

# **COD DE ETICĂ**



# PREAMBUL

Cod de etică al Grupului WALOR definește principiile de conduită care trebuie aplicate zilnic în relațiile noastre, atât interne, cât și externe.

Principiile detaliate în acest Cod de Etică nu sunt exhaustive, dar, combinate cu simțul responsabilității angajaților noștri, stabilesc regulile esențiale de conduită și etică aplicabile întregului personal al grupului WALOR, precum și partenerilor săi. Aceste reguli nu înlocuiesc în niciun fel legile și reglementările în vigoare în diferitele țări, nici principiile și regulile rezultate din alte politici și proceduri interne în vigoare în cadrul grupului WALOR.

Dezvoltările Grupului, cerințele clienților noștri și noile direcții în domeniul Responsabilității Sociale Corporative și al dezvoltării durabile au fost luate în considerare la elaborarea acestui Cod de Etică.

În plus, acest Cod de Etică este pe deplin integrat în viziunea noastră generală WALOR, care promovează crearea de valoare prin redefinirea misiunii și a modelului cultural al Grupului. Ne ajută, prin comportamentul nostru exemplar, să demonstrăm o abordare clară și respectuoasă a muncii.

Acest Cod de Etică este înmănat fiecărui nou angajat și tradus în principalele limbi ale Grupului. De asemenea, este disponibil părților interesate și poate fi consultat pe site-ul web <https://walor.com>. Grupul Walor se asigură că furnizorii și partenerii săi respectă aceleași cerințe ale acestui Cod de Etică, menționat în Manualul de Calitate al Furnizorilor (P00-WA-10-M-001).

Acest Cod de Etică definește standardele pentru toate persoanele care dețin un rol în cadrul companiei noastre, de la toți angajații până la conducerea Grupului WALOR. Fiecare angajat este obligat să respecte acest Cod de Etică, să asigure difuzarea acestuia și să susțină respectarea acestuia.

Pentru a simplifica descrierea principiilor prezentului Cod deontologic, a fost aleasă parțial forma masculină. Totuși, aceasta include și forma feminină și nu ar trebui considerată discriminatorie.

## REZUMAT

|                                                                                                 |           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|
| <b>A) Respectarea drepturilor fundamentale</b>                                                  | <b>4</b>  |    |
| 1. Respectarea legilor                                                                          | 4         |    |
| 2. Interzicerea muncii copiilor                                                                 | 4         |    |
| 3. Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată                                                 | 4         |    |
| 4. Condiții de muncă echitabile                                                                 | 4         |    |
| 5. Respect pentru mediu                                                                         | 4         |    |
| 6. Promovarea sănătății și securității la locul de muncă                                        | 4         |    |
| <b>B) Dezvoltarea dialogului economic și social</b>                                             | <b>5</b>  |    |
| 1. Libertatea de exprimare și dialogul social                                                   | 5         |    |
| 2. Dreptul de asociere și libertatea de asociere                                                | 5         |    |
| 3. Politica contractuală                                                                        | 5         |    |
| 4. Redistribuire industrial și social                                                           | 5         |    |
| <b>C) Dezvoltarea abilităților</b>                                                              | <b>6</b>  |    |
| 1. Egalitate de tratament și nediscriminare                                                     | 6         |    |
| 2. Integrarea și dezvoltarea formării                                                           | 6         |    |
| 3. Dezvoltarea carierei și capacitatea de angajare                                              |           | 6  |
| <b>D) Etică și reguli de conduită</b>                                                           | <b>7</b>  |    |
| 1. fondurilor, serviciilor sau activelor Grupului Walor .                                       | 7         |    |
| 1.1Principiul                                                                                   |           | 7  |
| 1.2Interzicerea oricărei finanțări pentru viața politică                                        |           | 7  |
| 1.3Interzicerea oricăror plăți ilicite către autoritățile administrative sau angajații acestora |           | 7  |
| 1.4Regularitatea conturilor, a cărților și a registrelor                                        |           | 7  |
| 2. Relațiile cu clienții, furnizorii de servicii sau furnizorii                                 | 7         |    |
| 2.1Limitări privind cadourile și divertismentul pentru clienți și/sau furnizori de servicii     |           | 7  |
| 2.2Selectarea furnizorilor de bunuri și servicii                                                | 7         |    |
| 2.3Consultanți și alții furnizori de servicii                                                   |           | 8  |
| 2.4Interzicerea oricărei investiții în furnizori                                                | 8         |    |
| 2.5Interdicția de a achiziționa bunuri sau servicii de la furnizori pentru uz personal          |           | 8  |
| 2.6Combaterea spălării banilor.                                                                 |           | 8  |
| 3. Respectarea legislației concurenței                                                          |           | 8  |
| 4. Confidențialitate                                                                            |           | 8  |
| 4.1Confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților                              |           | 8  |
| 4.2Confidențialitatea și protecția activelor, documentelor și datelor grupului Walor            |           | 9  |
| 5. Loialitate și exclusivitate                                                                  |           | 9  |
| 6. Conflict de interese                                                                         |           | 9  |
| 7. Protejarea activelor grupului Walor                                                          | 9         |    |
| 8. Controlul exporturilor, sancțiuni comerciale și economice                                    | 10        |    |
| <b>E) Alertă pentru încălcarea codului deontologic</b>                                          | <b>10</b> |    |
| 1. Procedura de alertă                                                                          |           | 10 |

