

# Kodeks postępowania

Ostatnia aktualizacja: maj 2021 r.

# List do współpracowników

Mam przyjemność przedstawić Kodeks postępowania Willis Towers Watson (WTW). Kodeks ten wyjaśnia sposób, w jaki prowadzimy działalność jako spółka WTW. Opisuje on zachowania, których oczekuje się od każdego z nas — zachowania, które zawsze promujemy i cenimy.

Zachęcam do zapoznania się z Kodeksem, nawet jeśli niektóre z jego punktów nie odnoszą się do pełnionej przez Was funkcji. W przypadku pytań lub wątpliwości skontaktuj się ze swoim menadżerem lub pracownikami wymienionymi w niniejszym dokumencie — udzielą Ci wszelkiej niezbędnej pomocy.

Zapoznając się z postanowieniami naszego Kodeksu i stosując się do nich, pokazujemy naszym klientom, wspólnikom i udziałowcom, że jesteśmy dumni z działalności, którą prowadzimy zgodnie z wartościami stanowiącymi podstawę wykonywanej przez nas pracy. Wartości Willis Towers Watson — koncentracja na kliencie, praca zespołowa, szacunek, doskonałość i uczciwość — jednoczą wszystkich pracowników i leżą u podstaw naszej spółki. Więcej informacji na temat naszych wartości można znaleźć [tutaj](#).



John

# Kodeks w pigułce

- Nasza spółka dostarcza najlepsze usługi i rozwiązania klientom. Stanowi to nasz cel oraz bezpośrednio lub pośrednio określa, na czym polegają obowiązki każdego pracownika. Jeśli lubisz pracę ze wspaniałymi ludźmi, zapewnianie wysokiej jakości usług i rozwiązań w połączeniu ze światowej klasy poziomem świadczenia usług klientom, znajdujesz się we właściwym miejscu.
- Zawsze postępuj uczciwie, etycznie i sprawiedliwie we wszystkim co robisz. Zawsze.
- Na każdym kroku postępujemy w pełni uczciwie. Nie ma tu miejsca na łapówki, nielegalne prowizje, mrugnięcia okiem, przytaknięcia, kręactwa czy nieoficjalne prowadzenie interesów. To proste. Wystarczy zastanowić się, czy czułbyś się dobrze, gdybyś miał przedstawić swoje działania całemu światu na pierwszej stronie gazety o globalnym zasięgu. W przypadku wątpliwości zwróć się do swojego menadżera, Działu prawnego lub Działu Compliance, aby omówić sytuację. Pracujące tam osoby pomogą Ci wybrać właściwy sposób postępowania. Skorzystaj z ich pomocy.
- We wszystkich naszych kontaktach z ludźmi, partnerami biznesowymi i podmiotami zewnętrznymi (także z dostawcami) wymagamy, by oni również postępowali zgodnie z zasadami uczciwości, etyki i sprawiedliwości oraz pełnej przejrzystości. Ich postępowanie podczas współpracy z nami i działania w naszym imieniu świadczy o nas.
- Czy obowiązuje Cię umowa o poufności lub zakazie konkurencji podpisana z poprzednim pracodawcą? Jeśli tak, uszanuj ją. Wymaga tego *Twoja* uczciwość.
- Na forum dyskutujemy o tym, co oferujemy naszym klientom, aby sprostać ich oczekiwaniom i nie odnosimy się lekceważąco do naszej konkurencji.
- Jeśli zauważysz coś niepokojącego, zgłoś to. Poinformuj menadżera, HR, Dział prawny, Dział Compliance lub skorzystaj z infolinii WTW. Nie tolerujemy działań odwetowych, więc jeśli zgłaszasz coś w dobrej wierze, niezależnie od tego, czy okaże się to być problemem czy nie, będziesz chroniony.
- Pracując tutaj, będziesz miał do czynienia z dużą ilością poufnych informacji. Zachowaj je w tajemnicy. Informacje poufne można przekazywać jedynie wtedy, kiedy zaistnieje rzeczywiste zapotrzebowanie, nawet wewnątrz spółki. Dotyczy to informacji zarówno na temat współpracowników, jak i naszych klientów. Zapewne cenisz sobie swoją prywatność, prawda? Tak samo jak inni.
- Naszym klientom zapewniamy obiektywne i bezstronne porady. Jest to jeden z powodów, dla których nas zatrudniają. Konflikt interesów to każda sytuacja, w ramach której jesteśmy zaangażowani w wiele przedsięwzięć, spośród których każde może zakłócać naszą obiektywność względem drugiego. Pojawienie się konfliktu interesów lub nawet *pozorów* konfliktu interesów może stać się źródłem poważnych problemów dla pracownika i spółki. Jeżeli wydaje Ci się, że Ty lub spółka macie do czynienia z konfliktem interesów w danej sytuacji, skontaktuj się ze swoim menadżerem, z Działem prawnym, Działem Compliance lub Działem ds. doskonałości WTW. Pomogą Ci poradzić sobie z zaistniałą sytuacją.
- Handel informacjami wewnętrznymi to obrót papierami wartościowymi na podstawie niepublicznych materiałów i informacji. Jest to niezgodne z prawem. W ramach swojej pracy możesz mieć dostęp do informacji wewnętrznych WTW lub firmy klienta. Obrót papierami

wartościowymi na bazie takich informacji jest niedozwolony. Nie należy ich także przekazywać swojej rodzinie, znajomym lub innym osobom spoza spółki bez upoważnienia.

- Działamy zgodnie z prawem krajów, w których prowadzimy działalność. Stosujemy się do przepisów międzynarodowych, takich jak sankcje czy przepisy dotyczące kontroli eksportu, do postanowień naszego Kodeksu i polityk uzupełniających. Zadaniem każdego pracownika jest ich poznanie i przestrzeganie. Z pytaniami na ten temat zwróć się do swojego menadżera, Działu prawnego lub Działu Compliance. Uzyskasz tam odpowiednie wskazówki.

# SPIS TREŚCI

<b>List do współpracowników.....</b>	<b>2</b>
<b>Kodeks w pigułce .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Wprowadzenie: Kodeks WTW .....</b>	<b>7</b>
1.1 <i>Dlaczego kierujemy się Kodeksem?</i> .....	7
1.2 <i>Kto musi przestrzegać Kodeksu??</i> .....	7
1.3 <i>Nasze obowiązki wynikające z Kodeksu.....</i>	7
1.4 <i>Przestrzeganie przepisów prawa .....</i>	8
1.5 <i>Informacje dodatkowe .....</i>	8
<b>2. Wartości WTW.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Znaczenie zgłaszania problemów .....</b>	<b>11</b>
3.1 <i>Gdzie (i kiedy) można zadawać pytania i omawiać wątpliwości .....</i>	11
3.2 <i>Badanie wykroczeń i ich konsekwencje.....</i>	12
3.3 <i>Zobowiązanie WTW dotyczące zakazu działań odwetowych.....</i>	12
<b>4. Działanie w interesie naszych klientów i partnerów .....</b>	<b>13</b>
4.1 <i>Wysokiej jakości usługi i rozwiązania .....</i>	13
4.2 <i>Uczciwe praktyki dotyczące sprzedaży i marketingu.....</i>	13
4.3 <i>Plasowanie i odnawianie ubezpieczeń .....</i>	13
4.4 <i>Jawność wynagrodzenia .....</i>	14
4.5 <i>Skargi .....</i>	14
4.6 <i>Globalne prawo konkurencji.....</i>	14
<i>Informacje dotyczące konkurencji.....</i>	15
4.7 <i>Działalność regulowana .....</i>	16
4.8 <i>Nieautoryzowana praktyka prawnicza .....</i>	16
4.9 <i>Własność intelektualna i prawa autorskie .....</i>	17
<b>5. Działanie w interesie naszych współpracowników .....</b>	<b>18</b>
5.1 <i>Włączenie społeczne i różnorodność w WTW.....</i>	18
<i>Prywatność pracowników.....</i>	18
<i>Zobowiązania wynikające z poprzedniego zatrudnienia.....</i>	19
5.2 <i>Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy .....</i>	19
<i>Przeciwdziałanie przemocy w miejscu pracy .....</i>	19
<i>Nadużywanie substancji odurzających .....</i>	19
<b>6. Działanie w interesie naszej Spółki.....</b>	<b>20</b>
6.1 <i>Konflikty interesów .....</i>	20
<i>Konflikty organizacyjne .....</i>	20
<i>Konflikty o charakterze osobistym i rodzinnym.....</i>	20

Zatrudnienie poza firmą .....	21
Członkostwo w zewnętrznych radach dyrektorów .....	21
Możliwości biznesowe .....	21
6.2 <i>Wręczenie lub przyjmowanie biznesowych upominków, imprez kulturalno- rozrywkowych lub wyrazów gościnności</i> .....	22
6.3 <i>Wytyczne dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji</i> .....	23
Współpraca ze stronami trzecimi .....	24
6.4 <i>Sankcje, ograniczenia handlowe i kontrola eksportu</i> .....	24
6.5 <i>Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu</i> .....	25
6.6 <i>Zwalczanie uchylania się od płacenia podatków</i> .....	25
6.7 <i>Aktywa i informacje firmy</i> .....	26
Informacje poufne klientów .....	27
Bezpieczeństwo informacji .....	28
Prywatność danych .....	28
Aktywa materialne i systemy komputerowe Spółki .....	28
Własność intelektualna .....	29
6.8 <i>Media społecznościowe</i> .....	29
<b>7. Działanie w interesie naszych akcjonariuszy .....</b>	<b>30</b>
7.1 <i>Rzetelne księgi i rejestry</i> .....	30
Zarządzanie rejestrami .....	30
7.2 <i>Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi</i> .....	31
Wykorzystywanie informacji poufnych .....	31
7.3 <i>Audyty i dochodzenia</i> .....	31
7.4 <i>Postępowanie w przypadku zapytań z zewnątrz</i> .....	32
<b>8. Właściwe postępowanie na rzecz naszych społeczności .....</b>	<b>33</b>
8.1 <i>Udział w życiu naszych społeczności</i> .....	33
Lobbing .....	33
8.2 <i>Walka z naruszaniem praw człowieka w zakresie niewolnictwa i handlu ludźmi</i> .....	33
<b>9. Wyłączenia i odstępowstwa .....</b>	<b>35</b>
<b>10. Pytania dotyczące Kodeksu lub polityki .....</b>	<b>36</b>
<b>11. Potwierdzenie znajomości Kodeksu .....</b>	<b>37</b>

# 1. Wprowadzenie: Kodeks WTW

## 1.1 Dlaczego kierujemy się Kodeksem?

Nasz Kodeks to przewodnik i wzorzec dla pracowników WTW, który stanowi pomoc przy podejmowaniu decyzji podczas codziennej pracy. Jest również narzędziem sprzyjającym dyskusjom na temat etyki i usprawniającym sposób, w jaki traktujemy problemy natury etycznej i wyjaśniającym nie do końca jasne zagadnienia, z którymi spotykamy się na co dzień w naszej pracy. Osoby, które w niniejszym Kodeksie określane są mianem „pracowników”, to wszyscy dyrektorzy (poza dyrektorami spółki macierzystej Willis Towers Watson plc – patrz punkt 1.2 poniżej), wyższa kadra kierownicza i osoby zatrudnione w WTW. Spółka Willis Towers Watson plc oraz jej wszystkie podmioty zależne określane są wspólnym mianem WTW, firmy WTW lub „Spółki”.

