

# Polityka dotycząca przeciwdziałania łapownictwu i korupcji

## Polityka

*„Wszyscy w TrueBlue czujemy się odpowiedzialni za postępowanie zgodnie z wartościami naszej Spółki: optymizmem, pasją, odpowiedzialnością, szacunkiem, oraz – co bardzo ważne – prawdą. Praca zgodna z tą ostatnią wartością to nie tylko przestrzeganie określonych zasad – to również postępowanie uczciwe i etyczne. Nasza spółka się rozwija – liczę na to, że każdy z naszych pracowników będzie kierował się wartością prawdy we wszystkich podejmowanych działaniach, niezależnie od kraju, w którym pracuje. Dziękuję za czas poświęcony na przestudiowanie naszego Kodeksu Postępowania i Etyki w Biznesie i niniejszej Polityki dotyczącej przeciwdziałania łapownictwu i korupcji oraz za stosowanie się do nich. To między innymi dzięki przestrzeganiu przez wszystkich pracowników tych ważnych zasad udało nam się stworzyć jedno z najbardziej godnych zaufania przedsiębiorstw na świecie.”*

*Steven C. Cooper,  
Przewodniczący i dyrektor  
generalny TrueBlue, Inc.*





## Cel

---

TrueBlue, Inc oraz jej jednostki zależne z całego świata („TrueBlue”) zobowiązane są do prowadzenia działalności w sposób etyczny, odpowiedzialny, rzetelny i uczciwy. TrueBlue jest spółką międzynarodową i nie toleruje żadnych przejawów niezgodności z niniejszą Polityką dotyczącą przeciwdziałania łapownictwu i korupcji („Polityka”) ani niezgodności z przepisami prawa obowiązującymi w krajach, w których prowadzi ona działalność. Dotyczy to przestrzegania przepisów zakazujących łapownictwa i korupcji zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, takich jak obowiązująca w Stanach Zjednoczonych Ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA), obowiązująca w Wielkiej Brytanii Ustawa o łapownictwie oraz wszelkie przepisy międzynarodowe i lokalne obowiązujące we wszystkich krajach i terytoriach, w których prowadzimy działalność.

Niniejsza Polityka określa oczekiwania Spółki w zakresie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i podstawowymi wartościami określonymi w Kodeksie Postępowania i Etyki w Biznesie, mającymi zastosowanie do członków Zarządu, członków kadry kierowniczej, pracowników i wykonawców, oraz w Kodeksie Postępowania Dostawców mającym zastosowanie do wszystkich osób trzecich. Niniejsza Polityka stanowi integralną część międzynarodowego programu dotyczącego zgodności z przepisami w zakresie zapobiegania łapownictwu

i korupcji prowadzonego przez TrueBlue („Program ABC” [ang. anti-bribery and corruption compliance program]), a jej zasad należy przestrzegać równocześnie z zasadami Polityki dotyczącej posiłków, upominków, podróży i rozrywek dla osób trzecich.

## Zastosowanie

---

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób powiązanych z TrueBlue, w tym członków Zarządu, wszystkich członków kadry kierowniczej oraz pozostałych pracowników TrueBlue i jednostek zależnych Spółki na całym świecie („Pracownicy TBI”). Dla ułatwienia uznajemy, że do Pracowników zaliczają się także wszyscy niezależni wykonawcy, których również obowiązują postanowienia niniejszej Polityki. Pracownicy TBI mają obowiązek postępowania zgodnie z niniejszą Polityką, Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie, wszystkimi powiązanymi politykami i procedurami oraz ze wszystkimi obowiązującymi przepisami antykorupcyjnymi.

Oczekuje się, że osoby trzecie, w tym konsultanci, agenci, sprzedawcy, dostawcy, pośrednicy, partnerzy joint venture, klienci oraz wszyscy inni partnerzy biznesowi działający w imieniu Spółki („Osoby trzecie”) zapoznają się ze zrozumieniem z niniejszą Polityką i wprowadzą własne programy dotyczące zgodności z przepisami w zakresie zapobiegania łapownictwu i korupcji zgodnie z niniejszą Polityką, a także że będą przestrzegać obowiązujących przepisów z zakresu zapobiegania łapownictwu i korupcji oraz postanowień umownych i Kodeksu Postępowania Dostawców spółki TrueBlue. Pracownicy TBI i Osoby trzecie mogą być zbiorczo zwani „Przedstawicielami spółki”.

## Odpowiedzialność i nadzór

Wszyscy Pracownicy TBI ponoszą odpowiedzialność za zgodność swoich działań z niniejszą Polityką. Ponadto kadra kierownicza TrueBlue ma obowiązek upewnić się, że wszyscy podlegający jej Przedstawiciele spółki znają treść niniejszej Polityki i ją rozumieją.

