RGIS

KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

RGIS

2025

© 2025 RGIS. Wszelkie prawa zastrzeżone.
RGIS_MC_0041_02

SPIS TREŚCI

3 | **Komunikat Prezesa Zarządu**

SEKCJA 1

4 | **Nasza integralność**
5 | Dlaczego ten Kodeks?
5 | Zadawaj pytania i kieruj się zdrowym rozsądkiem
5 | Konflikt interesów

SEKCJA 2

7 | **Nasze obowiązki prawne**
8 | Konkurencja prawna i przeciwdziałanie praktykom monopolistycznym
8 | Walka z korupcja
9 | Kontrola eksportu i sankcje gospodarcze
10 | Zarządzanie ryzykiem przez osoby trzecie
10 | Różnorodność i integracja / Molestowanie i dyskryminacja
11 | Bezpieczeństwo w miejscu pracy

SEKCJA 2

12 | **Nasz polityka sztucznej inteligencji**
13 | Sztuczna inteligencja w miejscu pracy: Dlaczego polityka AI?
14 | Wprowadzenie
14 | Cel
14 | Zakres
14 | Definicje
15 | Etyka sztucznej inteligencji
16 | Zatwierdzone narzędzia ai i ich użycie
16 | Zabronione praktyki fizyczne i programowe
16 | Transgraniczne przekazywanie danych i zgodność regionalna
17 | Środowiskowe i odpowiedzialne konsekwencje cyfrowe
17 | Odpowiedzialność, zgodność i monitorowanie
17 | Zmiany polityki
18 | Załącznik – ChatGPT

SEKCJA 4

20 | **Polityka naszej firmy**
21 | Jakość i precyzja
21 | Rejestry handlowe
21 | Własność firmy
21 | Kontakt z mediami
22 | Informacje poufne
22 | Ochrona danych i prywatności
22 | Odpowiedzialność za środowisko
23 | Nadużywanie substancji

SEKCJA 5

24 | **Sprawozdanie na temat możliwych naruszeń przepisów**
25 | Kiedy powinienem zgłosić podejrzenie o niewłasciwym postępowaniu?
25 | Jak należy zgłaszać podejrzenia naruszenia?

Szanowne Koleżanki i Koledzy,

Jako międzynarodowy lider w dziedzinie usług inwentaryzacyjnych, RGIS odnosi największe sukcesy, gdy wszyscy pracujemy razem jako zespół, w uczciwy i profesjonalny sposób. Chciałbym skorzystać z okazji i przypomnieć wszystkim o podstawowych wartościach naszej firmy:

INTEGRITY

Postępujemy słusznie! Należyte wywiązywanie się z naszych zobowiązań i branie odpowiedzialności dowodzi naszego przykładnego charakteru.

EXCELLENCE

Dążymy do utrzymania statusu quo! Oczekiwanie coraz więcej, to nasz chleb powszedni.

RESPECT

Traktujemy innych tak, jak sami chcemy być traktowani! Docenienie naszych kolegów z zespołu i klientów leży u podstaw naszej działalności.

TEAMWORK

Pracujemy razem! Współpraca jest kluczem do naszego sukcesu, ponieważ kiedy kooperujemy, osiągamy więcej.

INNOVATION

Mierzymy wysoko! Tworzenie nowych technologii i pomysłów, aby poprawić sposób w jaki działamy jest naszą pasją.

Te kluczowe wartości stanowią podstawę Kodeksu Postępowania i Etyki Biznesowej RGIS. Na dzisiejszym globalnym rynku, bardziej niż kiedykolwiek ważne jest, abyśmy odzwierciedlali te wartości i żyli nimi we wszystkich naszych kontaktach biznesowych, każdego dnia. Postępując zgodnie z tym Kodeksem, będziemy nadal się doskonalić, świadczyć wyjątkowe usługi dla naszych klientów i spełniać wysokie standardy etyczne, które sami sobie wyznaczyliśmy.

Wszelkie pytania dotyczące niniejszego Kodeksu lub podejrzenia o jego naruszenie prosimy kierować do Biura Działu Prawnego (legaleurope@rgis.com). Dziękujemy za zaangażowanie na rzecz naszej firmy i jej wartości.

Z poważaniem,

Asaf Cohen
Chief Executive Officer

RGIS INTEGRITY EXCELLENCE RESPECT TEAMWORK INNOVATION

SEKCJA 1

NASZA
Integralność

SEKCJA

1

NASZA Integralność

DLACZEGO TEN KODEKS?

RGIS osiągnął swoją pozycję dzięki uczciwości i rzetelności. Te wartości są podstawą naszego przyszłego sukcesu jako światowego lidera świadczącego usługi inwentaryzacyjne, merchandisingu, gromadzącego danych, posługującego się technologią insight, a także oferującego szereg rozwiązań optymalizujących. Niniejszy Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie ("Kodeks") ma na celu inspirowanie poprzez wzmacnianie naszych podstawowych wartości i wskazywanie nam jasnych standardów etycznego postępowania. Kodeks odnosi się bezpośrednio do metod pracy RGIS oraz spółek zależnych od RGIS, wszystkich członków zarządu, dyrektorów i pracowników na całym świecie. Każdy z nich jest zobligowany do przeczytania, przyjęcia do wiadomości i przestrzegania Kodeksu, zasad firmy RGIS oraz wszystkich przepisów i regulacji prawnych.

ZADAWAJ PYTANIA I KIERUJ SIĘ ZDROWYM ROZSĄDKIEM

Ten Kodeks nie może obejmować wszystkich sytuacji, w których Ty lub twoi współpracownicy mogą się znaleźć. Z tego powodu od każdego członka zespołu RGIS oczekuje się zachowania zdrowego rozsądku, zwłaszcza jeśli działanie wydaje się nietypowe lub niemoralne. W razie wątpliwości zawsze zadawaj sobie następujące pytania:

- Czy działanie/sytuacja jest zgodna z prawem?
- Czy działanie/sytuacja jest zgodna z podstawowymi wartościami RGIS?
- Czy działanie/sytuacja jest zgodna z polityką i procedurami RGIS?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi "nie", masz obowiązek zgłoszenia swoich wątpliwości. Twój przełożony, dział Human Resources oraz prawny pomoże Ci w rozwianiu ewentualnych wątpliwości dotyczących niniejszego Kodeksu i innych zasad RGIS.

KONFLIKT INTERESÓW

RGIS oczekuje, że pracownicy będą pracować wyłącznie na rzecz firmy, bez konfliktu interesów. Może to mieć miejsce gdy na przykład interesy Twojej rodziny, personelu czy tez firmy są sprzeczne z interesami zawodowymi. Zatrudnienie członka rodziny jako wykonawcy lub dostawcy jest przykładem potencjalnego konfliktu. Posiadanie lub udzielanie współpracownikowi pożyczki nieautoryzowanej przez RGIS jest kolejnym przykładem. Konfliktów interesów należy unikać zawsze, gdy tylko jest to możliwe. Jeśli konfliktu nie da się uniknąć, należy natychmiast poinformować o tym kierownictwo. Zarząd RGIS musi zatwierdzić każdy konflikt interesów (lub potencjalny konflikt interesów), w tym któregokolwiek z dyrektorów lub pracowników firmy na wyższym stanowisku. Inne szczególne wymagania obejmują:

- **Możliwości biznesowe**: Wszyscy pracownicy RGIS mają obowiązek promować uzasadnione interesy biznesowe firmy, gdy tylko jest to możliwe. Nie należy promować swoich osobistych lub rodzinnych możliwości biznesowych na koszt firmy. RGIS jest również jedynym właścicielem wszystkich praw własności intelektualnej, znaków towarowych, logotypów, projektów produktów i nazw domen używanych w działalności gospodarczej. Wszyscy pracownicy wyrażają zgodę na przeniesienie na RGIS wszystkich praw własności intelektualnej powstałych w ramach ich pracy.
- **Konkurencyjność**: Pracownicy są objęci zakazem konkurencji w RGIS. Zabrania się zatrudniania, świadczenia usług lub otrzymywania jakiegokolwiek wynagrodzenia od jakiegokolwiek konkurenta RGIS. Z kilkoma wyjątkami. Pracownicy nie mogą posiadać żadnych udziałów finansowych w żadnej firmie, która prowadzi działalność, zamierza prowadzić działalność lub konkuruje z RGIS.

