



VACUUM SOLUTIONS

KODEKS POSTĘPOWANI A

SPIS TREŚCI

I.	Wprowadzenie.....	4
I.I	Nasze wartości	4
I.II	Przewodnia zasada naszej działalności: uczciwość	5
I.III	Nasz Kodeks postępowania	6
II.	Uczciwość w naszej firmie	7
II.I	Równość i wzajemny szacunek	7
II.II	Nękanie i molestowanie seksualne.....	8
II.III	Rozwój osobisty i wynagrodzenie	9
II.IV	BHP i ochrona środowiska	9
II.V	Konflikt interesów	10
III.	Uczciwość wobec partnerów biznesowych.....	12
III.I	Uczciwa konkurencja	12
III.II	Zapobieganie łapownictwu i korupcji.....	13
III.III	Prezenty i zaproszenia na imprezy rozrywkowe	14
III.IV	Pranie brudnych pieniędzy	15
III.V	Działalność międzynarodowa i kontrola eksportu	16
IV.	Ochrona aktywów firmy.....	16
IV.I	Ochrona aktywów firmy, bezpieczeństwo produktów i informacji.....	16
IV.II	Prawidłowe przygotowanie dokumentacji i raportów	18
IV.III	Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	19
IV.IV	Komunikacja publiczna	20
V.	Społeczna odpowiedzialność biznesu	20
VI.	Wymagania i zakres	21
VII.	Kontakt i pomoc	22

Nasze zobowiązania

Szanowni współpracownicy!

Będąc firmą rodzinną o międzynarodowym zasięgu, cieszymy się doskonałą reputacją wśród klientów, pracowników i opinii publicznej. Ochrona tej reputacji to nasz najwyższy priorytet. Naszym zadaniem jest utrzymanie i wzmocnienie tej reputacji grupy Busch dzięki postępowaniu, które jest nieskazitelne pod względem prawnym, moralnym i etycznym. Ten Kodeks postępowania stanowi podstawę tych zasad i przewodnik przy podejmowaniu decyzji biznesowych oraz codziennych działań. Nie możemy i nie będziemy tolerować przypadków naruszenia tego Kodeksu.

Grupa Busch nie prowadzi działalności za wszelką cenę. Jesteśmy całkowicie przekonani, że trwałe, długookresowe sukcesy ekonomiczne są nierozdzielnie związane z przestrzeganiem przepisów, norm etycznych i wartości moralnych. Odpowiedzialne działanie jest więc podstawowym warunkiem do osiągnięcia sukcesu i stanowi integralną część kultury naszej firmy.

Zapewnijmy firmie doskonałą przyszłość, kierując się tymi zasadami!

Z poważaniem,

dr inż. Karl Busch Ayhan Busch Ayla Busch Sami Busch Kaya Busch

I. Wprowadzenie

I.I Nasze wartości

Nasze wartości to zasady, które stosujemy do codziennego zarządzania firmą. Są na tyle istotne, że stanowią podstawę niniejszego Kodeksu. Wyznaczają kierunek naszego postępowania w działalności biznesowej i naszych relacjach z innymi. Nasze wartości to podstawa, na której opiera się nasz wieloletni sukces. Zapewnia nam zaufanie naszych interesariuszy.

Szacunek

Szanujemy wszystkich na każdym szczeblu naszej firmy. Z każdym komunikujemy się w sposób otwarty i szczerzy. Ceniemy naszych różnorodnych i utalentowanych pracowników oraz wspieramy ich w wykorzystaniu w pełni ich możliwości.

Szanujemy różnorodność zainteresowań naszych klientów, pracowników i partnerów, jednocześnie traktując ich z szacunkiem, sprawiedliwie i uczciwie. Dążymy do doskonałości zarówno w kontekście rozwoju firmy, jak i etycznego postępowania.

Ukierunkowanie na klienta

Chcemy zapewnić naszym klientom najlepsze rozwiązania, oferując wysokiej jakości produkty i usługi. Rozumiemy, że nasi klienci przyczyniają się do naszego sukcesu w biznesie, słuchamy ich opinii i reagujemy na ich potrzeby, a także staramy się przekraczać ich oczekiwania.

Staramy się zapewnić korzyści klientom dzięki wyjątkowym rozwiązaniom i pomocy technicznej. Utrzymujemy bliskie stosunki z klientami, nawiązujemy partnerską współpracę i koncentrujemy się na tworzeniu długotrwałej i osobistej relacji.

Dbanie o kulturę różnorodności i integracji

Szanujemy prawa człowieka i stosujemy zasady określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, a także w deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Promujemy równość szans i traktujemy wszystkich uczciwie, bezstronnie oraz bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, kolor skóry, narodowość, religię, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, wiek, niepełnosprawność lub obowiązki rodzinne.

Uczciwość wobec klientów, dostawców i konkurentów

Postępujemy w przejrzysty sposób wobec wszystkich klientów, dostawców i instytucji rządowych. Nie zezwalamy na łapownictwo w jakiegokolwiek postaci. Nie zezwalamy na składanie obietnic, oferowanie ani wręczanie korzyści lub świadczeń w celu wpłynięcia na jakiegokolwiek decyzje. W żadnym wypadku nie akceptujemy nieetycznego ani nieprofesjonalnego zachowania wobec partnerów biznesowych.

W relacjach z konkurencją kierujemy się zasadami lojalności i uczciwości, w związku z czym zabraniamy nieuczciwej konkurencji. W szczególności zabraniamy jakiegokolwiek niezgodnego z prawem wykorzystania marek innych firm, używania nieprawidłowych lub fałszywych informacji w celu zdyskredytowania konkurenta lub uzyskania w sposób niezgodny z prawem informacji poufnych. W firmie Busch bez wyjątków obowiązuje zasada zgodności z przepisami prawa antymonopolowego.

Zgodność z zasadami i przepisami

Zgodność z obowiązującymi przepisami i regulacjami to podstawowa zasada grupy Busch. Każdy pracownik musi przestrzegać obowiązujących regulacji i przepisów prawa, w ramach którego podejmuje działania. Należy bezwzględnie unikać naruszania prawa.

Bez względu na sankcje nakładane przez prawo każdy pracownik, który dopuści się naruszenia przepisów prawa, będzie podlegał konsekwencjom dyscyplinarnym z powodu niedopełnienia obowiązków służbowych.

Odpowiedzialność w zakresie ochrony środowiska

Podejmujemy działania w celu zapewnienia ochrony środowiska i zdrowia oraz bezpieczeństwa wszystkich interesariuszy poprzez stałe postępowanie w sposób odpowiedzialny i efektywny.

Chronimy środowisko naturalne dla dobra naszej planety i przyszłych pokoleń. Zawsze musimy dążyć do spełnienia, a nawet przewyższenia, obowiązujących wymagań prawnych, a także powszechnie przyjętych norm ochrony środowiska.

