



CODE OF
CONDUCT



Kodeks postępowania AMANN - Wspólne wartości dla pomyślnej przyszłości

Drodzy koledzy,

z przyjemnością przedstawiamy Wam zaktualizowany Kodeks Postępowania Grupy AMANN.

Kodeks postępowania AMANN zawiera podstawowe zasady etycznego postępowania, których należy przestrzegać w działalności biznesowej Grupy AMANN. Nowa wersja Kodeksu postępowania, opublikowanego po raz pierwszy w 2009 r. i po raz ostatni poprawionego w 2016 r., zawiera szereg dodatków i wyjaśnień licujących z bieżącym rozwojem Grupy.

Dla Grupy AMANN, ze względu na jej globalną orientację, jest rzeczą oczywistą, że każdego dnia musimy przestrzegać wielu obowiązujących, nie tylko krajowych, ale także międzynarodowych przepisów prawnych i administracyjnych. Oprócz przepisów prawnych, za pomocą tego wewnętrznego zestawu zasad, pragniemy również mocno zakotwiczyć wartości moralne, takie jak uczciwość osobista, poczucie odpowiedzialności i lojalność w Grupie AMANN. Zgodne z prawem i etyczne postępowanie każdego pracownika Grupy AMANN buduje zaufanie i znacząco przyczynia się do naszej reputacji jako rzetelnego i szanowanego partnera biznesowego.

Niniejszy Kodeks Postępowania dokumentuje nasze wyraźne przekonanie, że Grupa AMANN odniesie trwały sukces w przyszłości tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy będą wyznawać wspólne wartości i stosować je w codziennej pracy. Dlatego prosimy o zapoznanie się z treścią Kodeksu Postępowania i przestrzeganie opisanych przepisów.

W przypadku wątpliwości prawnych, dotyczących własnego postępowania lub w przypadku jakichkolwiek oznak podejrzanym z prawnego punktu widzenia procesów w Twoim obszarze pracy, możesz skontaktować się z osobą piastującą stanowisko „Compliance Officer” w grupie (jeśli pracujesz poza obszarem Niemiec, skontaktuj się z dyrektorem odpowiedzialnym za Twój oddział Grupy AMANN) lub z Globalnym Dyrektorem HR. Gwarantujemy, że sprawa zostanie rozpatrzona w ścisłej tajemnicy.

Z poważaniem,

Bodo Bölzle
CEO

Wolfgang Findeis
CFO

Peter Morgalla
COO

Kodeks postępowania AMANN

1. Zakres

Kodeks postępowania AMANN ma zastosowanie do wszystkich jednostek organizacyjnych Grupy AMANN na całym świecie i jest wiążący dla Pracowników na wszystkich poziomach hierarchii. W przypadku, gdy w poszczególnych jednostkach przedsiębiorstwa lub zespołach ludzkich obowiązują dodatkowe, szczególne zasady postępowania, zasady te będą obowiązywały jako dodatkowe do niniejszego Kodeksu Postępowania. Oprócz tego wszyscy Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania odpowiednich przepisów prawa regulujących naszą działalność biznesową w ich kraju.

2. Podejście do partnerów biznesowych i postępowanie z nimi

W centrum naszych działań są nasi partnerzy biznesowi (klienci, partnerzy handlowi i dostawcy), którzy oczekują, że będziemy postępować z uprzejmością i szacunkiem, a także, że będą traktowani w sposób godny i uczciwy. Dlatego Grupa AMANN dąży do krzewienia kultury współpracy z partnerami biznesowymi, która charakteryzuje się wzajemną niezawodnością i zrównoważonym rozwojem oraz obejmuje przejrzysty proces podejmowania decyzji, a także klarowną komunikację.

Z kolei od naszych partnerów biznesowych oczekujemy, że podstawą współpracy są zasady zawarte w Kodeksie postępowania AMANN, a oni sami będą przestrzegali następujących zasad, zarówno w swoim obszarze organizacyjnym, jak i w łańcuchu dostaw:

- Zgodność z obowiązującymi przepisami prawa
- Zachowanie biznesowe wolne od korupcji
- Uczciwa konkurencja
- Ochrona danych i informacji biznesowych
- Unikanie konfliktów interesów
- Ochrona środowiska i oszczędne wykorzystanie zasobów naturalnych
- Uczciwe warunki pracy
- Niedyskryminujące i pełne szacunku traktowanie w środowisku pracy
- Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
- Poszanowanie praw pracowników
- Potępienie pracy dzieci i pracy przymusowej.