Kodeks stanowi uzupełnienie naszych istniejących standardów, polityk oraz zasad, lecz nie jest ich substytutem, w związku z czym zawiera odniesienia do regulaminów i procedur Spółki. Te polityki i procedury są dostępne dla wszystkich pracowników za pośrednictwem intranetu WTW. Nasza Spółka będzie na bieżąco tworzyć i aktualizować polityki stosownie do potrzeb. Każdy z nas jest odpowiedzialny za zapoznanie się z nimi i ich przestrzeganie.

## 1.2 Kto musi przestrzegać Kodeksu??

Nasz Kodeks dotyczy wszystkich członków społeczności WTW. Oznacza to, że wszyscy pracownicy WTW wymienieni powyżej muszą stosować się do jego postanowień. Ponadto wszystkie nasze podmioty zależne, jak również wszyscy kontrahenci współpracujący z WTW, czyli wykonawcy, pracownicy tymczasowi, podmioty zewnętrzne, pośrednicy i dostawcy, muszą stosować się do Kodeksu i związanych z nim polityk.

Następujące punkty dotyczą również dyrektorów spółki macierzystej Willis Towers Watson plc: [1.4 Przestrzeganie przepisów prawa](#); [3.1. Gdzie \(i kiedy\) można zadawać pytania i omawiać wątpliwości](#); [3.2. Badanie wykroczeń i ich konsekwencje](#); [3.3. Zobowiązanie Spółki dotyczące zakazu działań odwetowych](#); [6.1. Konflikty interesów](#); [7.2. Informacje wewnętrzne i handel papierami wartościowymi](#); oraz [9. Wyłączenia i odstępstwa](#).

## 1.3 Nasze obowiązki wynikające z Kodeksu

W WTW zobowiązujemy się prowadzić działalność w sposób uczciwy, etyczny i sprawiedliwy niezależnie od miejsca, w którym prowadzimy naszą działalność. Dlatego też każdy z nas musi regularnie czytać Kodeks i stosować jego standardy w swojej codziennej pracy. Musimy również zachować czujność względem postępowania, które może być sprzeczne z Kodeksem, jak również wobec sytuacji, które mogą prowadzić do nielegalnego, nieetycznego bądź niewłaściwego postępowania. Jeśli zaobserwujemy możliwe naruszenie zasad, mamy obowiązek to zgłosić.

Na menadżerów WTW nałożone są dodatkowe obowiązki dotyczące zapewnienia postępowania zgodnego z zasadami etyki. Menadżerowie powinni dawać przykład, a ich zachowanie powinno być

wzorem dla innych pracowników. Od menadżerów oczekuje się promowania postępowania zgodnego z zasadami i czujności na rzeczywiste lub potencjalne naruszenia Kodeksu, polityk Spółki bądź przepisów prawa.

Menadżerowie powinni także promować otwartą i uczciwą komunikację. Menadżerowie WTW zobowiązani są podjąć działania w sytuacji, gdy zgłaszane im są kwestie dotyczące etyki oraz wspierać pracowników, którzy zgłaszają wątpliwości w dobrej wierze. Menadżerowie mogą zasięgać porad dotyczących spełniania tych obowiązków w Dziale Compliance lub w Dziale prawnym.

## **1.4 Przestrzeganie przepisów prawa**

WTW będzie prowadzić działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajów, w których jest obecna. Stosownie do okoliczności Spółka będzie zgłaszać naruszenia o charakterze przestępczym odpowiednim władzom w celu wszczęcia postępowania oraz będzie badać i rozpatrywać pozostałe naruszenia.

Niniejszy Kodeks nie jest w stanie objąć wszystkich przepisów prawa każdego kraju, w którym prowadzimy działalność. Niemniej jednak każdy z nas zobowiązany jest stosować się do prawa krajów, w których działalność prowadzimy. W przypadku wątpliwości co do zgodności danej kwestii z prawem należy odnieść się do Kodeksu albo innych polityk, które można znaleźć w intranecie WTW albo skontaktować się z Działem Compliance lub Działem prawnym.

Ponadto Spółka jest zobowiązana do udzielania pełnych, zgodnych z prawdą, dokładnych, aktualnych i zrozumiałych informacji w raportach i dokumentach przedkładanych Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (Securities and Exchange Commission) oraz podawanych w inny sposób do wiadomości publicznej.

## **1.5 Informacje dodatkowe**

Należy zaznaczyć, że nasz Kodeks nie jest obietnicą ciągłego zatrudnienia lub świadczenia usług. Kodeks może w dowolnym momencie zostać zmodyfikowany i zmieniony przez WTW według wyłącznego uznania Spółki. W sytuacji gdy lokalne przepisy prawa danego kraju zawierają obowiązkowe wymogi różniące się od postanowień naszego Kodeksu, wymogi te są obowiązujące dla pracowników zatrudnianych w tym kraju.



## 2. Wartości WTW

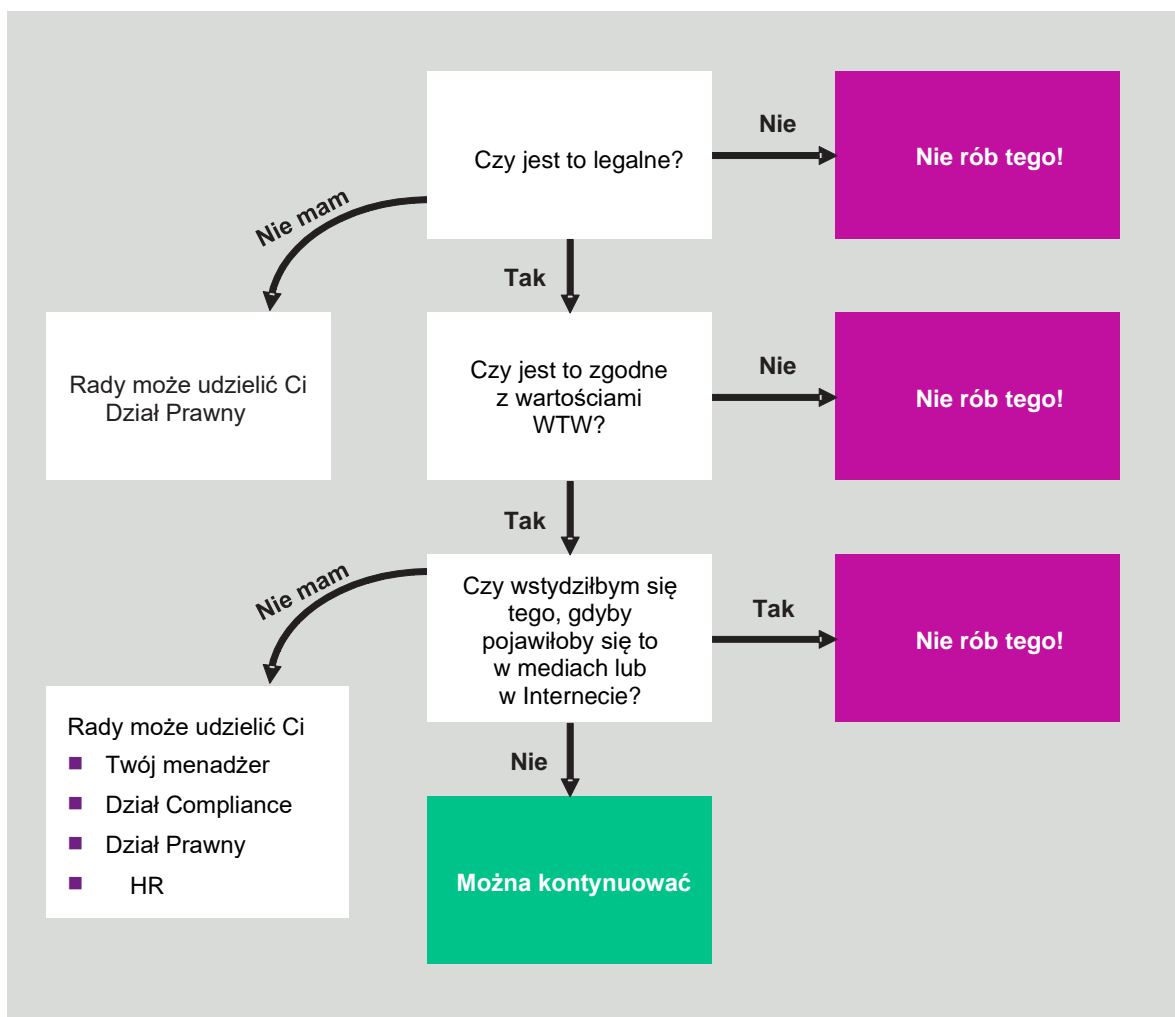
Sposób prowadzenia działalności WTW determinowany jest pięcioma kluczowymi wartościami. Należą do nich:

- **Koncentracja na kliencie:** naszym celem jest pomoc klientom w odniesieniu sukcesu. We wszystkich kontaktach i w każdym rozwiązaniu kierujemy się najlepszym interesem naszych klientów – dążymy do zrozumienia ich potrzeb, poszanowania ich punktów widzenia i przekraczania ich oczekiwań.
- **Praca zespołowa:** współpracując z jednym z nas, współpracujesz z nami wszystkimi. Naszym klientom zapewniamy innowacyjne rozwiązania i doradztwo na poziomie międzynarodowym, wykraczające poza standardy biznesowe, pełnione funkcje i granice państw. Współpraca pomaga nam wzajemnie odnosić sukces i tworzyć dodatkowe wartości.
- **Uczciwość:** nasi klienci inwestują w nas nie tylko swój czas i pieniądze – inwestują również swoje zaufanie. Dążymy do tego, aby zapracować sobie na to zaufanie poprzez nasz profesjonalizm, właściwe postępowanie i prawdomówność. Ponosimy odpowiedzialność za nasze działania i wyniki wobec organizacji i ludzi, z którymi współpracujemy, w tym naszych klientów, udziałowców, organów regulacyjnych i siebie nawzajem.
- **Szacunek:** słuchamy się nawzajem i uczymy się od siebie. Wspieramy i szanujemy różnice, promujemy kulturę sprzyjającą integracji i działamy, opierając się na otwartości, uczciwości i rozstrzygając wątpliwości na korzyść naszych partnerów. W naszych relacjach wewnątrz i poza spółką kierujemy się uczciwością, sprawiedliwością i dobrą postawą obywatelską.
- **Doskonałość:** dążymy do osiągnięcia i utrzymania doskonałości. Oznacza to przede wszystkim pełne zaangażowanie w doskonalenie zawodowe i rozwój osobisty naszych pracowników. Nasi pracownicy zobowiązują się podnosić poziom swojej wiedzy, kompetencji i rozwijać zawodowo. Jako organizacja inwestujemy w narzędzia i możliwości pozwalające pracownikom na ciągły rozwój. W naszej działalności niezmiennie koncentrujemy się na innowacyjności, jakości i zarządzaniu ryzykiem.