UCZCIWOŚĆ JEST ISTOTĄ WSZYSTKICH NASZYCH DZIAŁAŃ, PONIEWAŻ OZNACZA, ŻE PODEJMujemy JE ZGODNIE Z NASZYMI WARTOŚCIAMI.

I.II Przewodnia zasada naszej działalności: uczciwość

Niniejszy Kodeks postępowania określa zobowiązania firmy Busch do etycznego prowadzenia działalności. Określa, co oznacza uczciwe i przejrzyste wykonywanie wszystkich działań zgodnie z naszą kulturą i wartościami.

Nasze decyzje biznesowe muszą być zgodne z najwyższymi standardami etycznymi oraz spójnym zbiorem zasad i ogólnych wartości, które są powszechnie przyjęte i postrzegane jako uczciwe. Jest to podstawowy warunek osiągnięcia długofalowego sukcesu.

Zgodność z przepisami i uczciwość są ze sobą bezpośrednio powiązane. Uczciwe działanie wynika przecież ze zgodności z odpowiednimi przepisami i regulacjami. Naruszenie obowiązujących przepisów i regulacji będzie podlegało dochodzeniu i sankcjom.

Nasz Kodeks postępowania pomoże nam zapewnić, że nasze działania biznesowe są zawsze zgodne z najwyższymi normami etycznymi, prawnymi i zawodowymi.

Będzie on stanowił przewodnik umożliwiający uczciwe postępowanie wobec interesariuszy.

I.III Nasz Kodeks postępowania

Nasz Kodeks postępowania został opracowany, aby pomóc naszym pracownikom w zrozumieniu naszych podstawowych wartości i zachowań, jakich oczekujemy w celu ich przestrzegania. Zawiera wytyczne i stanowi ułatwienie dla naszych pracowników na całym świecie dotyczące stosowania wysokich standardów etycznych oraz zgodności z lokalnymi przepisami i regulacjami jako podstawy dla ochrony reputacji i długofalowego sukcesu naszej firmy.

Musimy stale postępować zgodnie z wyznawanymi wartościami, aby nasi pracownicy, partnerzy biznesowi i interesariusze mieli pewność, że mogą na nas polegać. Przepisy lokalne, jeśli są bardziej rygorystyczne, zawsze powinny być traktowane jako nadrzędne względem tego Kodeksu. W przypadku wątpliwości dotyczących znaczenia lub stosowania tego Kodeksu, zasady lub regulacji należy zasięgnąć porady w lokalnym dziale ds. zasobów ludzkich lub zespole ds. zgodności z przepisami.

Każdy pracownik firmy Busch na całym świecie musi przeczytać i zrozumieć nasz Kodeks oraz przestrzegać go, a także zrozumieć zasady wewnętrzne i stosować się do nich. Należy przeznaczyć czas na przeczytanie ze zrozumieniem wszystkich dokumentów.

Kodeks postępowania jest również dostępny w intranecie i w witrynie internetowej naszej firmy pod adresem: <https://www.buschvacuum.com/company/about-busch>

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Co należy zrobić w przypadku konfliktu tego Kodeksu z przepisami prawa?

Przed wszystkim należy zawsze postępować zgodnie z przepisami. Jeśli postanowienia Kodeksu są bardziej restrykcyjne niż przepisy prawa, należy przestrzegać zapisów Kodeksu.

Czym jest właściwe postępowanie?

Grupa Busch stale współpracuje z różnymi ludźmi, organizacjami i przedstawicielami o różnych celach. Wizerunek naszej firmy zależy od postępowania pracowników w środowisku biznesowym.

Nic nie zastąpi osobistej uczciwości i rozsądnej oceny sytuacji. W trudnej sytuacji należy zadać następujące pytania:

1. Czy moje działanie lub decyzja są zgodne z prawem?
2. Czy są zgodne z duchem tego Kodeksu i innymi zasadami grupy?
3. Czy moje postępowanie jest właściwe i nie powoduje osobistych konfliktów interesów?
4. Czy moje działanie lub decyzja zostaną pozytywnie ocenione przez opinię publiczną? Jak taka informacja wyglądałaby w prasie?
5. Czy moje działanie lub decyzja zapewniają ochronę reputacji grupy Busch jako firmy kierującej się wysokimi normami etycznymi?

Jeśli na każde pytanie można odpowiedzieć „tak”, działanie lub decyzja są zgodne z poniższymi zasadami postępowania i najprawdopodobniej są właściwe.

Jeśli nie masz pewności, pytaj! Zadawaj pytania, aż uzyskasz pewność!

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Skąd mam wiedzieć, że podejmuję właściwe działania?

Właściwe postępowanie czasem oznacza wybór trudniejszego rozwiązania, ale ostatecznie to najlepsza decyzja, jaką można podjąć. Podejmowanie właściwych decyzji sprawia, że odczuwamy satysfakcję i stajemy się najlepszą wersją samych siebie. Gdy postępujemy właściwie wobec innych, podobnie czynimy wobec siebie.

II. Uczciwość w naszej firmie

II.I Równość i wzajemny szacunek

Wierzymy w uczciwe traktowanie i godne warunki pracy. Obejmuje to swobodę decyzji o podjęciu pracy, tj. zakaz pracy przymusowej, niewolniczej, handlu ludźmi lub zatrudniania dzieci, wypłacenie uzgodnionego lub wynikającego z umowy wynagrodzenia, swobodę zakładania stowarzyszeń i prawo do ludzkiego traktowania w pracy.

Jesteśmy zaangażowani w zapewnienie pracownikom wolności i równości bez względu na pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub światopogląd, kraj pochodzenia lub pochodzenie społeczne, urodzenie bądź inne cechy. Działamy zgodnie z zasadami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, a także deklaracjami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Różnorodność to zasadnicza część naszej codziennej działalności i kultury. W żadnym wypadku nie tolerujemy dyskryminacji, nękania ani obelżywego języka.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Przełożony Twojego zespołu jest coraz bardziej wrogo nastawiony do współpracownika o innym pochodzeniu etnicznym. Masz wrażenie, że atmosfera w zespole jest coraz gorsza, szczególnie, że inne osoby w zespole idą w jego ślady. Co należy zrobić?

Zgłoś wątpliwości dyrektorowi generalnemu. Możesz je także zgłosić do działu ds. zasobów ludzkich lub zespołu ds. zgodności z przepisami.

II.II Nękanie i molestowanie seksualne

Nękanie obejmuje wszelkiego rodzaju niechciane werbalne lub niewerbalne, fizyczne bądź inne czynności, które stwarzają atmosferę zastraszenia, terroru lub wrogości w miejscu pracy. Zachowanie noszące znamiona nękania, które sprawia, że inni pracownicy czują się niekomfortowo w miejscu pracy, jest surowo zabronione. Jakiegokolwiek zachowania, w tym gesty i wypowiedzi, które sprawiają, że współpracownicy czują się urażeni, poniżeni lub zawstydzeni, nie są tolerowane w Grupie Busch. To również wszystkie formy znęcania się, takie jak celowe wykluczanie i poniżanie pracowników.