Wszelkie dodatkowe wytyczne dotyczące przeciwdziałania korupcji wydawane przez TrueBlue dla danego kraju w celu zachowania zgodności z lokalnymi przepisami lub w celu uwzględnienia konkretnych okoliczności muszą być zgodne z niniejszą Polityką. TrueBlue nie dopuszcza ani nie toleruje żadnych przypadków naruszenia federalnych, stanowych, międzynarodowych ani lokalnych przepisów z zakresu zapobiegania łapownictwu i korupcji obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność.

Dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami nadzoruje zachowywanie zgodności z niniejszą Polityką oraz Programem ABC spółki TrueBlue. Dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami powierzył niektórym pracownikom Działu ds. zgodności dodatkowe obowiązki nadzorcze, w tym pomoc w szkoleniu Pracowników TBI w zakresie rozumienia niniejszej Polityki i postępowania zgodnie z nią, udzielanie wskazówek dotyczących wdrażania, przeprowadzanie wewnętrznych czynności wyjaśniających w przypadku podejrzenia naruszenia niniejszej Polityki oraz przeprowadzanie badań due diligence i ciągłe monitorowanie zgodności Osób trzecich z Polityką, począwszy od nawiązania z nimi relacji biznesowych. Pytania dotyczące niniejszej Polityki należy kierować do Dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami TrueBlue na adres [ethics@trueblue.com](mailto:ethics@trueblue.com).

## Zakaz łapownictwa i korupcji

TrueBlue surowo zabrania wszelkiego rodzaju łapownictwa i korupcji w związku z działalnością Spółki. Wszyscy Przedstawiciele spółki są odpowiedzialni za rozpoznawanie sygnałów ostrzegawczych wskazujących na możliwość wystąpienia przypadków łapownictwa lub korupcji i za zgłaszanie ich do Działu ds. zgodności.

Żaden Przedstawiciel spółki nie może zabiegać o łapówki, przyjmować ich, oferować ani przekazywać, ani w żaden inny sposób wywierać na kogokolwiek niewłaściwego wpływu – zarówno na osoby pracujące w sektorze rządowym, jak i w prywatnym – nawet, jeśli dana zapłata nie będzie określona mianem łapówki. Zakaz ten dotyczy wszystkich niedozwolonych płatności przekazywanych bezpośrednio przez Pracownika TBI lub pośrednio, czyli przez Osobę trzecią pracującą dla TBI. Przeciwno Przedstawicielom spółki, którzy prowadzą niedozwolone praktyki, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, które może zakończyć się rozwiązaniem stosunku pracy lub zerwaniem relacji biznesowych. Mogą oni również zostać pociągnięci do odpowiedzialności karnej lub mogą zostać na nich nałożone kary pieniężne.

### A. Rozpoznawanie przypadków łapownictwa

Łapownictwo i korupcja występują wtedy, gdy prezenty, formy rozrywki lub inne korzyści („rzeczy wartościowe”) są oferowane lub przekazywane bezpośrednio lub pośrednio urzędnikom państwowym i ich rodzinom, jak również ogólnie pojętym osobom pracującym w handlu (np. klientom, potencjalnym klientom) w celu wywarcia wpływu na ich działania lub decyzje związane z wykonywaniem obowiązków służbowych lub biznesowych.

Łapownictwo i korupcja występują również wtedy, gdy Przedstawiciel spółki zabiega o rzeczy wartościowe lub przyjmuje je od kogokolwiek w zabroniony sposób ulega wpływom przy podejmowaniu decyzji biznesowych lub prowadzeniu działań w imieniu firmy.

Rzeczy wartościowe mogą obejmować: gotówkę, ekwiwalenty gotówki (np. karty podarunkowe), prezenty o zbyt dużej wartości i prezenty nieodpowiednio udokumentowane, wystawne posiłki, rozrywki, podróże i zakwaterowanie, możliwości dotyczące zatrudnienia lub stażu (dla osoby otrzymującej lub członków jej rodziny), zlecenia, preferencyjne traktowanie w stosunkach biznesowych, zniżki na produkty lub usługi, darowizny na rzecz partii politycznych lub organizacji charytatywnych, a także usługi przekazane jako świadczenie w naturze.

W niektórych przypadkach łapownictwo i korupcja są oczywiste, lecz czasami trudno je rozpoznać. Przedstawiciele spółki powinni wykazywać się ostrożnością i zdrowym rozsądkiem – nie oferować ani nie przyjmować rzeczy wartościowych w przypadku, gdy zachodzi podejrzenie, że wymiana będzie postrzegana jako niewłaściwa, lub że będzie ona stanowiła naruszenie jakichkolwiek przepisów prawa, regulacji albo polityk, którym podlegają Przedstawiciele lub osoba przyjmująca.