## A) Respectarea drepturilor fundamentale

### 1. Respectarea legilor

Companiile din grupul Walor și angajații acestora sunt obligați să respecte toate legile și reglementările din țările în care sunt înființate.

### 2. Interzicerea muncii copiilor și a tinerilor lucrători

Grupul Walor respectă legile și reglementările naționale referitoare la angajarea copiilor și a tinerilor lucrători.

În orice caz, interzice utilizarea de către copii sub 16 ani, iar Walor respectă prevederile Organizației Internaționale a Muncii referitoare la sănătatea, siguranța și moralitatea tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani.

### 3. Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată

Grupul Walor se angajează să își aleagă libera ocupare a forței de muncă și să elimine toate formele de muncă forțată și obligatorie, sclavie, servitute și trafic de persoane.

### 4. Condiții de muncă echitabile

Grupul Walor se asigură că toți angajații săi respectă toate legile și reglementările relevante în vigoare, în special în ceea ce privește programul de lucru, concediile, contractele de muncă, salariile minime și beneficiile sociale.

### 5. Respect pentru mediu

Grupul Walor se angajează în acțiuni care vizează conservarea mediului.

angajații Grupului Walor sunt conștienți și împlerniciți să protejeze mediul înconjurător și, mai precis, să:

- La reducerea și reciclarea deșeurilor și a produselor poluante, la conservarea resurselor naturale și la gestionarea corectă a produselor chimice.
- Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, controlul consumului de energie, utilizarea energiei regenerabile și gestionarea responsabilă a apei,
- La protejarea biodiversității, la utilizarea terenurilor (drepturi funciare), la accesul la apă, la defrișări, la monitorizarea bunăstării și protecției animalelor, la limitarea zgomotului produs de activitățile sale.

Grupul Walor se angajează să promoveze orice tehnologie capabilă să reducă emisiile poluante în aer, sol și apă, precum și să limiteze impactul produselor sale și al activității fabricilor sale asupra mediului și climei și asupra comunităților cu care este în contact.

### 6. Promovarea sănătății și securității la locul de muncă

Grupul Walor se angajează să implementeze politici și metode pentru prevenirea activă a riscurilor care ar putea afecta sănătatea și securitatea angajaților săi, să monitorizeze în mod regulat aplicarea corectă a acestora și să măsoare eficacitatea acestora. Angajații Walor participă în mod regulat la cursuri de instruire în domeniul siguranței, cum ar fi cele privind siguranța la incendiu, gestionarea situațiilor de urgență și manipularea substanțelor chimice.

Grupul Walor se angajează în special să furnizeze echipamente individuale de protecție, să proiecteze și să dezvolte produse, mașini și mijloace de producție ergonomice pentru a promova cele mai bune condiții de muncă posibile.

Astfel, obiectivul grupului Walor este de a asigura un mediu de lucru care să respecte sau să depășească legislația locală și națională privind securitatea, sănătatea în muncă și securitatea la incendiu și de a încuraja lucrătorii la distanță să aplice cele mai bune practici.

Grupul Walor se asigură că toate incidentele și accidentele la locul de muncă sunt abordate (analiza cauzelor principale și acțiuni corective).