Molestowanie seksualne jest wyjątkowo poważną formą nękania. Jest to jakiegokolwiek niechciane zachowanie o charakterze seksualnym, które może być lub zostać uznane za obraźliwe, upokarzające lub zawstydzające. Molestowanie seksualne może mieć charakter werbalny, niewerbalny lub fizyczny i występować m.in. pod postacią:

- Niedwuznacznych propozycji, próśb o przysługę seksualną lub niechcianych zaproszeń na randki
- Żartów, zdjęć, wiadomości SMS lub wiadomości e-mail o podtekście seksualnym
- Wulgarnych lub poniżających komentarzy na temat wyglądu, ubioru lub części ciała
- Ekspozycji zdjęć o podłożu seksualnym, kalendarzy przedstawiających negliz lub pornografii
- Noszenia ubioru zwykle postrzeganego jako nieodpowiedni w środowisku zawodowym: miniszortów, bardzo krótkich spódnic, prześwitujących koszulek, mocno wydekoltowanych ubrań lub chodzenie bez koszulki itp.
- Stałego publicznego okazywania uczuć, w tym pocałunków, nieodpowiedniego dotyku itp.
- Niechcianego dotyku, w tym szczypania, klepania, trącania lub celowego ocierania się o inną osobę
- Próby lub rzeczywistego ataku na tle seksualnym, w tym gwałtu.

Pracownicy biorący udział w aktach molestowania seksualnego będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym zwolnieniu.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Czy wciąż mogę „umówić się” z osobą z pracy?

Tak, ale należy mieć świadomość, że próba inicjowania relacji o charakterze romantycznym może być postrzegana jako molestowanie seksualne. Tego typu próby mogą być postrzegane jako nadużycie władzy zwłaszcza w relacji między podwładnym i przełożonym. Zaproszenie pod pretekstem „biznesowego lunchu” nie jest w porządku, jeśli ukrytym celem jest omówienie spraw o charakterze romantycznym. Odrzucenie propozycji o charakterze romantycznym, które prowadzi do działań odwetowych na gruncie zawodowym, to nękanie. Podobnie jak dalsze składanie propozycji o charakterze romantycznym mimo otrzymania odmowy.

II.III Rozwój osobisty i wynagrodzenie

Informujemy pracowników o naszych celach i strategii, aby byli zaangażowani i pozytywnie nastawieni do naszej wizji.

Wspieramy rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników, zachęcamy ich do rozwijania umiejętności oraz zdobywania wiedzy.

Nasze zasady wyboru, rekrutacji, szkolenia i awansów międzynarodowych są oparte na przejrzystych kryteriach związanych z umiejętnościami, kompetencjami i osiągnięciami. Stale informujemy pracowników o tym, jak oceniamy ich zaangażowanie w pracę.

Oczekujemy od nich aktywnego udziału w procesie oceny, aby mogli pracować coraz lepiej.

Oferujemy naszym pracownikom uczciwe wynagrodzenie, zgodne ze standardami określonymi w krajach, w których prowadzimy działalność.

II.IV BHP i ochrona środowiska

Zapewniamy naszym pracownikom i partnerom bezpieczne środowisko pracy. Stosujemy odpowiednie procedury zapobiegania wypadkom w miejscu pracy, urazom i chorobom związanym z naszą działalnością dzięki ścisłemu przestrzeganiu wszystkich obowiązujących przepisów i prewencyjnemu zarządzaniu zagrożeniami w miejscu pracy.

Nie uznajemy kompromisów w zakresie procedur, działań i warunków dotyczących bezpieczeństwa. Żadna praca nie jest warta narażania zdrowia ani życia pracownika. Dlatego od wszystkich pracowników oczekujemy przestrzegania przepisów BHP i dotyczących bezpieczeństwa, promowania środowiska pracy zapewniającego zdrowie i bezpieczeństwo oraz poprawy kultury związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Bezpieczeństwo

- Sprawdź, kto w Twoim budynku odpowiada za udzielanie pierwszej pomocy
- Dbaj o bezpieczeństwo swoje i innych osób
- Zgłaszaj do działu zasobów ludzkich wypadki, sytuacje grożące wypadkiem, obrażenia ciała, zły stan zdrowia i niebezpieczne warunki, aby można było podjąć odpowiednie działania
- Upewnij się, że masz przeszkolenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy
- Zapoznaj się z rozmieszczeniem gaśnic i wyjść ewakuacyjnych w budynku oraz procedurami ewakuacji w nagłych wypadkach

Jako firma podejmujemy działania na rzecz ochrony środowiska, a oszczędne wykorzystanie zasobów oraz energii jest ważnym czynnikiem naszych procesów produkcyjnych.

Nasz firma priorytetowo traktuje ochronę środowiska i zasobów naturalnych. Na całym świecie przestrzegamy odpowiednich przepisów i ustanawiamy w tym celu wysokie standardy. Już na etapie

opracowywania produktu nasze cele to przyjazna dla środowiska konstrukcja, bezpieczeństwo techniczne i ochrona zdrowia.

Wymagania dotyczące ochrony środowiska są częścią opracowania, konstrukcji, procesu produkcyjnego, pakowania i wysyłki naszych produktów.

Podejmujemy działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Co mogę zrobić, aby przyczynić się do ochrony środowiska?

Podczas codziennej pracy w firmie Busch możesz uwzględnić środowisko naturalne. Pomyśl o możliwościach recyklingu. Aby zmniejszyć zużycie papieru, ogranicz liczbę drukowanych dokumentów. Połączenie konferencyjne czasem może zastąpić spotkanie wewnętrzne. Przemyśl możliwość wspólnego dojazdu samochodem z inną osobą na spotkanie odbywające się poza miejscem pracy.

II.V Konflikt interesów

Konflikt interesów to sytuacja, w której istnieje ryzyko, że interes osobisty pracownika lub osoby trzeciej może mieć wpływ na interes firmy Busch lub interes naszych partnerów biznesowych. Bardzo ważne jest, aby nasi pracownicy nie angażowali się w konflikty interesów lub lojalności. Nie wolno nadużywać pozycji ani kontaktów w celu zapewnienia korzyści pracownikom, członkom rodzin lub innym osobom, z którymi pracownicy mają istotne relacje, lub podmiotom, w których pracownicy mają istotny udział finansowy.

Oczekujemy od naszych pracowników, że nie będą podejmowali decyzji biznesowych pod wpływem interesów i relacji osobistych.

Pracownicy są zobowiązani powiadomić swoich bezpośrednich przełożonych o potencjalnym konflikcie interesów służbowych i prywatnych. Szczególnie odnosi się to do członków kadry kierowniczej lub prywatnego korzystania z usług dostawców, zleceniobiorców lub wykonawców, którzy również współpracują, współpracowali lub będą współpracować z firmą Busch. W przypadku konfliktu interesów dyrektorów generalnych muszą oni powiadomić firmę za pomocą wiadomości e-mail przesłanej na adres compliance@busch.de.

