



# KODEKS POSTĘPOWANIA OWENS CORNING

Budowanie zrównoważonej przyszłości  
na podstawie uczciwości





Drodzy pracownicy!

W Owens Corning jesteśmy przekonani o tym, że nasi pracownicy i produkty zmieniają świat na lepsze. To jest nasz cel i nasz prawdziwy drogowskaz. Każdy z nas, każdego dnia i wszędzie, gdzie działamy, dąży do osiągnięcia tego celu w swojej pracy i podejmowanych działaniach.

W miarę rozwoju naszej firmy udoskonalamy naszą misję, nasz cel i nasze wartości, aby nasz globalny zespół mógł pracować na podstawie fundamentów naszej spółki. Bez względu na naszą wielkość, kraje, w których działamy, czy interesariuszy, którym służymy, zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z zachowaniem najwyższego poziomu uczciwości i zgodnie z obowiązującym prawem.

Mamy globalny zasięg i ludzki wymiar. Nasze wartości: Dbałość, Ciekawość, Współpraca i Zaangażowanie są zasadami, które kierują naszym zachowaniem i naszymi podejmowanymi decyzjami. To właśnie te wartości i wynikające z nich działania pozwalają nam zdobywać zaufanie i przyczyniają się do sukcesu naszych klientów, naszej społeczności, naszych udziałowców i nas samych.

Ten Kodeks postępowania odzwierciedla naszą ewoluującą misję i cel, czerpiąc z naszej tradycji ścisłego przestrzegania prawa. Odzwierciedla on również rosnącą różnorodność naszych produktów, rozwiązań i pracowników, w miarę jak kontynuujemy ekspansję i budujemy zrównoważoną przyszłość poprzez innowacje w zakresie materiałów.

Dziękuję za wszystko, co Państwo zrobili i nadal robią, aby pielęgnować etyczne praktyki biznesowe Owens Corning. Zachęcam Państwa do uważnego zapoznania się z niniejszym Kodeksem oraz do dbania o przestrzeganie naszych wartości i obowiązującego prawa.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Chambers'.

**BRIAN CHAMBERS:**

Prezes i Dyrektor Zarządzający

# **NASZA MISJA**

**Budowanie  
zrównoważonej  
przyszłości dzięki  
innowacjom  
materiałowym**

# **NASZ CEL**

**Nasi pracownicy  
i nasze produkty  
zmieniają świat na  
lepsze**

# **NASZE WARTOŚCI**

**Globalny zasięg —  
ludzki wymiar**

---

**Dbałość  
Ciekawość  
Współpraca  
Zaangażowanie**





# NASZE WARTOŚCI KIERUJĄ NASZYM POSTĘPÓWANIEM

**Dbamy** o zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko oraz o siebie nawzajem.

Naszym **obowiązkiem** jest przestrzeganie prawa i uczciwe postępowanie.

Kierujemy się zasadami **współpracy**, szacunku i przejrzystości.

Jesteśmy **ciekawymi świata** innowatorami oraz chronimy tajemnice i aktywa naszej firmy.

# SPIS TREŚCI

|                                                                                  |    |                                                                                                   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wprowadzenie.....                                                                | 6  | Upominki, zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe, podróże.....                              | 20 |
| Podejmowanie decyzji zgodnych z zasadami.....                                    | 7  | Ograniczenia handlu i kontrola importu/eksportu.....                                              | 21 |
| Otwarte zgłaszanie problemów i brak działań odwetowych.....                      | 8  | Nielegalne wykorzystanie informacji wewnętrznych do transakcji handlowych.....                    | 22 |
| Co dzieje się po dokonaniu zgłoszenia.....                                       | 9  | Zarządzanie umowami, zarządzanie dokumentacją.....                                                | 23 |
| Oczekiwania względem kierowników.....                                            | 10 | Rzetelna sprawozdawczość finansowa.....                                                           | 23 |
| <b>Dbamy o zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko oraz o siebie nawzajem</b> ..... | 11 | <b>Kierujemy się zasadami współpracy, szacunku i przejrzystości</b> .....                         | 24 |
| Bezpieczeństwo w miejscu pracy.....                                              | 12 | Brak dyskryminacji i zapobieganie nękanii.....                                                    | 25 |
| Przepisy ochrony środowiska.....                                                 | 13 | Konflikt interesów.....                                                                           | 26 |
| Odpowiedzialność za produkty.....                                                | 13 | Darowizny na rzecz partii politycznych.....                                                       | 27 |
| Zrównoważony rozwój.....                                                         | 14 | Komunikacja zewnętrzna.....                                                                       | 27 |
| Zaangażowanie na rzecz społeczności i działalność charytatywna.....              | 14 | <b>Jesteśmy ciekawymi świata innowatorami oraz chronimy tajemnice i aktywa naszej firmy</b> ..... | 28 |
| Prawa człowieka.....                                                             | 14 | Informacje poufne i własność intelektualna.....                                                   | 29 |
| Kultura uznania, integracji i różnorodności.....                                 | 15 | Ochrona aktywów firmy.....                                                                        | 30 |
| <b>Naszym obowiązkiem jest przestrzeganie prawa i uczciwe postępowanie</b> ..... | 16 | Systemy informatyczne i bezpieczeństwo cyfrowe.....                                               | 30 |
| Uczciwa konkurencja.....                                                         | 17 | Prywatność danych.....                                                                            | 30 |
| Przeciwdziałanie korupcji.....                                                   | 18 | Zasoby.....                                                                                       | 31 |
| Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy.....                                  | 19 |                                                                                                   |    |



# WPROWADZENIE

## UCZCIWOŚĆ I ETYCZNE POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

Szczycimy się prowadzeniem uczciwej działalności. Nasza reputacja oparta na etycznym postępowaniu w biznesie pomogła nam zdobyć i utrzymać zaufanie naszych klientów, partnerów, inwestorów, organów administracji państwowej, a także naszych pracowników. Zgodne z prawem i uczciwe postępowanie jest niezbędne do realizacji naszej misji i naszego celu.

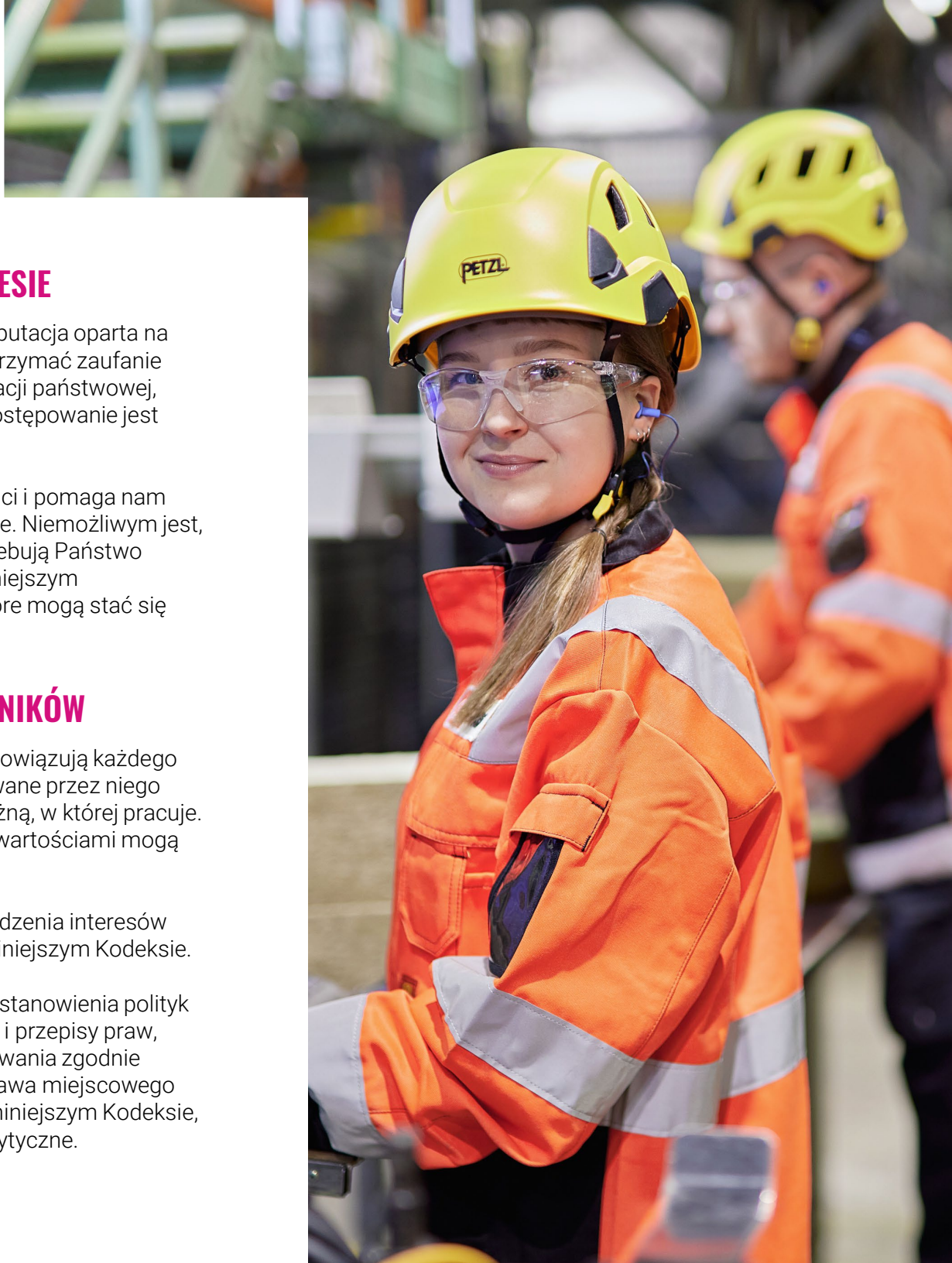
Nasz Kodeks postępowania („Kodeks”) definiuje nasze wartości i pomaga nam w podejmowaniu decyzji, które nie zawsze są oczywiste i łatwe. Niemożliwym jest, aby Kodeks uwzględniał każdą możliwą sytuację. Jeżeli potrzebują Państwo uzyskać bardziej szczegółowe informacje niż te zawarte w niniejszym dokumencie, Kodeks ten odeśle Państwa do osób i polityk, które mogą stać się źródłem dalszych informacji i wskazówek.

