

Kodeks postępowania

Code of Conduct

W niniejszym Kodeksie postępowania (Code of Conduct) z uwagi na lepszą czytelność treści użyto rodzaju męskiego. Wszelkie użyte określenia osób odnoszą się w równym stopniu do żeńskiej, męskiej i innych tożsamości płciowych.



Inhalt

1	Preambuła	4
2	Współpraca z partnerami biznesowymi	5
2.1	Konkurencja	6
2.1.1	Umowy, kartele i odstąpienie od konkurencji	6
2.1.2	Łapownictwo, korupcja i pranie pieniędzy	6
2.1.2.1	Proponowanie i udzielanie korzyści	6
2.1.2.2	Żądanie i przyjęcie korzyści	7
2.1.2.3	Pranie pieniędzy	8
2.1.2.4	Dofinansowanie organizacji politycznych, darowizny i sponsoring	8
2.1.3	Patenty, prawa własności przemysłowej	8
2.2	Wybór partnerów biznesowych	8
2.3	Przepisy z zakresu kontroli handlu	9
2.3.1	Embargo	9
3	Pracownicy Leadec	10
3.1	Zasada czterech oczu	10
3.2	Zarządzanie zasobami ludzkimi	10
3.3	Równe szanse	10
3.4	Warunki pracy	11
3.5	Unikanie konfliktów interesów	11
3.5.1	Zatrudnienie poza spółką	11
3.5.2	Działalność polityczna	12
3.6	Ochrona aktywów	12
3.7	Płatności	12
3.8	Wykorzystanie informacji	13
3.8.1	Poufność	13
3.8.2	Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	13
3.8.3	Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa	13
3.8.4	Prawidłowe sprawozdania	13
3.9	Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój	14
3.10	Jakość	15
4	Wdrożenie Kodeksu postępowania	15
4.1	Zgodność z przepisami	15
4.2	Doradztwo	15
4.3	Skargi i uwagi	15
4.4	Wdrożenie przepisów	16
4.5	Postanowienie ogólne	16

Lista zmian

Tabela zmian			
Numer wersji	Data	Zmiana	Osoba odpowiedzialna
0	29.01.2018	Utworzenie dokumentu	M. Glaser-Gallion
1	18.05.2021	Zmiany w strukturze Grupy	M. Glaser-Gallion
2	20.01.2023	Różne uzupełnienia i uszczegółowienia	M. Glaser-Gallion

1 Preambuła

Leadec to wiodący dostawca usług technicznych na każdym etapie cyklu życia fabryki i związanej z nią infrastruktury. Od ponad 60 lat wspieramy naszych Klientów z branży produkcyjnej: począwszy od planowania, poprzez instalację i automatyzację, aż po codzienną eksploatację fabryk i budynków. Kierujemy się przy tym naszą wizją, którą jest: bycie wiodącym dostawcą specjalistycznych usług technicznych dla fabryk dzisiaj i jutra. Nasza misja: dbałość o sprawne działanie fabryk i dopasowanie ich do wymagań przyszłości. Jak to osiągamy? Poprzez wiedzę i doświadczenie w zakresie całego cyklu życia fabryki, które mogliśmy zebrać podczas pracy w ponad 300 zakładach na całym świecie i w ramach własnych platform cyfrowych.

Wartości, jakimi się przy tym kierujemy, to absolutna gotowość do działania, niezawodność oraz przewaga nad innymi. Cała nasza organizacja utożsamia się z tymi wartościami, aby zachwycać Klientów, stworzyć silną własną identyfikację, zwiększać wartość firmy i jej wyniki, a także działać w sposób zrównoważony i przywiązać zaangażowanych pracowników do firmy.

