



trueblue
THE PEOPLE COMPANY®

The Code

Kodeks postępowania i etyki w biznesie firmy TrueBlue

peopleready
A TRUEBLUE COMPANY

peoplemanagement
A DIVISION OF TRUEBLUE

peoplescout
A TRUEBLUE COMPANY

Spis treści

Strona

Wiadomość od Taryn Owen ... 3

Nasze misja, wizja i wartości ... 4

Kim jesteśmy ... 4

Nasz Kodeks ... 5

Zaangażuj się w naszą kulturę ... 6

- Wszystko rozpoczyna się od Kodeksu ... 7
- Kieruj się Kodeksem przy podejmowaniu decyzji ... 8
- Zgłaszaj wątpliwości ... 9
- Inne możliwości dokonywania zgłoszeń ... 10
- Pomagaj w dochodzeniach ... 11
- Nie stosuj odwetu ... 12
- Zarządzaj uczciwie ... 13

Angażujcie się nawzajem ... 14

- Wspieraj różnorodność i inkluzywność ... 15
- Zapobiegaj dyskryminacji i molestowaniu ... 16
- Molestowanie seksualne ... 17
- Chroń przed przemocą w miejscu pracy ... 18
- Zakaz stosowania substancji odurzających ... 19
- Promuj zdrowie i bezpieczeństwo pracowników ... 19
- Unikaj konfliktów interesów ... 19
- Ujawnianie i rozwiązywanie ... 20

Strona

Zaangażuj się w ochronę naszej firmy ... 21

- Rozwijaj odpowiedzialne relacje z osobami trzecimi ... 22
- Uważaj na oszustwa, kradzieże i nieuczciwość ... 22
- Chroń się przed przekupstwem i korupcją ... 24
- Wymieniaj stosowne prezenty, posiłki, formy rozrywki lub podróże z osobami trzecimi ... 25
- Dbaj o prawidłowe księgowość i prowadzenie dokumentacji ... 26
- Chroń informacje poufne i zastrzeżone firmy ... 27
- Chroń dane osobowe, prywatność i bezpieczeństwo ... 28
- Chroń zasoby ... 29

Zobowiąż się do poszanowania prawa ... 30

- Przestrzegaj przepisów prawa na całym świecie ... 31
- Unikaj wykorzystywania informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi ... 32
- Rywalizuj uczciwie ... 32
- Przestrzegaj prawa pracy i zatrudnienia ... 33
- Zaangażowanie w działalność polityczną i darowizny na cele charytatywne ... 34

Zaangażuj się w działanie na rzecz naszych społeczności ... 35

- Promuj odpowiedzialność społeczną i środowiskową ... 36
- Przestrzegaj praw człowieka ... 36
- Kieruj się rozsądkiem w komunikacji ... 37

Zasoby ... 38







< Powrót do treści

Wiadomość od Taryn Owen

Firma TrueBlue może poszczycić się pozytywną renomą w swojej branży. Jesteśmy niezmiennie zaangażowani w naszą misję łączenia ludzi i pracy, a także ponosimy odpowiedzialność wobec siebie i innych za przestrzeganie wartości naszej firmy.

Działamy zgodnie z najwyższymi standardami etycznego postępowania, by realizować naszą wizję bycia czołowym dostawcą rozwiązań dla pracowników w zmieniającym się świecie zatrudnienia. Nasze przywiązanie do etycznego i zgodnego z prawem postępowania leży u podstaw każdej decyzji i każdego działania biznesowego TrueBlue. To zobowiązanie obejmuje:

- Sprawiedliwe i uczciwe postępowanie.
- Właściwe postępowanie.
- Tworzenie organizacji, którą cechują przywiązanie do wartości, optymizm, pasja, odpowiedzialność, szacunek i autentyczność.

Świadomość, że w żadnych okolicznościach nie naruszymy naszego przywiązania do etycznych i zgodnych z prawem praktyk, dodaje nam sił. Jesteśmy osobiście odpowiedzialni za przestrzeganie i promowanie naszych standardów etycznych i Kodeksu postępowania. Nasze zaangażowanie i odpowiedzialność wykraczają daleko poza przepisy i regulacje. Staramy się przestrzegać standardów dotyczących wzajemnego traktowania i zasad zerowej tolerancji oraz zawsze zgłaszać naruszenia.

Reputacja firmy TrueBlue oraz zaufanie naszych interesariuszy mają kluczowe znaczenie dla naszego ciągłego sukcesu. **Prosimy o uważne przeczytanie naszego Kodeksu postępowania i poświęcenie czasu na przemyślenie określonych w nim zasad. Prosimy o zachowanie Kodeksu pod ręką i częste odwoływanie się do niego w celu uzyskania wskazówek.**



Dziękuję!



Taryn Owen
Prezes i dyrektor generalna

< Powrót do treści

Kim jesteśmy

Od chwili otwarcia naszego pierwszego biura w 1989 roku firma TrueBlue angażuje się w zapewnianie ludziom pracy i pomaganie w zmianie ich życia. Wraz ze zmianami w świecie zatrudnienia zmienia się także nasza działalność. Nadal staramy się jednak zapewnić klientom na całym świecie utalentowanych pracowników.

Obecnie TrueBlue jest czołowym dostawcą wyspecjalizowanych rozwiązań pracowniczych. Mamy trzy piony — PeopleReady, PeopleManagement i PeopleScout — które pomagają naszym klientom rozwijać się i poprawiać wyniki, oferując rozwiązania w zakresie kadr, zarządzania personelem i outsourcingu procesów rekrutacji.

Kierowanie się naszymi wartościami, przestrzeganie najwyższych standardów etycznych i uczciwości oraz wierność naszej misji doprowadziło nas do miejsca, w którym jesteśmy dzisiaj, i jest nadal niezbędne do osiągnięcia sukcesu jako przedsiębiorstwo stworzone z myślą o ludziach.



Nasza misja

Łączymy ludzi i miejsca pracy.

Nasza wizja

Chcemy być źródłem talentów dla zmieniającego się świata pracy.

Nasze wartości

Odpowiedzialność:	Inspirujemy naszych pracowników do przyjmowania osobistej odpowiedzialności i wywierania wpływu.
Optymizm:	Wierzymy, że można rozwiązać każdy problem. Jesteśmy innowacyjni, odkrywamy nowe sposoby osiągania dobrych wyników.
Pasja:	Z pasją angażujemy się we właściwe postępowanie i na tym nie poprzestajemy.
Szacunek:	Słuchamy i uczymy się od siebie nawzajem i akceptujemy nasze różnorodne poglądy i doświadczenia.
Wierność:	Jesteśmy wierni temu, kim jesteśmy, i temu, czego potrzebują nasi klienci.

< Powrót do treści

Nasz Kodeks



Kodeks przedstawia ramy potrzebne do zrozumienia naszych podstawowych wartości oraz wytyczne pozwalające dokonywać właściwych wyborów etycznych. W TrueBlue wierzymy w przestrzeganie naszego Kodeksu. Postępowanie zgodnie z Kodeksem oznacza, żeangażujemy się w naszą kulturę, ochronę firmy, przestrzeganie prawa i bycie siłą działającą na rzecz naszych społeczności.

W TrueBlue staramy się nie tylko rozumieć nasz spisany Kodeks postępowania, ale także każdego dnia żyć zgodnie zarówno z nim, jak i naszymi podstawowymi wartościami. Nasi pracownicy, klienci, akcjonariusze i społeczności, którym służymy, liczą na nasze uczciwe postępowanie. Oznacza to, że przez cały czas zobowiązujemy się do działania jako firma odpowiedzialna etycznie i godna zaufania. Z dumą bierzemy na siebie ten obowiązek.

Zaangażuj się w naszą kulturę



< Powrót do treści

Zaangażuj się w naszą kulturę

Postępujemy zgodnie z Kodeksem, tworząc i pielęgnując kulturę niezachwianego właściwego i uczciwego postępowania. Oznacza to, że w codziennej pracy i przy każdej decyzji na każdym szczeblu mamy na uwadze Kodeks i nasze wartości.



Wszystko rozpoczyna się od Kodeksu

Każdy i każda z nas, poprzez słowa i działania, tworzy kulturę firmy. Nasz Kodeks to narzędzie, które pomaga nam zagwarantować, że działamy zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. Dzięki temu możemy nadal rozwijać się jako firma odpowiedzialna etycznie i godna zaufania.

Codziennie i we wszystkich działaniach Kodeks stanowi podstawę naszej kultury, jak również:

- **INSPIRUJE Ciebie, Twoich współpracowników, przełożonych i liderów do właściwego postępowania. Gdy odczuwasz inspirację, ciężko pracujesz, aby robić to, co najlepsze dla naszej firmy, i chronić naszą reputację.**
- **DAJE POCZUCIE, że możesz zabrać głos, gdy coś wydaje się niewłaściwe. Gdy czujesz odpowiednią motywację, z większym prawdopodobieństwem rozpoznasz ryzyko i zwrócisz uwagę innych na ewentualne problemy.**
- **PROWADZI Cię do podejmowania właściwych decyzji. Gdy dysponujesz godnymi zaufania wytycznymi, zyskujesz pewność, że podejmowane przez Ciebie decyzje są właściwe dla Ciebie i naszej firmy.**

Jako pracownik TrueBlue masz obowiązek przeczytania ze zrozumieniem i przestrzegania naszego Kodeksu. Musisz również wiedzieć, w jaki sposób wspiera on nasze wartości. Musisz także zobowiązać się do przeczytania i przestrzegania wszystkich zasad, przepisów i regulacji związanych z naszą działalnością. Jeśli nie spełnisz tych zobowiązań, narazisz na szwank naszą reputację. Oprócz tego, możesz narazić firmę TrueBlue na odpowiedzialność cywilną i karną, grzywny, kary i odszkodowania.