## NASZ KODEKS DOTYCZY WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW

Nasz Kodeks i Polityki dotyczące postępowania w biznesie obowiązują każdego z osobna pracownika Owens Corning, bez względu na zajmowane przez niego stanowisko oraz kraj, jednostkę biznesową lub jednostkę zależną, w której pracuje. Pracownicy postępujący niezgodnie z naszym kodeksem lub wartościami mogą podlegać karom dyscyplinarnym, łącznie ze zwolnieniem.

Od naszych partnerów, w tym dostawców, oczekujemy prowadzenia interesów z nami w sposób zgodny z wartościami przedstawionymi w niniejszym Kodeksie.

Oprócz znajomości naszego Kodeksu i wspierających jego postanowienia polityk Spółki jesteśmy również zobowiązani do znajomości regulacji i przepisów praw, które odnoszą się do wykonywanej przez nas pracy, i postępowania zgodnie z nimi. Jeżeli kiedykolwiek wystąpi niezgodność przepisów prawa miejscowego z postanowieniami zawartymi w politykach naszej Spółki lub niniejszym Kodeksie, należy zwrócić się do Działu Prawnego, aby uzyskać dalsze wytyczne.





## NASZE WARTOŚCI KIERUJĄ NASZYM ETYCZNYM POSTĘPOWANIEM W BIZNESIE

Nasze wartości stanowią trwałe zasady, które pozwalają nam prowadzić działalność w sposób uczciwy oraz zdobywać zaufanie każdego dnia. Tworzą one ramy określające to, kim jesteśmy i jak się zachowujemy.

- **Dbamy** o zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko oraz o siebie nawzajem
- Naszym **obowiązkiem** jest przestrzeganie prawa i uczciwe postępowanie
- Kierujemy się zasadami **współpracy**, szacunku i przejrzystości
- Jesteśmy **ciekawymi świata** innowatorami oraz chronimy tajemnice i aktywa naszej firmy



## ZDOBYWAMY ZAUFANIE, PODEJMUJĄC DECYZJE ZGODNE Z ZASADAMI

Nasz Spółka ufa, że każdy z nas bierze odpowiedzialność za naszą pracę i postępowanie, zwłaszcza w sytuacjach, w których występują pytania lub obawy dotyczące etycznego postępowania. Jeżeli nie mają Państwo pewności, jak postąpić, prosimy skorzystać z zasobów, takich jak niniejszy Kodeks lub nasze Polityki.

Jeżeli nadal nie mają Państwo pewności, jak postąpić, prosimy bez wahania spytać o radę. Jesteśmy zespołem i mamy do dyspozycji wiele zasobów, które są pomocne w uzyskiwaniu odpowiedzi na pytania i omawianiu wszelkich obaw.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**W skomplikowanych sytuacjach należy poświęcić czas na wnikliwe rozważenie dostępnych opcji.**

- Czy to buduje, czy podkopuje zaufanie klienta, partnera lub współpracownika z zespołu?
- Czy takie postępowanie jest właściwe?
- Czy działam zgodnie z prawdą i mam odpowiednie intencje?
- Czy mógłbym/mogłabym z dumą powiedzieć mojej rodzinie o tej decyzji?
- Jak czułbym/czułabym się, gdyby o tej decyzji mówiono w wiadomościach?

## ZACHĘCAMY DO OTWARTEGO ZGŁASZANIA PROBLEMÓW

Dbamy o zaufanie i naszą reputację poprzez szybkie podejmowanie działań w celu poprawy niewłaściwego postępowania. Zabierając głos i zgłaszając problem, chronimy siebie samych oraz siebie nawzajem i spółkę Owens Corning.

## SKUTECZNE ZGŁASZANIE PROBLEMÓW

Jeśli są Państwo świadkami niewłaściwego zachowania lub podejrzewają, że do niego doszło, mają Państwo obowiązek to zgłosić. Zgłaszając problem, należy pamiętać o następujących kwestiach:

- Nie muszą Państwo znać wszystkich szczegółów, ale podanie wszelkich możliwych informacji pomoże nam w przeprowadzeniu dokładniejszego dochodzenia.
- Mogą Państwo zgłosić problem anonimowo, jeśli jest to dozwolone przez prawo.
- Powinni Państwo wybrać najdogodniejszą dla Państwa formę zgłaszania.
- Dołożymy wszelkich starań, aby chronić Państwa prywatność.

## POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA DZIAŁANIOM ODWETOWYM

Zgłaszane obawy, czynności wyjaśniające i konstruktywny krytycyzm odgrywają istotną rolę w rozwijaniu spółki Owens Corning w taki sposób, aby była ona świetnym miejscem pracy. Otwarte zgłaszanie problemów dowodzi zaufania, jakim darzymy się nawzajem. Zobowiązujemy się chronić każdego, kto w dobrej wierze dokonuje zgłoszenia lub uczestniczy w czynnościach wyjaśniających.

**Działania odwetowe, nękanie i wszelkiego rodzaju dyskryminacja nie są tolerowane w Owens Corning.**



Sformułowanie „w dobrej wierze” oznacza, że w momencie składania zgłoszenia lub uczestnictwa w czynnościach wyjaśniających uczciwie podaje się wszystkie informacje, o których się wie. Nie ma znaczenia to, czy później okaże się, że byliśmy w błędzie, ani to, czy Owens Corning zdecyduje, że zgłoszony przypadek niewłaściwego postępowania nie stanowił pogwałcenia przepisów prawa, postanowień polityki lub niniejszego Kodeksu.

## JAK ZGŁOSIĆ PROBLEM

**Poprzez rozmowę z zaufanym pracownikiem lub liderem:**

- przełożonym lub innym kierownikiem
- pracownikiem działu Zasobów Ludzkich
- pracownikiem działu Prawnego
- przedstawicielem Rady ds. postępowania w biznesie

**Za pośrednictwem portalu Kodeksu:**

<http://helpline.owenscorning.com>

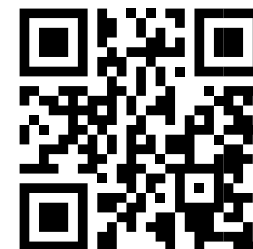
**Poprzez e-mail:** [helpline@owenscorning.com](mailto:helpline@owenscorning.com)

**Listownie:**

OC Ethical Conduct Helpline  
Office of the General Counsel  
One Owens Corning Parkway  
Toledo, Ohio 43659

**Poprzez infolinię Kodeksu:**

|             |                |
|-------------|----------------|
| Belgium     | 0800 27 127    |
| Brazil      | 0800 580 0576  |
| Canada      | 844-787-0337   |
| China       | 400-120-3103   |
| Czech Rep.  | 800100102      |
| Finland     | 0800 418658    |
| France      | 0805 98 55 85  |
| Germany     | 0800 0826762   |
| India       | 011 7181 7038  |
| Italy       | 800931282      |
| Korea       | 82744868       |
| Lithuania   | 880080042      |
| Mexico      | 800 872 1675   |
| Netherlands | 0800 0226254   |
| Poland      | 800005214      |
| Singapore   | 8004922548     |
| Spain       | 900876829      |
| Sweden      | 020 12 77 01   |
| UK          | 0808 281 3446  |
| USA         | 1-844-787-0337 |



**Więcej numerów krajów można znaleźć na stronie: <http://helpline.owenscorning.com> lub skanując kod QR powyżej**



## CO DZIEJE SIĘ PO DOKONANIU ZGŁOSZENIA

Zgłoszenie problemu wymaga odwagi i nie zawsze jest łatwe. Dlatego poważnie traktujemy wszystkie zgłoszenia dotyczące niewłaściwego postępowania. Po dokonaniu zgłoszenia mogą Państwo liczyć na następujące postępowanie z naszej strony:

- Podejmiemy szybkie działania, aby zrozumieć problem, rozwiązać go i zapobiec jego wystąpieniu w przyszłości.
- Dokładamy wszelkich starań, aby zagwarantować, że czynności wyjaśniające są spójne, kompleksowe, a także przeprowadzane z zachowaniem maksymalnego możliwego zakresu poufności.
- Będziemy przestrzegać obowiązujących lokalnych przepisów i w razie potrzeby współpracować z lokalnymi pracownikami.
- Od WSZYSTKICH pracowników oczekujemy współpracy we wszelkich czynnościach wyjaśniających prowadzonych w związku z możliwymi przypadkami niewłaściwego postępowania.
- Zależy nam na tym, aby przy dokonywaniu zgłoszenia podawali Państwo jak najwięcej informacji i szczegółów, co pomoże nam rozwiązać wszelkie ewentualne problemy.
- Jeśli dochodzenie wykaże, że miało miejsce niewłaściwe postępowanie, zareagujemy odpowiednio, zgodnie z potrzebą i zgodnie z prawem, co może obejmować szkolenie i/lub działania dyscyplinarne, łącznie z rozwiązaniem umowy.
- Przeciwno osobom, które dopuściły się niewłaściwego postępowania, może również zostać wszczęte postępowanie cywilne lub karne w związku z naruszeniem przez nie przepisów prawa.



**Pyt.:** Współpracownik poprosił mnie o wystawienie faktury za usługi, których nigdy nie otrzymaliśmy. Wydaje się to podejrzane, ale nie mam pewności, że jest niewłaściwe. Nie chcę nikomu sprawić kłopotów. Co mam zrobić?

**Odp.:** Wątpliwości lub pytania możesz zgłaszać wieloma kanałami, na przykład za pośrednictwem kierownika, Działu Kadr lub Działu Prawnego. Jeśli nie czujesz się na siłach, by to zrobić, zadzwoń na infolinię. Potraktujemy Twoją sprawę poważnie i poufnie. Masz prawo do zachowania anonimowości. Korzystając z infolinii, podaj jak najwięcej szczegółów, abyśmy mogli przeprowadzić pełne i uczciwe dochodzenie.

Zgłoszenie problemu pomaga nam nie tylko wykryć niewłaściwe postępowanie, ale także zidentyfikować sposoby ulepszenia procesów i procedur, które mogą ograniczyć lub zapobiec przyszłym nieporozumieniom bądź niewłaściwemu postępowaniu.

Należy pamiętać, że w żadnym wypadku nie będą tolerowane działania odwetowe za zgłoszenie problemu w dobrej wierze, a pracownik jest chroniony, nawet jeśli nie ma racji.