Jeżeli zastanawiasz się, czy doszło do konfliktu interesów, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy spowoduje to odniesienie rzeczywistej lub pozornej nieuczciwej korzyści przeze mnie, moich znajomych lub rodzinę?
- Czy stwarzam ryzyko naruszenia przez firmę Busch przepisów lub warunków umowy z klientami?
- Czy taka informacja wyglądałaby źle w serwisach społecznościowych?
- Czy utrudniłoby mi to wykonywanie moich obowiązków?

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Zarządzasz działem księgowości i musisz obsadzić stanowisko kierownika zespołu drogą rekrutacji wewnętrznej. Prywatnie przyjaźnisz się z jedną księgową i wiesz, że zależy jej na rozwoju kariery. Jednocześnie masz pewne wątpliwości, czy jej umiejętności są odpowiednie na to stanowisko, nie chcesz pominąć jej przy awansie. Ta przyjaźń się dla Ciebie liczy. Jak należy postąpić?

Oczywiście możesz rozważyć kandydaturę przyjaciółki na stanowisko kierownika zespołu, jeśli spełnia ona wymagania. Jednak zdecydowanie należy przyjrzeć się również innym kandydatom wraz z osobą z działu zasobów ludzkich, aby dokonać możliwie najbardziej obiektywnego i weryfikowalnego wyboru. Jeśli jeden z pozostałych kandydatów lepiej pasuje na to stanowisko, musisz działać w interesie firmy i wybrać tę osobę. W tym przypadku prywatna zażyłość nie może być wzięta pod uwagę.

Dodatkowa praca

W okresie zatrudnienia w firmie Busch dodatkowa praca, która może wpłynąć na efektywność lub interesy pracodawcy jest zabroniona. Przed podjęciem dodatkowej pracy należy powiadomić na piśmie bezpośredniego przełożonego i dział zasobów ludzkich nie później niż cztery tygodnie po jej podjęciu. Ponadto pracownik zatrudniony dodatkowo poza firmą lub prowadzący własną działalność poza firmą nie może:

1. wykorzystywać czasu pracy ani zasobów firmy Busch do wykonywania innej pracy;
2. wykorzystywać swojego stanowiska w firmie Busch w celu pozyskania zleceń do firmy zewnętrznej lub uzyskania preferencyjnego traktowania;
3. wykonywać pracy zewnętrznej, która może niekorzystnie wpływać na możliwość wykonywania obowiązków w firmie Busch i/lub
4. wykorzystywać informacji poufnych firmy Busch na korzyść innych pracodawców.

Inwestycje finansowe

Pracownicy, którzy uzyskali/planują uzyskanie znacznych udziałów finansowych w firmach, u klientów lub dostawców stanowiących konkurencję, są zobowiązani do ujawnienia tych informacji i uzyskania wcześniejszej zgody działu zasobów ludzkich.

W trakcie zatrudnienia krewni pierwszego stopnia i małżonkowie/partnerzy pracownika nie mogą dokonywać inwestycji finansowych, które prowadziłyby do powstania konfliktu interesów. Jeśli pracownik dowie się o takich inwestycjach, ma obowiązek je ujawnić.

Udziały finansowe to dowolne pośrednie lub bezpośrednie interesy finansowe w firmach, które:

- są partnerami biznesowymi firmy Busch, z którymi pracownik kontaktuje się w charakterze oficjalnym ze względu na pełnioną funkcję. Należy ujawnić interes w takiej firmie, jeśli wysokość udziału przekracza jeden procent całkowitej wysokości kapitału lub

- jeśli konkurent firmy Busch i pracownik mogą wpłynąć na zarząd konkurenta poprzez daną inwestycję. Taką sytuację można przyjąć, jeśli wysokość udziału przekracza jeden procent całkowitej wysokości kapitału.

III. Uczciwość wobec partnerów biznesowych

III.I Uczciwa konkurencja

Firma Busch konkuruje w sposób uczciwy, co ma wpływ na wydajność, innowacyjność i doskonałość operacyjną. Konkurujemy w wielu krajach i zawsze działamy zgodnie z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi konkurencji.

Umowy z konkurentami mające na celu ograniczenie konkurencji stanowią poważne naruszenie prawa. Nie są one wiążące pod względem prawnym i powodują nałożenie znacznych kar finansowych, jeśli zostaną ujawnione. Takie umowy obejmują ustalenia z konkurentami dotyczące: poziomu cen, podziału klientów lub rynków, zmniejszenia poziomu lub wydajności produkcji i bojkotowania klientów lub dostawców.

Pracownicy nie mogą także udostępniać konkurentom poufnych informacji handlowych. Nie wolno im także zdobywać informacji o konkurentach poprzez szpiegostwo przemysłowe, przekupstwo, kradzież lub przechwytywanie danych z urządzeń elektronicznych ani świadomie rozpowszechniać fałszywe informacje o firmie konkurencyjnej, jej produktach lub usługach.

Nie należy omawiać z konkurentami poufnych informacji handlowych dotyczących następujących tematów:

- Cen
- Kosztów
- Wielkości i wydajności produkcji
- Klientów (w tym warunków i ofert)
- Rynków

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Przedstawiciel innej firmy produkującej urządzenia próżniowe będącej naszym bezpośrednim konkurentem zadzwonił do mnie z propozycją udziału w organizowanym w innym kraju spotkaniu dotyczącym „racjonalizacji” rynku urządzeń próżniowych oferowanych przez obie firmy. Spotkanie dotyczące „racjonalizacji” ma się odbyć poza Unią Europejską. Czy mogę wziąć udział w tym spotkaniu?

Nie. Należy natychmiast skontaktować się z zespołem ds. zgodności z przepisami. Udział w spotkaniu dotyczącym „racjonalizacji” może spowodować powstanie niezgodnego z prawem kartelu. Nie należy dać się zwieść pozornie bezpiecznemu terminowi

„racjonalizacja”. Organizacja spotkania w innym kraju niczego nie zmienia. Mimo to może spowodować naruszenie przepisów antymonopolowych obowiązujących w Unii Europejskiej lub w innych regionach.

Bierzesz udział w konferencji naukowej. Wieczorem podchodzi do Ciebie przedstawiciel bezpośredniego konkurenta i pyta o bieżącą sytuację w firmie Busch. Po drugim drinku zaczyna zadawać bardzo szczegółowe pytania dotyczące wielkości produkcji. Jak należy zareagować?

Należy uprzejmie odmówić podawania szczegółów. Możesz rozmawiać o ogólnej sytuacji na rynku lub publicznie dostępnych normach technicznych, ale nie o cenach, kosztach, wydajności ani wielkości produkcji, w szczególności dotyczących poszczególnych klientów, dostawców, produktów lub rynków. Taka wymiana informacji może doprowadzić do zмовy cenowej konkurentów i podniesienia cen. Ponadto ujawnienie takich informacji prawdopodobnie spowoduje naruszenie zobowiązania do zachowania poufności. Należy później zgłosić to wydarzenie zespołowi ds. zgodności z przepisami.