< Powrót do treści

Kieruj się Kodeksem przy podejmowaniu decyzji

Nasz Kodeks oferuje ramy potrzebne do zrozumienia naszych podstawowych wartości oraz wytyczne umożliwiające podejmowanie etycznych i zgodnych z przepisami decyzji, przed którymi każdy i każda z nas staje na co dzień. Podejmując właściwe decyzje, budujesz zaufanie. A gdy klienci, pracownicy i współpracownicy darzą Cię zaufaniem, pomagasz w rozwoju naszej firmy.

Podejmowanie dobrych decyzji nie zawsze jest jednak proste. Wiele sytuacji jest złożonych i niepewnych. Może się okazać, że etycznie poprawna decyzja może mieć negatywny wpływ na działalność gospodarczą. Gdy stajesz przed trudnymi decyzjami, odwołuj się do naszego Kodeksu. Chociaż nie jest możliwe ustalenie konkretnej reguły dla każdego problemu, Kodeks wraz z naszymi wartościami i zasadami zapewnia wskazówki i kierunek działania.

Jeśli nie masz pewności co do najlepszej decyzji, zatrzymaj się, zastanów i dopiero wówczas podejmij działanie.



Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

ZATRZYMAJ SIĘ — zadaj sobie pytanie:

- Co w tej sytuacji wzbudza niepewność?
- Jakie sygnały ostrzegawcze wskazują na potencjalne ryzyko?
- Czy jest to zgodne z prawem?
- Czy jest to etyczne?
- Co pomyśleliby moi współpracownicy i klienci w tej sytuacji?

ZASTANÓW SIĘ — rozważ możliwości.

- Która decyzja najbardziej odpowiada naszym wartościom, Kodeksowi i zasadom firmy?
- Jaki wpływ potencjalne decyzje będą miały na mnie i naszą firmę?
- W jaki sposób jakakolwiek potencjalna decyzja wpłynie na naszą kulturę, współpracowników, firmę i społeczności?
- Za jaką decyzję jestem skłonny(-a) ponieść odpowiedzialność?

PODEJMIJ DZIAŁANIE — wykonaj najlepszy kolejny krok.

- Twoje działanie może polegać na rozmowie z przełożonymi, zmianie zachowania, pociągnięciu innych do odpowiedzialności lub dokonaniu zgłoszenia.
- W razie potrzeby zdecyduj, z kim należy podjąć współpracę.
- Poproś o pomoc lub porozmawiaj z zaufanym partnerem.
- Dokładnie sprawdź, czy Twoja decyzja jest etyczna i oparta na naszych wartościach, zasadach i Kodeksie.

< Powrót do treści

Zgłaszaj wątpliwości

Każda osoba ma obowiązek zabierania głosu oraz zgłaszania wątpliwości w dobrej wierze, gdy podejrzewa lub stwierdzi nieetyczne postępowanie lub naruszenie Kodeksu postępowania w miejscu pracy. Wczesne rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów etycznych ma kluczowe znaczenie w utrzymywaniu naszych zobowiązań wobec siebie nawzajem, naszych kluczowych interesariuszy, osób trzecich, organów regulacyjnych i społeczności, w obrębie których żyjemy i pracujemy.

Dokonywanie zgłoszeń w dobrej wierze oznacza szczere przekonanie co do tego, że:

- wystąpiło lub wciąż występuje nieetyczne zachowanie;
- zachowanie może stanowić naruszenie prawa, naszego Kodeksu lub zasad firmy;
- zgłoszenie przedstawia informacje o zdarzeniu w sposób prawdziwy i uczciwy.

Doceniamy wszelkie zgłoszenia w dobrej wierze i zachęcamy do ich dokonywania. Są one chronione prawem.

Traktujemy poważnie wszystkie zgłoszenia dotyczące podejrzeń naruszeń i nieetycznego zachowania. Zgłoszenia dokonane w złej wierze mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Pamiętaj, aby zabierać głos w razie zaobserwowania niepokojącej sytuacji. Należy zgłaszać naruszenia prawa, Kodeksu i zasad firmy. Stosowanie dyskryminacji i odwetu wobec osób, które w dobrej wierze dokonują zgłoszenia, jest sprzeczne z polityką firmy. Zawsze możesz zgłosić się do swojego przełożonego, wiceprezesa lub działu kadr. Jeśli nie odpowiadają Ci te opcje lub uważasz, że nie rozwiązały one Twojego problemu, możesz również zgłosić sytuację do dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami, głównego radcy prawnego, działu audytu wewnętrznego lub za pośrednictwem naszej infolinii ComplianceALERT.



Infolinia ComplianceALERT

Infolinia ComplianceALERT jest dostępna dla wszystkich chcących zgłosić wątpliwości pracowników, klientów, osób trzecich i akcjonariuszy. Jeśli zezwalają na to przepisy prawa obowiązujące w kraju pracownika, zgłoszeń można dokonywać anonimowo lub bezpośrednio do lokalnego kierownictwa.

Infolinia ComplianceALERT jest obsługiwana przez niezależną firmę zewnętrzną. Zatrudnia ona doświadczonych specjalistów i jest dostępna 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu. Z infolinii ComplianceALERT można skorzystać za pośrednictwem portalu internetowego pod adresem www.truebluecompliancealert.com lub telefonicznie, w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, dzwoniąc pod numer 855-70-ALERT. Numery telefonów dla pozostałych krajów można znaleźć w witrynie internetowej ComplianceALERT.

< Powrót do treści

Inne możliwości dokonywania zgłoszeń

Porozmawiaj ze swoim przełożonym, innym kierownikiem w firmie TrueBlue, przedstawicielem działu kadr lub działu prawnego albo skontaktuj się z:

Ethics at TrueBlue

Dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami oraz zastępca głównego radcy prawnego w dziale prawnym, 1015 A Street, Tacoma, WA 98402

Adres e-mail: ethics@trueblue.com

Numer telefonu: 1-800-610-8920

Dział prawny

LegalDepartment@trueblue.com

Dział ds. audytu wewnętrznego

InternalAudit@trueblue.com



Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Każdy ma obowiązek dokonywania zgłoszeń

Czy zaobserwowałeś(-aś) podejrzane zachowanie, ale nie masz pewności, czy należy je zgłosić? Aby zdecydować, czy masz obowiązek zgłoszenia sprawy, zadaj sobie następujące pytania:

1. Czy zachowanie wydaje się nieuczciwe, nieetyczne lub niezgodne z prawem?
2. Czy zachowanie jest niezgodne z Kodeksem lub zasadami?
3. Czy zachowanie szkodzi reputacji lub akcjonariuszom naszej firmy?

Jeżeli odpowiesz twierdząco na którekolwiek z tych pytań, masz obowiązek dokonania zgłoszenia. Musisz dokonać natychmiastowego zgłoszenia. Niedopełnienie tego obowiązku może stanowić naruszenie naszego Kodeksu.

P Czy TrueBlue naprawdę chce, by dokonywać zgłoszeń?

O Tak. W istocie, musisz zgłaszać naruszenia prawa, Kodeksu lub zasad naszej firmy. Twoje zgłoszenie może zminimalizować potencjalny negatywny wpływ na firmę i naszych pracowników.

Firma TrueBlue nie podejmie działań odwetowych wobec jakiejkolwiek osoby za zgłoszenie w dobrej wierze problemu lub skargi przy użyciu którejkolwiek z metod opisanych powyżej lub za udział w dochodzeniu w sprawie wątpliwości lub skargi.

< Powrót do treści

Pomagaj w dochodzeniach

Poważnie traktujemy wszystkie zgłoszenia dotyczące podejrzeń o naruszenie zasad i nieetyczne zachowania i podejmujemy odpowiednie działania mające na celu naprawę tej sytuacji. Oczekujemy, że będziesz dostępny(-a) i zachowasz uczciwość podczas dochodzenia. W pełni współpracuj i podawaj prawdziwe, szczere informacje. Brak współpracy lub próby utrudniania dochodzenia mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

W miarę możliwości dochodzenia są traktowane w sposób poufny.

P Dlaczego uczciwość jest tak ważna przy dochodzeniu?

O Firma nie może postąpić właściwie ani rozwiązać problemu, jeśli nie dysponuje wszystkimi faktami lub nie wie dokładnie, co się wydarzyło. Twoja uczciwość – nawet jeśli oznacza pociągnięcie kogoś do odpowiedzialności – ma kluczowe znaczenie dla utrzymania etycznego miejsca pracy. Brak współpracy i nieuczciwość podczas dochodzenia mogą skutkować karą dyscyplinarną, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.



< Powrót do treści

Nie stosuj odwetu

Zdajemy sobie sprawę z tego, że zabieranie głosu w obliczu nieprawidłowości może nie być łatwe. Rozumiemy też, że mówienie o tym może powodować dyskomfort lub niepokój. Jeśli uważasz, że ktoś bierze odwet na Tobie lub na kimś innym w następstwie zabrania głosu, musisz to zgłosić.