## **B. Zakaz przekazywania łapówek urzędnikom państwowym**

Przedstawicielom spółki nie wolno oferować ani przekazywać żadnych korzyści majątkowych urzędnikom państwowym ani członkom ich rodzin w niewłaściwych celach lub bez zgody ze strony Działu ds. Zgodności.

Obowiązujące przepisy prawa zakazują przekazywania łapówek zarówno osobom pracującym w sektorze rządowym, jak prywatnym, lecz konsekwencje przekazywania łapówek urzędnikom państwowym są szczególnie surowe.

Kim jest urzędnik państwowy? Jest to każda osoba pracująca w dowolnym charakterze dla rządu Stanów Zjednoczonych lub dla rządów innych krajów. Mogą to być m.in.:

- głowy państw, członkowie ciał ustawodawczych, wybierani i mianowani politycy, sędziowie;
- urzędnicy państwowi i pracownicy rządowi (np. przedstawiciele organów celnych lub podatkowych oraz inspektorzy pracy);
- osoby prywatne występujące w charakterze urzędowym w imieniu jakiegokolwiek organu państwowego;
- przedsiębiorstwa będące własnością państwa lub przez nie zarządzane (firmy telekomunikacyjne, przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, banki itp.);
- instytucje publiczne (szpitale, szkoły, uniwersytety itp.);
- pracownicy służb ochrony (wojsko, policja, wywiad);
- partie polityczne, przedstawiciele partii politycznych oraz kandydaci na urzędy polityczne;
- międzynarodowe organizacje publiczne (Bank Światowy, Organizacja Narodów Zjednoczonych, FIFA itp.).



W rozumieniu niniejszej Polityki do członków rodziny urzędnika państwowego zaliczają się: obecny współmałżonek, dzieci, rodzice oraz rodzeństwo.

Nieuznanie danej osoby za urzędnika państwowego w jednym kraju na mocy obowiązujących w nim przepisów prawa nie usprawiedliwia naruszenia niniejszej Polityki lub przepisów obowiązujących w innym kraju. Podczas gdy FCPA ma zastosowanie w przypadku korupcji w sektorze publicznym, to obowiązująca w Wielkiej Brytanii Ustawa o łapownictwie oraz inne przepisy obowiązujące w Stanach Zjednoczonych i wielu innych krajach zakazują łapownictwa również w sektorze prywatnym. W związku z tym każdego rodzaju łapownictwo (dotyczące zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego) jest zakazane na mocy niniejszej Polityki. W przypadku wątpliwości co do statusu urzędnika państwowego danej osoby, Przedstawiciele spółki powinni skonsultować się z Działem ds. zgodności.

### **C. Zakaz wykorzystywania Osób trzecich do przekazywania łapówek**

Przedstawiciele spółki, którzy nie są Pracownikami TBI, lecz pracują w imieniu TrueBlue, to „Osoby trzecie”. Osoby trzecie często zatrudniane przez TBI to przedsiębiorstwa, które zajmują się płacami, księgowością/finansami i usługami prawnymi, a także wszelkiego rodzaju konsultanci.

Działając w imieniu Spółki, Osoby trzecie nie mogą przyjmować ani przekazywać łapówek, ani też prowadzić żadnych innych niedozwolonych praktyk. Spółka zabrania wykorzystywania Osób trzecich do jakichkolwiek działań niezgodnych z zasadami i wymogami niniejszej Polityki lub obowiązującego prawa.

Dodatkowe wskazówki dotyczące rozpoznawania ryzyka związanego z Osobami trzecimi oraz właściwego reagowania znajdują się poniżej.

### **D. Ograniczenia nałożone na wydatki na posiłki, prezenty, rozrywki oraz podróże dla Przedstawicieli spółki**

Spółka rozumie, że okazjonalne zapewnianie posiłków, prezentów, rozrywek oraz wsparcia w podróży może być legalnym i uczciwym elementem podczas prowadzenia interesów w wielu krajach. Jednakże wydatek pokryty z budżetu Spółki musi być racjonalny, bezpośrednio powiązany z uzasadnionym celem biznesowym, zatwierdzony przez odpowiednie strony oraz prawidłowo księgowany w księgach i rejestrach Spółki. Przed wydaniem środków finansowych należących do Spółki każdy Przedstawiciel spółki ma obowiązek poszukiwania wytycznych oraz postępowania zgodnie z Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie oraz z Kodeksem Postępowania Dostawców. Pracownicy TBI muszą również zapoznać się z Polityką TrueBlue dotyczącą posiłków, upominków, podróży i rozrywek dla osób trzecich i zawartymi w niej wytycznymi dotyczącymi zakazów, maksymalnej wysokości wydatków, wymogów dotyczących akceptacji oraz procedur ubiegania się o zwrot zatwierdzonych kosztów, jak również z wytycznymi określającymi zasady dotyczące organizowanych w dobrej wierze posiłków biznesowych, prezentów, wsparcia w podróży oraz rozrywek.

