

Dyrektywa compliance

Kodeks postępowania firmy Witzenmann 2024



Drogie koleżanki, drodzy koledzy!

Grupa Witzenmann jest partnerem dla klientów z całego świata w kwestiach związanych z odsprzęgnięciem drgań, absorpcją rozszerzeń, transportem mediów i kompensacją tolerancji montażowych w systemach przewodów. Jesteśmy doświadczonym partnerem rozwojowym naszych klientów i dostawców. Przyjęta przez Grupę Witzenmann misja przedsiębiorstwa, oprócz wizji i celów przedsiębiorstwa, obejmuje także główne zasady jego funkcjonowania i zarządzania przedsiębiorstwem, służące jako reguły kierujące naszą działalnością. Akcentuje się w nich socjalną i społeczną odpowiedzialność Grupy Witzenmann, zgodne z prawem postępowanie oraz obowiązującą uczciwość i prawość w relacjach ze współpracownikami oraz w stosunku do klientów, dostawców i innych partnerów handlowych, jak też wobec konkurencji.

Dotyczy to całego przedsiębiorstwa, jak też pojedynczych osób.

Wprowadzając w życie niniejszą dyrektywę compliance, czy też kodeks postępowania Witzenmann, oczekujemy kategorycznie od wszystkich pracowników firmy przestrzegania przepisów prawa, wewnętrznych dyrektyw przedsiębiorstwa oraz podstawowych zasad etycznych i norm międzynarodowych. Niniejszy kodeks postępowania firmy Witzenmann opisuje najważniejsze obszary działania i prezentuje zarys zachowania, jakiego oczekujemy od naszych pracowników. Nie narusza to bardziej szczegółowych lub konkretnych regulacji i uzgodnień zawartych w umowach o pracę.

Poniższe reguły mają charakter wiążący dla wszystkich pracownic i pracowników Grupy Witzenmann na całym świecie. Naruszenia tych reguł nie są tolerowane przez firmę Witzenmann. Od kadry menadżerskiej oczekujemy, że będzie świecić „dobrym przykładem” i zadba o to, by kodeks postępowania firmy Witzenmann był przyjmowany do wiadomości i przestrzegany.

W sytuacji, gdy nie widzą Państwo możliwości omówienia określonych aspektów kodeksu postępowania firmy Witzenmann ze swoim bezpośrednim przełożonym, mogą Państwo zwrócić się do przełożonego wyższego szczebla. W każdej chwili mogą też Państwo zwrócić się do pełnomocnika ds. compliance, zarządu swojej spółki albo do zarządu Witzenmann GmbH.

Pforzheim, dnia 15.06.2024

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

ODPOWIEDZIALNE I ZGODNE Z PRAWEM POSTĘPOWANIE

Czujemy się zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa dotyczących naszego przedsiębiorstwa i naszej działalności, wewnętrznych dyrektyw przedsiębiorstwa oraz fundamentalnych zasad etycznych i standardów międzynarodowych. Oznacza to między innymi, że wyraźnie zakazujemy jakiegokolwiek zastosowania naszych produktów w militarnych broniach zaczepnych (na lądzie, na wodzie i w powietrzu). Nie będziemy nakłaniać osób trzecich do podejmowania działań nielegalnych.

Naruszanie niniejszych zasad postępowania, oprócz sankcji przewidzianych prawem, pociąga za sobą konsekwencje dyscyplinarne. Wszyscy pracownicy Grupy Witzenmann akceptują treść niniejszej Dyrektywy Compliance i będą przechodzić coroczne szkolenia w zakresie jej treści.

PRAWA CZŁOWIEKA, STANDARDY PRACY I NORMY SPOŁECZNE

Dla Grupy Witzenmann (Witzenmann GmbH i wszystkich spółek zależnych Grupy Witzenmann) szacunek dla ludzi i środowiska jest podstawową zasadą prowadzonej przez nas polityki biznesowej. W związku z tym wyraźnie zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska zarówno w naszej własnej działalności gospodarczej, jak i w naszych globalnych łańcuchach dostaw, w celu identyfikacji i zmniejszenia zagrożeń dla praw człowieka i środowiska.

W związku z powyższym, dostosowujemy nasze działania biznesowe do następujących, uznanych na całym świecie standardów:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
- Inicjatywy ONZ Global Compact I jej dziesięciu zasad
- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych
- Podstawowych standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wraz z ich standardami pracy dla przedsiębiorstw wielonarodowych, w szczególności w obszarze polityki personalnej i społecznej
- Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ
- Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ.