III.II Zapobieganie łapownictwu i korupcji

Wierzymy, że doskonała jakość naszych usług jest podstawą sukcesu biznesowego. Dlatego ze wszystkimi naszymi partnerami biznesowymi postępujemy w sposób przejrzysty, zgodnie z międzynarodowymi standardami dotyczącymi zapobiegania korupcji, na przykład określonymi w inicjatywie Global Compact ONZ oraz odpowiednimi przepisami dotyczącymi zapobiegania korupcji i łapownictwu.

Nie zezwalamy na łapownictwo w jakiegokolwiek postaci. Nie zezwalamy na obiecywanie, oferowanie ani zapewnianie żadnych korzyści ani preferencji w jakiegokolwiek formie innym osobom w celu wywarcia wpływu na decyzję (w tym oficjalne, administracyjne lub sądowe) lub uzyskania niewłaściwej przewagi przez firmę. Zabronione jest także przyjmowanie korzyści lub preferencji, które mogą spowodować niedopełnienie obowiązków lub zobowiązań pracownika.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

W przyszłym tygodniu ma być podjęta decyzja dotycząca dużej umowy sprzedaży. Kierownik średniego szczebla, który ma podjąć ostateczną decyzję, zaprasza Cię na rozmowę w cztery oczy. Dokonując pozytywnej oceny Twojej oferty, mimochodem stwierdza, że byłoby dobrze, gdyby Twoja firma otrzymała to zlecenie, a on dostał ładny zegarek ze względu na zbliżające się urodziny. Kierownik ma ze sobą wydrukowane zdjęcie drogiego zegarka marki Swiss. Jak należy zareagować?

W takim wypadku należy odrzucić ofertę. W zależności od prawa lokalnego, regulacji dotyczących konsumenta oraz tego, jak oczywista jest oferta łapówki, należy zgłosić to wydarzenie i dyplomatycznie stwierdzić, że w międzynarodowej firmie nie kupuje się drogich prezentów lub po prostu uprzejmie zignorować prośbę. Incydent należy również zgłosić dyrektorowi generalnemu.

Sygnaly ostrzegawcze w przypadku zawierania transakcji z innymi podmiotami

- Sprawdzenie przeszłości firmy lub osoby ujawnia niewłaściwe postępowanie lub złą reputację.
- Transakcja dotyczy kraju znanego z praktyk korupcyjnych. Zapoznaj się z listą organizacji Transparency International (www.transparency.org).
- Przedstawiciel zaproponowany przez urzędnika państwowego.
- Przedstawiciel sprzeciwia się spełnieniu wymagań dotyczących zapobiegania korupcji.
- Przedstawiciel ma powiązania osobiste lub biznesowe z urzędnikiem państwowym.
- Niestandardowe warunki umowy lub ustalenia dotyczące płatności, takie jak płatność gotówką, płatność w walucie innego kraju lub płatność na rzecz instytucji finansowej poza krajem realizacji umowy.
- Żądania dotyczące zachowania poufności danych przedstawiciela.
- Prowizja przekracza wartość rynkową lub musi zostać opłacona w gotówce.
- Określenie, że do zawarcia transakcji wymagana jest płatność przyspieszająca tok sprawy.
- Żądanie fałszywych faktur albo innego typu fałszywej dokumentacji lub
- Płatność w innym kraju lub w imieniu innego podmiotu.

III.III Prezenty i zaproszenia na imprezy rozrywkowe

Zaproszenia od partnerów biznesowych można przyjmować tylko wtedy, gdy okoliczności i zakres zaproszenia są prawidłowe, jeżeli odrzucenie zaproszenia byłoby nieuprzejme oraz gdy jest zgodne z naszymi Globalnymi zasadami dotyczącymi podróży, prezentów i zaproszeń na imprezy rozrywkowe. Kadra kierownicza musi stosować się również do wymagań wewnętrznych wytycznych dla dyrektorów generalnych.

Jeśli partner biznesowy lub osobą sprawująca urząd wymaga lub oferuje osobiste korzyści pracownikowi firmy Busch, pracownik w żadnym wypadku nie może wyrazić na to zgody i musi natychmiast poinformować przełożonego oraz odpowiedni zespół ds. zgodności z przepisami.

Jeżeli nie masz pewności, czy możesz przyjąć lub wręczyć prezent, odpowiedz na następujące pytania:

- Czy wartość prezentu lub zaproszenia na imprezę rozrywkową jest zgodna z zasadami wewnętrznymi?
- Czy zasady partnerów biznesowych zezwalają na oferowanie prezentów lub zaproszeń na imprezy rozrywkowe?
- Czy mogę wręczyć/przyjąć pieniądze, karty podarunkowe, karty upominkowe lub inne odpowiedniki gotówki?
- Czy celem prezentu jest uzyskanie specjalnego lub uprzywilejowanego traktowania?
- Czy wręczenie lub przyjmowanie prezentów jest dozwolone w danym kraju?

- Czy odbiorcą jest urzędnik państwowy?

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Sprzedawca pracujący u dostawcy firmy Busch przynosi do biura czekoladki i kalendarze ścienne w ramach prezentu świątecznego. Czy mogę je przyjąć i rozdać współpracownikom?

Tak, możesz – zakładając, że ich wręczenie to zwyczajowa praktyka, a wartość mieści się w odpowiednim przedziale.

Podczas negocjowania cen jeden z naszych partnerów zaoferował mi bilet na mecz piłki nożnej, który bardzo chcę zobaczyć. Czy mogę przyjąć bilet?

Nie. Pracownicy firmy Busch nie mogą przyjmować prezentów ani zaproszeń na imprezy rozrywkowe od osób lub firm podczas negocjacji biznesowych, składania ofert lub w podobnych sytuacjach, gdy wartość prezentów przekracza wartość gadżetów reklamowych. Nie wolno przyjmować prezentów, które przekraczają wartość podaną w tabeli przedstawiającej limity wartości dla firmy Busch. Należy poinformować darczyńcę o odmowie przyjęcia prezentu ze względu na jego wartość.

Ważny klient organizuje przyjęcie z okazji rocznicy istnienia firmy. Będą tam inne ważne osoby z branży. Czy mogę przyjąć zaproszenie?

Tak, pod warunkiem wyraźnego zaznaczenia, że przyjmujesz je jako przedstawiciel firmy Busch.

Partner biznesowy firmy Busch zaprosił mnie z żoną na weekend gry w golfa do pięciogwiazdkowego kurortu z zakwaterowaniem i pokryciem kosztów podróży jako podziękowanie dla wieloletniego klienta. Czy mogę je przyjąć?

Nie. Wartość takiej wycieczki nie mieści się w granicach grzeczności. Przyjęcie zaproszenia wpłynęło by na Twoją niezależność podczas przyszłej współpracy z partnerem.

III.IV Pranie brudnych pieniędzy

Pranie brudnych pieniędzy oznacza wprowadzanie nielegalnie zdobytych środków (np. w wyniku terroryzmu, handlu narkotykami, korupcji i innych przestępstw) lub nielegalnie pozyskanych zasobów do legalnego obrotu finansowego i gospodarczego.