Podsumowując, każda propozycja lub zapewnienie posiłku biznesowego, prezentu, podróży i rozrywki musi być zgodna z prawem obowiązującym w Stanach Zjednoczonych oraz z lokalnymi przepisami, regulacjami i zasadami obowiązującymi osobę

otrzymującą. Ponieważ w różnych jurysdykcjach obowiązują różne zasady i standardy dotyczące urzędników państwowych, wszelkie wątpliwości odnośnie zgodności danego prezentu lub korzyści z prawem, albo odnośnie maksymalnego progu wydatków dozwolonych w danej jurysdykcji, należy niezwłocznie skierować do Działu ds. zgodności.

W żadnym wypadku nie można wykorzystać wydatku w celu skłonienia urzędnika państwowego do podjęcia lub zarzucenia oficjalnych działań, nagrodzenia urzędnika państwowego za decyzję podjętą w przeszłości lub do stworzenia pozorów takich intencji. Analogicznie TrueBlue zabrania dokonywania płatności w sektorze prywatnym, które miałyby na celu skłonienie osoby otrzymującej do naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy, nagrodzenie jej za takie naruszenie, lub które miałyby stworzyć pozory takich intencji.

Pracownicy TBI nigdy nie powinni ubiegać się o posiłki, prezenty, wsparcie w podróży ani rozrywki od osoby fizycznej lub podmiotu współpracujących albo pragnących współpracować z TrueBlue, lub z którymi TrueBlue chce nawiązać relację biznesową. Ponadto Pracownicy TBI nie powinni akceptować posiłków, prezentów, wsparcia w podróży ani rozrywek w przypadku, gdy mogłoby to wpłynąć na wykonywanie ich obowiązków służbowych lub mogłoby zostać w taki sposób odebrane.

Jeśli zostaną spełnione wszystkie powyższe wymogi, to zasadniczo w sektorze prywatnym dopuszczalne jest zapewnianie posiłków biznesowych, rozrywek oraz biznesowych wyrazów uznania (z wyjątkiem gotówki i kart podarunkowych), które są racjonalne, uzasadnione z biznesowego punktu widzenia, niezbyt częste i mają niewielką wartość. Zasady dotyczące wyłączeń, urzędników państwowych, wsparcia

w podróży oraz innych wymagań proceduralnych dotyczących wcześniejszego zatwierdzenia i dokumentacji znajdują się w Polityce TrueBlue dotyczącej posiłków, upominków, podróży i rozrywek dla osób trzecich.

## **E. Zakaz przekazywania darowizn na rzecz partii politycznych**

TrueBlue zabrania Przedstawicielom spółki korzystania z funduszy lub własności Spółki w celu poparcia kandydatów na stanowiska polityczne, partii politycznych lub przedstawicieli partii bez uzyskania wyraźnej zgody Dyrektora ds. etyki i zgodności lub Głównego radcy prawnego. Pracownicy TBI mogą angażować się w działalność polityczną w wolnym czasie i na własny koszt, a koszty te nie mogą zostać zwrócone przez Spółkę; tego typu działalność nie może mieć wpływu na pełnienie obowiązków w TrueBlue i nie powinna być prowadzona w imieniu TrueBlue. To ograniczenie nie ma zastosowania do oficjalnego lobbyingu oraz inicjatyw oddolnych Zespołu TrueBlue ds. relacji z podmiotami rządowymi. Więcej wytycznych znajduje się w Kodeksie Postępowania i Etyki w Biznesie, w rozdziałach dotyczących udziału w życiu politycznym.

## **F. Szczególne kwestie dotyczące darowizn na cele charytatywne**

Chociaż przekazywanie legalnych darowizn na cele charytatywne nie jest zabronione przez prawo, Spółka zobowiązana jest do podjęcia kroków mających zagwarantować, że środki przeznaczone na te cele nie są wykorzystywane w celach niewłaściwych ani przekazywane do innych, niezamierzonych celów. Wsparcie znanych i oficjalnie zarejestrowanych organizacji charytatywnych oraz sponsoring organizowanych przez nie wydarzeń dokonywane w uzasadnionych

celach biznesowych w sposób skromny niebudzący „szczególnych zastrzeżeń” są możliwe po wcześniejszym uzyskaniu zgody wiceprezesa, zgodnie z Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie oraz Polityką TrueBlue dotyczącą posiłków, upominków, podróży i rozrywek dla osób trzecich.

Kiedy darowizny na cele charytatywne budzą „szczególne zastrzeżenia”?