P Na czym polega odwet?

O Odwet to szkodliwe działanie wobec każdego, kto angażuje się w działalność podlegającą ochronie, taką jak dokonywanie zgłoszenia w dobrej wierze. Do działań odwetowych zalicza się wszelkie niekorzystne działania w zakresie zatrudnienia, takie jak rozwiązanie umowy o pracę, zawieszenie, degradacja lub odmowa awansu, skrócenie lub zmiana harmonogramu pracy, obniżenie wynagrodzenia czy inne kroki dyscyplinarne. Mogą również obejmować zastraszanie, znęcanie się lub groźby użycia przemocy fizycznej.



Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Co należy zrobić?

Sytuacja

Zgłaszasz swojego przełożonego, Stephena, z powodu niestosownego zachowania. W następstwie zgłoszenia Twoje obciążenie pracą znacznie wzrasta, a terminy ulegają skróceniu. Masz wrażenie, że na spotkaniach grupowych jesteś nadmiernie krytykowany(-a) i że wymaga się od Ciebie więcej niż od współpracowników. Czy któreś z tych działań jest odwetem?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Jest to możliwe. Działania te mogą wskazywać na możliwy odwet ze strony Stephena, jeśli podejmuje je w związku ze zgłoszeniem. Jeśli nie masz pewności, czy dane działanie stanowi odwet, skontaktuj się z działem kadr lub napisz wiadomość na adres e-mail ethics@trueblue.com. Możesz również zgłosić zachowanie za pośrednictwem infolinii ComplianceALERT lub jednym z innych kanałów.

Traktujemy poważnie wszelkie formy odwetu i są one surowo zabronione. Każda osoba, która podejmuje działania odwetowe wobec pracownika w następstwie zgłoszenia w dobrej wierze nieetycznego zachowania, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, a nawet rozwiązaniu stosunku pracy.

Firma TrueBlue surowo zabrania wszelkich działań odwetowych wobec pracowników, którzy:

- zgłaszają w dobrej wierze wątpliwości lub skargi;
- uczestniczą w dochodzeniu;
- odmawiają udziału w (potencjalnie) niewłaściwym lub bezprawnym działaniu;
- korzystają z praw pracowniczych podlegających ochronie.

Informacje dotyczące zgłoszeń za pośrednictwem infolinii ComplianceALERT

Zgłoszenia za pośrednictwem infolinii ComplianceALERT

< Powrót do treści

Zarządzaj uczciwie

Jako przełożony musisz tworzyć miejsce pracy oparte na zaufaniu i uczciwości oraz promować kulturę etyki i zgodności z przepisami. Należy pielęgnować otwarte środowisko zgłaszania nieprawidłowości, by pomagać we wczesnym ujawnianiu potencjalnych problemów. Dawaj przykład innym. Uosabiaj nasze wartości na co dzień, przestrzegaj Kodeksu i postępuj zgodnie z prawem.

Twoje słowa i czyny codziennie wpływają na innych. Gdy promujesz kulturę etyki i zgodności z przepisami, Twój zespół wie, że nasze miejsce pracy opiera się na zaufaniu i uczciwości. Gdy chętnie zgłaszasz przypadki naruszeń i zapobiegasz odwetom, wzmacniasz otwarte środowisko, co prowadzi do wczesnego ujawniania problemów.

Gdy przełożony nie zgłasza naruszeń — także podejrzeń naruszeń — może to skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Jako przełożony musisz zawsze:

- **Przedstawiać** znaczenie naszych wartości i Kodeksu.
- **Demonstrować,** jak Kodeks pomaga w podejmowaniu trudnych decyzji.
- **Pokazywać** swojemu zespołowi i innym, czym jest etyczne przywództwo.
- **Zachęcać** pracowników do zgłaszania nieprawidłowości. Słuchaj z empatią. Nie opowiadaj się po żadnej ze stron ani nie wydawaj osądów wyłącznie na podstawie zgłoszenia lub niepełnych informacji. Pokazuj, że w przypadku pytań lub zgłoszenia podejrzeń podejmowane są działania. Wyrażaj wdzięczność osobom, które zgłaszają wątpliwości.
- **Chroń** osoby dokonujące zgłoszeń przed odwetem. Należy w jak największym stopniu chronić poufność.
- **Znaj** zachowania mogące wskazywać na odwet i natychmiast je powstrzymuj. Nigdy nie podejmuj działań odwetowych.



P Jakie są dwa najważniejsze kroki, jakie może podjąć przełożony, by przewodzić etycznie?

O Przełożeni powinni w pierwszej kolejności regularnie informować o znaczeniu przestrzegania prawa i etycznego postępowania. Następnie przełożeni powinni dawać przykład, zawsze przestrzegając Kodeksu.

Zasoby dotyczące etyki i zgodności z przepisami dla kierowników

Angażujcie się nawzajem



Angażujcie się nawzajem

Postępujemy zgodnie z Kodeksem, tworząc organizację opartą na szacunku, życzliwości i uczciwości. Oznacza to, że staramy się stworzyć inkluzywne miejsce pracy, w którym każdy może się rozwijać i prosperować.

Wspieraj różnorodność i inkluzywność

Misja firmy TrueBlue w zakresie różnorodności, równości i inkluzywności polega na promowaniu zróżnicowanej i inkluzywnej kultury, w której każdy pracownik ma możliwość wnoszenia wkładu i rozwoju swojej kariery. Naszym celem jest zapewnienie równości i uczciwości wszystkim pracownikom i współpracownikom. Traktujemy wszystkich sprawiedliwie, bez względu na wiek, niepełnosprawność, płeć biologiczną, płeć społeczno-kulturową, ciążę, rasę, kolor skóry, narodowość, wyznanie, orientację seksualną lub jakąkolwiek inną klasę lub kategorię chronioną przez prawo.



Aby zachować zgodność z naszym zobowiązaniem do zatrudniania ludzi i pomagania w zmianie życia, każda osoba musi walczyć z rasizmem, uprzedzeniami i różnymi formami nietolerancji. Należy dopilnować, aby wszyscy pracownicy dysponowali reprezentacją i zasobami niezbędnymi do stworzenia inkluzywnego miejsca pracy, które będzie wolne od dyskryminacji i molestowania oraz w którym uczciwość, sprawiedliwość i równość są najważniejsze. Inwestując w kapitał naszej firmy, pomagasz zapewnić funkcjonowanie systemów umożliwiających odnoszenie sukcesu naszym zróżnicowanym grupom.

Twórz i promuj klimat pracy, w którym wspiera się i ceni osoby o różnym pochodzeniu kulturowym, tożsamości, zdolnościach i doświadczeniach życiowych. Zróżnicowane sposoby myślenia, praktyki biznesowe i praktyki zatrudnienia tworzą zróżnicowane zespoły, w których na wszystkich poziomach utrwala się różnorodność, równość i inkluzywność.

Polityka równych szans zatrudnienia

Inkluzywna polityka zatrudnienia

< Powrót do treści

Zapobiegaj dyskryminacji i molestowaniu

Nasi pracownicy są naszym najważniejszym zasobem. Jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie i utrzymanie miejsca pracy wolnego od molestowania i dyskryminacji. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą promować pełne szacunku i produktywne miejsce pracy. Musimy traktować siebie nawzajem z szacunkiem. Nie tolerujemy molestowania, dyskryminacji ani odwetu.

Przypadki molestowania, dyskryminacji lub odwetu są nie tylko niezgodne z prawem, ale także przyczyniają się do obniżenia morale i negatywnie wpływają na nasze wyniki. Musisz dążyć do utrzymania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, znęcania się, molestowania i zastraszania ze względu na wiek, niepełnosprawność fizyczną i umysłową, płeć biologiczną, tożsamość płciową, ekspresję płciową, zmianę płci, małżeństwo lub związek partnerski, ciążę, karmienie piersią lub podobne kwestie medyczne oraz macierzyństwo, rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, narodowość, pochodzenie narodowe, wyznanie lub przekonania i orientację seksualną oraz jakąkolwiek inną klasę lub kategorię chronioną przez prawo.

Masz obowiązek zapobiegania molestowaniu i dyskryminacji, a także dokonywania zgłoszeń w razie ich wystąpienia.

Niezwłocznie zgłaszaj molestowanie, dyskryminację lub działania odwetowe, niezależnie od tego, czy ich doświadczasz, jesteś świadkiem, powiedziano Ci o tym lub podejrzewasz, że doszło do zdarzenia.



< Powrót do treści

Molestowanie seksualne

Zachowania werbalne, wizualne lub fizyczne o charakterze seksualnym i tworzące nękające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy są surowo zabronione. Istnieją dwa rodzaje molestowania seksualnego: wrogie środowisko pracy i w zamian za korzyści.

Molestowanie seksualne może polegać na niepożądanych zalotach o charakterze seksualnym, prośbach o przysługi seksualne oraz innych werbalnych lub fizycznych zachowaniach o charakterze seksualnym.

- Wrogie środowisko pracy koncentruje się na seksualności lub płci, jest niechciane lub niepożądane i wpływa na środowisko pracy pracownika.
- Decyzje lub oczekiwania dotyczące zatrudnienia oparte na chęci udzielenia lub odmowie przysług seksualnych przez pracownika stanowią molestowanie seksualne w zamian za korzyści.