NASZA
Integralność

SEKCJA
1

KONFLIKT INTERESÓW (kontynuacja)

- **Dodatkowe zatrudnienie**: Twoim głównym obowiązkiem jako pracownika jest praca na rzecz RGIS. Wszelka działalność dodatkowa, w tym inna (druga) praca, firma rodzinna, praca na własny rachunek lub działalność wolontariacka musi być całkowicie oddzielona od zatrudnienia macierzystego. Użytkownikowi nie wolno wykorzystywać klientów RGIS, dostawców, czasu, nazwy, wpływu, aktywów, obiektów, materiałów lub innych zasobów do celów działalności zewnętrznej, chyba że RGIS wyraźnie wyrazi na to zgodę.
- **Członkowie rodziny**: Nigdy nie należy wykorzystywać swojego stanowiska w celu zabezpieczenia interesów w RGIS dla członków rodziny lub jakiejkolwiek organizacji związanej z członkami rodziny, chyba że zostało to autoryzowane przez kierownika działu. Dla celów niniejszego Kodeksu termin “rodzina” obejmuje małżonków, partnerów, dzieci (w tym dzieci adoptowane, pasierbów), wnuki, rodziców, dziadków, rodzeństwo, teściów, ciotki, wujków, siostrzeńców i kuzynów.
- **Relacje osobiste**: Osobiste relacje pomiędzy pracownikami RGIS mogą powodować konflikty interesów, jak również konflikty lojalności, które są szkodliwe dla RGIS. Nigdy nie powinieneś wykorzystywać swojego stanowiska w RGIS do zatwierdzania płatności, rekompensaty lub jakichkolwiek innych przysług w imieniu członków rodziny lub kogokolwiek innego, z kim jesteś w osobistych relacjach. Musisz również ujawnić istnienie wszelkich osobistych relacji z partnerem swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub Działowi HR. Pomoże to RGIS ustalić, czy istnieje ewentualny konflikt interesów. Firma podejmie próbę rozwiązania wszelkich zidentyfikowanych przez siebie konfliktów lub zagrożeń. W niektórych przypadkach konieczne może okazać się przeniesienie jednego z pracowników na inne stanowisko lub wydział. Odmowa zmiany rozsądnego, alternatywnego stanowiska będzie traktowana jako dobrowolna rezygnacja. Jeżeli nie ma alternatywy, jeden lub obaj pracownicy mogą zostać zwolnieni.

Raportowanie nieprawidłowości na adres:
europeethics@rgis.com
Kwestionariusz sprawozdania etycznego

Dział Kadr:
mnowaczyk@rgis.com

Dział Prawny:
generalcounsel@rgis.com
ecordier@rgis.com

SEKCJA 2

NASZE
obowiązki prawne

SEKCJA
2

NASZE
Obowiązki prawne

KONKURENCJA PRAWNA I PRZECIWDZIAŁANIE PRAKTYKOM MONOPOLISTYCZNYM

RGIS przestrzega zasady wolności i konkurencyjności firmy. Dlatego polityka RGIS zakłada przestrzeganie przepisów antymonopolowych tam, gdzie prowadzimy działalność gospodarczą. Przepisy te opierają się na idei wolnej konkurencji, a firmy nie powinny jej zagrażać poprzez nielegalne i nieuczciwe postępowanie.

Dyskusja na którykolwiek z poniższych tematów z konkurentami, niezależnie od tego, czy są one związane z jakimikolwiek usługami RGIS lub konkurentami, jest zabroniona: przeszłe, obecne lub przyszłe ceny, polityka cenowa, stawki leasingowe, oferty, rabaty, promocje, różnego rodzaju korzyści majątkowe, nowe produkty lub procedury nieujawnione wcześniej, warunki świadczenia usług, gwarancje, klienci lub rynki zbytu.

W RGIS osoby zaangażowane w podejmowanie decyzji cenowych lub zaangażowane w bezpośredni kontakt z konkurencją są szczególnie narażone na ryzyko wystąpienia problemów związanych z ochroną prawa konkurencji i powinny dokładnie zapoznać się z polityką antymonopolową RGIS. Stowarzyszenia handlowe nie powinny być wykorzystywane do kontaktów i komunikacji z konkurentami, które są zakazane przez RGIS, jak również do dyskusji na temat cen.

Dodatkowe informacje można znaleźć w **Polityce Antymonopolowej RGIS**.

WALKA Z KORUPCJA

RGIS prowadzi swoją działalność na całym zgodnie z przepisami prawa obowiązującego prawa amerykańskiego, w tym wszystkimi przepisami antykorupcyjnymi. RGIS nie toleruje przekupstwa i korupcji. Ustawa o Zagranicznych Praktykach Korupcyjnych Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, Ustawa o Łapówkarstwie, jak również podobne przepisy w innych krajach zabraniają RGIS, jej pracownikom i przedstawicielom oferowania lub przyjmowania łapówek lub jakichkolwiek innych niewłaściwych płatności/ dóbr majątkowych w celu uzyskania lub utrzymania działalności lub wywarcia wpływu na decyzje biznesowe.

Przepisy te mają zastosowanie dla wszystkich oddziałów RGIS na całym świecie, a kary za naruszenia mogą być bardzo dotkliwe, zarówno dla RGIS, jak i dla Ciebie. Nieprzestrzeganie prawa sankcjonowane jest grzywną, a nawet karą pozbawienia wolności.

NIE oferuj, dokonuj ani nie przyjmuj płatności, ani żadnych wartościowych przedmiotów, aby:

- wpłynąć na pożądane działanie;
- zachęcić do naruszenia prawa;
- uzyskać niewłaściwą korzyść;
- wpłynąć na decyzję rządu lub urzędnika; lub
- uzyskać korzyści biznesowe.

Łapówka może przybrać wiele form. Należą do nich: **płatności, prezenty, przysługi, ofertę wypoczynku lub podróży lub jakąkolwiek wartość majątkową**. Nawet **darowizna czy to charytatywna czy polityczna**, zakładając że chcesz wpłynąć na decyzję biznesową, może być uznana za łapówkę.

Bez względu na lokalną praktykę lub praktykę innych firm, należy unikać nawet pozorów niewłaściwego zachowania.

Należy pamiętać, że RGIS może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za łapówki dokonane w naszym imieniu przez osoby trzecie, w tym naszych partnerów, klientów, dostawców i producentów. Należy zachować należytą ostrożność przy wyborze partnerów biznesowych i unikać relacji ze stronami, które w przeszłości stosowały praktyki korupcyjne.

SEKCJA
2

NASZE
Obowiązki prawne

WALKA Z KORUPCJĄ (kontynuacja)

Od ciebie oczekujemy:

- Upewnij się, że wszyscy odpowiedzialni członkowie zespołu rozumieją antykorupcyjną i antyłapówkarską część tego kodeksu.
- Stwórz środowisko, w którym członkowie zespołu są zachęcani do rozmów na trudne tematy;
- Nigdy nie należy prosić członków zespołu o osiąganie wyników biznesowych “za wszelką cenę”, zwłaszcza kosztem nieetycznego zachowania;
- Dokonaj przeglądu wszelkich sytuacji, które wykazują potencjał antykorupcyjny, zajmij się nimi i zgłoś to do działu prawnego, jeśli podejrzewasz możliwe naruszenie.
- Odpowiednio reaguj na pytania i wątpliwości związane z niniejszym kodeksem, w tym, w razie potrzeby, kontaktując się z Biurem Departamentu Prawnego.