## Model podejmowania decyzji zgodnie z zasadami etyki

Niniejszy Kodeks stanowi zarys ogólnych wymogów wynikających z obowiązujących przepisów prawa i zasad rozsądnego prowadzenia biznesu oraz ustanawia określone standardy postępowania, których przestrzegania oczekuje się od naszych pracowników. Nie obejmuje on wszystkich możliwych sytuacji i okoliczności, które mogą pojawić się podczas pracy w Spółce.

W każdej sytuacji należy kierować się zdrowym rozsądkiem, a we wszystkich swoich działaniach stosować zasady i polityki będące podstawą niniejszego Kodeksu. Model podejmowania decyzji zgodnie z zasadami etyki to model zawierający trzy pytania, którymi powinniśmy kierować się przy ocenie sytuacji.



# 3. Znaczenie zgłaszania problemów

## 3.1 Gdzie (i kiedy) można zadawać pytania i omawiać wątpliwości

Jeśli masz wątpliwości dotyczące Kodeksu, polityk Spółki i przepisów prawa, zawsze proś o poradę. W Spółce jest wiele osób i działów, których zadaniem jest pomoc w tej sprawie. Wszelkie pytania, wątpliwości i zgłoszenia mogą być kierowane do następujących osób i działów:

- Twój menadżer
- HR
- Dział Compliance
- Dział Prawny
- Infolinia WTW i możliwość zgłoszenia online (zobacz poniżej)

W przypadku zaobserwowania możliwego naruszenia Kodeksu, polityki Spółki lub obowiązującego prawa istnieje obowiązek zgłoszenia za pomocą jednego z wyżej wymienionych zasobów. Dyrektorzy Willis Towers Watson plc powinni zgłaszać naruszenia Komisji rewizyjnej (Audit Committee).

Dołożone zostaną wszelkie starania, aby zachować poufność zgodnie z surowymi zasadami WTW w tym obszarze. Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając naruszenie w jeden z wyżej wymienionych sposobów lub jeśli obawiasz się, że Twoje zgłoszenie nie jest odpowiednio rozpatrywane, możesz złożyć zgłoszenie za pośrednictwem infolinii WTW.

Gorące linie WTW („Hotline”) obsługiwane są przez niezależny podmiot zewnętrzny. Dostępne są przez 24 godziny, siedem dni w tygodniu. Mimo że osoby dzwoniące proszone są o podanie swojej tożsamości, anonimowe zgłoszenia także są przyjmowane, o ile pozwalają na to lokalne przepisy. Zgłoszenia anonimowe będą rozpatrywane w takim zakresie, na jaki pozwalają dostępne informacje. Połączenia z Gorącą linią są bezpłatne. Numery infolinii wymienione są [tutaj](#). Zgłoszenia można również składać w trybie [on-line](#) oraz przy pomocy urządzeń mobilnych, korzystając z tego kodu QR:



### 3.2 Badanie wykroczeń i ich konsekwencje

Nasza Spółka przeanalizuje i odpowie na wszystkie zgłoszenia. W stosownych przypadkach zgłoszenia zostaną przekazane do Działu prawnego, a postępowanie wyjaśniające zostanie przeprowadzone pod jego kierownictwem w celu zapewnienia niezależnego procesu zgodnie z naszymi wytycznymi w tym zakresie. Jeśli Spółka ustali, że dana osoba dopuściła się naruszenia naszych polityk albo Kodeksu, zostaną podjęte wobec niej odpowiednie działania, które w poważnych przypadkach mogą prowadzić do rozwiązania stosunku pracy (dotyczy to wyższej kadry kierowniczej i pracowników Spółki). W zależności od powagi danego naruszenia WTW może podjąć inne odpowiednie kroki, w tym wystąpić na drogę sądową lub powiadomić władze rządowe bądź organy regulacyjne.

Jeśli zostaniesz poproszony o dostarczenie dokumentów (w tym dokumentów elektronicznych) lub złożenie zeznań w charakterze świadka w dochodzeniu wewnętrznym, musisz współpracować. Pracownicy, którzy nie reagują na uzasadniony wniosek o udzielenie informacji w trakcie dochodzenia, podlegają odpowiednim działaniom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

### 3.3 Zobowiązanie WTW dotyczące zakazu działań odwetowych

Należy pamiętać, że spółka WTW nie będzie tolerować działań odwetowych skierowanych przeciwko osobom, które w dobrej wierze zgłosiły naruszenie polityki Spółki albo Kodeksu. Każdy, kto będzie działał z takich pobudek, podlega stosownym sankcjom dyscyplinarnym, do rozwiązania stosunku pracy włącznie. Zgłaszanie wątpliwości w **dobrej wierze** oznacza, że istnieją uzasadnione podstawy, aby sądzić, że przekazywane informacje wskazują na naruszenie polityki spółki WTW lub prawa, lub możliwość naruszenia w przyszłości. Osoby, które nie zgłosiły wątpliwości w dobrej wierze, podlegają sankcjom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

W przypadku zgłoszenia sprawy, w której wykroczenie / naruszenie przepisów mogło zostać popełnione przez sygnalistę, sam fakt zgłoszenia nie wyklucza możliwości podjęcia wobec niego wewnętrznego postępowania dyscyplinarnego, przy czym firma – w swych dalszych działaniach – na pewno weźmie pod uwagę fakt, iż sprawa została ujawniona dobrowolnie.

## 4. Działanie w interesie naszych klientów i partnerów

### 4.1 Wysokiej jakości usługi i rozwiązania

Nasza reputacja opiera się na uczciwości pracowników i na jakości usług i rozwiązań. Dlatego też kierujemy się uczciwością, prezentując nasze umiejętności i możliwości w ofertach. Dokładamy wszelkich starań, aby realizować nasze zobowiązania. Każdy z nas jest odpowiedzialny za jakość oferowanych przez nas usług. Stosownie do wymagań każdy z nas jest odpowiedzialny także za zachowanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych i licencji.

### 4.2 Uczciwe praktyki dotyczące sprzedaży i marketingu

WTW intensywnie rywalizuje o pozycję lidera na rynku światowym. Nie wolno nam jednak łamać prawa czy składać oświadczeń, które mogą szkodzić naszej reputacji opartej na uczciwości i etycznym prowadzeniu działalności. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za nasze postępowanie i prowadzenie działalności w sposób uczciwy, etyczny i zgodny z prawem.

Naszym obowiązkiem jest zapewnienie, że informacje, których udzielamy obecnym i potencjalnym klientom na temat naszych rozwiązań i usług, są prawdziwe, rzetelne i pełne. Nie wolno nam składać zwodniczych bądź wprowadzających w błąd oświadczeń w celu pozyskania lub utrzymania klienta. Musimy udzielać obiektywnych i bezstronnych porad leżących w interesie naszych klientów.

Nie wolno nam również podawać fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji na temat usług i rozwiązań naszej konkurencji. Pozyskujemy klientów, kierując się uczciwością, a nie poprzez krytykowanie konkurencji.

Należy podjąć stosowne środki, aby uzyskać od nowych i potencjalnych klientów informacje potrzebne do zrozumienia ich potrzeb i wymagań oraz upewnić się, że są oni w pełni świadomi roli, jaką WTW będzie odgrywać w każdej transakcji, w tym zobowiązań Spółki i klienta zarówno wobec siebie nawzajem, jak i wobec innych zaangażowanych stron, takich jak ubezpieczyciele.

Informacje przekazywane naszym klientom muszą być wyczerpujące i dostarczane w odpowiednim czasie, aby umożliwić im podjęcie wyważonych i przemyślanych decyzji.

### 4.3 Plasowanie i odnawianie ubezpieczeń

WTW nigdy bezpośrednio lub pośrednio:

- (i) świadomie nie przyjmie ani nie zażąda od żadnego ubezpieczyciela fałszywych, fikcyjnych, zawyżonych, gorszej jakości lub „śmieciowych” wycen i takich, które nie odzwierciedlają najlepszej oceny szacunkowej ubezpieczyciela na czas, kiedy podana została wycena lub

stawek dotyczących minimalnej składki wymaganej przez ubezpieczyciela do ustanowienia ochrony ubezpieczeniowej, której życzy sobie klient;

- (ii) nie przyjmie ani nie zażąda od żadnego ubezpieczyciela wynagrodzenia w związku z wyborem przez WTW firm ubezpieczeniowych, od których będzie przyjmować oferty, lub
- (iii) nie przyjmie ani nie zażąda od żadnego ubezpieczyciela obietnicy czy zobowiązania dotyczących korzystania z należących do WTW domów maklerskich, agencji czy usług produkcyjnych lub z zakresu doradztwa, w tym reasekuracyjnych domów maklerskich, agencji bądź usług produkcyjnych, które będą zależne od otrzymania powiązanego wynagrodzenia lub pozyskania innej korzyści materialnej na rzecz ubezpieczyciela.

Restrykcje zawarte w podpunktach (ii) oraz (iii) nie dotyczą dopuszczalnych wynagrodzeń ze strony ubezpieczyciela.

#### 4.4 Jawność wynagrodzenia

Jesteśmy zobowiązani ujawniać naszym klientom wysokość wynagrodzenia (bezpośrednio lub na wniosek), które otrzymujemy w związku z usługami świadczonymi na rzecz danego klienta. Nasza polityka dotycząca jawności jest uzupełnieniem obowiązujących wymogów prawnych lub regulowanych przepisami i opiera się na następujących zasadach:

- Nie będziemy czerpać utajnionych zysków. Nasz dochód z tytułu wykonywania określonych zadań dla klienta będzie uzyskiwany w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami lokalnymi i będzie podawany do wiadomości klienta, zgodnie z wymogami określonymi przez te przepisy;
- Nie będziemy działać w sprzeczności z interesem klienta;
- Nie będziemy wprowadzać w błąd naszych klientów ani rynków, z których korzystamy.

Jeśli masz wątpliwości co do sposobu, w jaki jesteśmy wynagradzani za nasze usługi, skontaktuj się ze swoim menadżerem lub wyznaczonym Compliance Business Partnerem.

#### 4.5 Skargi

W WTW dokładamy wszelkich starań, aby działać w najlepszym interesie klientów, świadcząc im swoje usługi. Jednocześnie jesteśmy świadomi, że nasze usługi mogą czasem nie sprostać oczekiwaniom. Dlatego też przyjęliśmy procedury dotyczące skarg, których przestrzeganie jest wymagane od naszych pracowników w celu zapewnienia, że skargi klientów są prawidłowo rozpatrywane.

#### 4.6 Globalne prawo konkurencji

Rywalizując w sposób uczciwy i zgodny z prawem, musimy również przestrzegać przepisów prawa konkurencji, przepisów antymonopolowych oraz przepisów regulujących stosunki handlowe. Jeśli pracownik naruszy wspomniane przepisy, zarówno on, jak i WTW mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności cywilnej i karnej, z grzywną i karą więzienia włącznie.