## KONTAKT Z INFOLINIĄ KODEKSU

**Zgłaszanie pytań i wątpliwości w dobrej wierze pomaga chronić Spółkę przed celowymi i nieumyślnymi wykroczeniami.**

1. Połączenia są odbierane przez niezależną firmę zewnętrzną.
2. Przedstawiciel serwisu zapyta Państwa o szczegóły problemu i poda identyfikator, który będzie można wykorzystać do sprawdzenia statusu zgłoszenia. Jeśli zezwala na to lokalne prawo, mogą Państwo zachować anonimowość.
3. Przedstawiciel serwisu powiadomi Zespół ds. Kodeksu Owens Corning o otrzymaniu nowego pytania lub wątpliwości.
4. Zespół ds. Kodeksu będzie współpracował z wewnętrznymi ekspertami i lokalnymi pracownikami w celu rozwiązania lub zbadania Państwa pytania lub wątpliwości, co może obejmować nawiązanie kontaktu z Państwem w celu uzyskania lepszego zrozumienia lub dodatkowych informacji, jeśli poda Państwo dane kontaktowe.
5. Po zakończeniu dochodzenia zostaną podjęte odpowiednie czynności. W celu zachowania poufności procesu i uczestników możemy nie być w stanie udostępnić szczegółów dotyczących rozwiązania.

## DALSZE OCZEKIWANIA WZGLĘDEM KIEROWNIKÓW

Zajmowanie kierowniczego stanowiska w Owens Corning oznacza zaakceptowanie dodatkowego zestawu obowiązków. Oczekujemy, że nasi kierownicy będą przejawiać głębokie zaangażowanie w przewodzenie pracownikom i pracę zespołową.

Osoby będące kierownikami powinny:

- dawać przykład i dbać o to, aby wszyscy pracownicy rozumieli Kodeks, inne zasady obowiązujące w Spółce oraz obowiązujące przepisy prawa;
- stwarzać środowisko otwartych drzwi, aby inni pracownicy swobodnie zadawali pytania i przekazywali zgłoszenia;
- bezzwłocznie przekazywać zgłoszenia pracowników do odpowiednich jednostek;
- promować udział w szkoleniach i możliwości rozwoju kariery;
- niezwłocznie zgłaszać przewodniczącemu Rady ds. postępowania w biznesie potencjalne oszustwa księgowe, przypadki korupcji lub zмовy cenowe.



## JAK KIEROWNICY POWINNI POSTĘPOWAĆ W PRZYPADKU ZGŁOSZONYCH PROBLEMÓW

**Jeżeli ktoś zgłosi problem, powinni Państwo:**

- Uważnie wysłuchać tej osoby.
- Podziękować osobie, która zabrała głos — należy pamiętać, że właśnie zrobiła coś trudnego i bardzo ważnego dla firmy.
- Odpowiedzieć z szacunkiem i potraktować poważnie każdy problem, nawet jeśli się z nim Państwo nie zgadzają.
- Pokazać, że zależy Państwu na rozwiązaniu problemu.
- Podjąć kroki w celu ochrony poufności osoby zgłaszającej problem — należy unikać omawiania zgłoszenia z innymi osobami, które nie muszą o niej wiedzieć.

Jako kierownicy powinni Państwo czuć się uprawnieni do samodzielnego rozwiązywania problemów związanych z postępowaniem, ale powinni Państwo także zgłaszać Zespołowi ds. Kodeksu obawy co do potencjalnych naruszeń naszego Kodeksu, Polityk lub prawa.

Jeśli mają Państwo pytania lub nie są pewni, czy mogą lub powinni rozwiązać daną kwestię samodzielnie, prosimy o kontakt z partnerem ds. kadr lub pracownikiem Działu Prawnego.





# DBAMY O ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO ORAZ O SIEBIE NAWZAJEM

Wierzymy, że nasi pracownicy i nasze produkty zmieniają świat na lepsze. Jesteśmy bezkompromisowi, jeśli chodzi o nasze praktyki bezpieczeństwa, przestrzeganie przepisów ochrony środowiska i naszą misję budowania zrównoważonej przyszłości.

BEZPIECZNE I ZDROWE MIEJSCE PRACY | PRZEPISY OCHRONY ŚRODOWISKA | ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKTY | ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ |  
ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI I DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA | PRAWA CZŁOWIEKA | TWORZENIE KULTURY UZNANIA | INTEGRACJA I RÓŻNORODNOŚĆ

## BEZPIECZNE I ZDROWE MIEJSCE PRACY

Nasze zobowiązanie do zachowania bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy jest bezwarunkowe. Bez względu na to, czy pracujemy w zakładzie produkcyjnym, biurze, czy w domu, każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie wszystkich przepisów BHP, zasad, regulacji i procedur, które odnoszą się do naszej pracy.

### Uważamy, że:

- Wszystkim wypadkom można zapobiec
- Zachowanie bezpieczeństwa to obowiązek wszystkich
- Zachowanie bezpieczeństwa w pracy stanowi warunek zatrudnienia

### Wszyscy pracownicy, wykonawcy i goście muszą pamiętać o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz powinni:

- Zgłaszać wszelkie urazy odniesione w wyniku pracy, sytuacje wymagające udzielenia pierwszej pomocy, powiązane z pracą choroby, sytuacje grożące wypadkiem lub niebezpieczne warunki – nawet jeśli są one mało istotne.
- Bez przerwy bacznie obserwować otoczenie, aby zapobiec wypadkom.

Aby uzyskać więcej informacji, proszę zwrócić się do swojego kierownika albo zapoznać się z **Polityką ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za produkt**.

## Przemoc

Przemoc w miejscu pracy jest niedopuszczalna.

- Konflikty i spory należy rozwiązywać na drodze pełnego szacunku dialogu, a nie poprzez przemoc, groźby czy zastraszanie.
- Należy natychmiast zgłaszać niepokojące zachowania lub wszelkie sytuacje, które wiążą się z przemocą, groźbami lub zastraszaniem.
- W przypadku obaw lub niepokoju o *bezpośrednie bezpieczeństwo* swoje lub innych osób, należy skontaktować się z lokalnymi władzami.

## Narkotyki i alkohol

- W żadnym wypadku nie wolno zgłaszać się do pracy ani wykonywać obowiązków służbowych, będąc pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych substancji, które mogłyby uniemożliwić Państwu czyste myślenie bądź wpłynąć na ocenę sytuacji.
- Należy porozmawiać z lekarzem na temat wpływu przepisanych leków na bezpieczne wykonywanie pracy i poinformować przełożonego o wszelkich wątpliwościach w tym zakresie.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

Zobowiązanie Owens Corning do zachowania bezpieczeństwa jest bezwarunkowe. Naszym celem jest zapobieżenie każdemu urazowi i wypadkowi. Ponosimy wspólną odpowiedzialność za dbanie o nasze bezpieczeństwo.

Jeśli zauważą Państwo niebezpieczne urządzenia lub działanie w miejscu pracy, powinni Państwo natychmiast to swojemu liderowi bądź zespołowi ds. bez zgłosić pieczeństwa.

Jeżeli problem nie zostanie odpowiednio rozwiązany, mają Państwo prawo zgłosić go do menedżera ds. bezpieczeństwa jednostki biznesowej lub poprzez infolinię ds. Kodeksu.





## PRZEPISY OCHRONY ŚRODOWISKA

Rozwijamy kulturę, która chroni środowisko naturalne i pozytywnie wpływa na społeczności, w których działamy, oraz na otaczający nas świat. Staramy się postępować wedle bezpiecznych dla środowiska praktyk biznesowych i pracować na rzecz nieustannego doskonalenia w zakresie wdrażania zasad BHPiOŚ.

- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji, naszego Systemu Zarządzania Środowiskiem oraz innych standardów i wytycznych BHPiOŚ.
- Dbamy o to, aby nowe i zmodyfikowane produkty lub procesy były zgodne z naszymi celami w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiska.
- Dokładamy starań, aby przejrzystość naszych działań i rzetelne informacje dostarczane interesariuszom naszej Spółki pozwoliły im zrozumieć aspekty związane z bezpieczeństwem i wpływem na środowisko naszych produktów i działań, w tym nasze wyniki i wpływ naszych produktów na jakość życia.
- Wszyscy mamy obowiązek zgłaszania wszelkich praktyk, które są szkodliwe dla środowiska, niebezpieczne lub niezgodne z politykami OC, obowiązującymi przepisami prawa albo jakimikolwiek innymi zasadami bądź regulacjami.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKTY

Dział Product Stewardship w Owens Corning obejmuje wpływ naszych produktów na zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko w celu zapewnienia, że są one bezpieczne podczas wytwarzania i użytkowania oraz że działają zgodnie z oczekiwaniami. Wymaga to, aby każdy produkt był oceniany pod kątem:

- Kodeksy i regulacje dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska
- Jakość
- Wydajność

Dział Product Stewardship dba także o zaangażowanie Owens Corning w zrównoważony rozwój.

Przeglądy działu Product Stewardship dotyczą wszystkich elementów polityki Owens Corning w zakresie **ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za produkt.**





## ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Nasze cele dotyczące zrównoważonego rozwoju bazują na trzech głównych filarach:

- Zwiększanie pozytywnego wpływu naszych produktów. Dążymy do zwiększenia pozytywnego wpływu, jaki nasze produkty wywierają na świat.
- Zmniejszanie naszego szkodliwego wpływu na środowisko. Dążymy do ograniczenia negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne.
- Zwiększanie naszego pozytywnego wpływu społecznego. Dążymy do tego, aby ludzie byli bezpieczni i zdrowi i szczęśliwi oraz aby ich godność była szanowana.

Wyzaczyliśmy na rok 2030 ambitne cele, które zakładają stanie się firmą o dodatnim bilansie oddziaływania na środowisko netto. Aby tak się stało, pozytywny wpływ naszych pracowników i produktów – nasz „handprint” – musi przewyższać „footprint” naszych działań. Dążymy do podwojenia pozytywnego wpływu naszych produktów na środowisko, jednocześnie starając się wyeliminować urazy i choroby spowodowane stylem życia, wspierać integrację i różnorodność oraz wprowadzać pozytywne zmiany w społecznościach, w których pracujemy i żyjemy.

Więcej informacji można znaleźć na stronie [Owens Corning dotyczącej zrównoważonego rozwoju](#).