Zasady te zawarliśmy również w Kodeksie postępowania dostawców AMANN, który od czasu jego wprowadzenia w 2018 roku jest istotną częścią stosunków umownych między dostawcami a Grupą AMANN.

3. Przeciwdziałanie korupcji / przyznawanie i przyjmowanie nienależnych korzyści

Większość systemów prawnych na świecie klasyfikuje korupcję jako przestępstwo i dlatego przewiduje kary, które zagrażają nie tylko osobom bezpośrednio odpowiedzialnym za popełnienie przestępstwa, ale także stojących za nimi firmom. Odrzucamy wszelkie formy zachowań korupcyjnych, ponieważ ostatecznie prowadzą one do niewłaściwego wzrostu cen, wypaczenia konkurencji i zniszczenia wspólnoty społecznej.

Za cenami produktów Grupy AMANN stoją wydajność, jakość oraz przydatność produktów i oferowanych usług. Wybór naszych dostawców opiera się na tych samych kryteriach.

Nie można żądać, przyjmować, oferować ani przyznawać żadnych korzyści osobistych w celu uprzywilejowanego traktowania podczas przygotowywania, składania lub obsługi zamówień.

Co do zasady, nie wolno rozdawać ani przyjmować żadnych prezentów. Wyłączenia mają zastosowanie tylko do okazjonalnych lub reklamowych upominków, które są zgodne ze zwyczajowymi praktykami biznesowymi i gościnnością w danym kraju oraz z odpowiednimi regulacjami prawnymi, a wpływ na decyzję biznesową jest wykluczony od samego początku.

Przyjmowanie lub wręczanie prezentów pieniężnych jest zabronione. Nawet przekazanie lub przyjęcie przedmiotów albo usług w formie wypożyczenia może zostać uznane za zabroniony prezent lub przyjęcie albo przyznanie korzyści. Szczególnej powściągliwości wymaga się w przypadku kontaktów z urzędnikami państwowymi lub politykami, także z innych krajów.

Zaproszenia od lub za pośrednictwem partnerów biznesowych, które nie mają związku z podróżami służbowymi lub które wydają się nietypowe albo nieodpowiednie, wymagają uprzedniej zgody firmy.

Jeśli pracownik zostanie skonfrontowany z ofertą lub prośbą o osobistą korzyść, prośbę tę należy odrzucić, a sprawę należy natychmiast zgłosić swojemu przełożonemu i osobie piastującej stanowisko „Compliance Officer” w grupie (jeśli pracujesz poza obszarem Niemiec, dyrektorowi odpowiedzialnemu za Twój oddział Grupy AMANN).

Przekazywanie osobom trzecim dobrowolnych darowizn, które nie mają wpływu na promocję projektów, jest realizowane przede wszystkim przez większościowego udziałowca Grupy AMANN, charytatywną fundację non-profit im. Hansa A. Pielenza. Wymogi dotyczące darowizn lub działań sponsoringowych wykraczających poza ten zakres regulują obowiązujące na całym świecie wytyczne, dotyczące darowizn i sponsoringu Grupy AMANN.

4. Odpowiedzialne obchodzenie się z majątkiem firmy

Mienie korporacyjne Grupy AMANN musi być chronione przed utratą, zniszczeniem, kradzieżą lub niewłaściwym wykorzystaniem. Każdy Pracownik jest zobowiązany do obchodzenia się z obiektami i wyposażeniem firmy, w tym między innymi maszynami, pojazdami, narzędziami, systemami informatycznymi i komunikacyjnymi, z należytą starannością i zgodnie z ich przeznaczeniem. Szczególnie dostarczane korporacyjne systemy informatyczne i komunikacyjne służą przede wszystkim celom biznesowym. Dlatego ich prywatne wykorzystanie musi być ograniczone do minimum, a obowiązujące przepisy ustawowe i wykonawcze powinny być zawsze przestrzegane, bez szkody dla firmy wynikającej z takiego użytkowania.

Majątek firmy (np. telefony komórkowe i laptopy dostarczone przez podmioty z Grupy AMANN) może zostać wyniesiony z terenu firmy w celach służbowych wyłącznie przez uprawnionych pracowników.

Niezbędne podróże służbowe należy planować i przeprowadzać sprawnie, świadomie kosztowo i zgodnie z obowiązującą polityką podrózną Grupy AMANN.

5. Uczciwa konkurencja

Zasady zapewniające uczciwą konkurencję są nieodzownymi elementami gospodarki rynkowej. Pod tym względem prawie wszystkie kraje uchwały przepisy, które grożą nałożeniem znacznych sankcji w przypadku ich naruszenia.

