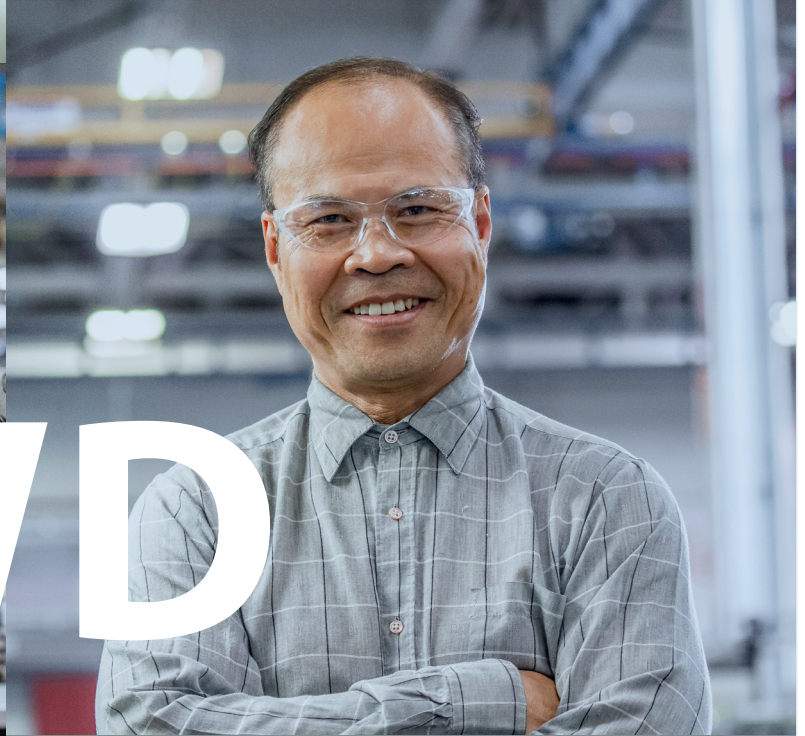


Uczciwość to nasza tradycja

Kodeks Woodward poświęcony etycznemu
postępowaniu w biznesie

SPIIS TREŚCI

1. Tradycja uczciwości: Przesłanie od Chipa Blankenshipa, Prezesa Zarządu	7	4. Prowadzenie działalności we właściwy sposób	13	5. Dążenie do doskonałości	21
A. Zakres zastosowania	10	A. Zgodność z przepisami prawa	13	A. Ochrona środowiska, zdrowie i bezpieczeństwo	21
B. Obowiązek zgłaszania wątpliwości	10	1. Zasady ogólne	13	B. Zadowolenie klienta i jakość	21
C. Zakaz podejmowania działań odwetowych	10	2. Informacje niedostępne publicznie oraz obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych	13	C. Sprawozdawczość finansowa	21
D. Liderzy	10	3. Prowadzenie współpracy biznesowej z podmiotami rządowymi	14	D. Relacje inwestorskie	22
E. Naruszenie postanowień	10	4. Zgodność z przepisami dotyczącymi handlu	14	E. Public Relations i media społecznościowe	22
F. Zastosowanie do Zarządu	10	B. Kontakty z podmiotami zewnętrznymi	15	6. Zgłaszanie i inne zapytania	23
3. Szacunek i odpowiedzialność	11	1. Przeciwdziałanie korupcji	15	7. Odstępstwa	24
A. Równe traktowanie	11	2. Upominki i imprezy kulturalno-rozrywkowe dla/od podmiotów zewnętrznych	15		
B. Różnorodność, inkluzywność i poczucie przynależności	11	3. Darowizny na cele polityczne i działalność polityczna	16		
C. Prawa człowieka	11	4. Uczciwe postępowanie	16		
D. Miejsce pracy wolne od przemocy	11	5. Przeciwdziałanie praktykom monopolowym i nieuczciwa konkurencja	16		
E. Zakaz dyskryminacji i nękania	12	C. Ochrona naszej spółki	17		
F. Nadużywanie substancji psychoaktywnych	12	1. Nowe możliwości dla spółki	17		
G. Ochrona danych osobowych	12	2. Konflikty interesów	17		
		3. Poufność	18		
		4. Dokumentacja biznesowa	19		
		5. Komputer i korzystanie z sieci	19		
		6. Ochrona naszych aktywów	20		



#WEAREWWD



TRADYCJA UCZCIWOŚCI: PRZESŁANIE OD CHIPA BLANKENSHIPA, PREZESA ZARZĄDU



Woodward ma silną tradycję uczciwości i jest to podstawowa wartość zapisana w Konstytucji Woodward. Uczciwe przywództwo gwarantuje, że jesteśmy zaufanym partnerem dla naszych akcjonariuszy, klientów, pracowników, dostawców, społeczności i środowiska. Oznacza to robienie w każdej sytuacji tego, co słuszne.

Uczciwość w Woodward obejmuje utrzymanie zaufania naszych klientów do ich własności intelektualnej i planów technicznych oraz dostarczanie wysoce niezawodnych, wysokiej jakości produktów, których oczekują nasi klienci i użytkownicy końcowi. Oznacza to również przestrzeganie wszystkich przepisów prawa wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Właściwe postępowanie wymaga, aby nasi liderzy i pracownicy mieli odwagę zabrać głos, gdy widzimy coś, co nie odzwierciedla naszych wartości oraz nie tworzy bezpiecznego pod względem psychicznym i wolnego od reperkusji otoczenia.

Niniejszy Kodeks stanowi ramy odniesienia dla tego, w jaki sposób pracownicy powinni prowadzić działalność w imieniu Woodward. Pracownicy powinni zapoznać się z niniejszym Kodeksem i nadal odwoływać się do niego przed podjęciem decyzji, ponieważ zapewnia on wskazówki w obliczu wyzwań i wskazuje zasoby potrzebne do zapewnienia, że w przypadku wątpliwości podejmowane będą odpowiednie działania.

