



Kodeks postępowania

Spis treści

.Zasady ogólne

1. Podstawowe zrozumienie
2. Zgodność z prawem / zasada zgodności z prawem
3. Orientacja na ogólnie obowiązujące wartości i zasady

I.Zasady odpowiedzialności korporacyjnej i społecznej

1. Prawa człowieka
2. Zakaz dyskryminacji
3. Ochrona zdrowia
4. Warunki pracy, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
5. Ochrona środowiska / zmiana klimatu
6. Komunikacja

II.zasady uczciwej konkurencji

1. Zakaz korupcji
2. Zachowanie wobec konkurencji
3. Tajemnice handlowe

V.zakres zastosowania, wdrożenie, dostawcy

1. Zakres zastosowania
2. Wdrożenie i zgodność
3. Procedura składania skarg
4. Dostawcy / usługodawcy

I. Zasady ogólne

1. podstawowe zrozumienie

Firma uznaje swoją odpowiedzialność społeczną i zobowiązuje się do jej przestrzegania we wszystkich swoich działaniach biznesowych.

W naszych działaniach, działaniach i decyzjach zawsze kierujemy się zasadą zgodności z prawem, tj. zgodności z odpowiednimi wymogami i regulacjami prawnymi i urzędowymi. Kierujemy się również zasadami Organizacji Narodów Zjednoczonych (UN Global Compact)

- Prawa człowieka (zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka): Ochrona praw człowieka, brak współudziału w łamaniu praw człowieka.
- Praca (zgodnie z zasadami MOP): np. ochrona wolności zrzeszania się, zniesienie pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji.
- Środowisko: Wspieranie ekologicznych i odpowiedzialnych zachowań, promowanie technologii przyjaznych dla środowiska.
- Przeciwdziałanie korupcji: Unikanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeń i łapówkarstwa.

2. Zgodność z prawem / zasada zgodności z prawem

We wszystkich działaniach i decyzjach biznesowych firma zobowiązuje się do przestrzegania odpowiednich przepisów ustawowych i wymogów urzędowych, a także innych odpowiednich przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność (zasada lokalnej zgodności z prawem). Partnerzy biznesowi mają być traktowani uczciwie. Umowy są honorowane, przy czym uwzględniane są zmiany warunków ramowych.

3. Orientacja na ogólnie obowiązujące wartości i zasady

Spółka opiera swoje działania na ogólnie obowiązujących wartościach i zasadach etycznych, w szczególności na uczciwości, rzetelności, poszanowaniu godności ludzkiej i niedyskryminacji.

II Zasady odpowiedzialności korporacyjnej i społecznej

1. prawa człowieka

Spółka szanuje i wspiera przestrzeganie praw człowieka uznanych na szczeblu międzynarodowym. W szczególności przestrzega praw człowieka zgodnie z Kartą Praw Człowieka ONZ (Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego 217 A (III) z dnia 10 grudnia 1948 r.). Obejmują one w szczególności 5 zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (w skrócie MOP): wolność zrzeszania się, praca przymusowa, praca dzieci, dyskryminacja oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Wynikające z nich 10 podstawowych standardów pracy MOP, które mają na celu zagwarantowanie standardów społecznych w ramach Światowej Organizacji Handlu w zakresie godnych warunków pracy oraz odpowiedniego bezpieczeństwa i higieny pracy, są wymienione tutaj wraz z numerem odpowiedniej konwencji międzynarodowej:

1. MOP 29 Praca przymusowa (1939)
2. ISO 87 Wolność zrzeszania się i ochrona prawa do organizowania się (1948)
3. MOP 98 Prawo do organizowania się i rokowań zbiorowych (1949)
4. MOP 100 Równe wynagrodzenie (1951)
5. MOP 105 Zniesienie pracy przymusowej (1957)
6. MOP 111 Dyskryminacja (praca i zatrudnienie) (1958)
7. MOP 138 Minimalny wiek pracowników (1973)
8. ILO 182 Zakaz złych skutków pracy dzieci (1981)
9. ILO 155 Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko pracy (1981)

10. ILO 187 Ramy promocji bezpieczeństwa i higieny pracy (2006)

2. zakaz dyskryminacji

Spółka odrzuca wszelkie formy dyskryminacji w ramach obowiązujących praw i przepisów. Dotyczy to w szczególności dyskryminacji pracowników ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.

3. ochrona zdrowia

Firma zapewnia bezpieczeństwo i higienę pracy w miejscu pracy w ramach przepisów krajowych, w tym obowiązkowe przestrzeganie odpowiednich przepisów.

Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy (ASchG), ustawa o bezpieczeństwie pracy (ASiG), ustawa o czasie pracy (ArbZG), przepisy niższego rzędu (np. przepisy techniczne) oraz przepisy stowarzyszeń branżowych (np. DGUV'en, ASR). Firma wspiera ciągły rozwój w celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Warunki pracy, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci

Spółka szanuje prawo swoich pracowników do wolności zrzeszania się i zgromadzeń w ramach obowiązujących praw i przepisów. Spółka przestrzega standardów pracy w odniesieniu do maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy i wynagrodzenia, w szczególności w odniesieniu do poziomu wynagrodzenia, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Pracownicy muszą być chronieni przed karami cielesnymi oraz molestowaniem fizycznym, seksualnym, psychicznym i werbalnym. Prywatność pracowników jest szanowana.

5. Ochrona środowiska / zmiana klimatu

Firma jest zaangażowana w ochronę naturalnych podstaw życia dla obecnych i przyszłych pokoleń. Należy przestrzegać przepisów i regulacji przyjętych w celu ochrony środowiska. W szczególności przejście na zrównoważoną gospodarkę, wysiłki na rzecz oszczędzania energii i CO2 oraz ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5 ° C zgodnie z porozumieniem paryskim są w większym stopniu uwzględniane i integrowane w zarządzaniu firmą i procesach decyzyjnych dotyczących polityki korporacyjnej, celów i programów.