Ponadto nie tolerujemy dyskryminacji ani nękania. Odrzucamy pracę dzieci, w tym wśród naszych partnerów biznesowych. Szanujemy prawa pracowników do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych (negocjacje między związkami zawodowymi a pracodawcami dotyczące warunków zatrudnienia). Przestrzegamy odpowiednich przepisów i praw dotyczących godzin pracy, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych dla naszych pracowników. Dyskryminacja przy podejmowaniu decyzji personalnych (kadrowych) ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest zabroniona.

Globalne poszanowanie tych przepisów, w celu ochrony praw człowieka, postrzegamy jako podstawę naszej strategii przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych w Grupie Witzenmann. Szczegółowy opis naszej strategii w zakresie praw człowieka można znaleźć na naszej stronie internetowej.

OCHRONA ŚRODOWISKA, BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE

Jesteśmy wierni idei zrównoważonego rozwoju i w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zagwarantujemy zachowanie przyrody i środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń. Szczegóły znajdują się w regularnie publikowanym Raporcie zrównoważonego rozwoju. Wobec problemów środowiska naturalnego stosujemy zasadę ostrożności.

Tworzymy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy zgodnie z wytycznymi i przepisami prawa danego kraju. Każdy z pracowników jest współodpowiedzialny za ochronę środowiska, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w swoim obszarze działania i zobowiązany do poszanowania odpowiednich ustaw, przepisów i norm oraz wewnętrznych dyrektyw w sprawie ochrony zdrowia, pracowników i środowiska naturalnego.

KONFLIKTY INTERESÓW

W Grupie Witzenmann kategorię prywatne interesy od interesów handlowych. Należy wystrzegać się choćby wrażenia konfliktu interesów. Chodzi między innymi o:

- zamówienia udzielane bliskim osobom (zwłaszcza małżonkom i krewnym),
- zamówienia udzielane przedsiębiorstwom, w których pracują bliskie osoby,
- zamówienia udzielane przedsiębiorstwom, w których osoby bliskie mają udziały przekraczające 5%,
- prowadzenie działalności dodatkowej na rzecz przedsiębiorstw konkurencyjnych,
- prowadzenie działalności dodatkowej na rzecz partnerów handlowych.

O każdej groźbie wystąpienia konfliktu interesów należy poinformować przełożonego, aby wspólnie poszukać rozwiązania, jak uniknąć lub ograniczyć skalę konfliktu interesów.

ŁAPOWNICTWO / KORUPCJA

Łapownictwo/korupcja to przyjmowanie korzyści osobistych lub udzielanie korzyści osobistych partnerom handlowym lub urzędnikom, jeżeli korzyści te mogą wpływać na decyzje podejmowane przez beneficjenta.

Z tego względu zabrania się kategorię,

- proponowania, obiecywania lub udzielania nielegalnych korzyści osobistych pracownikom lub przedstawicielom innych przedsiębiorstw,
- inicjowania takich działań korupcyjnych za pomocą innych osób,
- pomagania innym osobom w takich działaniach korupcyjnych,
- proponowania, obiecywania lub udzielania korzyści osobistych urzędnikom,

- żądania obietnicy lub przyjmowania nielegalnej korzyści osobistej samemu.

Każdy z pracowników jest zobowiązany do informowania przełożonego, pełnomocnika ds. compliance lub zarządu, gdy partner handlowy lub urzędnik zaproponuje lub zażąda odpowiedniej korzyści.

PRANIE BRUDNYCH PIENIĘDZY

Celem prania brudnych pieniędzy jest wprowadzenie do legalnego obrotu finansowego i gospodarczego nielegalnie zarobionych pieniędzy lub nielegalnie nabytych towarów. Aby temu przeciwdziałać, zezwala się na nabywanie wszelkiego rodzaju wartości majątku wyłącznie w legalny sposób. Płatności gotówkowe w znacznej wysokości wymagają zgody zarządu. Anonimowe transakcje ekonomiczne są zabronione. Podejrzenia dotyczące partnerów handlowych i/lub podejrzone transakcje należy zgłaszać przełożonemu, pełnomocnikowi ds. compliance lub zarządowi.

PREZENTY I ZAPROSZENIA

Wręczenie i przyjmowanie prezentów i zaproszeń jest dozwolone tylko, jeśli jako gest uprzejmości odpowiadają powszechnym obyczajom handlowym. Wręczenie i przyjmowanie prezentów i zaproszeń jest niedopuszczalne, jeżeli nie można wykluczyć ich wpływu na podejmowane decyzje handlowe. O niestosowności prezentu decyduje jego wartość. Jest ona ustalona w wewnętrznych dyrektywach poszczególnych spółek i nie powinna być przekraczana. Wymaga się bezwzględnego przestrzegania odnośnych przepisów obowiązujących w danym kraju.