Uczciwość idzie w parze z naszymi innymi podstawowymi wartościami: szacunkiem i odpowiedzialnością; pokorą i zaangażowaniem. Oznacza to, że szanujemy się nawzajem, traktujemy się z szacunkiem, przyznajemy się do naszych zachowań i zawsze staramy się być lepsi. Nasz Kodeks przedstawia wytyczne umożliwiające nam dostosowanie naszych działań do tych wartości.

Niektóre zasady i informacje zawarte w niniejszym Kodeksie mają charakter techniczny i mogą wydawać się skomplikowane. Należy się z nimi zapoznać i w razie potrzeby zasięgnąć porady. W przypadku pytań dotyczących treści niniejszego Kodeksu albo innych polityk, przepisów ustawowych i wykonawczych należy porozmawiać ze swoim przełożonym, Działem HR, Działem ds. Przepisów Prawnych i Zgodności albo Komisją ds. Nadzoru nad Postępowaniem w Biznesie (Business Conduct Oversight Committee, „BCOC”) w celu uzyskania odpowiedzi na swoje pytania.

Staram się być wzorem naszych wartości i pomagać naszym pracownikom na wszystkich poziomach organizacji działać uczciwie.

Dziękuję!

Chip Blankenship
Prezes Zarządu i
Dyrektor Generalny

NASZE ZOBOWIĄZANIA

A. Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Woodward i wszystkich, którzy reprezentują Woodward albo prowadzą działalność w imieniu Woodward. Obejmuje to członków zarządu, członków organów i innych pracowników Woodward, jednostki zależne, pełnomocników i niezależnych wykonawców.

B. Obowiązek zgłaszania wątpliwości

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zgłaszanie wątpliwości dotyczących faktycznych albo potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu. Obowiązek ten obejmuje gotowość do zgłaszania wszystkich wątpliwości i pozostawania zaangażowanym w ich rozwiązywanie. Informacje na temat zgłaszania wątpliwości można znaleźć na stronie 23.

C. Zakaz podejmowania działań odwetowych

W Woodward uczciwość oznacza zapewnienie wolnego i otwartego środowiska, w którym szanowana jest prywatność i poufność. Zachęcamy do dobrowolnego zgłaszania wątpliwości i potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu. Woodward nie podejmie żadnych niekorzystnych działań (w tym zwolnienia, degradacji, zawieszenia, groźby albo innego rodzaju dyskryminacji bądź nękania) przeciwko żadnemu pracownikowi z powodu jakiegokolwiek zgodnego z prawem działania podjętego przez niego w celu dostarczenia informacji albo w inny sposób udzielenia pomocy w czynnościach wyjaśniających w sprawie jakiegokolwiek zachowania, które pracownik na podstawie uzasadnionych przesłanek uważa za naruszenie niniejszego Kodeksu.

D. Liderzy

Wszyscy liderzy Woodward powinni poprzez swój przykład prezentować podstawowe wartości Woodward. Liderzy mają obowiązek tworzyć i utrzymywać atmosferę, która zachęca pracowników do zgłaszania wątpliwości i zapewniać im odpowiednie przeszkolenie. Wszyscy liderzy są zobowiązani do niezwłocznego podejmowania działań w związku z wszelkimi podejrzeniami naruszenia niniejszego Kodeksu, przepisów ustawowych, przepisów wykonawczych albo innych polityk Woodward. Takie działanie może obejmować przekazanie sprawy innemu liderowi, Działowi HR, Działowi ds. Przepisów Prawnych i Zgodności albo Komisji ds. Nadzoru nad Postępowaniem w Biznesie Woodward (Business Conduct Oversight Committee, „BCOC”).

E. Naruszenie postanowień

Pracownicy naruszający niniejszy Kodeks podlegają postępowaniu dyscyplinarnemu, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. Naruszenia mogą również narazić zarówno pracowników, jak i Woodward, na sankcje nakładane w postępowaniu cywilnym i karnym. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy (z pomocą liderów, Działu HR, Dział ds. Przepisów Prawnych i Zgodności oraz BCOC) zapoznają się z obowiązującymi wymogami prawa i będą ich przestrzegać.

F. Zastosowanie do Zarządu

Zarząd potwierdza, że każdy członek zarządu musi zawsze postępować etycznie i potwierdzać przestrzeganie zasad zawartych w niniejszym Kodeksie. Członek zarządu musi wycofać się z wszelkich dyskusji albo decyzji w ramach swoich obowiązków jako członka zarządu, które mają wpływ na jego interesy osobiste, biznesowe albo zawodowe.

SZACUNEK I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

A. Równe traktowanie

Woodward zobowiązuje się do zapewnienia równych szans na zatrudnienie wszystkim wykwalifikowanym pracownikom i kandydatom bez względu na rasę, kolor skóry, religię, wiek, płeć, narodowość, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową albo ekspresję, status kombatanta, stan cywilny, informacje genetyczne bądź jakąkolwiek inną kategorię chronioną oraz do podejmowania wszelkich decyzji związanych z zatrudnieniem zgodnie z niniejszą zasadą.

B. Różnorodność, integracja i przynależność

Woodward obejmuje każdego z naszych pracowników wraz z ich unikalnym pochodzeniem, wiedzą, pomysłami i doświadczeniami. Naszym celem jest zapewnienie inkluzywnego i satysfakcjonującego środowiska, w którym nasi pracownicy czują się potrzebni, szanowani, doceniani i dostrzegani.

Zatrudniamy, rozwijamy i promujemy najlepsze talenty, aby napędzać nasz rozwój i staramy się odzwierciedlać nasze zróżnicowane społeczności, dostawców i klientów. Oczekujemy, że liderzy i pracownicy będą aktywnie uwzględniać różne punkty widzenia i pomysły innych osób w celu tworzenia innowacyjnych rozwiązań oraz zapewniania wysokiej wydajności poszczególnych osób i zespołów.

C. Prawa człowieka

Woodward zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka zgodnie z normami międzynarodowymi. Nie angażujemy się w praktyki, które skutkują pracą przymusową i przestrzegamy wszystkich przepisów prawa pracy dotyczących prywatności, układów zbiorowych, pracy dzieci, imigracji, czasu pracy i wynagrodzeń.

