w jaki gromadzimy, przechowujemy, wykorzystujemy, udostępniamy, przekazujemy, chronimy i usuwamy te dane, a naszym obowiązkiem jest działać zgodnie z tymi regulacjami wszędzie tam, gdzie prowadzimy naszą działalność. Dane naszych pracowników, klientów i partnerów biznesowych (w tym firm zewnętrznych, dystrybutorów i dostawców), które gromadzimy, wykorzystujemy i przechowujemy, są tajemnicą firmową i nie mogą nigdy być udostępniane nieuprawnionym osobom lub firmom, nie mogą być również wykorzystywane do celów innych niż oficjalne działania biznesowe. Sposób, w jaki gromadzimy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe klientów i pracowników, musi być opisany w przeznaczonych dla nich informacjach o ochronie danych.

- ✔ Dbaj o bezpieczeństwo i poprawność danych osobowych.
- ✔ Gromadź, przeglądaj, wykorzystuj i przechowuj dane osobowe wyłącznie w celach biznesowych.
- ✔ Stosuj się do obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych, wewnętrznych regulaminów i informacji dotyczących ochrony danych osobowych – jeśli w swojej pracy masz do czynienia z danymi.
- ✔ Korzystaj z bezpiecznych narzędzi, udostępniając dane osobowe pracownikom firmy i osobom spoza niej, nie udzielaj dostępu nikomu poza osobami uprawnionymi.
- ✔ Firmy zewnętrzne, współpracujące z nami, muszą być zobowiązane do ochrony danych osobowych, które im udostępniamy.

Jeśli uważasz, że użyto danych osobowych niezgodnie z naszymi regulaminami, musisz powiadomić swojego przełożonego, administratora danych osobowych, Dział Prawny lub skorzystać z procedury Zgłoś to!

P: Chcąc zaoszczędzić na czasie, korzystamy z ogólnie dostępnej platformy SharePoint, w której zarządzamy dokumentacją kadrową całej firmy. Udostępnialiśmy link tym osobom, które potrzebowały dostępu, ale zawartość jest otwarta dla każdego, kto chciałby ją przeszukać. Nie chcę przysporzyć nikomu kłopotów, ale myślę, że dane osobowe pracowników, w tym dane wrażliwe, nie powinny być dostępne dla każdego, jak teraz. Co powinnam zrobić?

O: Ochrona poufności i prywatności to obowiązek nas wszystkich. Natychmiast powiadom waszego Administratora Danych Osobowych, Dział Prawny lub skorzystaj z procedury Zgłoś to!, aby zminimalizować zagrożenie i znaleźć dla twojego zespołu właściwe rozwiązanie kwestii zarządzania danymi osobowymi pracowników i danymi wrażliwymi.





NASI KLIENCI I PARTNERZY

Jeśli chcemy spełnić i przekroczyć oczekiwania naszych klientów, musimy zacząć od słuchania. Wysłuchanie się w głos klienta jest kluczem do zrozumienia jego potrzeb i zaoferowania mu usług najwyższej jakości.

Uczciwa współpraca i relacje z dostawcami

Nasi dostawcy i partnerzy biznesowi mają znaczący udział w naszych sukcesach. Aby stworzyć warunki, które będą dla nich zachętą do dalszej współpracy, musimy dać im pewność, że będą traktowani zgodnie z prawem i standardami etycznymi. To oznacza, że nie wolno nam nigdy wykorzystać nikogo w sposób nieuczciwy, uciekając się do manipulacji, zatajenia, nadużycie poufnych informacji, wprowadzenia w błąd ani żadnej innej nieuczciwej praktyki.

- ✓ Zamawiaj dostawy i wybieraj partnerów biznesowych na podstawie potrzeb, jakości, usług, ceny, warunków i innych merytorycznych kryteriów. Podejmuj decyzje dotyczące dystrybutorów z myślą o interesie firmy, nie o osobistej korzyści czy zysku Twoim lub członka Twojej rodziny.
- ✓ Chroń nasze informacje poufne i zastrzeżone oraz tajemnice handlowe – w uzasadnionych wypadkach – klauzulą poufności. Chroń również poufne informacje i dane osobowe przekazywane nam przez dostawców.
- ✓ Zwracaj uwagę na każdy szczegół, świadczący o niezgodnym z prawem i regulacjami postępowaniu naszych partnerów biznesowych, o naruszaniu przepisów dotyczących korupcji, ochrony środowiska, pracy, praw człowieka i bezpieczeństwa. Jeśli masz pytania lub wątpliwości dotyczące postępowania dostawcy, zwróć się do swojego przełożonego.

Współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy działają zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i spełniają nasze standardy, w tym także standardy odnoszące się do praw człowieka, pracy, ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa. Nasze oczekiwania wobec naszych dostawców zostały sformułowane w Kodeksie postępowania dla dostawców korporacji Danaher.

P: Przedstawiciel jednego z naszych dostawców twierdzi, że może nam pomóc zdobyć kontrakt u naszego klienta. Przypuszczam, że zamierza zaproponować atrakcyjną wycieczkę i inne rozrywki jednemu z wiceprezesów naszego klienta. Czy powinienem coś z tym zrobić?

O: Tak. Nie interesuje nas zdobywanie kontraktów w sposób, który jest niewłaściwy i który mógłby nawet wiązać się z zabronionym łapownictwem. Należy przyjrzeć się naszym relacjom z tym dostawcą i upewnić się, że działania tego przedstawiciela nie są próbą metod stosowanych na co dzień w tej firmie. Powinniśmy również niezwłocznie poinformować klienta, że dostawca nie działał w naszym imieniu. Powinieneś jak najszybciej omówić tę sprawę z Działem Prawnym.



Przepisy dotyczące zdrowia i wymogi ustawowe

Danaher spełnia wszelkie wymogi prawne i regulacyjne dotyczące tworzenia, produkowania, dystrybucji, marketingu, dostaw do placówek publicznych, sprzedaży i promocji naszych produktów medycznych. Konsekwentnie budujemy otwarte, konstruktywne i profesjonalne relacje z organami nadzorującymi w kwestii polityki rejestracyjnej i zgłoszeń.



Zgodność z przepisami dotyczącymi technologii medycznych

Niektóre jednostki operacyjne korporacji Danaher produkują i sprzedają wyroby medyczne i inne produkty objęte nadzorem United States Food and Drug Administration (w skrócie FDA) oraz instytucji o identycznych kompetencjach w innych krajach.

Wymagania dotyczące jakości i bezpieczeństwa tych wyrobów są duże i złożone, a konsekwencje w wypadku ich niespełnienia – poważne. Należy zawsze mieć pewność, że produkty technologii medycznych bezwzględnie spełniają wszystkie obowiązujące normy, regulacje i wytyczne.

Jakość i bezpieczeństwo produktu

Klienci korzystający z naszych wyrobów medycznych mogą polegać na naszej firmie, jej mocnej pozycji w branży, bezpieczeństwie, jakości produktów i rzetelności. Wszyscy bierzemy na siebie odpowiedzialność za jakość naszych wyrobów. Oczekujemy również od naszych dostawców i dystrybutorów odpowiedzialności za jakość produktów i usług, które oferują.

Jeśli wiesz o jakimkolwiek problemie związanym z jakością naszych wyrobów medycznych, masz obowiązek podzielić się tym niezwłocznie z Działem Obsługi Klienta lub Działem Obsługi Zażaleń spółki operacyjnej.

Działania promocyjne

Rozumiemy i bezwzględnie stosujemy się do regulacji dotyczących naszych działań promocyjnych oraz edukacyjnych i handlowych relacji ze specjalistami z branży medycznej. Promujemy nasze wyroby medyczne odwołując się wyłącznie do zatwierdzonych druków informacyjnych i sprzedajemy je, posługując się wyłącznie prawdziwymi i precyzyjnymi komunikatami.

Wszelkie informacje o naszych wyrobach medycznych, które prezentujemy publicznie, muszą być prawdziwe, wyważone i mieć potwierdzenie w danych oraz odpowiednich doświadczeniach. Wszystkie materiały tworzone na potrzeby promocji muszą być redagowane i zatwierdzane przez właściwe działy.

Zawsze posiadamy wymagane prawem i regulacjami pozwolenia dotyczące naszych wyrobów. Ponieważ pozwolenia różnią się w zależności od kraju, spełniamy wymogi dotyczące marketingu, sprzedaży i promocji naszych produktów w każdym z tych państw.

Badania kliniczne

Zależy nam na zapewnieniu bezpieczeństwa, prywatności i komfortu pacjentom, którzy dobrowolnie biorą udział w naszych badaniach klinicznych. We wszystkich naszych przedsięwzięciach badawczych spełniamy wymogi regulacji, jak również najwyższe etyczne, naukowe i kliniczne standardy.



Biznesowa współpraca z rządem

W przypadku naszej współpracy z rządem często mają zastosowanie specjalne przepisy prawa. Mowa tutaj o wymaganiach dotyczących przetargów i zamówień publicznych, specjalnych zasad fakturowania i księgowania oraz ograniczeń dotyczących podwykonawców lub przedstawicieli, których możemy zatrudniać.