Obejmuje to między innymi:

- Zakaz porozumień dotyczących cen, terytoriów, grup klientów lub wielkości produkcji między konkurentami;
- Zakaz ustalania cen minimalnych dla partnerów handlowych;
- Zakaz nadużywania pozycji dominującej na rynku;
- Kontrolę fuzji przedsiębiorstw w celu zapobieżenia dominacji na rynku.

Szczególnie istotne i zakazane w większości jurysdykcji są porozumienia między uczestnikami rynku, których celem jest ograniczenie konkurencji. Zakazane są nieformalne spotkania, tzw. „umowy dżentelmeńskie”, a nawet skoordynowane działania, jeśli takowe mają na celu uzgodnienie lub wdrożenie środka ograniczającego konkurencję. Już teraz należy unikać wszelkich działań o takim konspiracyjnym charakterze.

W negocjacjach z konkurentami nie wolno wymieniać poufnych informacji dotyczących cen lub nadchodzących zmian cen, jak również informacji o relacjach z klientami lub dostawcami. Wyjątki są możliwe, jeśli informacje zostaną ujawnione w trakcie konkretnego projektu, na przykład w przypadku planowanego nabycia lub utworzenia wspólnego przedsiębiorstwa oraz po zawarciu umowy o zachowaniu poufności.

Dział prawny Grupy AMANN będzie służył poradą w indywidualnych przypadkach.

6. Odpowiedzialność za ochronę informacji i tajemnic handlowych

Nasze wynalazki, produkty i wiedza gwarantują długoterminowy sukces naszej firmy. Grupa AMANN postawiła sobie za cel z jednej strony promowanie kreatywnych i innowacyjnych zachowań swoich pracowników, a z drugiej strony ochronę swojej własności intelektualnej przed ujawnieniem osobom trzecim oraz przed nieuprawnionym dostępem do niej osób trzecich. Dlatego wszyscy Pracownicy są zobowiązani do utrzymywania rozsądnych i niezbędnych standardów bezpieczeństwa w kontaktach osobistych i komunikacji elektronicznej ze stronami trzecimi. To samo dotyczy informacji poufnych, które są nam ujawniane przez osoby trzecie. W związku z tym wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania odpowiednich norm bezpieczeństwa w zakresie ochrony tajemnic operacyjnych i innych tajemnic firmowych w komunikacji osobistej i elektronicznej z osobami trzecimi.

Obowiązek nieujawniania informacji ma zastosowanie zawsze, gdy można założyć, że pracodawca ma uzasadniony interes biznesowy w zachowaniu poufności. Pracownicy Grupy AMANN nie mogą uczestniczyć w publicznych dyskusjach (np. wydarzeniach obejmujących prezentacje itp.) w charakterze pracowników Grupy AMANN ani umieszczać informacji istotnych dla firmy w domenie publicznej (np. w Internecie) bez uprzedniej zgody pracodawcy.

Grupa AMANN szanuje prawa swoich pracowników oraz prawa osób trzecich do ochrony wszelkich danych osobowych i podejmuje wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić, że gromadzenie, przetwarzanie lub wykorzystywanie tych danych jest zgodne z przepisami ustawowymi.

Inspektor ochrony danych w firmie będzie udzielał porad w indywidualnych przypadkach.

7. Unikanie konfliktów interesów

Każdy Pracownik ma obowiązek zachowywać się lojalnie wobec firmy i działać w najlepszym interesie Grupy AMANN. Interesy osobiste nie mogą wpływać na działalność biznesową. Aby uniknąć konfliktu interesów, każdy Pracownik musi poinformować swojego przełożonego i odpowiedzialny dział HR oraz musi uzyskać zgodę, jeśli zamierza:

- objąć stanowisko w innej firmie;
- rozpocząć płatne lub bezpłatne dodatkowe zatrudnienie;
- założyć działalność gospodarczą.

Dotyczy to w szczególności zajmowania stanowiska lub pracy w firmie, z którą AMANN utrzymuje relacje biznesowe lub konkuruje.

8. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Wszyscy Pracownicy Grupy AMANN mają prawo do uczciwego, uprzejmego i pełnego szacunku traktowania przez przełożonych i współpracowników. Nikt nie może być faworyzowany, nękanym ani dyskryminowany ze względu na rasę, kolor skóry, narodowość, język, pochodzenie, płeć, status rodzinny, tożsamość seksualną, przekonania religijne, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, wiek, cechy fizyczne lub wygląd. Każdy Pracownik jest zobowiązany do poszanowania sfer osobistych innych Pracowników. Molestowanie seksualne i zastraszanie są zabronione.

