



Kodeks Postępowania

SPIS TREŚCI

1.	Oświadczenie Prezesa Grupy HA na temat znaczenia Kodeksu postępowania	4
2.	Zasady	8
2.1	Wymogi ogólne	10
2.1.1	Przestrzeganie prawa	10
2.1.2	Wolność wypowiedzi bez obaw negatywnych konsekwencji	11
2.1.3	Wzajemne zaufanie, szacunek oraz różnorodność	12
2.1.4	Konflikt interesów	13
2.1.5	Ochrona majątku spółki i zwalczanie nadużyć finansowych	14
2.2	Interakcja z partnerami biznesowymi i podmiotami trzecimi	15
2.2.1	Interakcja z partnerami biznesowymi	15
2.2.2	Przepisy i regulacje prawne	15
2.2.3	Przeciwdziałanie korupcji	16

2.2.4	Kontrola eksportu	17
2.2.5	Uczciwa konkurencja	18
2.2.6	Bezpieczeństwo produktów	19
2.3	Przetwarzanie informacji	20
2.3.1	Ochrona danych i prywatności	20
2.3.2	Integralność finansowa	20
2.3.3	Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych	21
2.3.4	Poufność i własność intelektualna	22
2.4	Ludzie i środowisko	23
2.4.1	BHP i ochrona środowiska	23
2.4.2	Prawa człowieka, ogólnosiękatowe standardy pracy i uczciwe warunki pracy	24
3	Instrukcje podejmowania decyzji	26
4	Osoby do kontaktów w sprawie Kodeksu Postępowania	30



**Oświadczenie Prezesów
Grupy HA na temat znaczenia
Kodeksu postępowania**

Szanowni Koledzy i Koleżanki,

Sukces gospodarczy oraz dobre praktyki korporacyjne stanowią nierozdzielne cele naszej działalności. W związku z tym nasz system wartości opiera się na odpowiedzialnym i etycznym postępowaniu wobec pracowników, partnerów biznesowych, społeczeństwa i środowiska.

Oczywiście prowadzimy działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wszelkie naruszenia przepisów są niezgodne z naszymi wartościami, a także szkodliwe dla naszej reputacji i marki HA i mogą prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych. Osoby postępujące niezgodnie z prawem szkodzą naszej firmie, jej udziałowcom, pracownikom i klientom. Zachowania takie szkodzą sukcesom firmy, utrudniają jej rozwój i inwestycje, a także mogą ostatecznie grozić utratą miejsc pracy.

Niniejszy Kodeks postępowania ma posłużyć jako wytyczne do podejmowania decyzji i działań. Określa on wiążące normy minimalne dotyczące odpowiedzialnego zachowania wobec partnerów handlowych i konsumentów, a także zachowania w ramach naszej organizacji. Podkreślając wagę świadomości zagrożeń prawnych, przyczyni się on do zapobiegania naruszeniom przepisów. Wszyscy mamy obowiązek przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie. Kodeks Postępowania jest wiążący dla Huttenes-Albertus Chemische Werke GmbH oraz dla wszystkich spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Huttenes-Albertus Chemische Werke GmbH.

W odniesieniu do Kodeksu Postępowania chcemy podkreślić trzy kwestie:

-> Nic nie zastąpi osobistej uczciwości oraz zdrowego osądu. W celu utrzymania naszej odpowiedzialności jako firmy musimy wszyscy być świadomi przepisów obowiązujących w odniesieniu do naszej dziedziny pracy, a także podjąć odpowiedzialność osobistą za ich przestrzeganie. W rozdziale 3 niniejszego Kodeksu Postępowania przedstawiono proste instrukcje dotyczące podejmowania decyzji, które mogą pomóc w podejmowaniu właściwych decyzji.

- ➔ Menadżerowie mają szczególny obowiązek dawania przykładu innym. Zakres obowiązków wszystkich menadżerów w Huttenes-Albertus obejmuje uosabianie wartości, dawanie przykładu naszej kultury organizacyjnej, a także podejmowanie szybkich i zdecydowanych działań w stosunku do wszelkiej działalności niezgodnej z prawem lub zasadami naszej firmy.
- ➔ Spółka i jej kierownictwo mają również obowiązek tworzenia środowiska pracy, w którym można otwarcie rozmawiać na ważne tematy bez obaw związanych z negatywnymi konsekwencjami takich wystąpień. Dotyczy to w szczególności naruszeń Kodeksu postępowania. Każda osoba świadoma takich naruszeń powinna móc zwrócić się do zaufanej osoby z najbliższego środowiska pracy. Jeżeli nie jest to możliwe lub pożądanym w danych okolicznościach, pracownicy Huttenes-Albertus mogą zawsze odwołać się do innych osób wyznaczonych do kontaktów, zwłaszcza kolegów wymienionych jako Compliance Champions lub eksperci przedmiotowi w rozdziale 4 niniejszego Kodeksu Postępowania.

