



TO MY JESTEŚMY TĄ FIRMA

Kodeks postępowania Hengst – Nasz przewodnik działań oparty na wartościach

SPIS TREŚCI

	Strona
1. Zakres stosowania i podstawowa koncepcja	4
2. U nas w firmie Hengst najważniejsze to: Nasze wspólne wartości	6
3. Elementarne wymagania etyczne	8
3.1 Przestrzeganie prawa i porządku	9
3.2 Dążenie do utrzymywania i podnoszenia renomy firmy Hengst	9
3.3 Równe szanse i wzajemny respekt	9
3.4 Szanowanie elementarnych zasad odpowiedzialności społecznej	10
4. Umiejętność właściwego obchodzenia się z kontrahentami i osobami postronnymi	12
4.1 Antykorupcja: Właściwa reakcja na prezenty, zaproszenia i darowizny	13
4.2 Uczciwa konkurencja	14
4.3 Unikanie konfliktów interesów	14
4.4 Metody przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy	17
5. Obchodzenie się z majątkiem przedsiębiorstwa	18
6. Ochrona danych osobowych i odpowiedzialne podejście do informacji	19
7. Zarządzanie prawami własności (patenty, znaki towarowe)	22
8. Przestrzeganie prawa celnego i handlu zagranicznego	23
9. Odwaga cywilna i wskazówki	24
10. Wdrożenie niniejszego kodeksu postępowania etycznego	27
11. Compliance-Organisation osoby kontaktowe	29

Fotografie zamieszczone w niniejszej broszurze pokazują współpracownicy i współpracowników zatrudnionych w Grupie Hengst. Dziękujemy im za ich zaangażowanie.

W dalszej części zrezygnowano świadomie z form różnicowania ze względu na płeć, należy przez to rozumieć, że chodzi o obie płci.

PRZEDMOWA ZARZĄDU FIRMY

Drodzy współpracownicy,

„**To my jesteśmy tą firmą**” tak brzmi centralne motto niniejszego kodeksu etycznego.

Zdrowy i zrównoważony wzrost gospodarczy, jak również sukces naszego przedsiębiorstwa zależą nie tylko od samej wykonanej przez nas pracy, lecz w szczególności od sposobu, w jaki została ona wykonana.

Fundamentem naszej kultury przedsiębiorstwa opartej na najlepszych wartościach jest wiarygodny, rzetelny, tudzież zgodny z prawem i regułami styl zachowania w odniesieniu do koleżanek i kolegów, kontrahentów, osób urzędowych i współobywateli. Wszystkie te aspekty składają się na pojęcie **Compliance**.

Niniejszy kodeks postępowania firmy Hengst jest kompendium podstawowych zasad naszego działania, ale także zawiera ważne przepisy prawne i wewnętrzne wytyczne przedsiębiorstwa. Niech stanie się on drogowskazem ułatwiającym nam orientację w przewyższającym różnicowanych wyzwań etycznych i prawnych w życiu codziennym.

W ciągle bardziej złożonym otoczeniu biznesowym o orientacji międzynarodowej pojęcie Compliance pozostanie zawsze pewnym wyzwaniem.

To my jesteśmy tymi, którzy dzień po dniu – poprzez nasze zachowanie – przyczyniają się do wspierania i rozwoju kultury Compliance. Tą drogą przyczyniamy się w znacznym stopniu do osiągnięcia naszych celów i do zapewnienia trwałego sukcesu przedsiębiorstwa.

To my jesteśmy tą firmą! Serdecznie dziękujemy za Wasze zaangażowanie i lojalność!



Jens Röttgering

Jens Röttgering

Właściciel i Prezes Zarządu



Christopher Heine

Christopher Heine

Dyrektor Generalny

[KODEKS OBOWIĄZUJE
NAS WSZYSTKICH!]

ZAKRES STOSOWANIA I PODSTAWOWA KONCEPCJA



Niniejszy kodeks postępowania obowiązuje we wszystkich przedsiębiorstwach Grupy Hengst. Wytycza on ramy naszego postępowania w kontakcie między nami i naszymi kontrahentami. Niewątpliwie nie jest on w stanie odpowiedzieć na wszystkie pytania i wątpliwości powstające w działaniach wewnętrznych i zewnętrznych oraz odnieść się do każdej sytuacji, z którą konfrontuje nas codzienna rzeczywistość. Nie ma on zastępować zdrowego, ludzkiego rozsądku w połączeniu z postępowaniem nacechowanym wysokim poczuciem obowiązku i wzajemnym poszanowaniem.

2

U NAS W FIRMIE HENGST NAJWAŻNIEJSZE TO: NASZE WSPÓLNE WARTOŚCI

Wartości zawierają właściwości uważane przez nas jako dobre i pożądane oraz wytyczające kierunek i oferujące orientację i w naszych codziennych działaniach.

PRAWOŚĆ:

- › Jako ludzie prawi, odnosimy się szczerze i uczciwie do koleżanek i kolegów oraz partnerów biznesowych.
- › Informacji udzielamy zawsze w dobrej wierze i zgodnie z posiadaną wiedzą zachowując jednocześnie dyskrecję.
- › Nasze zadania wypełniamy rzetelnie i z pełnią świadomością założonego celu. Kwestie osobiste lub własne korzyści nie odgrywają przy tym żadnej roli.
- › W kontaktach międzyludzkich przestrzegamy wspólnie uzgodnionych zasad.