### MASZ WPŁYW NA ZMIANĘ, NA KTÓREJ CI ZALEŻY

- W pracy i w domu należy korzystać z programów recyklingu i innych programów związanych z odpadami.
- Aby zmniejszyć swój negatywny wpływ na środowisko, można korzystać z carpoolingu, roweru lub transportu zbiorowego.
- Mogą Państwo porozmawiać o swoich pomysłach na zwiększenie naszego pozytywnego wpływu z liderem lub członkiem zespołu ds. zrównoważonego rozwoju.

## ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI I DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Zależy nam na wprowadzaniu pozytywnych zmian w społecznościach, w których żyjemy i pracujemy. Wspieramy inicjatywy, które umacniają społeczności, i zachęcamy naszych pracowników do angażowania się w nie.

- Jeśli zdecydują się Państwa na wolontariat o charakterze charytatywnym poza godzinami pracy, powinni Państwo unikać konfliktu interesów i nie mogą wykorzystywać do tego czasu ani zasobów Spółki bez naszej uprzedniej zgody.
- Darowizny na cele charytatywne w imieniu Owens Corning wymagają zatwierdzenia przez Dział Kontaktów Społecznych.

Więcej informacji znajdą Państwo w naszej [Polityce dotyczącej podróży, imprez kulturalno-rozrywkowych i wydatków](#).

## PRAWA CZŁOWIEKA

Realizacja naszej misji wymaga, aby rządy i społeczności wiedziały, że przestrzegamy prawa i jesteśmy uwrażliwieni na zwyczaje panujące w krajach, w których prowadzimy działalność. Jesteśmy globalnym graczem, dlatego nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka obejmuje cały nasz łańcuch wartości, w tym na naszych dostawców, i jest wyrażone w naszej [Polityce dotyczącej praw człowieka](#).



## TWORZENIE KULTURY UZNANIA

Uważamy, że wszyscy pracownicy muszą zostać wysłuchani oraz być doceniani za wartość, jaką każdy odrębny głos wnosi w nasz sukces.

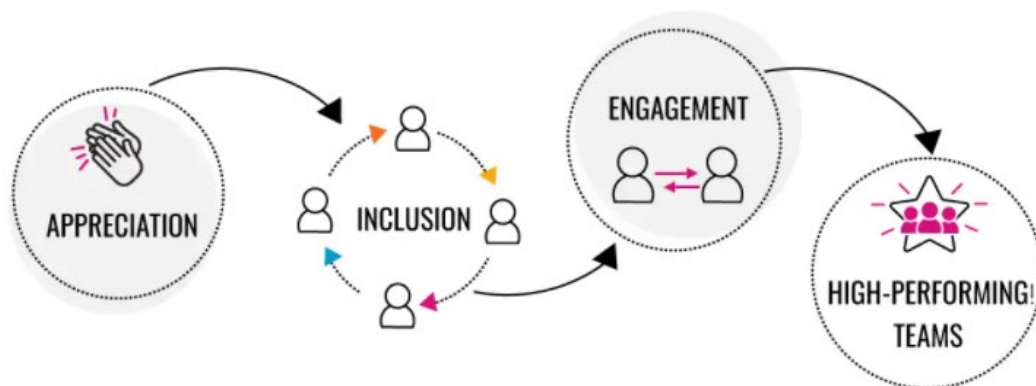
- Badania naukowe, podobnie jak nasze doświadczenia, pokazują, że zróżnicowane, zaangażowane zespoły osiągają najlepsze wyniki.
- Zaangażowani pracownicy mają kluczowe znaczenie dla sukcesu każdej firmy.
- O zaangażowaniu pracowników decyduje to, że czują się oni zintegrowani i doceniani.

## INTEGRACJA I RÓŻNORODNOŚĆ

Zobowiązujemy się do tworzenia miejsca pracy, które szanuje różnice wynikające z pochodzenia, kultury, rasy, płci, orientacji seksualnej i innych wymiarów różnorodności, które sprawiają, że każdy z nas jest tym, kim jest. Te różne punkty widzenia, wraz z różnorodnością naszych utalentowanych pracowników, pozwalają na podejmowanie lepszych decyzji biznesowych i są kluczem do tworzenia innowacyjnych rozwiązań dla naszych globalnych klientów, którzy działają na różnych rynkach i w różnych branżach.

Kluczowe założenia naszej strategii dotyczącej integracji i różnorodności to:

- **Zwiększanie zaangażowania** — analizujemy nasze nieświadome uprzedzenia i tworzymy środowisko sprzyjające integracji, w którym każdy pracownik czuje się mile widziany.
- **Zwiększanie różnorodności** — jesteśmy zobowiązani do zapewnienia pracownikom środowiska wolnego od uprzedzeń, a nasze praktyki dotyczące wykwalifikowanych specjalistów muszą odzwierciedlać tę zasadę. Wykorzystujemy nasze wspólnoty interesów i programy rozwojowe, aby zaspokoić potrzeby wszystkich naszych pracowników.
- **Zwiększanie potencjału w zakresie integracji i różnorodności** — integracja i różnorodność to nieustający proces. Wykorzystujemy konkretne narzędzia i zasoby w zakresie integracji i różnorodności, aby walczyć z nieświadomymi uprzedzeniami i zwiększać potencjał przywódczy dotyczący integracji.



## NASZE CELE DOTYCZĄCE INTEGRACJI I RÓŻNORODNOŚCI

- Zapewnienie równości wynagrodzeń.
- Budowanie i wspieranie integracyjnej i zróżnicowanej siły roboczej oraz zespołów kierowniczych.
- Zatrzymanie różnorodnych pracowników.
- Wspieranie awansów wewnętrznych.







# NASZYM OBOWIĄZKIEM JEST PRZESTRZEGANIE PRAWA I UCZCIWE POSTĘPOWANIE

Cenimy sobie zdobyte zaufanie i prowadzimy naszą działalność w sposób etyczny, uczciwy oraz w pełni zgodny z obowiązującym prawem i odpowiednimi przepisami we wszystkich naszych oddziałach na całym świecie.

UCZCIWA KONKURENCJA | PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI |  
PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY | WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI I  
DOSTAWCAMI | UPOMINKI, ZAPROSZENIA NA IMPREZY KULTURALNO-ROZRYWKOWE, PODRÓŻE |  
PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW HANDLOWYCH |  
NIELEGALNE WYKORZYSTANIE INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH DO TRANSAKCJI HANDLOWYCH |  
ZARZĄDZANIE UMOWAMI | ZARZĄDZANIE DOKUMENTACJĄ | RZETELNA SPRAWOZDAWCZOŚĆ FINANSOWA

## UCZCIWA KONKURENCJA

Wierzmy, że uczciwa konkurencja i równe szanse przynoszą korzyści naszym klientom i umożliwiają odniesienie sukcesu przez nasze produkty i wartości wyłącznie na podstawie ich jakości. Konkuruje aktywnie, ale przestrzegając stosowanych globalnych praw dotyczących konkurencji („przepisy antymonopolowe”).

- Przestrzegamy litery i ducha prawa wszelkich przepisów o ochronie konkurencji / przepisów antymonopolowych, które obowiązują w miejscach prowadzenia naszej działalności.
- Nie wolno zawierać z konkurentem umów, które ograniczałyby handel.
- Wszelka koordynacja działań z naszymi konkurentami może stanowić naruszenie przepisów o ochronie konkurencji, nawet jeżeli jest ona oparta na nieformalnej umowie.

Gdy wchodzimy w interakcje z konkurentami, nie wolno nam nigdy dyskutować o następujących kwestiach:

- Podział terytoriów lub klientów
- Ustalanie cen, które naliczamy za określone produkty lub usługi
- Zdolności produkcyjne
- Zniżki, zasady lub warunki sprzedaży naszej oferty
- Bojkotowanie określonych klientów lub dostawców

Każdy z nas ma również obowiązek uczestniczyć w okresowym szkoleniu antymonopolowym naszej spółki.

Aby dowiedzieć się więcej, proszę **zapoznać się z naszą polityką dotyczącą przepisów o ochronie konkurencji**.



**Pyt.:** Nowy przedstawiciel handlowy z konkurencyjnej firmy podchodzi do naszego stoiska na dorocznych targach i chce się spotkać na kawie w bardziej zacisznym miejscu. Nie wiem, czy mogę pójść na takie spotkanie. A jeśli mogę, to na co mam uważać?

**Odp.:** Zasadniczo należy unikać spotkań z konkurentami. Takie interakcje mogłyby sprawiać wrażenie niewłaściwego postępowania. W przypadku interakcji z konkurentem należy zachować ostrożność i ograniczyć rozmowę do tematów, które nie dotyczą biznesu (np. pogoda, sport). Wszelkie planowane dotyczące spotkań należy uprzednio skonsultować z Działem Prawnym.

Należy pamiętać o niezwłocznym zarejestrowaniu kontaktu — lub jakiegokolwiek innego kontaktu z konkurencją — w aplikacji do ujawniania kontaktów z konkurencją (CCD).

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

### Zbieranie informacji o konkurencji

Uzyskiwanie informacji w sposób etyczny i uczciwy:

- W miarę możliwości należy korzystać z publicznie dostępnych źródeł.
- Nie należy bezpośrednio prosić konkurenta o poufne lub poufne informacje biznesowe.
- Pytając klientów i osoby trzecie o konkurentów, należy postępować uczciwie; nigdy nie należy wykorzystywać relacji biznesowych do uzyskania informacji w niewłaściwy sposób.
- Nie wolno prosić obecnych lub byłych pracowników firm konkurencyjnych o przekazanie poufnych informacji biznesowych.



## PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Nasze zobowiązanie do uczciwości oznacza, że przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, którym podlegamy w różnych lokalizacjach, wliczając amerykańską Ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), brytyjską Ustawę o korupcji (Bribery Act) oraz Konwencję OECD o zwalczaniu przekupstwa.

- Nigdy nie stosujemy płatności korupcyjnych jako sposobu osiągnięcia celów biznesowych.
- Dokonywanie lub oferowanie niedozwolonych płatności urzędnikom państwowym – w tym pracownikom przedsiębiorstw stanowiących własność państwa, kandydatom na urząd polityczny oraz pracownikom rządowym wszystkich szczebli – jest niezgodne z prawem.



### Łapownictwo, nielegalne prowizje i niedozwolone płatności

Jesteśmy dumni z tego, że zawsze prowadzimy naszą działalność uczciwie i zgodnie z prawem. Łapownictwo, nielegalne prowizje i inne niedozwolone płatności są niezgodne z wyznawanymi przez nas wartościami oraz przepisami prawa.