Leadec żyje dzięki zaangażowaniu swoich pracowników, którzy każdego dnia czynią wszystko, aby procesy Klientów przebiegały prawidłowo i bezpiecznie. Wskaźnik liczby wypadków w naszej firmie jest niższy niż średni dla branży; „Safety – it’s your life” – to nasze motto. Jako dostawca usług dla najlepszych w branży, Leadec dysponuje wiedzą na poziomie eksperckim i globalną siecią na czterech kontynentach. Dzięki temu Leadec zapewnia swoim Klientom przewagę – płynącą z dynamiki przedsiębiorstwa i wypróbowanej przez dziesiątki lat partnerskiej współpracy. Napędzany entuzjazmem dla technologii, wiedzą ekspercką i wieloletnim doświadczeniem w zakresie usług dla branży motoryzacyjnej, Leadec wspiera producentów i dostawców na całym świecie, aby uczynić ich produkcję bardziej niezawodną, wydajną i lepszą. Leadec jest niezawodnym partnerem dla swoich Klientów – i rozumie ich język. Nasi Klienci wiedzą, że dla nich zawsze dołożymy wszelkich starań.

Każdy z naszych pracowników odgrywa rolę w budowaniu zaufania naszych klientów, właścicieli, współpracowników i członków społeczeństwa. W celu utrzymania zaufania wszyscy pracownicy przestrzegają prawa i wewnętrznych przepisów spółki (przestrzeganie przepisów). Niniejszy Kodeks postępowania podsumowuje najważniejsze zasady, które dotyczą wszystkich pracowników Leadec na całym świecie. Kodeks postępowania ma

również służyć jako swoisty przewodnik dla pracowników, pomagając im działać niezależnie i dla dobra firmy.

Każdy z pracowników musi wziąć odpowiedzialność za to, aby jego postępowanie było zawsze zgodne z Kodeksem postępowania. Nasza kadra kierownicza również musi dawać przykład w tym obszarze. Kierownicy muszą nie tylko przekazać niniejsze zasady w sposób skuteczny, ale również dawać przykład i dopilnować, aby pracownicy przestrzegali jego zasad. Nasza kadra kierownicza powinna być pierwszym punktem kontaktu w przypadku, gdy pracownicy mają pytania odnośnie do niniejszego Kodeksu postępowania.

Niniejszy Kodeks postępowania i ujęte w nim standardy są częścią naszego systemu zarządzania ryzykiem. Ma to służyć ochronie Grupy Leadec i każdego z jej pracowników. Kodeks opisuje minimalny poziom standardów, który należy poszerzyć w poszczególnych regionach zgodnie z obowiązującymi surowszymi wymaganiami prawnymi i zwyczajami kulturowymi. W przypadku gdy oprócz Kodeksu postępowania istnieją osobne wytyczne w określonych kwestiach, stosować się będzie jako dodatkowe regulacje do niniejszego Kodeksu postępowania. Obecnie obowiązujące wytyczne są dostępne w sekcji „Zgodność z przepisami” w sieci Intranet.

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Leadec na całym świecie. Przepisy znajdujące się w niniejszym kodeksie stosuje się we wszystkich spółkach Grupy Leadec i wobec wszystkich pracowników; nie stanowi on podstawy nadania praw osobom trzecim.

2 Współpraca z partnerami biznesowymi

Leadec dostarcza klientom, dostawcom i innym partnerom biznesowym wysokiej jakości usługi oraz współpracuje z nimi przy utrzymaniu wysokiego poziomu profesjonalizmu i bezwzględnej uczciwości. Z tego powodu poprawność, szczerść i przejrzystość muszą tworzyć podstawę komunikacji i umów.

2.1 Konkurencja

Leadec zawsze przestrzega zasad uczciwej konkurencji i wspiera wszystkie starania do utrzymania wolnego rynku i otwartej konkurencji, zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym. Tym samym Leadec nie będzie realizował umowy, jeżeli łamałaby to obowiązujące przepisy prawa.

