

Kodeks postępowania

Nowe standardy w handlu



wanzl

INNOVATION
MADE BY WANZL

CREATIVE CENTER
wanzl

Kodeks postępowania

SPIS TREŚCI	3
PRZEDMOWA	5
01 Kryteria naszego działania	6
02 Prawo antymonopolowe, partnerzy biznesowi i konkurencja	7
03 Prezenty, wyrazy gościnności i zaangażowanie społeczne	8
04 Zrównoważony rozwój, ochrona środowiska i własność przedsiębiorstwa	8
05 Pracownicy	9
06 Handel zagraniczny i zapobieganie praniu brudnych pieniędzy	10
07 Raportowanie, komunikacja i ochrona danych	10
08 Przyjmowanie wskazówek i dalsze informacje	11

wanzl

WEJDŹ NA
STRONĘ
www.wanzl.com



Przedmowa

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy,

firma Wanzl oraz jej działy sprzedaży detalicznej, przewożenia materiałów, lotnisk, rozwiązań dostępu oraz usług hotelowych osiągnęła światową pozycję i wyznacza cały czas nowe pionierskie standardy międzynarodowe.

Podstawą naszego trwałego sukcesu jest dynamika, niezawodność i postęp, na które stawiamy w naszej firmie od założenia w 1947 roku. Jako wydajne i zorientowane na wartości przedsiębiorstwo rodzinne stawiamy sobie wysokie wymagania.

Odpowiedzialność wobec pracowników, klientów, partnerów biznesowych, środowiska i społeczeństwa to filozofia firmy Wanzl, która stanowi nieodłączny element naszej tożsamości. Firma Wanzl na przestrzeni lat zdobyła czołową pozycję na rynku światowym i stała się globalnym partnerem dla klientów i biznesu przede wszystkim dzięki naszej odpowiedzialności.

Niniejszy kodeks postępowania ma na celu pomóc w jeszcze lepszej orientacji w sprawach biznesowych, które w ostatnich latach stają się coraz bardziej złożone. Niniejszy kodeks postępowania obowiązuje we wszystkich zakładach i spółkach grupy Wanzl w Niemczech i za granicą. Zawiera on nasze podstawowe zasady i określa ramy, w których chcemy prowadzić skuteczną działalność. Zasady te wyrażają nasz profesjonalizm, odpowiedzialność i wysokie wymagania w odniesieniu do naszego osobistego postępowania. Przestrzegając przepisów ustawowych, standardów regulacyjnych oraz innych standardów i wymogów ustanowionych przez firmę, chcemy uniknąć szkód firmy Wanzl oraz naszych pracowników, klientów i partnerów biznesowych (compliance).

Dzięki Państwa pomocy firma Wanzl utrzyma swoją doskonałą reputację i będzie cieszyć się szacunkiem naszych klientów, partnerów biznesowych oraz społeczności, w której żyjemy i pracujemy.

Prosimy o uważne zapoznanie się z poniższym kodeksem postępowania i nie lekceważenie jego znaczenia w codziennej pracy. W razie pytań dotyczących poruszanych w nim tematów do dyspozycji jest specjalista ds. compliance. Każdy jest zobowiązany do przestrzegania kodeksu postępowania.

Kierownictwo firmy

01 Kryteria naszego działania

■ Przestrzeganie obowiązującego prawa jest główną zasadą naszego działania.

Każdy pracownik i przedstawiciele ustawowi (zwani dalej „pracownikami”) koncernu Wanzl (zwanego dalej „Wanzl”) muszą przestrzegać przepisów ustawowych obowiązujących w krajach prowadzenia działalności. Niniejszy kodeks postępowania obowiązuje w całym koncernie na całym świecie. Jeżeli krajowe przepisy prawa mają bardziej zapisy niż regulacje wewnętrzne regulacje firmy Wanzl, pierwszeństwo ma prawo krajowe. Zagraniczne spółki zależne mogą uzupełniać wytyczne właściwe dla danego kraju, o ile są one zgodne z niniejszym kodeksem postępowania.