Zwalczamy wszelkie formy prania brudnych pieniędzy, zachowujemy środki ostrożności, aby uniknąć udziału w praniu brudnych pieniędzy i przestrzegamy wszystkich odpowiednich sankcji, embarg oraz regulacji i innych ograniczeń wynikających z przepisów dotyczących handlu zagranicznego.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Klient chce opłacić zamówienie z kilku rachunków za pomocą różnych typów płatności (np. gotówką i czekiem). Jak należy postąpić?

Jest to podejrzane działanie potencjalnie związane z praniem brudnych pieniędzy. Należy natychmiast skonsultować się z zespołem ds. zgodności z przepisami. Realizację transakcji, w tym przyjęcie płatności od kontrahenta, należy kontynuować dopiero po otrzymaniu informacji o sposobie działania od zespołu ds. zgodności z przepisami.

III.V Działalność międzynarodowa i kontrola eksportu

Busch to firma działająca globalnie. W ramach działalności międzynarodowej musimy przestrzegać przepisów eksportowych.

Różne krajowe oraz międzynarodowe przepisy oraz embarga ograniczają bądź zabraniają importu, eksportu lub sprzedaży wewnętrznej towarów, technologii i usług, a także realizowania transakcji pieniężnych i przepływu kapitału. Ograniczenia i zakazy mogą wynikać z typu towarów, kraju pochodzenia, kraju przeznaczenia lub partnera biznesowego.

Podejmujemy także działania mające na celu zwalczanie przemytu. W ramach działań związanych z importem i eksportem każdy podmiot w grupie Busch i jego pracownicy muszą przestrzegać odpowiednich przepisów eksportowych i celnych.

IV. Ochrona aktywów firmy

IV.I Ochrona aktywów firmy, bezpieczeństwo produktów i informacji

Ochrona aktywów firmy

Nasze aktywa umożliwiają nam realizację celów biznesowych, dlatego w naszym interesie leży ochrona własności i aktywów firmy. Mogą to być aktywa finansowe, trwałe lub niematerialne. Nasze aktywa należy wykorzystywać w odpowiednich i autoryzowanych celach; ich nieodpowiednie lub nieautoryzowane użycie jest zabronione.

Każdy pracownik jest zobowiązany do traktowania wszystkich środków pracy, w szczególności maszyn i urządzeń, a także wszelkich informacji i systemów komunikacji, z rozwagą oraz zgodnie z przeznaczeniem. Miejsce pracy i całe wyposażenie używane przez pracowników lub firmę musi być zawsze sprawne, a uszkodzenia należy zgłaszać przełożonemu.

Bezpieczeństwo produktów

Nasz sukces zależy od bezpieczeństwa i niezawodności naszych produktów, a także ich prawidłowego działania. Dbamy o bezpieczeństwo produktu już na etapie tworzenia, a następnie w

ramach procesów zaopatrzenia oraz produkcji. Ma ono również kluczowe znaczenie podczas montażu produktów w zakładzie klienta oraz podczas serwisowania.

Szereg przepisów prawa dotyczących tworzenia, produkcji, zatwierdzania i sprzedaży produktów gwarantuje ich bezpieczeństwo. Produkty Busch nie mogą stanowić zagrożenia dla bezpieczeństwa ani zdrowia klientów oraz muszą spełniać wymagania określonych norm jakości.

Informacje

Firma Busch posiada cenne informacje, a także dane stanowiące tajemnice biznesowe i handlowe. Ta wiedza stanowi podstawę naszego sukcesu biznesowego. Naszym obowiązkiem jest zapewnienie poufności, dostępności i rzetelności tych informacji w formie elektronicznej i drukowanej.

Nieautoryzowane przesyłanie tej wiedzy, a także tajemnic biznesowych i handlowych, ich nieautoryzowane modyfikowanie, niszczenie lub ujawnianie może bardzo zaszkodzić firmie. Może doprowadzić do wyciągnięcia konsekwencji służbowych oraz pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności cywilnej lub karnej.

Dział zabezpieczeń systemów informatycznych ułatwia ochronę własności intelektualnej przed nieautoryzowanym dostępem innych osób, kradzieżą danych, informacji lub konsekwencjami działania złośliwego oprogramowania przy użyciu różnych środków bezpieczeństwa dla systemów informatycznych, takich jak hasła, programy antywirusowe i zasady dostępu.

Uznajemy własność intelektualną konkurentów i partnerów biznesowych. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zachowania poufności tajemnic handlowych i biznesowych innych podmiotów i wykorzystywania ich wyłącznie w sposób uzgodniony z daną stroną trzecią.

Ponadto pracownikom nie wolno brać udziału w dyskusjach publicznych bez zezwolenia (np. wykładach, forach internetowych itp.) ani publikować informacji istotnych dla firmy (np. w Internecie) w ramach ich kompetencji jako pracowników firmy Busch.

Ujawnienie tajemnic firmy może negatywnie wpłynąć zarówno na jej przyszłe sukcesy, jak i na pracowników.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

W czasie dojazdów do pracy pociągiem do firmy Busch czasami rozmawiam przez telefon na tematy związane z pracą. Czy to stanowi problem?

Należy uważać, aby nie omawiać niepublicznych informacji firmowych w miejscach publicznych, takich jak taksówki, pociągi, samoloty, windy, konferencje lub targi. Jeśli konieczne jest przeprowadzenie rozmowy telefonicznej w miejscu publicznym, należy zwrócić uwagę na otoczenie.

IV.II Prawidłowe przygotowanie dokumentacji i raportów

Wierzymy, że stosujemy odpowiednie mechanizmy kontroli, aby ocenić ryzyko związane z naszą działalnością, naszymi pracownikami oraz naszą reputacją i zarządzać nim. Prawidłowo i rzetelnie przygotowujemy dokumentację biznesową, finansową oraz księgową.

Współpracujemy i wspomagamy działanie działów audytu i kontroli wewnętrznej oraz innych jednostek kontroli wewnętrznej, a także audytorów zewnętrznych i odpowiednich urzędów.

Firma Busch podejmuje działania zapewniające raportowanie w sposób prawidłowy i rzetelny. Dotyczy to w równym stopniu relacji z inwestorami, pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi, a także urzędami publicznymi i wszystkimi urzędami państwowymi. Wszelka dokumentacja i raporty przygotowane w firmie lub rozpowszechniane poza nią muszą być dokładne i zgodne z prawdą.

Dokumentacja biznesowa

Przygotowując dokumentację biznesową, należy dołożyć starań, aby była prawidłowa. Przykłady dokumentacji biznesowej obejmują:

- raporty o wydatkach
- faktury
- dane o czasie pracy
- raporty finansowe
- akta i oceny pracowników
- plany biznesowe
- umowy
- listy klientów
- informacje marketingowe

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

To ostatni tydzień okresu raportowania kwartalnego. Przełożony chce upewnić się, że zespół osiągnął prognozowane wyniki za ten kwartał i prosi Cię o odnotowanie dochodów umowy licencyjnej już teraz, mimo że zostanie zawarta dopiero w przyszłym tygodniu. Uważasz, że nie spowoduje to żadnych problemów w firmie. Czy możesz spełnić jego prośbę?