Bez względu na to, jakie przepisy obowiązują w Twoim kraju, musisz stosować się do poniższych fundamentalnych zasad:

- ✓ pracując przy rządowych zamówieniach publicznych, wykazuj się zawsze uczciwością i wysokimi standardami etycznymi;
- ✓ nigdy nie próbuj zdobyć kontraktu rządowego ani wpłynąć na warunki przetargu, oferując jakąkolwiek korzyść materialną urzędnikowi państwowemu, członkowi jego rodziny lub znajomemu;
- ✓ nigdy nie próbuj w sposób nieuczciwy zdobyć informacji, która miałaby dać firmie przewagę nad konkurencją w ramach rządowych zamówień publicznych;
- ✓ bądź precyzyjny i nie mijaj się z prawdą w rozmowach i korespondencji z urzędnikami i instytucjami rządowymi;
- ✓ przechowuj wszelkie niezbędne dokumenty;
- ✓ bezwzględnie przestrzegaj wszelkich zapisów umów rządowych, na przykład nie zastępuj żadnych zamówionych towarów ani usług innymi i nie zmieniaj warunków bez pisemnej zgody;
- ✓ w razie jakichkolwiek wątpliwości skontaktuj się z Działem Prawnym.

Bez względu na kraj, w którym pracujesz, jeśli w imieniu firmy prowadzisz interesy z rządem lub odpowiadasz za działania wykonywane w ramach umowy z rządem, Twoim obowiązkiem jest znać i przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących rządowych zamówień publicznych i umów z rządem.

P: Dyrektor techniczny jednego z państwowych szpitali chciałby zapoznać się z naszą najnowszą technologią. Zapłaci za swój bilet lotniczy i hotel, ale chciałby, żebyśmy zapewnili wsparcie administracyjne i transport na miejscu. Oczekuje również, że zapewnimy mu wieczorem rozrywkę. Czy to jest na miejscu?

O: Po pierwsze trzeba zwrócić uwagę, że mamy tu do czynienia ze szpitalem państwowym, a dyrektor techniczny takiej placówki jest urzędnikiem państwowym. Możesz organizować wizyty delegacji rządowych oraz instytucji państwowych w naszych biurach i placówkach, ale każda z nich musi być wcześniej, we wszystkich punktach zatwierdzona przez Dział Prawny. Dopuszczalne jest również promowanie, prezentowanie i objaśnianie korzyści ze stosowania naszych wyrobów lub technologii urzędnikom państwowym, którzy podejmują decyzje zakupowe, lub potencjalnym partnerom, należy jednak unikać przy tym wpływania na nich poprzez oferowanie osobistych korzyści. Omów ten przypadek z Działem Prawnym i dopiero wtedy podejmij dalsze kroki.

Współpraca w ramach dochodzeń

Zawsze współpracuj z organami państwowymi w przypadku próśb o informacje lub kontroli. Odpowiadając na prośby strony instytucji państwowych, zawsze mów prawdę, nie wprowadzaj nikogo w błąd, nie utrudniaj pracy, nie ukrywaj, nie niszc i nie zmieniaj treści dokumentów.

Powiadom Dział prawny w przypadku niestandardowych próśb o udzielenie informacji lub wizyty przedstawicieli władz.



Konflikt interesów

Do „konfliktu interesów” dochodzi, gdy prywatny interes pracownika koliduje lub choćby wydaje się kolidować z interesem korporacji Danaher.

Pojawienie się faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów nie musi oznaczać naruszenia Kodeksu. Jednak dalsza praca w firmie, na dowolnym stanowisku, lub udział w podejmowaniu jakiegokolwiek decyzji, która uwikłana jest w konflikt interesów – bez ujawniania tego faktu – jest naruszeniem.

W przypadku pytań lub chęci ujawnienia konfliktu interesów, skontaktuj się z Działem Prawnym.

Ujawnienie i pozwolenia

Pracownikom nie wolno pełnić w firmie takiej funkcji ani brać udziału w podejmowaniu takiej decyzji, które wiążą się z powstaniem konfliktu interesów, chyba że sprawa zostanie przekazana na wyższy szczebel, a konflikt zostanie ujawniony przełożonemu danego pracownika; przełożony zaakceptuje proponowane działania; a pracownik podejmie odpowiednie kroki, określone przez przełożonego, których celem jest zażegnanie konfliktu.

Ponadto pracownicy Spółki operacyjnej L1 uwikłani w potencjalne konflikty, muszą otrzymać pisemną zgodę od Radcy Prawnego lub Prezesa ds. Zgodności z przepisami danej platformy, a pracownicy platformy i korporacji Danaher muszą otrzymać pisemną zgodę od Radcy Prawnego lub Prezesa ds. Etyki i Zgodności z przepisami korporacji Danaher.

Opisanie wszystkich sytuacji, które mogłyby rodzić konflikt, nie jest możliwe. Można natomiast wymienić sytuacje, które często rodzą konflikty.

Umiejętność rozpoznania potencjalnego konfliktu może pomóc w uniknięciu go. Poniżej znajdziesz przykłady i wskazówki:

- ✓ **Zewnętrzne zatrudnienie** – Nie wolno prowadzić działalności biznesowej ani pracować dla żadnej firmy innej niż Danaher i spółki korporacji Danaher, która konkuruje bądź zamierza konkutować z firmą Danaher, działalność ta lub praca nie mogą również przeszkadzać w pracy dla firmy Danaher. Należy także otrzymać pisemną zgodę Działu Prawnego na udział w zarządzie organizacji non-profit.
- ✓ **Praca w zarządzie** – Pracownicy nie mogą być członkami zarządu żadnej firmy non-profit, nienależącej do korporacji Danaher, o ile nie otrzymają wcześniej zgody od Wiceprezesa korporacji Danaher odpowiedzialnego za firmę / spółkę operacyjną zatrudniającą danego pracownika lub – w przypadku korporacji Danaher – od Dyrektora Zarządzającego, Radcy Prawnego korporacji i Prezesa ds. Etyki i Zgodności z Przepisami.
- ✓ **Interesy finansowe** – Źródłem konfliktu może być sytuacja, w której Ciebie, Twojego bliskiego znajomego lub członka rodziny łączą finansowe powiązania z firmą, która prowadzi interesy z korporacją Danaher bądź ma inny wpływ na działania korporacji Danaher.

✔ **Bliskie relacje osobiste** – Praca z bliskimi lub każdym, z kim łączą pracownika osobiste relacje, może rodzić konflikt interesów. Nie należy dopuszczać do sytuacji, w której pracownik jest przełożonym członków swojej najbliższej rodziny lub członkowie rodziny podlegają bezpośrednio pod niego – chyba że sytuacja została przeanalizowana i zaakceptowana przez Dział HR. Wszystkie inne przypadki należy skonsultować z przełożonym lub z Działem HR.

✔ **Możliwości biznesowe** – Nigdy nie należy wykorzystywać dla osobistych korzyści informacji ani możliwości biznesowych uzyskanych z rąk pracy w korporacji Danaher, nie wolno również umożliwiać wykorzystywania takich informacji dla osobistych korzyści jakimkolwiek innym osobom. Możliwości te może wykorzystywać wyłącznie firma Danaher. W szczególności pracownikom nie wolno:

- wykorzystywać możliwości, o których dowiedzieli się dzięki własności firmy, zdobytym w niej informacjom lub swojemu stanowisku;
- wykorzystywać własność firmy, należące do niej informacje, a także stanowisko pracy dla osobistego zysku;
- konkurować z korporacją Danaher.

Bądź proaktywny i staraj się unikać nawet takich sytuacji, które mogłyby rodzić wrażenie konfliktu interesów. Jeśli grozi Ci potencjalny konflikt interesów, porozmawiaj z przełożonym.

Możliwości biznesowe – Specjalny status dyrektorów niebędących pracownikami

Zgodnie z punktem 122(17) Prawa spółek Stanu Delaware, Zarząd korporacji Danaher przyjął poniższy regulamin dotyczący możliwości biznesowych dla dyrektorów niebędących pracownikami, którzy są członkami Zarządu korporacji Danaher („dyrektorzy zewnętrzni”).

Korporacja Danaher zrzeka się wszelkiego zysku i oczekiwań, a także możliwości udziału, a dyrektor nie ma obowiązku informowania, oferowania ani przedstawiania korporacji Danaher jakiegokolwiek możliwości biznesowej, o której dyrektor zewnętrzny uzyska informacje, o ile dyrektor zewnętrzny nie uzyska takich informacji:

(I) w związku z pełnieniem swoich obowiązków dyrektora w korporacji Danaher lub w okolicznościach, które powinny rodzić u dyrektora zewnętrznego uzasadnione przekonanie, że osoba przedstawiająca możliwości biznesowe spodziewa się zaoferowania ich korporacji Danaher lub jednemu z jej podmiotów zależnych, lub

(II) w związku z korzystaniem z informacji lub własności korporacji Danaher lub jednego z jej podmiotów zależnych, jeśli oferowana możliwość jest tego rodzaju, o którym dyrektor zewnętrzny ma uzasadnione powody przypuszczać, że przyniesie zysk korporacji Danaher lub jej podmiotowi zależnemu.

