



## KODEKS ETYKI BIZNESOWEJ I POSTĘPOWANIA NEW BALANCE

### Środowisko pracy

1. **Dyskryminacja i nękanie:** New Balance stara się stworzyć różnorodne i otwarte środowisko pracy. New Balance zobowiązuje się do zapewniania równych szans w zatrudnieniu i nie toleruje nękania ani dyskryminacji w żadnej formie. Obejmuje to nękanie albo dyskryminację ze względu na rasę, kolor skóry, narodowość, pochodzenie, religię, płeć (w tym ze względu na ciążę), wyznanie, niepełnosprawność fizyczną bądź intelektualną, stan cywilny, stan zdrowia, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek lub inne powody chronione prawem.
2. **Bezpieczeństwo i higiena pracy:** New Balance zobowiązuje się zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Od wszystkich pracowników oczekuje się znajomości środków bezpieczeństwa i postępowania zgodnie z politykami i procedurami Spółki w zakresie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać niebezpieczne warunki swoim kierownikom, przełożonym lub pracownikom Działu Kadr.
3. **Bezpieczeństwo w miejscu pracy:** New Balance zobowiązuje się zapobiegać przemocy i zastraszaniu w miejscu pracy. New Balance nie będzie tolerować żadnych zachowań, gestów ani wypowiedzi, w tym za pośrednictwem wiadomości e-mail, komunikatorów czy mediów społecznościowych, które zawierają groźbę przemocy fizycznej, zastraszanie lub wymuszenie.
4. **Narkotyki i alkohol:** New Balance to miejsce pracy wolne od narkotyków i alkoholu. Dotyczy to wszystkich substancji, narkotyków, alkoholu i leków, posiadanych zgodnie bądź niezgodnie z prawem, które mogą wpływać na zdolność pracownika do skutecznego i bezpiecznego wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Pracownicy będący pod wpływem alkoholu lub jakichkolwiek innych substancji nie będą zgłaszać się do pracy, wracać do pracy ani brać udziału w jakichkolwiek wydarzeniach sponsorowanych przez Spółkę. Na terenie Spółki pracownikom nie wolno spożywać ani posiadać alkoholu ani innych substancji odurzających. Wyjątek w kwestii alkoholu można dopuścić w przypadku oficjalnie zatwierdzonych wydarzeń organizowanych przez New Balance, jednak pracownicy w każdej sytuacji muszą powstrzymać się od nadmiernego spożycia alkoholu i środków odurzających.

### Konflikt interesów

1. **Konflikty interesów:** Pracownicy New Balance mają obowiązek działania w najlepszym interesie Spółki i unikania konfliktów interesów lub ich pozorów. Konflikt interesów ma miejsce, gdy prywatne interesy pracownika są sprzeczne z interesami Spółki lub przeszkadzają mu w wykonywaniu obowiązków służbowych. New Balance zakazuje pracownikom wykorzystywania ich stanowiska w New Balance w celu uzyskania korzyści osobistych lub świadczeń dla siebie lub członków swojej rodziny. W razie pytań dotyczących tego, czy dana sytuacja stanowi potencjalny konflikt interesów, należy kontaktować się z głównym radcą prawnym lub wiceprezesem Działu Kadr.
2. **Praca poza Spółką:** New Balance przyjmuje do wiadomości, że czasami pracownicy mogą poszukiwać dodatkowej pracy poza Spółką. Żadne zasoby Spółki nie mogą być wykorzystywane do pracy poza nią. Każda praca tego rodzaju musi być wykonywana poza zwykłymi godzinami pracy pracownika i nie może w inny sposób wpływać na jego zdolność do wykonywania pracy dla New Balance. W żadnych okolicznościach pracownik nie może pracować dla konkurencji na żadnym stanowisku (ani w charakterze pracownika, ani niezależnego wykonawcy). Pracownikom nie wolno również pracować



dla klientów, dostawców, kontrahentów, wykonawców, licencjobiorców, przedstawicieli, dystrybutorów ani innych osób czy podmiotów, z którym New Balance współpracuje.