Istnieje wiele sytuacji, w których nie powinno się dokonywać darowizn na cele charytatywne, między innymi gdy:

- można uznać bądź przypuszczać, że wsparcie organizacji charytatywnej lub sponsoring wydarzenia są powiązane z urzędnikiem państwowym, członkiem jego rodziny lub jego bliskim partnerem biznesowym;
- to urzędnik państwowy, członek jego rodziny lub bliski partner biznesowy proszą o wpłacenie darowizny lub środków na stypendium;
- organizacja charytatywna lub organizator wydarzenia nie ujawnia, w jaki sposób przekazane środki są wykorzystywane;
- organizacja charytatywna lub organizator wydarzenia nie są oficjalnie zarejestrowani na podstawie artykułu 501(c)(3) lub jego lokalnego odpowiednika, nie są znani w społeczności lub mają wątpliwą reputację;
- organizacja charytatywna lub organizator wydarzenia wymagają, by darowizna została przekazana w gotówce;
- jakiegokolwiek fakty lub okoliczności wskazują na to, że przekazana darowizna może nie zostać wykorzystana w sposób odpowiedni lub do założonych celów.

Przedstawiciele spółki muszą niezwłocznie informować Dział ds. zgodności o wpływających prośbach o wsparcie budzących szczególne zastrzeżenia za pośrednictwem strony.

Pracownicy TBI, którzy nawiązują współpracę z jakąkolwiek organizacją charytatywną, muszą zgłosić się do Działu zakupów i przejść proces rejestracji, który obejmuje badanie due diligence. Aby rozpocząć badanie due diligence, należy wysłać wiadomość na adres [purchasing@trueblue.com](mailto:purchasing@trueblue.com).

## G. Zakaz przekazywania płatności przyspieszających tok spraw

„Płatności przyspieszające tok spraw” to drobne sumy przekazywane w celu uproszczenia lub przyspieszenia procedur rządowych. TrueBlue zabrania Przedstawicielom spółki przekazywania takich płatności urzędnikom państwowym oraz przedstawicielom sektora prywatnego, ponieważ zgodnie z przepisami obowiązującymi w większości krajów są one nielegalne.

Wszystkie wnioski dotyczące płatności przyspieszających tok spraw należy zgłaszać do Działu ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com).

## Rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz dokumentacji

W TrueBlue jesteśmy dumni z naszej doskonałej reputacji jako spółki godnej zaufania we wszystkich aspektach naszej działalności. Ściśle przestrzegamy wszystkich przepisów wymagających prowadzenia pełnych i dokładnych ksiąg, rejestrów i rachunków. Informacje finansowe muszą odzwierciedlać rzeczywiste transakcje oraz być zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami księgowości („GAAP”).



Zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami, wszystkie transakcje muszą być terminowo, w pełni dokładnie rejestrowane i opisywane we wszystkich dokumentach biznesowych, niezależnie od tego, czy zostały one utworzone wewnątrz czy otrzymane od Osób trzecich. Dokładne księgi rejestry obejmują szczegółowe informacje dotyczące odbiorcy (w tym status urzędnika państwowego) oraz kompletne i dokładne formularze wniosków o zatwierdzenie zgodnie z Polityką TrueBlue dotyczącą posiłków, upominków, podróży i rozrywek dla osób trzecich. Wymagania te dotyczą w równym stopniu wszystkich wydatków poniesionych przez Osoby trzecie obejmują sumienną weryfikację faktur Osób trzecich pod kątem podejrzanych i niepotwierdzonych opłat.

Nie należy w jakimkolwiek celu tworzyć żadnych nieujawnionych ani niezarejestrowanych rachunków Spółki. Nie należy również z jakiegokolwiek powodu tworzyć nieprawdziwych, mylących lub fikcyjnych oznaczeń lub wpisów w księgach, rejestrach i rachunkach Spółki.

## **Obowiązek zgłaszania nakłaniania i wymuszania**

Prośba o wręczenie łapówki lub płatności przyspieszającej tok sprawy nie usprawiedliwia naruszenia niniejszej Polityki. Każdy nakłaniany Przedstawiciel spółki powinien odmówić takiej płatności i natychmiast zawiadomić Dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami, Głównego radcę prawnego lub Dział ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com). Jakiegokolwiek zagrożenie bezpieczeństwa osobistego Przedstawiciela spółki lub innej osoby należy natychmiast zgłosić organom ścigania, a następnie zgłosić za pośrednictwem jednego z powyższych kanałów.

### Reagowanie na nakłanianie:

Każdy Przedstawiciel spółki poproszony o podjęcie działania naruszającego niniejszą Politykę musi grzecznie, ale wyraźnie odmówić. Przedstawiciele Spółki nie powinni ryzykować tym, że stworzą wrażenie przystania na prośbę lub jej zignorowania. Powinni oni przypomnieć stronie występującej z żądaniem, że TrueBlue ma surowe zasady dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji.