Naruszeń prawa należy unikać w każdych okolicznościach, nawet jeśli wiąże się to z negatywnymi skutkami ekonomicznymi lub trudnościami dla firmy Wanzl bądź pracownika. W przypadku naruszenia – niezależnie od kar przewidzianych w przepisach prawa – każdy pracownik musi liczyć się z konsekwencjami dyscyplinarnymi ze względu na naruszenie obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Postępowanie firmy Wanzl w działaniach konkurencyjnych charakteryzuje się integralnością. Korupcja i naruszenie przepisów antymonopolowych nie są dla nas sposobem na zdobycie kontraktu i nie będą tolerowane. Naruszenia powodują kary dla osób, których to dotyczy. Należy raczej zrezygnować z działania i osiągnięcia celów wewnętrznych niż naruszać prawo.

Konkretne zasady i przepisy dotyczące poszczególnych sytuacji i stanów faktycznych w środowisku zawodowym są sformułowane w odpowiednich wytycznych koncernu, podręcznikach, opisach procesów i tego typu dokumentach wewnętrznych. Te wewnętrzne wytyczne nie mają ograniczeń i obowiązują wszystkich pracowników firmy Wanzl na całym świecie i są wiążące.

Każdy pracownik w codziennej pracy może znaleźć się w sytuacji, w której pojawiają się problemy moralne, prawne lub etyczne. Poniższe pytania mogą ułatwić podjęcie decyzji:

- Czy decyzja jest zgodna z zasadami naszej firmy?
- Czy mam przekonanie, że decyzja jest legalna i nie narusza wytycznych przepisów prawa?
- Czy mam przekonanie, że moje decyzje są zgodne z zasadami moralnymi, prawnymi i etycznymi – w odniesieniu do przedsiębiorstwa, ale także z moimi osobistymi kryteriami?
- Jak się poczuje, gdyby następnego dnia moje decyzje były komentowane publicznie w negatywny sposób?

Jeśli po udzieleniu odpowiedzi na te pytania nadal nie masz pewności, jak postąpić, poinformuj swojego przełożonego, aby określić dalsze postępowanie.

02 Prawo antymonopolowe, partnerzy biznesowi i konkurencja

■ **W celu uniknięcia podejrzenia naruszenia prawa antymonopolowego wszystkim pracownikom** surowo zabrania się:

- wymiany informacji z konkurentami na temat cen, strategii sprzedaży, marż lub tym podobnych danych, w szczególności w celu zachęcenia konkurenta do podobnego postępowania;
- porozumień z konkurentami dotyczących rezygnacji z konkurencji, ograniczenia relacji biznesowych z dostawcami, składania pozornych ofert w przetargach albo podziału klientów, rynków, terytoriów lub programów produkcyjnych lub
- wpływania w niedopuszczalny sposób na ceny odsprzedaży u dealerów lub próbowania ograniczania eksportu bądź importu produktów Wanzl przez dealerów.

Przed zawarciem umów z partnerami biznesowymi i klientami należy przeprowadzić wewnętrzne procesy kontroli i zatwierdzania. Przed zaangażowaniem przedsiębiorstw zewnętrznych należy sprawdzić kwalifikację, reputację i wiarygodność kredytową.

Przed zawarciem umowy należy również zapewnić przejrzystość zawartych umów oraz osób ekonomicznie uprawnionych partnerów biznesowych oraz odbiorców płatności. Jeśli istnieje uzasadnione podejrzenie, że partner biznesowy może korzystać z nieuczciwych środków, w szczególności w razie możliwości popełnienia przestępstwa korupcyjnego, należy powstrzymać się od zawarcia umowy.