P: Zainwestowałem w popularne fundusze wzajemne, a one z kolei inwestują w naszą konkurencję i firmy, z którymi robimy interesy. Czy zachodzi tu konflikt?

O: Konflikt w tym wypadku jest mało prawdopodobny. Nie pojawi się, dopóki czerpiesz zyski z posiadania papierów wartościowych będących w obrocie publicznym (akcje zwykłe i uprzywilejowane), które stanowią mniej niż dwa procent określonej klasy. Ponadto, skoro inwestujesz za pośrednictwem funduszy wzajemnych będących w powszechnym obrocie, nie możesz wpływać na decyzje podejmowane przez inne firmy.

P: Nie jestem pewna, jak rozumieć termin „członek najbliższej rodziny”. Czy konflikt interesów, poza osobami, z którymi jestem spokrewniona, obejmuje także osoby, z którymi łączą mnie bliskie osobiste relacje?

O: „Członek najbliższej rodziny” to małżonek/małżonka, partner/partnerka, z którym(-ą) zamieszkujemy, dzieci, przybrane dzieci, rodzice, przybrani rodzice, rodzeństwo, teściowie oraz wszystkie osoby z Tobą związane, z którymi dzielisz gospodarstwo domowe. Ogólnie rzecz biorąc, nasz regulamin dotyczący konfliktu interesów ma za zadanie objąć wszelkie bliskie relacje, które mogą rodzić podejrzenie lub faktyczny konflikt interesów. Ponieważ nie można przewidzieć wszystkich okoliczności, należy zwracać uwagę, czy jakkolwiek aktywność bądź relacja nie zakłóca – lub w oczach innych osób nie zakłóca – obiektywnego osądu. Jeśli masz wątpliwości dotyczące jakiegokolwiek osobistej relacji, omów to ze swoim przełożonym.

P: Syn kolegi dołączył niedawno do naszego zespołu. Czy to jest dozwolone?

O: Zasadniczo osoby spokrewnione mogą pracować w tym samym zespole lub jednostce operacyjnej, o ile pokrewieństwo nie jest utrzymywane w tajemnicy i cała sytuacja jest zaakceptowana przez przełożonego. Jeśli jednak jeden członek rodziny decyduje o zatrudnieniu, nadzoruje lub ma wpływ na zarządzanie lub wynagrodzenie innego członka, dochodzi wówczas do konfliktu interesów, który powinien być zgłoszony do Działu HR i zażegnany w sposób opisany wyżej.



Prezenty i rozrywka

Drobny prezent lub fundowanie rozrywek są postrzegane często jako normalny element prowadzenia interesów, jednak czasem nawet wręczony ze szczerego serca podarunek może być nie na miejscu i niezgodny z prawem.

Pracownikom firmy Danaher wolno wręczać i przyjmować jedynie prezenty o umiarkowanej wartości, które nie mają na celu wywierać wpływu i które uzasadnione są charakterem relacji biznesowych. Nie przyjmujemy i nie wręczamy prezentów ani nie fundujemy rozrywek, jeśli stoi za nimi chęć wpłygnięcia na decyzję lub służą możliwości zrewanżowania się za interes, usługę lub poufną informację.



Przy wręczaniu i przyjmowaniu prezentów bądź fundowaniu i korzystaniu z rozrywek należy kierować się poniższymi wskazówkami:

- ✓ ich wartość musi być umiarkowana, nie mogą być fundowane zbyt często;
- ✓ nie mogą wyglądać jak zachęta ani dawać powodów do przypuszczenia, że są zachętą do podjęcia przez obdarowanego określonej biznesowej decyzji;
- ✓ musi istnieć biznesowo uzasadniony powód do wręczenia prezentu;
- ✓ należy zawsze mieć pewność, że rejestr podarunków i fundowanych rozrywek jest prowadzony starannie i odzwierciedla rzeczywisty powód wręczenia.

Zakazane są następujące praktyki:

- ✓ wręczenie lub przyjmowanie prezentów bądź fundowanie i korzystanie z rozrywek w trakcie postępowania przetargowego;
- ✓ wręczenie lub przyjmowanie prezentów bądź fundowanie i korzystanie z rozrywek o znacznej wartości lub z dużą częstotliwością;
- ✓ wręczenie i przyjmowanie prezentów w formie gotówki lub jej ekwiwalentów (kart podarunkowych, bonów towarowych);
- ✓ wręczenie i przyjmowanie prezentów bądź fundowanie i korzystanie z rozrywek, które mogłyby być krępujące i wpływać niekorzystnie na reputację firmy lub Twoją własną;
- ✓ prezenty i rozrywki, które naruszają regulacje firmy zatrudniającej osobę obdarowaną;
- ✓ wręczenie prezentów, korzyści lub fundowanie rozrywek jakiegokolwiek rodzaju urzędnikom państwowym.

Prezenty i rozrywki – urzędnicy państwowi

W kontaktach z urzędnikami państwowymi należy zachować szczególną ostrożność. Kwestię prezentów i rozrywek dla takich osób (w tym także pracowników instytucji publicznych) regulują skomplikowane przepisy. To, co jest dopuszczalne w przypadku klientów komercyjnych, może być sprzeczne z prawem w przypadku instytucji państwowych.

- ✓ Urzędnikom państwowym nie wolno fundować prezentów ani innych korzyści, w tym także rozrywek.
- ✓ Wszelkie żądania zapłaty, innej niż podatki i należne opłaty, kierowane przez urzędnika państwowego do pracownika należy natychmiast zgłaszać do Działu Prawnego.
- ✓ W przypadku pytań jak najszybciej skontaktuj się z Działem Prawnym.

Pamiętaj: w wielu krajach, w których działamy, urzędnikami państwowymi są specjaliści z branży medycznej, kadra kierownicza tej branży, personel szpitalny oraz osoby zatrudnione przy rządowych programach zdrowotnych.

P: Dostawca proponuje mi dwa bilety na przedstawienie na Broadwayu. Nie może pójść ze mną, ale zasugerował, żebym poszedł z koleżanką. Podejrzewam, że bilety są drogie. Czy mogę je przyjąć?

O: Skoro dostawca nie będzie Ci towarzyszył, bilety nie mogą być traktowane jako rozrywka, ale jako prezent. Musisz uzyskać zgodę od swojego przełożonego, który udzieli ci wskazówek zgodnych z regulacjami korporacji Danaher oraz spółki operacyjnej.



Gromadzenie informacji o konkurencji

Informacje o konkurencji zdobywamy wyłącznie legalnymi sposobami, nigdy nie uciekamy się do wprowadzania w błąd lub działań, które mogłyby być postrzegane jako „szpiegostwo” lub „wywiad”.

- ✓ Zbierając informacje biznesowe, zawsze stosuj się do naszych standardów etycznych—nigdy nie pozyskuj informacji kosztem oszustwa, wprowadzania w błąd lub podstęp.
- ✓ Przy zatrudnianiu byłych pracowników naszych konkurentów musimy przestrzegać obowiązujących przepisów i umów, aby nie wykorzystać ani nie ujawnić poufnych informacji o ich byłych pracodawcach.
- ✓ Jeśli chcesz się dowiedzieć, czy określone konkurencyjne działania nie naruszają naszego Kodeksu, jak najszybciej zwróć się do swojego przełożonego lub do Działu Prawnego.


P: Właśnie rozpoczęłam pracę w firmie Danaher po kilku latach pracowanych u jednego z konkurentów. Czy mogę zdradzić poufne i zastrzeżone informacje marketingowe, nad którymi pracowałam u poprzedniego pracodawcy?

O: Możesz wykorzystywać ogólną wiedzę i umiejętności, które zdobyłaś w poprzedniej pracy, ale nie wolno Ci wносить do korporacji Danaher żadnych poufnych ani chronionych materiałów, które Ty sama lub ktoś inny stworzył dla Twojego wcześniejszego pracodawcy. Jeśli informacje marketingowe są poufne, zastrzeżone lub są tajemnicą handlową Twojego poprzedniego pracodawcy, wykorzystywanie lub udostępnianie ich teraz naruszyłoby nasze regulaminy, Twoje zobowiązania wobec poprzedniego pracodawcy, a prawdopodobnie także przepisy prawa. Masz obowiązek chronić takie informacje tak samo, jak korporacja Danaher ma obowiązek chronić swoje informacje. Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji, skontaktuj się z Działem Prawnym.





NASZA FIRMA



Poprzez kaizen, ciągłe dążenie do doskonałości, możemy na potrzeby klientów odpowiadać działaniami, których efektem jest większe dobro. Wysoko podnosimy poprzeczkę dla siebie i innych.

Właściwe prowadzenie rejestrów i raportowanie finansowe

Inwestorzy, urzędnicy państwowi i inni polegają na naszej staranności i uczciwości w prowadzeniu księgowości i rejestrów. Rzetelne informacje są również niezbędne w wewnętrznych działaniach firmy – do podejmowania właściwych decyzji biznesowych.

Największa odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na pracownikach zajmujących się finansami lub księgowością oraz na tych, którzy mają wpływ na jakość produktów, jednak wszyscy mamy swój udział w procesie archiwizowania wyników firmy i utrzymywania rejestrów w porządku. Każdy pracownik ma obowiązek dbać, aby informacje, które zachowuje w rejestrach korporacji Danaher, były kompletne, rzetelne i zrozumiałe.