## **Wymagamy odpowiedzialności od naszych Partnerów biznesowych**

TrueBlue zakazuje bezpośredniego lub pośredniego łapownictwa i korupcji. Partnerzy biznesowi Osób trzecich działający w imieniu Spółki muszą zapoznać się z niniejszą Polityką i zrozumieć jej zasady, wprowadzić własne programy dotyczące zgodności z przepisami w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji zgodne z niniejszą Polityką oraz przestrzegać obowiązujących przepisów w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji oraz postanowień umownych i Kodeksu Postępowania Dostawców spółki TrueBlue. Ponadto przed podjęciem współpracy oraz w czasie trwania relacji biznesowej Osoby trzecie muszą wyrazić zgodę na przeprowadzenie opartego na ryzyku badania due diligence w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji TBI oraz współpracować w jego ramach.



## A. Przeprowadzamy badanie due diligence wobec Osób trzecich

Spółka TrueBlue może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za postępowanie Osób trzecich, jeśli będzie ono miało miejsce w trakcie pracy dla nas. Dlatego też Spółka nigdy nie powinna nawiązywać relacji biznesowych z Osobami trzecimi bez ustalenia w dobrej wierze uzasadnienia biznesowego na podjęcie współpracy i bez przeprowadzenia opartego na ryzyku badania dotyczącego doświadczenia, kwalifikacji, powiązań oraz reputacji Osób trzecich („due diligence”). Badanie due diligence w odniesieniu do Osoby trzeciej przeprowadza Dział zakupów TrueBlue w porozumieniu z Działem ds. zgodności z przepisami. Nawiązanie relacji biznesowej z Osobą trzecią, która jest urzędnikiem państwowym lub wejdzie w merytoryczną interakcję z urzędnikiem państwowym budzi określone obawy i wymaga weryfikacji przez Dział ds. zgodności z przepisami przed rozpoczęciem pracy przez Osobę trzecią. Występowanie innych sygnałów ostrzegawczych, omówionych szczegółowo poniżej, może również wymagać rozszerzonego badania due diligence oraz kontroli dotyczących przeciwdziałania łapownictwu i korupcji przed zatwierdzeniem relacji. Jeśli Pracownicy TBI zidentyfikują Osobę trzecią, która jest urzędnikiem państwowym lub wejdzie w interakcję z urzędnikiem państwowym w imieniu Spółki, lub jeśli zauważą oni inny sygnał ostrzegawczy, powinni poinformować Dział ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com).



## 1. Badanie due diligence wobec nowych partnerów

Każdy Pracownik TBI odpowiedzialny za nawiązywanie relacji z nowym partnerem – np. doradcy, agenci, dostawcy, pośrednicy – musi skierować go do Działu zakupów w celu przeprowadzenia procesu rejestracji, który obejmuje badanie due diligence. Jakiegokolwiek sygnały ostrzegawcze, które pojawią się podczas badania due diligence muszą zostać zweryfikowane w sposób zadowalający dla Spółki przed nawiązaniem relacji i zleceniem płatności. Aby rozpocząć badanie due diligence, należy wysłać wiadomość na adres [purchasing@trueblue.com](mailto:purchasing@trueblue.com).

Nasze obowiązki nie kończą się po przeprowadzeniu wstępnego badania due diligence. Dokumenty w ramach ciągłego monitorowania oraz zaktualizowane dokumenty dotyczące badania due diligence należy dostarczać w odpowiednich odstępach czasu, np. w przypadku przedłużenia umowy lub istotnej zmiany okoliczności dotyczących Osoby trzeciej, w wyniku której wcześniejsze odpowiedzi udzielone w badaniu due diligence stały się niedokładne lub mylące. Wszystkie dokumenty dotyczące badania due diligence będą przechowywane przez Dział zakupów w czasie trwania relacji biznesowej i przez kolejnych pięć lat.

Pracownicy TBI wnioskujący o podjęcie współpracy z Osobą trzecią lub ją nadzorujący ponoszą odpowiedzialność za kontrolowanie tej relacji biznesowej przez cały okres jej trwania. Strona angażująca musi zachować czujność pod kątem nowych sygnałów ostrzegawczych i przeprowadzać okresowe oceny, których wyniki muszą uzasadniać utrzymywanie relacji biznesowej. Wszelkie nowe obawy należy zgłaszać do Działu ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com), tak by można było ocenić ryzyko i opracować odpowiednie zabezpieczenia.



## 2. Badanie due diligence w przypadku zatrudnienia

W niektórych sytuacjach oferowanie zatrudnienia, stażu czy możliwości biznesowych może budzić obawy dotyczące łapownictwa, korupcji i konfliktu interesów. Zanim jakikolwiek Pracownik TBI zaoferuje, obieca lub zapewni zatrudnienie, umowę o pracę, stanowisko stażysty lub możliwość biznesową urzędnikowi państwowemu, członkowi rodziny urzędnika państwowego, osobie z sektora prywatnego lub podmiotowi, z którym Spółka prowadzi lub zamierza prowadzić interesy, wymagane jest przeprowadzenie badania due diligence oraz zatwierdzenie przez Dział ds. zgodności z przepisami i Dział kadr. Jak omówiono w części dotyczącej sygnałów ostrzegawczych poniżej, przed pozyskaniem każdego nowego partnera poleconego przez urzędnika państwowego lub członka rodziny urzędnika państwowego Pracownicy TBI muszą skonsultować się z Działem ds. zgodności z przepisami i uzyskać jego zgodę.