3. **Członkowie rodziny:** New Balance to rodzinna spółka i jesteśmy dumni z wyróżniającego nas dziedzictwa. Członkowie tej samej rodziny mogą pracować w New Balance nawet w tej samej lokalizacji ogólnej. Ważne jest jednak, aby unikać konfliktów interesów i faworyzowania, jak również sytuacji stwarzających takie pozory. W związku z tym pracownicy nie mogą zajmować stanowisk w New Balance, które w sposób bezpośredni lub pośredni wymagałyby od nich nadzorowania warunków zatrudnienia członków ich rodzin lub wywierania wpływu na te warunki albo dawałyby im taką możliwość. Warunki zatrudnienia obejmują przykładowo: awans, zwolnienie, podjęcie działań dyscyplinarnych i wynagrodzenie. New Balance nie może zatrudniać członków rodzin pracowników Działu Kadr ani Działu Płac.
4. **Relacje interpersonalne:** New Balance zakazuje nawiązywania relacji uczuciowych między pracownikami, jeżeli jedna z osób bezpośrednio lub pośrednio nadzoruje drugą osobę lub może wpływać na warunki jej zatrudnienia. Warunki zatrudnienia obejmują przykładowo: awans, zwolnienie, podjęcie działań dyscyplinarnych i wynagrodzenie. Członkowie wyższej kadry kierowniczej New Balance (wiceprezes i osoby na wyższych stanowiskach) i wszyscy członkowie Działu Kadr oraz Działu Płac nie mogą nawiązywać relacji uczuciowych z pracownikami Spółki bez względu na ich miejsce w strukturze służbowej.
5. **Upominki:** New Balance zakazuje pracownikom przyjmowania przez nich samych lub członków ich rodzin upominków, przysług, zaproszeń na wydarzenia kulturalno-rozrywkowe, płatności lub pożyczek o wartości przekraczającej 50 USD od podmiotów prowadzących interesy lub chcących prowadzić interesy z New Balance. New Balance zdecydowanie nie zaleca wręczania upominków klientom, kontrahentom, dostawcom, wykonawcom, licencjobiorcom, przedstawicielom, dystrybutorom ani innym podmiotom współpracującym z New Balance. Pracownicy chcący wręczyć upominek (potencjalnemu lub obecnemu klientowi, kontrahentowi, dostawcy, wykonawcy, licencjobiorcy, przedstawicielowi lub dystrybutorowi) muszą uzyskać uprzednią zgodę głównego radcy prawnego. W żadnym przypadku nie należy wręczać upominków urzędnikom państwowym ani osobom zajmującym zbliżone stanowiska ani członkom ich rodzin, ani też przyjmować upominków od takich osób.
6. **Praca w zarządzie**
  - a. **Zarządy podmiotów non-profit:** New Balance zachęca pracowników do działania na rzecz ich społeczności. Pracownik może pracować dla organizacji pożytku publicznego lub organu doradczego pod warunkiem, że praca ta nie wpływa na jego zdolność do wykonywania pracy dla New Balance. Pracownik nie może pracować w zarządzie jako przedstawiciel New Balance ani sprawiać takich pozorów bez uzyskania uprzedniej pisemnej zgody głównego radcy prawnego.
  - b. **Zarządy podmiotów komercyjnych:** Pracownicy mogą być członkami zarządu podmiotów komercyjnych po uzyskaniu uprzedniej pisemnej zgody dyrektora wykonawczego i głównego radcy prawnego. Pracownicy nie mogą być członkami zarządu konkurenta, klienta, dostawcy, kontrahenta, wykonawcy, licencjobiorcy, przedstawiciela, dystrybutora New Balance ani innego podmiotu, z którym New Balance współpracuje.