6. Komunikacja

Firma otwarcie i w sposób zorientowany na dialog komunikuje się z pracownikami, klientami, dostawcami i innymi grupami interesu i interesariuszy na temat wymogów niniejszego CoC i jego wdrażania. Wszyscy pracownicy firmy są regularnie uwrażliwiani na CoC.

III Zasady uczciwej konkurencji

1. Zakaz korupcji

Firma odrzuca korupcję i łapówkarstwo. W kontaktach z partnerami biznesowymi i instytucjami państwowymi interesy firmy i prywatne interesy pracowników po obu stronach są ściśle oddzielone. Decyzje podejmowane są w sposób wolny od zewnętrznych uwarunkowań i interesów osobistych. Należy przestrzegać obowiązującego prawa karnego dotyczącego korupcji. Między innymi należy przestrzegać następujących zasad:

Przyznawanie korzyści osobistych przez spółkę i jej pracowników krajowym lub zagranicznym urzędnikom państwowym (takim jak urzędnicy służby cywilnej lub pracownicy sektora publicznego) w celu uzyskania korzyści dla spółki, siebie lub osób trzecich jest niedozwolone.

Nie wolno oferować, obiecywać, przyznawać ani zatwierdzać korzyści osobistych o wartości pieniężnej w zamian za nieuczciwe faworyzowanie w kontaktach biznesowych między spółkami. Podobnie nie można żądać ani przyjmować osobistych korzyści majątkowych w zamian za nieuczciwe faworyzowanie w kontaktach biznesowych z partnerami biznesowymi. Kierownictwo i pracownicy spółki nie mogą oferować, obiecywać, żądać, przyznawać ani przyjmować żadnych prezentów, płatności, zaproszeń lub usług w kontaktach biznesowych, które są przyznawane z zamiarem wywarcia nieuczciwego wpływu na relacje biznesowe lub które mogłyby zagrozić niezależności zawodowej partnera biznesowego. Zasadniczo nie dotyczy to prezentów i zaproszeń, które wchodzą w zakres zwyczajowej gościnności biznesowej, zwyczajów i uprzejmości.

2. Zachowanie wobec konkurencji

Firma szanuje uczciwą konkurencję. W związku z tym przestrzega obowiązujących przepisów, które chronią i promują konkurencję, w szczególności obowiązujących przepisów antymonopolowych i innych przepisów regulujących konkurencję.

W kontaktach z konkurentami przepisy te zabraniają w szczególności zawierania porozumień i innych działań, które nieuczciwie wpływają na ceny lub warunki, bezprawnie przydzielają terytoria sprzedaży lub klientów lub bezprawnie utrudniają wolną i otwartą konkurencję. Ponadto przepisy te zakazują nieuczciwych porozumień między klientami a dostawcami, które mają na celu ograniczenie swobody klientów w ustalaniu cen i innych warunków odsprzedaży (ustalanie cen i warunków).

Biorąc pod uwagę fakt, że rozróżnienie między zakazanymi kartelami a dozwoloną współpracą może być problematyczne, firma powinna wyznaczyć osobę kontaktową dla swoich pracowników, z którą można się skontaktować w razie wątpliwości. Jest nią dyrektor zarządzający odpowiedzialny za sprzedaż.

3. tajemnice handlowe

Spółka szanuje i chroni tajemnice handlowe i biznesowe innych podmiotów. Informacje poufne i dokumenty poufne nie mogą być przekazywane stronom trzecim bez zezwolenia ani udostępniane w żaden inny sposób, chyba że udzielono zezwolenia, informacje są publicznie dostępne lub wymaga tego wykonalna decyzja organu lub sądu.

IV. Zakres zastosowania, wdrożenie, dostawcy

1. Zakres zastosowania

Niniejsze CoC jest przede wszystkim dobrowolnym zobowiązaniem ze strony firmy i ma zastosowanie do wszystkich oddziałów i jednostek biznesowych.

2. Wdrożenie i zgodność

Spółka upubliczni treść niniejszego WSM-CoC i wynikające z niego zobowiązania wobec swoich pracowników w odpowiedni i skuteczny sposób (np. na stronie głównej, w intranecie). Podejmie odpowiednie środki w celu zapewnienia przestrzegania WSM-CoC oraz podjęcia odpowiednich działań naprawczych lub zaradczych w przypadku jego nieprzestrzegania. Działania te będą weryfikowane pod kątem skuteczności w ramach wewnętrznych procesów zarządzania.

3. Procedura składania skarg

Spółka ustanowiła odpowiednią wewnętrzną procedurę składania skarg. Umożliwia ona osobom zgłaszanie zagrożeń, naruszeń i naruszeń CoC. Otrzymanie skargi jest traktowane jako poufne i anonimowe, z potwierdzeniem odbioru i wewnętrzną dyskusją z osobą zgłaszającą.

4. dostawcy, usługodawcy

Oczekujemy, że bezpośredni dostawcy firmy (tj. ci, z którymi istnieją relacje biznesowe w ramach umów) będą przestrzegać WSM-CoC. Ponadto są oni proszeni o promowanie i przestrzeganie WSM-CoC wśród swoich dostawców (dostawców wyższego szczebla) w miarę swoich możliwości oraz o zwrócenie się do nich o przestrzeganie WSM-CoC. Firma oczekuje, że jej bezpośredni dostawcy w łańcuchu dostaw będą skutecznie stosować niniejsze CoC.

Status: listopad 2024 r.