W przypadku Pracownika TBI zabieganie o korzyści związane z zatrudnieniem lub ich przyjmowanie od urzędnika państwowego lub podmiotu z sektora prywatnego, z którym TrueBlue prowadzi lub zamierza prowadzić interesy, jest z natury problematyczne i powinno zostać zgłoszone do Działu kadr i Działu ds. zgodności z przepisami.

## 3. Badanie due diligence w przypadku fuzji i przejęć

TrueBlue okresowo angażuje się w przejęcia innych przedsiębiorstw. Przejmując inną firmę, spółka TrueBlue może stać się odpowiedzialna za jej wcześniejsze postępowanie. Spółka TrueBlue może również ponosić odpowiedzialność za kontynuację postępowania, które narusza przepisy w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji. W związku z tym w ramach polityki Spółki badania due diligence w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji są przeprowadzane przed zakończeniem przejęcia, by umożliwić TBI rozpoznanie ryzyka i jego zminimalizowanie. Dodatkowo Spółka włączy możliwie jak najszybciej przejętą firmę do swojego programu dotyczącego kontroli wewnętrznej i zgodności z przepisami, w tym przeszkoli nowych pracowników, zweryfikuje relacje z osobami trzecimi i przeprowadzi audyty według potrzeb. Pracownicy TBI są zobowiązani do współpracy w przypadku wszelkich takich działań.

### B. Rozpoznawanie sygnałów ostrzegawczych

W przypadku niektórych transakcji i przedsięwzięć biznesowych za granicą powszechne może być zatrudnianie Osób trzecich z koneksjami w celu zabezpieczenia lub podtrzymania interesów, poznania urzędników państwowych lub w celu lobbowania. Takie ustalenia mogą być niewłaściwie wykorzystane w celu szerszenia łapownictwa. Przedstawiciele Spółki powinni uważać na sygnały ostrzegawcze wskazujące na możliwość łapownictwa lub ryzykowną relację. W szczególności w krajach z wysokim Indekssem Percepcji Korupcji (Corruption Perception Index, CPI) potencjalni partnerzy biznesowi mogą podlegać rozszerzonemu badaniu due diligence. Poniższa lista nie jest wyczerpująca. W przypadku zauważenia sygnału ostrzegawczego nie należy go

ignorować. Każdy Przedstawiciel Spółki jest odpowiedzialny za zgłaszanie informacji dotyczących sygnałów ostrzegawczych lub niewłaściwego postępowania. Sygnały ostrzegawcze należy zgłaszać do Działu ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com).

#### Przykłady sygnałów ostrzegawczych

- Potencjalny partner biznesowy odmawia poddania się badaniu due diligence lub nie ma programu dotyczącego zgodności z przepisami ani kodeksu postępowania lub odmawia jego przedstawienia.
- Potencjalny partner biznesowy ma historię niedozwolonych praktyk płatniczych lub negatywną reputację biznesową, np. wcześniejsze lub trwające czynności wyjaśniające prowadzone przez organy ścigania lub wcześniejsze wyroki skazujące.
- Informacji o potencjalnym partnerze biznesowym lub jego przełożonym nie można zweryfikować na podstawie danych, a jedynie na podstawie przekazu ustnego.
- Potencjalny partner biznesowy został polecony przez urzędnika państwowego lub członka rodziny urzędnika państwowego.
- Urzędnik państwowy lub członek rodziny urzędnika państwowego ma udziały własnościowe w podmiotach potencjalnego partnera biznesowego.
- Partner biznesowy nie ma doświadczenia w świadczeniu oferowanych usług lub jest zatrudniany wyłącznie ze względu na swoje relacje z urzędnikiem państwowym.
- Marża zysku lub wynagrodzenie partnera biznesowego są wyższe niż godziwe i racjonalne wynagrodzenie za proponowaną pracę.
- Partner biznesowy sprzeciwia się warunkom umowy dotyczącej przeciwdziałania łapownictwu i korupcji lub odmawia podpisania umowy o świadczenie usług.

- Partner biznesowy przesyła nieprawdziwe lub mylące faktury lub odmawia dostarczenia dokumentacji potwierdzającej wydatki, o których zwrot się ubiega.