În plus, toți subcontractanții care lucrează la sediul companiilor din grupul Walor sunt obligați să aplice aceste politici de sănătate și securitate.

## B) Dezvoltarea dialogului economic și social

### 1. Libertatea de exprimare și dialogul social

Grupul Walor urmărește să dezvolte o relație de încredere la toate nivelurile companiei, invitând membrii personalului său să se exprime liber, curtenitor și respectuos față de interlocutorii lor, în special pentru a le îmbunătăți mediul de lucru.

Calitatea schimburilor și a comunicării dintre fiecare angajat și conducerea sa, precum și cu reprezentanții personalului, este un element central al dialogului social în cadrul Grupului.

Grupul Walor se angajează să furnizeze în timp util informații și consultări cu reprezentanții angajaților fiecărei entități juridice și să respecte obligațiile legale specifice fiecărei țări.

### 2. Dreptul de asociere și libertatea de asociere

Grupul Walor recunoaște, în întreaga lume, existența sindicatelor și dreptul lucrătorilor de a forma organizații sindicale la alegere și/sau de a organiza reprezentarea personalului în cadrul legilor și reglementărilor aplicabile.

Se angajează să protejeze membrii și funcționarii sindicali și să nu discrimineze pe baza mandatelor deținute.

### 3. Politica contractuală

Grupul se angajează să promoveze o politică de consultare și negociere. Având în vedere organizarea sa juridică și managerială descentralizată, această politică este implementată prin semnarea de contracte colective la nivel de unitate, pe de o parte, și la nivel de companie, pe de altă parte.

### 4. Redistribuirii industriale și sociale

Grupul Walor, operând ca manager de program, trebuie să se adapteze constant la ciclul de viață al produselor utilizate în vehicule (lansare, dezvoltare și sfârșitul ciclului de viață) și să își sprijine clienții în expansiunea lor internațională. Restructurarea industrială și socială continuă a Grupului susține continuu aceste evoluții.

Ori de câte ori este posibil, grupul Walor integrează aceste operațiuni de redistribuire industrială și socială într-o abordare proactivă, pentru a limita impactul lor social.

În acest cadru, fiecare operațiune de restructurare face obiectul unui dialog industrial, economic și social aprofundat, în cadrul orientărilor strategice definite de grupul Walor.

- Prioritizează anticiparea pentru a evita crizele
- Dezvoltarea capacității de angajare prin implicarea personalului
- Implicați reprezentanții personalului
- Prioritizează mobilitatea internă
- Luați în considerare mediul local și promovați toate soluțiile locale
- Tratați personalul în mod corect și echitabil

## C) Dezvoltarea abilităților

### 1. Egalitate de tratament și nediscriminare

În procesele sale de recrutare, dezvoltare a carierei și salarizare și beneficii, Grupul Walor se angajează să nu discrimineze pe baza vârstei, sexului, culorii pielii, naționalității, religiei, stării de sănătate sau a dizabilității, orientării sexuale sau opiniilor politice, filozofice sau sindicale. Walor se angajează să protejeze drepturile femeilor, minorităților și popoarelor indigene.

Fiecare angajat are dreptul să lucreze într-un mediu sănătos, lipsit de orice formă de ostilitate sau hărțuire considerată ilegală în conformitate cu reglementările și practicile în vigoare în țările în care grupul Walor își desfășoară activitatea.

Grupul Walor interzice în mod specific orice comportament ilegal care constituie hărțuire sexuală sau morală, inclusiv în absența unei relații ierarhice sau de subordonare.

### 2. Integrarea și dezvoltarea formării profesionale

Grupul Walor se angajează să promoveze programe de formare care facilitează integrarea în viața profesională:

- Accesul la diferitele tipuri de contracte care sprijină studenții pe parcursul formării lor (inclusiv contractele de ucenicie),
- Accesul stagiarelor la companie.

Grupul Walor se străduiește să permită fiecăruia dintre angajații săi, indiferent de locul de muncă, vârstă, sex sau funcție, să acceseze, pe parcursul carierei, acțiunile de formare necesare pentru exercitarea corectă a profesiei și construirea parcursului profesional.

### 3. Dezvoltarea carierei și capacitatea de angajare

Având în vedere natura specifică a activității sale și nevoia de a valorifica expertiza sa pentru a asigura controlul programelor sale, grupul Walor consideră dezvoltarea internă a capacității de angajare a angajaților săi ca o prioritate.