Mimo że prawa konkurencji bywają złożone, oparte są głównie na zakazie zawierania umów z konkurencją, które mogą ograniczać handel, na przykład poprzez zmony cenowe czy przetargowe lub rozdzielanie czy przydzielanie określonych rynków, terytoriów lub klientów. Należy pamiętać, że umowy mogą być oficjalne lub nieoficjalne – nawet uścisk ręki czy notatka na serwetce dotyczące tych kwestii mogą zostać uznane za niedozwoloną umowę. Podczas kontaktów z konkurencją należy zawsze unikać następujących tematów rozmów i niedozwolonych umów:

- Polityka cenowa, w tym warunki świadczenia usług;
- Odpowiedzi na zapytania ofertowe bądź przetargowe;
- Szczegóły dotyczące umów zawieranych pomiędzy Spółką a jej klientami;
- Rozdzielanie lub przydzielanie rynków, w tym przydzielanie określonych klientów lub obszarów geograficznych.

Przepisy prawa konkurencji również na ogół zakazują zawierania oficjalnych lub nieoficjalnych umów z dostawcami lub klientami, które mogą ograniczać konkurencję. W szczególności niedozwolone jest:

- Wyrażanie zgody na bojkot klienta lub dostawcy;
- Pomaganie klientowi w zawarciu umowy bądź transakcji o charakterze antykonkurencyjnym;
- Zawieranie porozumień z klientem bądź stroną trzecią, którzy zajmują się redystrybucją produktów lub usług spółki WTW, dotyczących ustalania minimalnej ceny lub maksymalnych upustów;
- Zawieranie porozumień z klientem, na podstawie których spółka WTW nie będzie przyjmować zleceń od konkurencji klienta, bez wcześniejszych konsultacji z menadżerami i Działem prawnym;
- Świadczenie usług klientom spółki WTW, których warunki zakładają, że dany klient nie będzie współpracował z konkurencją Spółki, bez wcześniejszych konsultacji z Działem prawnym.

Nie należy również uzależniać dokonania zakupu od dostawcy od zaangażowania przez dostawcę WTW celem świadczenia usług bez uprzedniego skonsultowania się z Działem prawnym lub Działem Compliance.

### ***Informacje dotyczące konkurencji***

Należy być szczególnie ostrożnym w przypadku zgrupowań lub stowarzyszeń branżowych czy zawodowych z udziałem konkurencji. W takich sytuacjach należy unikać wypowiedzi lub działań, które mogłyby naruszać przepisy antymonopolowe lub stwarzać pozory ich naruszenia.

Gromadzenie informacji na temat rynku, w tym informacji na temat naszej konkurencji i jej usług, jest właściwe i dopuszczalne, jeśli te informacje są pozyskiwane i wykorzystywane w sposób zgodny z prawem. Od naszych pracowników wymagane jest poszanowanie poufnych lub zastrzeżonych informacji innych Spółek. Nigdy nie należy żądać lub wykorzystywać poufnych lub zastrzeżonych informacji strony trzeciej bez uzyskania wyraźnego pozwolenia.

Jeśli ktoś oferuje Ci poufne lub zastrzeżone informacje, co do których istnieje podejrzenie, że mogły zostać pozyskane w niewłaściwy sposób, niezwłocznie powiadom o tym swojego menadżera, Dział Compliance lub Dział prawny. Ma to szczególne znaczenie zwłaszcza w przypadku pracowników spółki WTW, którzy byli uprzednio zatrudnieni przez konkurencję.

Określone rodzaje informacji poufnych w tym informacje władz federalnych Stanów Zjednoczonych dotyczące wyboru źródła muszą pozostać poufne zgodnie z przepisami federalnego prawa zamówień publicznych Stanów Zjednoczonych. Od pracowników zajmujących się zamówieniami publicznymi w Stanach Zjednoczonych na szczeblu federalnym oczekuje się znajomości wymogów określających dostęp do takich informacji i stosowania się do nich. Podobne przepisy prawne mogą również dotyczyć współpracy z agencjami rządowymi innych krajów. Jeśli masz wątpliwości, czy określone informacje podlegają tym przepisom prawnym lub chcesz uzyskać porady na temat takich sytuacji, zwróć się do Działu prawnego.

Jeśli zostaniesz poproszony o podpisanie umowy o poufności lub umowy z podmiotami zewnętrznymi w celu uzyskania informacji od strony trzeciej, zwróć się o pomoc do Działu prawnego. Niedozwolone jest podpisywanie tego typu umów bez przedstawienia ich Działowi Prawnemu do wglądu i zatwierdzenia.

#### **4.7 Działalność regulowana**

W niektórych branżach usługi świadczone naszym klientom są regulowane przez władze rządowe. Pracownicy zobowiązani są pozyskać i utrzymać kwalifikacje i licencje niezbędne do świadczenia takich usług oraz stosować się do wymogów regulacyjnych. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub chcesz uzyskać pomoc przy stosowaniu się do wymogów regulacyjnych, skonsultuj się z wyznaczonym Compliance Business Partnerem lub z Działem prawnym.

#### **4.8 Nieautoryzowana praktyka prawnicza**

Ponieważ spółka WTW nie jest firmą prawniczą, musimy unikać świadczenia usług klientom w ramach nieautoryzowanej praktyki prawniczej w krajach, w których prowadzenie praktyki prawniczej jako działalności jest ograniczone wyłącznie do firm prawniczych. Do krajów tych należą Brazylia, Kanada, Stany Zjednoczone i Wielka Brytania. W niektórych krajach Europy kontynentalnej WTW może zgodnie z prawem udzielać porad, które w pozostałych krajach uważane są na ogół za porady prawne.

Wykwalifikowani pracownicy WTW mogą doradzać klientom w kwestiach dotyczących interpretacji lub zastosowania przepisów prawnych w ramach konsultacji, które udzielane są danemu klientowi przez Spółkę. Mimo to klientowi należy zalecić, aby skonsultował się ze swoim doradcą prawnym. Pamiętaj, że niedozwolone jest nawiązywanie z klientem współpracy, której głównym celem jest udzielanie porad prawnych.

Jeśli masz wątpliwości co do dozwolonych praktyk prawnych w danym kraju, skonsultuj się z Działem prawnym w celu uzyskania pomocy dotyczącej interpretacji lokalnych przepisów.



## 4.9 Własność intelektualna i prawa autorskie

Spółka WTW wykorzystuje szereg produktów, publikacji i materiałów będących własnością podmiotów zewnętrznych chronionych przepisami dotyczącymi własności intelektualnej (takimi jak prawa autorskie) oraz przez różne umowy licencyjne, subskrypcyjne i umowy dotyczące sposobu korzystania. Wymagając poszanowania naszych praw własności intelektualnej, musimy jednocześnie szanować prawa własności intelektualnej innych osób.

Prawa autorskie w większości krajów zakazują kopiowania, dystrybucji, wykorzystywania i demonstracji prac objętych prawem autorskim bez wcześniejszego uzyskania wyraźnego pozwolenia od właściciela praw autorskich. Dystrybucja materiałów objętych prawem autorskim wewnątrz Spółki lub poza nią nigdy nie jest dozwolona bez odpowiedniego zezwolenia. Dotyczy to także materiałów umieszczanych w intranecie lub na dyskach sieciowych. Do materiałów objętych prawami autorskimi zaliczają się strony internetowe, oprogramowanie objęte prawami autorskimi, narzędzia, bazy danych, artykuły lub inne publikacje, prace artystyczne i nagrania filmowe.

# 5. Działanie w interesie naszych współpracowników

## 5.1 Włączenie społeczne i różnorodność w WTW

Spółka jest zaangażowana w tworzenie zróżnicowanego zespołu pracowników i zintegrowanego, inspirującego środowiska pracy dla wszystkich zatrudnionych osób. Chcemy, aby każdy pracownik czuł, że może codziennie wносить do pracy to, co najlepsze. Naszym celem jest budowanie miejsca pracy, które będzie przyciągać najbardziej utalentowanych ludzi i umożliwiać im rozwój swoich talentów. Dbamy o prawo do pracy w środowisku pełnym uprzejmości i wzajemnego szacunku. Zobowiązujemy się do wdrażania zasad włączenia społecznego i różnorodności we wszystkich naszych działaniach. Promujemy także miejsce pracy wolne od wszelkich form szykanowania, w tym napastowania o charakterze seksualnym.

Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji i szykanowania w miejscu pracy ani w żadnym innym środowisku związanym z pracą. Dotyczy to szykanowania ze względu na rasę, kolor skóry, tożsamość lub ekspresję płciową, wyznanie, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, status kombatanta, pochodzenie, narodowość lub inne kryteria pozostające pod ochroną prawa. Kierownicy odpowiedzialni są za wdrażanie i egzekwowanie tej polityki.

Mimo że zachowania szykanujące są różne, łączy je tworzenie atmosfery zastraszenia i wrogości oraz obrażanie innych. Do działań określanych mianem szykanowania zaliczają się m.in. niepożądane aluzje seksualne (wyrażane werbalnie, niewerbalnie, poprzez język ciała lub podteksty), grożenie przemocą, niewybredne dowcipy na tle rasowym, przejawy rasizmu oraz obraźliwe żarty lub uwagi. To samo dotyczy zastraszania, które obejmuje upokarzanie, obrażanie, grożenie lub izolowanie drugiej osoby.

Nasza Spółka nie będzie tolerować działań odwetowych skierowanych przeciwko osobom, które w dobrej wierze zgłaszają przypadki dyskryminacji czy szykanowania lub które biorą udział w badaniu takich zgłoszeń. Każdy, kto działa w ramach odwetu, może zostać objęty stosownymi sankcjami dyscyplinarnymi.

### ***Prywatność pracowników***

Wszyscy zobowiązani jesteśmy szanować prywatność innych poprzez ochronę danych osobowych naszych współpracowników. Nasza Spółka zaangażowana jest w ochronę tych informacji zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Jeśli wejdziemy w posiadanie danych osobowych pracownika w ramach naszej pracy w WTW, musimy dołożyć wszelkich starań, aby chronić te informacje. W szczególności nie powinniśmy wypowiadać się na temat lub odnosić się do obecnych bądź byłych pracowników WTW lub pracowników powiązanej spółki bez zgody HR. Na przykład rutynowe weryfikacje referencji dokonywane przez potencjalnych pracodawców powinny być kierowane do HR. Właściwe jest

natomiast omawianie przez kierownika kwalifikacji i doświadczenia zawodowego obecnego pracownika z klientem, jeśli ma to znaczenie dla pracy, którą wykonujemy dla tego klienta.

### ***Zobowiązania wynikające z poprzedniego zatrudnienia***

Mamy obowiązek przestrzegać wszystkich zobowiązań dotyczących zakazu konkurencji, zakazu werbowania i umowy o poufności, które zawarliśmy z WTW w ramach naszego zatrudnienia. Ważne jest, abyśmy przestrzegali podobnych zobowiązań względem naszych poprzednich pracodawców.

## **5.2 Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy**

Nasi pracownicy są naszym największym atutem, co sprawia, że kwestie dotyczące bezpieczeństwa są naszym głównym priorytetem. Dlatego też musimy przestrzegać obowiązujących zasad i przepisów dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska oraz wszystkich opublikowanych procedur dotyczących bezpieczeństwa.