Zobowiązujemy się do etycznego pozyskiwania materiałów i przestrzegamy naszej Polityki dotyczącej minerałów z regionów ogarniętych konfliktem. Woodward oczekuje takiego samego zaangażowania od swoich dostawców.

Woodward zachęca wszystkich pracowników do zwracania uwagi na praktyki podmiotów zewnętrznych i zgłaszania wszystkiego, co jest sprzeczne albo wydaje się być sprzeczne z tymi zasadami.

D. Miejsce pracy wolne od przemocy

Woodward zobowiązuje się zapewniać bezpieczne, zdrowe i produktywnie miejsce pracy dla wszystkich pracowników, wolne od zastraszania, gróźb oraz wrogich bądź brutalnych działań jakiegokolwiek rodzaju. Woodward podejmie niezbędne środki bezpieczeństwa w celu ochrony miejsca pracy i innych pracowników przed przemocą i nie będzie tolerować żadnych agresywnych zachowań ani gróźb. Spółka zabrania nieuprawnionego posiadania albo używania broni na terenie zakładów spółki albo podczas prowadzenia działalności Woodward, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz w sposób bardziej szczegółowy opisany w Polityce dotyczącej zagrożenia przemocą.

E. Zakaz dyskryminacji i nękania

Dążymy do zapewnienia miejsca pracy wolnego od dyskryminacji, w którym wszyscy pracownicy są traktowani z godnością, szacunkiem i uprzejmością. Polityka Woodward zakłada utrzymywanie środowiska pracy wolnego od nękania, zarówno gdy dochodzi do niego w kontaktach osobistych, na platformach wirtualnych spotkań, przez telefon, przez internet, podczas wydarzeń sponsorowanych przez spółkę oraz podczas podróży służbowych.

Jedną z form dyskryminacji jest molestowanie seksualne. Do przykładów molestowania seksualnego można zaliczyć:

- insynuacje seksualne, żarty, komentarze, obelgi, albo dosadne komentarze dotyczące danej osoby;
- przedmioty, zdjęcia, kreskówki, plakaty, ubrania, notatki, listy, e-maile bądź nośniki elektroniczne o charakterze seksualnie sugestywnym albo obscenicznym;
- gesty seksualne, gapienie się, dotykanie, napaść.

F. Nadużywanie substancji psychoaktywnych

Jakość naszych produktów i efektywność pracy zależą od tego, jak każdego dnia podchodzimy do naszych obowiązków. Nadużywanie substancji psychoaktywnych może stanowić poważne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników. Pracownicy nigdy nie powinni przychodzić do pracy pod wpływem narkotyków albo alkoholu. Używanie, posiadanie, sprzedaż albo dystrybucja alkoholu, narkotyków albo innych substancji kontrolowanych na terenie Woodward są wyraźnie zabronione. Wiceprezes może zatwierdzić wyjątek dotyczący umiarkowanego spożycia alkoholu podczas wydarzenia sponsorowanego przez Woodward. Pracownicy, którzy podejrzewają, że zdolności poznawcze jakiegokolwiek osoba wykonującej pracę na rzecz spółki mogą być osłabione, powinni niezwłocznie zgłosić swoje obawy swojemu przełożonemu, dowolnemu liderowi spółki albo Działowi HR.

G. Ochrona danych osobowych

W wielu krajach, w których prowadzimy działalność, obowiązują surowe przepisy chroniące prywatność danych osobowych pracowników i zobowiązujemy się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów o ochronie danych.

W Woodward:

- Szanujemy prywatność pracowników i chronimy bezpieczeństwo oraz poufność dokumentacji spółki zawierającej dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami polityki i procedurami.
- Gromadzimy i rejestrujemy wyłącznie dokładne, oparte na faktach informacje, ograniczone do tego, co jest absolutnie niezbędne do realizacji uzasadnionych celów biznesowych i do przestrzegania wymogów prawnych.
- Dostępu do danych osobowych udzielamy tylko tym, którzy mają uzasadnioną potrzebę biznesową i gdy jest to dozwolone przez prawo.
- Dane osobowe są przetwarzane wyłącznie w niezbędnych i uzasadnionych celach, które są ujawniane danej osobie, a same dane są odpowiednio usuwane, gdy nie są już potrzebne do tych celów.

Polityki powiązane

- Polityka dotycząca minerałów z regionów ogarniętych konfliktem
- Zasady ochrony poufności danych
- Miejsce pracy wolne od narkotyków i nadużywania substancji psychoaktywnych
- Oświadczenie o równych szansach zatrudnienia
- Polityka dotycząca miejsca pracy wolnego od nękania
- Polityka praw człowieka
- Polityka dotycząca zagrożenia przemocą

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI WE WŁAŚCIWY SPOSÓB

A. ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA

1. Zasady ogólne

Woodward z dumą współpracuje z wieloma dostawcami i klientami na całym świecie. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszystkich przepisów prawa obowiązujących w krajach i na rynkach, na których prowadzimy działalność. Jest to nie tylko nasza prawna i etyczna odpowiedzialność, ale jest to też konieczne dla odnoszenia sukcesu przez Woodward. Warunki rynkowe albo zwyczaje miejscowe nigdy nie są usprawiedliwieniem dla naruszenia prawa. Naruszenia mogą narazić Woodward i jej pracowników na odpowiedzialność karną, działania regulacyjne i procesy cywilne. Ponadto nieprzestrzeganie tych wymogów może spowodować, że spółka Woodward zostanie zdyskwalifikowana/ wykluczona z niektórych kontraktów rządowych.