Czyny te są surowo zabronione i nie są tolerowane przez firmę.

Polityka zapobiegania nękaniu, dyskryminacji i odwetom.

Kierownicy muszą:

- Tworzyć atmosferę szacunku, w której nie będą tolerowane żadne formy molestowania, dyskryminacji ani odwetu.
- Poważnie traktować skargi dotyczące molestowania i dyskryminacji.
- Niezwłocznie zgłaszać zachowania, które mogą naruszać zasady przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu.

Przewodnik dla kierowników dotyczący przyjmowania i dokumentowania skarg

Formularz zgłoszenia ComplianceALERT (dla kierowników)



Co należy zrobić?

Sytuacja

Kierownicy zmiany Janet i Bob spotykają się na drinka. Janet skarży się Bobowi, że ich dyrektor operacyjny imieniem Rick molestuje ją poprzez niechciane zaloty. Pyta Boba, co jego zdaniem powinna zrobić. Bob nie czuje się komfortowo, rozmawiając o swoim przełożonym, więc zmienia temat. Nie pomaga Janet i nie zgłasza tego, co usłyszał. Janet również nie zgłasza zachowania Ricka, ponieważ boi się, że go zdenerwuje i doprowadzi do odwetu. Ponieważ ani Bob, ani Janet nie podejmują działań, Rick nadal zachowuje się w ten sposób. Co powinni zrobić Janet i Bob?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Janet i Bob powinni zgłosić zachowanie Ricka. Każdy z nich ma obowiązek dokonania zgłoszenia zarówno jako pracownik, jak i kierownik. Nawet gdyby nie byli kierownikami, nadal mają obowiązek dokonania zgłoszenia jako pracownicy w następstwie doświadczenia, zaobserwowania lub uzyskania informacji na temat potencjalnego molestowania. Surowo zabrania się odwetu wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają niewłaściwe zachowanie.

< Powrót do treści

Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami

Firma TrueBlue zobowiązuje się do pełnego przestrzegania amerykańskiej ustawy o osobach niepełnosprawnych (ADA) oraz wszystkich obowiązujących krajowych i miejscowych przepisów dotyczących uczciwych praktyk zatrudnienia. Zapewniamy równe szanse zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami oraz rozsądne udogodnienia kandydatom i pracownikom. Pracownicy, którzy uważają, że potrzebują udogodnień ze względu na niepełnosprawność, mogą przesłać stosowną prośbę do działu relacji pracowniczych na adres e-mail HR-Advice@TrueBlue.com. Kierownicy — bądźcie świadomi wymogów prawnych dotyczących udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami oraz swoich obowiązków i powinności w procesie wprowadzania usprawnień.

Polityka dotycząca niepełnosprawności i udogodnień

Formularz zgłoszenia ComplianceALERT (dla kierowników)

Chroń przed przemocą w miejscu pracy

Firma TrueBlue uznaje podstawową potrzebę dbania o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, które zwiększa satysfakcję z pracy i produktywność pracowników. TrueBlue surowo zabrania stosowania gróźb, zachowań zawierających groźby lub innych aktów agresji lub przemocy w miejscu pracy. Każdy pracownik lub współpracownik, który dopuści się takiego czynu, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet rozwiązania stosunku pracy.

Nawet jeśli nie jesteś bezpośrednio zaangażowany(-a), masz obowiązek zgłaszania wszelkich zdarzeń, które stwarzają ryzyko wyrządzenia krzywdy pracownikom lub innym osobom związanym z naszą firmą lub które zagrażają naszej ochronie, bezpieczeństwu lub interesom finansowym.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Zauważasz, że Twoja współpracowniczka Tina nagle zaczyna się dziwnie zachowywać. Kiedyś była osobą pozytywną, optymistyczną i przyjacielską. Teraz jest jednak negatywnie nastawiona, wycofana, a nawet agresywna. Wspomniała też, że kupiła broń i„nie boi się jej użyć". W dalszej części tygodnia Tina głośno kłóci się ze swoim przełożonym. Kiedy przechodzi obok Ciebie, mówi pod nosem: „Jutro pożałuje. Wszyscy pożałują". Co należy zrobić?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Należy natychmiast zgłosić uwagi Tiny. Nawet jeśli komentarze nie były skierowane do Ciebie, musisz zgłosić wszystko, co może stwarzać ryzyko wyrządzenia krzywdy pracownikom lub innym osobom związanym z naszą firma — lub co może zagrozić naszej ochronie, bezpieczeństwu lub interesom finansowym.

Pracownikom zabrania się wnoszenia broni palnej na teren firmy lub trzymania broni przy sobie w trakcie prowadzenia działalności w imieniu przedsiębiorstwa. W razie uzyskania informacji lub podejrzewania incydentów i zagrożeń związanych z przemocą w miejscu pracy, należy to natychmiast zgłosić. Stosujemy zasadę zerowej tolerancji wobec zachowań, które stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa innych.

Polityka dotycząca przemocy w miejscu pracy

Zakaz stosowania substancji odurzających

Firma TrueBlue zobowiązuje się do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy wszystkim klientom, pracownikom i współpracownikom. Aby zadbać o bezpieczeństwo innych, nie wykonuj pracy — na terenie firmy, u klienta ani w obiektach osób trzecich — pod wpływem jakichkolwiek substancji, które mogą spowodować zaburzenia. Nie możesz być pod wpływem alkoholu, jakiegokolwiek rodzaju narkotyków (niezależnie od tego, czy są przepisane lub legalne na mocy miejscowego prawa) ani żadnego innego produktu, który powoduje, że nie jesteś w stanie pracować bezpiecznie. Zabrania się również posiadania, zażywania, sprzedaży, oferowania lub dystrybucji nielegalnych narkotyków (w tym marihuany i środków psychodelicznych, nawet jeśli są legalne na mocy miejscowego prawa) na terenie firmy lub w obiektach klientów i osób trzecich.

Polityka przeciwdziałania stosowaniu substancji odurzających

Promuj zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

Programy i zasady bezpieczeństwa firmy TrueBlue pomagają zadbać o bezpieczne i zdrowe miejsce pracy. Żadna praca nie jest tak ważna oraz żadna usługa nie jest tak pilna, abynie można było poświęcić czasu na jej bezpieczne wykonanie. W razie wypadku zobowiązujemy się do udzielenia poszkodowanym pracownikom pomocy w jak najszybszym powrocie do pracy.

Zgłaszaj wszelkie zauważone niebezpieczeństwa. Zniechęcanie innych do zgłaszania obrażeń stanowi naruszenie Kodeksu i obowiązujących przepisów prawa. Surowo zabrania się odwetu wobec osób, które zgłaszają obrażenia odniesione w pracy.

Polityka bezpieczeństwa w pracy



Unikaj konfliktów interesów

Nasze decyzje biznesowe powinny być zawsze zgodne z najlepszym interesem firmy TrueBlue. Każda osoba musi unikać sytuacji, które naruszają — lub zdają się naruszać — zdolność do podejmowania właściwych decyzji dla naszego przedsiębiorstwa.

Konflikt interesów może utrudniać nie tylko podjęcie właściwej decyzji, ale także obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy. Jeżeli uniknięcie konfliktu nie jest możliwe, należy niezwłocznie go ujawnić, korzystając z formularza ujawniania konfliktów interesów.

Typowe sytuacje, które mogą powodować konflikt interesów i których należy unikać lub które należy ujawniać:

- **Relacje rodzinne lub osobiste.** Konflikty pojawiają się, gdy podejmujesz decyzje zawodowe — w tym dotyczące zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia, działania dyscyplinarnego lub rozwiązania stosunku pracy — w sprawie członków rodziny lub osób, z którymi łączą Cię bliskie relacje, albo jeśli Twoje decyzje przynoszą korzyści członkowi rodziny, bliskiemu znajomemu, członkowi gospodarstwa domowego, krewnemu, małżonkowi/małżonce, partnerowi życiowemu, krewnemu małżonka/małżonki lub partnera życiowego, aktualnemu lub byłemu partnerowi lub jego krewnemu.
- **Interesy finansowe lub relacje biznesowe.** Konflikty powstają, gdy masz zewnętrzne interesy osobiste, finansowe lub biznesowe, które mogą wpływać na Twoją zdolność do obiektywnego wykonywania pracy.
- **Możliwości zewnętrzne.** Konflikty pojawiają się, gdy zatrudnienie zewnętrzne lub inne możliwości konkurują lub kolidują z Twoją pracą w firmie TrueBlue. Nie możesz wykorzystywać dla siebie możliwości biznesowych, które wynikają z Twojej pracy w firmie TrueBlue. Ponadto pracownik nie może wykorzystywać własności, informacji lub relacji biznesowych firmy TrueBlue do osiągnięcia osobistego zysku. Możliwości zewnętrzne należy ujawniać za pośrednictwem naszego formularza ujawniania możliwości zewnętrznych.
- **Posiłki, prezenty, podróże i formy rozrywki.** Konflikty powstają, gdy oferujemy lub przyjmujemy posiłki, prezenty lub formy rozrywki, które mogą mieć na celu wywarcie wpływu na działania lub decyzje biznesowe.