- Nie stosujemy łapownictwa – rozumianego jako przekazanie korzyści majątkowej (w tym darowizn na cele charytatywne, środków pieniężnych, kosztów podróży, upominków, ofert udziału w imprezach kulturalno-rozrywkowych) w celu nawiązania lub podtrzymania relacji biznesowych albo uzyskania innej niewłaściwej przewagi.
- Nie przyjmujemy nielegalnych prowizji – czyli niedozwolonej płatności (lub zwrotu płatności) mającej na celu pozyskanie lub nagrodzenie preferencyjnego traktowania.



### Płatności przyspieszające bieg spraw

- Płatności przyspieszające bieg spraw to drobne płatności, zazwyczaj dokonywane gotówką, wykorzystywane w celu przyspieszenia procedury urzędowej takiej jak uznanie wizy.
- Ze względu na ryzyko związane z korupcją w Owens Corning nie zezwala się na przyjmowanie ani wręczanie tego rodzaju płatności, choć w niektórych krajach jest to dopuszczalne.
- W przypadku, gdy ktoś zażąda od Państwa takiej płatności – lub jakiegokolwiek innej niedozwolonej płatności – należy zgłosić ten incydent oraz skonsultować się z pracownikiem Działu Prawnego.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**Dążymy do budowania otwartych, szczerych i transparentnych relacji ze wszystkimi podmiotami zewnętrznymi, w tym agencjami rządowymi.**

### W przypadku pracy z agencjami rządowymi:

- Konieczne jest zrozumienie zasad dotyczących Państwa pracy.
- Należy przestrzegać obowiązujących zasad dotyczących procesu zamówień i bieżących zobowiązań Owens Corning w zakresie zgodności z przepisami.
- Należy przekazywać kompletne, terminowe i dokładne informacje.
- Nie oferuj niczego wartościowego urzędnikowi państwowemu w celu uzyskania lub zachowania korzyści biznesowych bądź innych niewłaściwych korzyści ani w celu przyspieszenia rutynowych działań administracyjnych.

### Rządowe audyty i czynności wyjaśniające:

- Wszystkie wnioski należy niezwłocznie przekazywać do Działu Prawnego.
- Państwa obowiązkiem jest pełna współpraca.
- Należy udzielać prawdziwych, kompletnych i dokładnych informacji.

Aby uzyskać więcej informacji, **proszę zapoznać się z naszą Polityką antykorupcyjną.**

## PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY

Pranie brudnych pieniędzy to proceder wykorzystywany przez przestępców i terrorystów do wyprowadzania funduszy pochodzących z nielegalnej działalności do legalnych firm, tak aby środki te wyglądały na legalne.

- W przypadku pracy z klientami i podmiotami trzecimi należy kierować się zdrowym rozsądkiem i zachować szczególną ostrożność, zwłaszcza jeśli transakcja wiąże się z płatnościami w gotówce.
- Zawsze należy sprawdzać, kto stoi za daną transakcją, i prowadzić interesy tylko z renomowanymi podmiotami zewnętrznymi zaangażowanymi w legalną działalność gospodarczą.
- Podejrzane działania należy zgłaszać do Działu Finansów lub Działu Prawnego.

## WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI I DOSTAWCAMI

Owens Corning dąży do prowadzenia interesów z podmiotami zewnętrznymi, które szanują i stosują nasze zasady dotyczące uczciwości i etycznego postępowania w biznesie.



### Znamy naszych klientów

Należy ocenić ryzyko związane ze współpracą z innymi podmiotami w naszej działalności (np. pranie brudnych pieniędzy, sankcje i korupcja).

- Należy weryfikować tożsamość każdego klienta.
- Trzeba zapoznać się z charakterem działalności klienta.
- Należy weryfikować źródła środków finansowych i zwracać uwagę na wszelkie oznaki świadczące o tym, że mogą być one nielegalne.



### Znamy naszych dostawców

Możemy zostać pociągnięci do odpowiedzialności za działania podmiotów zewnętrznych. Nie dokonujemy niedozwolonych płatności i wymagamy od naszych dostawców utrzymania tych samych wysokich standardów etycznych, które sami sobie wyznaczyliśmy.

- Należy przeprowadzać analizę due diligence w stosunku do podmiotów zewnętrznych, aby upewnić się, że płatności dokonywane na rzecz naszych dostawców, dystrybutorów oraz innych pełnomocników są zgodne z prawem i nie zostaną użyte dla celów niezgodnych z prawem.
- W przypadku ustalenia, że dany podmiot zewnętrzny podejmuje działania korupcyjne podczas pracy na rzecz Owens Corning, nasza Spółka natychmiast podejmie stosowne działania.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

### Egzekwowanie odpowiedzialności podmiotów zewnętrznych w oparciu o zasady due diligence:

Jeśli Państwa praca wymaga wyboru podmiotów zewnętrznych lub zarządzania nimi, należy stosować zasadę due diligence.

- Należy wybierać podmioty zewnętrzne, które respektują nasze zobowiązanie do przestrzegania podstawowych praw i traktowania pracowników z należytą godnością i szacunkiem.
- Należy upewnić się, że przestrzegają one zasad naszego Kodeksu, **Kodeksu postępowania dostawcy** oraz obowiązującego prawa.
- Należy zachować czujność. Należy egzekwować ich odpowiedzialność i monitorować ich działania.
- Należy odpowiednio reagować w przypadku naruszeń naszych umów, stosując konsekwencje łącznie z rozwiązaniem umowy.
- W przypadku podejrzenia zachowania, które nie jest zgodne z naszym Kodeksem, **Kodeksem postępowania dostawcy** lub przepisami prawa, należy niezwłocznie powiadomić przełożonego lub zgłosić je odpowiednim pracownikom wewnętrznym, na przykład Działu Prawnego.



**Pyt.:** Lokalny dostawca poprosił o zmianę nazwy przypisanej do jego rachunku bankowego na nazwę innej firmy, z innego kraju. Co mam zrobić?

**Odp.:** Taka prośba oznacza „czerwoną flagę” i powinna zostać natychmiast zgłoszona do Państwa lidera, Działu Finansowego i Działu Prawnego.



## UPOMINKI

Upominki firmowe oraz imprezy kulturalno-rozrywkowe to zwyczajowe uprzejmości, które mają na celu budowanie życzliwych relacji pomiędzy partnerami biznesowymi. Upominki są dopuszczalne, jeśli:

- Nie podważają – ani nawet nie stwarzają takich pozorów – naszej zdolności do podejmowania uczciwych, obiektywnych decyzji biznesowych.
- Spełniają wszelkie dodatkowe wytyczne lub ograniczenia, które dotyczą danego stanowiska bądź danej lokalizacji.
- Są wręczane rzadko lub mają charakter okolicznościowy.

## IMPREZY KULTURALNO-ROZRYWKOWE

Imprezy kulturalno-rozrywkowe powinny być zawsze uzasadnione oraz mieć proporcjonalną wartość. Oferowanie lub przyjmowanie zaproszeń na wydarzenia kulturalno-rozrywkowe jest dopuszczalne, jeśli:

- Zostanie uprzednio uzyskana udokumentowana zgoda, gdy wymagają tego **Polityka dotycząca upominków i imprez kulturalno-rozrywkowych** lub lokalne przepisy.
- Imprezy odbywają się w odpowiednim otoczeniu i z poszanowaniem norm kulturowych.
- Imprezy nie są przesadne i nie mają charakteru regularnego.

Jeśli mają Państwo pytania na temat tego, jakie upominki lub imprezy kulturalno-rozrywkowe będą dozwolone, należy skonsultować się ze swoim kierownikiem lub Działem Prawnym albo zapoznać się z **Polityką dotyczącą upominków i zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe**.

## PODRÓŻE, IMPREZY KULTURALNO-ROZRYWKOWE I WYDATKI

Naszym obowiązkiem jest właściwe zarządzanie aktywami i zasobami Spółki. Podróżując lub ponosząc wydatki, musimy:

- Ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych w ramach pełnienia obowiązków służbowych tylko wówczas, gdy wydatki te są niezbędne, uzasadnione i należyście udokumentowane.
- Sumiennie i terminowo przestrzegać zasad i procedur składania sprawozdań dotyczących wydatków.

Więcej informacji znajdują Państwo w naszej **Polityce dotyczącej podróży, imprez kulturalno-rozrywkowych** i wydatków oraz naszych **Wytycznych dotyczących podróży, imprez kulturalno-rozrywkowych i wydatków**.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**Przyjmowanie i wręczanie upominków lub zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe może prowadzić do konfliktu interesów, a nawet zostać uznane za przejaw korupcji.**

Wręczając lub otrzymując upominki bądź zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe, należy bezwzględnie upewnić się, że:

- Upominek jest „skromny” lub ma charakter „zwyczajowy”.
- Wartość upominku jest symboliczna.
- Upominki nie są wręczane ani przyjmowane w formie gotówki lub jej ekwiwalentu (np. karty upominkowej czy bonu upominkowego).
- Działanie nie jest częste ani regularne.
- Nie wpływa na obiektywność Państwa decyzji biznesowych.

W sytuacjach, gdy upominki, posiłki, podróże i zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe dotyczą urzędnika państwowego, konieczne jest stosowanie odpowiednich procedur określonych w naszej Polityce antykorupcyjnej.



**Pyt.:** Podobno niektóre firmy dają swoim klientom w prezencie tablety, tymczasem w moim kraju byłoby to uważane za drogi upominek. Co mogę zrobić?

**Odp.:** Powinni Państwo skonsultować się z lokalnym lub regionalnym przedstawicielem Działu Prawnego. Będzie on najlepszym źródłem informacji i pomoże Państwu zrozumieć oraz zastosować obowiązujące lokalne zasady i przepisy. Może także pomóc w uzyskaniu odpowiednich uprzednich zgód, jeśli są one wymagane.

## PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW HANDLOWYCH

Jako globalne przedsiębiorstwo działamy w wielu krajach, które nakładają sankcje handlowe lub przestrzegają sankcji nałożonych przez organizacje międzynarodowe, takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych albo Unia Europejska.

Sankcje te często oznaczają ograniczenie lub zakaz:

- Zawierania transakcji z określonymi krajami lub osobami.
- Importowania, eksportowania, dokonywania transakcji finansowych lub podróżowania.