Pytania dotyczące stosowania albo interpretacji jakiegokolwiek prawa zagranicznego albo krajowego należy kierować do Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

2. Informacje niedostępne publicznie oraz obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych

Udostępnianie istotnych informacji niedostępnych publicznie („Istotne informacje niedostępne publicznie”) poza Woodward jest zasadniczo zabronione. Istotne niedostępne publicznie informacje to istotne informacje, które wpłynęłyby na decyzję rozsądnego inwestora o zakupie albo sprzedaży papierów wartościowych, takich jak akcje, obligacje albo opcje. Osoby znające istotne niedostępne publicznie informacje związane z Woodward albo spółką, z którą Woodward współpracuje, nie mogą kupować ani sprzedawać papierów wartościowych takiej spółki i nie mogą zlecać transakcji innym osobom w ich imieniu („Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych”).

Wszyscy udziałowcy Woodward podlegają tym ograniczeniom, w tym w szczególności nasi pracownicy, wykonawcy, klienci i dostawcy. Wszelkie pytania dotyczące tego, czy informacje są istotne albo niedostępne publicznie, albo czy można udostępniać jakiegokolwiek informacje, które mogą stanowić istotne informacje niedostępne publicznie, należy kierować do Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.



Do przykładów istotnych informacji niedostępnych publicznie należą te dotyczące:

- rzeczywistych zysków albo strat;
- prognoz przyszłych zysków, strat albo innych wytycznych dotyczących zysków;
- proponowanego albo trwającego połączenia;
- zmian w kierownictwie wyższego szczebla, takim jak prezes zarządu;
- istotnych zdarzeń po stronie spółki dotyczących papierów wartościowych;
- faktycznego albo potencjalnego poważnego sporu sądowego albo rozstrzygnięcia takiego sporu sądowego.

3. Prowadzenie współpracy biznesowej z podmiotami rządowymi

Woodward regularnie współpracuje z rządem USA oraz rządami zagranicznymi. Każdy pracownik Woodward, który jest zaangażowany w transakcje biznesowe z jakimkolwiek podmiotem rządowym, jest zobowiązany do zrozumienia i przestrzegania przepisów prawa i regulacji mających zastosowanie do tego podmiotu rządowego.

Przepisy ustawowe i wykonawcze mające zastosowanie do umów z rządem USA są złożone i obejmują między innymi takie ustawy, jak Ustawa o zachowaniu prawdy w negocjacjach (Truth in Negotiations Act), Ustawa antybojkotowa (Anti-Boycott Act), Ustawa o rzetelności zamówień publicznych (Procurement Integrity Act) oraz Ustawy dot. zapobiegania przekazywaniu nielegalnych prowizji (Anti-Kickback Act). W celu uzyskania dodatkowych wskazówek należy zapoznać się z polityką Woodward dotyczącą kontraktów rządowych.

4. Zgodność z przepisami dotyczącymi handlu

Stany Zjednoczone i kraje zagraniczne posiadają kontrole, które ograniczają import i eksport niektórych produktów, usług, danych technicznych i oprogramowania, a także reeksport tych produktów. Woodward przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów handlowych, w tym tych związanych z importem, eksportem i sankcjami handlowymi.

Amerykańskie prawo zabrania spółkom uczestniczenia albo współpracy w restrykcyjnych praktykach handlowych albo bojkotach gospodarczych narzuconych przez inne państwa. W przypadku otrzymania jakiegokolwiek żądania związanego z bojkotem, należy natychmiast skonsultować się z Działem ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

Polityki powiązane

- Polityka kontraktów rządowych
- Polityka zgodności z umowami rządowymi
- Polityka zgodności z przepisami handlowymi
- Transakcje na akcjach Woodward

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI WE WŁAŚCIWY SPOSÓB

B. KONTAKTY Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI

1. Przeciwdziałanie korupcji

We wszystkich kontaktach biznesowych osoby fizyczne muszą przestrzegać najwyższych standardów uczciwości i etyki oraz przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, w tym Ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act), amerykańskiej Ustawy o podróżach (US Travel Act) oraz brytyjskiej Ustawy o łapownictwie (UK Bribery Act). W trakcie swojej działalności Woodward rutynowo nawiązuje kontakty również z międzynarodowymi, federalnymi, stanowymi i miejscowymi władzami, a pracownicy muszą rozumieć i przestrzegać wszystkich dodatkowych praw i przepisów, w tym tych związanych z kontraktami rządowymi.

Woodward zabrania wręczania, proponowania wręczenia albo zezwalania na wręczenie jakichkolwiek korzyści majątkowych – bezpośrednio albo pośrednio – jakiegokolwiek osobie w celu niewłaściwego nawiązania albo utrzymania relacji biznesowych, uzyskania niewłaściwej przewagi biznesowej albo wywarcia niewłaściwego wpływu na jakąkolwiek decyzję biznesową. Wszystkim pracownikom zabrania się również przyjmowania albo wyrażania zgody na przyjęcie jakichkolwiek korzyści majątkowych przekazywanych w celu wpłynięcia na decyzję biznesową albo w przypadku, gdy pracownik zostałby objęty rzeczywistym albo domniemanym zobowiązaniem wobec darczyńcy.

„Korzyść majątkowa” to nie tylko pieniądze. Obejmuje elementy takie jak akcje, darowizny na cele charytatywne, darowizny na cele polityczne, koszty podróży, wyrazy gościnności, nadmierne rozrywki albo upominki, zniżki niedostępne powszechnie, oferty zatrudnienia, przejęcie albo umorzenie długu, stypendia i przysługi osobiste.

2. Upominki i imprezy kulturalno-rozrywkowe dla/od podmiotów zewnętrznych

Upominki i imprezy kulturalno-rozrywkowe nigdy nie powinny być wykorzystywane do niewłaściwego pozyskiwania albo utrzymywania transakcji albo w celu uzyskania nieuczciwej przewagi handlowej. Pracownicy mogą okazjonalnie oferować albo przyjmować upominki i zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe, jeśli służą one uzasadnionym celom biznesowym, nie są zabronionym rodzajem upominków, zostaną dokładnie odnotowane w naszych rejestrach i nie wpływają negatywnie na osąd. Upominki o wartości co najmniej 150 USD muszą również spełniać wszelkie wymogi dotyczące zatwierdzania określone w polityce antykorupcyjnej Woodward.