KONTROLE EKSPORTU I SANKCJE GOSPODARCZE

Rząd Stanów Zjednoczonych i państw trzecich nakłada sankcje gospodarcze i inne środki ograniczające handel w celu promowania zróżnicowanych celów polityki zagranicznej i bezpieczeństwa narodowego oraz wymaga przeprowadzania kontroli eksportu. Najlepszym przykładem są międzynarodowe przepisy dotyczące handlu bronią (“ITAR”), przepisy dotyczące Administracji Eksportu (“EAR”) oraz programy sankcji gospodarczych wdrażane przez Ministerstwo Skarbu USA i Urzędu Kontroli Aktywów Zagranicznych (“OFAC”). Przepisy te nakładają różne zakazy na różne kraje i podmioty oraz szybko się zmieniają w odpowiedzi na wydarzenia na świecie. RGIS nie może angażować się we współpracę z krajami i terytoriami podlegającymi sankcjom OFAC w ramach jakichkolwiek transakcji biznesowych lub kontaktów z (I) jakimkolwiek rządem, departamentem, agencją, instrumentem lub jednostką podrzędną tych krajów, (II) jakimkolwiek podmiotem lub jednostką podrzędną tych krajów, (II) jakimkolwiek podmiotem kontrolowanym przez te kraje, (III) jakąkolwiek osobą fizyczną lub podmiotem mającym siedzibę w tych krajach lub podlegającym ich jurysdykcji, lub (IV) podmiotem uznanym za wspierający terroryzm lub broń masowego rażenia (wymienionym na liście U. S. Office Foreign Assets Control “Blocked Persons and Specifically Designed National List”).

Stany Zjednoczone, Organizacja Narodów Zjednoczonych i Unia Europejska (“UE”) mogą w dowolnym momencie nałożyć sankcje żywnościowe i podatki eksportowe na inne kraje lub podmioty.

Wszyscy pracownicy RGIS muszą przestrzegać amerykańskich sankcji gospodarczych i kontroli eksportu niezależnie od narodowości lub lokalizacji. Dotyczy to nawet sytuacji, gdy lokalne przepisy są mniej restrykcyjne w krajach, w których mieszkają i pracują. Ponadto pracownicy RGIS nigdy nie mogą ułatwiać działalności stron trzecich, która może naruszać te przepisy. W przypadku podejrzenia, że firma RGIS angażuje się w zabronione działania, należy niezwłocznie powiadomić Biuro Głównego Radcy Prawnego.

SEKCJA
2

NASZE
Obowiązki prawne

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM PRZEZ OSOBY TRZECIE

Chociaż RGIS zachęca do dobrych relacji z naszymi dostawcami i innymi partnerami biznesowymi, nie można osobiście korzystać z ich usług czy dokonywać zakupów jakichkolwiek produktów lub na koszt dla RGIS. Pracownicy, których obowiązki obejmują dokonywanie zakupów (w tym towarów, akcesoriów, usług w zakresie nieruchomości itp.) lub którzy mieli kontakt z dostawcami lub usługodawcami, nie powinni wykorzystywać swojej pozycji dla własnych korzyści.

Podobne konflikty interesów i wymogi antykorupcyjne mają zastosowanie, gdy RGIS zatrudnia profesjonalnego konsultanta. Nigdy nie przyjmuj gotówki lub jej ekwiwalentu od żadnego dostawcy, konsultanta, agenta lub innego dostawcy usług, ani bezpośrednio, ani pośrednio. W razie wątpliwości pracownicy RGIS powinni zachować powściągliwość w wyborze partnerów biznesowych i unikać współpracy z tymi, którzy w przeszłości stosowali łapówkarstwo lub inne praktyki korupcyjne.

Wreszcie, RGIS wymaga od swoich dostawców przestrzegania praw człowieka i zakazuje wszelkich form niewolnictwa w swoim globalnym łańcuchu dostaw. Wszyscy pracownicy muszą zgłosić każdego dostawcę znanego z wykorzystywania dzieci, pracy przymusowej, handlu ludźmi i innych form niewolnictwa.

RÓŻNORODNOŚĆ I INTEGRACJA / NĘKANIE I DYSKRYMINACJA

Pracownicy RGIS są naszym największym kapitałem i cenimy sobie różnorodność wśród naszych pracowników. Łącząc nasze unikalne doświadczenia, perspektywy i talenty, stworzymy środowisko sprzyjające innowacyjności i wkładowi. W tym celu żaden kandydat lub pracownik nie może być dyskryminowany lub nękany ze **względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, tożsamość płciową lub orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, pochodzenie narodowe, pochodzenie, informacje genetyczne, status wojskowy** lub jakiekolwiek inne cechy objęte ochroną prawną. Zatrudnianie, awansowanie lub decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy powinny opierać się wyłącznie na jej wynikach i uzasadnionych względach biznesowych.

RGIS jest również zaangażowany w utrzymywanie przyjaznego środowiska pracy, wolnego od molestowania i dyskryminacji. Zabronione są wszelkie zachowania, zarówno zamierzone, jak i niezamierzone, które prowadzą do nękania lub nadużyć w oparciu o cechy chronione prawem. Molestowanie i dyskryminacja są zakazane, niezależnie od tego, czy występują w miejscu pracy, w siedzibach klientów lub dostawców, czy też podczas innych wydarzeń lub działań związanych z zatrudnieniem.

RGIS niezwłocznie, dokładnie i w dobrej wierze przeprowadzi dochodzenie w sprawie molestowania, dyskryminacji i skarg. W tym przypadku termin “dobra wiara” nie oznacza, że zgłoszenie lub zgłoszone zastrzeżenia są poprawne, tylko że osoba składająca zgłoszenie lub zgłaszająca zastrzeżenia musi mieć pewność, że dostarczane przez nią informacje są prawdziwe Nielegalne jest podejmowanie działań odwetowych lub karanie pracowników, którzy w dobrej wierze składają skargę o dyskryminację lub molestowanie, lub którzy pomagają w dochodzeniu w sprawie skargi.

SEKCJA
2

NASZE
Obowiązki prawne

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

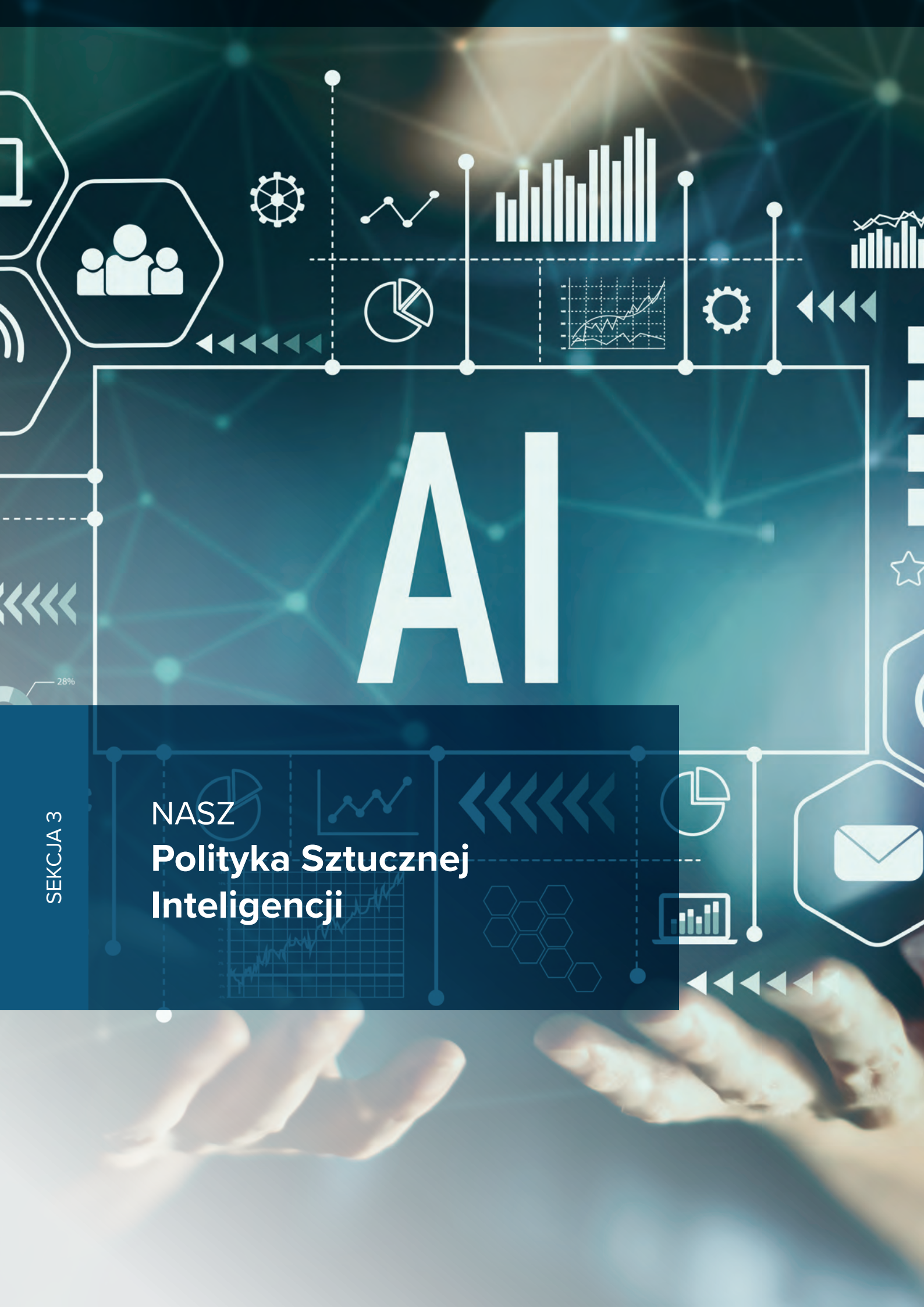
RGIS dąży do zapewnienia swoim członkom zespołu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Wszyscy członkowie zespołu mają prawo do środowiska wolnego od zagrożeń. W ramach tego zobowiązania każdy członek zespołu ponosi osobistą odpowiedzialność za bezpieczeństwo w pracy i pomaganie innym w jego zachowaniu.