Nie. Koszty i dochody należy odnotowywać w odpowiednim czasie. Umowa licencyjna nie została jeszcze zawarta. Uwzględnienie jej we wcześniejszym okresie byłoby przeinaczeniem i mogłoby oznaczać oszustwo.

IV.III Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Ochrona danych

Przetwarzamy dane osobowe zgodnie z postanowieniami odpowiednich przepisów prawa o ochronie danych osobowych. Dane uznaje się za osobowe, jeżeli zawierają prawdziwe lub osobiste informacje o danej osobie lub osobie, którą można zidentyfikować na podstawie powyższych danych, takich jak m.in. adres, data urodzenia, religia czy dane związane ze stanem zdrowia dotyczące klientów, pracowników, dostawców i innych osób. Przywiązujemy ogromną wagę do ochrony powierzonych nam informacji o takim charakterze i zapewniamy, że pozostaną one poufne.

Ochrona danych osobowych przed nieautoryzowanym gromadzeniem, przechowywaniem, modyfikacją, rozpowszechnianiem lub usuwaniem leży w naszym interesie. Zobowiązujemy naszych pracowników do ochrony danych osobowych powierzonych firmie przed nielegalnym przetwarzaniem i niewłaściwym wykorzystaniem, a także do podejmowania stosowanych środków na rzecz ich ochrony.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Widzisz, jak inny pracownik kopiuje dane z bazy danych firmy i przypuszczasz, że chce je wykorzystać w niedozwolonym celu. Jak należy postąpić?

Należy niezwłocznie zgłosić to zdarzenie przełożonemu lub dyrektorowi generalnemu. Muszą oni zapytać tę osobę o powód kopiowania danych i podjąć odpowiednie działania.

Bezpieczeństwo informacji

Reputacja firmy w znacznym stopniu zależy od działań i uczciwości naszych pracowników.

Pracownikom nie wolno wykorzystywać ani kopiować oprogramowania z systemów informatycznych firmy Busch do celów prywatnych ani instalować prywatnego oprogramowania na urządzeniach firmowych bez zezwolenia działu informatycznego.

Poczta e-mail i dostęp do internetu są zapewnione do celów służbowych. W przypadku wysyłania i odbierania wiadomości e-mail oraz załączników na konto w firmie Busch należy stosować te same środki bezpieczeństwa i typowe zasady postępowania jak w przypadku przesyłania informacji w formie wydruków.

W żadnym wypadku nie wolno wykorzystywać dostępnych w firmie Busch systemów informatycznych, dostępu do Internetu, kont poczty e-mail ani innych środków przekazywania informacji i komunikacji w celach nieetycznych lub niezgodnych z prawem. Wyszukiwanie, pobieranie lub udostępnianie informacji o charakterze rasistowskim, dyskryminującym, pornograficznym lub gloryfikującym przemoc jest uznawane za szczególne nadużycie i może spowodować nałożenie poważnych sankcji.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Pobierasz pliki instalacyjne programu Microsoft Word na dysk USB i planujesz zainstalować go na komputerze domowym. Sądysz, że nie zaszkodzi to firmie

Busch, ponieważ oryginalne pliki znajdują się w jej systemach. Czy możesz tak zrobić?

Nie. Gdy firma Busch kupuje oprogramowanie, zwykle zawiera umowę licencyjną z producentem oprogramowania. Wykorzystanie oprogramowania do celów prywatnych spowoduje naruszenie warunków takiej umowy licencyjnej i pociągnięcie firmy Busch do odpowiedzialności za działania jej pracowników.

IV.IV Komunikacja publiczna

Wszelka komunikacja z zewnętrznymi interesariuszami, w tym naszymi klientami, a nawet przedstawicielami mediów, musi być zrozumiała i zgodna z prawdą. Zachęcamy do zachowania ostrożności podczas korzystania z portali społecznościowych i poczty e-mail. Należy pamiętać, że po upublicznieniu informacji autor nie ma kontroli nad tym, co się z nimi dzieje ani jak są wykorzystywane.

Wszystkie informacje przekazywane poza firmę muszą zostać zatwierdzone przez Globalny dział marketingowy z siedzibą w Maulburgu. Dyrektorów generalnych dodatkowo obowiązują specjalne wewnętrzne wytyczne.

Informacje przekazywane wewnątrznie są równie ważne, ponieważ z łatwością mogą zostać przekazane poza firmę.

Należy zawsze mieć świadomość, że rzeczywistymi odbiorcami informacji mogą być osoby inne niż te, dla których informacje są przeznaczone.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Kontaktuje się z Tobą dziennikarka, która pisze artykuł na temat rynku pracy. Ponieważ jesteś ekspertem w branży, chce poznać Twoją opinię. Jak należy postąpić?

Przeznacz pytania do globalnego zespołu ds. marketingu w siedzibie firmy. Taka współpraca zagwarantuje zgodność udzielonych odpowiedzi z naszymi wartościami i kierunkiem rozwoju, a sam dział może wskazać osobę, która najlepiej wypowie się na dany temat.

V. Społeczna odpowiedzialność biznesu

Uważamy, że nasza firma jest aktywnym „korporacyjnym” obywatelem społeczności, i podejmujemy działania, aby wnieść wkład w społeczność, w których działamy. Wykorzystujemy przekazywane darowizny i działania sponsorskie do promowania celów regionalnych, w tym organizacji wspierających osoby potrzebujące, niepełnosprawne, dzieci, inicjatywy edukacyjne, naukowe i sportowe z wyłączeniem sportów strzeleckich. Przekazujemy darowizny dobrowolnie, nie oczekując niczego w zamian, a także przestrzegamy odpowiednich przepisów i regulacji lokalnych.

Kategorycznie wykluczamy darowizny pieniężne lub rzeczowe na rzecz partii politycznych, kandydujących polityków, osób zarządzających biurami polityków lub przedstawicieli administracji publicznej. Ponadto darowizny na rzecz ugrupowań religijnych i sekt są zabronione. Promowanie partii politycznych lub instytucji religijnych jest zabronione, zwłaszcza gdy ma na celu pozyskanie darowizn. Nie przekazujemy darowizn na rzecz organizacji lub stowarzyszeń o charakterze rasistowskim, seksistowskim, dyskryminującym lub gloryfikującym przemoc.

VI. Wymagania i zakres

Wdrażanie postanowień Kodeksu postępowania

Za stosowanie i przestrzeganie niniejszego Kodeksu postępowania odpowiada wyznaczony specjalista ds. zgodności z przepisami.

Zarząd firmy Busch i jej firmy zależne na całym świecie będą aktywnie wspierać rozpowszechnianie Kodeksu postępowania i gwarantują trwałe wdrożenie określonych w nim zasad.