Pracownicy nie powinni przyjmować ani oferować wystawnych posiłków, upominków ani zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe w celach niezwiązanych

- **Przykłady dopuszczalnych upominków:** skromne upominki, takie jak kalendarze, czapki, kubki i inne przedmioty promocyjne o symbolicznej wartości. Są one dozwolone, o ile są wręczane rzadko, są mało wartościowe i nie byłyby powodem do wstydu dla spółki Woodward, gdyby zostały upublicznione.
- **Przykłady zabronionych upominków:** nieprzyzwoite imprezy kulturalno-rozrywkowe, gotówka w dowolnej kwocie albo karty podarunkowe o wartości powyżej 25 USD.

Gratyfikacje dla pracownika rządu amerykańskiego:

- **Upominki, przysługi, posiłki, napoje albo imprezy kulturalno-rozrywkowe nie mogą być wręczane / proponowane żadnemu pracownikowi rządu USA poza szeroko rozpowszechnianymi przedmiotami pamiątkowymi o wartości poniżej 20 USD albo okazjonalnymi przekąskami w związku ze spotkaniem biznesowym. Wartość takich artykułów nie może wynosić więcej niż 50 USD dla pojedynczego źródła w roku kalendarzowym. Wszelkie pytania należy kierować do Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.**

z uzasadnionym celem biznesowym albo innych gratyfikacji, które są niezgodne z uzasadnionymi zwyczajami biznesowymi. W razie wątpliwości należy skontaktować się z Działem ds. Przepisów Prawnych i Zgodności oraz zachować ostrożność.

3. Darowizny na cele polityczne i działalność polityczna

Aktywa i obiekty spółki nie powinny być wykorzystywane na rzecz partii politycznych ani kandydatów na stanowiska publiczne, chyba że jest to dozwolone przez prawo i zatwierdzone przez Członka Zarządu Spółki. Woodward zachęca wszystkich pracowników do osobistego uczestnictwa w procesie politycznym i wspierania wybranych przez siebie partii politycznych oraz kandydatów.

4. Uczciwe postępowanie

Woodward stara się postępować uczciwie w kontaktach z klientami, dostawcami i konkurentami. Pracownicy nie powinni angażować się w manipulację, ukrywanie informacji, nadużycie informacji, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów ani w jakiegokolwiek inne nieuczciwe postępowanie. Podczas kontaktów z innymi podmiotami powinniśmy zawsze działać w dobrej wierze i dokonywać etycznego, niezależnego osądu.

5. Przeciwdziałanie praktykom monopolowym i nieuczciwa konkurencja

Woodward musi przestrzegać przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. Decyzje biznesowe dotyczące ustalania cen, warunków sprzedaży, kontaktów z klientami, dostawcami albo konkurentami oraz udział w stowarzyszeniach handlowych mogą stanowić delikatną kwestię w świetle tych przepisów.

Oferujemy produkty, które są konkurencyjne pod względem jakości, niezawodności i ceny, bez poświęcania uczciwości biznesowej. Będziemy korzystał wyłącznie z właściwych i legalnych środków gromadzenia informacji marketingowych i biznesowych dotyczących podmiotów zewnętrznych.

Pracownicy Woodward nie mogą:

- zawierać z jakimkolwiek innym konkurentem umów dotyczących cen, warunków, udziału w rynku albo składania ofert;
- wymieniać informacji z jakimkolwiek innym przedsiębiorstwem dotyczących jakiegokolwiek aspektu konkurencji; albo
- uzgadniać z dowolnym podmiotem sposobu składania ofert.

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z Działem ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

Polityki powiązane

- **Polityka antykorupcyjna**
- **Zgodność z przepisami antymonopolowymi**

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI WE WŁAŚCIWY SPOSÓB

C. OCHRONA NASZEJ SPÓŁKI

1. Możliwości korporacyjne

Oczekuje się, że członkowie zarządu, członkowie organów i pracownicy będą wspierać uzasadnione interesy biznesowe Woodward, gdy pojawi się stosowna możliwość. Członkowie zarządu, członkowie organów i pracownicy nie mogą wykorzystywać dla siebie (ani bezpośrednio do podmiotów zewnętrznych) możliwości biznesowych odkrytych dzięki wykorzystaniu własności, informacji albo pozycji takiej osoby, co do których mają uzasadnione przekonanie, że mogą być interesujące dla Woodward. Takie możliwości należą do Woodward jeżeli:

- spółka otrzymała ofertę albo korzysta z tej możliwości;
- możliwość istnieje w branży albo obszarze działalności biznesowej spółki;
- spółka oddelegowała personel albo obiekty do realizacji tej możliwości albo
- spółka zapewniła zasoby albo finansowanie.

2. Konflikty interesów

Do „konfliktu interesów” może dochodzić gdy osobiste, społeczne albo finansowe interesy pracownika zakłócają albo mogą zakłócać zdolność pracownika do działania w najlepszym interesie Woodward. Pracownicy mają obowiązek ujawnienia, zgodnie z polityką Woodward dotyczącą zapobiegania konfliktom interesów, wszystkich faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów (w tym konfliktów, które mogłyby stworzyć „wrażenie niewłaściwego zachowania”) oraz podjęcia kroków w celu wyeliminowania albo uniknięcia konfliktu.

Członek zarządu musi wycofać się z wszelkich dyskusji albo decyzji, które mają wpływ na jego interesy osobiste, biznesowe albo zawodowe. W przypadku zaistnienia faktycznego albo potencjalnego konfliktu interesów w odniesieniu do dowolnego członka organów spółki, zarząd zostanie o tym niezwłocznie poinformowany. Zarząd jest odpowiedzialny za rozstrzygnięcie wszelkich konfliktów interesów z udziałem członka organów spółki.

Wszelkie pytania dotyczące konfliktów interesów należy kierować do Działu HR albo Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.