Firma Wanzl przestrzega zasad uczciwej konkurencji. W szczególności pracownicy nie mogą angażować się w nielegalne działania w celu uzyskania informacji wrażliwych z punktu widzenia konkurencyjności ani świadomie rozpowszechniać nieprawdziwych informacji o konkurencji.

03 Prezenty, wyrazy gościnności i zaangażowanie społeczne

■ **Pracownicy nie mogą bezpośrednio ani pośrednio (np. poprzez konsultantów) oferować, obiecywać, przyznawać ani zatwierdzać bezprawnych korzyści urzędnikom, przedstawicielom lub pracownikom urzędów, innych instytucji publicznych, przedsiębiorstw państwowych, partii politycznych oraz publicznych organizacji międzynarodowych lub ponadnarodowych (zwanym dalej „urzędnikami państwowymi”) w związku z działalnością gospodarczą.** To samo dotyczy bezprawnych korzyści w stosunku do osób z sektora prywatnego, jeżeli może powstać wrażenie, że wpływa to na decyzje służbowe. Należy unikać wszelkich pozorów nieuczciwości lub niestosowności.

W przypadku prezentów firmy Wanzl symbolika wręczenia prezentów jest najważniejsza, a materialna wartość prezentów musi być odpowiednia dla osoby obdarowywanej. Gotówka, bony pieniężne i podobne upominki są zawsze niedopuszczalne.

Żaden pracownik nie może wykorzystywać swojego stanowiska służbowego do żądania, przyjmowania, osiągnięcia lub obiecywania osobistych korzyści.

Wyjątkiem od powyższych ograniczeń są symboliczne upominki o niewielkiej wartości oraz zaproszenia na posiłki biznesowe i imprezy, które są odpowiednie według lokalnych zwyczajów i dozwolone na podstawie stosowanego prawa.

W przypadku wyrazów gościnności wobec partnerów biznesowych należy zawsze zachowywać proporcjonalność. Nie należy organizować ani uczestniczyć w wydarzeniach, które są niekorzystne dla wizerunku firmy Wanzl.

Darowizny są przekazywane wyłącznie na cele charytatywne, społeczne, humanitarne, kulturowe i naukowe. Partie polityczne i osoby prywatne są wykluczone z przyznawania darowizn. Sponsoring reklamowy i członkostwa w organizacjach związane z działalnością gospodarczą nie są uważane za darowizny. Konkretnie regulacje dotyczące darowizn, sponsoringu i składek członkowskich zawierają wytyczne dotyczące darowizn oraz wytyczne dotyczące sponsoringu.

04 Zrównoważony rozwój, ochrona środowiska i własność przedsiębiorstwa

■ **Zrównoważona ochrona środowiska i klimatu oraz efektywność wykorzystania zasobów** to dla firmy Wanzl kolejny ważny cel. Zarówno przy opracowywaniu nowych produktów i usług, jak i podczas eksploatacji urządzeń produkcyjnych należy zwracać uwagę na to, aby ich wszystkie oddziaływania na środowisko i klimat były jak najmniejsze, a nasze produkty pozytywnie przyczyniały się do ochrony środowiska i klimatu u naszych klientów. Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za oszczędne gospodarowanie zasobami naturalnymi i przyczynianie się do ochrony środowiska oraz klimatu poprzez indywidualne postępowanie.

Własność i zasoby firmy muszą być wykorzystywane w sposób prawidłowy i wyłącznie do celów korporacyjnych oraz należy je chronić przed utratą, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem. Własność intelektualna naszego przedsiębiorstwa, jak na przykład dokumentacje konstrukcyjne, rysunki, wykazy części i kalkulacje, stanowi przewagę konkurencyjną dla firmy Wanzl, a tym samym jest wartościowym zasobem, który musi być chroniony przed dostępem osób niepowołanych.

05 Pracownicy

■ **Bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników w miejscu pracy** jest dla firmy Wanzl istotnym celem. Bezpieczeństwo pracy oraz ochrona przeciwpożarowa i zdrowotna stanowią integralną część wszystkich procesów roboczych i są uwzględniane już w fazie planowania inwestycji.