Stały rozwój i sukces naszej firmy w dużej mierze zależy od naszego wspólnego zaangażowania w społeczną odpowiedzialność biznesu oraz umiejętności utrzymania naszej reputacji jako godnego zaufania partnera biznesowego. Dziękujemy za przyczynianie się do osiągnięcia tego celu dzięki własnemu uczciwemu postępowaniu.

Franz Friedrich Butz
Prezes

Christoph Koch
Prezes



Zasady

2.1 WYMOGI OGÓLNE

2.1.1 Przestrzeganie prawa

Przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów lokalnych, krajowych i międzynarodowych we wszystkich miejscach prowadzenia działalności.

- Przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów prawa jest kluczowe dla sukcesu naszych spółek na całym świecie. Wszelkie naruszenia przepisów prawa mają poważne konsekwencje, w tym w postaci wyroków skazujących, kar grzywny oraz nadszarpnięcia reputacji.
- Wszyscy menadżerowie Hüttenes-Albertus mają obowiązek znać podstawowe przepisy, rozporządzenia oraz politykę korporacyjną dotyczącą ich zakresu obowiązków. Kompleksowa znajomość obowiązujących przepisów i polityki korporacyjnej jest szczególnie ważna w odniesieniu do menadżerów, którzy ze względu na swoje szczególne funkcje lub stanowiska odpowiadają za zapewnienie zgodności z prawem (np. dyrektorzy zarządzający, menadżerowie ds. BHP i ochrony środowiska, finansów, HR, a także Działu Prawnego).
- W poszczególnych spółkach zależnych Hüttenes-Albertus, krajach, branżach bądź na określonych rynkach, jak i w odniesieniu do określonych partnerów biznesowych, mogą obowiązywać zasady surowsze niż określono w niniejszym Kodeksie Postępowania. W takich przypadkach pracownicy powinni stosować się do surowszych standardów.
- W przypadku wątpliwości odnośnie do zgodności danej decyzji z przepisami prawa należy skontaktować się z Działem Prawnym Hüttenes-Albertus lub inną odpowiednią osobą wyszczególnioną w Rozdziale 4 ("Osoby do kontaktów w sprawie Kodeksu Postępowania") w celu uzyskania pomocy i wyjaśnień.

- Hüttenes-Albertus zobowiązuje się do szybkiego zbadania ewentualnych naruszeń niniejszych zasad, a także będzie w sposób zdecydowany i szybki podejmować stosowne działania, które w szczególności poważnych przypadkach mogą obejmować zwolnienie pracowników dopuszczających się naruszeń.

2.1.2 Wolność wypowiedzi bez obaw negatywnych konsekwencji

Zachęcamy naszych pracowników do swobodnego wyrażania się bez obaw negatywnych konsekwencji. Zabrania się wyciągania konsekwencji wobec pracowników, którzy w dobrej wierze wyrażają zaniepokojenie złymi zachowaniami w ramach spółki.

- Możliwość swobodnego wyrażania się pomaga w zapobieganiu nieprawidłowym zachowaniom, a także w wykrywaniu naruszeń i podejmowaniu działań naprawczych. Dlatego też cenimy sobie otwarte środowisko pracy, w którym pracownicy mogą kontaktować się z przełożonymi lub kierownictwem w celu zgłaszania problemów lub wyrażania krytyki bez obaw. Kierownictwo odpowiada za zachęcanie do otwartego dialogu oraz wspieranie pracowników, jak i za uczciwe i bezstronne pochylenie się nad zgłaszanym zagadnieniem.
- Nie wolno tolerować zastraszania lub wyciągania negatywnych konsekwencji wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają faktyczne lub podejrzewane naruszenia. Zgłaszanie naruszeń "w dobrej wierze" oznacza, że dana osoba jest przekonana iż zgłoszenie jest prawdziwe, niezależnie od tego, czy późniejsze dochodzenie udowodni jego prawdziwość.
- Jeżeli pracownicy nie czują się komfortowo zgłaszając swoje obawy bezpośrednio do przełożonego bądź innej osoby w zakładzie lokalnym, albo jeżeli podejmowane próby okazują się nieskuteczne, zachęcamy do korzystania z kontaktów wskazanych w Rozdziale 4 ("Osoby do kontaktów w sprawie Kodeksu Postępowania").