### ***Przeciwdziałanie przemocy w miejscu pracy***

Ponieważ zwracamy szczególną uwagę na zdrowie i bezpieczeństwo, bardzo ważne jest dla nas dbanie o miejsce pracy wolne od przemocy. Przemoc obejmuje groźby, zastraszanie lub próby wzbudzenia strachu u innych. Jeśli wiesz lub podejrzewasz, że doszło do aktów przemocy lub do zagrożenia przemocą w miejscu pracy, niezwłocznie zgłoś ten fakt swojemu menadżerowi lub do odpowiedniego działu Spółki.

### ***Nadużywanie substancji odurzających***

Nasza Spółka zaangażowana jest w zapewnianie bezpiecznego, produktywnego i wolnego od narkotyków środowiska pracy. Niedozwolone jest przebywanie na terenie WTW pod wpływem narkotyków, jak również nadużywanie alkoholu bądź innych substancji odurzających. Dotyczy to także pozostałych miejsc, gdzie występujemy jako przedstawiciele naszej Spółki.

# 6. Działanie w interesie naszej Spółki

## 6.1 Konflikty interesów

Konflikt interesów to każda sytuacja, w której różne strony mogą mieć różne, potencjalnie sprzeczne interesy. W formie podstawowej konflikt może prowadzić do tego, że WTW stawia swoje interesy przed interesem klienta lub interes jednego klienta przed interesem drugiego. W niektórych przypadkach może to być na przykład pracownik, który stawia własny interes przed interesem klienta.

Możemy mieć do czynienia z konfliktem faktycznym (sytuacja powoduje pojawienie się realnego konfliktu), potencjalnym (sytuacja nie powoduje jeszcze konfliktu, ale zmiana okoliczności może do niego doprowadzić) lub postrzeganym (konflikt jeszcze się nie pojawił, ale okoliczności są takie, iż odczuwalna jest możliwość zaistnienia konfliktu).

Od każdego pracownika oczekuje się unikania zewnętrznej działalności, relacji finansowych bądź relacji, które mogą stwarzać konflikt interesów lub jego pozory.

Jeśli uważasz, że po Twojej stronie albo po stronie WTW zachodzi konflikt interesów (lub stwarzane są jego pozory), skontaktuj się z wyznaczonym Compliance Business Partnerem (dyrektorzy powinni skontaktować się z Radcą generalnym). Pracownicy i wyższa kadra kierownicza Spółki powinni także zapoznać się z globalnymi politykami dotyczącymi konfliktów interesów i przestrzegać ich, podobnie jak innych wytycznych lub polityk dotyczących konfliktów interesów, które odnoszą się do ich działalności.

Sytuacje, w których może dojść do konfliktu interesów:

### ***Konflikty organizacyjne***

Spółce zależy na świadczeniu obiektywnych i bezstronnych usług swoim klientom. Aby zapewnić, że interes naszych klientów (co zawsze jest naszym priorytetem), musimy być ostrożni przy rozważaniu zleceń, które mogą stwarzać konflikt interesów bądź jego pozory. Jest to szczególnie istotna kwestia dla naszej Spółki, więc rozpoznawanie i zarządzanie rzeczywistymi lub potencjalnymi konfliktami interesów poprzez udzielanie informacji klientom i w inny sposób jest kluczowe dla reputacji i sukcesu WTW. Dlatego też należy sprawdzać wszystkie konflikty organizacyjne i zarządzać nimi zgodnie z naszymi politykami dotyczącymi konfliktów interesów.

### ***Konflikty o charakterze osobistym i rodzinnym***

Należy unikać sytuacji, w których pracownik lub członek jego rodziny jest zaangażowany finansowo lub w inny sposób w działalność, własność bądź zobowiązanie, które mogą mieć wpływ na jego zobowiązania wobec spółki WTW i jej klientów lub stwarzać takie pozory.

Konflikt interesów może również mieć miejsce, gdy członkowie rodziny pracownika pełnią określone funkcje, biorą udział w określonych działaniach lub wykorzystują możliwości, które są sprzeczne

z najlepszym interesem naszej Spółki. Na ogół do **członków rodziny** zalicza się małżonków lub partnerów zamieszkujących we wspólnym gospodarstwie domowym, dzieci, pasierbów, rodziców, ojczyma lub macochę, rodzeństwo, teściów i innych członków gospodarstwa domowego.

W celu uzyskania informacji na temat określonych restrykcji dotyczących inwestycji finansowych pracownicy i wyższa kadra kierownicza Spółki powinni także zapoznać się z polityką lub wytycznymi dotyczącymi konfliktów interesów, które odnoszą się do ich działalności.

### **Zatrudnienie poza firmą**

Nasza Spółka nie zakazuje zatrudnienia zewnętrznego. Niemniej jednak obowiązkiem każdego pracownika wobec WTW jest zagwarantowanie, że jego zatrudnienie poza firmą nie ingeruje w obowiązki zawodowe lub wyniki pracy. Przed podjęciem zatrudnienia poza firmą należy uzyskać zezwolenie od swojego kierownika.

Ponadto niedozwolone jest podjęcie zatrudnienia u konkurencji WTW lub u klienta, któremu dany pracownik świadczy usługi w imieniu Spółki. Podjęcie zatrudnienia poza firmą jest także niedozwolone, jeśli będzie stanowiło zagrożenie dla informacji poufnych Spółki lub jej klientów.

### **Członkostwo w zewnętrznych radach dyrektorów**

Członkostwo w radzie dyrektorów innego podmiotu może podnieść kompetencje zawodowe, ale może także prowadzić do konfliktu interesów. W celu uniknięcia potencjalnych konfliktów interesów w tym obszarze pracownicy nie mogą obejmować stanowiska dyrektora podmiotu zewnętrznego bez wcześniejszego uzyskania zezwolenia od Rady Prawnego Grupy bądź Dyrektora Compliance Grupy lub osoby przez nie wskazane. Jeśli pracownikowi zostanie udzielone zezwolenie na objęcie stanowiska dyrektora podmiotu zewnętrznego, niedozwolone jest korzystanie z nazwy Spółki w odniesieniu do prowadzonej działalności. W szczególności niedozwolone jest udzielanie porad bądź świadczenie usług, które mogą być postrzegane jako usługi świadczone przez pracownika WTW.

Pełnienie funkcji dyrektora organizacji charytatywnej, organizacji społecznej lub prywatnego klubu niebędącego klientem również podlega wymogowi ujawnienia i uzyskania zezwolenia, nawet jeśli prawdopodobieństwo pojawienia się konfliktu interesów jest znikome.

Polityki dotyczące członkostwa w zewnętrznych radach dyrektorów, odnoszące się do dyrektorów spółki Willis Towers Watson plc, zawarte są w Wytycznych dotyczących ładu korporacyjnego Spółki (Company's Governance Guidelines).

### **Możliwości biznesowe**

Unikanie konfliktów interesów obejmuje również zakaz stwarzania konkurencji dla WTW i wykorzystywania na własną rzecz lub na rzecz działalności członka rodziny możliwości biznesowych, o których dowiedzieliśmy się jako pracownicy Spółki. Te możliwości są własnością Spółki.

Sytuacje, w których korzyści lub możliwości biznesowe pracownika (lub najbliższego członka jego rodziny) mogą być sprzeczne z interesami Spółki, należy skonsultować z Działem Compliance lub Działem prawnym. Pracownicy tych działów zapewnią podjęcie odpowiednich kroków mających na celu uniknięcie lub zarządzanie rzeczywistym, lub potencjalnym konfliktem interesów oraz, w razie potrzeby, powiadomią o tym zarząd.

## **6.2 Wręczanie lub przyjmowanie biznesowych upominków, imprez kulturalno-rozrywkowych lub wyrazów gościnności**

Nie wolno wręczać upominków, oferować rozrywki lub wyrazów gościnności klientowi, dostawcy lub innemu partnerowi, jeżeli mogłoby to wpłynąć – lub sprawić takie wrażenie – na jego obiektywność, osąd, niezależność lub postawę etyczną. Podobnie niedozwolone jest przyjmowanie korzyści finansowych lub innych korzyści w zamian za promowanie określonego produktu lub usługi, w tym tych oferowanych przez klienta lub dostawcę.

Popularne praktyki biznesowe, takie jak oferowanie posiłków, zaproszeń, skromnych prezentów obecnym lub potencjalnym klientom, są istotnym elementem budowania trwałych relacji. Te działania mogą być uznane za stosowne w ramach normalnej działalności przy założeniu, że są zgodne z dobrą praktyką, przeznaczone na nie kwoty nie są wygórowane lub przesadne i że kierujemy się zdrowym rozsądkiem. Należy zapoznać się z postanowieniami Polityki WTW dotyczącej przeciwdziałania łapownictwu i korupcji – procedurami dotyczącymi upominków, imprez kulturalno-rozrywkowych i wyrazów gościnności oraz progami finansowymi, które wymagają uzyskania zgody Działu Compliance. Niedozwolone jest przekazywanie korzyści finansowych lub oferowanie prezentów czy zaproszeń, które po publicznym ujawnieniu stanowiłyby źródło zakłopotania dla pracownika, osoby, która je otrzymuje lub dla Spółki. W kolejnym punkcie zostaną omówione dodatkowe kwestie i wymagania dotyczące oferowania prezentów lub zaproszeń pracownikom i urzędnikom podmiotów rządowych lub państwowych, którzy mogą powodować większe ryzyko.

Należy pamiętać, że niedozwolone jest przyjmowanie i wręczanie prezentów w formie pieniężnej. Pracownicy nie mogą przyjmować indywidualnych upustów od klientów lub dostawców, które nie są ogólnie dostępne lub nie są oferowane w ramach ustalonego programu dotyczącego upustów. Wszystkie upominki lub korzyści finansowe, oferowane pracownikom w zamian za usługi konsultingowe, opublikowane materiały, wygłoszone przemówienia czy inne usługi lub produkty otrzymane w ramach zatrudnienia pracownika w Spółce, muszą zostać zadeklarowane i przekazane Spółce. WTW zwraca pracownikom wszelkie uzasadnione i niezbędne wydatki reprezentacyjne związane z działalnością, jeśli są one odpowiednio udokumentowane (poparte stosownymi materiałami), mają stosowne uzasadnienie związane z działalnością i są zgodne z Kodeksem i innymi politykami, procedurami, standardami i reputacją Spółki.

Należy również przestrzegać wszystkich polityk, zasad i procedur obowiązujących pracowników w danej branży lub na danym obszarze geograficznym. Niektóre branże mogą stosować bardziej restrykcyjne zasady dotyczące prezentów i zaproszeń. Menadżer lub Dział Compliance udzieli informacji dotyczących zasad, które obowiązują danego pracownika.