Każdy przełożony ponosi odpowiedzialność za powierzonych mu pracowników. Musi on zyskać akceptację przez wzorowe zachowanie osobiste, osiągnięcia, otwartość i kompetencje społeczne.

Przełożony musi zapewnić swoim pracownikom jak największą odpowiedzialność własną i swobodę działania, jednocześnie uświadamiając, że przestrzeganie prawa i wewnętrznych wytycznych ma zawsze najwyższy priorytet. Odpowiedzialność przełożonego nie zwalnia jednak pracowników z odpowiedzialności własnej.

Należy od samego początku unikać konfliktów interesów z prywatnymi sprawami lub działaniami gospodarczymi bądź innymi, również z krewnymi lub innymi osobami bliskimi bądź organizacjami. Występujące konflikty interesów należy niezwłocznie ujawnić firmie Wanzl.

Żaden pracownik nie może udzielać zlecenia ani doprowadzać do jego udzielenia członkom rodziny lub bliskim przyjaciołom bez uprzedniej pisemnej zgody właściwego przełożonego.

Żaden pracownik nie może uczestniczyć w działaniach konkurencyjnych dla firmy Wanzl, w szczególności w działaniach dodatkowych lub głównych samodzielnych bądź zależnych. Dotyczy to również udziałów w przedsiębiorstwach, które konkurują z firmą Wanzl. Niemniej dozwolone jest posiadanie udziałów w ramach zarządzania majątkiem prywatnym w wysokości nieprzekraczającej 3%, które nie uprawniają do wywierania wpływu na kierownictwo spółki. Podjęcie dodatkowej działalności za wynagrodzeniem należy zgłosić właściwemu przełożonemu i wymaga to uprzedniej pisemnej zgody.

Dla firmy Wanzl istotną częścią i sprawdzonym filarem polityki przedsiębiorstwa jest pełna zaufania i bliska współpraca z przedstawicielami pracowników. Podstawą wzajemnego zaufania i współpracy jest otwarty i konstruktywny dialog oparty na wzajemnym szacunku.

Uczciwość, wzajemny szacunek, pełna zaufania współpraca oraz uzupełniające się nawzajem podejście w komunikacji mają duże znaczenie dla kultury firmy Wanzl. Firma Wanzl wspiera równość szans i nie toleruje w przedsiębiorstwie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie etniczne, tożsamość seksualną, niepełnosprawność, przynależność religijną ani światopogląd.

Wanzl szanuje prawa człowieka zgodnie z rezolucją 217 A (III) Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych z dnia 10 grudnia 1948 r. (ogólna deklaracja praw człowieka) i wspiera ich przestrzeganie. Firma Wanzl jednoznacznie odmawia wszelkich form pracy przymusowej i zatrudniania dzieci – również u dostawców. Wynagrodzenia i inne świadczenia są sprawiedliwe i co najmniej zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi, a także z indywidualnym i ze zbiorowym prawem pracy, w szczególności w zakresie minimalnego wynagrodzenia, ograniczeń czasu pracy oraz przepisów BHP.

Sukces rynkowy naszych produktów i usług jest nierozdzielnie związany z ich jakością. Ta zasada stawia wysokie wymagania przed wszystkimi pracownikami pod względem kreatywności, umiejętności i staranności oraz pokazuje klientom i osobom trzecim nasze kryteria. Jakość jest rozumiana jako dynamiczny proces ciągłego udoskonalania naszych produktów i usług.

06 Handel zagraniczny i zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

■ **Wszyscy pracownicy mający związek z importem i eksportem towarów, usług lub technologii** są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących sankcji handlowych, kontroli eksportu i importu.

Firma Wanzl nie bierze udziału w operacjach prania pieniędzy. Każdy pracownik jest zobowiązany do zgłaszania nietypowych transakcji finansowych, w szczególności gotówkowych, zgodnie z treścią niniejszego kodeksu postępowania.