Prezenty lub innego rodzaju datki muszą być zawsze wręczone lub przyjmowane w sposób transparentny. Pod żadnym pozorem nie wolno proponować, udzielać, żądać ani przyjmować prezentów w formie pieniędzy. Prezenty ani innego rodzaju datki nie mają prawa pojawiać się w relacjach z organami administracji publicznej i innymi urzędnikami.

W razie wątpliwości należy zwrócić się do przełożonego, pełnomocnika ds. compliance lub zarządu i uzyskać pisemnej zgody. Dotyczy to także sytuacji, gdy nie uda się w taktowny sposób odmówić przyjęcia niestosownych prezentów.

POSTĘPOWANIE WOBEC KONKURENCJI / DOSTAWCÓW / KLIENTÓW

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa antymonopolowego. Obejmuje to w szczególności:

- Zakaz uzgadniania cen, ilości i warunków handlowych z konkurencją.
- Niedozwolone są uzgodnienia dotyczące podziału rynku.
- Z reguły niedozwolona jest również wymiana poufnych i wrażliwych informacji z konkurencją.
- W razie wątpliwości należy sprawdzić uzgodnienia o wyłączności dostaw lub zakazie prowadzenia konkurencji.

Prawo antymonopolowe zabrania nie tylko formułowania na piśmie umów ograniczających konkurencję, ale także zawierania odpowiednich uzgodnień ustnych czy też innego rodzaju nieformalnych porozumień. W przypadkach budzących wątpliwość należy w porę poinformować przełożonego, pełnomocnika ds. compliance lub zarząd, aby wyjaśnić legalność odpowiednich uzgodnień w świetle prawa antymonopolowego. Przy wyborze dostawców należy kierować się przesłankami obiektywnymi, np. cenami, jakością, wydajnością. Oferty są badane w sposób uczciwy i pozbawiony uprzedzeń. Przy podejmowaniu decyzji nie bierze się pod uwagę przyczyn osobistych i nieobiektywnych.

UCHYLANIE SIĘ OD PŁACENIA PODATKÓW I OSZUSTWO SUBWENCYJNE

Witzemann nie dopuszcza się uchylania od płacenia podatków ani oszustw subwencyjnych, ani też nie udziela pomocy w takich działaniach. W razie wątpliwości należy zwrócić się do przełożonego i/lub centralnego działu finansów i księgowości zakładu macierzystego.

IMPORT I EKSPORT

Import towarów lub usług jest ograniczony lub zakazany przez różne krajowe i międzynarodowe przepisy regulujące handel. Ograniczenia mogą dotyczyć konkretnych produktów oraz krajów pochodzenia i przeznaczenia. Ograniczenia muszą być ściśle przestrzegane przy nabywaniu i sprzedaży towarów i usług. W razie niejasności należy skontaktować się z działem logistyki bądź zakupów Witzemann GmbH.

OCHRONA WŁASNOŚCI MATERIALNEJ I INTELEKTUALNEJ FIRMY

Każdy pracownik musi z pełną odpowiedzialnością traktować własność firmy i chronić ją przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą, nadużyciem i niedozwolonym wykorzystaniem. Dopuszcza się korzystanie z określonych zasobów przedsiębiorstwa, jak kopiarka czy telefon, o ile nie powoduje to poważnych kosztów.

Zabrania się wykorzystywania własności firmy do celów prywatnych lub zabierania jej z terenu firmy bez wyraźnego przyzwolenia przełożonego bądź właściwego działu. Wymagane jest również przestrzeganie wewnętrznych i prawnych wytycznych dotyczących kupna lub sprzedaży własności firmy. Należy przestrzegać odnośnych dyrektyw.

W stosunkach handlowych należy dochować obowiązków staranności kupieckiej. Wszelkie decyzje należy podejmować w oparciu o logiczne analizy szans i ryzyka. W przypadku transakcji handlowych o istotnym znaczeniu należy przestrzegać zasady podejmowania decyzji w cztery oczy. Tej zasadzie podlegają także polecenia członków organu.

Własność intelektualna przedsiębiorstwa oraz informacje poufne wymagają stosownej ochrony. Pomocna w tym względzie jest także dyrektywa IT, w której zawarte są różne klasyfikacje informacji i sposób ich oznaczania na dokumentach.