9. Handel zagraniczny i jego kontrola

Grupa AMANN jest firmą działającą globalnie, która w ramach swojej globalnej działalności musi przestrzegać przepisów ograniczających swobodny przepływ towarów. Szereg krajowych i międzynarodowych praw lub embarg ogranicza lub zakazuje importu, eksportu lub krajowego handlu towarami, technologiami lub usługami oraz transferu kapitału lub płatności. Takie ograniczenia lub zakazy mogą wynikać z jakości towaru, kraju jego pochodzenia lub użytkowania albo samego partnera biznesowego.

Szczególne znaczenie mają krajowe i międzynarodowe przepisy dotyczące kontroli importu i eksportu. Każdy Pracownik musi przestrzegać przepisów dotyczących kontroli przy zakupie, sprzedaży, pośrednictwie lub marketingu towarów lub usług albo w przypadku przekazywania lub otrzymywania technologii. Przed każdą czynnością należy sprawdzić, czy takie działanie wymaga otrzymania oficjalnej autoryzacji.

Ponadto spółki Grupy AMANN zobowiązały się do zwalczania przemytu i prania pieniędzy. Wszystkie spółki Grupy AMANN muszą podjąć odpowiednie środki organizacyjne i wyznaczyć osoby odpowiedzialne za zapewnienie zgodności z powyższymi przepisami.

10. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo naszych produktów mają fundamentalne znaczenie dla Grupy AMANN. Dążymy do długoterminowego celu, jakim jest zero wypadków, dlatego oczekujemy, że wszyscy Pracownicy będą przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i będą świadomi zagrożeń oraz zachowają należyłą ostrożność we wszystkich czynnościach związanych z bezpieczeństwem. Dotyczy to wszystkich zagrożeń, które mogą powstać w miejscach pracy naszych Pracowników lub w wyniku korzystania z naszych produktów, przy czym należy zwrócić szczególną uwagę na ochronę przeciwpożarową i chemiczną, a także na bezpieczeństwo budynków i maszyn. Zidentyfikowane wypadki, ryzyka lub zagrożenia, które uważa się za możliwe, oraz wszystkie zdarzenia potencjalnie wypadkowe, należy niezwłocznie zgłaszać odpowiedzialnemu przełożonemu. Każdy przełożony jest odpowiedzialny za ochronę swoich Pracowników i musi ich odpowiednio instruować, szkolić oraz nadzorować.

Należy również zapewnić Pracownikom higieniczne warunki na stanowiskach pracy oraz w pomieszczeniach socjalno-sanitarnych.

11. Relacje między pracownikami

Grupa AMANN zobowiązuje się do przestrzegania odpowiedniego krajowego prawa pracy oraz Deklaracji podstawowych zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). Obejmują one prawo do wolności zrzeszania się, prawo do negocjacji zbiorowych, wykorzenienie pracy przymusowej i pracy dzieci, a także zakaz dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

12. Ochrona środowiska

Grupa AMANN wyraźnie deklaruje ochronę naszego środowiska jako cel firmy. Świadomie przystępując do inicjatywy ONZ Global Compact, Grupa AMANN zobowiązała się również do ambitnego dążenia do maksymalnie zrównoważonej i wydajnej produkcji, oszczędzając w ten sposób zasoby naturalne i unikając lub zmniejszając narażenie ludzi oraz zanieczyszczenie przyrody. Również przy opracowywaniu nowych produktów i stosowaniu opakowań, Grupa AMANN w coraz większym stopniu polega na materiałach pochodzących z recyklingu lub nadających się do recyklingu. Priorytetem Grupy AMANN jest stały monitoring bezpieczeństwa pracy własnych zakładów.

Jeśli pomimo naszych wysokich standardów wystąpią incydenty, które mogą skutkować zanieczyszczeniem środowiska, właściwe działy firmy muszą zostać natychmiast w pełni poinformowane. Należy niezwłocznie podjąć środki zaradcze i inicjować wymagane prawem zgłoszenia do odpowiednich władz.

13. Korzystanie z mediów społecznościowych

Grupa AMANN ma otwarte podejście do korzystania z mediów społecznościowych przez swoich Pracowników i polega na ich odpowiedzialnym używaniu w odniesieniu do publikacji zawodowych lub prywatnych. Korzystając z mediów społecznościowych, od Pracowników oczekuje się przestrzegania ustawowych przepisów prawa dotyczących m.in. ochrony danych osobowych, prawa autorskiego i znaków towarowych, a w szczególności przestrzegania ograniczeń wolności opinii.