Aby mieć pewność, że będziemy odpowiednio przygotowani do audytów, dochodzeń i próśb o przedstawienie dokumentów, musimy utrzymywać naszą dokumentację w stanie zgodnym z naszymi regulaminami, udzielać wyczerpujących informacji i powstrzymać się od redagowania, modyfikowania lub usuwania żądanych informacji.

- ✓ Upewnij się, że cała dokumentacja firmy, włączając w to pozycje finansowe, rejestry wydatków oraz karty czasu pracy, jest przejrzysta i kompletna, a także że nie ukrywa rzeczywistego charakteru transakcji.
- ✓ Nigdy nie rejestruj nieprawdziwych sprzedaży i dostaw ani nie rejestruj ich, zanim zostaną sfinalizowane, nie zaniżaj ani nie zawyżaj zobowiązań i majątku, nie odraczaj rejestrowania pozycji, które powinny być księgowane jako koszty.



- ✔ Pamiętaj, by wszystkie dokumenty dotyczące prac inżynierskich, jakości oraz produkcji były prowadzone rzetelnie. Nigdy nie fałszuj takich dokumentów i nie pozwól, by w jakikolwiek sposób wprowadzały w błąd.
- ✔ Nie twórz żadnych nieudokumentowanych funduszy ani aktywów firmy, tak zwanych „lewych funduszy” ani kont „nieistniejących oficjalnie”.
- ✔ Pracownicy pełniący jakiekolwiek funkcje związane z tworzeniem sprawozdań finansowych lub oświadczeń mają obowiązek zadbać, aby dokumenty te były kompletne i nie zawierały nieprawdziwych lub mylnych informacji.
- ✔ Nigdy nie poddawaj presji, nie manipuluj i nie wprowadzaj w błąd zewnętrznych księgowych, przeprowadzających audyt lub sprawdzających nasze sprawozdania finansowe ani osób przeprowadzających wewnętrzną kontrolę.

Prowadzenie dokumentacji i prawny obowiązek jej przechowywania

Dokumentacja firmy musi być przechowywana tak długo, jak wymagają tego względy biznesowe bądź dłużej, jeśli tak stanowi prawo. Dokumenty mogą być niszczone wyłącznie na podstawie obowiązującego w danej spółce regulaminu dotyczącego zarządzania dokumentacją, a nigdy w obliczu dochodzenia, pozwu sądowego czy audytu.

Jeśli otrzymasz prawny nakaz przechowywania dokumentów, nie wolno Ci zmieniać ani usuwać żadnych istotnych informacji. W przypadku wątpliwości dotyczących niszczenia dokumentów skontaktuj się z Działem Prawnym.

P: Moja przełożona poprosiła mnie o umieszczenie niepotwierdzonej sprzedaży w sprawozdaniu kwartalnym, aby zrealizować zakładane cele. Sprzedaż nie będzie sfinalizowana przed końcem kwartału. Czy powinnam zrobić, o co prosi?

O: Nie. Zawsze powinnaś księgować koszty i przychody w tym okresie czasu, w którym faktycznie miały miejsce. Umieszczanie w sprawozdaniu sprzedaży, która jeszcze nie jest sfinalizowana, jest wprowadzaniem w błąd. Może być traktowana jako oszustwo. Powinnaś porozmawiać o swoich wątpliwościach z przełożoną. Jeśli jednak miałabyś czuć się niezręcznie, skorzystaj z procedury Zgłoś to! lub poszukaj pomocy za pośrednictwem jednego z kanałów wymienionych w Kodeksie.



Informacje poufne

Nieautoryzowane ujawnienie poufnych i zastrzeżonych informacji oraz/lub tajemnic handlowych mogłoby pozbawić nas przewagi konkurencyjnej, postawić firmę w trudnym położeniu i narazić na szwank nasze relacje z klientami i partnerami biznesowymi. To dlatego z informacjami tego typu należy się obchodzić ostrożnie. Do informacji takich należą m.in.

- ✓ wyniki sprzedaży, całościowe lub rozbite na produkty;
- ✓ listy klientów;
- ✓ ceny produktów i informacje o kosztach;
- ✓ dane osobowe pracowników, klientów i dostawców;
- ✓ techniczne szczegóły dotyczące naszych systemów, produktów i procesów produkcyjnych;
- ✓ nasze strategie biznesowe oraz
- ✓ plany prezentacji nowych produktów.

Pracownicy powinni pamiętać, aby:

- ✓ wykorzystywać i ujawniać poufne informacje wyłącznie w biznesowo uzasadnionych przypadkach;
- ✓ właściwie opisywać informacje poufne, informując, w jaki sposób należy z nich korzystać, jak je dystrybuować i niszczyć;
- ✓ nie udostępniać haseł i nie pozwalać innym osobom, w tym rodzinie i znajomym, korzystać z naszych narzędzi informatycznych;

- ✓ nie ujawniać informacji osobom trzecim, w tym także partnerom biznesowym, bez odpowiednich pozwoleń i umów o zachowaniu poufności. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z Działem Prawnym.
- ✓ nie rozmawiać o informacjach poufnych w miejscach publicznych, gdzie można zostać podsłuchanym ani nie pozostawiać poufnych informacji, komputerów, telefonów ani żadnych innych elektronicznych urządzeń, na których przechowywane są takie informacje, w miejscu, do którego dostęp mają inne osoby, lub z którego mogłyby zostać skradzione.

Obowiązki te nie wygasają z chwilą zakończenia pracy w korporacji Danaher. Po zakończeniu pracy w naszej firmie nie wolno Ci ujawniać ani wykorzystywać żadnych informacji poufnych korporacji Danaher, musisz również zwrócić wszelkie materiały i urządzenia, na których zapisano nasze poufne informacje.





Własność intelektualna

Pod pojęciem własności intelektualnej kryją się wynalazki, idee, marki i oryginalne dzieła, które mogą zapewnić przewagę na rynku. Właśnie te dzieła mamy na myśli, gdy mówimy o przełomowych innowacjach, i musimy chronić je przed konkurencją. Każdy przypadek nieuprawnionego ujawnienia lub użycia niezgodnego z przeznaczeniem, czy to w trakcie, czy już po zakończeniu Twojej pracy w korporacji Danaher, mógłby wyrządzić szkody zarówno naszej firmie, jak i jej klientom. Wszyscy pracownicy, którzy tworzą własność intelektualną, powinni postępować zgodnie z regulaminami i procedurami korporacji Danaher dotyczącymi identyfikowania i ochrony tejże własności intelektualnej.

Podmioty zewnętrzne powierzają nam w zaufaniu swoje poufne i zastrzeżone informacje, jest więc równie istotne, abyśmy traktowali je z ostrożnością. Poufne dane podmiotów zewnętrznych powinny być wykorzystywane wyłącznie zgodnie z konkretnymi zapisami aktualnej licencji lub innej regulacji uprawniającej do takiego korzystania.

W przypadku pytań bądź wątpliwości dotyczących właściwego korzystania z informacji zastrzeżonych lub własności intelektualnej zwróć się do Działu Prawnego.

P: Często mam do czynienia z firmowymi informacjami poufnymi przy tworzeniu przydziałów do projektów. Zbliża się data zakończenia projektu i muszę pracować nad nim przez weekend. Czy mogę pracować z danymi poufnymi firmy na swoim prywatnym komputerze w domu?

O: Poufne informacje firmy możesz przechowywać wyłącznie na firmowym komputerze, urządzeniu mobilnym lub pamięci przenośnej / dysku z zainstalowanymi odpowiednimi zabezpieczeniami, które chronią informacje poufne firmy. Pobieranie, edytowanie czy nawet dostęp do danych poufnych firmy na nieprzydzielonym przez firmę urządzeniu stwarza ryzyko kradzieży lub utraty informacji. To narusza również Politykę ochrony informacji Korporacji Danaher.

Ochrona informacji wewnętrznych

Podczas pracy możesz zetknąć się z istotnymi, niepublicznymi informacjami o firmie Danaher i innych notowanych na giełdzie spółek. Wykorzystywanie tych informacji dla prywatnego zysku lub udostępnianie ich innym osobom jest nie tylko nieuczciwe wobec inwestorów, jest także niezgodne z prawem.

- ✓ Nigdy nie kupuj ani nie sprzedawaj żadnych akcji, obligacji, opcji i innych papierów wartościowych jakiegokolwiek spółki giełdowej, w tym korporacji Danaher, w oparciu o istotne, niepubliczne informacje.
- ✓ Nie powtarzaj istotnych, niepublicznych informacji innym osobom (nie „dawaj im cynku”).

- ✓ Istotne, niepubliczne informacje mogą obejmować:
 - wiadomości o fuzjach, przejęciach lub zbyciu aktywów;
 - planowaną ofertę lub sprzedaż papierów wartościowych firmy;
 - poważne sprawy rejestracyjne lub duży spór sądowy dotyczący firmy;
 - duże zmiany w zarządzie;
 - zdobycie wielkiego kontraktu lub utrata wcześniej zdobytego wielkiego kontraktu;
 - wprowadzenie ważnego nowego produktu, technologii lub usługi bądź istotnych udoskonaleń istniejącego już produktu, technologii albo usługi.