## Globalne praktyki biznesowe

1. **Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji:** New Balance przywiązuje wagę do najwyższych standardów uczciwości i stara się unikać choćby pozorów niewłaściwego postępowania. Spółka surowo zabrania wszelkich form łapownictwa i korupcji, i będzie podejmować konieczne działania w celu zapewnienia,

że łapownictwo i korupcja nie występują w naszej działalności biznesowej. Pracownikom nie wolno, w sposób bezpośredni ani pośredni, przekazywać, obiecywać, zatwierdzać ani oferować w imieniu Spółki przedmiotów wartościowych przedstawicielom organów rządowych lub pozarządowych ani podmiotom zewnętrznym w celu uzyskania niewłaściwej korzyści, pozyskania lub utrzymania zleceń ani przyznawania zleceń innym osobom lub podmiotom. Zakaz ten obejmuje płatności na rzecz podmiotów zewnętrznych, co do których pracownik wie lub ma powód, aby przypuszczać, że część tej płatności zostanie wykorzystana przez podmiot zewnętrzny jako łapówka.

2. **Zachowywanie zgodności z przepisami dotyczącymi handlu międzynarodowego:**

- a. **Polityka dotycząca zakazu bojkotu** – pracownicy New Balance nie mogą popierać ani działać na rzecz nieusankcjonowanego bojkotu innego kraju.
- b. **Embarga handlowe** – pracownicy New Balance muszą postępować zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi embarga handlowych, w tym importu, eksportu i przeladunku.

3. **Przepisy o ochronie konkurencji (Przepisy antymonopolowe):** W większości krajów obowiązują rozbudowane przepisy prawa dotyczące działalności antymonopolowej, konkurencji i ochrony konsumentów opracowane w celu promowania i ochrony swobodnej oraz uczciwej konkurencji. Przepisy te regulują relacje New Balance ze sprzedawcami detalicznymi, w tym kwestie dotyczące ustalania cen, upustów, warunków kredytowania, rabatów promocyjnych, wyłączności dystrybucji, relacji z franczyzobiorcami, relacji z licencjobiorcami, ograniczeń w zakresie oferowania produktów konkurencyjnych, rozwiązania umowy i wielu innych. Ponadto ściśle regulują również relacje między New Balance a jej konkurentami, dostawcami i innymi podmiotami, z którymi prowadzimy interesy. Konsekwencje naruszenia tych praw mogą być poważne. New Balance podejmuje działania mające na celu zachowanie zgodności z przepisami antymonopolowymi i o ochronie konkurencji. Co do zasady pracownicy New Balance powinni ograniczyć kontakty z konkurencją i muszą zawsze unikać tematów dotyczących ustalania cen lub innych warunków sprzedaży, klientów i dostawców. Zastosowanie tych przepisów w danej sytuacji może być skomplikowane, dlatego w razie pytań pracownicy powinni kontaktować się z głównym radcą prawnym.

4. **Skargi składane do agencji rządowych i innych podmiotów zewnętrznych:** Sporadycznie wnioskodawca, klient bądź obecny lub byłby pracownik może złożyć skargę na New Balance (albo zagrozić jej złożeniem) do agencji rządowej lub za pośrednictwem innego podmiotu zewnętrznego. Każdy pracownik, z którym nawiązany zostanie kontakt w sprawie skargi złożonej do agencji rządowej lub podmiotu zewnętrznego albo który dowie się o takiej skardze, musi natychmiast powiadomić głównego radcę prawnego lub wiceprezesa Działu Kadr. New Balance zakazuje podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec pracowników składających skargę lub informujących o jej złożeniu. Spółka zobowiązuje się podjąć pełną współpracę w przypadku prowadzenia jakichkolwiek czynności wyjaśniających przez agencję rządową bądź zapytania lub skargi podmiotu zewnętrznego.