2.1.3 Wzajemne zaufanie, szacunek oraz różnorodność

Traktujemy się wzajemnie z szacunkiem i zaufaniem, a także staramy się stworzyć środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na dyskryminację.

- ➔ Każdy ma prawo do uczciwego i godnego traktowania. Zobowiązujemy się do równego traktowania oraz promowania szacunku i różnorodności w miejscu pracy, w którym uznaje się wartość jednostki, a każda osoba może oczekiwać uprzejmego, uczciwego i godnego traktowania. Zabrania się zastraszania, molestowania bądź poniżania.
- ➔ Wszelkie decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudniania, środków dyscyplinarnych oraz awansów, a także innych warunków zatrudnienia muszą być podejmowane w sposób wolny od niezgodnych z prawem praktyk dyskryminacyjnych. Nie tolerujemy dyskryminacji pracowników bądź kandydatów ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, płeć, ciążę, stan cywilny lub rodzicielstwo, wiek, niepełnosprawność, wyznanie, orientację seksualną, czy też inne cechy wyszczególnione w przepisach antydyskryminacyjnych lub polityce spółki.
- ➔ Hüttenes-Albertus ceni sobie różnorodność pracowników i stara się być spółką reprezentatywną dla obecnego rynku pracy, utrzymując politykę zachęcającą do różnorodności i umożliwiającą Hüttenes-Albertus przyciąganie, zatrudnianie, zatrzymywanie i wykorzystywanie najlepszych pracowników na wszystkich szczeblach organizacji. Zachęcamy naszych pracowników do uczestniczenia w tworzeniu środowiska pracy sprzyjającego różnorodności, a także włączenia się w podejmowanie codziennych decyzji odzwierciedlających kierowanie się tą zasadą. Więcej wytycznych można uzyskać od przełożonego lub w Dziale HR.

2.1.4 Konflikt interesów

Ujawniamy potencjalne lub faktyczne konflikty interesów w miejscu pracy w terminie umożliwiającym ich odpowiednią weryfikację i rozwiązanie.

- ➔ W ramach codziennej działalności możemy napotkać sytuacje, w których decyzja leżąca w interesie spółki jest niezgodna z naszym interesem osobistym. Konflikt interesów może sprawić, iż danej osobie trudno będzie podejmować bezstronne decyzje w najlepszym interesie spółki.
- ➔ Pracownicy doświadczający faktycznych lub możliwych konfliktów interesów mają obowiązek zgłoszenia tego faktu menadżerowi lub kierownictwu wyższego szczebla w celu wypracowania szybkiego rozwiązania.

2.1.5 Ochrona majątku spółki i zwalczanie nadużyć finansowych

Odpowiedzialnie podchodzimy do majątku, produktów i zasobów spółki.

- Cenimy sobie odpowiedzialne wykorzystanie środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych spółki, w tym produktów, materiałów roboczych, sprzętu IT, jak i własności intelektualnej.
- O ile wyraźnie nie dozwolono inaczej, majątek spółki należy wykorzystywać wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem biznesowym, a nie do niewłaściwych celów osobistych, niezgodnych z prawem bądź w inny nieupoważniony sposób.
- Zabrania się wszelkich form oszustw, niezależnie od ich wpływu bądź braku wpływu na majątek spółki lub osób trzecich. Należy wdrożyć odpowiednie środki kontrolne w celu zapobieżenia wszelkich formom oszustw (np. defraudacja, przywłaszczenie, kradzież, sprzeniewierzenie środków publicznych, oszustwa podatkowe bądź pranie pieniędzy).

INTERAKCJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI I PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI

2.2.1 Interakcja z partnerami biznesowymi

Zachowujemy się uczciwie w relacjach z innymi podmiotami, a także oczekujemy przestrzegania prawa przez naszych partnerów handlowych.