- ✓ Ponadto niektórych pracowników mogą obowiązywać okresy zamknięte, podczas których nie wolno im uczestniczyć w obrocie papierami wartościowymi firmy Danaher, mogą ich ponadto w każdej chwili obowiązywać wymogi dotyczące wstępnego dopuszczenia do obrotu papierami wartościowymi korporacji Danaher.

- ✓ Jeśli chcesz się dowiedzieć, czy jakaś informacja jest istotna i niepubliczna, skontaktuj się z Działem Prawnym.

Definicje

Informacja jest **istotna**, jeśli zachodzi duże prawdopodobieństwo, że rozsądnie myśląca osoba uznałaby tę informację za ważną dla decyzji o kupnie lub sprzedaży papierów wartościowych.

Informacja jest **niepubliczna** jeszcze przez jeden pełen dzień roboczy od chwili, w której została podana do publicznej wiadomości w formie szeroko rozpowszechnionego komunikatu prasowego lub/i raportu przekazanego Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd.

P: Mój przełożony zlecił mi przygotowanie materiałów finansowych dotyczących przejęcia, które rozważa dyrekcja firmy Danaher. Informacja ta jest poufna i nie jest jeszcze publiczna. W oparciu o informacje, które pozyskałem, sądzę, że akcje przejmowanej firmy pójdą szybko w górę, kiedy tylko wiadomość zostanie podana do publicznej wiadomości. Wiem, że sam nie mogę kupować akcji firmy, którą zamierzamy przejąć, czy mogę jednak przekazać informację bratu, skoro nie jest związany z firmą?

O: Nie. Nie możesz dzielić się tą informacją z innymi, ponieważ jest poufna. Być może jest również informacją istotną i niepubliczną, a przekazywanie takiej informacji to tzw. „dawanie cynku” i jako takie jest niezgodne z prawem i naszymi regulaminami.

Korzystanie z zasobów firmy

Wszystkim nam powierzono pieczę nad majątkiem firmy. Mamy obowiązek chronić go przed zgubieniem, uszkodzeniem, kradzieżą, zniszczeniem oraz niewłaściwym użytkowaniem. Żadna komunikacja elektroniczna, prowadzona za pomocą majątku firmy i zarządzanych przez nią narzędzi, nie może być poufna.

Do majątku firmy Danaher należą dobra materialne, obiekty, sprzęt, pojazdy, zapasy i zaopatrzenie, a także możliwości biznesowe, zasoby finansowe, własność intelektualna, informacje niejawne, archiwa, dokumenty, systemy informatyczne oraz dane.

- ✓ Naszego majątku nie wolno oddawać ani sprzedawać nikomu bez odpowiedniego zezwolenia.
- ✓ Używaj wyłącznie autoryzowanego oprogramowania, urządzeń i procedur.
- ✓ Poczta elektroniczna, nasz system informatyczny, a także przechowywane w nich dane są traktowane jako własność firmy. Nie oczekuj prywatności przy korzystaniu z majątku firmy. Obowiązkiem firmy Danaher jest przedsięwziąć środki ostrożności, by chronić majątek firmy.
- ✓ Ograniczone wykorzystywanie na prywatny użytek telefonów, Internetu, poczty elektronicznej i komunikatorów jest dozwolone, o ile nie koliduje z wykonywaniem obowiązków służbowych, z używaniem systemów na użytek działalności biznesowej firmy lub nie narusza regulacji korporacji Danaher.

Wyłącznie kadra kierownicza uprawniona jest do podpisywania dokumentów lub podejmowania decyzji w imieniu korporacji Danaher bądź do upoważniania innych do tych czynności. W Twojej firmie umocowanie do podpisywania dokumentów oraz do akceptowania wydatków również jest ograniczone i przypisane do określonych stanowisk i osób. Podejmowanie

zobowiązań biznesowych z pominięciem tych procedur w formie „umów na boku” i innych tego rodzaju metod jest niedopuszczalne.

Jeśli kiedykolwiek będziesz mieć wątpliwości, czy możesz podpisać dokument lub wykonać inną czynność w imieniu firmy lub jednego z jej podmiotów zewnętrznych, nie podejmuj żadnych kroków, dopóki nie potwierdzisz stosownych umocowań lub nie uzyskasz odpowiednich pozwoleń.

P: Prowadzę własną firmę sprzedającą elektroniczne kartki z życzeniami, zajmuję się nią w domu, zazwyczaj w weekendy. Czy w te dni, w które wcześniej wracam z lunchu, mogę skorzystać z firmowego komputera, by obsłużyć zamówienia z poprzedniego dnia?

O: Nie. Nasze regulaminy zabraniają prowadzenia działalności niezwiązanej z pracą w firmie Danaher za pomocą naszego systemu informatycznego. Możesz zajmować się swoją firmą w domu, korzystając z własnego komputera i systemu informatycznego.





Cyberbezpieczeństwo

Wszyscy jesteśmy coraz bardziej uzależnieni od urządzeń funkcjonujących w sieci (laptopy, tablety, telefony) i systemów informatycznych, które umożliwiają nam prowadzenie biznesu i komunikację. Każde z nas powinno chronić nasze dane i systemy informatyczne przed przypadkowym i celowym niewłaściwym użyciem, uszkodzeniem, sabotażem lub nieuprawnionym dostępem do systemu i danych.

- ✔ Pamiętaj, aby stosować się do naszych regulaminów i procedur opracowanych z myślą o ochronie naszych systemów, programów, sieci i zasobów przed atakami, uszkodzeniami lub nieuprawnionym dostępem.
- ✔ Postępuj zgodnie z formułą Myśl. Chroń. Zabezpieczaj. Wspólnie., korzystając z firmowego systemu informatycznego i danych.
- ✔ Nigdy nie zdradzaj ani nie pozwalaj nikomu innemu na używanie Twojej nazwy użytkownika i hasła.
- ✔ Uważaj na próby wyłudzenia informacji lub inne metody ujawnienia danych wrażliwych osobistych lub firmowych.
- ✔ Nie otwieraj podejrzanych linków w wiadomościach e-mail, nawet jeśli wydaje Ci się, że znasz nadawcę.





Wypowiadanie się w imieniu firmy

Zależy nam na przekazywaniu mediom, analitykom finansowym i opinii publicznej precyzyjnych i rzetelnych informacji. Możemy dzięki temu – podobnie jak dzięki spełnianiu wymogów prawa – liczyć na zaufanie udziałowców, potencjalnych inwestorów i państwowych instytucji nadzoru. To zaufanie, z kolei, poprawia reputację naszej firmy. Właśnie dlatego tak istotne jest, by w naszym imieniu wypowiadali się publicznie wyłącznie wybrani pracownicy.

- ✓ Jeśli przedstawiciel mediów lub analityk finansowy zwróci się do Ciebie z prośbą o informacje, zbierz najważniejsze fakty i przed udzieleniem odpowiedzi skonsultuj się z Działem Komunikacji Korporacyjnej lub Działem Relacji Inwestorskich.
- ✓ Jeśli Twoja wypowiedź może trafić do opinii publicznej, nie dawaj do zrozumienia, że wypowiadasz się w imieniu firmy, o ile nie masz na to wyraźnej zgody udzielonej przez odpowiedniego przedstawiciela kadry zarządzającej.
- ✓ Zanim wypowiesz się publicznie, napiszesz artykuł dla profesjonalnej prasy lub w inny sposób – w imieniu firmy Danaher – dotrzesz ze swym przekazem do opinii publicznej, uzyskaj zgodę Działu Komunikacji Korporacyjnej.



Korzystanie z mediów społecznościowych

Umieszczając wpisy w mediach społecznościowych, rób to na własny rachunek, nie dając przy tym do zrozumienia, że wypowiadasz się lub działasz w imieniu firmy Danaher. Pamiętaj, że fora społecznościowe są monitorowane przez klientów, kolegów oraz instytucje nadzorujące. Dobrze się zastanów, zanim naciśniesz przycisk „Wyślij” pod wpisem lub wiadomością e-mail. Korzystając z mediów społecznościowych:

- ✓ zdaj się na zdrowy osąd, wyrażaj idee i opinie z szacunkiem;
- ✓ wyraźnie podkreślaj, że wygłaszasz własne opinie, niewyrażające stanowiska firmy Danaher;
- ✓ nie ujawniaj poufnych informacji biznesowych dotyczących firmy, naszych klientów i partnerów biznesowych;
- ✓ nie dawaj do zrozumienia, że reprezentujesz firmę, o ile nie masz na to wyraźnej zgody;
- ✓ nie włączaj się w wymianę plotek bądź spekulacji na temat spraw firmy, w które możesz być zaangażowana(-y) lub które mogą być Ci znane.

P: Ktoś zamieścił w mediach społecznościowych wpis o firmie Danaher, w którym napisał nieprawdę. Stwierdził tam, że planujemy zmienić dostawców, a w dodatku napisał, że nie tylko promujemy nowego dostawcę, ale jeszcze że jesteśmy niezadowoleni z aktualnego. Uważam, że powinniśmy sprostować tę wprowadzającą w błąd informację. Czy mogę sama napisać odpowiedź?

