

1.0 CEL

Zgodnie z naszym kodeksem postępowania firma Ingram Micro stosuje „najwyższe normy postępowania w zakresie prawa i etyki”, a wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za natychmiastowe zgłaszanie wszelkich przypadków naruszenia norm prawnych i etycznych oraz ujawnienie możliwego konfliktu interesów. Zachęca się pracowników, aby nie ukrywali problemów, licząc na to, że nie zostaną odkryte, ale aby natychmiast o nich informowali. Ten obowiązek znany jest jako Sunshine Rule. Celem niniejszej Polityki jest ochrona przed odwetem w przypadku każdego pracownika kierującego się zasadą Sunshine Rule i w dobrej wierze zgłaszającego przypadki naruszenia norm prawnych i etycznych lub ujawniającego możliwy konflikt interesów.

2.0 ZASTOSOWANIE

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich działań firmy Ingram Micro na całym świecie.

3.0 POLITYKA

3.1 Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają podejrzenie naruszenia norm prawnych i etycznych lub konflikt interesów, bez względu na to, czy podejrzenie okaże się słuszne, nie będą narażeni na działania odwetowe lub dyscyplinarne ani na negatywne konsekwencje związane z zatrudnieniem.

3.2 Pracownik, który świadomie dokonuje fałszywego zgłoszenia dotyczącego naruszenia norm prawnych lub etycznych bądź konfliktu interesów, nie będzie Pracownikiem, którzy chcą zachować anonimowość przy zgłaszaniu podejrzenia przypadku naruszenia lub możliwego

konfliktu interesów, zachęca się do kontaktu za pośrednictwem infolinii Ingram Micro.

3.3 Pracownik, który ma zasadne powody, by sądzić, że podjęto wobec niego działania odwetowe w związku z ujawnieniem przez niego przypadku naruszenia norm prawnych lub etycznych bądź możliwego konfliktu interesów, powinien niezwłocznie poinformować o tym Głównego Radcę Prawnego (General Counsel), Dyrektora ds. Zgodności (Chief Compliance Officer) lub Wiceprezesa ds. Zasobów Ludzkich (Executive Vice President of Human Resources).

3.4 objęty ochroną i może podlegać działaniom dyscyplinarnym.

3.5 Żadna część niniejszej Polityki nie może być uznana za podstawę do usprawiedliwienia niewłaściwego postępowania jakiegokolwiek pracownika lub do ochrony takiego pracownika przed działaniem dyscyplinarnym w wyniku zgłoszenia przez niego swojego własnego niewłaściwego postępowania. Niemniej jednak takie zgłoszenie własnego wykroczenia będzie uwzględnione przy podejmowaniu decyzji o odpowiednim działaniu dyscyplinarnym względem takiego pracownika.

4.0 PROCEDURY

4.1 Zgodnie z kodeksem postępowania pracownicy mają obowiązek natychmiastowego skontaktowania się z przełożonym, Działem Zasobów Ludzkich lub Działem Prawnym w przypadku, gdy podejrzewają naruszenie norm prawnych lub etycznych tudzież możliwy konflikt interesów.

4.2 Pracowników, którzy chcą zachować anonimowość przy zgłaszaniu podejrzenia przypadku naruszenia lub możliwego konfliktu

interesów, zachęca się do kontaktu za pośrednictwem infolinii Ingram Micro.

4.3 Pracownik, który ma zasadne powody, by sądzić, że podjęto wobec niego działania odwetowe w związku z ujawnieniem przez niego przypadku naruszenia norm prawnych lub etycznych bądź możliwego konfliktu interesów, powinien niezwłocznie poinformować o tym Głównego Radcę Prawnego (General Counsel), Dyrektora ds. Zgodności (Chief Compliance Officer) lub Wiceprezesa ds. Zasobów Ludzkich (Executive Vice President of Human Resources).

5.0 ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapewnienie przestrzegania niniejszej Polityki.

6.0 DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE

Pracownik, który naruszył zasady niniejszej Polityki, podlega postępowaniu dyscyplinarnemu mogącemu skutkować wydaleniem z pracy.

7.0 DOKUMENTY POWIĄZANE

7.1 Kodeks postępowania Ingram Micro.

7.2 Polityka dotycząca zgłoszeń za pośrednictwem infolinii.

8.0 HISTORIA ZMIAN

To jest piąta wersja Polityki.

Wersja 1 została wydana 11 marca 2011 r.

Wersja 2 została wydana 21 maja 2012 r.

Wersja 3 została wydana 1 lutego 2017 r.

Wersja 4 została wydana 26 czerwca 2018 r.

Niniejsza polityka została przejrzana i odświeżona 25 października 2024 r.