Umyślne uwagi, groźby i obelgi, fałszywe oskarżenia i oświadczenia, które szkodzą biznesowi lub reputacji firmy i mogą zagrozić spokojowi w firmie, nie będą tolerowane przez Grupę AMANN i będą skutkować działaniami dyscyplinarnymi.

Szczegółowe wskazówki dotyczące korzystania z mediów społecznościowych można znaleźć w dokumencie „AMANN Social Media Guideline”. O pomoc można również zwrócić się do działu marketingu globalnego.

14. Raportowanie / dokumentacja

Warunkiem skutecznej i udanej działalności biznesowej jest dotarcie wszystkich istotnych informacji do adresatów. Dlatego wszyscy Pracownicy są zobowiązani do starannego decydowania o tym, kto musi otrzymać jakie informacje, aby zapewnić szybkie podejmowanie decyzji na podstawie odpowiednich i adekwatnych informacji.

Ponadto wszelkie zgłoszenia muszą być dokonywane terminowo, rzetelnie, w całości oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami.

Ujawniając informacje, każdy Pracownik musi być również świadomy wymaganego poziomu poufności. Wszystkie istotne fakty związane z działalnością biznesową muszą być systematycznie i odtwarzalnie dokumentowane. Należy przestrzegać ustawowych okresów prowadzenia dokumentacji.

15. Zachowanie wobec władz

Grupa AMANN stara się utrzymywać otwarte stosunki ze wszystkimi właściwymi organami i w pełni współpracować we wszystkich uzasadnionych dochodzeniach administracyjnych.

W tym celu należy bezzwłocznie zaangażować przełożonych i dział prawny lub, w sprawach podatkowych, dział podatkowy.

Pracownikom nie wolno niszczyć, usuwać ani modyfikować dokumentów firmowych, czy to w formie drukowanej, czy elektronicznej, które są związane z dochodzeniem lub postępowaniem w ramach jurysdykcji prawnej, urzędowej lub prywatnej.

16. Zgodność z Kodeksem postępowania i kontroli AMANN

Kodeks postępowania AMANN jest stale dostępny w naszym intranecie. Jednak nie wystarczy po prostu zwrócić uwagę na niniejszy kodeks postępowania.

Każdy pracownik jest proszony o dokonanie przeglądu własnego zachowania w świetle powyższych standardów i określenie, gdzie możliwe są ulepszenia w jego własnym obszarze pracy, aby zapewnić zgodność z Kodeksem postępowania. Kierownicy i pracownicy wyższego szczebla mają szczególny obowiązek bycia wzorem do naśladowania i proaktywnego okazywania uczciwości w rutynowych działaniach biznesowych. Oczekuje się również, że będą informować pracowników w swoim obszarze odpowiedzialności o podstawowych wartościach leżących u podstaw niniejszego Kodeksu Postępowania i włączać Kodeks Postępowania do szkolenia pracowników. Kierownicy i pracownicy wyższego szczebla mają również obowiązek ścisłego przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania.

Naruszenia Kodeksu postępowania AMANN nie będą akceptowane i mogą skutkować konsekwencjami wynikającymi z prawa pracy, prawa karnego i prawa cywilnego.

Otwartość i zaufanie mają ogromne znaczenie w przypadkach, gdy firma może być narażona na poniesienie strat. Oczekuje się, że każdy pracownik zwróci się o poradę i pomoc do swojego przełożonego lub, jeśli to możliwe, przedstawiciela pracowników, jeśli ma wątpliwości natury prawnej co do własnego zachowania lub istnieją przesłanki wskazujące na prawnie wątpliwe zdarzenia w jego środowisku pracy.

Ponadto istnieje również możliwość skontaktowania się Pracowników z osobą piastującą stanowisko „Compliance Officer” w grupie (poza obszarem Niemiec z dyrektorem odpowiedzialnym za Twój oddział Grupy AMANN) lub Globalnym Dyrektorem HR, zapewniając ścisłą poufność.

W przypadku pytań lub uwag dotyczących Kodeksu postępowania AMANN prosimy o kontakt:

Amann & Söhne GmbH & Co. KG
Compliance Office
Hauptstrasse 1
D-74357 Bönnigheim / Niemcy
Telefon: +49 (0) 7143 - 277426
E-Mail: Compliance@amann.com