O: Choć łatwo zrozumieć Twoją chęć sprostowania informacji i polemiki z osobą, która wprowadza użytkowników w błąd, powinnaś raczej skontaktować się z Działem Komunikacji Korporacyjnej i pozwolić im podjąć odpowiednie kroki.





NASZ ŚWIAT

Pomagamy w realizowaniu życiowego potencjału na całym świecie, zapewniając czystą wodę, rewolucjonizując badania naukowe i zdrowie osobiste, dbając o bezpieczeństwo naszych produktów. Codziennie pracujemy nad tym, by żyło się lepiej. Na całym świecie.



Dla dobra społeczności

Korporacyjna odpowiedzialność jest mocno zrośnięta z naszą kulturą i charakterem naszej działalności biznesowej. Tak jest od dziesiątek lat. Jesteśmy dumni, słysząc o naszej korporacji, że jest dobrym obywatelem i sąsiadem.

Zrównoważony rozwój nie jest dla nas jedynie pustym sloganem, jest kluczem do zrozumienia, kim jesteśmy i czym się zajmujemy. Nasze innowacje podnoszą jakość życia, wnosząc w nie istotne wartości. W naszych firmach na całym świecie dokonujemy postępów w badaniach ratujących życie. Na poziomie lokalnym nasi pracownicy aktywnie działają w inicjatywach i organizacjach, które zmieniają życie tamtejszych społeczności na lepsze.

Aby mieć pewność, że nasze wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju idą w parze z naszymi wysokimi standardami etycznymi, pamiętaj o poniższych wskazówkach:

- ✓ nie wspieraj bezpośrednio ani pośrednio żadnych inicjatyw w imieniu firmy, chyba że masz na to pozwolenie;
- ✓ jeśli pomagasz organizacji dobroczynnej jako wolontariusz, pamiętaj, rób to jako osoba prywatna, chyba że inicjatywa jest wspierana lub sponsorowana przez naszą firmę;
- ✓ nagabywanie lub naciskanie na klientów, partnerów biznesowych lub innych pracowników, aby wspierali Twoje ulubione akcje charytatywne, jest zabronione.

Prawa człowieka

Zależy nam na poszanowaniu praw człowieka i godności każdej osoby, wspieramy międzynarodowe wysiłki na rzecz umocnienia i ochrony praw człowieka.

Stosujemy się do wszystkich przepisów dotyczących uczciwych zasad zatrudnienia, wolności zrzeszania się, prywatności, układów zbiorowych, imigracji, czasu pracy, płac i godzin, jak również do regulacji zabraniających przymusowej pracy, pracy dzieci, dyskryminacji w miejscu pracy i handlu ludźmi. Nie będziemy tolerować łamania praw człowieka w naszych firmach i łańcuchu dostaw.

Wszyscy możemy włączyć się w walkę przeciwko łamaniu praw człowieka:

- ✓ Zgłaszaj przełożonemu lub za pośrednictwem procedury Zgłoś to! każde podejrzenie lub dowód naruszania praw człowieka w naszych zakładach lub zakładach naszych partnerów biznesowych.
- ✓ Pamiętaj, że poszanowanie dla ludzkiej godności zaczyna się na poziomie codziennych relacji z klientami czy partnerami biznesowymi. Obejmuje również umacnianie różnorodności i otwartości, ułatwienia dla niepełnosprawnych i nasze zaangażowanie w ochronę praw i godności każdej osoby, z którą pracujemy.

P: Podczas wizyty u nowego dostawcy zauważyłem, że pracują tam osoby wyglądające bardzo młodo. Kiedy o to zapytałem, otrzymałem wymijającą odpowiedź. Co powinienem z tym zrobić?

O: Postąpiłeś słusznie, dopatrując się w tej sytuacji łamania praw człowieka, a także konfrontując dostawcę z problemem. Twoim kolejnym krokiem powinno być zgłoszenie sprawy do Działu Prawnego. Wspieramy prawa człowieka i walkę z ich łamaniem, m.in. z zatrudnianiem dzieci.

Uczciwa konkurencja

Wierzymy w uczciwą, wolną i otwartą konkurencję. Swoją przewagę nad konkurencją zawdzięczamy jakości naszych produktów, a nie nielegalnym czy nieetycznym praktykom biznesowym.

W każdym kraju, w którym działamy, obowiązują przepisy normujące relacje z konkurentami, dostawcami, dystrybutorami i klientami. O ile wymagania prawne różnią się, o tyle przepisy dotyczące uczciwej konkurencji (nazywane czasem przepisami antytrustowymi, antymonopolowymi lub o ochronie konkurencji) zazwyczaj służą identycznym celom—ułatwianiu rynek właściwego funkcjonowania poprzez promowanie konkurencji cenowej, zagwarantowanie klientom wyboru oraz innowacje.

Spotkania branżowe

Spotkania branżowe i handlowe służą istotnym i wartościowym celom. Niosą zarazem ryzyko, że spotykający się na nich konkurenci mogą podczas rozmów o wspólnych problemach przekroczyć cienką linię dzielącą od tego, co niedozwolone. Nawet zwykłe żarty na niewłaściwe tematy, takie jak marketing czy strategię cenową, mogą zostać niewłaściwie zinterpretowane lub zrelacjonowane.

Jeśli rozmowa schodzi na tematy antykonkurencyjne, należy odmówić w niej udziału, natychmiast zakończyć dyskusję i poinformować o całej sprawie Działu Prawny.

- ✓ Nigdy nie rozmawiaj ani nie wspominaj przedstawicielom konkurencji o jakimkolwiek aspekcie naszej polityki cenowej, wynikach sprzedaży, klientach lub regionach. Dotyczy to również rozmów nieoficjalnych.
- ✓ Nie bierz udziału w rozmowach o bojkocie klientów, dostawców czy konkurentów.

- ✓ Nie umawiaj się z konkurencją na ustawianie przetargów, nie umawiaj się z klientami ani konkurencją, że nie będziecie współpracować z innymi firmami.
- ✓ Jeśli masz pytania lub wątpliwości dotyczące naruszeń praw antykonkurencyjnych, zwróć się do Działu Prawnego.



Zwalczanie łapownictwa i korupcji

Zawsze pracuj uczciwie i w zgodzie z zasadami etyki. Nie przyjmuj łapówek nigdy i od nikogo, włączając w to urzędników państwowych – pamiętaj zarazem, że odpowiadamy nie tylko za własne działania, ale także za działania podmiotów zewnętrznych, które reprezentują firmę Danaher, w tym dystrybutorów, pośredników sprzedaży, przedstawicieli, konsultantów oraz dostawców usług logistycznych.

Przepisy prawne niektórych krajów przewidują dodatkowe kary za próby przekupstwa urzędników państwowych, ale dla nas sprawa jest prosta: wręczanie komukolwiek i przyjmowanie łapówek od kogokolwiek jest zawsze niedopuszczalne.

- ✓ Nie wręczaj i nie przyjmuj łapówek lub prowizji ani nie żadnej innej formy nielegalnej zapłaty.
- ✓ Nie dawaj drobnych gratyfikacji. Jeśli ktokolwiek jej od Ciebie zażąda, zgłoś sprawę do Działu Prawnego.
- ✓ Zachowuj porządek w księgach i dokumentacji, aby każda płatność była starannie opisana i udokumentowana.
- ✓ Przy wyborze podmiotów zewnętrznych świadczących dla nas usługi kieruj się naszymi standardami antykorupcyjnymi. Zachowaj czujność i kontroluj ich działania.
- ✓ Pamiętaj, że zlekceważenie obowiązku zgłoszenia łapówki lub innych czynów niezgodnych z prawem może być naruszeniem naszego Kodeksu.

Definicje

Łapówka to coś wartościowego wręczanego w celu skłonienia przedstawiciela sektora publicznego lub prywatnego do określonych zachowań, zapewniających biznesowe, finansowe lub handlowe korzyści.

Łapówka to niekoniecznie gotówka. Prezent, przysługa, a nawet oferta pożyczki lub propozycja pracy mogą być formą łapówki. Pytaj i zapoznaj się z naszymi regulaminami, aby dowiedzieć się, co jest dozwolone (a co nie).

Drobne gratyfikacje to zazwyczaj niewielkie sumy wręczane urzędnikom państwowym niskiego szczebla, które mają zachęcić ich do wykonywania swoich obowiązków.

Urzędnik państwowy to każdy pracownik lub przedstawiciel państwowej lub kontrolowanej przez państwo instytucji. Są wśród nich osoby wybierane lub mianowane na swoje urzędy i stanowiska we władzach centralnych (krajowych), regionalnych i lokalnych. Są to także przedstawiciele partii politycznych oraz kandydaci na stanowiska polityczne, jak również pracownicy firm państwowych lub kontrolowanych przez państwo.

Nie zawsze łatwo jest określić kto jest, a kto nie jest urzędnikiem państwowym. Na przykład w niektórych krajach urzędnikami państwowymi są lekarze i personel medyczny.