< Powrót do treści

Ujawnienie i rozwiązywanie

Pamiętaj: istnienie konfliktu interesów nie musi stanowić naruszenia naszego Kodeksu. Nieujawnienie konfliktu jest natomiast naruszeniem. Musisz koniecznie informować o konfliktach interesów. Ujawniając informacje, chronisz siebie i firmę TrueBlue. Nieujawnienie lub nierozwiązanie konfliktów interesów może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Dyrektorzy i wyższa kadra kierownicza firmy TrueBlue mają dodatkowe obowiązki w zakresie zgłaszania konfliktów interesów. Jeśli dyrektor ma konflikt interesów, który koliduje z jego zdolnością do wykonywania obowiązków, musi niezwłocznie powiadomić przewodniczącego Komitetu ds. audytu zarządu (lub w przypadku przewodniczącego Komitetu ds. audytu, dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami lub głównego radcę prawnego).

Co należy zrobić?

Sytuacja

Pracujesz w oddziale obsługującym duży plac budowy. Twój brat Ted niedawno stracił pracę na budowie i chce się dowiedzieć, czy możesz mu pomóc w zdobyciu pracy u tego klienta. Co należy zrobić?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Ze względu na Wasze osobiste relacje należy porozmawiać z przełożonym. Jeśli będziesz mieć jakąkolwiek kontrolę nad zatrudnianiem, wynagrodzeniem lub pracą Teda, może wystąpić konflikt interesów. Przed podjęciem działań należy zawsze zgłosić potencjalny konflikt interesów.

Czy Twoja odpowiedź byłaby inna, gdybyś był(a) kierownikiem oddziału? Nie. W dalszym ciągu należałoby porozmawiać ze swoim przełożonym. Te same kwestie mają zastosowanie niezależnie od tego, czy jesteś kierownikiem, czy pracownikiem.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Współpracujesz z dostawcą przy świadczeniu usług na rzecz firmy TrueBlue. Po dwóch latach współpracy dostawca zaczyna spotykać się z Twoją siostrą. Czy powoduje to konflikt interesów? Co należy zrobić?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Jest to możliwe. W zależności od Twojej roli, zarządzanie dostawcą lub jego umową może spowodować konflikt interesów lub przynajmniej sprawiać wrażenie konfliktu w oczach innych osób. Należy ujawnić powiązania między Twoją siostrą a dostawcą, aby chronić siebie i firmę.

Polityka dotycząca konfliktu interesów

W przypadku pytań lub chęci uzyskania pomocy związanej z konfliktami interesów należy skontaktować się z nami pod adresem e-mail ethics@trueblue.com

Zaangażuj się w ochronę naszej firmy



< Powrót do treści

Zaangażuj się w ochronę naszej firmy

Postępujemy zgodnie z Kodeksem, będąc uczciwymi, godnymi zaufania i uważnymi oraz dbając o najlepszy interes firmy. Oznacza to, że zachowujemy czujność w kwestii ochrony informacji o naszych pracownikach, firmie, danych, aktywach i reputacji.



Rozwijaj odpowiedzialne relacje z osobami trzecimi

Firma stara się prowadzić interesy z osobami, które podzielają nasze zaangażowanie w kwestie etyki i zgodności z przepisami. Dostawców, sprzedawców, konsultantów, przedstawicieli, pośredników, partnerów w spółkach joint venture i wszelkich innych partnerów biznesowych (osoby trzecie) należy wybierać w oparciu o obiektywne kryteria określone w naszym procesie należytej staranności. Zewnętrzni partnerzy biznesowi muszą przestrzegać standardów zawartych w naszym Kodeksie postępowania dla dostawców.

Uważaj na oszustwa, kradzieże i nieuczciwość

W firmie TrueBlue jesteśmy uczciwi, prawdomówni i godni zaufania. Podejmujemy wszelkie rozsądne i odpowiednie kroki w celu zapobiegania oszustwom. Nasza firma stosuje zasadę zerowej tolerancji wobec nieuczciwości, kradzieży, przywłaszczenia, sprzeniewierzenia, fałszowania dokumentacji, prania pieniędzy i podobnych czynów. Każdemu sprawcy, który dopuści się jednego z tych czynów, może grozić zwolnienie i postępowanie sądowe. Jako pracownik TrueBlue masz obowiązek zapobiegania oszustwom i zgłaszania podejrzeń oszustw. Zaniechanie zgłoszenia może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

< Powrót do treści

Co należy zrobić?

Sytuacja

Każdego dnia realizujesz płatności dla współpracowników w Twoim oddziale. Pewnego miesiąca musisz nagle naprawić swój samochód, aby móc dojeżdżać do pracy. Postanawiasz wypłacić pieniądze sobie, zamiast współpracownikowi, w celu pokrycia kosztów naprawy. Obiecujesz sobie, że zwrócisz pieniądze firmie. Jakie konsekwencje możesz ponieść za kradzież tych pieniędzy?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Firma TrueBlue stosuje politykę zerowej tolerancji wobec oszustw. Naruszono nie tylko politykę firmy, ale także przepisy prawa. Konsekwencją Twoich działań będzie najprawdopodobniej rozwiązanie stosunku pracy oraz postępowanie karne i cywilne.



Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Co należy zrobić?

Sytuacja

Pracujesz w firmie TrueBlue od 20 lat i poświęcasz swoją karierę rozwojowi firmy. Postanawiasz opuścić TrueBlue i sprawdzić inne możliwości. Po odejściu decydujesz się zachować listy kontaktów, listy dostawców oraz wewnętrzne formularze i informacje o firmie, by w razie potrzeby móc zapewnić sobie zatrudnienie w innej agencji pośrednictwa pracy. Jakie konsekwencje możesz ponieść w następstwie zabrania tych danych?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Zabrane listy i informacje stanowią informacje poufne i własność intelektualną lub zastrzeżoną firmy. Mogą również kwalifikować się jako tajemnice handlowe w rozumieniu prawa federalnego lub stanowego. W przypadku tego typu kradzieży może Ci grozić postępowanie karne i ewentualnie pozew cywilny o odszkodowanie pieniężne oraz nakaz sądowy nakazujący zwrot list czy informacji oraz nieujawnianie ich innym osobom. Ponadto, jeśli masz podpisaną umowę o zakazie konkurencji i/lub pozyskiwania pracowników, możesz ponieść dodatkowe konsekwencje wynikające z obowiązującego prawa, jeśli Twoje działania naruszają warunki tej umowy.

Polityka zapobiegania oszustwom

< Powrót do treści

Chroń się przed przekupstwem i korupcją

Firma TrueBlue surowo zabrania stosowania wszelkich form przekupstwa i korupcji w naszej działalności na całym świecie. Dbamy o to, aby przestrzegać zapisów amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych, brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu korupcji oraz lokalnych przepisów antykorupcyjnych obowiązujących w miejscach prowadzenia działalności. Należy zachować szczególną ostrożność we współpracy z organami oraz urzędnikami państwowymi, by uniknąć pozorów wywierania niewłaściwego wpływu. Nigdy nie przyjmuj ani nie wręczaj łapówek, nielegalnych honorariów lub płatności o charakterze korupcyjnym ani nie pozwalaj nikomu innemu na przyjmowanie lub wręczanie łapówek, nielegalnych honorariów lub płatności o charakterze korupcyjnym w imieniu naszej firmy.

Osoby trzecie również muszą przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania przekupstwu i korupcji. Nigdy nie narażaj relacji z osobami trzecimi, dopuszczając do konfliktu interesów lub wręczając czy przyjmując niewłaściwe prezenty, posiłki, formy rozrywki lub podróże.

Uważaj na następujące sygnały ostrzegawcze w relacjach z obecnymi lub potencjalnymi osobami trzecimi:

- odmowa poddania się analizie ekonomiczno-finansowej;
- polecenia ze strony urzędnika państwowego;
- żądania dotyczące cen lub opłat, które wydają się nieuzasadnione;
- prośby o zapłatę w gotówce.

Nasza polityka przeciwdziałania łapownictwu i korupcji zawiera szczegółowe wytyczne. Przepisy regulujące łapownictwo i korupcję są złożone. Dlatego w razie pytań lub wątpliwości czy też w przypadku zauważenia lub podejrzenia naruszenia należy wysłać wiadomość na adres e-mail ethics@trueblue.com lub skontaktować się z dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami firmy TrueBlue.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Zatrudniasz zewnętrzną firmę informatyczną do obsługi komputerów firmy.
Po otrzymaniu faktury zauważasz doliczone opłaty za „nieokreślone usługi techniczne”.
Co należy zrobić?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Należy poprosić firmę informatyczną o wyjaśnienie „nieokreślonych usług technicznych”.
Jeśli nie otrzymasz zadowalającej odpowiedzi, skontaktuj się z zespołem ds. zgodności z przepisami prawnymi w celu uzyskania pomocy.

Polityka dotycząca przeciwdziałania łapownictwu i korupcji

< Powrót do treści

Wymieniaj stosowne prezenty, posiłki, formy rozrywki lub podróże z osobami trzecimi

Firma TrueBlue zdaje sobie sprawę z tego, że może dochodzić do wymiany prezentów, posiłków, form rozrywki lub podróży w ramach gestów dobrej woli i w celu rozwijania trwałych relacji biznesowych. W przypadku wręczania prezentów i form rozrywki interesariuszom, podmiotom trzecim lub innym osobom należy upewnić się, że tego rodzaju prezenty są rozsądne, zatwierdzone i odpowiednio udokumentowane. Nigdy nie próbuj wpływać na jakąkolwiek osobę, by zachowywała się niewłaściwie w ramach swoich obowiązków służbowych, oferując, obiecując lub wręczając prezent lub zapewniając korzyść biznesową.