### 6.3 Wytyczne dotyczące przeciwdziałania łapownictwu i korupcji

Prowadzimy naszą działalność w sposób prawy, uczciwy, sprawiedliwy i przejrzysty. Nigdy nie dopuszczamy się łapownictwa ani korupcji. Oznacza to, że nie wolno nigdy oferować łapówek, gratyfikacji, nielegalnych prowizji ani żadnych innych form zachęty (płatność, pożyczka, obietnica, zatrudnienie, itp.) żadnej osobie w celu uzyskania wpływu na jej decyzje dotyczące korzystania z usług Spółki. Nie należy ponadto współpracować z podmiotami zewnętrznymi, które mogą się angażować w tego typu działania ani też angażować podmiotów trzecich w celu podejmowania tego typu działań w naszym imieniu.

Przyjmowanie łapówki jest równie niedozwolone jak jej oferowanie. Jeśli ktoś zażąda od Ciebie jakichkolwiek nieetycznych lub nielegalnych płatności lub jeśli uważasz, że ktoś zachowuje się w sposób naruszający obowiązującą w WTW Politykę przeciwdziałania łapownictwu i korupcji, niezwłocznie skontaktuj się z menadżerem i Działem Compliance.

Oprócz zakazu łapownictwa gospodarczego wiele krajów uchwaliło prawo wyraźnie zakazujące przekupywania urzędników lub pracowników przedsiębiorstw państwowych oraz funkcjonariuszy publicznych. Podczas kontaktów z tymi osobami należy zachować szczególną ostrożność i uwagę. Niektóre z tych przepisów obowiązują na całym świecie, jak na przykład amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) oraz brytyjska ustawa o łapownictwie (Bribery Act). Działalność WTW ma charakter globalny i podlega przepisom przeciwdziałającym łapownictwu we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Zdajemy sobie sprawę z tego, że prowadzenie działalności może się znacznie różnić w poszczególnych krajach. Jesteśmy jednak zobowiązani do zachowania zgodności z wszelkimi stosownymi przepisami przeciwdziałającymi łapownictwu.

W świetle przepisów antykorupcyjnych:

- Nie wolno wręczać ani oferować korzyści majątkowej pracownikowi administracji rządowej lub przedsiębiorstwa państwowego albo funkcjonariuszowi publicznemu w celu wywarcia wpływu na jego decyzję służbową
- Nie wolno przekazywać płatności, jeżeli w naszym przekonaniu jej część zostanie przekazana w naszym imieniu pracownikowi administracji rządowej lub przedsiębiorstwa państwowego albo funkcjonariuszowi publicznemu
- Nie wolno oferować ani przekazywać korzyści finansowej lub innej w celu nakłonienia innej osoby do niewłaściwego wywiązania się z pełnionej przez nią funkcji zaufania i odpowiedzialności lub w celu wynagrodzenia niewłaściwego zachowania
- Należy zwracać uwagę, czy płatności dla agentów, konsultantów, prawników i innych podobnych podmiotów nie są następnie przekierowywane do pracowników administracji rządowej lub przedsiębiorstw państwowych albo funkcjonariuszy publicznych
- Należy uzyskać wcześniejszą zgodę od Działu Compliance przed przekazaniem prezentu, zaoferowaniem imprezy kulturalno-rozrywkowej lub wyrazów gościnności pracownikom administracji państwowej lub przedsiębiorstw państwowych, lub funkcjonariuszom publicznym. Należy upewnić się, że każdy upominek, impreza kulturalno-rozrywkowa i wyrazy gościnności są odpowiednio i przejrzysto zarejestrowane we właściwych księgach firmy.

Do funkcjonariuszy publicznych zalicza się wszelkich urzędników lub pracowników jednostek rządowych lub przedsiębiorstw państwowych oraz wszelkich kandydatów ubiegających się o urząd polityczny bez względu na rangę i stanowisko zajmowane w organizacji, w tym także członków najbliższej rodziny tych osób.

Przepisy antykorupcyjne wymagają także od WTW prowadzenia odpowiedniej dokumentacji transakcji biznesowych. Niewywiązanie się z tego obowiązku może być przestępstwem w świetle przepisów antykorupcyjnych, nawet jeżeli nie doszło do korupcji czy przekupstwa.

### ***Współpraca ze stronami trzecimi***

Wszyscy wiemy, że pewne płatności mogą naruszać prawo antykorupcyjne. Płatności na rzecz lub za pośrednictwem stron trzecich stwarzają wyższe ryzyko; firma może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za działania strony trzeciej, jeśli angażuje się ona w łapownictwo i korupcję podczas świadczenia usług w imieniu Spółki. Przed rozpoczęciem współpracy ze stroną trzecią pracownicy muszą przestrzegać procedur Spółki, mając na względzie ocenę i ograniczenie ryzyka stwarzanego przez strony trzecie. Muszą też uzyskać wymagane zatwierdzenia.

Ale na jakie sygnały ostrzegawcze powinniśmy zwracać szczególną uwagę, kiedy prowadzimy współpracę ze stronami trzecimi?

- Prośba o prowizję w gotówce z płatnością na inne nazwisko lub na adres w innym kraju
- Agent żądający nietypowo wysokiej prowizji za transakcję
- Każdy agent lub sprzedawca, który twierdzi, że współpracuje bezpośrednio z urzędnikiem państwowym i może pomóc naszej firmie uzyskać zlecenie (pamiętaj, że urzędnicy i pracownicy podmiotów państwowych stwarzają większe ryzyko)

## **6.4 Sankcje, ograniczenia handlowe i kontrola eksportu**

Musimy przestrzegać sankcji, ograniczeń handlowych i kontroli eksportu nałożonych przez wszystkie rządy i dotyczących obszarów, w których prowadzimy działalność. Ograniczenia te zabraniają nam współpracy z wybranymi krajami, firmami lub osobami. Naruszenie takich praw stanowi przestępstwo w większości krajów, w których prowadzi działalność WTW i mogłoby narazić WTW i pracowników na poważne konsekwencje: ściganie, ekstradycję, karę więzienia, karę grzywny czy wykluczenia z rynku finansowego oraz utratę reputacji.

Przepisy dotyczące sankcji bywają bardzo złożone i mogą mieć zasięg eksterytorialny. Dlatego tak ważne jest, aby pracownicy konsultowali się z zespołem ds. sankcji w Dziale Compliance zawsze, gdy pojawia się odniesienie (punkt kontaktu) do kraju objętego sankcjami – nawet jeśli kraj zamieszkania pracownika zezwala na działalność w tym kraju. Na przykład sankcje amerykańskie mogą dotyczyć pracowników, którzy są obywatelami USA, niezależnie od tego, gdzie się znajdują, obcokrajowców pracujących w USA lub zamieszkałych w USA, tudzież pracowników pracujących dla podmiotu będącego własnością USA.



Punkt kontaktu z krajem objętym sankcjami to każdy – nawet niewielki i odległy, bezpośredni lub pośredni – związek z krajem objętym sankcjami. Przykłady: świadczenie usług na rzecz podmiotu z siedzibą w kraju objętym sankcjami, zapewnienie ubezpieczenia (asekuracji) podmiotowi, który prowadzi działalność w kraju objętym sankcjami, wypłacanie odszkodowania osobie, która jest obywatelem kraju objętego sankcjami. Listę krajów objętych sankcjami można znaleźć w intranecie WTW.

Musimy również przestrzegać przepisów kontroli eksportu, które zabraniają lub ograniczają eksport, lub reeksport określonych towarów, usług i technologii, w tym organizowania ubezpieczeń ułatwiających eksport lub reeksport. Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z zespołem ds. sankcji w Dziale Compliance.

## 6.5 Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

W wielu krajach, w których WTW prowadzi działalność, obowiązują przepisy i regulacje zabraniające prania pieniędzy i finansowania działalności terrorystycznej. WTW nie akceptuje przestępstw finansowych i traktuje zapobieganie udziałowi Spółki i jej pracowników w praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu jako integralny element prowadzenia działań biznesowych.

Pranie pieniędzy jest często skomplikowaną operacją, którą trudno wykryć lub zidentyfikować. Przeprowadzanie analizy due diligence to kluczowy mechanizm kontroli mający na celu ograniczenie ryzyka zaangażowania WTW w pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu. Pracownicy WTW muszą zawsze postępować zgodnie z procesami „Poznaj swojego klienta” (ang. Know Your Client, KYC), aby mieć pewność, że znają i rozumieją swojego klienta i jego działalność, uniemożliwiają firmie WTW udział w jakiegokolwiek transakcji obejmującej dochody z przestępstwa lub przeznaczone do wykorzystania do popełnienia lub finansowania działań terrorystycznych. Procesy te pomagają pracownikom wykrywać podejrzone działania.

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z Działem Compliance. Pracownicy, którzy mają podejrzenia lub wiedzę na temat prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, muszą niezwłocznie to zgłosić, postępując zgodnie z odpowiednim wewnętrznym procesem raportowania.

## 6.6 Zwalczanie uchylania się od płacenia podatków

WTW dąży do prowadzenia interesów w sposób prawy, uczciwy i sprawiedliwy i absolutnie nie toleruje uchylania się od zobowiązań podatkowych czy jego ułatwiania.

Pracownikom firm należących do WTW lub kontrolowanych przez Spółkę nie wolno próbować uchylać się od zobowiązań podatkowych w imieniu WTW ani pomagać, doradzać czy wspierać kogokolwiek w uchylaniu się od zobowiązań podatkowych (w tym klientów, dostawców lub podmiotów zewnętrznych). Zakaz ten obejmuje również wszystkich pracowników WTW niezależnie od lokalizacji i państwa, w którym prowadzą działalność.

WTW nie współpracuje z osobami fizycznymi czy organizacjami niepodzielającymi naszego zobowiązania do zapobiegania uchylaniu się od zobowiązań podatkowych i wspierania uchylania się od zobowiązań podatkowych w swojej pracy w imieniu i na rzecz Spółki. Nie będziemy również

współpracować ani polecać osób fizycznych czy organizacji, jeśli będziemy wiedzieć lub podejrzewać, że współpracując z nimi lub je polecając, umożliwilibyśmy im uchylanie się od zobowiązań podatkowych lub wspieranie uchylania się od zobowiązań podatkowych przez inne osoby.

Wszyscy pracownicy i liderzy biznesowi mają obowiązek udzielać pomocy przy wykrywaniu i zapobieganiu uchylaniu się od zobowiązań podatkowych i wspieraniu uchylania się od zobowiązań podatkowych w WTW lub przez osoby z nią powiązane i powinni zgłaszać wszelkie wątpliwości liderom biznesowym, Działowi Compliance, Działowi ds. Doskonałości lub Działowi Prawnemu.

Pracownicy powinni przeczytać Wytyczne dotyczące zwalczania uchylania się od zobowiązań podatkowych, gdzie przedstawiono przykłady niedopuszczalnych zachowań i potencjalnych przypadków uchylania się od zobowiązań podatkowych. Wytyczne te zapewniają również pracownikom informację na temat tego, co powinni zrobić, jeśli podejrzewają uchylanie się od zobowiązań podatkowych lub jego wspieranie.

## 6.7 Aktywa i informacje firmy

Ochrona aktywów WTW – zarówno materialnych, jak i niematerialnych – jest kluczowa dla naszego sukcesu. Wszyscy mamy obowiązek wykorzystywania aktywów WTW do legalnych celów i chronienia ich przed utratą lub nieautoryzowanym użyciem.