- Nasi partnerzy biznesowi (np. klienci, dostawcy, agenci i konsultanci) oczekują, iż ich partner Hüttenes-Albertus również będzie przestrzegać prawa. To wymaga od nas znajomości naszych zobowiązań umownych wobec naszych partnerów handlowych.
- Z kolei naszym zadaniem jest dbałość, by praktyki naszych partnerów handlowych opierały się na poszanowaniu prawa. Znamy naszych klientów, a w celu zapewnienia zgodności z tymi zasadami, prowadzimy odpowiednie badania due diligence w odniesieniu do partnerów handlowych.

2.2.2 Przepisy i regulacje prawne

Utrzymujemy właściwe i w pełni zgodne z prawem relacje z wszystkimi organami regulacyjnymi i państwowymi.

- Relacje biznesowe z organami państwowymi często podlegają bardzo surowym uregulowaniom prawnym. W ramach relacji z organami państwowymi i urzędnikami zachowujemy się w sposób uczciwy i przejrzysty, a także zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa. Relacje z podmiotami państwowymi mogą mieć miejsce w ramach podstawowej działalności gospodarczej (uzyskiwanie licencji bądź opinii bądź zawieranie umów), angażowania się w działalność lobbingsową, czy też reagowania na wnioski od organów nadzorujących lub inne zapytania (np. wezwania sądowe, dochodzenia, postępowanie sądowe).

- Pracownicy otrzymujący jakiegokolwiek wnioski od organów państwowych mają obowiązek niezwłocznego skontaktowania się z kierownictwem wyższego szczebla spółki oraz Działem Prawnym w celu uzyskania pomocy przed podjęciem dalszych działań, aby zapewnić zgodność z wszelkimi wymogami prawnymi.

2.2.3 Przeciwdziałanie korupcji

Potępiamy wszelkie formy korupcji i łapówkarstwa.

- W Hüttenes-Albertus zabrania się oferowania i przyjmowania jakichkolwiek łapówek od i na rzecz jakichkolwiek osób w sektorze zarówno publicznym, jak i prywatnym.
- Rozsądne wydatki w dobrej wierze związane z gościnnością oraz promocyjne mające na celu podtrzymanie serdecznych relacji bądź prezentację produktów lub usług, świadczone w sposób przejrzysty, uznaje się za pełnoprawną część prowadzonej działalności gospodarczej.
- Świadczenia takie mogą być jednakże udzielane bądź przyjmowane wyłącznie, jeżeli służą one uzasadnionym celom biznesowym, a nie uzyskaniu bądź udzieleniu nienależnych korzyści. Świadczenie takie nie może mieć nierozsądnie dużej wartości, a także nie może wykraczać poza granice zwyczajowych praktyk biznesowych bądź zwykłych standardów życiowych odbiorcy. Generalnie urzędnikom nie powinno się oferować żadnych świadczeń.
- Należy uważać w przypadku ofert i wniosków o sponсорowanie lub "datek charytatywny" i opewnić się, czy nie jest to przypadek zawołowanej korupcji.
- Należy stosować standardy Hüttenes Albertus dotyczące kontroli finansowej, etyki oraz postępowania na całym świecie, nawet w krajach, w których kultura bądź przyjęte praktyki mogą wskazywać na obowiązywanie mniej surowych standardów postępowania.

2.2.4 Kontrola eksportu

Grupa Hüttenes-Albertus zobowiązuje się do pełnego przestrzegania litery i ducha wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących kontroli importu i eksportu.

- Przepisy krajowe i międzynarodowe regulują import, eksport, a także krajowy handel towarami, technologią, usługami, obrót określonych produktów, jak i przepływy kapitału i płatności. Należy stosować adekwatne procedury w celu zapewnienia, by transakcje z podmiotami trzecimi nie naruszały obowiązującego embarga lub przepisów dotyczących handlu, kontroli importu lub eksportu, czy też przepisów zapobiegających finansowaniu działalności terrorystycznej.
- Należy stosować się do przepisów dotyczących kontroli importu i eksportu, gdyż dotyczą one Waszych produktów i działalności.
- Podczas realizowania transakcji z krajami objętymi sankcjami nałożonymi przez Radę Bezpieczeństwa ONZ, Unię Europejską, rząd USA, czy kraj prowadzenia działalności, należy skonsultować się z Działem Prawnym.

2.2.5 Uczciwa konkurencja

Przestrzegamy obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz prawa konkurencji, a także konsultujemy się z ekspertami ds. antymonopolowych i ochrony konkurencji.