P: Otrzymałam zgodę na zatrudnienie konsultanta, który miał nam pomóc w uzyskaniu zgód potrzebnych do nowego projektu. Poprosił o zaliczkę w wysokości 40 000 \$ na „popchnięcie sprawy do przodu”. Czy powinnam wypłacić zaliczkę?

O: Nie. Przed zatrudnieniem konsultanta powinnaś zasięgnąć opinii Działu Prawnego lub skorzystać z procedury Zgłoś to! Zanim wydamy zgodę na wypłacenie zaliczki musimy wiedzieć, w jaki sposób te pieniądze zostaną wykorzystane. Musimy mieć pewność, że nie mają być łapówką ani żadną inną formą nielegalnej zapłaty.

P: Pracuję w kraju uważanym za przesiąknięty korupcją i łapownictwem. Mój zespół potrzebuje zgody państwowej firmy na podpisanie umowy z wybranym przez nas dostawcą najważniejszego podzespołu. Rozważamy opłacenie siedmiu pracownikom tej państwowej firmy, oraz ich małżonkom, tygodniowej podróży do Stanów Zjednoczonych na jednodniowe spotkanie oraz na zwiedzanie połączone z zakupami. Według miejscowego prawa pracownicy tej firmy nie są urzędnikami państwowymi, czy wobec tego potrzebuję na to wcześniejszej zgody?

O: Tak, a ponadto powinieneś zasięgnąć w tej sprawie opinii Działu Prawnego. Definicja urzędnika państwowego w Stanach Zjednoczonych, zawarta w Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), oraz w prawie antykorupcyjnym Wielkiej Brytanii, a także w podobnych przepisach prawnych innych państw, może mieć szerszy zakres niż w prawie lokalnym i obejmować pracownika firmy państwowej. Jeśli tak jest w tym przypadku, planowana wycieczka dla pracowników oraz ich małżonków nie może być zaakceptowana.



Handel międzynarodowy

Zależy nam, aby spełniać obowiązujące normy dotyczące handlu międzynarodowego, w tym także regulacje definiujące kontrolę importu i eksportu, przepisy regulujące sankcje handlowe i prawo antybojkotowe oraz przepisy dotyczące prania pieniędzy. Wszyscy mamy obowiązek zadbać o podporządkowanie się przepisom i regulacjom handlowym każdego z krajów, w których działamy.

Globalna ekspansja naszej firmy nakłada na każdego pracownika, który zajmuje się importem dóbr, a także towarów, technologii i usług podlegających kontroli wywozu, obowiązek znajomości i stosowania się do obowiązujących przepisów. Obejmują one regulacje dotyczące importu i eksportu, plany kontroli technologii, warunki i zastrzeżenia dotyczące pozwoleń na wywóz, które mogą obowiązywać w danej firmie, oraz Politykę zgodności z regulacjami dotyczącymi importu i eksportu korporacji Danaher.

Regulacje dotyczące eksportu

Wszyscy pracownicy mają obowiązek stosować się do przepisów dotyczących eksportu. Normy dotyczące kontroli wywozu regulują kwestię transportu towarów, usług i technologii do innego kraju. Pamiętaj, że przepisy kontroli wywozu dotyczą wielu rodzajów transgranicznej wymiany informacji, w tym przesyłania wiadomości e-mail czy dostępu do różnych serwerów, które mogą gromadzić podlegające kontroli dane techniczne. Stany Zjednoczone kontrolują również transmisję określonych, podlegających przepisom o kontroli, danych technicznych adresowanych do osób niebędących obywatelami amerykańskimi, a przebywającymi na terenie Stanów Zjednoczonych.



Regulacje dotyczące importu

Wszyscy pracownicy mają obowiązek stosować się do przepisów dotyczących importu. Normy dotyczące importu regulują przywóz towarów. Dają pewność, że do kraju importującego trafiają wyłącznie zaakceptowane towary i że cła oraz podatki za te dobra zostały pobrane we właściwej wysokości. Musimy zadbać między innymi poprawność informacji w zakresie towarów/nazewnictwa, wartości handlowej i kraju pochodzenia importowanych dóbr.



Regulacje dotyczące eksportu i importu

Jeśli w imieniu firmy bądź naszych klientów zajmujesz się transportem towarów i usług pomiędzy krajami, masz obowiązek przestrzegać tych przepisów, bez względu na to, w jakim miejscu pracujesz. Jeśli prawo Stanów Zjednoczonych jest w konflikcie z lokalnym prawem handlowym, zastosowanie może mieć to pierwsze. Zawsze możesz zgłosić się do Zespołu ds. Zgodności z Przepisami o wymianie handlowej lub Działu Prawnego po radę w tego typu kwestiach.

Prawo o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy

Danaher przestrzega wszelkich przepisów zwalczających pranie pieniędzy lub finansowanie w celach nielegalnych i niewłaściwych. „Pranie pieniędzy” to proceder, w ramach którego osoba lub grupa osób usiłuje zatuszować swoją bezprawną działalność lub sprawić, żeby nielegalne źródła finansowania wyglądały na legalne. Wszyscy pracownicy mają obowiązek pamiętać, by prowadzić interesy wyłącznie z renomowanymi klientami, realizując legalne cele biznesowe i w oparciu o legalne fundusze.

Powinniśmy znać i stosować się do przepisów i regulacji przeciwdziałającym praniu pieniędzy. To oznacza, że powinniśmy dokonywać i przyjmować zapłatę za towary i usługi wyłącznie drogą zaakceptowanych i udokumentowanych metod płatności, musimy również być czujni i podchodzić z uwagą do wszystkich niecodziennych transakcji z klientami.

Zwracaj uwagę na „sygnały ostrzegawcze”, takie jak prośby potencjalnych klientów o płatność gotówką lub w innej niecodziennej formie. Jeśli zauważysz sygnały świadczące o praniu pieniędzy, zgłoś je.

Działalność polityczna i wsparcie finansowe

Wierzymy w prawo pracowników do udziału w życiu politycznym. Zachęcamy Cię do aktywności w działaniach charytatywnych i politycznych – w czasie wolnym i na Twój własny koszt.

Z pełnym poszanowaniem obowiązujących przepisów Danaher zastrzega sobie prawo do zajmowania stanowiska w określonych sprawach. Czyniąc to, stosujemy się do wszystkich regulacji dotyczących lobbingu, a nasi pracownicy lub zawodowi lobbyści mogą współpracować z urzędnikami państwowymi w naszym imieniu.

- ✓ We wszystkich wypowiedziach wyraźnie zastrzegaj, że wyrażasz wyłącznie własne poglądy polityczne i działasz we własnym imieniu, a nie korporacji Danaher.
- ✓ Nigdy nie wykorzystuj zasobów firmy w celu finansowania, wspierania lub działania na niekorzyść partii politycznej lub kandydata – bez zgody Zarządu Korporacji Danaher lub komisji powołanej przez Zarząd.
- ✓ Przełożonym nie wolno namawiać pracowników, którzy podlegają im bezpośrednio lub pośrednio, do finansowania, wspierania lub działania na niekorzyść jakiegokolwiek partii politycznej bądź kandydata.
- ✓ Nigdy nie wspieraj organizacji charytatywnej ani polityka z myślą o wywarceniu wpływu na jakąś osobę.

P: Wziąłem udział w kolacji połączonej ze zbiórką pieniędzy dla kandydata w wyborach lokalnych. Ten kandydat wyraża poglądy zgodne z naszymi interesami, czy w związku z tym mogę ubiegać się o zwrot poniesionych kosztów?

O: Nie. Jeśli to zrobisz, będziemy musieli potraktować ten fakt jako finansowe wsparcie polityka, co jest sprzeczne z naszymi regulaminami. O ile możesz swobodnie brać udział w zbiórkach pieniędzy jako osoba prywatna, nie wolno ci wykorzystywać do tego środków firmy ani stwarzać wrażenia, że reprezentujesz korporację Danaher. Jeśli uważasz, że Twój udział mógłby wywołać konflikt interesów lub robić złe wrażenie, omów to z przełożonym.



Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Dokładamy wszelkich starań, aby spełnić, a nawet przekroczyć wymagania prawne dotyczące ochrony środowiska, dostosować się do regulacji i zdobyć wszelkie wymagane pozwolenia. Stosujemy praktyki przyjazne środowisku, gwarantujące jego ochronę.

Osoby pracujące z substancjami kontrolowanymi mają szczególny obowiązek dopilnować, aby materiały te były magazynowane, transportowane i niszczone w warunkach bezpiecznych i zgodnych z prawem oraz w sposób odpowiedzialny. Wszyscy pracownicy powinni aktywnie poszukiwać sposobów na ograniczenie liczby produkowanych odpadów, na efektywniejsze zużycie energii, wody i zasobów naturalnych.

Dbamy o przestrzeganie norm środowiskowych, a także wszechstronnie działamy na rzecz zrównoważonego rozwoju. Nasze zaangażowanie w ochronę środowiska oraz zrównoważony rozwój przejawia się w następujących inicjatywach:

- ✔ nieustannie dążymy do zminimalizowania uciążliwości naszej działalności dla środowiska, redukujemy ilość odpadów, zużycie wody i energii;
- ✔ przeciwdziałamy zanieczyszczeniom;
- ✔ włączamy nasze praktyki przyjazne środowisku w nasze działania biznesowe, m.in. zaopatrzenie, design produktów, testy, produkcję i wsparcie;
- ✔ projektując nowe produkty lub planując procedury, wybierając materiały do produkcji, a także kupując, biorąc w leasing bądź wynajmując tereny i nieruchomości, zawsze uwzględniamy wpływ naszej działalności na środowisko.