Prezenty, posiłki, podróże i formy rozrywki muszą być zgodne z obowiązującymi międzynarodowymi i miejscowymi przepisami, regulacjami oraz polityką firmy. Dodatkowe wskazówki można znaleźć w Polityce dotyczącej przeciwdziałania łapownictwu i korupcji, a także w Polityce dotyczącej prezentów, posiłków, podróży i form rozrywki dla osób trzecich.

Przyjmowanie i wręczanie prezentów nie może wpływać ani sprawiać wrażenia wywierania wpływu na decyzje podejmowane w imieniu firmy TrueBlue. Należy pamiętać, że każdy prezent to coś o pewnej wartości materialnej. Są to posiłki, zakwaterowanie, pożyczki, gotówka, korzystne warunki lub zniżki na usługi, transport czy wakacje lub akcje czy też inne papiery wartościowe, udoskonalenia domu, karty upominkowe, członkowskie i bilety na wydarzenia. Potencjalna lista jest nieskończona. Należy zachować ostrożność i zdrowy rozsądek w każdym przypadku wręczania i przyjmowania prezentów, płatności lub świadczenia usług osobom, z którymi chcemy prowadzić interesy, lub które chcą prowadzić interesy z nami.

Przyjmowanie prezentów

Pracownicy nie mogą nigdy prosić o prezenty jakiegokolwiek interesariusza lub osoby trzeciej. Nie przyjmuj żadnych prezentów mających na celu wpłynięcie na decyzje lub spowodowanie poczucia zobowiązania wobec osoby wręczającej. Należy unikać nawet pozorów poddawania się niewłaściwemu wpływowi. Przed przyjęciem jakichkolwiek ofert posiłków, form rozrywki, prezentów lub podróży należy zapoznać się z firmową Polityką dotyczącą prezentów, posiłków, podróży i form rozrywki dla osób trzecich w celu uzyskania uprzedniej zgody i wymaganych dokumentów.

Wręczanie prezentów

Pracownikom nie wolno także wręczać prezentów żadnym interesariuszom ani osobom trzecim z zamiarem wywarcia wpływu na ich decyzję lub stworzenia zobowiązania. Musisz unikać pozorów wywierania niewłaściwego wpływu na kogokolwiek poprzez wręczenie prezentu. Pracownicy powinni zapoznać się z firmową Polityką dotyczącą prezentów, posiłków, podróży i form rozrywki od osób trzecich, aby uzyskać dodatkowe wskazówki na temat minimalnych i maksymalnych dozwolonych prezentów oraz dodatkowych wymogów dotyczących procedur i zatwierdzania.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Jako wyraz uznania dla naszej firmy, sprzedawca zaoferował Ci dwa bilety na Mistrzostwa Świata. Czy możesz je przyjąć?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Nie. Dwa bilety na Mistrzostwa Świata zostaną uznane za kosztowne i przesadne oraz będą stanowić naruszenie polityki firmy. Nie należy przyjmować od osób trzecich prezentów, które przekraczają maksymalny próg określony w naszej Polityce dotyczącej posiłków, upominków, podróży i form rozrywki od osób trzecich, bez zgody dyrektora ds. etyki i zgodności z przepisami. Aby uzyskać więcej wskazówek, zapoznaj się z naszą polityką lub skontaktuj się z nami pod adresem e-mail ethics@trueblue.com.

Kodeks postępowania dla dostawców

Polityka dotycząca posiłków, prezentów, podróży i form rozrywki od osób trzecich oraz formularze wniosków

< Powrót do treści

Dbaj o prawidłowe księgowość i prowadzenie dokumentacji

Nasza dokumentacja finansowa i inne rejestry biznesowe muszą być kompletne, dokładne i prawidłowo odzwierciedlać operacje i działalność przedsiębiorstwa. TrueBlue uczciwie, dokładnie i rzetelnie rejestruje i zgłasza transakcje finansowe oraz informacje biznesowe naszej firmy zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulacjami i standardami rachunkowości. Za prowadzenie dokumentacji naszej firmy lub przygotowywanie sprawozdań finansowych i raportów naszego przedsiębiorstwa odpowiada wielu pracowników — nie tylko księgowi i kontrolerzy. Wszyscy pracownicy muszą dopilnować, abyśmy prowadzili kompletne i dokładne księgi i rejestry.

Musisz prowadzić i dostarczać całą dokumentację księgową i finansową zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dokumentacja ta musi dokładnie i rzetelnie odzwierciedlać nasze aktywa, zobowiązania, przychody i wydatki. Ponadto musi być zgodna z ogólnie przyjętymi praktykami księgowymi Stanów Zjednoczonych („US GAAP") i wszelkimi obowiązującymi miejscowymi standardami we wszystkich jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność.

Zawsze odpowiadaj szybko, terminowo, wyczerpująco i skrupulatnie na zapytania wewnętrznych księgowych lub audytorów naszej firmy lub niezależnego audytora. Jeśli okaże się, że mogło dojść do naruszenia zasad rachunkowości, sprawozdawczości finansowej lub audytu, należy to zgłosić za pośrednictwem infolinii ComplianceALERT lub kontaktując się z dyrektorem ds. etyki i zgodności z przepisami, głównym radcą prawnym, kierownikiem ds. audytów wewnętrznych lub przewodniczącym Komitetu ds. audytu zarządu. Zawiadomienia o podejrzeniach naruszeń będą wysyłane do Komitetu ds. audytu.



< Powrót do treści

Chroń informacje poufne i zastrzeżone firmy

Od czasu do czasu pracownicy mogą otrzymywać poufne i zastrzeżone informacje biznesowe lub tajemnice handlowe dotyczące firmy TrueBlue, naszych klientów lub dostawców. Należy zachować poufność tych informacji, chyba że ich ujawnienie jest dozwolone lub wymagane przez prawo.

Gdy sprawdzasz, zbierasz, wykorzystujesz, udostępniasz lub przechowujesz dane osobowe:

- Wykorzystuj informacje poufne wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych związanych z Twoją pracą.
- Udostępniaj informacje poufne wyłącznie osobom upoważnionym do ich otrzymania.
- Podejmuj wszelkie uzasadnione środki ostrożności w celu ochrony informacji poufnych przed nieuprawnionym użyciem.
- Zgłaszaj wszelkie nieupoważnione ujawnienia lub wykorzystanie informacji poufnych do działu prawnego TrueBlue.

Wszystkie gromadzone przez nas informacje poufne są przeznaczone wyłącznie do naszego użytku. Nigdy nie przekazuj informacji poufnych podmiotom spoza TrueBlue bez podpisanej umowy o zachowaniu poufności, która została zatwierdzona przez dział prawny.



P Jakiego rodzaju informacje należy zachować w tajemnicy?

O Należy zachowywać w tajemnicy informacje o firmie, takie jak plany strategiczne, programy i metody, a także informacje finansowe, które nie zostały upublicznione, informacje o klientach, umowy, dane logowania i hasła. Dane osobowe, takie jak numery identyfikacyjne i daty urodzenia pracowników i współpracowników, to także przykłady informacji poufnych, które powinniśmy chronić.

< Powrót do treści

Chroń dane osobowe, prywatność i bezpieczeństwo

Gromadzimy i przetwarzamy dane osobowe pochodzące od naszych pracowników, kandydatów na pracowników, współpracowników i klientów. Dane osobowe obejmują wszelkie informacje umożliwiające identyfikację danej osoby. Mogą obejmować dane kontaktowe, informacje finansowe, historię zatrudnienia, identyfikatory organów państwowych lub informacje o stanie zdrowia.

Gdy gromadzisz, wykorzystujesz, udostępniasz lub przechowujesz dane osobowe, zawsze:

- Gromadź dane osobowe zgodnie z Polityką prywatności firmy TrueBlue.
- Upewnij się, że poszczególne osoby wyrażają zgodę na gromadzenie, wykorzystywanie i przechowywanie swoich danych osobowych.
- Korzystaj z danych osobowych wyłącznie w określonym i uzasadnionym celu biznesowym. Nigdy nie używaj ich do celów innych niż biznesowe.
- Gromadź wyłącznie minimalną ilość danych osobowych niezbędną do realizacji uzasadnionego celu biznesowego.
- Natychmiast zgłaszaj wszelkie podejrzenia nieupoważnionego ujawnienia danych osobowych do działu prawnego.

Polityka prywatności danych osobowych

P W jaki sposób firma chroni dane osobowe pracowników?

O Firma wdraża rozmaite środki bezpieczeństwa w celu ochrony danych pracowników. Zawsze gromadź, wykorzystuj, przesyłaj i udostępniaj dane osobowe zgodnie z naszymi zasadami dotyczącymi ochrony danych, prywatności i bezpieczeństwa informacji, a także obowiązującymi przepisami o ochronie danych.



P Co należy zrobić w przypadku naruszenia bezpieczeństwa danych?

O Jeżeli doszło lub mogło dojść do naruszenia bezpieczeństwa danych, należy natychmiast skontaktować się z działem prawnym.