Przykłady potencjalnego konfliktu interesów:

- nadzorowanie albo uczestniczenie w decyzjach dotyczących zatrudnienia, wynagrodzenia albo działań dyscyplinarnych dotyczących osoby, z którą łączy pracownika bliskie relacje osobiste (np. krewni, związki uczuciowe);
- pełnienie funkcji pracownika, konsultanta albo członka zarządu klienta, dostawcy albo konkurenta;
- kierowanie spółki Woodward do dostawcy będącego własnością albo zarządzanego przez krewnego;
- wykorzystanie albo ujawnienie poufnych informacji spółki dla osobistych korzyści;
- niewłaściwe wykorzystanie aktywów spółki dla korzyści osobistej albo korzyści osobistej innych osób;
- posiadanie znaczącego udziału finansowego w obecnym albo potencjalnym kliencie, dostawcy albo konkurencie Woodward (z wyłączeniem posiadania niewielkiej liczby akcji w spółkach będących w obrocie publicznym);
- rozpoczynanie pracy, angażowanie się albo bycie zatrudnionym przez spółkę, która wykonuje pracę zasadniczo podobną do Woodward, będąc aktywnie zatrudnionym przez Woodward.

3. Poufność

Wszyscy pracownicy muszą zachować poufne informacje o spółce i poufne informacje o innych osobach, które zostały nam powierzone przez naszych interesariuszy, z wyjątkiem sytuacji, gdy ujawnienie jest dozwolone albo wymagane przepisami prawa. Obejmuje to informacje niedostępne publicznie, które mogą pomóc konkurentom albo potencjalnie zaszkodzić działalności Woodward. Nigdy nie należy wykorzystywać informacji poufnych dla osiągnięcia korzyści osobistych.

Nie możemy przyjmować informacji zastrzeżonych od dostawcy, klienta albo konkurenta, chyba że informacje te są powszechnie dostępne albo jesteśmy formalnie upoważnieni do ich wykorzystania. Każdy pracownik, który otrzymuje niedostępne publicznie albo zastrzeżone informacje od dostawcy, klienta albo konkurenta bez odpowiedniego upoważnienia (takiego jak umowa o zachowaniu poufności), nie powinien udostępniać tych informacji nikomu innemu i musi natychmiast poinformować o tym swojego lidera i Dział ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

Przykłady nieumyślnych ujawnień obejmują:

- poufne informacje techniczne;
- informacje dotyczące konkurencji;
- oferty albo propozycje konkurentów;
- informacje dotyczące kosztów i cen;
- wszelkie informacje oznaczone w sposób, który wskazuje, że nie powinny znajdować się w posiadaniu spółki.

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI WE WŁAŚCIWY SPOSÓB

C. OCHRONA NASZEJ SPÓŁKI

4. Dokumentacja biznesowa

Rzetelność i dokładność naszej dokumentacji biznesowej ma wpływ na instytucje rządowe, klientów i dostawców. Wszystkie rejestry biznesowe, w tym rejestry płac i godzin pracy, zamówienia zakupu, raporty jakości i rejestry finansowe, muszą dokładnie odzwierciedlać transakcje Woodward zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi wymogami. W żadnym wypadku pracownicy nie mogą tworzyć fałszywych albo mylących wpisów.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać zasad i harmonogramów przechowywania dokumentacji Woodward, a także wszystkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących przechowywania dokumentacji. Pracownicy muszą przechowywać dokumenty i inne rejestry istotne dla toczących się albo możliwych do przewidzenia postępowań sądowych, audytów albo czynności wyjaśniających oraz zgodnie z zaleceniami Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

Korespondencja elektroniczna (taka jak wiadomości e-mail) może być wykorzystywana jako dokumentacja biznesowa tylko wtedy, gdy jest to właściwe, a pracownicy powinni podjąć kroki w celu zapewnienia, że wszystkie takie elektroniczne dokumenty biznesowe są odpowiednio oznaczone, skatalogowane, przechowywane i niszczone zgodnie z zasadami przechowywania dokumentacji Woodward.

5. Komputer i korzystanie z sieci

Woodward opiera się na systemach komputerowych i technologii informatycznej, aby wspierać różne obszary działalności operacyjnej. Pracownicy muszą korzystać z tych zasobów w sposób odpowiedzialny i zgodny ze wszystkimi obowiązującymi zasadami Woodward.

Nieprzestrzeganie niniejszych zasad albo angażowanie się w działania związane z komputerami, które są niezgodne z ich przeznaczeniem i zamierzonym użytkowaniem, może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie, lub wszczęciem postępowania cywilnego i karnego.



6. Ochrona naszych aktywów

Musimy chronić mienie Woodward oraz mienie naszych klientów, dostawców i partnerów biznesowych. Obejmuje to naszą własność intelektualną (IP), obiekty, sprzęt i informacje zastrzeżone. Woodward będzie chronić swoje patenty, znaki towarowe, prawa autorskie i tajemnice handlowe. IP obejmuje oprogramowanie, materiały marketingowe, plany biznesowe i procesy. Często nasi dostawcy i inne podmioty zewnętrzne udostępniają nam swoją IP i inne poufne informacje. Woodward będzie chronić odpowiednio zaklasyfikowane IP i informacje poufne podmiotów zewnętrznych i oczekuje, że wszyscy pracownicy będą starannie chronić te informacje.