PRACA W ZESPOLE:

- › Jako pracownik w przedsiębiorstwie Hengst czujemy się członkiem solidarnej wspólnoty interesów.
- › Kierujemy się duchem pracy zespołowej i trzymamy się razem dla osiągnięcia naszego wspólnego celu.
- › Zwłaszcza w sytuacji ewentualnego konfliktu interesów zachowujemy się lojalnie w stosunku do naszego pracodawcy Firmy Hengst i prowadzimy zawsze otwarty dialog ze sobą.
- › Jesteśmy wiarygodni i rzetelni oraz dotrzynamy danego przez nas słowa.

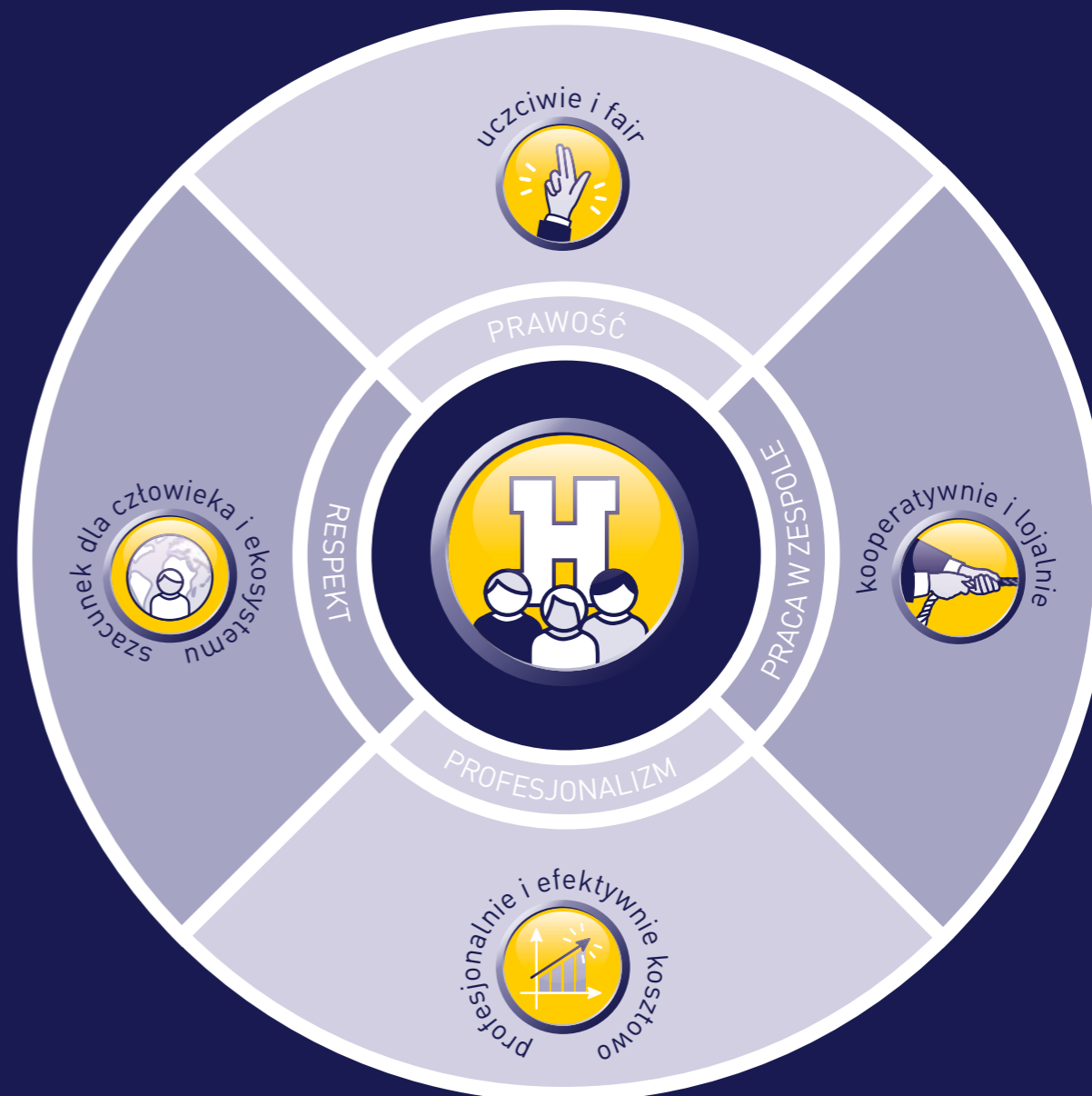
RESPEKT:

- › W stosunku do osób trzecich zachowujemy się w sposób pełny szacunku i z takim samym respektem, jakiego sami oczekujemy.
- › Akceptujemy innych takich, jakimi są, respektując ich odmienność i różnorodność, co przyczynia się do powstania atmosfery wzajemnego zaufania.
- › Przy opracowywaniu naszych produktów i procesów kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i uwzględniamy konieczność oszczędnego obchodzenia się z zasobami naturalnymi.