07 Raportowanie, komunikacja i ochrona danych

■ **Firma Wanzl przykładą dużą wagę do otwartego i zgodnego z prawdą raportowania i komunikacji** w zakresie procesów biznesowych przedsiębiorstwa w stosunku do pracowników, klientów, partnerów biznesowych i instytucji państwowych. Każdy pracownik musi zwracać uwagę na to, aby raporty, zapisy i inne dokumenty firmy Wanzl były zgodne z obowiązującymi przepisami ustawowymi i standardami, a tym samym zawsze kompletne i prawidłowe oraz terminowe i zgodne z systemem. Należy przestrzegać zasad prawidłowej rachunkowości (GoB).

Deklaracje o pobieraniu należności, opłat, podatków, składek itp. są składane w sposób prawidłowy i kompletny, zgodnie z najlepszą wiedzą i przekonaniem. Płatności należne z tego tytułu na rzecz odpowiednich jednostek będą dokonywane w całości i terminowo.

W przypadku wewnętrznych informacji poufnych lub zastrzeżonych oraz tajemnic handlowych i firmowych przedsiębiorstwa Wanzl obowiązuje zasada poufności. Niepubliczne informacje od dostawców, klientów, pracowników, konsultantów i innych osób trzecich również muszą być chronione zgodnie z wymogami prawnymi i umownymi. To samo dotyczy informacji na ten temat. Obowiązek zachowania poufności obowiązuje po zakończeniu stosunku pracy. Dane osobowe mogą być gromadzone, przetwarzane lub wykorzystywane tylko wtedy, gdy jest to konieczne do celów zgodnych z prawem.

Każdy pracownik powinien być świadomy, że może być postrzegany także w sferze prywatnej jako element i reprezentant firmy, dlatego wymaga się od niego dbania o wizerunek i reputację firmy Wanzl przez swoje zachowanie i występowanie publiczne, przede wszystkim w mediach.

08 Przyjmowanie wskazówek i dalsze informacje

■ System informowania w firmie Wanzl

Wszyscy pracownicy i partnerzy biznesowi są zachęceni do zgłaszania naruszeń kodeksu postępowania Wanzl za pośrednictwem naszego elektronicznego portalu zgłoszeniowego, telefonicznie lub listownie. Do tego celu grupa Wanzl zaangażowała niezależnych rzeczników praw pracowniczych (pośredników) firmy audytorskiej BDO.

Informacje o tym, kto jest rzecznikiem praw pracowniczych oraz w jaki sposób się z nim kontaktować, można znaleźć na stronie internetowej pod adresem: www.wanzl.com/Compliance.

Alternatywnie sygnaliści mogą oczywiście również zgłosić się bezpośrednio do przełożonego, do działu kadr lub specjalisty ds. compliance.

Wszelkie informacje można zgłaszać pod nazwiskiem lub anonimowo. Każda informacja jest traktowana poufnie w ramach przepisów ustawowych. Sygnaliści po przekazaniu informacji nie mogą być narażeni na nieuzasadnione nieprzyjemności.