RGIS jest zobowiązany do tego, by:

- Przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i kodeksów bezpieczeństwa, jak również własnych norm i procedur,
- Ciągłe się rozwijać, komunikować i promować programy bezpieczeństwa oparte na zapobieganiu zagrożeniom,
- w razie potrzeby dać wskazówki dotyczące bezpieczeństwa, procedur, szkoleń i wyposażenia ochrony osobistej,
- interweniować, komunikuj się i współpracować przy rozwiązywaniu problemów związanych z bezpieczeństwem,
- badać i wydać zalecenia w celu zapobiegania szkodom,
- nigdy nie podejmować działań odwetowych wobec pracownika, który zgłosił wypadek lub wyraził obawę o bezpieczeństwo,
- ciągle promować doskonalenie naszego systemu kontroli bezpieczeństwa, procedur i wyników.

Pracownicy są za to zobowiązani:

- Natychmiast zgłaszać niebezpieczne zdarzenia i warunki przełożonemu,
- informować się i spełniać wszystkie normy bezpieczeństwa RGIS,
- zawsze oceniać ryzyko i zagrożenia w miejscu pracy,
- wykonywać tylko tę pracę, do której są wykwalifikowani,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa określonych w zasadach RGIS i lokalnych,
- natychmiast reagować, jeśli zobaczą kolegę pracownika lub inną osobę znajdującą się w niebezpieczeństwie,
- do świadomej postawy - że czyny niebezpieczne będą traktowane w taki sam sposób jak problemy z wydajnością.



SEKCJA 3

NASZ **Polityka Sztucznej Inteligencji**

NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

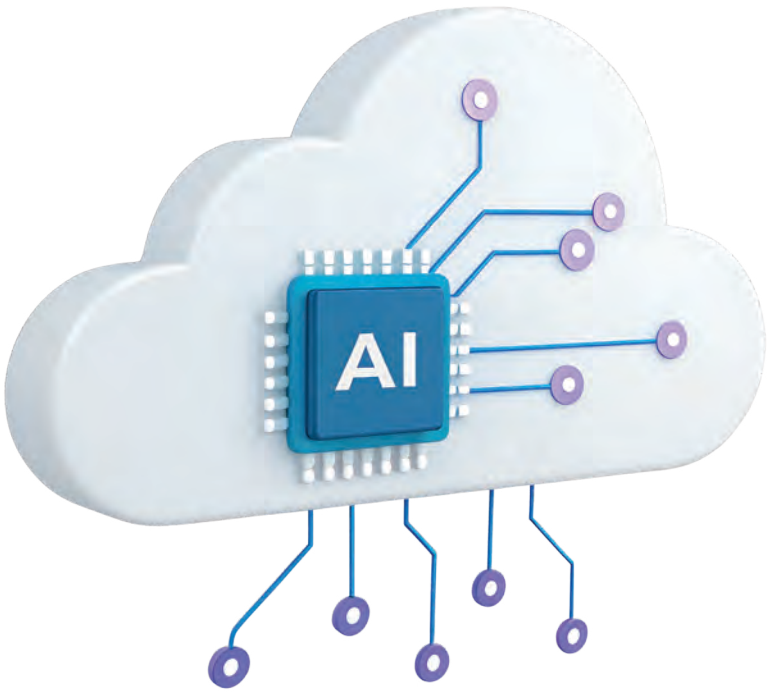
SZTUCZNA INTELIGENCJA W MIEJSCU PRACY: DLACZEGO POLITYKA AI?

Ponieważ sztuczna inteligencja wciąż ewoluuje, jej potencjał w zakresie zwiększania produktywności, usprawniania operacji i napędzania innowacji jest niezaprzeczalny. Jednak z ogromnym potencjałem wiąże się nieodłączne ryzyko - począwszy od kwestii bezpieczeństwa danych i zgodności z przepisami, a skończywszy na kwestiach etycznych i wyzwaniach związanych z dokładnością. Nasza polityka dotycząca sztucznej inteligencji ma na celu zapewnienie właściwej równowagi między możliwościami a ryzykiem, zapewniając, że sztuczna inteligencja jest zintegrowana bezpiecznie, strategicznie i zgodnie z naszymi celami biznesowymi.

Pod kierownictwem dyrektora ds. sztucznej inteligencji, integracja sztucznej inteligencji w naszych procesach będzie starannie oceniana i wdrażana tam, gdzie zapewni największą wartość, zapewniając, że sztuczna inteligencja wspiera, a nie zastępuje ludzką wiedzę. Niniejsza polityka służy jako ramy do kierowania odpowiedzialnym wykorzystaniem sztucznej inteligencji, zapewniając przejrzystość, bezpieczeństwo i zgodność we wszystkich działach.

Ostatnie oceny wskazują na różne poziomy wdrożenia sztucznej inteligencji w naszej organizacji. Podczas gdy niektóre zespoły przyjęły sztuczną inteligencję do automatyzacji, analizy i generowania treści, inne pozostają niezdecydowane ze względu na obawy dotyczące bezpieczeństwa, zgodności i dokładności. Nasze podejście uwzględnia te obawy, nadając priorytet edukacji, zarządzaniu i bezpiecznemu wdrażaniu, aby budować zaufanie do roli AI w naszej działalności.

Poprzez tę politykę podkreślamy, że sztuczna inteligencja to nie tylko narzędzie - to odpowiedzialność. Pracownicy muszą korzystać ze sztucznej inteligencji w sposób etyczny, unikając udostępniania poufnych danych, zapewniając dokładność wyników i utrzymując ludzki nadzór przy podejmowaniu decyzji. Postępując zgodnie z tymi wytycznymi, możemy w pełni wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji, jednocześnie chroniąc nasze operacje, naszych ludzi i naszą przyszłość.



NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

1. WPROWADZENIE

Niniejsza polityka ustanawia wytyczne i standardy odpowiedzialnego korzystania z technologii sztucznej inteligencji (AI), w tym sztucznej inteligencji generatywnej (GenAI), w ramach RGIS. Narzędzia AI to technologie zaprojektowane do wykonywania zadań, które zazwyczaj wymagają ludzkiej inteligencji, podczas gdy narzędzia GenAI w szczególności generują nowe, wcześniej niezdefiniowane treści w oparciu o dane wejściowe lub monity użytkownika. Przykłady narzędzi GenAI obejmują ChatGPT, Gemini, Microsoft Co-Pilot i inne podobne platformy. Technologie AI i GenAI oferują potencjał transformacyjny w całym RGIS, umożliwiając nam usprawnienie operacji, zwiększenie produktywności i pobudzenie kreatywności w obszarach takich jak analiza danych, tworzenie treści i automatyzacja procesów.