PROFESJONALIZM:

- › Wypełniamy nasze zadania rzetelnie w poczuciu świadomości zaufania, którym nas obdarzono.
- › Przejmujemy odpowiedzialność za nasze postępowanie i przyznajemy się do popełnionych błędów, konsekwentnie i z pełnym zaangażowaniem unikając ich w przyszłości.
- › Nasze zadania wypełniamy sukcesywnie do pomyślnego końca i uzyskania pożądanego rezultatu.
- › Pracujemy skutecznie i wydajnie, tzn. osiągamy założony cel w sposób jak najbardziej efektywny.
- › Zapobiegamy nadużyciom i marnotrawstwu, także w niewielkiej skali.

TE WARTOŚCI TWORZĄ FUNDAMENT
CAŁEGO NASZEGO POSTĘPOWANIA!



W CENTRUM ZAINTERESOWANIA STOI CZŁOWIEK!

ELEMENTARNE
WYMAGANIA ETYCZNE

3



3.1 PRZESTRZEGANIE PRAWA I PORZĄDKU

W naszej pracy codziennej jesteśmy zobowiązani do przestrzegania regionalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów prawnych.

- › Nie tolerujemy naruszeń prawa. Takie naruszenia mogą dla poszczególnych osób nieść ze sobą konsekwencje w postaci kar sądowych na skutek naruszenia przepisów kodeksu karnego, kar pieniężnych i odszkodowań. Takie naruszenia prawa stanowią jednocześnie zagrożenie dobrej atmosfery w przedsiębiorstwie i podważają dobre imię firmy Hengst. Dlatego też pociągają one za sobą dodatkowe konsekwencje wynikające z przepisów prawa pracy.

3.2 DĄŻENIE DO UTRZYMYWANIA I PODNOSZENIA RENOMY FIRMY HENGST

Wszyscy zatrudnieni w firmie Hengst wpływają swoim osobistym zachowaniem i formami towarzyskimi na jej prestiż. Naruszenie norm obowiązujących w przedsiębiorstwie i sprzeczne z prawem zachowanie nawet jednego pojedynczego współpracownika może być przyczyną powstania szkody dla firmy Hengst, a zwłaszcza zaszkodzić jej dobremu imieniu.

- › Przy wypełnianiu naszych obowiązków kierujemy się naszymi wartościami i przyczyniamy naszym zachowaniem w miejscach publicznych oraz traktowaniem naszych partnerów biznesowych do podnoszenia prestiżu firmy Hengst.

3.3 RÓWNE SZANSE I WZAJEMNY RESPEKT

Nasze obcowanie z koleżankami i kolegami, dostawcami, klientami i innymi partnerami biznesowymi jest nacechowane tolerancją, uprzejmością i szacunkiem, co więcej zaufaniem i równym traktowaniem.

- › Nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji z powodu wieku, płci, koloru skóry, pochodzenia społecznego i etnicznego, narodowości, kalectwa, religii, orientacji seksualnej lub politycznej lub światopoglądu tudzież innych form dyskryminacji wynikających z obowiązującego prawa w krajach lub regionach świata, gdzie przedsiębiorstwo prowadzi swoją działalność.
- › Zobowiązujemy się do zapewnienia równych szans współpracownikom, jak też zatrudniania ich według osobistych kwalifikacji i umiejętności.

3.4 SZANOWANIE ELEMENTARNYCH ZASAD
ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Na bazie naszej kultury przedsiębiorstwa opartej na najlepszych wartościach zarówno zarząd przedsiębiorstwa Hengst jak i jego załoga mają świadomość nie tylko ich odpowiedzialności społecznej, ale również kierowania się następującymi dewizami:

- › Szanujemy i respektujemy uznane na forum międzynarodowym prawa człowieka i angażujemy się aktywnie w ich przestrzeganie.
- › Nie akceptujemy żadnego rodzaju pracy przymusowej lub obowiązkowej i potępiamy z całym naciskiem wszelkie kary cielesne, pogrożki i szykanowanie osób zatrudnionych.
- › Potępiamy wszelkie formy pracy dzieci i przestrzegamy regulacji prawnych określających dolną granicę wieku pracowników zgodnie z przepisami państwowymi.
- › Wynagrodzenia za pracę, świadczenia pracownicze jak też czas pracy muszą odpowiadać obowiązującym normom prawnym.
- › Respektujemy indywidualne prawo każdego do zrzeszenia się.
- › Wysoko cenimy naszych współpracowników i wierzymy, że możliwość wyrażenia próśb i propozycji jest bazą owocnej współpracy. Zachęcamy do otwartego kontaktu pomiędzy osobami zatrudnionymi i kierownictwem, w celu szybkiego rozwiązywania problemów i polepszenia etyki pracy.
- › Chronimy naszych pracowników przed zagrożeniami na miejscu pracy i przyczyniamy się do pomniejszenia ryzyka utraty zdrowia poprzez wprowadzanie: technicznych środków ochrony, bezpiecznych metod pracy, zapobiegawczych przeglądów technicznych, wzmożonych kontroli tudzież odpowiedniej odzieży roboczej. Wspieramy działania promujące zdrowie.
- › Naszymi produktami w znaczący sposób przyczyniamy się do oszczędnego korzystania z zasobów naturalnych, do ochrony środowiska, a zwłaszcza do łagodzenia skutków zmian klimatycznych. Nasze produkty, usługi i procesy spełniają standardy racjonalnych ekologicznie. Staramy się o przejrzyste i oszczędne korzystanie z zasobów naturalnych.