< Powrót do treści

Chroń zasoby

Odpowiadasz za ochronę zasobów, danych, majątku i środków przedsiębiorstwa, z których korzystasz lub które zostały Ci przekazane. Zasoby należy wykorzystywać i utrzymywać w sposób odpowiedzialny, wydajny i właściwy, a także w celu prowadzenia zgodnej z prawem działalności. Korzystanie z zasobów przedsiębiorstwa w celu dokonywania szkodliwych, nielegalnych i nieetycznych działań jest surowo zabronione i stanowi naruszenie Kodeksu.

Nasze rejestry i dane są również uważane za ważne zasoby. Zapoznaj się także z naszą Polityką zarządzania dokumentacją i Harmonogramem przechowywania, aby uzyskać informacje na temat właściwego przechowywania, utrzymywania i niszczenia dokumentacji niezbędnej do naszej działalności.

P Czy wiadomości e-mail i głosowe pracowników mają charakter prywatny?

O Służbowe poczta elektroniczna, poczta głosowa i dostęp do Internetu pracownika są przeznaczone do celów zawodowych. Firma TrueBlue może je monitorować w dowolnym momencie.



Zobowiąż się do poszanowania prawa



< Powrót do treści

Zobowiąż się do poszanowania prawa

Postępujemy zgodnie z Kodeksem, działając odpowiedzialnie i przestrzegając wszelkich przepisów prawa związanych z naszą działalnością. Oznacza to, że postępujemy zgodnie z literą i intencją prawa we wszystkim, co robimy i w każdych okolicznościach.

Przestrzegaj przepisów prawa na całym świecie

Ze względu na dobro firmy i utrzymanie naszych wartości musimy zobowiązać się do przestrzegania prawa wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Przestrzeganie prawa chroni nas, buduje zaufanie organów państwowych, umacnia społeczności, w których żyjemy i pracujemy, oraz przyczynia się do tworzenia sprawiedliwego społeczeństwa.

W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących prawa obowiązującego w dowolnym kraju, w którym prowadzimy działalność lub regulującego naszą działalność, skontaktuj się z działem prawnym.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Otrzymujesz propozycję realizacji projektu w kraju, w którym obecnie nie prowadzimy działalności. Projekt jest niewielki i potrwa tylko kilka miesięcy. Czy trzeba zatem brać pod uwagę miejscowe przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Być może. Przed rozpoczęciem pracy w nowym kraju należy zawsze skontaktować się z działem prawnym. Przepisy dotyczące zatrudnienia, licencjonowania i finansów to przykłady wymagań biznesowych, które mogą znacząco różnić się w zależności od kraju.

< Powrót do treści

Unikaj wykorzystywania informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi

Wykorzystywanie informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi występuje, gdy pracownicy lub członkowie ich rodzin prowadzą transakcje obejmujące papiery wartościowe (kupno lub sprzedaż), będąc w posiadaniu istotnych, niepublicznych informacji. Termin „istotne" oznacza, żerozsądny inwestor prawdopodobnie uznałby te informacje za ważne przy podejmowaniu decyzji o zakupie lub sprzedaży akcji. Termin „niepubliczne informacje" oznacza, że informacje nie zostały podane do wiadomości publicznej. Istnieje prawdopodobieństwo, że informacje zostaną uznane za istotne, jeśli ich poznanie doprowadzi do decyzji o zakupie lub sprzedaży akcji. Wykorzystywanie informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi jest zawsze niezgodne z prawem.

Przykłady istotnych informacji, które mogą zostać wykorzystane do obrotu papierami wartościowymi:

- roczne lub kwartalne wyniki finansowe;
- zmiana w prognozach zysków;
- nieoczekiwane lub nietypowe zyski lub straty;
- znaczące zmiany cen, klientów lub dostawców;
- znaczące zmiany w sporach sądowych lub kwestiach regulacyjnych;
- znaczące zmiany struktury zarządzania;
- incydent związany z cyberbezpieczeństwem.

Zabronione działania, które mogą być postrzegane jako wykorzystywanie informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi:

- przekazywanie istotnych, niepublicznych informacji członkom rodziny, przyjaciołom, byłym współpracownikom lub innym znajomym („przekazywanie informacji poufnych", ang. „tipping");
- zakup i sprzedaż akcji przedsiębiorstwa z naruszeniem obowiązujących ograniczeń co do okresu zakazu transakcji;
- pomaganie komuś w zabronionej działalności handlowej.

Polityka dotycząca wykorzystywania informacji wewnętrznych do obrotu papierami wartościowymi



Rywalizuj uczciwie

TrueBlue konkuruje w sposób uczciwy. Prowadzimy i rozwijamy działalność dzięki doskonałym usługom, a nie przez stosowanie niewłaściwych i nieetycznych praktyk biznesowych. Traktuj partnerów, pracowników i konkurencję z szacunkiem, jaki chciał(a)byś otrzymać w zamian. Uczciwa praca bez czerpania nieuczciwych korzyści biznesowych umacnia nasze przywiązanie do wartości i przestrzegania przepisów antymonopolowych, znanych również jako przepisy o ochronie konkurencji.

W kontaktach z konkurencją nigdy nie podejmuj działań, które naruszają obowiązujące przepisy antymonopolowe lub dotyczące ochrony konkurencji. Umowy — formalne lub nieformalne, pisemne lub ustne — które mają na celu ustalenie zysków lub marż, koordynację strategii rekrutacji lub wynagrodzeń pracowników albo podział klientów lub obszarów sprzedaży mogą być nieetyczne lub niezgodne z prawem. Nie omawiaj tego rodzaju tematów z konkurencją, nawet w nieformalnej sytuacji, np. na targach lub na wydarzeniach z udziałem klientów. W przypadku pytań dotyczących praktyk antymonopolowych lub konkurencyjnych prosimy o kontakt pod adresem ethics@trueblue.com.

< Powrót do treści

Przestrzegaj prawa pracy i zatrudnienia

Działalność naszej firmy polega na zatrudnianiu pracowników. Przestrzegamy wszystkich przepisów prawa pracy i zobowiązujemy się do:

- zapewniania równych szans zatrudnienia;
- zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i zapewniania rozsądnych udogodnień;
- przestrzegania wszelkich przepisów i polityki firmy w sprawie urlopów i czasu wolnego;
- utrzymywania miejsca pracy wolnego od molestowania, dyskryminacji i odwetów;
- wynagradzania naszych pracowników za cały przepracowany czas.

Kierownicy są odpowiedzialni za znajomość i przestrzeganie przepisów prawa pracy mających wpływ na naszych pracowników. Kierownicy muszą dopilnować, aby pracownicy przestrzegali obowiązujących w naszej firmie zasad dotyczących wynagrodzeń, godzin i czasu pracy.



Co należy zrobić?

Sytuacja

Otrzymujesz wynagrodzenie za pracę przez 8 godzin dziennie. W trakcie realizacji dużego projektu przełożony prosi Cię o pracę wieczorami w celu wykonania zadania, ale bez zgłaszania nadgodzin. Obiecuje Ci dodatkowy dzień urlopu za przepracowane dodatkowe godziny.
Czy to jest w porządku?

Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Nie. Jeśli pracujesz w godzinach wieczornych i nie zgłaszasz tego, przedstawiasz fałszywe dane dotyczące czasu pracy, co stanowi naruszenie zasad firmy i prawdopodobnie prawa. Ponadto przełożony nigdy nie powinien żądać od pracownika nieprawidłowego rejestrowania czasu pracy. W razie wątpliwości skontaktuj się z działem kadr lub napisz wiadomość na adres ethics@trueblue.com i zgłoś niewłaściwe postępowanie na infolinii ComplianceALERT lub za pośrednictwem jednej z dostępnych opcji zgłaszania.

< Powrót do treści

Zaangażowanie w działalność polityczną i darowizny na cele charytatywne

Wywieranie lub próba wywarcia niewłaściwego wpływu na rząd dowolnego kraju w celu osiągnięcia korzystnego dla firmy skutku stanowi naruszenie Kodeksu.

Lobbing w imieniu firmy TrueBlue jest prowadzony wyłącznie przez zespół ds. relacji z podmiotami rządowymi TrueBlue. Gdy uczestniczysz w działalności obywatelskiej i politycznej, musisz to robić wyłącznie w swoim prywatnym czasie, a nie jako przedstawiciel firmy.

Darowizny na cele polityczne i charytatywne podlegają ścisłym regulacjom. Dlatego nie należy przekazywać żadnych bezpośrednich i pośrednich darowizn, usług ani innego majątku w imieniu firmy TrueBlue. Ograniczenia te mają zastosowanie do każdego kandydata na urząd publiczny, każdej partii politycznej lub dowolnej organizacji politycznej, chyba że dyrektor ds. etyki i zgodności przepisami lub główny radca prawny wyrażą na to zgodę. Wywieranie lub próba wywierania niewłaściwego wpływu na rząd dowolnego kraju w celu osiągnięcia korzystnego dla firmy skutku stanowi naruszenie Kodeksu.

P Jesteś bardzo podekscytowany(-a), gdy Twój sąsiad i najlepszy przyjaciel zostaje wybrany na burmistrza. Rok później miasto rozważa przyjęcie przepisów ograniczających działalność agencji pośrednictwa pracy. Co należy zrobić? Czy powinieneś/powinnaś porozmawiać ze swoim przyjacielem i sprawdzić, czy może powstrzymać wprowadzenie nowych przepisów?