Fiecare Manager se angajează să asigure egalitatea de șanse în dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională pentru personalul pe care îl supervizează.

Promovează mobilitatea internă, atât geografică, cât și profesională, pentru a dezvolta capacitatea de angajare a angajaților săi.

## D) Etică și reguli de conduită

### 1. Utilizarea fondurilor, serviciilor sau activelor Grupului Walor .

#### Principiul 1-1

fondurilor, serviciilor sau activelor Grupului Walor în orice scop ilicit sau nelegitim este strict interzisă. Nimeni nu poate obține tratament preferențial sau orice alt avantaj special ilegal sau nelegitim în numele Grupului Walor prin plata sau primirea de gratuități sau orice altă formă de beneficiu, fie în numerar, fie în natură. În schimb, nicio sumă de bani sau beneficiu în natură nu poate fi primită de la nicio entitate sau persoană cu încălcarea legii sau a reglementărilor.

#### 1-2 Interzicerea oricărei finanțări a vieții politice.

Grupul Walor nu plătește fonduri și nu furnizează servicii partidelor politice, deținătorilor de funcții publice sau candidaților pentru astfel de funcții, chiar dacă legalitatea acestor contribuții este recunoscută de legile țării în care s-ar putea efectua astfel de plăți.

#### 1-3 Interzicerea oricărei plăți ilegale către autoritățile administrative sau angajații acestora.

Nu se pot efectua plăți cu scopul de a obține intervenția favorabilă a unei autorități administrative sau guvernamentale. Cadourile, serviciile sau divertismentul extravagant oferit angajaților sau managerilor acestor autorități sunt interzise. Astfel de oferte pot fi interpretate ca încercări de a influența deciziile guvernamentale și administrative în beneficiul Grupului Walor .

#### 1-4 Regularitatea conturilor, registrelor și înregistrărilor.

Toate activele, pasivele, cheltuielile și alte tranzacții efectuate de entitățile Grupului trebuie înregistrate în registrele și conturile acestor entități, care trebuie ținute periodic și în conformitate cu principiile, regulile și legile aplicabile.

Nu se pot înființa sau menține fonduri secrete sau active neînregistrate ale Grupului sau ale entităților sale, indiferent de motiv. Documentele referitoare la tranzacții comerciale sau financiare trebuie să reflecte cu exactitate aceste tranzacții. Nicio plată nu poate fi aprobată sau efectuată dacă este motivată de intenția expresă sau cunoscută de a o utiliza, în totalitate sau parțial, într-un alt scop decât cel descris în documentul care autorizează plata respectivă. Nu se pot face înregistrări false sau nefondate în registrele și evidențele Grupului și ale entităților sale, indiferent de motiv.

### 2. Relațiile cu clienții, furnizorii de servicii sau furnizorii

#### 2-1 Lupta împotriva corupției

##### Acceptarea cadourilor

Este interzisă acceptarea oricărui cadou sau gratuități din partea clienților sau furnizorilor, cu o valoare care depășește echivalentul a 100 de euro pe an și per partener de afaceri, sub orice formă (inclusiv sume de bani, bunuri materiale, servicii, divertisment, călătorii).

Dacă aceste cadouri și gratuități ajung la destinatari, acestea trebuie returnate imediat donatorului. Dacă refuzul cadoului sau returnarea acestuia ar putea fi considerată necuviincioasă, destinatarul este obligat să informeze Directorul de Resurse Umane, care va decide cu privire la cursul de acțiune adecvat în conformitate cu principiile etice ale Grupului Walor . De asemenea, destinatarul trebuie să solicite furnizorului sau clientului să se abțină de la oferirea de astfel de cadouri în viitor.

##### Oferta cadou

Este interzisă plata oricărui bacșiș în numerar, în natură sau în alt mod, inclusiv pentru divertisment sau sponsorizare, direct sau indirect, oricărui reprezentant al unui client sau furnizor, în scopul obținerii unui contract sau a altui avantaj comercial sau financiar.

În orice caz, cadourile sau favorurile în valoare mai mare decât echivalentul a 100 de euro către clienți sau furnizori actuali sau potențiali sunt strict interzise.