2.1.1 Umowy, kartele i odstąpienie od konkurencji

Wszyscy pracownicy są zobowiązani przestrzegać przepisów zabraniających ograniczanie handlu. Formalne lub nieformalne porozumienia z konkurencją w celu utrudniania konkurencji są tym samym zabronione. To samo dotyczy wspólnych, w tajemnicy uzgodnionych praktyk. Tym samym nie wolno wyznaczać obszarów sprzedaży lub dzielić się klientami z konkurencją, zawierać umów ani wymieniać informacji z konkurencją dotyczących cen, relacji z dostawcami, ustaleń biznesowych, możliwości, udziału w rynku, marży, kosztów, danych klienta, treści ofert lub udziału w przetargach. W sytuacji, gdy Leadec zajmuje dominującą pozycję rynkową, pozycja ta nie może być wykorzystana w sposób sprzeczny z prawem.

Wszystkie zaproponowane porozumienia z konkurencją muszą być przedstawione z wyprzedzeniem właściwemu działowi prawnemu do weryfikacji oraz dyrektorowi finansowemu do akceptacji.

2.1.2 Łapownictwo, korupcja i pranie pieniędzy

Leadec nie będzie tolerował łapownictwa, korupcji lub prania pieniędzy w jakiegokolwiek formie. Wszystkie działania biznesowe spółki muszą być prowadzone w duchu uczciwości i odpowiedzialności.

2.1.2.1 Proponowanie i udzielanie korzyści

Na konkurencyjnym rynku Leadec opiera się na jakości i sukcesie swoich usług. Tym samym nie pozwalamy na zawieranie umów lub aneksów do umów, które udzielają niedopuszczalne korzyści. Ma to zastosowanie w przypadku bezpośredniego lub pośredniego udzielania korzyści osobom lub organizacjom w związku z uzgadnianiem, przyznaniem, przyjęciem, realizacją, wdrożeniem lub opłaceniem umów. Dotyczy to wszystkich umów z partnerami biznesowymi, ich pracownikami i członkami kadry kierowniczej, jak również z osobami trzecimi. To samo dotyczy korzyści związanych z postępowaniami administracyjnymi.

Niedopuszczalne korzyści mogą mieć formę pieniężną, rzeczową lub inną. Przyznawanie korzyści osobom może również być niedopuszczalne w przypadku, gdy osoba ta uzyskuje korzyść pośrednio. Korzyść uzyskiwana pośrednio może mieć formę płatności przekazanej członkowi rodziny lub płatności (np. darowizny) dokonanej przez osobę trzecią, kiedy osoba ta zyskuje korzyści własne w wyniku tego działania, np. umocnienie swojej pozycji społecznej lub politycznej.

Prezenty i zaproszenia są dozwolone jedynie wtedy, gdy ich wartość osobista, finansowa lub społeczna nie jest na tyle duża, aby móc wpłynąć na zachowanie lub decyzje odbiorcy oraz gdy nie stwarzają one poczucia zobowiązania względem odbiorcy. W momencie wysyłania zaproszenia na wydarzenie dodatkowo należy upewnić się, że wydarzenie to jest rangi i rodzaju zwyczajowo przyjętego w kręgach biznesowych oraz jest w szczególności sposobem związane z działalnością biznesową. Szczególnie ścisłe normy muszą obowiązywać w przypadku urzędników państwowych. Prezenty pieniężne są bezwzględnie zabronione.

Wszystkie wynagrodzenia (np. prowizje) płatne osobom trzecim (np. przedstawicielom, maklerom, konsultantom lub pośrednikom) muszą być uzasadnione, a ich wartość musi być proporcjonalna do wykonanej przez nich pracy. Wysokość takiego wynagrodzenia nie może sugerować, że jego celem jest obejście zasad przyznania niedopuszczalnych korzyści. Umowy z przedstawicielami, maklerami, konsultantami lub pośrednikami, w tym wszelkie poprawki do tych umów, muszą być zawierane w formie pisemnej i zawierać zobowiązanie stron umowy do przestrzegania powyższych zasad oraz nieprzyjmowania i niewręczania łapówek. Umowy te muszą być zaakceptowane przez dyrektora finansowego Grupy Leadec przez ich podpisaniem.