5. **Żądania udzielenia informacji ze strony organów rządowych:** New Balance zobowiązuje się podjąć pełną współpracę w przypadku czynności wyjaśniających lub żądania udzielenia informacji ze strony organów rządowych. Jeżeli pracownik zostanie poproszony przez urzędnika państwowego o przekazanie informacji na temat Spółki (na piśmie lub ustnie) na potrzeby czynności wyjaśniających prowadzonych przez organ rządowy lub w innym celu albo jeżeli przedstawiciel organu rządowego stawi się w miejscu pracy i poprosi o przedstawienie dokumentacji lub innych informacji Spółki, pracownik ten musi natychmiast powiadomić głównego radcę prawnego lub wiceprezesa Działu Kadr. Pracownicy powinni zawsze udzielać zgodnych z prawdą i rzetelnych informacji oraz nigdy nie powinni próbować blokować lub utrudniać realizacji żądania udzielenia informacji ani na nią wpływać. Pracownikom nie wolno również zmieniać, fałszować, zniekształcać, tuszować, pozbywać się ani niszczyć jakichkolwiek dokumentów związanych z żądaniem organu rządowego bądź prowadzonymi

przez niego czynnościami wyjaśniającymi lub postępowaniem prawnym.

6. **Sprawiedliwe i uczciwe postępowanie:** New Balance dokłada starań, aby wyprzedzać konkurencję, postępując sprawiedliwie i uczciwie. Zależy nam na osiągnięciu przewagi konkurencyjnej dzięki nadzwyczajnej efektywności i produktom, a nie poprzez nieetyczne lub niezgodne z prawem praktyki biznesowe. Kradzież lub wykorzystywanie informacji zastrzeżonych, posiadanie tajemnic handlowych lub informacji poufnych uzyskanych bez zgody właściciela bądź nakłanianie do ujawnienia takich informacji przez pracowników jest zabronione. Szanujemy prawa wszystkich klientów, dostawców, konkurentów i pracowników Spółki i postępujemy w stosunku do nich uczciwie. Pracownikom nie wolno wykorzystywać nikogo poprzez manipulację, ukrywanie informacji, nadużywanie informacji niejawnych, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów, fałszownictwo ani przez jakiegokolwiek inne nieuczciwe praktyki biznesowe. Pracownicy nie mogą również pomagać innym pracownikom, konsultantom, niezależnym wykonawcom ani innym podmiotom zewnętrznym w uzyskaniu w ten sposób nieuczciwej korzyści względem innych osób.
7. **Działalność polityczna i darowizny na cele polityczne:** Zachęca się pracowników do angażowania się w sprawy ważne dla naszej działalności i społeczności. Jednak działalność polityczna jest ściśle regulowana przez przepisy prawa, a do udziału pracowników w działalności politycznej w imieniu New Balance albo z wykorzystaniem zasobów New Balance mają zastosowanie ścisłe wytyczne i zakazy. Z tego powodu wszelką działalność polityczną w imieniu Spółki musi rozpocząć albo wcześniej zatwierdzić główny radca prawny.
  - a. Pracownicy muszą prowadzić osobistą działalność polityczną w swoim czasie wolnym z wykorzystaniem własnych zasobów. Z szacunku dla innych osób pracownicy nie powinni promować żadnych osobistych przekonań politycznych (w tym poprzez publikowanie albo rozpowszechnianie zawiadomień albo innych materiałów) na terenie obiektów ani na witrynach internetowych Spółki. Pracownikom nie wolno również sugerować, że wypowiadają się w imieniu Spółki, ani że New Balance wspiera jakiegokolwiek osobiste przekonania pracownika.
  - b. Pracownicy nie mogą dokonywać w imieniu New Balance bezpośrednich darowizn pieniężnych na rzecz żadnych kandydatów na stanowiska polityczne.
  - c. Lobbying zasadniczo definiuje się jako kontakt z urzędnikami pochodzącymi z wyboru albo urzędnikami państwowymi w sprawach ustawodawczych albo regulacyjnych mających wpływ na Spółkę. New Balance musi spełniać surowe wymagania sprawozdawcze w zakresie lobbyingu. Główny radca prawny musi zatwierdzić wszelkie działania lobbyngowe prowadzone w imieniu Spółki, w tym korzystanie z usług zewnętrznego lobbyisty albo firmy lobbyngowej.
8. **Integralność produktów:** New Balance zobowiązuje się do produkcji i sprzedaży produktów zgodnie z wysokimi standardami jakości, stylu, projektowania i materiałów. Oprócz naszych własnych opublikowanych standardów wszystkie produkty muszą być badane, pakowane, znakowane, wprowadzane na rynek, reklamowane i sprzedawane zgodnie z obowiązującymi wymogami branżowymi i prawnymi.
9. **Relacje z mediami:** Wszystkie zapytania mediów należy kierować do zespołu Public Relations New Balance. Pracownicy nie mogą rozmawiać z dziennikarzami ani żadnymi innymi przedstawicielami mediów w imieniu New Balance, o ile nie zostali do tego upoważnieni. Każdy pracownik, który rozmawia bezpośrednio z dziennikarzami bez wcześniejszego kontaktu z zespołem Public Relations, ryzykuje podanie nieprawidłowych informacji, ujawnienie zastrzeżonych strategii albo naruszenie reputacji Spółki.
10. **Konsultanci, niezależni wykonawcy i inni usługodawcy:** Relacje biznesowe muszą być odpowiednie, zgodne z prawem i udokumentowane. Opłaty i inne istotne postanowienia należy określić w pisemnej umowie zatwierdzonej wcześniej przez Dział Prawny New Balance. W żadnym przypadku opłaty nie