#### 2-2 Selectarea furnizorilor de bunuri și servicii

Selectarea unui furnizor de bunuri sau servicii pentru Grup trebuie să se bazeze pe calitate, necesități, performanță și cost. În timpul negocierilor cu furnizorii, este responsabilitatea fiecărui angajat și manager al Grupului să acorde prioritate intereselor Grupului în conformitate cu legea, să profite de cele mai bune oportunități și să obțină cele mai bune condiții, fără niciun favoritism bazat pe relații personale sau criterii discriminatorii interzise de aceste principii etice.

#### 2-3 Consultanți și alți furnizori de servicii

Ca parte a procedurilor noastre de Achiziții, acordurile dintre Grup și agenții, reprezentanții, consultanții sau orice alți furnizori de servicii ai acestuia trebuie să precizeze în mod clar serviciile efective care urmează a fi furnizate, baza de remunerare sau prețul și toți ceilalți termeni și condiții ale serviciilor. Toată remunerația va fi stabilită și plătită în considerarea serviciilor efectiv prestate. Acești agenți, reprezentanți și consultanți nu pot fi autorizați să acționeze în numele și pe seama Grupului, decât cu autorizație expresă scrisă din partea reprezentanților autorizați în mod corespunzător.

## **2-4 Interzicerea oricărei investiții în furnizori .**

Niciun angajat sau manager nu trebuie să investească direct sau indirect în capitalul unui furnizor care are relații cu Grupul, în societatea-mamă sau în filialele sale și nici să acorde împrumuturi acestuia, cu excepția achiziției de valori mobiliare admise la tranzacționare pe o piață care face parte din strategia Grupului, în conformitate cu reglementările aplicabile.

## **2-5 Interzicerea achiziționării oricăror bunuri/servicii de la furnizori/clienti pentru uz personal.**

Angajații și managerii nu pot revendica calitatea de membru al Grupului pentru a beneficia, pentru achizițiile lor personale de la un furnizor sau client al Grupului Walor , de aceleași avantaje acordate Grupului Walor , cu excepția cazului în care contractul dintre furnizorul sau clientul respectiv și Grupul Walor prevede în mod expres acest lucru.

## **2-6 Combaterea spălării banilor .**

Spălarea banilor este o infracțiune care implică ascunderea fondurilor provenite din activități ilegale. În conformitate cu legile privind spălarea banilor, Grupul Walor selectează parteneri de afaceri cu reputație dovedită și verifică originea finanțării acestora.

## **3. Respectarea legislației în domeniul concurenței**

Grupul Walor intenționează să respecte cu strictețe regulile și legile dreptului concurenței aplicabile în Uniunea Europeană și în fiecare țară în care Grupul își desfășoară activitatea, ținând cont de faptul că aceste legi interzic în special acordurile, planurile, aranjamentele sau comportamentul coordonat, formale sau informale, între concurenți, în ceea ce privește prețurile, teritoriile, cotele de piață sau clienții acestora.

Grupul Walor se angajează să asigure implementarea corectă a acestui angajament prin punerea la dispoziția oricărui manager sau angajat care dorește, a oricăror informații suplimentare pe care un manager sau angajat le-ar putea solicita și prin promovarea unui nivel adecvat de informare cu privire la angajamentul Grupului Walor de a respecta concurența loială.

Prin urmare, managerii și angajații Grupului își interzic să încheie astfel de acorduri sau înțelegeri cu concurenții Grupului Walor

În rolul lor în cadrul Grupului Walor , niciun manager sau angajat nu poate încerca să utilizeze informații comerciale sensibile sau confidențiale obținute în timpul angajării anterioare. În nicio circumstanță nu este interzis schimbul, utilizarea sau tentativa de utilizare în cadrul Grupului Walor a informațiilor comerciale sensibile sau confidențiale referitoare la un fost angajator.

## **4. Confidențialitate**

### **4-1 Confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților.**

Companiile din cadrul grupului Walor și angajații acestora trebuie să fie deosebit de vigilenți și să respecte toate legile și reglementările care reglementează protecția, utilizarea și confidențialitatea datelor cu caracter personal. Activitățile de prelucrare a datelor cu caracter personal sunt înregistrate într-un Registru GDPR .

În acest context, informațiile referitoare la viața privată a angajaților, datele privind evaluările performanței, promovările și compensațiile trebuie păstrate confidențiale. Accesul la acest tip de informații este restricționat persoanelor autorizate în mod corespunzător.