Niniejszy Kodeks postępowania ułatwi zrozumienie naszych wartości, kultury i sposobu działania. Pracownicy mogą mieć jednak do czynienia ze złożonymi sytuacjami, w których uznają, że te dokumenty nie zawierają jasnych odpowiedzi. W takich przypadkach oczekujemy od pracowników przedyskutowania danej kwestii z bezpośrednim przełożonym lub odpowiednim zespołem ds. zasobów ludzkich lub zgodności z przepisami.

Dyrektorzy generalni i przełożeni odpowiadają za przestrzeganie niniejszego Kodeksu postępowania. Zarząd musi wyraźnie poinformować pracowników, że nieprzestrzeganie przepisów jest niedozwolone i spowoduje wyciągnięcie konsekwencji dotyczących zatrudnienia.

Firma będzie dokonywać regularnych przeglądów tego Kodeksu postępowania, a Busch SE zatwierdzi odpowiednie zmiany.

Odpowiednie postępowanie kadry zarządzającej

Dyrektorzy generalni oraz wszyscy przełożeni muszą być wzorem do naśladowania w kwestii przestrzegania Kodeksu postępowania.

Oto ich obowiązki:

- Etyczne postępowanie będące wzorem dla innych.
- Zachęcanie zespołu do zgłaszania problemów i nieprawidłowości.
- Przekazywanie pozytywnego przesłania na temat etycznego postępowania i przestrzegania przepisów.
- Promowanie naszych wartości, Kodeksu postępowania oraz przestrzegania zasad i przepisów.
- Aktywne wspieranie świadomości postępowania zgodnie z prawem oraz zasadami etyki i programów szkoleniowych.

- Umożliwienie otwartej komunikacji.
- Słuchanie i uczciwe reagowanie na wątpliwości pracowników.
- Szukanie zadowalających i pełnych rozwiązań problemów etycznych.
- Przekazywanie informacji o problemach, jeśli potrzebna jest dodatkowa pomoc.

Standardy oceny potencjalnego niewłaściwego postępowania przez dyrektorów generalnych i kierowników są bardziej rygorystyczne niż w przypadku innych pracowników.

Zero tolerancji

Niniejszy Kodeks postępowania zawiera informacje o sposobie postępowania w określonych sytuacjach, ale w pewnych kwestiach stosujemy zasadę zerowej tolerancji:

- Niebezpieczne, niezgodne z prawem i nieetyczne praktyki zawodowe
- Przemoc i agresja
- Dyskryminacja, nękanie i molestowanie
- Łapownictwo i korupcja
- Podejmowanie działań odwetowych wobec osób zgłaszających nieprawidłowości lub postępujących właściwie

VII. Kontakt i pomoc

Zgłaszanie przypadków naruszenia

W przypadku uzyskania informacji o potencjalnej niezgodności z niniejszym Kodeksem postępowania zachęcamy do jej zgłoszenia. Wszystkie wątpliwości są traktowane poważnie, a zgłaszająca je osoba nie powinna obawiać się działań dyscyplinarnych ani sankcji, nawet jeśli domniemane nieprawidłowe postępowanie nie zostanie potwierdzone.

W przypadku naruszenia postanowień Kodeksu postępowania pracownicy mogą poinformować przełożonych i/lub zespół ds. zgodności z przepisami. Zgłoszeń naruszenia Kodeksu postępowania można także dokonywać anonimowo, korzystając z metod zgłaszania podanych poniżej. Tożsamość osoby wnoszącej skargę, jeśli jest znana, zostanie poufna. Natychmiast rozpoczniemy dochodzenie w celu wyjaśnienia okoliczności i podejmiemy odpowiednie środki zaradcze. Na żądanie osoba składająca skargę zostanie poinformowana o stanie zgłoszenia.

W celu zapewnienia otwartego środowiska pracy i efektywności kolejnych działań zachęcamy, aby podczas zgłoszenia ewentualnego naruszenia przepisów podać swoje dane.

Zgłaszaj nieprawidłowości!

Jeśli sądzisz, że jesteś ofiarą dyskryminacji, nękania lub nie zapewniono Ci równych szans w pracy, możesz zgłosić skargę:

- Bezpośredniemu przełożonemu
- Kierownikowi
- Kierownikowi wyższego szczebla
- Działowi ds. zasobów ludzkich
- Zespołowi ds. zgodności z przepisami

Osoby kontaktowe

Firma Busch zatrudnia specjalistę ds. zgodności z przepisami, który zajmuje się niezależną i obiektywną analizą zgłaszanych problemów. Specjalista ds. zgodności z przepisami powinien odpowiedzieć na pytania pracowników i udzielić porady w kwestiach związanych z niniejszym Kodeksem postępowania. Specjalista ds. zgodności z przepisami jest zobowiązany do zachowania poufności wszystkich informacji.

Zdecydowanie zachęcamy do przekazywania wszystkich pytań i wątpliwości dotyczących niniejszego Kodeksu postępowania specjaliście ds. zgodności z przepisami. Zapewniamy, że pracownicy, którzy przekażą informacje specjaliście ds. zgodności z przepisami, nie poniosą żadnych negatywnych konsekwencji.

Funkcję specjalistki ds. zgodności z przepisami w firmie Busch pełni

pani Carolin Schaefer
adres e-mail: compliance@busch.de
Numer telefonu: +49 7622 681 2151

Zasada niepodejmowania działań odwetowych

W firmie Busch obowiązuje zasada niepodejmowania działań odwetowych wobec osób zgłaszających wątpliwości w dobrej wierze. Zgłoszenie wątpliwości w dobrej wierze nie spowoduje utraty pracy, świadczeń, przeniesienia na niższe stanowisko, zawieszenia, gróźb, nękania ani dyskryminacji. Wobec każdej osoby naruszającej nasze zasady niepodejmowania działań odwetowych zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę z wypowiedzeniem lub bez, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

CZY POSTĘPUJĘ WŁAŚCIWIE?

Obawiam się kary lub niewłaściwego traktowania w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości.

Jeśli podejrzewasz nieprawidłowe postępowanie, zawsze należy to zgłosić. Jeśli w wyniku podjętych działań staniesz się ofiarą działań odwetowych lub nękania, przeprowadzimy dochodzenie i podejmiemy odpowiednie działania wobec osoby dopuszczającej się nękania, zgodnie z naszymi zasadami wewnętrznymi.

Działania dyscyplinarne

Firma Busch nie toleruje nieprzestrzegania przepisów, regulacji i wewnętrznych standardów działania.

Pracownicy nieprzestrzegający Kodeksu postępowania mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu lub sankcjom zgodnie z odpowiednimi przepisami.

Także dyrektorzy generalni i przełożeni mogą podlegać działaniom dyscyplinarnym, jeśli nie zauważą takich naruszeń lub będzie to wynikało z nieodpowiedniego zarządzania pracownikami w zakresie ich odpowiedzialności.