- We wszystkich krajach prowadzenia działalności przez HA przepisy zakazują utrzymywania relacji lub wchodzenia w układy z konkurencją, dostawcami, dystrybutorami lub dealerami, które mogłyby wpływać na warunki konkurencji na rynku. Zakazy takie dotyczą szerokiej gamy działań, w tym ustalania cen, dzielenia się klientami bądź terytoriami sprzedażowymi pomiędzy konkurencją, bojkotowania konkurencji, czy innych działań nieuczciwej konkurencji. Zobowiązujemy się do uczciwej konkurencji oraz przestrzegania obowiązujących przepisów prawa.
- Wszyscy dyrektorzy, menadżerowie i pracownicy Hüttenes-Albertus muszą spełniać przynajmniej następujące wymogi:

Nie wolno koordynować działań rynkowych z konkurencją.

- Nie prowadzić rozmów i nie uzgadniać cen z konkurencją.
- Nie prowadzić rozmów i nie uzgadniać podziału rynku / przydziału klientów / bojkotu określonych klientów.
- Nie prowadzić rozmów i nie uzgadniać ograniczenia wolumenu produkcji, mocy produkcyjnych, ani wolumenu sprzedaży.
- Nie wymieniać się danymi wrażliwymi z konkurencją.

Nie nakładać nieuzasadnionych ograniczeń dla wolności konkurencji wobec klientów, dystrybutorów lub dostawców.

Nie wykorzystywać dominującej pozycji w celu wypchnięcia konkurencji z rynku bądź do manipulacji rynkiem.

- Powyższe wymogi nie są wyczerpujące. Również inne czynności mogą stanowić naruszenie przepisów antymonopolowych. Ogólne pytania dotyczące powyższych wymogów należy zgłaszać do Działu Prawnego Hüttenes-Albertus lub do krajowych zewnętrznych radców ds. antymonopolowych zatwierdzonych przez Dział Prawny Hüttenes-Albertus.
- Więcej wytycznych dotyczących przestrzegania zasad antymonopolowych można znaleźć w Instrukcji Antymonopolowej (Anti-Trust Compliance Manual) spółki Hüttenes-Albertus.

2.2.6 Bezpieczeństwo produktów

Tworzymy i opracowujemy bezpieczne produkty i usługi dla naszych klientów.

- Postrzegamy się jako partnerzy naszych klientów. Sukces naszej firmy opiera się na długotrwałych relacjach z klientami. Dlatego też zobowiązujemy się do dostarczania klientom bezpiecznych produktów i usług wysokiej jakości.
- Nasze produkty i usługi nie mogą zawierać wad bądź elementów niebezpiecznych, które mogłyby zagrażać zdrowiu, szkodzić środowisku bądź prowadzić do uszkodzeń mienia.

2.3 PRZETWARZANIE INFORMACJI

2.3.1 Ochrona danych i prywatności

Zbieramy, przechowujemy, wykorzystujemy i przesyłamy dane osobowe oraz informacje w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i przyjętą polityką firmy.

- Zachowujemy szczególną ostrożność podczas zbierania, przechowywania, wykorzystywania bądź przesyłania danych osobowych (np. nazwisk, adresów, numerów telefonów, dat urodzenia, informacji na temat zdrowia) dotyczących pracowników, klientów bądź podmiotów trzecich.
- Trzymamy się zasady minimalizacji danych, tj. zbieramy, przechowujemy, wykorzystujemy i przesyłamy wyłącznie dane osobowe stosowne, relewantne i ograniczone do danych potrzeb.

2.3.2 Integralność finansowa

Cała nasza działalność oraz zapisy i sprawozdawczość finansowa są prowadzone w sposób spójny i przejrzysty.

- Wszystkie transakcje i zapisy dotyczące naszej działalności muszą być prowadzone w sposób dokładny i odpowiedni. Wszelkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być odpowiednio dokumentowane zgodnie z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości wewnętrznej oraz obowiązującymi przepisami.
- Integralność danych księgowych wymaga stosowania wysokich standardów dokładności, kompletności oraz odpowiedzialności w odniesieniu do wszystkich transakcji.
- Dane finansowe, dokumenty, umowy oraz inne informacje dotyczące spółki mogą zawierać 20 wpisów nieumyślnie nieprawidłowych bądź błędnych. Zabrania się wszelkich manipulacji bilansowych.