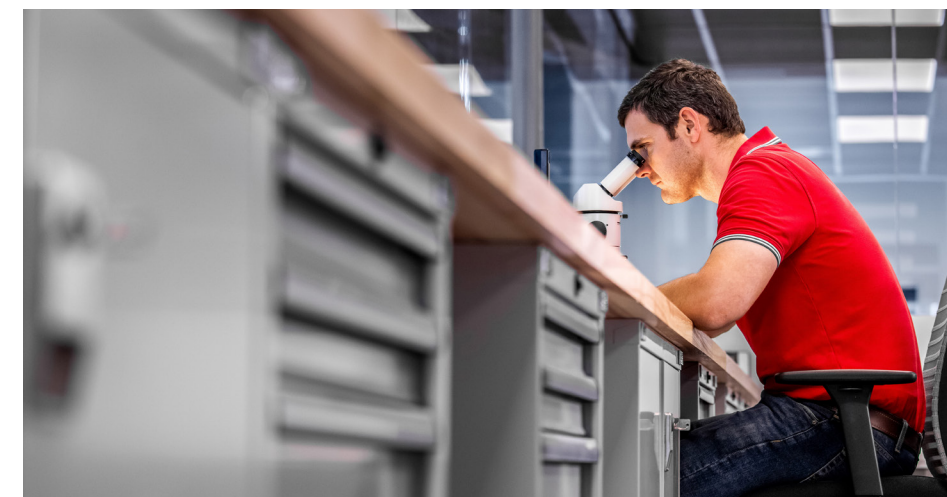
Nasze aktywa należy wykorzystywać wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych. Kradzież, niedbalstwo i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na Woodward. Oczekuje się, że pracownicy będą wykorzystywać wszystkie aktywa spółki zgodnie ze wszystkimi zasadami Woodward.

Aktywa spółki obejmują korespondencję elektroniczną, komputery, telefony komórkowe i inne urządzenia mobilne, pocztę elektroniczną i internet. Elementy te mogą być używane wyłącznie w sposób zgodny z polityką spółki. Pracownicy nie mogą uzyskiwać dostępu, pobierać ani przysyłać żadnych informacji, plików ani obrazów, które są bądź mogą być obraźliwe albo poniżające dla innych.

Polityki powiązane

- **Polityka bezpieczeństwa komputerów i systemów informatycznych**
- **Polityka korzystania z komputera i sieci**
- **Polityka dotycząca konfliktu interesów**
- **Polityka dot. transakcji z podmiotami powiązanymi**
- **Polityka w zakresie praw własności intelektualnej**

DAŻENIE DO DOSKONAŁOŚCI



A. Ochrona środowiska, zdrowie i bezpieczeństwo

Działamy na całym świecie w sposób bezpieczny i odpowiedzialny, z poszanowaniem środowiska oraz zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników, klientów i społeczności. Zobowiązaliśmy się do odpowiedniego zarządzania ryzykiem, które ma wpływ na naszych pracowników, produkty, obiekty, sprzęt i środowisko.

Bezpieczeństwo naszych pracowników ma kluczowe znaczenie. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i standardów dotyczących ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa w całej naszej działalności. Pracownicy są zobowiązani do aktywnego wykazywania się bezpiecznymi zachowaniami i praktykami pracy oraz do działania w sposób przyjazny dla środowiska.

B. Zadowolenie klienta i jakość

Jakość naszych produktów jest nieodłącznym elementem naszego sukcesu. Woodward angażuje się w dostarczanie produktów i usług, które spełniają albo przekraczają oczekiwania klientów. Woodward stawia na pierwszym miejscu bezpieczeństwo, jakość, realizację zobowiązań i zadowolenie klienta na światowym poziomie. Każdy z nas jest odpowiedzialny za to, aby dostarczane przez nas produkty i usługi spełniały standardy jakości i oczekiwania.

Oczekuje się, że pracownicy będą przestrzegać wszystkich procesów i procedur Woodward, oprócz wszystkich odnośnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i jakości naszych produktów. W razie potrzeby pracownicy powinni zawsze prowadzić dokładną dokumentację i sprawozdania odzwierciedlające procesy jakościowe.

Wszyscy pracownicy Woodward powinni rozumieć, przestrzegać i aktywnie angażować się w ciągłe doskonalenie naszych procesów i produktów.

C. Sprawozdawczość finansowa

Woodward stosuje odpowiednie zasady rachunkowości, procedury i mechanizmy kontroli wewnętrznej, aby umożliwić sporządzanie sprawozdań finansowych zgodnie z obowiązującymi wymogami dotyczącymi prowadzenia dokumentacji i sprawozdawczości. Wszyscy pracownicy Woodward muszą prowadzić dokładną dokumentację działalności spółki, w tym sprawozdania finansowe, rozliczenia, sprawozdania dotyczące wydatków, zlecenia zakupu i dokumenty księgowe. Nie wolno manipulować dokumentacją uzupełniającą ani modyfikować jej, a taka dokumentacja musi dokładnie odzwierciedlać działalność gospodarczą.

Starsi dyrektorzy ds. finansów i wszyscy inni pracownicy pionu finansowego Woodward mają specjalne obowiązki dotyczące funkcji liderkich, które wymagają od nich tworzenia kultury i środowiska organizacyjnego wspierających etykę i zgodność z przepisami. Niektórzy wyznaczeni liderzy i pracownicy są również zobowiązani do przestrzegania postanowień Kodeksu etycznego dla starszych dyrektorów ds. finansów i innych pracowników pionu finansowego.

D. Relacje inwestorskie

Woodward odpowiednio informuje swoich inwestorów, wierzycieli, rynki obrotu papierami wartościowymi, pracowników i opinię publiczną o wystąpieniu podlegających ujawnieniu zmian.

Będziemy dokonywać pełnych, uczciwych, dokładnych, terminowych i zrozumiałych ujawnień w naszych dokumentach i zgłoszeniach do amerykańskiej Komisji ds. Papierów Wartościowych i Giełd oraz w innych publicznych komunikatach. Wszelka komunikacja z uczestnikami rynku papierów wartościowych będzie zgodna z Rozporządzeniem Komisji ds. Papierów Wartościowych i Giełd FD (Fair Disclosure) („Rozporządzenie FD”) oraz wszelkimi zasadami polityki Woodward dotyczącymi tego zagadnienia.

E. Public Relations i media społecznościowe

Tylko wyznaczeni pracownicy mogą wypowiadać się w imieniu Woodward w konkretnych kwestiach. Obejmuje to komunikację z mediami, analitykami papierów wartościowych i inwestorami. Zasady te mają na celu zapewnienie spójnego, dokładnego i terminowego dostarczania informacji Woodward, a także zgodności ze wszystkimi wymogami prawnymi, w tym z Rozporządzeniem FD.