Jeżeli zajmują się Państwo międzynarodowymi transakcjami biznesowymi, mają Państwo obowiązek znać aktualne przepisy prawa i regulacje w krajach, w których prowadzimy działalność, i ich przestrzegać.

## KONTROLE IMPORTU I EKSPORTU

Codziennie wysyłamy swoje produkty i materiały za granicę, a także przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji dotyczących importu i eksportu. Muszą Państwo być świadomi istnienia i przestrzegać międzynarodowych przepisów dotyczących kontroli handlu oraz naszych polityk, szczególnie jeżeli Państwa stanowisko wiąże się z międzynarodową sprzedażą lub zakupem produktów.

## POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU PROŚB O BOJKOT

Od czasu do czasu możemy otrzymać prośbę o bojkot określonego kraju lub firmy, wykraczający poza opisane powyżej sankcje. W przypadku otrzymania takiej prośby należy natychmiast powiadomić pracownika Działu Prawnego.

W przypadku pytań dotyczących transakcji transgranicznych należy zapoznać się z naszą **Polityką przestrzegania przepisów handlowych** lub skonsultować się z pracownikiem Działu Prawnego.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**Prowadząc działalność międzynarodową, należy pamiętać o następujących kluczowych zasadach:**

- Należy przestrzegać naszych zasad i obowiązującego prawa.
- Należy sprawdzić, czy transakcje nie dotyczą osób, podmiotów, regionów lub krajów objętych ograniczeniami czy sankcjami.
- W niektórych krajach, w których Owens Corning prowadzi działalność, mogą mieć zastosowanie sankcje gospodarcze lub embarga, a obowiązujące przepisy mogą różnić się od tych w USA. Wskazówek na ten temat może udzielić Dział Prawny.
- Należy sprawdzić klasyfikacje eksportowe wszelkich urządzeń, sprzętu, oprogramowania, technologii i usług oraz upewnić się, że zostały uzyskane wszelkie wymagane licencje eksportowe lub inne zezwolenia.
- Transakcje należy dokumentować w sposób kompletny i dokładny.



### CO ROZUMIEMY POD POJĘCIEM EKSPORTU?

- Jest to wysyłka dowolnego sprzętu, produktu, oprogramowania, technologii lub informacji do innego kraju.
- Eksport obejmuje również dostarczanie technologii, oprogramowania lub informacji obywatelowi innego kraju, bez względu na to, gdzie ta osoba się znajduje.

### CO ROZUMIEMY POD POJĘCIEM IMPORTU?

- Jest to przywóz towarów do danego kraju z drugiego kraju.



## NIELEGALNE WYKORZYSTANIE INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH DO TRANSAKCI HANDLOWYCH

Nie wolno nam nigdy kupować ani sprzedawać akcji Owens Corning — ani jakiejkolwiek innej spółki — z wykorzystaniem informacji wewnętrznych na temat tej spółki. Musimy być zawsze świadomi, jakie informacje wewnętrzne możemy posiadać.

- Stanowi to nie tylko naruszenie Kodeksu i Polityki Spółki, ale także surowych przepisów prawa, obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność, zabraniających wykorzystywania informacji wewnętrznych jakiejkolwiek spółki do obracania jej akcjami.
- Nie możemy również „udzielać wskazówek”, czyli udostępniać informacji wewnętrznych innym osobom.
- Jeżeli inne osoby będą obracać akcjami na podstawie naszych informacji wewnętrznych, możemy również zostać pociągnięci do odpowiedzialności.
- Musimy podejmować kroki w celu ochrony informacji wewnętrznych dopóki nie zostaną udostępnione publicznie.
- Ograniczenia te dotyczą wszelkich transakcji, które przyniosłyby nam korzyść według wartości rynkowej papierów wartościowych danej spółki.
- Dotyczy to również obrotu bezpośredniego — nabywania i sprzedaży akcji — ale także takich transakcji jak darowizny na cele charytatywne w postaci akcji.

Aby uzyskać więcej informacji, proszę zapoznać się z **Polityką i wytycznymi dotyczącymi nielegalnego wykorzystywania informacji poufnych do transakcji handlowych**.



### POWSZECHNE PRZYKŁADY INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH

Poniższe przykłady są informacjami wewnętrznymi, jeśli są istotne i niedostępne publicznie:

- Potencjalne znaczące transakcje biznesowe, takie jak fuzje, przejęcia lub zbycia
- Ważne nowe lub ulepszone produkty
- Nietypowe finansowanie lub oferty
- Budżety i prognozy
- Nieoczekiwane wyniki finansowe
- Zmiany na stanowiskach kierowniczych





## ZARZĄDZANIE UMOWAMI

Owens Corning cieszy się opinią zaufanego partnera wśród klientów i dostawców na całym świecie. Kiedy podejmujemy zobowiązania w imieniu firmy, musimy być pewni, że będziemy w stanie dotrzymać obietnic i spełnić oczekiwania. System Zarządzania Umowami (CMS) służy do dokumentowania zgód i przechowywania zrealizowanych umów.

Należy przestrzegać **Polityki dotyczącej poziomów uprawnień**, która określa odpowiednie zatwierdzenia – weryfikacje i podpisy – które należy pozyskać przed podjęciem jakichkolwiek działań skutkujących przyjęciem zobowiązań w imieniu Spółki.



## RZETELNA SPRAWOZDAWCZOŚĆ FINANSOWA

Jako firma notowana na giełdzie, Owens Corning musi prowadzić dokładne księgi i dokumentację, aby zapewnić rzetelność naszej sprawozdawczości finansowej, wspierać wewnętrzne procesy decyzyjne i nie utracić zaufania akcjonariuszy.

- Wszystkie dane muszą być przechowywane i raportowane w sposób uczciwy, dokładny i terminowy.
- Nie wolno omijać wewnętrznych kontroli księgowych.
- Niedokładne, niekompletne lub oszukańcze pozycje muszą być natychmiast zgłaszane i korygowane.

Więcej informacji można znaleźć w **Polityce dotyczącej dokumentacji księgowej Spółki**.

## ZARZĄDZANIE DOKUMENTACJĄ

Dokumentację biznesową można tworzyć i przechowywać zarówno w formie dokumentów papierowych (fizycznych), jak i w formacie cyfrowym (np. e-mail lub wiadomość głosowa). Musimy przestrzegać zasad zarządzania dokumentacją i przechowywać ją w celu wypełnienia naszych zobowiązań podatkowych, finansowych i prawnych zgodnie z odpowiednimi harmonogramami przechowywania.

Aby uzyskać więcej informacji, proszę zapoznać się z naszą **Polityką zarządzania dokumentacją**.





# KIERUJEMY SIĘ ZASADAMI WSPÓŁPRACY, SZACUNKU I PRZEJRZYSTOŚCI

Doceniamy różnorodny wkład i pochodzenie, jakie wszystkie osoby wnoszą do naszego zespołu. Wiemy, że najlepiej czujemy się, gdy nasze różnice są doceniane, a nie tylko tolerowane.

BRAK DYSKRYMINACJI I ZAPOBIEGANIE NĘKANIU | KONFLIKTY INTERESÓW |  
DAROWIZNY NA CELE POLITYCZNE | KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA





## BRAK DYSKRYMINACJI I ZAPOBIEGANIE NĘKANIU

Polegamy na naszej wzajemnej wiedzy i wkładowi, dlatego jest to szczególnie ważne, aby traktować swoich współpracowników z szacunkiem i godnością.

- Zapewniamy równe szanse w oparciu o umiejętności, nieustannie dążąc do stworzenia zespołu, który będzie odzwierciedlał różnorodność naszych społeczności.
- Nie tolerujemy dyskryminacji ani nękania na podstawie prawnie chronionych cech indywidualnych, takich jak rasa, kolor skóry, wyznanie, narodowość, wiek, niepełnosprawność, stosunek do służby wojskowej lub status weterana, ciąża, płeć, tożsamość płciowa, orientacja seksualna lub informacje genetyczne.
- Nie tolerujemy także niewłaściwych interakcji, takich jak groźenie lub poniżające zachowanie („dręczenie”), bez względu na to, czy chodzi o kierownika, współpracownika, czy inne osoby, z którymi Owens Corning współpracuje (np. dostawców i klientów).

## ZGŁASZANIE NĘKANIA

Nasze wymagania odnoszą się do wszystkich interakcji, w tym dotyczących pracowników, klientów, kontrahentów, sprzedawców i osób ubiegających się o pracę.

- Jeżeli spotkali się Państwo z nękaniami w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy byli Państwo jego ofiarą, czy wiedzą, że taka sytuacja spotkała inną osobę, należy niezwłocznie zgłosić ten fakt.
- Mogą Państwo porozmawiać ze swoim kierownikiem, pracownikiem Działu Kadr lub Działu Prawnego bądź złożyć poufny raport poprzez infolinię ds. Kodeksu.
- Zawsze zapewniamy ochronę przed działaniami odwetowymi, jeżeli dokonają Państwo zgłoszenia w dobrej wierze.

Więcej informacji zawiera nasza **Polityka dotycząca braku dyskryminacji i zapobiegania nękaniam**.



**Pyt.:** Pracuję tu od kilku miesięcy temu. Widzę, że wiele osób żartuje na tematy, które są dla mnie obraźliwe. Co mogę zrobić?

**Odp.:** Powinni Państwo porozmawiać ze swoim liderem lub partnerem z Działu Kadr, aby znaleźć rozwiązanie, które będzie uwzględniało nasz Kodeks, nasze polityki i wartości.



## NĘKANIE MOŻE MIEĆ WIELE FORM I NIE BĘDZIE TOLEROWANE

Nękanie może obejmować niewłaściwe zachowanie, które ma na celu groźenie, zastraszanie lub przymuszanie drugiej osoby. Może mieć ono charakter:

- **werbalny:** groźby, epitety, obelgi, pogardliwe komentarze, negatywne stereotypy lub obraźliwe dowcipy
- **niewerbalny:** gesty przedrzeźniające, obraźliwe, pogardliwe lub takie, które wyrażają wrogość wobec danej osoby lub grupy
- **wizualny:** upokarzające lub pogardliwe plakaty, zdjęcia, komiksy, rysunki
- **fizyczny:** niepożądane dotykanie lub kontakt fizyczny

# KONFLIKT INTERESÓW

Podejmowanie działań na rzecz własnych interesów kosztem interesów Owens Corning może zniszczyć zaufanie, na które sobie zapracowaliśmy.