■ Dalsze pytania dotyczące compliance w firmie Wanzl

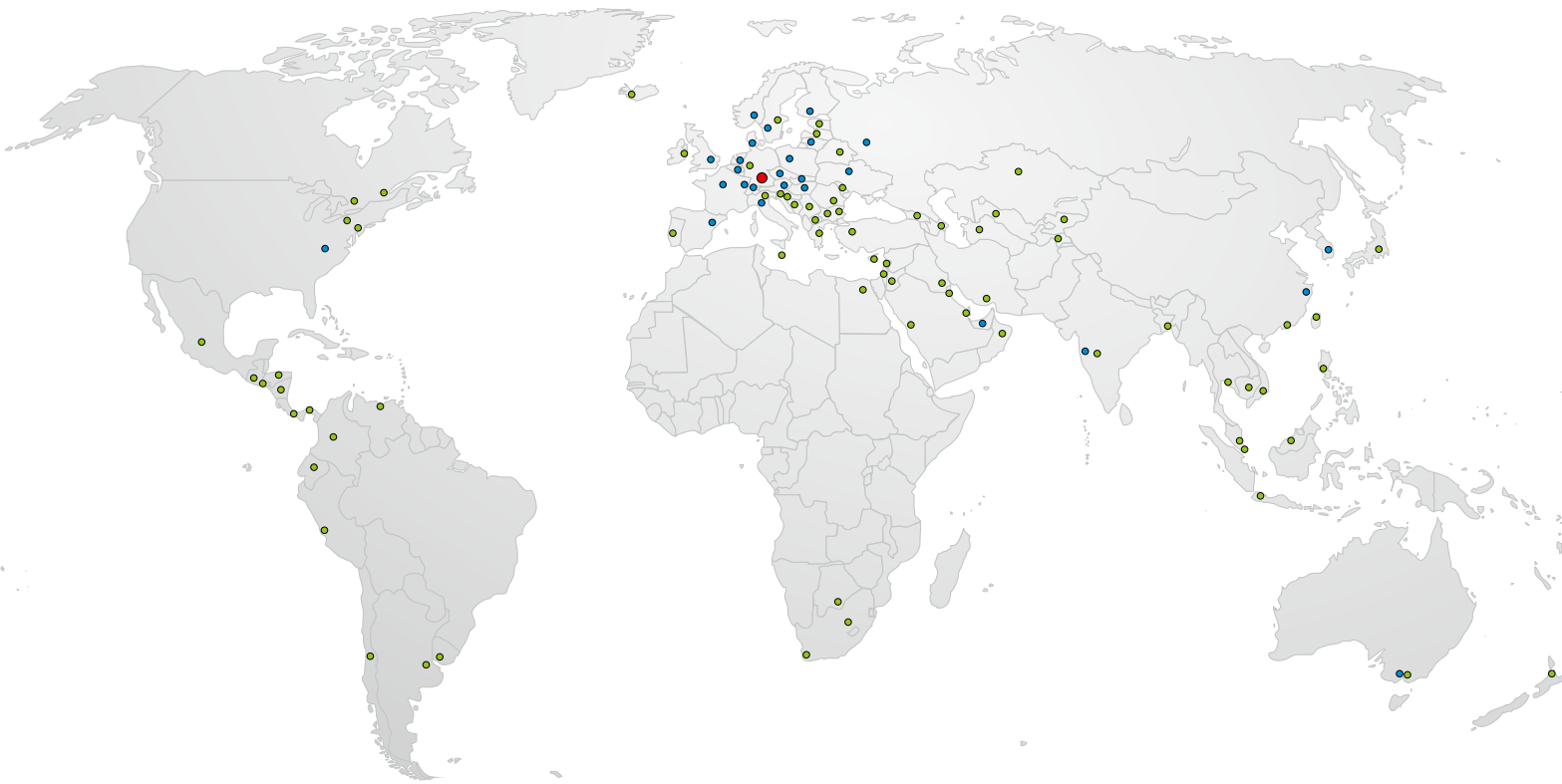
W przypadku pytań dotyczących niniejszego kodeksu postępowania lub w razie wątpliwości odnośnie do właściwego postępowania w danym przypadku należy zwrócić się do poniższej osoby:

Michael Glogger, Compliance Officer

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Str. 4
89340 Leipheim
Deutschland

compliance@wanzl.com
+49 8221 / 729-6777





Wanzl na świecie

- Siedziba firmy
- Filie
- Przedstawicielstwa



NIEMCY

Wanzl GmbH & Co. KGaA
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim

Phone +49 (0) 8221 / 729-0

Fax +49 (0) 8221 / 729-1000

info@wanzl.com

www.wanzl.com