GODNE WZAJEMNE TRAKTOWANIE I DOBRA
ATMOSFERA W PRACY TO KLUCZ DO SUKCESU!



NIE DOPUSZCZAMY SIĘ PRZEKUPSTWA
I SAMI NIE DAJEMY SIĘ PRZEKUPIĆ!

UMIEJĘTNOŚĆ WŁAŚCIWEGO OBCHODZENIA SIĘ Z KONTRAHENTAMI I OSOBAMI POSTRONNYMI

4



4.1 ANTYKORUPCJA: WŁAŚCIWA REAKCJA NA PREZENTY, ZAPROSZENIA I DAROWIZNY

Nasze zachowanie w stosunku do partnerów biznesowych nacechowane jest prawością. Działania korupcyjne wypaczają zdrową konkurencję i naruszają w wysokim stopniu dobre imię firmy Hengst. Takie praktyki prowadzą do orzekania dla obwinionych kar pozbawienia wolności lub kar pieniężnych oraz do konfiskaty nabytych korzyści finansowych.

- › Przyznawanie korzyści funkcjonariuszom publicznym i ich przekupstwo, ale również wszelkie formy łapownictwa na rzecz naszych pracowników, jak też łapownictwo na rzecz pracowników innych przedsiębiorstw są karalne i nie są w firmie Hengst tolerowane.
- › Nigdy nie wykorzystujemy swojej pozycji zawodowej do tego, żeby żądać korzyści, przyjmować je, pozwolić organizować je dla nas lub nam je obiecywać, zarówno w formie kwot pieniężnych jak i w formie innych korzyści.
- › Takie naganne zachowania są zdecydowanie wykrywane i sankcjonowane.

Prezenty i darowizny na rzecz klientów i od dostawców są tolerowane wyłącznie w formie i wysokości ogólnie uznanej za dopuszczalną i przyjętą w ramach pielęgnacji relacji biznesowych. Do nich należą drobne prezenty lub zwyczajowo wręczone upominki w rodzaju długopisu lub kalendarza.

- › Nie wręczamy i nie przyjmujemy pod żadnym pozorem prezentów lub upominków wykraczających poza ramy małego gestu zwykłej uprzejmości.
- › W przypadku urzędów i funkcjonariuszy publicznych wręczenie prezentów jest generalnie nieprzyjęte.
- › Zaproszenie na lunch lub kolację biznesową można wyśtosować lub przyjąć jedynie wtedy, kiedy jest uzasadnione konkretnym celem biznesowym i nie przekracza odpowiednich ram społecznie akceptowanych. W razie wątpliwości należy uzyskać akceptację przełożonego.
- › Przy zawieraniu kontraktów z doradcami, pośrednikami, agentami lub innymi podobnymi osobami trzecimi należy rygorystycznie czuwać, żeby nie miało miejsca proponowanie, przyjmowanie lub żądanie nienależnych korzyści.

Decyzje o przekazaniu datków na cele dobroczynne lub ewentualnym finansowaniu sponsorowania podejmuje wyłącznie zarząd przedsiębiorstwa.



W przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących tematyki przekupstwa i łapownictwa, a także dotyczących stosowności prezentów i upominków otrzymanych od kontrahentów zwracamy się do naszego przełożonego, działu prawnego lub działu kontroli wewnętrznej.

4.2 UCZCIWA KONKURENCJA

Firma Hengst przestrzega krajowych i międzynarodowych reguł uczciwej konkurencji i stosuje się do nich, zwłaszcza respektuje obowiązujące regulacje antymonopolowe i inne prawa dotyczące kontroli wolnej konkurencji. Naruszenia regulacji antymonopolowych mogą prowadzić do nałożenia wysokich grzywien na firmę Hengst; ponadto w stosunku do poszczególnych współpracowników mogą zostać orzeczone kary pieniężne lub nawet kary pozbawienia wolności.

- › W kontaktach z firmami konkurencyjnymi nie dokonujemy żadnych pisemnych i ustnych uzgodnień i nie podejmujemy żadnych aktywnych działań w kierunku regulacji cenowych i warunków płatności lub dzielenia obszarów sprzedaży czy kontyngentu klientów tudzież innych aktywnych działań zmierzających do niedozwolonego ograniczenia prawa do wolnej konkurencji.
- › Nie podejmujemy prób mających na celu wpływanie w niedozwolony sposób na kształtowanie polityki cenowej i biznesowej naszych klientów.
- › Nasz przyzwoity model biznesowy polega na kierowaniu na rynek innowacyjnych produktów doskonałej jakości bez obawy przed stawianiem czoła prawom wolnej konkurencji.

4.3 UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

W środowisku pracy i w otoczeniu biznesowym mogą powstawać konflikty między indywidualnymi, własnymi interesami finansowymi poszczególnych pracowników, a interesem przedsiębiorstwa. Takie konflikty interesów mogą prowadzić u pracownika do znacznego ograniczenia jego obiektywnego osądu, zdolności do niezależnej decyzji i lojalności.