mogą przekraczać zwyczajowych opłat w naszej branży.

11. **Odpowiedzialność społeczna i odpowiedzialność za środowisko:** New Balance dokłada starań, aby przestrzegać podstawowych praw człowieka przysługujących naszym współpracownikom i pracownikom we wszystkich obszarach działalności naszej firmy i w obrębie naszego globalnego łańcucha dostaw oraz aby chronić środowisko naturalne w społecznościach, w których prowadzimy działalność. Od naszych dostawców oczekujemy przestrzegania tych samych wysokich standardów. Kodeks postępowania dostawcy New Balance wymaga od dostawców przestrzegania wszystkich przepisów prawa, poszanowania praw wszystkich pracowników, minimalizowania wpływu na środowisko naturalne, zapewniania bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy oraz promowania zdrowia i dobrego samopoczucia wszystkich pracowników. Wszyscy pracownicy New Balance mają obowiązek przestrzegać i promować przestrzeganie Kodeksu postępowania dostawcy New Balance.
12. **Polityka dotycząca podróży i rozrywek:** New Balance zdaje sobie sprawę z tego, jak ważne są podróże w prowadzeniu działalności Spółki, a także ze znacznych poświęceń naszych pracowników, którzy podróżują na rzecz Spółki. New Balance zwraca koszty niezbędnych podróży służbowych i uzasadnione koszty rozrywki zgodnie z opublikowaną polityką.