ZAKOŃCZENIE



Zakończenie

Dziękujemy Ci za zapoznanie się z naszym zaktualizowanym Kodeksem postępowania. Mamy nadzieję, że będzie Ci służył pomocą w przypadku pytań i w obliczu sytuacji trudnych z punktu widzenia etyki i zgodności z przepisami.

Pamiętaj, że wszystkie kanały pomocy wymienione w Kodeksie są dla Ciebie zawsze otwarte. Jeśli masz pytania dotyczące któregoś z tematów lub pomysły na ulepszenie naszych działań na rzecz podniesienia standardów etycznych i zgodności z przepisami, skontaktuj się z nami bez wahania.

Dziękujemy,

Brian Ellis
Starszy Wiceprezes
i Radca Prawny

Daniel Garen

Etyka i zgodność z przepisami w Danaher

Kodeks postępowania Korporacji Danaher został zatwierdzony i ma pełne wsparcie Zarządu korporacji Danaher. Zarząd korporacji Danaher odpowiada za przestrzeganie zasad etyki i zgodność z przepisami w firmie Danaher.

Zespół ds. Etyki i Zgodności z Przepisami, poza innymi obowiązkami, odpowiada za stosowanie oraz interpretowanie Kodeksu, zarządza obiegiem zgłaszanych za pośrednictwem procedury Zgłoś to! pytań i wątpliwości, organizuje i informuje o szkoleniach oraz spotkaniach komunikacyjnych na temat etyki i zgodności z przepisami, a także bierze udział w tworzeniu i wdrażaniu prewencyjnych środków, poprawiających przestrzeganie przepisów.

Zespół ds. Etyki i Zgodności z Przepisami korporacji Danaher podlega Prezesowi ds. Etyki i Zgodności z Przepisami, który podlega bezpośrednio radcy prawnemu korporacji Danaher. Radca prawny ma bezpośredni dostęp oraz podlega Zarządowi i odpowiedniej komisji Zarządu. Zespół ds. Etyki i Zgodności z Przepisami ściśle współpracuje przy egzekwowaniu stosowania Kodeksu z innymi komórkami na poziomie spółek, platform i korporacji, w tym z Działami Prawnym, HR, Wewnętrznego Audytu, Finansowym i innymi działami zaangażowanymi w zapewnienie i monitorowanie zgodności z przepisami.



Dodatkowe materiały na temat etyki i zgodności z przepisami

Zgłoś to!

Procedura Zgłoś to! powstała, by ułatwić Ci zadawanie pytań, uzyskiwanie wskazówek i zgłaszanie swoich wątpliwości wygodnie i anonimowo. Oczekujemy i liczymy, że pracownicy będą zadawać pytania w przypadku wątpliwości dotyczących etyki lub zgodności z przepisami, z kolei ich obowiązkiem jest zgłaszanie możliwych lub faktycznych naruszeń prawa, Kodeksu postępowania lub innych naszych regulaminów. Informując kadrę zarządzającą o wątpliwościach lub naruszeniach, pomagasz swojej spółce operacyjnej i całej firmie utrzymać najwyższe standardy etyczne i zgodności z przepisami oraz pomagasz budować nasze przyszłe sukcesy!

Dodatkowe materiały dostępne są w zasobach platformy lub spółki operacyjnej. Odwiedź stronę poświęconą etyce i zgodności z przepisami w **Danaher Connect** znajdziesz tam listę wszystkich materiałów na temat zgodności z przepisami.

W przypadku ogólnych zapytań napisz na adres integrity.answers@danaher.com.

W przypadku pytań o szkolenia w zakresie zgodności z przepisami skontaktuj się ze swoim **Punktem Kontaktu HR (POC)**

Przykładowe obszary, których mogą dotyczyć wątpliwości zgłaszane za pomocą procedury Zgłoś to!:

- ✓ Księgowość, prowadzenie ksiąg i nieprawidłowości finansowe
- ✓ Oszustwa lub nieprawidłowości w zestawieniach wydatków
- ✓ Łapówki, korupcja i nielegalne płatności
- ✓ Niewłaściwe praktyki związane z prowadzeniem dokumentacji
- ✓ Nieprawidłowa dokumentacja finansowa (lub zamiar księgowania niedokładnych lub
- ✓ Czyny bezprawne
- ✓ Łamanie prawa
- ✓ Dyskryminacja i nękanie w miejscu pracy
- ✓ Problemy z jakością produktu
- ✓ Praktyki produkcyjne
- ✓ Naruszenie (lub niestosowanie się do) standardów środowiskowych, zdrowotnych lub bezpieczeństwa (EHS)
- ✓ Konflikt interesów
- ✓ Kradzież lub oszustwo
- ✓ Przemoc w miejscu pracy
- ✓ Używanie środków odurzających

Jak zgłosić sprawę

Każdą sprawę możesz zgłosić swojemu przełożonemu lub:

- ✓ innemu managerowi w Twoim oddziale firmy Danaher;
- ✓ w dziale HR lub Dziale Prawnym/ds. Zgodności z Przepisami w Twoim oddziale firmy;
- ✓ dowolnemu przedstawicielowi kadry kierowniczej korporacji Danaher;
- ✓ dowolnemu członkowi zespołu Audytu Wewnętrznego korporacji Danaher;
- ✓ na infolinii dotyczącej etyki i zgodności z przepisami pod adresem www.danaherintegrity.com
- ✓ każdemu członkowi Zarządu korporacji Danaher.

Pamiętaj, że procedurą Zgłoś to! zarządza firma zewnętrzna, a NIE korporacja Danaher i dzięki temu poufność i anonimowość Twojego zgłoszenia są jeszcze lepiej chronione. Zachęcamy Cię do zgłaszania przypadków łamania Kodeksu postępowania, a także do zadawania pytań związanych z regulaminami oraz do przesyłania konstruktywnych sugestii i historii.

Informacje, których udzielisz, zostaną przekazane nam przez niezależny podmiot w warunkach pełnej poufności i anonimowości, jeśli taką podejmiesz decyzję. Numery telefonów Zgłoś to! mogą ulec zmianie bez wcześniejszego powiadomienia, jednak zawsze znajdziesz aktualne informacje na: www.danaherintegrity.com





Danaher wspiera prawo pracowników do swobodnego wypowiedzania się na ważne społecznie tematy oraz angażowania się w działania określone w zapisach ich umów o pracę. Żaden z zapisów Kodeksu ani żadnego innego regulaminu nie ma na celu ograniczania ani utrudniania w dostępie do praw należnych na mocy sekcji 7. ustawy U.S. National Labor Relations Act ani jakichkolwiek lokalnych praw lub obowiązujących regulacji, takich jak wypowiedzi dotyczących płac, godzin pracy, warunków pracy, zagrożeń w pracy oraz bezpieczeństwa.

Fakt opublikowania Kodeksu oraz jego treść zostaną przedstawione udziałowcom, a Kodeks będzie dostępny na stronie internetowej korporacji Danaher.

W szczególnych okolicznościach korporacja Danaher może uchylić zapisy Kodeksu postępowania. Wszelkie uchylenia wymagają wcześniejszej pisemnej zgody Zarządu korporacji Danaher, Prezesa, Radcy Prawnego lub Prezesa ds. Etyki i Zgodności z Przepisami, a uchylenie dla dyrektora korporacji Danaher lub członka kadry kierowniczej może być wprowadzone wyłącznie przez Zarząd korporacji Danaher lub komisje Zarządu. Wszelkie uchylenia będą niezwłocznie ujawnione w zakresie wymaganym przez przepisy Giełdy Papierów Wartościowych w Nowym Jorku.

Nasz Kodeks postępowania nie przyznaje żadnych praw umownych ani nie wprowadza zmian w relacjach łączących pracownika z zatrudniającą go spółką Danaher (z wyjątkiem zakresu, w jakim zapisy Kodeksu są włączone w treść umowy o pracę, układ zbiorowy, porozumienie w sprawie pracy lub podobną umowę regulującą kwestie zatrudnienia). Pracownicy mogą dobrowolnie zrezygnować z pracy na podstawie prawnych lub umownych zobowiązań. Podobnie firma może w dowolnym momencie rozwiązać stosunek pracy, jeśli uzna, że jest to w jej najlepszym interesie, na podstawie obowiązujących przepisów i umowy o pracę, która określa warunki zatrudnienia. Termin „umowa o pracę”, gdziekolwiek pojawia się w tekście Kodeksu, dotyczy nie tylko umów o pracę, ale także wszystkich obowiązujących układów zbiorowych, umów regulujących kwestie zatrudnienia i podobnych umów).

Zadaniem zapisów Kodeksu jest uzupełnienie, a nie zmodyfikowanie, zastąpienie czy usunięcie innych regulaminów i procedur.



DANAHER