Polityka Woodward zakłada zarządzanie wszelkimi zapytaniami medialnymi w drodze formalnego procesu w celu ochrony spółki i zapewnienia, że komunikaty będą dokładnie przekazywać nasze cele i założenia. W związku z tym wszelkie zapytania medialne należy kierować

do Działu Komunikacji przed rozpoczęciem rozmowy z dziennikarzem, wyrażeniem zgody na wywiad albo udział w wystąpieniu albo zezwoleniem reporterowi, fotografowi albo operatorowi filmowemu na wejście do obiektu Woodward.

Pracownicy powinni również wziąć pod uwagę zasady i wytyczne Woodward dotyczące mediów społecznościowych przed publicznym udostępnieniem informacji za pośrednictwem mediów społecznościowych. Wszelkie informacje, które można uznać za poufne, wrażliwe albo zastrzeżone, nie powinny być udostępniane publicznie.

Polityki powiązane

- **Kodeks etyczny dla starszych dyrektorów ds. finansów i innych pracowników pionu finansowego**
- **Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska (BHPiOŚ)**
- **Polityka relacji z mediami**
- **Polityka jakości One Woodward**
- **Wytyczne dot. mediów społecznościowych**

ZGŁASZANIE I INNE ZAPYTANIA

W przypadku pytań dotyczących treści niniejszego Kodeksu, w tym wszelkich powiązanych zasad albo polityk, zachęcamy do rozmowy ze swoim przełożonym, Działem HR, Działem ds. Przepisów Prawnych i Zgodności, dowolnym innym liderem w Woodward albo dowolnym członkiem BCOC.

Wszyscy pracownicy i liderzy mają prawo i obowiązek niezwłocznego zgłaszania obaw, w tym w szczególności podejrzeń albo znanych naruszeń niniejszego Kodeksu, innych zasad polityki spółki albo przepisów prawa.

Wszelkie naruszenia, podejrzenia naruszenia albo obawy można zgłaszać otwarcie, poufnie albo anonimowo, ale należy być przygotowanym na przekazanie wystarczającej ilości informacji, aby spółka Woodward mogła podjąć działania następcze (np. imiona i nazwiska osób rzekomo zaangażowanych, daty i charakter podejmowanych działań).

Zgłoszenie można złożyć za pośrednictwem:

- swojego kierownika albo jakiegokolwiek innego lidera Woodward;
- Działu HR;
- członka Komisji ds. Nadzoru nad Postępowaniem w Biznesie;
- Działu ds. Przepisów Prawnych i Zgodności.

Można również złożyć zgłoszenie za pośrednictwem Infolinii ds. etyki Woodward (Woodwardinc.EthicsPoint.com) za pośrednictwem portalu internetowego albo bezpłatnego numeru telefonu odpowiedniego dla danej lokalizacji. Więcej informacji na temat dostępu do Infolinii ds. etyki Woodward można znaleźć w Załączniku 1.

Oprócz metod opisanych powyżej, informacje o wszelkich naruszeniach, podejrzeniach naruszenia albo wątpliwościach można przekazać na piśmie na adres Woodward, Inc., Attn: Audit Committee/General Counsel, 1081 Woodward Way, Fort Collins, CO 80525.

Nie należy badać żadnego naruszenia albo potencjalnego naruszenia na własną rękę i należy pozostawić to odpowiednim osobom w spółce.

ODSTĘPSTWA

W wyjątkowo rzadkich i szczególnych okolicznościach mogą być udzielane odstępstwa od postanowień niniejszego Kodeksu, ale tylko wtedy, gdy zostanie to uznane za konieczne i właściwe. Odstępstwo dla pracownika albo innej osoby podlegającej niniejszemu Kodeksowi, które nie są członkami zarządu albo członkami organów spółki, może zostać udzielone wyłącznie przez Dyrektora Generalnego albo Głównego Radcę Prawnego. Odstępstwa dla członków zarządu albo członków organów mogą być zatwierdzane wyłącznie przez Zarząd Spółki i będą niezwłocznie ujawniane, gdy wymagają tego przepisy albo przepisy prawa.



ZAŁĄCZNIK 1 – Infolinia ds. etyki Woodward

Aby zapewnić ścisłą poufność zgłaszanych wątpliwości, Infolinię ds. etyki Woodward obsługuje i zarządza nią niezależny zewnętrzny dostawca usług, EthicsPoint. Infolinia jest dostępna dla wszystkich 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu i jest dostępna w wielu językach. Istnieją dwie metody zgłaszania podejrzeń naruszenia zasad etyki za pośrednictwem Infolinii ds. etyki:

- internetowe narzędzie do zgłaszania;
- bezpłatne numery telefonów (w zależności od kraju).

Zgłoś online

Uzyskaj dostęp do portalu internetowego Infolinii ds. etyki za pośrednictwem:

- Inside Woodward: Należy kliknąć zakładkę „Ethics Help Line” (Infolinia ds. etyki) na stronie głównej
- Woodwardinc.EthicsPoint.com

Numer bezpłatny

KRAJ	NUMER TELEFONU
AUSTRALIA	1800973518
BRAZYLIA	0800-8911667
BUŁGARIA	00-800-0010 PO USŁYSZENIU KOMUNIKATU W JĘZYKU ANGIELSKIM WYBRAĆ 888-325-7915
CHINY	CHINY (POŁUDNIE): 10-800-120-1239 CHINY (PÓŁNOC): 10-800-712-1239
NIEMCY	0800-1016582
INDIE	000-800-100-1071 000-800-001-6112
JAPONIA	0066-33-112505 00531-121520
KOREA	00798-14-800-6599 00308-110-480 00798-1-1-009-8084
POLSKA	0-0-800-1211571
ARABIA SAUDYJSKA	8008501626
SINGAPUR	8004922741
ZEA	8000120206
WIELKA BRYTANIA	0800-032-8483
STANY ZJEDNOCZONE	1-888-325-7915

NASZ CEL

Projektując i dostarczając rozwiązania w zakresie kontroli energii, nasi partnerzy liczą na to, że zapewnią czystą przyszłość.