- › Dokładamy wszelkich starań, żeby tego rodzaju konfliktów interesów bezwzględnie unikać. W przypadku zaznaczenia się zarzewia takiego konfliktu interesów, traktujemy temat w sposób otwarty i omawiamy go z bezpośrednim przełożonym lub z działem kontroli wewnętrznej.
- › Informujemy naszego przełożonego lub dział kontroli wewnętrznej, jeżeli prowadzimy kontakty biznesowe z przedsiębiorstwem, w którym my sami, nasz partner życiowy, członek najbliższej rodziny lub nasz przyjaciel jest znacząco zaangażowany finansowo lub biznesowo. Przez znaczące zaangażowanie należy rozumieć, że my sami lub członek najbliższej rodziny/przyjaciel jest w stanie wpływać na układ biznesowy między firmą Hengst, a wspomnianą firmą (dostawca, konkurent, klient).

Wszyscy zatrudnieni są zobowiązani firmie Hengst świadczyć pracę rzetelnie i powierzone im zadania sumiennie i z pełnym zaangażowaniem wypełniać.





4.4 ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY

Działalność handlowa i dostawcza prowadzona na forum międzynarodowym niosą ze sobą ryzyko narażenia się na zarzut prania brudnych pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Pod pojęciem prania brudnych pieniędzy rozumiane jest przemykanie nielegalnie nabytych korzyści majątkowych lub/i pieniędzy do legalnego obiegu gospodarczego i finansowego i zatajanie ich prawdziwego pochodzenia. Pranie pieniędzy jest przestępstwem zarówno w świetle prawa krajowego jak i międzynarodowego.

Możliwe poszlaki dla prób prania brudnych pieniędzy mogą zaistnieć w przypadku np.:

- › Płatności poprzez konta bankowe z państw trzecich
- › Płatności dokonane przez strony trzecie, a nie przez właściwego partnera transakcji, jeżeli takowe nie zostały wcześniej uzgodnione
- › Płatności poprzez firmy fasadowe (firmy stupy)
- › Nadpłaty i przypadki przekazania płatności
- › Płatności pochodzące z kont prywatnych za dostawy na rzecz firmy
- › Transakcje lub modele działalności gospodarczej pozbawionego ekonomicznego sensu
- › Prób podjęcia w/w działań lub zapytań, czy takowe postępowanie byłoby ewentualnie możliwe.

Na pytania z zakresu tematyki zapobieganie praniu brudnych pieniędzy odpowiadają dział kontroli wewnętrznej i dział finansowy.

- › Z naszej strony podejmujemy odpowiednie kroki w kierunku robienia interesów z renomowanymi partnerami biznesowymi, którzy prowadzą zgodną z prawem działalność gospodarczą postępując się środkami finansowymi uzyskanymi legalną drogą.
- › Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich aktualnie obowiązujących przepisów prawnych, regulacji i przepisów w zakresie przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy.



Na pytania z zakresu tematyki zapobieganie praniu brudnych pieniędzy odpowiadają dział kontroli wewnętrznej i dział finansowy.



Dalsze informacje i materiały szkoleniowe do tematów omawianych w rozdziale 4 zawiera strona Wiki Compliance.

W naszym wspólnym interesie leży chronienie mienia i majątku firmy Hengst.

Kto dopuszcza się kradzieży dóbr należących do firmy Hengst lub ich defraudacji, bądź wyrządza przy pełnej wiedzy i przyzwoleniu szkodę powierzonymu mu majątkowi firmowemu podlega karze i jest zobowiązany do zapłacenia odszkodowania.

- › Ze środkami pracy i produkcji obchodzimy się w odpowiedni sposób i z właściwą dbałością oraz chronimy je przed uszkodzeniem lub utratą.
- › Środków pracy i produkcji nie używamy do celów prywatnych, jeżeli nie zawarto w tej kwestii odrębnego, jednoznacznego uzgodnienia.



Ochronę i poufność danych osobowych oraz innych powierzonych nam informacji traktujemy bardzo poważnie i przestrzegamy przepisów o ochronie danych, a w szczególności europejskiego ogólnego rozporządzenia w sprawie ochrony danych (RODO).

- › Dane osobowe gromadzimy i przetwarzamy w sposób poufny i to wyłącznie wtedy, kiedy istnieje po temu konkretna, umotywowana konieczność związana z interesem firmy, w każdym razie zgodnie ze stosownymi przepisami prawnymi, zarządzeniami i wytycznymi wewnętrznymi.
- › Nadzorujemy osobiste prawa wszystkich zainteresowanych osób i chronimy dane osobiste przed bezprawnym wykorzystaniem i/lub przed nieautoryzowanym dostępem.

Na stan naszej wiedzy, zebrane doświadczenia i innowacyjność rozwiązań składają się całe lata wyężonej pracy pełnej poświęceń. Stoją one na straży naszej pozycji na rynku i naszej stabilnej działalności biznesowej.

- › Niezbędne dla prowadzenia przedsiębiorstwa dane i informacje, w posiadanie których weszliśmy, są wykorzystywane wyłącznie w dozwolonym zakresie i – w zależności od ich ciężaru gatunkowego – podlegają nadzwyczajnym środkom zabezpieczania jak zobowiązania do zachowania poufności.