Prin urmare, angajații grupului Walor :

- Aceștia nu trebuie să colecteze informații despre viața privată a altor angajați, cu excepția cazurilor în care acest lucru este necesar pentru gestionarea resurselor umane sau în alte scopuri comerciale legitime și numai în limitele permise de legile aplicabile;
- Acestea trebuie să garanteze dreptul de acces, verificare și rectificare a informațiilor personale privind angajații, în conformitate cu legile sau reglementările aplicabile;
- Aceștia nu trebuie să divulge informații personale către terți, cu excepția cazurilor excepționale prevăzute de legile sau reglementările aplicabile.

### **4-2 Confidențialitatea și protecția activelor, documentelor și datelor grupului Walor .**

Dosarele, activele, datele tehnice și diverse informații confidențiale ale companiei constituie active importante care pot fi esențiale pentru menținerea performanței și a avantajului competitiv al Grupului Walor . Toate aceste elemente sunt proprietatea companiei și trebuie returnate de către angajat la încetarea contractului său de muncă.

În special, următoarele sunt confidențiale: informațiile privind existența, termenii și condițiile proiectelor și acordurilor comerciale ale Grupului Walor , datele financiare și tehnice ale Grupului și toate celelalte date sensibile, cum ar fi cele referitoare la cifra de afaceri a unităților de producție, drepturile de proprietate intelectuală, tehnologiile, software-ul sau hardware-ul utilizat în cursul normal al activității.

Tuturor angajaților companiilor din grupul Walor le este interzis să divulge aceste informații către terți fără autorizație prealabilă sau către alți angajați ai grupului Walor care nu sunt autorizați să dețină aceste informații.

Orice utilizare în scopuri personale, directă sau indirectă, a informațiilor obținute în cursul activității profesionale este strict interzisă.

Orice încălcare a acestei reguli poate face obiectul unor proceduri judiciare în temeiul legislației muncii, al dreptului civil sau al dreptului penal aplicabil.

Toate prevederile de mai sus se aplică în mod egal informațiilor furnizate de clienții noștri. Persoanele al căror contract de muncă expiră sau care nu mai sunt obligate printr-un contract de muncă cu Grupul Walor sunt obligate să păstreze confidențialitatea tuturor acestor informații.

## 5. Loialitate și exclusivitate

Angajații și managerii Grupului trebuie să își execute contractul de muncă cu bună-credință.

O poziție managerială sau executivă în cadrul grupului Walor reprezintă un angajament deplin; niciun manager sau membru al conducerii nu poate desfășura o a doua activitate profesională sau deține sau opera o afacere care necesită o investiție activă a timpului său fără autorizația expresă a Directorului de Resurse Umane.

## 6. Conflict de interese

Un conflict de interese există atunci când un angajat, una dintre rudele sau aliații acestuia, este susceptibil să beneficieze personal de pe urma unei tranzacții efectuate în numele unei companii din cadrul Grupului, în special cu clienți sau furnizori.

Același lucru este valabil și în cazul în care un angajat încearcă să păstreze sau să păstreze, în special în calitate de furnizor, o companie în care el sau o rudă apropiată ori un aliat deține, direct sau indirect, un interes financiar.

În caz de dubiu, angajatul ar trebui să se consulte cu superiorii săi pentru a stabili dacă tranzacția propusă creează sau nu un conflict de interese.

## 7. Protejarea activelor grupului Walor .

Angajații și managerii Grupului Walor sunt responsabili pentru utilizarea corectă a activelor și resurselor Grupului, inclusiv a celor legate de proprietatea intelectuală, tehnologii, hardware și media, software, proprietăți imobiliare, echipamente, utilaje și unelte, componente, materii prime și numerarul Grupului („Activele”).

În acest scop, angajații și managerii grupului Walor trebuie, în special:

- Păstrați toate parolele și codurile pentru a preveni accesul neautorizat la datele computerizate ale Walor Group .
- Este interzisă reproducerea fără autorizație a oricărui software dezvoltat în cadrul grupului Walor , proceduri, coduri, manuale, prezentări, materiale de instruire sau alte programe, cu excepția cazului în care este autorizată de președinte, vicepreședinte sau printr-o delegație expresă din partea unui membru al conducerii.
- Păstrați și stocați informațiile în memorie numai în strictă conformitate cu reglementările legale locale.
- noile tehnologii informaționale și de comunicare ale grupului Walor în conformitate cu regulile.