- Należy unikać nawet podejrzeń konfliktu poprzez ujawnianie naszych istniejących relacji i zgłaszanie wszelkich niepewnych sytuacji swojemu kierownikowi, przedstawicielowi Działu Kadr lub pracownikowi Działu Prawnego.
- Należy unikać sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów, a co ważniejsze, ujawniać je, aby żadne z działań biznesowych nigdy nie zostały uznane za niewłaściwe.

## Częste konflikty, których należy unikać

### Bliskie relacje osobiste

- Nadzorowanie członka rodziny, bliskiego znajomego lub osoby, z którą łączy lub łączył Państwa związek uczuciowy.

### Zatrudnienie w innym podmiocie i działalność zewnętrzna

- Druga praca lub usługi na rzecz innej organizacji, które pochłaniają Państwa czas lub zagrażają lojalności wobec Owens Corning.
- Wykorzystywanie zasobów firmy do realizacji działań stanowiących konflikt interesów.
- Praca dla konkurenta, klienta lub dostawcy/sprzedawcy Owens Corning lub otrzymywanie płatności od takich podmiotów.

### Interesy finansowe

- Inwestowanie w firmę (ponad 1% własności), która konkuruje lub prowadzi interesy z Owens Corning.

### Możliwości biznesowe

- Wszelkie możliwości, o których dowiedzieli się Państwo w związku z pracą w Owens Corning, a które przyniosłyby Państwu osobiste korzyści.
- Praca, której podjęcie spowodowałoby konkurowanie z Owens Corning.

### Członkowie rodziny

- Członek rodziny otrzymuje niewłaściwą przewagę lub korzyść w związku ze stanowiskiem zajmowanym przez Państwa w Owens Corning.

Dodatkowe wskazówki znaleźć można w naszej **Polityce dotyczącej konfliktu interesów**.



**Pyt.:** Firma logistyczna obsługująca nasz zakład właśnie zbankrutowała. Moja małżonka prowadzi od wielu lat z rodziną podobną firmę logistyczną, której usługi byłyby tańsze. Jako że nie mam udziałów w firmie żony, czy może ona złożyć ofertę i otrzymać zlecenie?

**Odp.:** Jest to konflikt interesów, nawet jeśli nie posiadają Państwo bezpośrednich udziałów w firmie żony. Należy ujawnić ten konflikt kierownikowi zakładu i nie brać udziału w żadnych rozmowach ani decyzjach związanych z działalnością żony.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

### Wytyczne dotyczące ujawniania konfliktów

- Należy ujawniać wszelkie sytuacje, które stanowią rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów, nawet jeśli tylko wydają się niewłaściwe.
- Bezzwłoczne ujawnienie nieprawidłowości chroni naszą reputację, buduje zaufanie i pomaga uniknąć nieporozumień.
- Sam konflikt interesów nie musi stanowić naruszenia naszego Kodeksu, ale jego nieujawnienie już jest takim naruszeniem.
- Istniejący konflikt należy wykazać w ramach corocznej procedury ujawniania konfliktów interesów.

Obawy dotyczące możliwego konfliktu Państwa interesów z interesami Spółki oraz powstałe w dobrej wierze podejrzenia dotyczące naruszenia postanowień niniejszej Polityki przez innych pracowników Owens Corning należy zgłosić swojemu kierownikowi, przedstawicielowi Działu Kadr, członkowi Rady Postępowania w Biznesie lub pracownikowi Działu Prawnego, którzy prześlą zgłoszenie dalej w celu jego zbadania i rozwiązania kwestii.



## DAROWIZNY NA RZECZ PARTII POLITYCZNYCH

Uważamy, że rządy zależą od udziału w wyborach. Popieranie partii politycznych i darowizny na cele polityczne muszą być zawsze zgodne z przepisami prawa obowiązującymi w krajach, w których prowadzimy taką działalność.

W USA utworzyliśmy komitet ds. działalności politycznej o nazwie Fundusz na rzecz lepszych rządów, który pozwala pracownikom na gromadzenie środków w celu wpłacania darowizn na cele polityczne na szczeblu państwowym, stanowym i lokalnym.

Aby uzyskać więcej informacji, proszę zapoznać się z naszą **Polityką dotyczącą darowizn na cele polityczne**.

## KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

Aby zapewnić, że Owens Corning komunikuje się z opinią publiczną wyraźnym, jednolitym głosem, mamy specjalnych pracowników zajmujących się komunikacją zewnętrzną, w tym kontaktem z mediami, platformami społecznościowymi i inwestorami. Nie wolno publicznie wypowiadać się na temat Owens Corning, jeśli nie ma się na to pozwolenia. Wszelkie zapytania mediów lub inwestorów/analitików należy przekazywać do Działu Korporacyjnego lub Działu Relacji z Inwestorami.

### Korzystanie z mediów społecznościowych

- Należy kierować się zdrowym rozsądkiem, ponieważ publikowane przez Państwa treści mogą wpłynąć na reputację Owens Corning i Państwa własną.
- Jeśli określają się Państwo lub są w inny sposób identyfikowani jako pracownicy Owens Corning, Państwa posty i działania powinny być zgodne z misją, celem i wartościami naszej spółki.
- O ile nie udzielono Państwu specjalnego upoważnienia, nigdy nie mają Państwo prawa wypowiadać się w imieniu Owens Corning.
- Nie wolno zamieszczać ani udostępniać informacji poufnych.
- Jeżeli napotkają Państwo w mediach społecznościowych jakiegokolwiek posty dotyczące Owens Corning, które wydają się niewłaściwe, należy zgłosić to kierownikowi i pracownikowi Działu Korporacyjnego.

W przypadku pytań dotyczących tego, kto może komunikować się w danej sprawie lub czy dana wiadomość jest odpowiednia, należy zapoznać się z wytycznymi Działu Korporacyjnego **dotyczącymi mediów społecznościowych** oraz **Polityką dotyczącą ochrony informacji poufnych i własności intelektualnej**.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**Należy zadbać o to, aby Państwa osobista działalność polityczna była oddzielona od pracy.**

- Mogą Państwo angażować się w działalność polityczną w swoim prywatnym czasie i przy użyciu prywatnych zasobów.
- Osobiste datki lub wydatki na cele polityczne nie podlegają zwrotowi.
- Należy unikać wypowiadania się w imieniu naszej spółki bez uzyskania zgody.

**Działalność polityczna prowadzona przez przedsiębiorstwa, w tym lobbying, podlega regulacjom prawnym i musi być zgłaszana na podstawie prawa amerykańskiego i innych przepisów.**

- Przed przystąpieniem do jakichkolwiek działań lobbyingowych w imieniu Owens Corning należy uzyskać zgodę Działu Spraw Rządowych.



**Pyt.:** Widzę, że mój współpracownik zamieszcza obraźliwe stwierdzenia na swoim prywatnym koncie w mediach społecznościowych. Na jego profilu widać, że pracuje dla Owens Corning. Czy jest to niekorzystne dla naszej firmy?

**Odp.:** Obowiązkiem nas wszystkich jest wyraźne zaznaczenie, że nie reprezentujemy poglądów Owens Corning, gdy wyrażamy nasze osobiste poglądy w jakimkolwiek miejscu, także w naszych wpisach i materiałach udostępnianych w mediach społecznościowych. Najlepiej jest unikać omawiania pracy w mediach społecznościowych, ponieważ możemy nieumyślnie ujawnić poufne informacje. Zależy nam, aby nasza firma była miejscem pracy opartym na integracji i szacunku, a nasz Kodeks i polityki dotyczą także aktywności w mediach społecznościowych pomiędzy współpracownikami. Jeżeli mają Państwo wątpliwości co do wpisu w Internecie dotyczącego Owens Corning, proszę omówić to ze swoim kierownikiem lub skontaktować się z Działem Korporacyjnym lub Działem Prawnym.



# **JESTEŚMY CIEKAWYMI ŚWIATA INNOWATORAMI ORAZ CHRONIMY TAJEMNICE I AKTYWA NASZEJ FIRMY**

Jednym z naszych największych atutów są informacje o naszych produktach i innowacjach. Jesteśmy zobowiązani do ochrony i poszanowania przewagi konkurencyjnej i wartości biznesowej naszych informacji, pomysłów i aktywów.

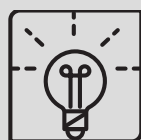
INFORMACJE POUFNE | WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA | PRYWATNOŚĆ DANYCH |  
OCHRONA AKTYWÓW FIRMY | SYSTEMY INFORMATYCZNE I BEZPIECZEŃSTWO CYFROWE

# INFORMACJE POUFNE I WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

Informacje poufne Owens Corning obejmują wiele naszych kluczowych aktywów. Nasze innowacje, tajemnice i wiedza są efektem znaczących inwestycji liczonych w wartościach pieniężnych oraz latach pracy naszych zespołów. Utrzymywanie bezpieczeństwa informacji to nasz wspólny obowiązek – dotyczy nas również po opuszczeniu Owens Corning.

- Przyjmujemy, że informacje są poufne, jeśli nie można ich uzyskać z ogólnodostępnych źródeł, takich jak Internet.
- Nigdy nie udostępniamy poufnych informacji bez zgody.
- Przestrzegamy zobowiązań dotyczących własności intelektualnej, takich jak licencjonowane patenty lub znaki towarowe.
- Nie udostępniamy informacji poufnych ani danych osobowych będących w posiadaniu Owens Corning systemom sztucznej inteligencji niedostarczonym przez firmę.
- Musimy szanować informacje powierzone nam przez innych, nawet przez naszych poprzednich pracodawców.
- Nie wolno nam nigdy wykorzystywać tajemnic Owens Corning dla osobistych korzyści.

Aby nauczyć się rozpoznawać i zgłaszać przypadki niewłaściwego wykorzystania poufnych informacji biznesowych, należy zapoznać się z naszą **Polityką dotyczącą ochrony informacji poufnych i własności intelektualnej**.