### **C. Zakaz ignorowania niewłaściwego postępowania i wspierania takiego postępowania**

Pracownicy TBI współpracujący z Osobami trzecimi – w szczególności klientami – nie powinni uwikłać się w jakiegokolwiek niewłaściwe postępowanie naruszające niniejszą Politykę, Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie lub obowiązujące przepisy w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji. Pracownicy TBI muszą natychmiast zgłosić niewłaściwe postępowanie do Działu ds. zgodności z przepisami za pośrednictwem strony [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com). Nie powinni oni samodzielnie próbować rozwiązywać tego typu problemu

### **Obowiązkowe szkolenia dla pracowników i certyfikacja**

Chociaż Spółka TrueBlue oczekuje od wszystkich Przedstawicieli Spółki znajomości niniejszej Polityki oraz ogólnych zasad dotyczących przeciwdziałania łapownictwu i korupcji przedstawionych w niniejszym dokumencie, wobec Pracowników TBI mamy dodatkowe wymagania dotyczące okresowych szkoleń, które są częścią Programu ABC. Po pomyślnym ukończeniu szkolenia Pracownikowi TBI zadany zostanie szereg pytań sprawdzających zrozumienie niniejszej Polityki oraz potwierdzających, że Pracownik: (1) przeczytał i zrozumiał niniejszą Politykę; (2) będzie przestrzegać niniejszej Polityki oraz (3) nie wie o żadnym niezgłoszonym naruszeniu niniejszej Polityki.

W stosownych przypadkach Spółka będzie również działać według własnego uznania, wymagając od Osób trzecich odbycia okresowych szkoleń po podjęciu współpracy.

## **Obowiązki w zakresie zgodności z przepisami**

Każdy Pracownik TBI jest odpowiedzialny za przestrzeganie niniejszej Polityki. Wobec Pracowników TBI, którzy dopuszczą się naruszenia niniejszej Polityki, podjęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, którego konsekwencje mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy. Z Osobami trzecimi, które nie będą przestrzegać zasad niniejszej Polityki, obowiązujących przepisów w zakresie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji oraz postanowień umownych i Kodeksu Postępowania Dostawców spółki TrueBlue, relacja biznesowa zostanie zakończona. Wszystkie osoby naruszające zasady mogą podlegać indywidualnemu postępowaniu karnemu i cywilnemu oraz karom finansowym

## **Czynności wyjaśniające**

Spółka może czasami przeprowadzać dokładniejszą weryfikację niektórych transakcji lub relacji Osób trzecich. W ramach takiej weryfikacji wszyscy Przedstawiciele spółki muszą współpracować ze Spółką, zewnętrznym radcą prawnym oraz audytorami. Brak współpracy w ramach wewnętrznych czynności wyjaśniających, audytu lub badania due diligence przeprowadzanego przez Dział ds. zgodności z przepisami stanowi naruszenie Polityki i będzie skutkowało postępowaniem dyscyplinarnym lub zakończeniem relacji biznesowej.

## **Zgłaszanie**

Wierność zasadom, która jest jedną z naszych wartości, odzwierciedla zaangażowanie naszej Spółki w zagwarantowanie tego, by etyka

stanowiła centrum naszej pracy. Wszyscy Pracownicy TBI muszą opierać się na prawdzie, natychmiast zgłaszając obawy dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji oraz podejrzenia lub rzeczywiste naruszenia niniejszej Polityki za pośrednictwem tych kanałów zgłaszania:

- ComplianceAlert (anonimowo) na stronie [www.truebluecompliancealert.com](http://www.truebluecompliancealert.com), zaznaczając odpowiednią kwestię, która budzi wątpliwości; lub telefonicznie pod numerem 855-70-ALERT (w USA i Kanadzie). Osoby dzwoniące spoza USA i Kanady powinny skorzystać z numeru 001 855 70 25378.
- Dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami
- Główny radca prawny

## **Zakaz działań odwetowych**

Spółka wyznaje filozofię otwartych drzwi, aby zagwarantować, że każdy, kto zgłasza swoje wątpliwości, pomaga, uczestniczy lub zeznaje w ramach czynności wyjaśniających, nie spotka się z działaniami odwetowymi ani innymi szkodliwymi działaniami. Wszelkie działania odwetowe wobec jakiegokolwiek Przedstawiciela Spółki za zgłoszenie podejrzanego naruszenia w dobrej wierze są surowo zabronione. Z tego względu Spółka surowo ukarze każdego Pracownika TBI, który będzie prowadził działania odwetowe przeciwko innej osobie za przekazanie informacji lub uczestnictwo w czynnościach wyjaśniających lub audycie; może zakończyć się to rozwiązaniem stosunku pracy. Więcej informacji na temat zaangażowania Spółki w realizację założeń filozofii dotyczącej zapobiegania działaniom odwetowym oraz filozofii otwartych drzwi można znaleźć w Polityce dotyczącej zapobiegania działaniom odwetowym TrueBlue.