O Nie. Najpierw należy skontaktować się z zespołem ds. relacji z podmiotami rządowymi TrueBlue, aby poinformować o możliwych nowych przepisach. Ponieważ nie możesz prowadzić lobbingu w imieniu firmy TrueBlue, zwróć się o wskazówki do zespołu ds. relacji z podmiotami rządowymi.



Zaangażuj się w działanie na rzecz naszych społeczności



< Powrót do treści

Zaangażuj się w działanie na rzecz naszych społeczności

Postępujemy zgodnie z Kodeksem, uznając, że jako jednostki i jako firma możemy pozytywnie wpływać na otaczający nas świat. Oznacza to, że staramy się być dobrymi obywatelami korporacyjnymi, którzy wnoszą wkład i wspierają naszych pracowników, współpracowników, klientów i społeczności, w których działamy.

Promuj odpowiedzialność społeczną i środowiskową

Każdego roku TrueBlue i jej pracownicy wpływają na życie setek tysięcy ludzi. Firma rozumie wpływ, jaki wywieramy na naszych pracowników i społeczności, w których działamy. Zachęcamy naszych pracowników do wspierania określonych potrzeb naszych sąsiadów poprzez odpowiednie zaangażowanie na rzecz społeczności. Ponadto zobowiązujemy się do przestrzegania zasad ochrony środowiska naturalnego i dokładamy starań w celu ustanowienia zrównoważonych praktyk, które zmniejszają wpływ naszej firmy na środowisko naturalne.

Raport dotyczący obywatelskiej postawy firmy TrueBlue



Zatrzymaj się | Zastanów się | Podejmij działanie

Przestrzegaj praw człowieka

TrueBlue zobowiązuje się do tworzenia środowiska pracy wolnego od handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej, nielegalnej pracy dzieci i niewolnictwa — znanych również jako współczesne niewolnictwo i handel ludźmi.

- Przestrzegamy i oczekujemy, że wszyscy klienci, interesariusze i osoby trzecie również będą przestrzegać wszelkich międzynarodowych przepisów prawa pracy i imigracyjnych.
- Nie tolerujemy współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi w naszej firmie lub łańcuchach dostaw oraz utrzymujemy systemy, które mają im zapobiegać.

Jeśli dowiesz się o jakichkolwiek faktycznych lub potencjalnych aktach współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi ze strony dowolnego pracownika, klienta, interesariusza lub osoby trzeciej, musisz jak najszybciej dokonać zgłoszenia.

P Uważasz, że osoba trzecia wybrana do projektu pojawiła się w ubiegłym roku w wiadomościach w związku z wykorzystywaniem pracy dzieci w innym kraju. Co należy zrobić?

O Należy natychmiast zgłaszać wszelkie podejrzenia wykorzystywania nielegalnej pracy dzieci przez osoby trzecie, nawet jeśli miały one miejsce w przeszłości lub w innym kraju. Wybór osoby trzeciej, która mogła naruszać prawa człowieka, zagraża reputacji i zobowiązaniu naszej firmy do przestrzegania praw człowieka.

Oświadczenie dotyczące praw człowieka i Polityki przeciwdziałania handlowi ludźmi, pracy dzieci i współczesnemu niewolnictwu

Oświadczenie dotyczące współczesnego niewolnictwa w Wielkiej Brytanii

< Powrót do treści

Kieruj się rozsądkiem w komunikacji

Relacje z mediami

Za komunikację w imieniu firmy TrueBlue i zarządzanie dobrym imieniem firmy odpowiedzialny jest dział komunikacji korporacyjnej. Dział komunikacji korporacyjnej przekazuje informacje mediom i współpracuje z mediami w kwestiach działalności przedsiębiorstwa. Tylko wyznaczony rzecznik firmy może wypowiadać się w imieniu firmy w kontaktach z mediami, nadawcami krajowymi, lokalnymi stacjami telewizyjnymi i radiowymi, gazetami oraz mediami cyfrowymi, takimi jak blogi i serwisy internetowe. Prośby mediów o wypowiedź w imieniu firmy należy zawsze kierować do działu komunikacji korporacyjnej, który ustali i przekaże ewentualną odpowiedź. Z działem komunikacji korporacyjnej można się kontaktować pod adresem e-mail pr@trueblue.com lub numerem telefonu +1-253-680-8291.

Polityka dotycząca relacji z mediami

Media społecznościowe

Rozumiemy, że media społecznościowe mogą być ciekawym i cennym sposobem dzielenia się swoim życiem i opiniami z rodziną, przyjaciółmi i współpracownikami na całym świecie. Jednakże pracownik ponosi wyłączną odpowiedzialność za treści publikowane przez siebie w czasie wolnym. Firma TrueBlue zachęca do publikowania wpisów odzwierciedlających nasze wartości. Nie wolno Ci ujawniać żadnych poufnych informacji przedsiębiorstwa. Treści zniesławiające Ciebie, Twoich współpracowników lub firmę mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy. Jeśli masz jakiekolwiek pytania dotyczące korzystania z mediów społecznościowych, skontaktuj się z działem komunikacji korporacyjnej, pisząc na adres e-mail pr@trueblue.com lub dzwoniąc pod numer +1-253-680-8291.

Polityka dotycząca mediów społecznościowych



< Powrót do treści

Zasoby

TrueBlue, Inc.
1015 A Street
Tacoma, WA, 98402

©2024 TrueBlue, Inc. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Tłumaczenia: Kodeks postępowania i etyki w biznesie jest opublikowany w następujących językach: angielski, francuski kanadyjski, polski i hiszpański.

Odbiorcy: Kodeks ma zastosowanie do zarządu, członków kadry kierowniczej, pracowników i współpracowników firmy TrueBlue. Od naszych przedstawicieli, konsultantów, wykonawców, dostawców, sprzedawców, partnerów w spółkach venture i pośredników (łącznie „Osoby trzecie") oczekujemy podzielania zasad opisanych w naszym Kodeksie postępowania oraz przestrzegania Kodeksu postępowania dla dostawców.

Konflikt z prawem: jeżeli nasz Kodeks jest sprzeczny z jakimkolwiek odpowiednim kodeksem, przepisem prawa lub regulacją, zastosowanie mają postanowienia takiego kodeksu, przepisu prawa lub regulacji.

Dostęp do Kodeksu: firma zachęca pracowników do korzystania z wewnętrznej witryny dotyczącej etyki firmy TrueBlue w celu zapoznania się z aktualną wersją Kodeksu. Firma publikuje również Kodeks w witrynie internetowej TrueBlue.

Dostęp do zasad firmy: pracownicy, którzy chcą uzyskać dostęp do najbardziej aktualnej wersji zasad firmy, powinni odwiedzić sekcję My Company Policies (pol. Zasady mojej firmy) na stronie z zasobami dotyczącymi etyki i przestrzegania przepisów firmy TrueBlue. Zasady mogą ulec zmianie bez wcześniejszego powiadomienia.

Procedura przeglądu: Kodeks jest okresowo poddawany przeglądowi w celu ustalenia, czy konieczne jest wprowadzenie poprawek ze względu na zmiany przepisów lub regulacji, naszej działalności lub w środowisku biznesowym. Zmiany w Kodeksie musi zatwierdzić dyrektor ds. etyki i zgodności z przepisami, a w zależności od charakteru zmiany, również główny radca prawny i zarząd.

Wyłączenie odpowiedzialności: informacje zawarte w Kodeksie nie stanowią umowy ani oferty umowy. Warunki stosunków pracy są realizowane wyłącznie według uznania firmy TrueBlue i mogą zostać wycofane lub zmienione w każdej chwili, z wcześniejszym powiadomieniem lub bez powiadomienia.

Odstępstwa od postanowień: jakiekolwiek odstępstwo od postanowień Kodeksu dla dyrektorów wykonawczych lub dyrektorów TrueBlue, Inc. może zostać udzielone wyłącznie przez zarząd (lub komisję) i może zostać ujawnione publicznie, jeśli wymagają tego stosowne przepisy, zasady lub regulacje. Ogólnie rzecz biorąc, TrueBlue nie udziela odstępstw od postanowień Kodeksu.

Wyjątki dotyczące korzystania z infolinii ComplianceALERT:
W Wielkiej Brytanii i Unii Europejskiej zachęcamy do podania tożsamości w przypadku zgłaszania swoich obaw za pośrednictwem infolinii ComplianceALERT. Jeśli zezwalają na to przepisy prawa obowiązujące w kraju pracownika, zgłoszeń można dokonywać anonimowo lub bezpośrednio do lokalnego kierownictwa. Prywatność pracownika będzie utrzymywana zgodnie z prawem danego kraju i obowiązującymi przepisami Unii Europejskiej dotyczącymi ochrony danych. Zachęcamy, aby w trakcie zgłaszania swoich obaw zawsze podawać wszystkie szczegóły związane ze zgłaszaną kwestią. Infolinia ComplianceALERT nie ma być ogólną linią zażaleń lub miejscem zgłaszania problemów z działalnością operacyjną. W Wielkiej Brytanii infolinia ComplianceALERT uzupełnia normalną procedurę składania skarg i jest to kolejna opcja dla pracowników, którzy chcą zgłosić naruszenie Kodeksu lub inne wątpliwości.