Mamy także obowiązek ochrony naszych informacji. Jako współpracownicy WTW mamy dostęp do wielu różnych informacji poufnych i zastrzeżonych o naszej firmie, do których należą np.:

- Informacje o naszej działalności
- Praktyki biznesowe
- Technologie
- Dane finansowe
- Informacje o współpracownikach
- Wynagrodzenia pieniężne
- Plany biznesowe
- Produkty i usługi
- Cenniki i marketing
- Badania i rozwój
- Metodologie

Informacje te pozwalają nam realizować naszą misję wspierania sukcesu naszych klientów. Wolno ich używać wyłącznie z myślą o korzyściach dla WTW. Jeśli masz wątpliwości, czy dane informacje są poufne, zwróć się do swojego kierownika, wyznaczonego specjalisty ds. zgodności w biznesie lub Działu prawnego.

Nie wolno ujawniać naszych informacji poufnych i zastrzeżonych osobom spoza WTW, z wyjątkiem przypadków, w których jest to wymagane do prowadzenia naszej działalności. W niektórych sytuacjach możemy wymagać od klienta lub podmiotu zewnętrznego podpisania umowy o zachowaniu poufności przed ujawnieniem im niektórych informacji. Przed udostępnieniem informacji wrażliwych poza Spółką zawsze należy skonsultować się z Działem Compliance lub Działem prawnym.

Obowiązek poszanowania integralności i poufności informacji WTW obowiązuje nawet po opuszczeniu Spółki. Odchodząc z pracy w Spółce, nie wolno kopiować ani przechowywać żadnych informacji lub dokumentów dotyczących WTW lub jej klientów bez pisemnej zgody menadżera.

### ***Informacje poufne klientów***

Klienci również powierzają nam swoje poufne informacje. Oczekują od nas zachowania ścisłej poufności dotyczącej danych osobowych, dokumentów oraz innych informacji. Wiele spośród naszych zadań obejmuje wykorzystywanie danych osobowych (m.in. informacji związanych ze zdrowiem oraz odszkodowaniami) lub dostęp do poufnych planów i strategii biznesowych. Wszelkie informacje niedostępne publicznie przekazane przez klientów Spółce należy traktować jako poufne. Informacje te nie mogą być ujawniane, z wyjątkiem przypadków, w których uzyskanie zostanie odpowiednie upoważnienie lub będzie to nakazane prawem.

W pewnych okolicznościach nawet sam fakt świadczenia przez nas usług konkretnemu klientowi stanowi informację poufną. Informacje te nie mogą być ujawniane publicznie, a w niektórych przypadkach nawet osobom spoza zespołu ds. klienta w obrębie Spółki. Jeśli zachodzi taka potrzeba, skonsultuj się ze swoim kierownikiem lub wyznaczonym Compliance Business Partnerem, który udzieli porad dotyczących poufnych zadań tego rodzaju.

Zasadniczo, aby zachować zgodność ze zobowiązaniami dotyczącymi poufności:

- Nigdy nie należy w niewłaściwy sposób ujawniać ani wykorzystywać informacji dotyczących klienta, dostawcy lub innego partnera biznesowego;
- Nigdy nie należy omawiać z osobami trzecimi kwestii poufnych, m.in. szczegółów dotyczących pracy wykonywanej przez nas na rzecz klientów ani naszych rekomendacji, z wyjątkiem przypadków, w których uzyskamy stosowne upoważnienie klienta (najlepiej na piśmie);
- Nigdy nie należy omawiać kwestii dotyczących klienta w miejscach publicznych, takich jak windy, hole, restauracje, samoloty czy pociągi, w których rozmowy mogą być przypadkiem usłyszane, czy też na forach publicznych, takich jak blogi i portale społecznościowe, czy inne platformy i aplikacje do przekazywania wiadomości z wyjątkiem przypadków, w których uzyskamy stosowne upoważnienie;
- Należy zachować szczególną ostrożność podczas wynoszenia i wysyłania poufnych informacji poza biuro, zarówno w formie elektronicznej, jak i na papierze;
- Należy zachować zgodność z polityką bezpieczeństwa informacji oraz prywatności danych, a także wszelkimi wymogami klienta dotyczącymi postępowania z informacjami poufnymi;
- Należy zachować zgodność z wszelkimi dodatkowymi zabezpieczeniami oraz procedurami, które mogą mieć zastosowanie do poszczególnych projektów, takich jak fuzje czy przejęcia

Informacje finansowe dotyczące klienta lub innego partnera biznesowego stanowią informacje szczególnie wrażliwe. Należy je traktować jak informacje poufne z wyjątkiem przypadków, w których ich ujawnienie jest zatwierdzone na piśmie przez WTW, klienta lub partnera biznesowego. Jeżeli takie informacje są publicznie dostępne w sprawozdaniach finansowych przez co najmniej dwa dni robocze, dopuszczalne jest również ich omawianie oraz ujawnianie. Jeśli masz wątpliwości, czy dane informacje są poufne, zwróć się do swojego kierownika, wyznaczonego Compliance Business Partnera lub Działu prawnego.

## ***Bezpieczeństwo informacji***

Stosowanie haseł ma na celu ochronę bezpieczeństwa interesów Spółki. Nie należy ich rozumieć jako przerzucania wymogów dotyczących prywatności na poszczególnych użytkowników. Wszelkie kopie dokumentów i wiadomości utworzone, wysłane, odebrane i przechowywane na komputerach, w Internecie oraz w systemach poczty głosowej stanowią wyłączną własność WTW. Dlatego też są one w odpowiednich przypadkach monitorowane i analizowane zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi.

## ***Prywatność danych***

W większości krajów, w których WTW ma oddziały, nasza działalność podlega przepisom dotyczącym ochrony danych oraz prywatności danych. Przepisy dotyczące prywatności danych opisują pewne aspekty związane z poufnością oraz aspekty związane z bezpieczeństwem, ale ich zakres jest na ogół dużo szerszy. Przepisy te na ogół dotyczą gromadzenia, wykorzystywania, przetwarzania, ujawniania oraz przesyłania danych osobowych dotyczących osób zidentyfikowanych lub możliwych do zidentyfikowania. W przypadku posługiwania się danymi osobowymi należy postępować zgodnie z Polityką prywatności oraz procedurami mającymi zastosowanie do wykonywanej pracy.

## ***Aktywa materialne i systemy komputerowe Spółki***

WTW zapewnia szeroką gamę aktywów, z których możemy korzystać podczas prowadzenia działalności. Jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie tym aktywom odpowiedniej ochrony oraz wykorzystywanie ich wyłącznie do realizacji uzasadnionych celów Spółki. Nie należy korzystać z majątku Spółki na własny użytek ani dla własnej korzyści, chyba że zostało to wcześniej zatwierdzone przez kierownictwo. Majątek Spółki obejmuje informacje, obiekty, własność intelektualną, urządzenia, oprogramowanie i zaopatrzenie stanowiące własność, dzierżawione lub znajdujące się w inny sposób w posiadaniu Spółki. Korzystanie z systemów i urządzeń na własny użytek w ograniczonym zakresie jest dopuszczalne, o ile nie jest sprzeczne z interesami oraz działalnością Spółki, nie utrudnia jej działalności i nie stanowi naruszenia żadnej polityki Spółki.

W przypadku bezprawnego zabrania jakiegokolwiek części majątku Spółki zostanie przeprowadzone odpowiednie postępowanie dyscyplinarne oraz w razie konieczności postępowanie prawne. W przypadku zakończenia pracy w Spółce wszelkie oryginały i kopie własności i materiałów WTW znajdujące się w posiadaniu pracownika lub kontrolowane przez niego należy zwrócić Spółce.

## ***Własność intelektualna***

Podczas pracy w spółce WTW pracownicy mogą pomagać w opracowywaniu usług, produktów, materiałów lub innych form kapitału intelektualnego związanych z działalnością Spółki. WTW jest wyłącznym właścicielem wszelkich praw własności intelektualnej związanych z tą pracą obejmujących prawa autorskie, patenty oraz prawa własności handlowej.

### **6.8 Media społecznościowe**

Media społecznościowe w Internecie zapewniają szeroką gamę możliwości komunikacji z naszymi interesariuszami oraz ogółem społeczności. Media społecznościowe obejmują posty, komentarze, rejestracje, emotikony, blogi, mikroblogi, portale społecznościowe, serwisy typu „wiki”, serwisy umożliwiające udostępnianie zdjęć/filmów oraz czaty. Wiadomości elektroniczne stanowią zapis naszej komunikacji, który może w znaczny sposób zaważyć na reputacji WTW. Nie wolno wypowiadać się ani działać w imieniu Spółki bez uzyskania odpowiedniego upoważnienia. Nigdy nie zamieszczaj w mediach społecznościowych linku do strony, która przyjmuje lub zabiega o darowizny, chyba że program charytatywny i post w mediach społecznościowych zostały oficjalnie zatwierdzone przez dział CSR. Należy również zapoznać się z Wytocznymi i praktykami dotyczącymi mediów społecznościowych, które są bardziej restrykcyjne w danym obszarze działalności.

Jeśli zauważysz niewłaściwe wykorzystanie technologii WTW lub komunikacji elektronicznej w mediach społecznościowych bądź innych platformach przekazywania publicznych lub prywatnych wiadomości, niezwłocznie powiadom swojego kierownika.

# 7. Działanie w interesie naszych akcjonariuszy

## 7.1 Rzetelne księgi i rejestry

Z powodów etycznych, biznesowych oraz prawnych rejestry WTW muszą być opracowywane w sposób profesjonalny oraz w odpowiedni sposób zarządzane. Oznacza to między innymi, że nasza dokumentacja księgowo-finansowa musi być rzetelna i pełna. Księgi i rejestry należy również przechowywać zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami księgowania oraz z zastosowaniem uznanej polityki księgowo-finansowej. W księgach i rejestrach nie należy nigdy wprowadzać nieprawdziwych ani mylących zapisów.

Należy mieć na uwadze, że wszelkie transakcje muszą być dokładnie udokumentowane oraz poparte uzasadnionym celem biznesowym. Należy na przykład odpowiednio i dokładnie rejestrować wykorzystany czas oraz wydatki służbowe zgodnie z odpowiednią polityką. Należy również opracować i przedłożyć wszelkie rachunki klientów zgodnie ze stosownymi umowami klientów. Konta nieujawnione w księgach nie mogą być wykorzystywane do ukrywania lub dokonywania nielegalnych lub niewłaściwych płatności.

Nie należy również przekazywać nieprawdziwych lub mylących informacji naszym księgowym, audytorom ani żadnym innym przedstawicielom władz oraz osobom trzecim (np. klientom, dostawcom, wierzycielom lub organom regulacyjnym). Nie należy także podejmować żadnych działań mających na celu wymuszenie, manipulację, wprowadzenie w błąd lub wywarcie wpływu na audytorów wewnętrznych. Aby promować zgodność z pełnym, rzetelnym, dokładnym, terminowym i zrozumiałym ujawnieniem w ramach komunikacji publicznej, niektórzy członkowie kadry kierowniczej muszą podpisać oświadczenie potwierdzające zgodność ich postępowania z wyżej wymienionymi politykami.