6

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I ODPOWIEDZIALNE PODEJŚCIE DO INFORMACJI

PRYWATNOŚĆ I TAJNOŚĆ
TRAKTUJEMY POUFNIEM!

- › Żadne poufne informacje lub dokumenty nie są przez nas przekazywane lub udostępniane w jakimkolwiek zakresie osobom trzecim. W szczególności dotyczy to także poufnych, tajnych i osobowych danych powierzonych nam przez naszych partnerów biznesowych. Do informacji i dokumentów o charakterze poufnym należą w szczególności dane o kliencie oraz informacje dotyczące wzornictwa produktów, marketingu, polityki cenowej, tajemnicy handlowej, procedur chronionych prawem autorskim, procesów produkcyjnych i/lub zysków przedsiębiorstwa.
- › Ponadto zobowiązujemy się traktować jako poufne tajemnice produkcyjne i handlowe, kwestie wewnętrzne, a także inne informacje podlegające ochronie. Powyższe obowiązuje także po zakończeniu stosunku pracy z firmą Hengst.

Hengst umożliwia swoim pracownikom globalny, elektroniczny dostęp do informacji poprzez użytkowanie komputera PC, laptopa i telefonu/telefonu komórkowego. Użytkowanie takich środków komunikacji niesie jednakże ze sobą zagrożenie dla ochrony osobistych danych konkretnej osoby, jak również danych dotyczących przedsiębiorstwa.

- › Zobowiązujemy się do zachowywania w równej mierze przepisów dotyczących ochrony danych jak i regulacji prawnych i wewnętrznych w zakresie bezpieczeństwa informacji i w kwestii korzystania z systemów IT.
- › Nie przekazujemy osobom trzecim osobistych haseł i kodów dostępu, a także nie przejmujemy ich od osób trzecich i nie używamy ich.

- › Pod żadnym pozorem nie otwieramy lub instalujemy niesprawdzonych załączników do e-maila, aplikacji (apps) lub pobrań z internetu, czy też plików innego pochodzenia, lecz nawiązujemy kontakt z działem IT.
- › Nietypowe okoliczności towarzyszące różnym sytuacjom traktujemy z koniecznym zdrowym rozsądkiem i obdarzamy je wzmożoną uwagą, zwłaszcza w zakresie przetwarzania informacji zawartych w e-mailach, kluczach chipowych typu USB lub obcych nośników informacji innego typu.



W przypadku pytań czy wątpliwości zwracamy się do Inspektora Ochrony Danych lub Inspektora Bezpieczeństwa Teleinformatycznego.



Dalsze informacje zawierają: strona Wiki Użytkowanie Systemów IT i Wytyczne Bezpieczeństwa IT.



Prawa patentowe są prawami monopolistycznymi. Oferowanie, produkcja i sprzedaż tak chronionego produktu przez osoby trzecie są zabronione. Nieprzestrzeganie takich praw może pociągnąć za sobą wysokie roszczenia odszkodowawcze, akcje wycofywania produktów z obrotu, czy nawet zatrzymanie produkcji seryjnej podzespołu, co może stanowić niebagatelne ryzyko ekonomiczne dla firmy dotkniętej sankcjami.

Inwestowanie znacznych sum w opracowywanie innowacyjnych produktów i systemów filtracyjnych rozumiane jest u nas jako zabezpieczanie przyszłości przedsiębiorstwa.

Zabezpieczenie w formie własnych praw ochronnych produktu utrudnia firmom konkurencyjnym powielanie naszych technologii i przyczynia się w ten sposób do pozyskiwania długoterminowych umów dostawczych dla naszej Spółki.

Dla firmy Hengst jest całkiem jasne, że obca własność intelektualna jest dla nas nietykalna.

Vice versa – od naszej konkurencji oczekujemy także respektowania naszych praw ochronnych produktów. Przestrzeganie praw ochronnych naszych produktów forsujemy w sposób konsekwentny.

- › Nie naruszamy praw ochronnych produktów innych firm (patenty, znaki towarowe itp.).
- › Nasze innowacyjne rozwiązania zabezpieczamy własnymi prawami ochronnymi.



Na pytania dotyczące powyższego obszaru tematycznego odpowiada dział prawa ochronnego.



Dalsze informacje zamieszczone są na stronie Wiki Prawa ochronne.



W przypadku pytań lub potrzeby przeprowadzenia szkolenia zwracamy się do Działu Kontroli Celnej i Eksportu, chętnie e-mailem na adres customs@hengst.de lub do lokalnego partnera kontaktowego Kontroli Celnej i Eksportu.



Dalsze informacje zamieszczone są na stronie Wiki Kontrola Celna i Eksportu.

Hengst jest przedsiębiorstwem operującym w skali światowej. W związku z działaniem na poziomie międzynarodowym występuje konieczność przestrzegania praw krajowych, europejskich i międzynarodowych przepisów prawa celnego i handlu zagranicznego.

Do przestrzegania tych przepisów jesteśmy zobligowani.