## POWSZECHNE PRZYKŁADY INFORMACJI POUFNYCH:

- Procesy produkcyjne
- Pomysły i wyniki w ramach badań i rozwoju
- Informacje na temat cen lub kosztów
- Umowy i listy klientów
- Plany i strategie biznesowe oraz informacje finansowe
- Wrażliwe dane osobowe

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

**Dzięki najlepszym praktykom „High Five” dotyczącym „zerowego ujawniania informacji poufnych” mogą Państwo zostać mistrzami bezpieczeństwa wiedzy:**

1. Należy zapoznać się z obowiązującymi Politykami bezpieczeństwa wiedzy.
2. Należy udostępniać i przechowywać poufne dane w lokalizacjach zatwierdzonych przez spółkę.
3. Należy stosować etykietę „Poufne” do e-maili i plików.
4. Należy ograniczyć udostępnianie podczas podróży lub przyjmowania gości.
5. Wydrukowane kopie należy odpowiednio niszczyć.



**Pyt.:** Poproszono mnie o wystąpienie na konferencji i opowiedzenie o mojej pracy nad technologią zastosowaną w nowym produkcie. Czy mogę przyjąć tę propozycję?

**Odp.:** Proszę zapytać swojego lidera, czy jest to wartościowa szansa dla Owens Corning. Jeśli tak, że należy zapytać prawnika zajmującego się własnością intelektualną o to, jakie informacje można ujawnić.



## OCHRONA AKTYWÓW FIRMY

Owens Corning posiada różnorodne aktywa, które są kluczowe dla naszego sukcesu i naszej zdolności do konkutowania na rynku. Są to między innymi informacje poufne i systemy informatyczne, a także aktywa fizyczne, takie jak obiekty, pojazdy, sprzęt, systemy komputerowe, zasoby i dokumentacja.

- Nasze aktywa wykorzystujemy do uzasadnionych celów biznesowych i obchodzimy się z nimi z należytą starannością.
- Chronimy aktywa przed kradzieżą, marnotrawstwem i niewłaściwym wykorzystaniem.

## SYSTEMY INFORMATYCZNE I BEZPIECZEŃSTWO CYFROWE

Z zasobów elektronicznych i systemów informatycznych musimy korzystać rozsądnie i ostrożnie. Należy ograniczyć ich uzasadniony użytek osobisty i kierować się zdrowym rozsądkiem. Wszystko, co Państwo tworzą, przechowują, pobierają, wysyłają lub otrzymują za pomocą naszych systemów, jest własnością spółki i może zostać poddane kontroli w dowolnym momencie, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Wszelkie faktyczne lub domniemane przypadki niewłaściwego wykorzystania technologii lub komunikacji elektronicznej Owens Corning należy natychmiast zgłaszać swojemu kierownikowi lub pracownikowi IS.

Więcej informacji można znaleźć w naszej **Polityce dotyczącej ochrony systemów informatycznych i zasobów fizycznych**.

## PRYWATNOŚĆ DANYCH

Owens Corning zobowiązuje się do ochrony danych osobowych na całym świecie.

- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i regulacji dotyczących ochrony danych w krajach, w których prowadzimy działalność.
- Otwarcie informujemy o tym, jak gromadzimy, udostępniamy i w inny sposób wykorzystujemy dane osobowe.
- Dbamy o bezpieczeństwo informacji, które znajdują się w naszym posiadaniu.
- Honorujemy prawa osób, których dotyczą dane.

Prosimy zapoznać się z naszą **Polityką prywatności danych i Informacjami dotyczącymi prywatności**.



### CZYM SĄ DANE OSOBOWE?

Definicja danych osobowych różni się w zależności od systemu prawnego. Oto kilka przykładów danych osobowych:

- Imię i nazwisko
- Historia zatrudnienia
- Dane rachunku bankowego
- Numery kart kredytowych
- Nagrania głosowe z rozmowy z działem obsługi klienta.

## PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O ZASADY W PRAKTYCE

### Odpowiedzialne korzystanie z technologii:

Należy korzystać z zasobów komputerowych firmy, sieci, usług internetowych i systemów poczty elektronicznej w sposób odpowiedzialny.

- Należy przestrzegać wszystkich polityk, procedur, przewodników i przepisów prawa.
- Należy używać skomplikowanych haseł i przechowywać je w sposób bezpieczny.
- Nie wolno otwierać, przechowywać ani przysyłać żadnych treści o charakterze zastraszającym, obscenicznym lub dyskryminującym.
- Odchodząc od stanowiska pracy, należy je zamknąć.
- Należy instalować oprogramowanie zabezpieczające i aktualizacje zgodnie z zaleceniami Owens Corning.
- Nie należy ingerować w automatyczne aktualizacje.
- Nie należy korzystać z prywatnej poczty elektronicznej, osobistych aplikacji ani mediów społecznościowych do wykonywania obowiązków służbowych.
- Nie wolno przechowywać informacji firmowych w niezatwierdzonych usługach internetowych lub w chmurze, które mogą nie być chronione i do których mogą mieć dostęp osoby nieupoważnione.

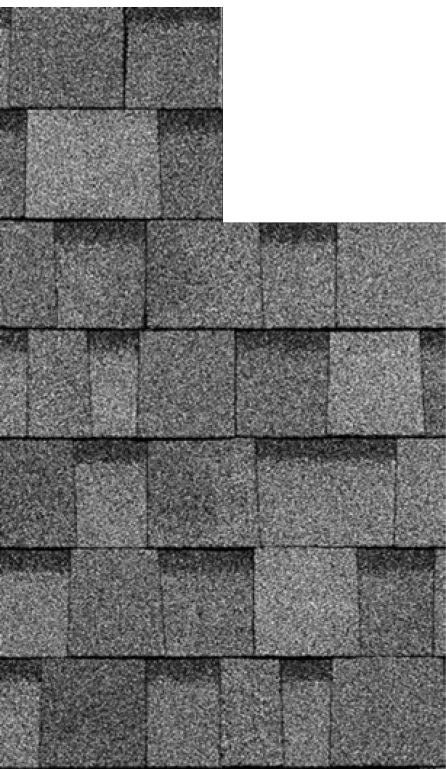
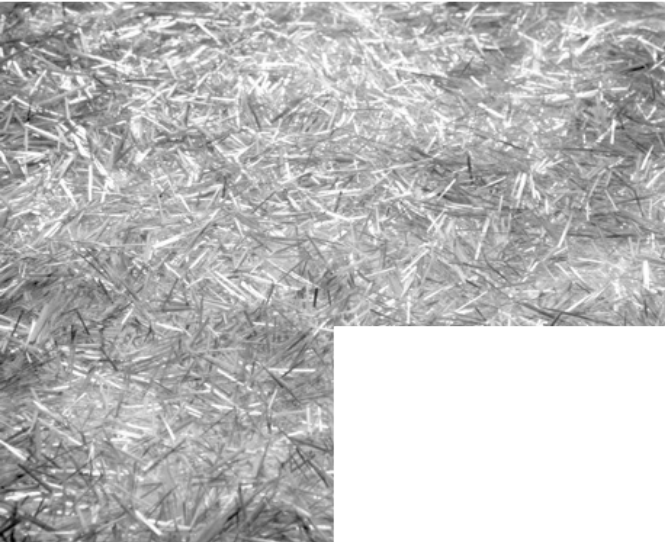


**Pyt.:** Kierownik mojego zakładu chce zainstalować w nim system bezpieczeństwa. Czy mogę kupić zestaw kamer w sklepie z elektroniką i podłączyć je do zakładowej sieci Wi-Fi?

**Odp.:** Nie. Jeśli Państwa zakład potrzebuje jakiegokolwiek nowego komputera, systemów informatycznych, urządzeń sieciowych itp., powinni Państwo skontaktować się z GIS w celu znalezienia skutecznego i bezpiecznego rozwiązania.

## POMOCNE ZASOBY

| TEMATYKA                                  | PORUSZANE PROBLEMY                                                                                  | SPOSÓB KONTAKTU                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezpieczeństwo                            | Dbanie o bezpieczeństwo naszych pracowników i zakładów oraz zapobieganie urazom                     | <a href="#">Bezpieczeństwo</a>                                                                                                                                                 |
| pracownikiem działu Prawnego              | Kodeks postępowania, Polityka postępowania w biznesie, przepisy prawne i regulacje                  | <a href="mailto:compliance@owenscorning.com">compliance@owenscorning.com</a>                                                                                                   |
| Bezpieczeństwo teleinformatyczne          | Ochrona naszej sieci i naszych systemów oraz zgłaszanie przypadków naruszenia danych                | <a href="mailto:isinformationsecurity@owenscorning.com">isinformationsecurity@owenscorning.com</a>                                                                             |
| Globalne bezpieczeństwo                   | Dbanie o bezpieczeństwo naszych pracowników, zakładów i aktywów                                     | <a href="mailto:GlobalSecurityTeam@owenscorning.com">GlobalSecurityTeam@owenscorning.com</a>                                                                                   |
| Bezpieczeństwo wiedzy i prywatność danych | Dbanie o bezpieczeństwo naszych poufnych informacji, aktywów i danych                               | <a href="mailto:KnowledgeSecurity@owenscorning.com">KnowledgeSecurity@owenscorning.com</a><br><a href="mailto:Data.Privacy@owenscorning.com">Data.Privacy@owenscorning.com</a> |
| Sprawy Rządowe                            | Działalność polityczna, lobbying, kontakty z rządem, Fundusz na rzecz lepszych rządów Owens Corning | <a href="mailto:Better.Government.Fund@owenscorning.com">Better.Government.Fund@owenscorning.com</a>                                                                           |
| Globalna działalność                      | Kwestie dotyczące kosztów podróży, upominków i imprez kulturalno-rozrywkowych lub kart służbowych   | <a href="mailto:eT&amp;Esupport@owenscorning.com">eT&amp;Esupport@owenscorning.com</a>                                                                                         |
| Zgodność z przepisami środowiskowymi      | Ochrona środowiska, bezpieczeństwo produktów i informacje marketingowe                              | <a href="mailto:sustainability@owenscorning.com">sustainability@owenscorning.com</a>                                                                                           |
| Integracja i różnorodność                 | Budowanie naszej kultury uznania, angażowanie zespołów                                              | <a href="#">I&amp;D @ OC</a>                                                                                                                                                   |
| Komunikacja                               | Odpowiadanie na pytania podmiotów zewnętrznych dotyczące Owens Corning                              | <a href="#">Aspekty wewnętrzne</a>                                                                                                                                             |



© 2024 Owens Corning. Kolor RÓŻOWY jest zarejestrowanym znakiem towarowym Owens Corning.  
THE PINK PANTHER™ & © 1964–2024 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. Wszystkie prawa zastrzeżone.  
Pub 10025445