2. CEL

Oferując niesamowity potencjał, sztuczna inteligencja wprowadza również znaczące ryzyko, w tym związane z bezpieczeństwem danych, poufnością, dokładnością, zgodnością z własnością intelektualną i etycznym wykorzystaniem. Znalezienie właściwej równowagi między wykorzystaniem transformacyjnego potencjału sztucznej inteligencji a ograniczeniem związanego z nią ryzyka ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia odpowiedzialnego i skutecznego wdrożenia.

Wymaga to proaktywnego podejścia, w którym zachęca się do innowacji przy jednoczesnym zachowaniu rygorystycznych zabezpieczeń w celu ochrony danych, zapewnienia zgodności i przestrzegania standardów etycznych. Niniejsza polityka określa wytyczne dotyczące wewnętrznego wykorzystania, rozwoju i wdrażania systemów sztucznej inteligencji (AI) w RGIS.

Celem jest zapewnienie, że nasza sztuczna inteligencja będzie używana:

- jest zgodny ze standardami etycznymi;
- szanuje prywatność danych, chroniąc wrażliwe i poufne informacje RGIS,
- dane klientów
- przestrzega ram regulacyjnych Sztuczna inteligencja wiąże się ze znaczącym ryzykiem, w tym związanym z bezpieczeństwem danych, poufnością, dokładnością, zgodnością z własnością intelektualną i etycznym wykorzystaniem.

Celem jest zapewnienie, że nasze wykorzystanie sztucznej inteligencji jest zgodne ze standardami etycznymi, szanuje prywatność danych w zakresie ochrony wrażliwych i poufnych informacji RGIS oraz przestrzega ram regulacyjnych, w tym unijnej ustawy o sztucznej inteligencji.

3. ZAKRES

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych i stażystów, wykonawców, podmiotów stowarzyszonych i stron trzecich, którzy pracują z narzędziami i systemami AI dostarczonymi lub zatwierdzonymi przez RGIS i uzyskują dostęp do danych RGIS. Obejmuje ona aplikacje AI, obsługę danych i wymogi zgodności związane z systemami AI używanymi w organizacji.

4. DEFINICJE

Narzędzia sztucznej inteligencji: Dowolne oprogramowanie, aplikacja lub sprzęt, które wykorzystują techniki sztucznej inteligencji (w tym uczenie maszynowe, przetwarzanie języka naturalnego, rozpoznawanie obrazów i możliwości generatywne).

AI Governance Team: grupa w organizacji odpowiedzialna za nadzorowanie i zarządzanie rozwojem, wdrażaniem i etycznym wykorzystaniem technologii sztucznej inteligencji (AI).

NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

4. DEFINICJE (kontynuacja)

Informacje Poufne: Informacje Poufne odnoszą się do danych, które są zastrzeżone lub prywatne dla RGIS, w tym tajemnic handlowych, strategii biznesowych, informacji finansowych i wszelkich innych informacji, które nie są publicznie dostępne. Wszystkie wrażliwe lub niepubliczne informacje, w tym między innymi zastrzeżona technologia RM firmy RGIS, systemy zarządzania zapasami, rozwiązania RFID, wdrożenia technologii bezprzewodowych, dane inwentaryzacyjne klientów (w tym dane z audytu placówek opieki zdrowotnej), komunikacja wewnętrzna i strategie operacyjne.

Dane: odnoszą się do wszelkich informacji gromadzonych, przetwarzanych lub przechowywanych przez systemy sztucznej inteligencji, w tym danych wejściowych użytkownika, danych wyjściowych systemu, metadanych oraz wszelkich ustrukturyzowanych lub nieustrukturyzowanych informacji wykorzystywanych do szkolenia, wnioskowania lub podejmowania decyzji.

Standardy etyczne: Zasady, które kierują odpowiedzialnym korzystaniem ze sztucznej inteligencji, zapewniając uczciwość, przejrzystość i poszanowanie praw jednostki.

Generatywna sztuczna inteligencja: kategoria systemów sztucznej inteligencji zaprojektowanych do generowania nowych, wcześniej niezdefiniowanych treści w oparciu o dane wejściowe lub podpowiedzi użytkownika. Zawartość ta może obejmować tekst, obrazy, audio, wideo lub inne formy mediów.

Systemy własne: Technologia RM firmy RGIS, systemy zarządzania zapasami, wdrożenia technologii RFID i bezprzewodowej oraz powiązana infrastruktura cyfrowa.

Informacje wrażliwe: Informacje wrażliwe obejmują dane, które wymagają ochrony ze względu na swój charakter, w tym dane osobowe, dokumentację zdrowotną i wszelkie informacje, które mogą prowadzić do kradzieży tożsamości lub naruszenia prywatności.

Nieautoryzowane systemy sztucznej inteligencji: Narzędzia lub platformy sztucznej inteligencji, które nie zostały wyraźnie sprawdzone i zatwierdzone przez zespół ds. zarządzania sztuczną inteligencją.

5. ETYKA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

5.1. Niedyskryminacja

Zobowiązujemy się do opracowywania i wykorzystywania algorytmów sztucznej inteligencji w sposób uczciwy. Stosujemy kontrole w celu wykrycia i zminimalizowania stronniczości w danych szkoleniowych i modelach sztucznej inteligencji, zapewniając brak dyskryminacji pod względem wieku, płci, pochodzenia etnicznego, wyznania itp.

5.2. Przejrzystość

Decyzje zautomatyzowane przez nasze algorytmy są wyjaśniane w przystępny sposób odpowiednim użytkownikom, aby zapewnić ich zrozumienie. Pozwala to użytkownikom lepiej zrozumieć logikę stojącą za zautomatyzowanymi decyzjami, zwłaszcza gdy wyniki wpływają na aspekty zawodowe lub osobiste.

5.3. Kontrola człowieka

Ludzie pozostają w centrum procesów decyzyjnych w operacjach wykorzystujących technologie AI. Zawsze istnieje możliwość odwołania się do człowieka w przypadku każdej ważnej decyzji związanej ze sztuczną inteligencją, umożliwiając użytkownikom lub pracownikom kwestionowanie i wyjaśnianie wyników uzyskanych przez sztuczną inteligencję.

NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

6. ZATWIERDZONE NARZĘDZIA AI I ICH UŻYCIE

Pracownicy mogą korzystać z narzędzi AI, które spełniają jedno z poniższych kryteriów:

Uznani dostawcy: Narzędzia pochodzące od znanych, renomowanych dostawców - głównie ze Stanów Zjednoczonych - lub tych, którzy mają udokumentowane doświadczenie w zakresie zgodności i bezpieczeństwa.

Narzędzia opracowane wewnętrznie: Aplikacje AI opracowane i utrzymywane przez zespół IT RGIS.

Wszystkie inne narzędzia lub aplikacje sztucznej inteligencji muszą przejść formalny proces przeglądu i otrzymać wyraźną zgodę zespołu ds. zarządzania sztuczną inteligencją przed ich użyciem.

7. ZABRONIONE PRAKTYKI FIZYCZNE I PROGRAMOWE

Pracownicy NIE MOGĄ:

Instalowanie lub używanie nieautoryzowanych narzędzi AI:

- Instalowanie, pobieranie lub obsługiwanie jakiegokolwiek oprogramowania lub sprzętu AI na urządzeniach należących do RGIS lub na urządzeniach osobistych podłączonych do sieci RGIS bez uprzedniego przeglądu i wyraźnej pisemnej zgody zespołu ds. zarządzania AI.
- Wprowadzanie narzędzi AI, które integrują lub łączą się z jakimikolwiek zastrzeżonymi systemami RGIS (w tym technologią RM, systemami zarządzania zapasami, rozwiązaniami RFID, implementacjami technologii bezprzewodowych, aplikacjami na tablety i systemami pulpitów nawigacyjnych), chyba że zostanie to wyraźnie zatwierdzone.