Wszyscy zatrudnieni, którzy w związku z zajmowanym stanowiskiem mają do czynienia z następującą tematyką:

- › import i eksport towarów;
- › transgraniczne świadczenie usług;
- › transgraniczny transfer sprzętu komputerowego i oprogramowania oraz technologii (w tym specyfikacji technicznych);
- › transgraniczne transakcje kapitału i płatności

są zobligowani do przestrzegania sankcji ekonomicznych, przepisów kontroli celnej, prawa eksportu i importu, jak również wewnętrznych wytycznych i procedur.

Zachowania sprzeczne z tymi przepisami prawnymi i zarządzeniami – także tymi niezamierzonymi – mogą być sankcjonowane wysokimi karami i grzywnami, cofnięciem zezwolenia na wywóz, utratą uprawnień eksportowych i/lub kontrolami sprawdzających urząd celnego tudzież mogą być powodem opóźnień w odprawie celnej.

Ponieważ niniejsze przepisy prawne i rozporządzenia mogą być nieraz zawite, i w poszczególnych krajach bardzo specyficzne, zasięgamy jeszcze przed przystąpieniem do przedsięwzięcia gospodarczego dokładnych informacji, czego w danym przypadku należy szczególnie przestrzegać.

Jesteśmy kategorycznie zobowiązani – przez nasze wspólne wartości – do odpowiedzialnego postępowania nacechowanego odwagą cywilną. Postępujemy właściwie, kiedy w sposób otwarty i w dobrej wierze przyznajemy się do wątpliwości z kategorii Compliance (stosowanie się do przepisów).

- › Postępujemy się własnym osądem zgodnie ze zdrowym rozsądkiem i kierujemy się uczciwością oraz prawością.
- › Niezależnie od swojej pozycji w przedsiębiorstwie nikomu nie wolno wydać polecenia niedozwolonego lub sprzecznego z prawem. W logicznej konsekwencji wynika z tego, że nikt nie może usprawiedliwiać swojego niedozwolonego lub sprzecznego z prawem postępowania podpierając się argumentem otrzymania polecenia od przełożonego.
- › W przypadku domniemania naruszenia kodeksu postępowania – zwłaszcza zachowania przestępczego – spoczywa na nas obowiązek podjęcia natychmiastowego działania, żeby zapobiec powstaniu szkody dla przedsiębiorstwa i dla ponoszących odpowiedzialność osób.
- › Meldujemy każde naruszenie i zwracamy się z pełnym zaufaniem do naszego przełożonego, osoby kontaktowej Compliance naszego obszaru działalności lub do działu kontroli wewnętrznej.

Powiadomienia o rzeczywistych i ewentualnych naruszeniach Compliance są traktowane poufnie chyba, że obowiązujące prawo wymaga ich ujawnienia. Jeżeli to konieczne, zostaje wdrożone postępowanie wyjaśniające mające na celu podjęcie środków zaradczych.

W firmie Hengst nie są tolerowane jakiegokolwiek działania odwetowe w stosunku do pracowników, którzy odważnie i w dobrej wierze powiadomili o naruszeniach Compliance.

Nieuczciwe lub złośliwe powiadomienia, a także te wynikające z niewłaściwych pobudek (np. nie odpowiadające prawdzie insynuacje w stosunku do konkretnych osób) stanowią same w sobie wykroczenie przeciwko Compliance. Takie zachowania nie są akceptowane i zastrzegamy sobie prawo do reagowania na nie środkami dyscyplinarnymi.



Informacje o osobach kontaktowych i drodze służbowej zamieszczone są w Rozdziale 11 i na stronie Wiki-Compliance.

OTWÓRZ USTA! – PRACOWNICY FIRMY HENGST
POSTĘPUJĄ W SPOSÓB ODPOWIEDZIALNY!



COMPLIANCE
TRAKTUJEMY POWAŻNIE!

WDROŻENIE NINIEJSZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

10



O treści, podstawowych aspektach i celach niniejszego kodeksu etycznego jesteśmy informowani przy przyjmowaniu do pracy w przedsiębiorstwie, ale również w regularnych odstępach czasowych - w trakcie szkoleń.

- › Jako członek załogi firmy Hengst spoczywa na nas osobiście obowiązek poznania niniejszego kodeksu postępowania, jego rozumienia i kierowania się nim w codziennym życiu zawodowym. Niniejszą gotowość potwierdzamy naszym podpisem w regularnych odstępach czasowych.
- › Bierzemy udział w wymaganych szkoleniach Compliance.

Compliance jest integralną częścią naszej kultury wartości i kultury zarządzania. Każda osoba na kierowniczym stanowisku stara się, żeby w obszarze, za który odpowiada nie miały miejsca żadne naruszenia prawa i porządku, tudzież innych przepisów obowiązujących w przedsiębiorstwie oraz naruszenia niniejszych reguł postępowania, które byłyby do uniknięcia pod warunkiem sprawowania właściwego nadzoru.

Ponadto kładziemy duży nacisk na właściwą organizację i wdrażanie naszych procedur biznesowych, żeby zagwarantować oddzielenie od siebie niekompatybilnych stanowisk (rozdziół funkcji) jak również zabezpieczyć przestrzeganie wytycznych wewnętrzzakładowych.



Menedżer Compliance należy w firmie Hengst do działu kontroli wewnętrznej i podporządkowany jest bezpośrednio Dyrektorowi Zarządu.