2.3.3 Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych

Właściwie korzystamy z technologii informatycznych w miejscu pracy i pomagamy chronić systemy oraz sprzęt przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

- W codziennej działalności regularnie korzystamy w technologii informatycznych i przetwarzamy dane. Wymaga to stosowania odpowiednich procedur bezpieczeństwa (ochrona hasłem, zatwierdzona technologia oraz oprogramowanie komputerowe na licencji) w celu ochrony własności intelektualnej oraz danych osobowych. Ignorowanie stosownych procedur bezpieczeństwa może prowadzić do poważnych konsekwencji, jak utrata danych, kradzież tożsamości, czy naruszenie praw autorskich.
- Ze względu na szybkość rozpowszechniania, łatwą replikację oraz praktyczną niezniszczalność informacji cyfrowych należy niezmiernie uważać, jakie dane są przesyłane mailem, nagrywane jako poczta głosowa, bądź pobierane z sieci.
- Zobowiązujemy się do wykorzystywania roboczych systemów informatycznych do uzasadnionych celów biznesowych, a nie do użytku prywatnego, w sposób nierozsądny lub niewłaściwy, czy też do działalności niezgodnej z prawem bądź etyką.
- Wszyscy pracownicy muszą mieć świadomość, iż robocze systemy informatyczne w każdej postaci stanowią własność firmy.
- Mamy zobowiązania do podejmowania odpowiednich działań w celu ochrony systemów informatycznych przed niewłaściwym użytkowaniem bądź zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi (np. niewłaściwe korzystanie z przydzielonych haseł lub pobieranie niestosownych materiałów z Internetu). W przypadku pytań lub wątpliwości należy konsultować się z Działem IT.

2.3.4 Poufność i własność intelektualna

Chronimy Informacje poufne przed nieupoważnionym ujawnieniem i wykorzystaniem. W ramach wszelkich oświadczeń publicznych chronimy reputację naszej organizacji.

- Informacje poufne to informacje przeznaczone wyłącznie dla wskazanych odbiorców, a nie przeznaczone do rozpowszechniania wewnątrz firmy lub na zewnątrz. Mogą one obejmować zapisy, raporty, umowy, dane finansowe i osobowe, dochodzenia, postępowania sądowe, utwory, własność intelektualną, czy też plany biznesowe lub produkty, a także mogą przybierać różną formę (cyfrową, fizyczną itp.).
- Informacje poufne należy przekazywać wyłącznie pracownikom, którzy mają potrzebę korzystania z nich.
- Publiczne omawianie Informacji poufnych lub nieupoważnione przekazywanie informacji o spółce lub klientach osobom trzecim, np. mediom lub konkurencji, stanowi naruszenie poufności i może stanowić naruszenie obowiązujących przepisów.
- Pracownicy mający dostęp do szczególnie wrażliwych danych (finansowych, HR, prawnych, rozwoju nowych produktów, informacji wewnętrznych dotyczących innych spółek, IT itp.) mają obowiązek zachowania ścisłej poufności nawet w stosunku do kolegów z pracy, a także konsultowania się przed ujawnieniem jakichkolwiek takich informacji podmiotom trzecim. W takich przypadkach ważna jest ocena potrzeby zawierania umowy o zachowaniu poufności.
- Zachowując poufność danych pomagamy w ochronie najważniejszych zasobów firmy - naszego produktowego know-how oraz własności intelektualnej.

LUDZIE I ŚRODOWISKO

2.4.1 BHP i ochrona środowiska

Hüttenes-Albertus zobowiązuje się do zachowania najwyższych standardów BNP i ochrony środowiska w ramach wszelkich działań, zarówno związanych z wypełnianiem obowiązków wobec społeczności, jak i ukierunkowanych na budowanie wartości spółki. Najwyższe standardy oznaczają włączenie planowania i realizacji kwestii ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska we wszystkie działania biznesowe, przestrzeganie przepisów, ochronę zasobów naturalnych, odpowiedzialne zarządzanie zagrożeniami dla środowiska i BHP, a także współpracę z innymi podmiotami podczas rozwiązywania problemów i wykorzystywania możliwości.