Obchodzenie protokołów bezpieczeństwa lub zatwierdzania:

- Modyfikowanie, omijanie lub wyłączanie jakichkolwiek środków bezpieczeństwa lub procesów zatwierdzania zaprojektowanych w celu kontrolowania integracji lub korzystania z systemów AI w ramach RGIS.

Integracja narzędzi AI z podstawowymi systemami:

- Łączenie lub integrowanie jakichkolwiek narzędzi AI z zastrzeżonymi systemami RGIS - w tym technologią RM, systemami zarządzania zapasami, rozwiązaniami RFID, platformami technologii bezprzewodowej, aplikacjami na tablety i pulpitami nawigacyjnymi - bez wyraźnej autoryzacji zarówno zespołu ds. zarządzania AI, jak i bezpieczeństwa IT.

Niewłaściwe wykorzystanie danych klientów:

- Używanie nieautoryzowanego oprogramowania, sprzętu lub zewnętrznych urządzeń pamięci masowej do gromadzenia, przetwarzania lub przechowywania danych klientów jest surowo zabronione. Wszystkie systemy AI muszą być zgodne z zatwierdzonymi przez firmę protokołami bezpieczeństwa, aby zapobiec naruszeniom danych i nieautoryzowanemu dostępowi.

8. TRANSGRANICZNE PRZEKAZYWANIE DANYCH I ZGODNOŚĆ REGIONALNA

Biorąc pod uwagę globalną obecność RGIS, pracownicy muszą:

- Upewnij się, że każde narzędzie sztucznej inteligencji obsługujące dane jest zgodne z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony danych w odpowiednich jurysdykcjach (np. RODO w UE, CCPA w Kalifornii, HIPAA dla danych opieki zdrowotnej i innymi normami krajowymi).
- Nie przekazywać żadnych poufnych lub wrażliwych danych ponad granicami krajowymi za pośrednictwem systemów AI, chyba że takie transfery zostały specjalnie sprawdzone, udokumentowane i zatwierdzone przez zespół ds. zarządzania AI.

NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

9. ŚRODOWISKOWE I ODPOWIEDZIALNE KONSEKWENCJE CYFROWE

Zmniejszanie śladu cyfrowego:

- RGIS stosuje odpowiedzialne praktyki w celu zmniejszenia wpływu swoich działań cyfrowych na środowisko. Obejmuje to zoptymalizowane wykorzystanie serwerów, odpowiedni recykling sprzętu i wybór energooszczędnych technologii.

Odpowiedzialna świadomość cyfrowa:

- Promujemy odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i promujemy wśród pracowników zachowania przyjazne dla środowiska, takie jak ograniczenie drukowania na papierze i optymalizacja wykorzystania zasobów IT.

10. ODPOWIEDZIALNOŚĆ, ZGODNOŚĆ I MONITOROWANIE

Odpowiedzialność za błędy generowane przez SI:

- RGIS nie ponosi odpowiedzialności za błędy wygenerowane przez AI w inwentaryzacjach, audytach lub raportach operacyjnych, jeśli narzędzie AI zostało użyte bez odpowiedniej zgody lub poza granicami niniejszej Polityki. Każdy taki błąd będzie przedmiotem wewnętrznego przeglądu, a wobec pracowników, którzy dopuścili się naruszenia, mogą zostać podjęte działania dyscyplinarne.

Monitorowanie i audyt:

- RGIS zastrzega sobie prawo do monitorowania i kontroli korzystania z narzędzi AI na wszystkich urządzeniach należących do firmy lub podłączonych do RGIS. Nieprzestrzeganie niniejszej Polityki może skutkować zastosowaniem środków dyscyplinarnych, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Zgłaszanie naruszeń:

- Pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia naruszenia niniejszej Polityki swojemu przełożonemu, działowi bezpieczeństwa IT lub zespołowi ds. zarządzania sztuczną inteligencją.

11. ZMIANY POLITYKI

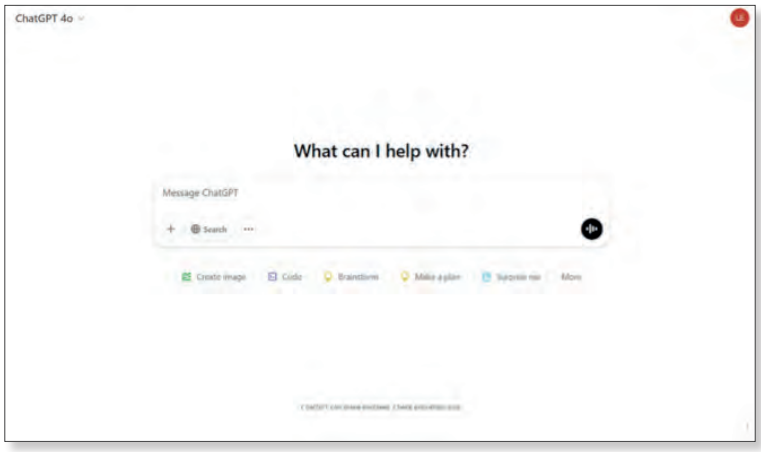
RGIS zastrzega sobie prawo do zmiany lub aktualizacji niniejszej Polityki w dowolnym momencie. Wszelkie zmiany będą przekazywane oficjalnymi kanałami i wejdą w życie natychmiast po ich opublikowaniu.

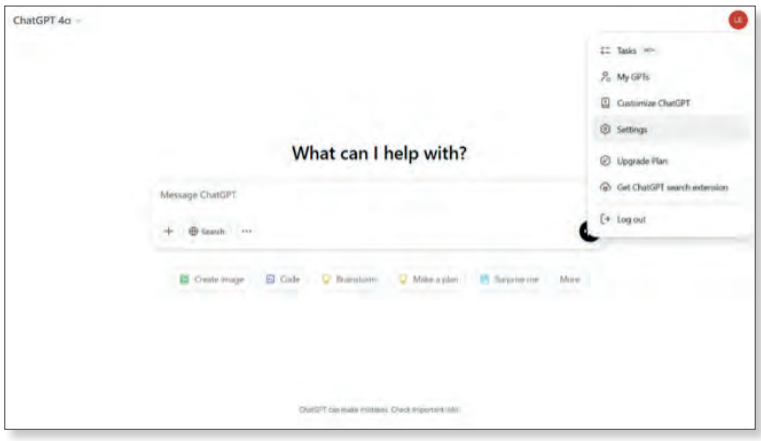
NASZ

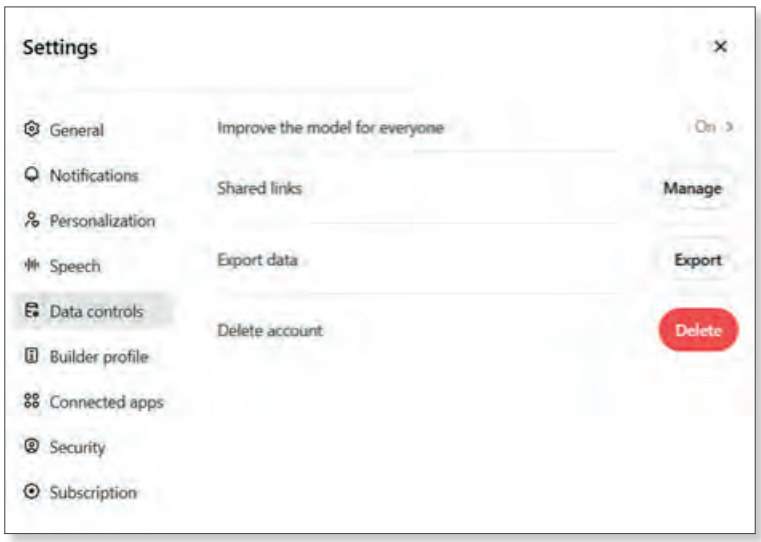
Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