2.1.2.2 Żądanie i przyjęcie korzyści

Mimo, że jest w zwyczaju przyjmowanie od partnerów biznesowych prezentów o ograniczonym wymiarze, może to zaszkodzić reputacji spółki i doprowadzić do konfliktu interesów. Z tego powodu pracownikom Leadec surowo zabrania się żądania lub przyjmowania osobistych korzyści takich jak usługi lub niewłaściwie zaproszenia dla siebie, innych osób lub instytucji z nimi związanymi. Wyjątkiem są sporadyczne prezenty o niskiej wartości. Prezenty w postaci pieniężnej są kategorycznie zabronione. Należy odmówić przyjęcia innych prezentów i korzyści i zgłosić sprawę swojemu przełożonemu. W przeciwnym razie obowiązują wyszczególnione w kodeksie zasady.

2.1.2.3 Pranie pieniędzy

Leadec dokłada starań, aby zapewnić przestrzeganie przepisów dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy.

2.1.2.4 Dofinansowanie organizacji politycznych, darowizny i sponsoring

Leadec otrzymuje prośby o darowizny od różnych organizacji i instytucji. Darowizny muszą być przekazywane w przejrzysty sposób. Oznacza to, że odbiorca i przeznaczenie darowizny muszą być znane. Wpłaty na prywatne rachunki bankowe są zabronione. Zabrania się dokonywania płatności na rzecz organizacji, które mogłyby zniszczyć reputację spółki Leadec. W przypadku przyznawania darowizn obowiązują powyższe zasady. Ma to zastosowanie w szczególności w przypadku darowizn przekazanych blisko daty przyznania kontraktu lub gdy darowizna związana jest z przedmiotem kontraktu. Darowizny na rzecz wszelkich partii politycznych wymagają zgody Zarządu Grupy Leadec. W przypadku sponsoringu musi istnieć racjonalny związek pomiędzy wielkością wsparcia a uzyskanymi w zamian korzyściami.

2.1.3 Patenty, prawa własności przemysłowej

Zastrzeżona technologia spółki jest ciągle rozwijana, a opracowywanie nowych wynalazków i doskonalenie know-how może mieć znaczenie krytyczne dla utrzymania konkurencyjności. Tym samym zabrania się wszystkim pracownikom ujawniania nowej wiedzy lub tajemnic spółki w jakiegokolwiek formie stronom trzecim. Własność intelektualna **spółki** Leadec musi być chroniona przez pracowników.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać praw własności przemysłowej osób trzecich. Żadnemu pracownikowi nie wolno zdobywać tajemnic stron trzecich lub korzystać z nich w sposób nieupoważniony. Kradzież własności intelektualnej innych podmiotów jest surowo zabroniona.

Zabronione jest zarówno wprowadzanie do obrotu, jak i nabywanie dzieł lub prac będących plagiatem. Tego typu przypadki należy niezwłocznie zgłaszać do kierownictwa firmy.

2.2 Wybór partnerów biznesowych

Leadec przeprowadza sprawiedliwe i obiektywne oceny wszystkich ofert/zapytań złożonych przez dostawców, podwykonawców i klientów („partnerów biznesowych”). Ocena, decyzja, przyznanie i realizacja umowy musi być przejrzysta oraz opierać się na ściśle profesjonalnych kryteriach. Leadec zawiera umowy z partnerami biznesowymi w sposób

kompletny i jednoznaczny, a także udokumentowany; dotyczy to również późniejszych zmian i uzupełnień. Kategorycznie zabrania się faworyzowania partnerów biznesowych lub uniemożliwiania im działania. Leadec wymaga, aby przy wyborze partnerów biznesowych oni również przestrzegali wartości wymienionych w niniejszym kodeksie. Naruszenie zasad ze strony partnera biznesowego może doprowadzić do zakończenia relacji biznesowej. Szczegółowe zasady dotyczące współpracy z partnerami biznesowymi reguluje Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych Leadec (Leadec Business Partner Code of Conduct).