### Ochrona informacji i reputacji Spółki

1. **Informacje poufne i prawa własności intelektualnej:** W przypadku braku wyraźnego pisemnego upoważnienia pracownikom nie wolno wykorzystywać ani ujawniać tajemnic handlowych, informacji poufnych ani własności intelektualnej New Balance. Pracownicy muszą traktować poufnie informacje zastrzeżone Spółki, w tym informacje dotyczące klientów i produktów, i nie podejmować żadnych działań, które mogłyby zagrozić takim informacjom poufnym albo spowodować ich nieświadomie ujawnienie, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych. Informacje zastrzeżone obejmują własność intelektualną, taką jak tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe i prawa autorskie, a także plany biznesowe i marketingowe, koncepcje technologiczne i produkcyjne, projekty, bazy danych, dokumentacje oraz wszelkie niejawnie dane albo sprawozdania. Nieupoważnione wykorzystanie albo rozpowszechnianie tych informacji jest zabronione i może być niezgodne z prawem oraz skutkować sankcjami cywilnymi albo karnymi. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać umów o zachowaniu poufności i o nieujawnianiu informacji podpisanych przed zatrudnieniem w New Balance i w trakcie zatrudnienia.
2. **Ujawnianie informacji finansowych:** Pracownicy nie mogą ujawniać informacji finansowych New Balance, z wyjątkiem danych już upublicznionych, bez wcześniejszego uzyskania pisemnej zgody Dyrektora ds. finansowych.
3. **Majątek Spółki:** Wszyscy pracownicy muszą chronić aktywa New Balance i zapewniać ich wydajne wykorzystywanie. Kradzież, niedbalstwo i marnotrawstwo są zabronione. Wszystkie aktywa Spółki należy wykorzystywać tylko w uzasadnionych celach biznesowych.
4. **Bezpieczeństwo IT:** Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać wytycznych dotyczących bezpieczeństwa technologii informatycznych ustanowionych przez Spółkę. W szczególności należy koniecznie starannie tworzyć hasła, często je zmieniać, korzystać z nich w sposób dyskretny i traktować je poufnie, ponieważ stanowią one główną metodę uwierzytelniania użytkowników w celu przyznania dostępu do systemów informatycznych New Balance.
5. **Prywatność i ochrona danych osobowych:** New Balance zobowiązuje się chronić dane umożliwiające ustalenie tożsamości i inne informacje poufne (PII) dotyczące konsumentów, klientów, pracowników, dostawców i innych osób fizycznych gromadzone albo przechowywane przez Spółkę. Dane umożliwiające ustalenie tożsamości to wszelkie informacje odnoszące się do osoby fizycznej, której tożsamość została ustalona albo może zostać ustalona, takie jak imiona i nazwiska, adresy, adresy e-



mail, numery telefonów, państwowe numery identyfikacyjne, numery identyfikacyjne pracowników oraz dane kart kredytowych albo dane rachunków bankowych. Dane umożliwiające ustalenie tożsamości mogą obejmować informacje dotyczące rasy, płci, wieku, orientacji seksualnej, religii albo stanu zdrowia. Mogą one obejmować również identyfikatory komputerów i urządzeń mobilnych, historię transakcji klientów, historię zatrudnienia i dane demograficzne. Wszyscy pracownicy New Balance mają obowiązek zabezpieczać i chronić dokumentację biznesową zawierającą dane umożliwiające ustalenie tożsamości, w tym wszelkie informacje udostępniane drogą elektroniczną albo przechowywane w formie elektronicznej zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Pracownicy muszą zawsze chronić dokumentację zawierającą dane umożliwiające ustalenie tożsamości i wykorzystywać dane wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych. Zaniedbanie tego może doprowadzić do pociągnięcia do odpowiedzialności prawnej albo narażenia na szkodę relacji New Balance z pracownikami, klientami, dostawcami i konsumentami, a także do naruszenia reputacji Spółki. Wszyscy pracownicy New Balance mają obowiązek przestrzegać przepisów prawa dotyczących gromadzenia, przechowywania, przekazywania i wykorzystywania danych umożliwiających ustalenie tożsamości. Obejmuje to rozumienie i przestrzeganie wszystkich przepisów prawa miejscowego dotyczących prywatności i ochrony danych obowiązujących w kraju, w którym pracuje pracownik albo w którym przechowywane są dane oraz przestrzeganie zasad dotyczących przekazywania danych umożliwiających ustalenie tożsamości za granicę. Faktyczne albo podejrzewane przypadki naruszenia albo ujawnienia danych umożliwiających ustalenie tożsamości należy niezwłocznie zgłosić do głównego radcy prawnego albo starszego wiceprezesa Zespołu Kadr albo Zespołu ds. Bezpieczeństwa Technologii Informatycznych.