### **Zarządzanie rejestrami**

Aby zapewnić zachowanie przez WTW prawnie wymaganych rejestrów niezbędnych do prowadzenia działalności, postępuj zgodnie z polityką zarządzania rejestrami stosowną do swojej pracy. W przypadku prowadzonych i możliwych do przewidzenia spraw sądowych, audytów oraz dochodzeń zewnętrznych wszelkie istotne rejestry w postaci papierowej i elektronicznej – obejmujące aktualne, zarchiwizowane i skopiowane w ramach zabezpieczenia wiadomości przesłane pocztą elektroniczną – muszą zostać zachowane. Rejestry te nie mogą być zniszczone do momentu zakończenia postępowania oraz otrzymania instrukcji ze strony Działu prawnego dotyczących usuwania rejestrów. Wszelkie pytania dotyczące stosownej polityki zarządzania rejestrami należy kierować do Działu prawnego.

Ponadto należy unikać korzystania z platformy WhatsApp, WeChat lub podobnych platform niezatwierdzonych przez spółkę WTW do komunikacji w istotnych sprawach biznesowych. Jeśli klient, dostawca lub inny podmiot zewnętrzny nalega na korzystanie z takich platform, należy przekierować taką komunikację do zatwierdzonej platformy lub, jeśli to niemożliwe, podjąć kroki w celu zachowania

wszystkich takich wiadomości. Szczegółowe informacje podane w polityce dotyczącej korzystania z platform komunikacyjnych w działalności WTW.

## 7.2 Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi

Wykorzystanie w obrocie papierami wartościowymi informacji niejawnych (insider trading) jest ściśle zakazane zgodnie z przepisami wielu krajów, w których prowadzimy działalność. Przepisy te mają zastosowanie niezależnie od wartości transakcji. Przepisy dotyczące papierów wartościowych nakładają wysokie kary za wykorzystywanie w obrocie papierami wartościowymi informacji niejawnych, obejmujące grzywny i pozbawienie wolności. Przykładowe informacje wewnętrzne to informacje dotyczące:

- Fuzji i przejęć
- Wyników lub wytycznych finansowych
- Nowych ważnych klientów lub produktów
- Zmian w zarządzie
- Planów rozwoju
- Istotnych cyberprzestępstw

Zakazy dotyczące wykorzystywania w obrocie papierami wartościowymi informacji niejawnych mają zastosowanie do papierów wartościowych WTW oraz innych firm, m.in. klientów, dostawców, partnerów i konkurentów. Jeśli jesteś w posiadaniu ważnych informacji wewnętrznych dotyczących tych firm, nie korzystaj z nich w obrocie papierami wartościowymi. Więcej informacji można znaleźć w polityce dotyczącej wykorzystywania informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi (WTW Insider Trading Policy).

W niektórych branżach mogą również obowiązywać dodatkowe zasady dotyczące obrotu papierami wartościowymi klientów, których należy ściśle przestrzegać. Pracownicy i członkowie kadry kierowniczej powinni skonsultować się z odpowiednim Business Partnerem w celu uzyskania dodatkowych informacji.

### ***Wykorzystywanie informacji poufnych***

Przepisy dotyczące wykorzystywania w obrocie papierami wartościowymi informacji niejawnych mają również zastosowanie do ujawniania ważnych informacji poufnych znajomym i rodzinie. Uważa się to za inną formę wykorzystania informacji niejawnych w obrocie papierami wartościowymi. Nielegalne jest nawet przekazanie informacji niejawnej w formie „wskazówki” – może spowodować nałożenie na osobę przekazującą oraz drugą stronę wysokich grzywien lub kar pozbawienia wolności.

## 7.3 Audyty i dochodzenia

Ponieważ WTW zobowiązuje się do zachowywania zgodności z przepisami, będziemy postępować zgodnie z każdym żądaniem wystosowanym w ramach dochodzenia rządowego lub audytu.

W ramach tego działania niezbędna jest ochrona praw wszystkich zaangażowanych stron. Jeśli otrzymasz wezwanie do sądu lub inny dokument prawny dotyczący działalności Spółki, jej pracowników lub klientów niezwłocznie skontaktuj się z Działem prawnym. Wszelkie powiadomienia dotyczące dochodzeń i audytów należy również przysyłać do Działu prawnego, który może dzięki temu koordynować wszystkie udzielane odpowiedzi.

## 7.4 Postępowanie w przypadku zapytań z zewnątrz

Co jakiś czas możemy potrzebować komunikacji z agencjami rządowymi. Nie możemy jednak nigdy kontaktować się z żadną agencją rządową w imieniu Spółki bez konkretnego upoważnienia. Nie możemy również nigdy komunikować się z agencją rządową w imieniu klienta bez jego zgody. Odpowiedzi na doręczone pisma procesowe (np. wezwania do udostępnienia dokumentów, powiadomienie o przesłuchaniu stron lub pytania procesowe) można udzielać wyłącznie po konsultacji z Działem prawnym.

W celu zachowania naszej reputacji jako firmy uczciwej musimy się również upewnić, że nasza komunikacja publiczna daje dokładny i rzetelny obraz naszej działalności, naszych transakcji oraz planów. Ważne jest, abyśmy wypowiadali się na temat Spółki jednym spójnym głosem. Dlatego też osoby niewyznaczone przez rzecznika Spółki nie mogą wypowiadać się publicznie w imieniu Spółki. Jeśli otrzymasz zapytanie ze strony przedstawiciela prasy, nawet jeżeli zapytanie to jest nieformalne, odeślij go do Działu Marketingu.

Podobnie w przypadku zapytania o informacje ze strony inwestora, analityka ds. bezpieczeństwa lub innej ważnej osoby związanej z finansami – nawet jeżeli zapytanie jest nieformalne – należy taką osobę odesłać do Działu ds. relacji z inwestorami (Investor Relations Department) lub Działu Marketingu.



# 8. Właściwe postępowanie na rzecz naszych społeczności

## 8.1 Udział w życiu naszych społeczności

Wszyscy jesteśmy źródłem pozytywnej zmiany w społecznościach, w których żyjemy i pracujemy poprzez naszą działalność wolontariacką, charytatywną oraz polityczną. WTW szanuje naszą wolność związaną z udziałem w tego typu działalnościach.

Nie powinniśmy jednak prowadzić indywidualnej działalności politycznej w czasie pracy, ani też przekazywać środków lub zasobów WTW na rzecz jakiegokolwiek partii politycznej, kandydata albo urzędnika. „Zasoby” oznaczają przestrzeń biurową, urządzenia i materiały, jak również czas pracy poświęcany na prowadzenie rozmów telefonicznych i przygotowywanie materiałów związanych z kampanią. Wszelkie zaangażowanie polityczne ma charakter prywatny i nie może być powiązane z WTW.

### **Lobbing**

WTW może okazjonalnie stwierdzić, że w najlepszym interesie Spółki (lub naszych klientów) jest wywieranie wpływu na organy rządowe. W wielu krajach, w których prowadzimy działalność, lobbing podlega surowym przepisom i zasadom. Te zasady i przepisy bywają skomplikowane i trudne do zinterpretowania. Nie należy angażować się w działalność lobbingową bez wyraźnej zgody Działu prawnego.

## 8.2 Walka z naruszaniem praw człowieka w zakresie niewolnictwa i handlu ludźmi

Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Australia i inne kraje zabraniają niewolnictwa i handlu ludźmi, który ONZ definiuje jako „werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania”.

Charakter naszej działalności jako dostawcy profesjonalnych usług dla klientów korporacyjnych oznacza, że ryzyko naruszenia przez nas zakazu niewolnictwa i handlu ludźmi jest niskie. Jednak ponieważ w naszym łańcuchu dostaw to ryzyko może być wyższe, ważne jest, aby wszyscy pracownicy byli świadomi zakazu handlu ludźmi i rozumieli, że Spółka podejmie odpowiednie działania w stosunku do pracowników, pośredników lub podwykonawców, którzy naruszają ten zakaz. Wymogi firmy dotyczące naszych dostawców, w tym analizy due diligence, wdrażania i monitorowania, procesów przetargowych i wymogów umownych, mają na celu zminimalizowanie ryzyka odnoszenia korzyści z handlu ludźmi przez podmioty w naszym łańcuchu dostaw. Wszelkie pytania lub

wątpliwości należy kierować do Działu zamówień, Działu prawnego, Działu Compliance lub Gorącej linii WTW.

## 9. Wyłączenia i odstępowstwa

Wszyscy pracownicy, poza członkami zarządu i dyrektorami Willis Towers Watson plc, powinni składać wszelkie wnioski dotyczące wyłączeń lub odstępowstw związanych z niniejszymi wymogami do Rady generalnego lub dyrektora Compliance Grupy Willis Towers Watson. Członkowie zarządu i dyrektorzy Willis Towers Watson plc wszelkie wnioski dotyczące wyłączeń lub odstępowstw związanych z niniejszymi wymogami powinni składać do zarządu. W przypadku zatwierdzenia wyłączenia lub odstępowstwa dotyczącego postępowania członka zarządu lub dyrektora zostanie ono w odpowiedni sposób ujawnione akcjonariuszom Spółki w zakresie wymaganym przez normy dotyczące notowań giełdowych oraz inne przepisy włącznie z podaniem powodów danego wyłączenia.

# 10. Pytania dotyczące Kodeksu lub polityki

W przypadku zaistnienia niejasności lub wątpliwości dotyczących znaczenia wymogów zawartych w niniejszym Kodeksie albo politykach Spółki, należy zwrócić się do Rady generalnego albo Dyrektora Compliance Grupy Willis Towers Watson.

# 11. Potwierdzenie znajomości Kodeksu

Każdy pracownik musi zrozumieć Kodeks i postępować zgodnie z nim, przestrzegać jego podstawowych zasad oraz polityk, a także znać procedurę zgłaszania potencjalnych oraz zaistniałych naruszeń. Aby Spółka miała pewność, że pracownik wypełnia te obowiązki oraz postępuje zgodnie z jej normami, pracownik winien corocznie potwierdzić przeczytanie i zrozumienie Kodeksu oraz zadeklarować postępowanie zgodnie z nim.

## Informacje na temat Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) to wiodąca, globalna spółka w branży doradztwa, pośrednictwa oraz rozwiązań, pomagająca klientom na całym świecie w przekształcaniu ryzyka w ścieżkę rozwoju. Korzenie Willis Towers Watson sięgają 1828 r.; firma ma 45 tys. pracowników w ponad 140 krajach i rynkach. Opracowujemy i dostarczamy rozwiązania pozwalające zarządzać ryzykiem, optymalizować korzyści, rozwijać talenty oraz zwiększać moc kapitału, aby chronić i wzmacniać instytucje oraz osoby prywatne. Nasza wyjątkowa perspektywa umożliwia nam dostrzeganie istotnych punktów stykowych między talentami, zasobami a pomysłami – to dynamiczna formuła, która napędza wyniki w biznesie. Wspólnie uwalniamy potencjał. Dowiedz się więcej na [willistowerswatson.com](http://willistowerswatson.com).