CHATGPT





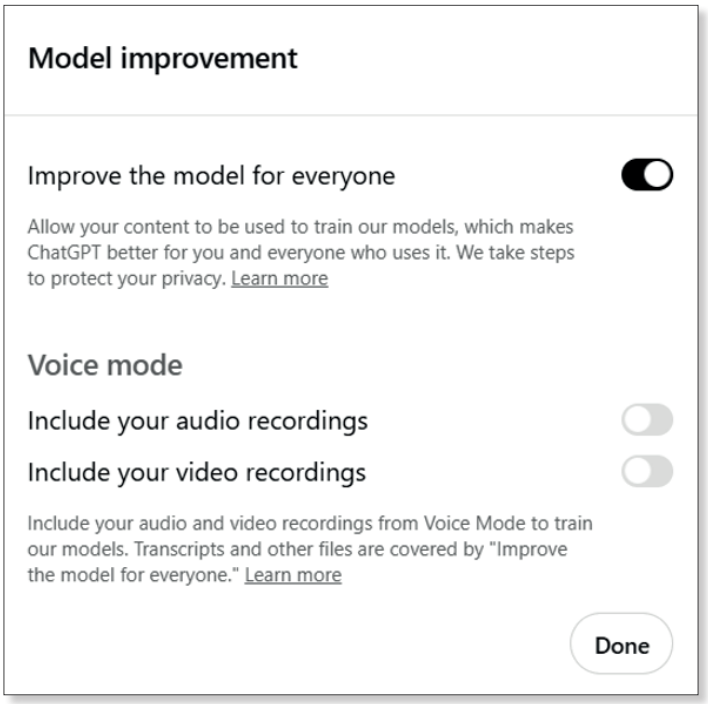


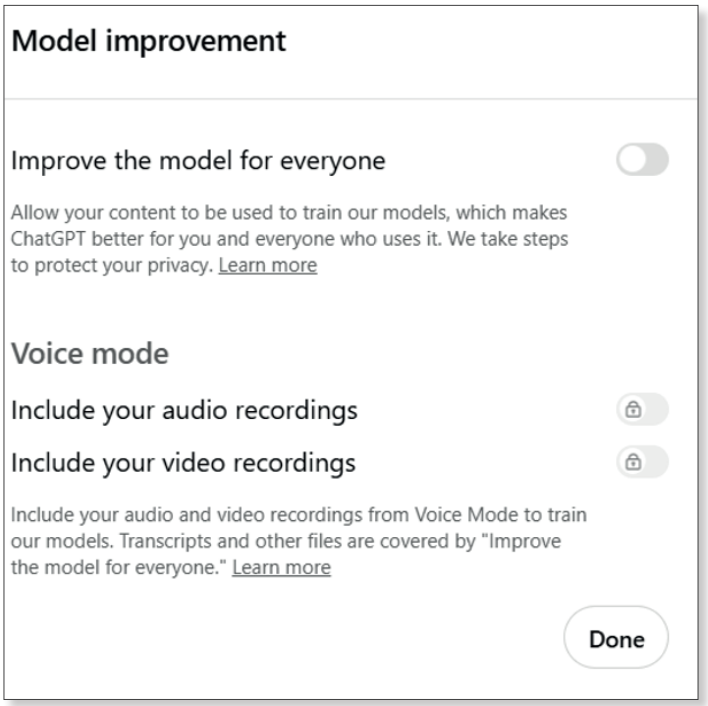
NASZ

Polityka Sztucznej Inteligencji

SEKCJA 3

CHATGPT





SEKCJA 4

POLITYKA
Naszej firmy

SEKCJA

4

POLITYKA

Naszej firmy

JAKOŚĆ I PRECYZJA

Sukces RGIS zależy od umiejętności skutecznego, dokładnego i profesjonalnego oraz przyjaznego działania. Nasi klienci oczekują i muszą otrzymywać dokładne dane liczbowe podczas inwentaryzacji. Wyniki nieefektywnych rachunków mogą mieć wpływ na naszych klientów i reputację RGIS. Ponadto, wszystkie prace inwentaryzacyjne i marketingowe muszą być wykonane profesjonalnie i w ramach standardów wskazanych przez klienta. RGIS musi budować i utrzymywać silne relacje pracownicze po to, aby móc odpowiadać potrzebom naszych klientów.

REJESTRY HANDLOWE

Pracownicy RGIS muszą dokładnie i uczciwie udokumentować wszystkie informacje w dokumentacji biznesowej firmy. Te księgi i rejestry muszą dokładnie i rzetelnie odzwierciedlać, w rozsądnych szczegółach, aktywa, pasywa, dochody i wydatki RGIS. Surowo zabrania się fałszowania dokumentów lub nakłaniania innych osób do ich fałszowania. Składanie fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń, w tym wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów, prawników, innych pracowników lub organów regulacyjnych, może być przestępstwem i może skutkować surowymi karami.

Nasi klienci oczekują i powinni otrzymać właściwe wyliczenia.

Pracownicy sporządzający sprawozdania finansowe muszą zawsze postępować zgodnie z polityką kontroli wewnętrznej i ujawniania informacji RGIS, ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości (“GAAP”) oraz wszelkimi innymi obowiązującymi standardami rachunkowości. Sprawozdania finansowe RGIS muszą w sposób istotny, rzetelny i kompletny odzwierciedlać nasze transakcje biznesowe i sytuację finansową.

Wreszcie, nie wolno niszczyć, fałszować ani modyfikować żadnych dokumentów, które podlegają archiwizacji przez Biuro Radcy Prawnego czy też mogą mieć związek z domniemanym naruszeniem prawa lub mogą odgrywać istotną w ramach dochodzenia prowadzonego przez rząd. Może to prowadzić do nałożenia grzywny, kary lub ścigania za utrudnianie pracy wymiaru sprawiedliwości.

WŁASNOŚĆ FIRMY

Wszyscy pracownicy muszą chronić własność RGIS. Wszystkie aktywa RGIS, zarówno materialne, jak i niematerialne, będą wykorzystywane wyłącznie przez upoważnionych pracowników lub osoby przez nich wyznaczone i tylko do uzasadnionych celów biznesowych RGIS. Jesteś odpowiedzialny za właściwe wykorzystanie własności firmy i nigdy nie powinieneś pożyczać, sprzedawać lub oddawać aktywów RGIS bez odpowiedniego upoważnienia. Tracenie czasu, który powinien być przeznaczony na pracę, w tym nadmierne korzystanie z komputerów i internetu do celów prywatnych, jest również zabronione.

KONTAKT Z MEDIAMI

Wszystkie zapytania prasowe powinny być kierowane do dyrektora generalnego. Nie zezwala się na rozmowę z członkiem prasy, chyba że dyrektor generalny wyrazi na to zgodę. Żaden materiał na temat społeczny nie może być publikowany w imieniu RGIS bez uprzedniej zgody departamentu HR.

Jeśli jesteś upoważniony do publikowania czegokolwiek w mediach społecznościowych w imieniu RGIS, nie powinieneś nigdy używać obraźliwego, poniżającego, dyskryminującego języka, grozić przemocą lub podobnym niewłaściwym lub bezprawnym zachowaniem. Wszystkie zasady poufności zawarte w niniejszym Kodeksie mają zastosowanie do korzystania z mediów.

SEKCJA
4

POLITYKA
Naszej firmy

INFORMACJE POUFNE

Informacje poufne RGIS definiuje się jako wszelkie informacje niepubliczne, które mogą być użyteczne dla konkurentów lub szkodliwe dla firmy lub jej klientów, jeżeli są udostępniane, na przykład, w zakresie technologii usług biznesowych związanych z inwentaryzacją. Wszystkie poufne informacje RGIS powinny być chronione. Nie należy ujawniać (w tym rodzinie) ani wykorzystywać informacji poufnych w jakimkolwiek celu, chyba że zostało to zautoryzowane przez firmę. Obowiązek ten jest wiążący tak długo, jak długo pozostajesz w RGIS i jest kontynuowany również, gdy opuszczasz RGIS.