Menedżer jest wspierany w propagowaniu programu Compliance przez osoby kontaktowe Compliance w poszczególnych zakładach z terenu Niemiec i z funkcji centralnych, jak i w placówkach międzynarodowych.

W przypadku pytań do kodeksu postępowania etycznego lub pytań do meldowania nieodpowiedniego zachowania osób oraz do łamania zasad – zwłaszcza w kwestii czynów przestępczych w przedsiębiorstwie – stoją do dyspozycji alternatywnie następujące możliwości komunikowania i osoby kontaktowe:

PRZEŁOŻENI

Zgodnie z naszą kulturą wartości i kulturą zarządzania poszczególny przełożony liniowy jest z reguły pierwszą osobą kontaktową w przypadku wątpliwości z gatunku Compliance i pytań do tego tematu. Jeżeli to nie jest możliwe lub pożądane stoją do dyspozycji niżej wymienione możliwości kontaktowania.

OSOBY KONTAKTOWE COMPLIANCE OBSZARÓW I PLACÓWEK

Nazwiska i dane komunikowania się z osobami kontaktowymi Compliance są zamieszczone w Hengst Wiki (strona Intranet Wiki w języku niemieckim i angielskim pod Compliance) lub poprzez inne kanały informacyjne (tablice info, komunikaty wewnętrzne, itd.).

COMPLIANCE-MANAGER, DZIAŁ KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Anne Winkler-Kuhmann
Kierownik Działu Kontroli Wewnętrznej
Telefon: +49 251 20202 462
Adres mailowy: a.winkler-kuhmann@hengst.de

Zastępca:
Bernd Schraeder
Radca Prawny/Kier. Dz. Prawnego
Telefon: +49 251 20202 332
Adres mailowy: b.schraeder@hengst.de

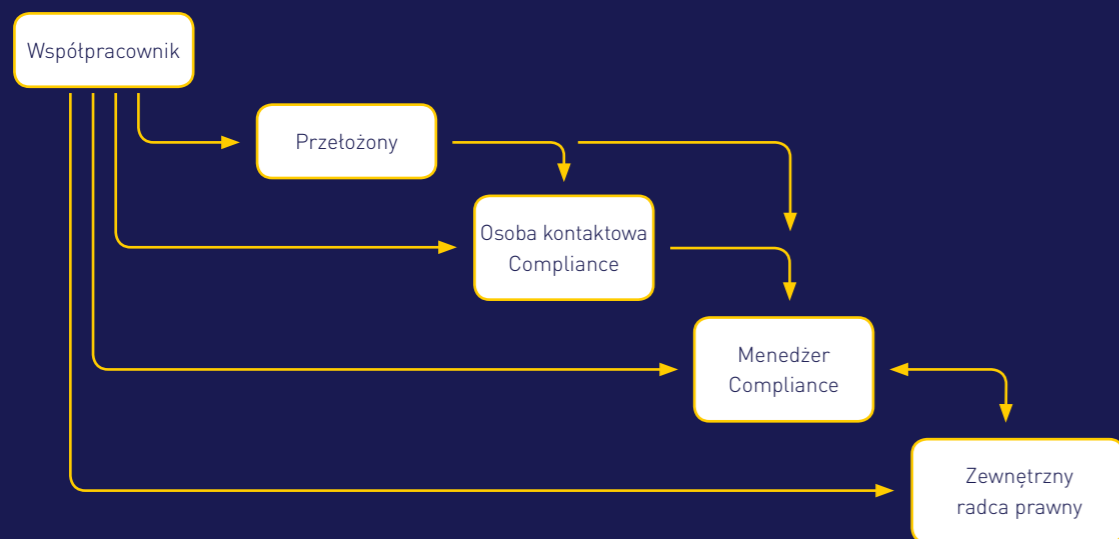
ZEWNĘTRZNY RADCA PRAWNY

W razie potrzeby stoją do dyspozycji także zewnętrzne osoby kontaktowe jako neutralni mediatorzy w różnych krajach. Takowi są zamieszczeni w Wiki pod Compliance lub nad odpowiednimi kanałami informacyjnymi (tablice info, komunikaty wewnętrzne, itd.).

ODWOŁAJ SIĘ DO
ZDROWEGO ROZSĄDKU!



Możliwości komunikowania Compliance



Podporządkowanie się kodeksowi postępowania:

Zdaję sobie sprawę, że warunkiem zatrudnienia mnie w firmie Hengst jest przestrzeganie prawa i porządku, jak również wytycznych przedstawionych w niniejszym kodeksie postępowania etycznego.

Nie będę naruszał - w dobrej wierze i zgodnie z posiadaną wiedzą - żadnej z wytycznych zamieszczonych w kodeksie postępowania

O niniejszą broszurę można wystąpić do **compliance@hengst.com**.

Jest ona dostępna w językach: niemieckim, angielskim, francuskim, duńskim, polskim, czeskim, portugalskim i chińskim.



Aktualna wersja Kodeksu Postępowania Etycznego jak i aktualizacje i dalsze informacje na temat Compliance w firmie Hengst są zamieszczone w Wiki pod Compliance.

Data publikacji:
Maj 2019



Wydany przez:

Hengst SE
Internal Control
Nienkamp 55-85
48147 Münster
Niemcy

Adres mailowy: compliance@hengst.com