- Podczas produkcji i dystrybucji naszych produktów oraz realizacji usług dążymy do odpowiedzialnego wobec środowiska pozyskiwania i wykorzystywania zasobów naturalnych (energii, wody, materiałów i gruntów) .
- Zapewniamy pracownikom zdrowe i bezpieczne miejsce pracy dzięki przestrzeganiu wszelkich norm i przepisów BHP. W szczególności menadżerowie mają obowiązek wdrożenia odnośnych praktyk BHP oraz zabezpieczeń, aby zapewnić zgodność z obowiązującymi przepisami i standardami zarządzania.
- Nasi pracownicy muszą rozumieć wpływ naszych produktów i działalności na BHP i ochronę środowiska, a także znać przepisy ich dotyczące i stosować się do nich.
- We wszystkich planach biznesowych uwzględniamy kwestie wpływu środowiskowego oraz kwestie BHP na działania oraz brak działań przewidziane w takich planach.

2.4.2 Prawa człowieka, ogólnoświatowe standardy pracy i uczciwe warunki pracy

Integralną częścią naszej kultury korporacyjnej jest zapewnienie warunków pracy i spełnienie światowych norm dotyczących pracy oraz praw człowieka.

- Jesteśmy organizacją stawiającą na równe prawa, zapewniającą poszanowanie godności, różnorodności oraz indywidualnych praw pracowników oraz osób trzecich w ramach naszych relacji biznesowych. Zobowiązujemy się do tworzenia miejsca pracy wolnego od jakiegokolwiek dyskryminacji, nękania, czy molestowania.
- Potwierdzamy prawo do swobody zrzeszania się oraz do angażowania się w negocjacje zbiorowe zgodnie z obowiązującymi przepisami. Potępiamy pracę przymusową lub pracę dzieci, a także wszelkie formy wykorzystania lub dyskryminacji, przy czym w pełni przestrzegamy obowiązujące przepisy.
- Spełniamy wymogi prawne dotyczące ochrony uczciwych warunków pracy, w tym dotyczące regulacji wynagrodzeń, godzin pracy oraz prywatności.
- Przyjmujemy ogólnoświatową politykę dotyczącą praw człowieka oraz polityki zatrudniania, w tym absolutny zakaz handlu ludźmi, pracy dzieci, pracy przymusowej bądź pracy narzuconej w ramach spółek zależnych, działalności lub zakładów na całym świecie. Nie tolerujemy wykorzystywania dzieci bądź pracowników, a także zobowiązujemy się do zapewnienia miejsca pracy wolnego od zastraszania, czy jakiegokolwiek przemocy w miejscu pracy. Oczekujemy, iż nasi dostawcy i wykonawcy będą spełniać te same standardy.



Instrukcje podejmowania
decyzji

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, czy dana decyzja jest zgodna z wymogami Kodeksu Postępowania, należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje działania lub decyzja są zgodne z prawem oraz polityką spółki?
- Czy mogę podjąć niezależną decyzję w najlepszym interesie spółki i czy nie wchodzi tu w grę moje interesy osobiste?
- Czy mogę podjąć taką decyzję zgodnie ze swoim sumieniem?
- Czy czułbym/czułabym się dobrze, gdyby moje działania lub decyzje zostały upublicznione? Czy przeprowadzający kontrolę podmiot zewnętrzny uznałby moją decyzję za słuszną?
- Czy mam pewność, że moje działanie lub decyzja nie zaszkodzą reputacji firmy?

Jeżeli możesz bez wahania odpowiedzieć TAK na każde z pytań, prawdopodobnie Twoje działanie lub decyzja są właściwe. W razie wątpliwości dotyczących któregoś z pytań wstrzymaj się z działaniem lub podjęciem decyzji i skonsultuj się z ekspertem. W kolejnym rozdziale wskazano osoby, do których możesz się zwrócić.



Osoby do kontaktów w
sprawie Kodeksu

W Hüttenes-Albertus zawsze znajdziesz osoby chętne do pomocy, jeżeli potrzebujesz porady, chcesz omówić problem potencjalnych naruszeń lub chcesz zgłosić sugestię poprawy procedur.

Wiele wątpliwości dotyczących zachowań w miejscu pracy można rozwiązać w ramach konstruktywnej dyskusji z osobami bezpośrednio zaangażowanymi lub dzięki konsultacji z lokalną osobą do kontaktów. Inne zagadnienia, jak nielegalne praktyki biznesowe, lepiej zgłaszać do osób spoza środowiska lokalnego.

Zabrania się wyciągania negatywnych konsekwencji wobec pracowników zgłaszających w dobrej wierze kwestie podejrzewanych naruszeń (zob. punkt 2.1.2 "Wolność wypowiedzi bez obaw negatywnych konsekwencji").

Pracownicy doświadczający negatywnych konsekwencji powinni kontaktować się z Prezesami Hüttenes-Albertus.