Konieczne jest dochowanie tajemnic służbowych i handlowych oraz zachowanie w tajemnicy wszelkich informacji poufnych, ujawnianych pracownikom w ramach wypełniania powierzonych im zadań. Takie informacje należy chronić w odpowiedni sposób przed wglądem osób trzecich i postronnych pracowników. Dotyczy to zwłaszcza informacji o dostawcach, klientach, pracownikach, partnerach handlowych i innych osobach trzecich, jak też wewnętrznych informacji o przedsiębiorstwie. Zobowiązanie do zachowania tajemnicy pozostaje w mocy także po zakończeniu stosunku pracy.

Witzenmann uwzględnia podejmowane wobec osób trzecich zobowiązania do zachowania poufności. Nie będąc pewnym, czy dozwolone jest przekazanie informacji poufnych, należy zwrócić się z zapytaniem do przełożonego.

OCHRONA DANYCH ORAZ BEZPIECZEŃSTWO INFORMATYCZNE

Dane osobowe mogą być zbierane, przetwarzane i wykorzystywane tylko zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych. Ze względu na duże znaczenie systemów IT oraz rosnące zagrożenie systemów IT w postaci wirusów, sabotażu, hakerów i przestępczości gospodarczej wszyscy pracownicy, jako użytkownicy systemów IT są zobowiązani do odpowiedzialnego i bezpiecznego zachowania. Każdy pracownik musi bezwzględnie przestrzegać wytycznych dotyczące bezpieczeństwa informatycznego.

NARUSZENIA KODEKSU POSTĘPOWANIA FIRMY WITZENMANN

Kodeks postępowania firmy Witzenmann zawiera wiążące wytyczne dotyczące odpowiedzialnego i prawnego postępowania. W uzasadnionych przypadkach jest uzupełniany o odpowiednie regulacje i szczegółowo przybliżany na szkoleniach. Wszyscy pracownicy i cała kadra menadżerska ponoszą osobistą odpowiedzialność, by zapoznać się z kodeksem postępowania oraz dalszymi wytycznymi dotyczącymi ich pracy i zrozumieć jego zasady. Członkowie kadry menadżerskiej i pracownicy naruszający przepisy prawa, regulacje wewnętrzne lub kodeks postępowania firmy Witzenmann, muszą liczyć się z krokami dyscyplinarnymi i ewentualnymi konsekwencjami prawnymi.

Pracownicy powinni zwracać się do bezpośrednich przełożonych, przełożonych wyższego szczebla, właściwego działu merytorycznego lub pełnomocnika ds. compliance z wszelkimi pytaniami lub uwagami dotyczącymi kodeksu postępowania lub wątpliwościami odnośnie jego stosowania i interpretacji, z prośbą o wyjaśnienie. Skargi lub uwagi w związku z możliwością naruszenia kodeksu postępowania należy kierować do bezpośredniego przełożonego. W sytuacji, gdy nie widzą Państwo możliwości omówienia określonych aspektów kodeksu postępowania firmy Witzenmann ze swoim bezpośrednim przełożonym, mogą Państwo zwrócić się do przełożonego wyższego szczebla. W każdej chwili mogą też Państwo zwrócić się do pełnomocnika ds. compliance, zarządu swojej spółki albo do zarządu Witzenmann GmbH. Możliwe jest też, także w przypadku osób trzecich, przesłanie zgłoszenia na adres email compliance@witzenmann.com.

Skargi lub raporty dotyczące potencjalnego naruszenia kodeksu postępowanie można składać również anonimowo i/lub z zachowaniem poufności za pośrednictwem naszego systemu [Witzenmann Whistleblowing System](#). Dodatkowo istnieje możliwość zgłoszenia telefonicznego do naszego zewnętrznego zaufanego przedstawiciela pana Christiana Brennera, pod numerem 0711-16445-430, który na wniosek osoby zgłaszającej zapewni anonimowe ujawnienie informacji.

Ponadto inne zainteresowane strony mają możliwość złożenia skargi za pośrednictwem naszego biura [Witzenmann Complaints Office](#). Link do niego można znaleźć również na stronie internetowej Witzenmann.

Wszystkie informacje w kontekście whistleblowingu/skargi będą traktowane jako poufne. Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają wszelkie możliwe naruszenia kodeksu postępowania, nie muszą obawiać się żadnych negatywnych konsekwencji.

REGULARNY PRZEGLĄD I AKTUALNOŚĆ

Kodeks postępowania Witzenmann jest weryfikowany pod kątem poprawności, aktualności i kompletności co najmniej raz na trzy lata i w razie potrzeby może zostać zmieniony. Odpowiada za to Wiceprezes ds. prawnych i zgodności z przepisami.

Zarząd Koncernu Witzenmann