### Księgowość i dokumentacja

1. **Księgowość:** Rzetelna dokumentacja i uczciwość finansowa mają istotne znaczenie dla działalności New Balance. New Balance ma obowiązek ustanowić i stosować odpowiednie procedury rachunkowe. Spółka musi prowadzić rzetelne zapisy w księgach i rejestrach, które odzwierciedlają wszystkie aktywa, zobowiązania i transakcje korporacji. Spółka musi również zapewnić właściwe wykorzystanie środków. Pracownicy nie mogą składać nieprawdziwych oświadczeń, wprowadzać mylących albo sztucznych zapisów, pomijać istotnych informacji ani umieszczać informacji wprowadzających w błąd w żadnych księgach, dokumentacji finansowej ani żadnych innych dokumentach albo komunikatach. Pracownicy odpowiedzialni za opracowywanie sprawozdań finansowych Spółki i informacji ujawnianych publicznie albo przekazujący informacje w ramach tego procesu mają obowiązek upewnić się, że ujawniane dane i informacje są kompletne, dokładne i zgodne z mechanizmami kontroli i procedurami Spółki dotyczącymi ujawniania informacji.
2. **Współpraca z audytorami:** Od pracowników wymaga się pełnej współpracy z audytorami wewnętrznymi i niezależnymi audytorami zewnętrznymi, a także z kierownictwem oraz przekazywania kompletnych i dokładnych informacji. Pracownikom nie wolno w sposób niewłaściwy wpływać na audytorów wewnętrznych albo niezależnych audytorów zewnętrznych, przymuszać ich, manipulować nimi ani wprowadzać ich w błąd w odniesieniu do sprawozdań finansowych, praktyk w zakresie rachunkowości albo mechanizmów kontroli wewnętrznej Spółki.

### Polityki ogólne

1. **Postępowanie dyscyplinarne:** New Balance oczekuje, że wszyscy pracownicy będą osiągać wysokie wyniki, będą rzecznikami wartości Spółki i będą przestrzegać naszych standardów i polityk. New Balance podejmie odpowiednie działania w celu wspierania wyników każdego pracownika.



W przypadku wyników albo postępowania niespełniających oczekiwań może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu będą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, które może doprowadzić nawet do rozwiązania stosunku pracy.

2. **Polityka dotycząca zakazu działań odwetowych:** New Balance zabrania podejmowania jakichkolwiek działań dyscyplinarnych, represyjnych, odwetowych albo zastraszania za zgłaszanie w dobrej wierze naruszeń albo potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu, jak również za dochodzenie jakichkolwiek roszczeń albo współpracę w ramach powiązanych czynności wyjaśniających.
3. **Odstępstwa:** New Balance zastrzega sobie prawo do odstąpienia wedle własnego uznania od stosowania polityk określonych w niniejszym Kodeksie w stosownych przypadkach oraz do poprawiania, modyfikowania albo zmiany niniejszego Kodeksu. Odstępstwa od niniejszej polityki mogą być dopuszczalne wyłącznie na podstawie porozumienia pomiędzy dyrektorem wykonawczym i głównym radcą prawnym.

### Zgłaszanie naruszeń

1. **Procedura zgłaszania:** Każdy pracownik, który podejrzewa, że doświadczył albo był świadkiem postępowania naruszającego niniejszy Kodeks, prawo albo jakąkolwiek inną politykę Spółki, musi niezwłocznie zgłosić taki incydent. Pracownicy mogą dokonać zgłoszenia za pośrednictwem [Speak Up NB](#) – globalnej infolinii Spółki ds. etyki i zgodności. Pracownicy mogą również dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do głównego radcy prawnego albo starszego wiceprezesa Działu Kadr. Spółka będzie niezwłocznie i wnikliwie badać wszystkie zgłoszenia dotyczące naruszeń w sposób jak najbardziej dyskretny i poufny.

### Dokumenty referencyjne

- [Speak Up NB](#)
- [Instrukcja dotycząca substancji objętych ograniczeniami New Balance](#)
- [Kodeks postępowania dostawcy New Balance](#)
- [Instrukcja dotycząca standardów dostawcy New Balance](#)

Identyfikator wersji	Data zmiany	Autor	Komentarze
1.0	4 października 2018 r.	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	ND.
2.0	8 stycznia 2019 r.	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	ND.