Walor își propune să ofere un mediu de lucru sigur și securizat pentru angajații și contractorii săi și să își protejeze bunurile. Acest lucru se realizează parțial prin utilizarea forțelor de securitate publice sau private în situații specifice și în locații în care condițiile locale o justifică. Utilizarea acestor forțe este în conformitate cu toate legile și reglementările locale, provinciale și naționale aplicabile.

## 8. Controlul exporturilor, sancțiuni comerciale și economice .

Grupul Walor respectă restricțiile de export aplicabile produselor, serviciilor și tehnologiilor, precum și restricțiile comerciale aplicabile care implică anumite țări, regiuni, companii sau entități.

## E) Alertă privind încălcarea Codului deontologic

**Orice angajat al Grupului** care ia **cunoștință de o încălcare a regulilor** definite în prezentul Cod poate decide să o raporteze Conducerii Companiei prin intermediul **procedurii de alertă**.

Acest sistem a fost conceput ca un instrument suplimentar pentru ca angajații să își exercite libertatea de exprimare. Niciun angajat nu poate fi penalizat, concediat sau supus unor măsuri discriminatorii pentru că a depus mărturie cu bună-credință sau pentru că a raportat acțiuni care încalcă Codul deontologic. Cu toate acestea, utilizarea abuzivă a acestor sisteme poate duce la măsuri disciplinare și urmărire penală.

Persoana care raportează un incident care implică un comportament atribuit anumitor persoane ar trebui, de preferință, să se identifice, dar poate rămâne anonimă. Identitatea sa va fi tratată confidențial.

Această procedură de alertă este un mecanism suplimentar oferit angajaților și, prin urmare, nu este destinată să înlocuiască canalele existente, în conformitate cu normele aplicabile în fiecare țară (în special reprezentanții angajaților, auditorii sau autoritățile publice competente).

angajat al Grupului Walor care are întrebări cu privire la conformitatea **propriilor acțiuni cu prezentul Cod** este încurajat insistent să le discute cu managerul său direct și/sau cu Managerul de Resurse Umane sau Directorul de Resurse Umane pentru a obține informații suplimentare cu privire la condițiile și domeniul de aplicare al Codului de Etică. Comportamentele contrare prezentului Cod pot fi investigate la discreția exclusivă a Conducerii.

**Orice încălcare a prezentului Cod**, indiferent de modul în care a fost descoperită, poate fi sancționată de Grupul Walor. Aceste sancțiuni pot include, printre altele, un avertisment adresat angajatului sau concedierea acestuia, în funcție de gravitatea încălcării legilor și reglementărilor aplicabile. Angajatul în cauză are dreptul de a face apel.

**Orice parte externă interesată** care ia **cunoștință de o încălcare a regulilor** definite în prezentul Cod poate decide, de asemenea, să o raporteze Conducerii Companiei prin intermediul **procedurii de alertă**.

### 1. Procedura de alertă

Problema poate fi **sesizată** conducerii sau departamentului de Resurse Umane, verbal sau în scris. Va fi abordată în termen de maximum 24 de ore.

Alerta poate fi **transmisă anonim** pe site-ul dedicat: <https://walor.integrityline.com>.

Pentru a asigura buna gestionare a cazului și comunicarea cu denunțatorul, toate alertele sunt introduse pe site-ul web dedicat.

În funcție de natura și gravitatea acuzațiilor, pot fi inițiate investigații suplimentare, se poate iniția o anchetă sau se poate dispune un audit intern. Această fază de investigație poate dura până la zece zile.

Persoana în cauză trebuie să fie informată cu privire la procedurile care o privesc. Dacă sunt necesare măsuri de precauție, persoana în cauză va fi informată după adoptarea acestor măsuri.

Toate datele verificate vor fi arhivate în termen de două luni de la finalizarea procesului de verificare, cu excepția cazurilor în care sunt inițiate proceduri disciplinare sau acțiuni în justiție împotriva persoanei în cauză sau a persoanei care a făcut raportul fals. În astfel de cazuri, datele vor fi păstrate până la finalizarea procedurilor.

Departamentul de Resurse Umane al Walor evaluează anual eficacitatea acestei proceduri de alertă privind încălcarea Codului de Etică.