RGIS chroni osobiste informacje o pracownikach przed niewłaściwym lub nieautoryzowanym wykorzystaniem lub ujawnieniem. Należy chronić wszystkie poufne informacje dotyczące innych członków zespołu. Nie ujawniaj ani nie wykorzystuj żadnych informacji poufnych w żadnym innym celu niż na zasadzie ograniczonego dostępu w ramach RGIS. To zobowiązanie do zachowania poufności obowiązuje przez cały czas pracy w RGIS i trwa również po odejściu z RGIS.

OCHRONA DANYCH I PRYWATNOŚCI

RGIS zobowiązuje się do ochrony informacji poufnych klientów zgodnie z obowiązującym prawem, nawet jeśli klient nie zawarł z nami umowy o zachowaniu poufności. RGIS musi chronić dane klientów. Nie wolno ujawniać informacji o klientach (w tym rodzinie) ani wykorzystywać jakichkolwiek informacji poufnych w jakimkolwiek celu, chyba że zostało to zautoryzowane przez RGIS. Ten obowiązek zachowania poufności obowiązuje tak długo, jak długo jesteś w RGIS i trwa również po opuszczeniu firmy.

RGIS zobowiązuje się do ochrony danych osobowych swoich klientów i pracowników, w tym ich nazwisk, adresów, danych bankowych i innych danych osobowych. Pracownicy nie powinni ujawniać tych informacji poza firmą, chyba że są upoważnieni przez klienta lub pracownika, dopuszcza to prawo lub informacje te są niezbędne do wyegzekwowania nakazu wydanego przez rząd (takiego jak wezwanie do sądu lub nakaz).

Przepisy dotyczące ochrony prywatności znacznie się różnią. Na przykład rozporządzenie UE w sprawie ochrony danych osobowych ustanawia znacznie bardziej rygorystyczne standardy ochrony prywatności niż prawo Stanów Zjednoczonych. Surowe przepisy mogą również obowiązywać w innych krajach, w których RGIS prowadzi działalność gospodarczą. Z tego powodu pracownicy RGIS muszą zawsze przestrzegać przepisów o ochronie prywatności obowiązujących w krajach, w których obecnie pracują, nawet jeśli mieszkają lub pracują w innym kraju. Pracownicy powinni skontaktować się ze swoimi dyrektorami lub z działem prawnym (w przypadku Europy, skontaktuj się z Szefem Departamentu Prawnego na Europę), jeśli masz jakiekolwiek pytania dotyczące unijnych przepisów o ochronie danych osobowych lub innych przepisów prawnych dotyczących ochrony prywatności.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO

RGIS promuje odpowiedzialność społeczną i ekologiczną przedsiębiorstw. Prowadzenie działalności gospodarczej jako odpowiedzialny członek społeczeństwa jest kluczowym elementem naszej strategii na przyszłość. Zachęcamy do ochrony środowiska naturalnego poprzez ograniczenie zużycia papieru, wykorzystywanie papieru pochodzącego z recyklingu tam, gdzie to możliwe, oraz minimalizowanie ilości niepotrzebnych odpadów.

RGIS ma obowiązek prowadzenia działalności społecznej w sposób odpowiedzialny.

SEKCJA

4

POLITYKA

Naszej firmy

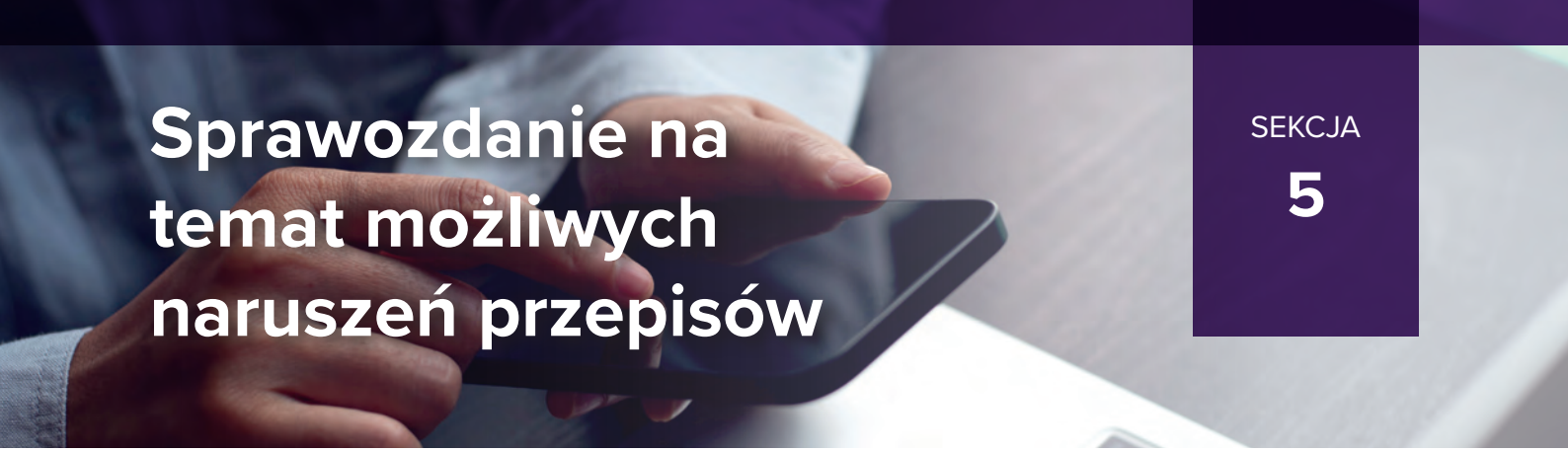
NADUŻYWANIE SUBSTANCJI

Pracownicy znajdujący się pod wpływem narkotyków, substancji odurzających lub alkoholu w miejscu pracy stanowią ryzyko dla RGIS, siebie i innych osób. O ile nie określono inaczej, członkostwo, spożywanie, dystrybucja lub sprzedaż narkotyków, substancji odurzających i alkoholu w RGIS, podczas podróży służbowych, podczas imprez sponsorowanych przez RGIS lub w jakimkolwiek innym miejscu, w którym prowadzona jest praca RGIS, jest surowo zabroniona. Osoby naruszające prawo podlegają postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym zwolnieniu.

Wszyscy pracownicy są również zobowiązani do przestrzegania zasad RGIS nawiązujących do zakazu zażywania narkotyków i spożywania alkoholu podczas sponsorowanych przez firmę podróży. Zażywanie nielegalnych narkotyków nawet i po służbie może mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy.

SEKCJA 5

Sprawozdanie na temat możliwych naruszeń przepisów



Sprawozdanie na temat możliwych naruszeń przepisów

SEKCJA
5

KIEDY POWINIENEM ZGŁOSIĆ PODEJRZENIE O NIEWŁASCIWYM POSTĘPOWANIU?

Twoim obowiązkiem jest natychmiastowe zgłoszenie podejrzenia naruszenia Kodeksu, jak również prawa, zasad i przepisów RGIS. Brak zgłoszenia może skutkować wszczęciem postępowania sądowego. Dodatkowe informacje można znaleźć w sprawozdaniu RGIS Procedures Report.

JAK POWINIENIEM ZGŁOSIĆ PODEJRZEWANE NARUSZENIA?

Natychmiast skontaktuj się ze swoim przełożonym, osobą z biura HR lub biurem działu prawnego. Możesz również złożyć anonimowy raport na stronie RGIS Business Ethics pod adresem **europeethics@rgis.com** | **Kwestionariusz sprawozdania etycznego**.

Wszystkie zgłoszenia i zapytania będą traktowane jako poufne w zakresie dozwolonym przez prawo. RGIS nie będzie podejmować działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają możliwe naruszenie prawa lub Kodeksu. RGIS nie będzie akceptować żadnego rodzaju nękania lub gróźb w stosunku do pracowników, którzy dokonują zgłoszenia. Jeśli uważasz, że Ty lub jakikolwiek inny pracownik RGIS podlega działaniom odwetowym, nękaniu lub groźbom, zgłoś to do biura działu prawnego.

Raportowanie nieprawidłowości na adres:
europeethics@rgis.com
Kwestionariusz sprawozdania etycznego

Dział Kard:
mnowaczyk@rgis.com

Dział Prawny:
generalcounsel@rgis.com
ecordier@rgis.com