Prezesi:

Franz Friedrich Butz

e-mail: Franz.Butz@ha-group.com
tel. +49 511 9797 107

Christoph Koch

e-mail: Christoph.Koch@ha-group.com
tel. +49 211 5087 207

W przypadku konsultacji dotyczących obszarów BHP i ochrony środowiska, finansów, HR, IT oraz prawnych można kontaktować się z ekspertami wskazanymi niżej.

BHP i ochrona środowiska:

Dr. Jorn Küper

Wiceprezes ds. Globalnej Produkcji i Technologii

e-mail: Joern.Kueper@ha-group.com
tel. +49 511 9797 110

Finanse:

Wolfgang Nill-Rücker

Wiceprezes ds. Globalnych Finansów

e-mail: Wolfgang.Nill-Ruecker@ha-group.com
tel. +49 211 5087 237

HR:

Constanze Kaßner

Kierownik Globalnego HR

e-mail: Constanze.Kassner@ha-group.com
tel. +49 211 5087 293

IT:

Dr. Stephan Luenskens

Kierownik Globalnego IT

e-mail: Stephan.Luenskens@ha-group.com
tel. +49 211 5087 409

Dział Prawny:

Stephan Rudolph

Radca Prawny / Wiceprezes ds. Prawnych i Compliance

e-mail: Stephan.Rudolph@ha-group.com
tel. +49 211 5087 202

Wyznaczyliśmy również odpowiednio przeszkolone osoby odpowiedzialne, tzw. "Compliance Champions", dla każdej spółki zależnej, gdzie posiadamy większość udziałów, które mają służyć jako pierwszy punkt kontaktu w przypadku pytań i wątpliwości w języku lokalnym. Ich nazwiska i dane kontaktowe można znaleźć w [SHAre](#).

Pracownicy przekonani o swojej wiedzy na temat naruszeń niniejszego Kodeksu Postępowania bądź którejkolwiek polityki Hüttenes-Albertus mogą zgłaszać swoje wątpliwości, skargi, raporty bądź pytania. Pracownicy mają wiele możliwości zgłaszania wątpliwości bądź incydentów związanych z niniejszym Kodeksem Postępowania. Mogą oni omówić sprawę z menadżerem lub z dowolną z wskazanych wyżej osób wyznaczonych do kontaktu.

W odniesieniu do sytuacji szczególnych Hüttenes-Albertus zapewnia również dodatkowe narzędzie do komunikacji i zgłoszeń anonimowych (tzw. infolinia dla sygnalistów/"whistleblower hotline"), gdzie pracownicy mogą anonimowo zgłaszać zauważone naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania. Infolinia ta nie stanowi rozwiązania zastępczego dla rutynowej komunikacji w ramach organizacji pomiędzy pracownikami a ich przełożonymi i menadżerami, w szczególności w odniesieniu do ich obowiązków pracowniczych. Dlatego też zwykle sprawy niewymagające zachowania anonimowości należy kierować bezpośrednio do przełożonego pracownika bez korzystania z tej usługi. Infolinia dla sygnalistów ma stanowić dodatkowe narzędzie komunikacji dla sytuacji szczególnych, które to rozwiązanie jest zapewniane, gdyż uznajemy je za dobrą praktykę biznesową.

Zgłoszenia przyjmuje się poprzez następujące kanały komunikacji:

Strona internetowa:

www.lighthouse-services.com/ha-group

Aplikacja do zgłoszeń anonimowych:

Słowo kluczowe: ha-group
(szczegółowe instrukcje [tutaj](#))

Bezpłatna linia telefoniczna:

- ➔ Niemcy: 0800-183-0724
 - ➔ USA: 855-400-6002
 - ➔ Inne kraje: 800-603-2869 (należy najpierw wpisać kod krajowy. Kluj [tutaj](#) w celu uzyskania kodu i instrukcji wybierania numeru)
-

e-mail:

reports@lighthouse-services.com (w zgłoszeniu należy podać nazwę spółki)

Faks:

+1 (215) 689-3885 (w zgłoszeniu należy podać nazwę spółki)

Po dokonaniu zgłoszenia na życzenie można umówić spotkanie osobiste.

HÜTTENES-ALBERTUS

CHEMISCHE WERKE GMBH

Wiesenstr. 23
40549 Düsseldorf

Tel: +49 211 5087 0
Fax: +49 211 5005 60

info@ha-group.com
ha-group.com