2.3 Przepisy z zakresu kontroli handlu

2.3.1 Embargo

Wiele państw, w których Leadec prowadzi działalność, uchwaliło przepisy i regulacje z zakresu kontroli handlu, które ograniczają lub zakazują transgranicznej wymiany towarów, towarów, usług, technologii oraz określonych międzynarodowych transakcji kapitałowych i płatności. Może mieć to wpływ na eksport i import towarów, usług oraz technologii dotyczących określonych krajów. Wszyscy pracownicy, którzy zajmują się eksportem lub importem towarów, usług i technologii lub międzynarodowych transakcji kapitałowych i płatności, muszą zapoznać się z odpowiednimi przepisami i regulacjami w sprawie kontroli handlu i ściśle ich przestrzegać.

Lista sankcji Listy sankcji to oficjalny spis osób, grup lub organizacji, na które nałożono ekonomiczne i/lub prawne ograniczenia. Listy sankcji powinny pomagać w zwalczaniu międzynarodowego terroryzmu na gruncie ekonomicznym, uniemożliwiając przeprowadzenie transakcji finansowych i korzystaniu ze źródeł finansowania. Z tego względu relacje handlowe lub inne relacje biznesowe z osobami, przedsiębiorstwami, grupami lub organizacjami z listy sankcji są zabronione. Grupa Leadec nie nawiąże i nie będzie prowadzić żadnych relacji handlowych lub biznesowych z osobami, przedsiębiorstwami, grupami lub organizacjami z listy sankcji.

3 Pracownicy Leadec

Produktywność i ludzie muszą iść ze sobą w parze, by zapewnić zrównoważony sukces przedsiębiorstwa. Sukces ekonomiczny Leadec jest zależny od pomocy i współpracy wszystkich jego pracowników na całym świecie. Dla firmy Leadec, jako dostawcy usług, największym dobrem są właśnie pracownicy.

3.1 Zasada czterech oczu

Zasada „czterech oczu” ma na celu ograniczenia do minimum podejmowania niewłaściwych decyzji, zarówno wewnątrz w spółce jak i przy reprezentowaniu spółki na zewnątrz. Jeżeli nie jest to sprzeczne z prawem, w kontaktach z osobami trzecimi zawsze obowiązuje wewnętrzna zasada „czterech oczu”. Upoważnienie do jednoosobowego reprezentowania spółki może być udzielone generalnie jedynie w ograniczonym stopniu do określonych działań i zawsze wymaga uzyskania uprzedniej akceptacji dyrektora finansowego Grupy Leadec.

3.2 Zarządzanie zasobami ludzkimi

Wszyscy pracownicy są zobligowani przestrzegać niniejszego Kodeksu postępowania, a zwłaszcza kadra zarządzająca musi dawać ku temu przykład. Leadec pielęgnuje atmosferę zaufania, która zakłada, że kierownicy muszą zapewnić wystarczający nadzór w celu zapobieżenia lub powstrzymania naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania w odpowiednim obszarze, za który odpowiadają.

3.3 Równe szanse

Leadec szanuje prawa człowieka i prawa kobiet, a także prawa mniejszości i narodów autochtonicznych na całym świecie. Jako spółka o globalnym zasięgu Leadec współpracuje z pracownikami i partnerami biznesowymi reprezentującymi wiele różnych narodowości, kultur i światopoglądów. Leadec deklaruje przywiązanie do wartości, jakimi są różnorodność, inkluzywność i równość szans oraz opowiada się za środowiskiem pracy, w którym panuje szacunek i tolerancja, a także respekt dla wszystkich ludzi.

Leadec nie toleruje bezprawnego, nierównego traktowania (dyskryminacji), prześladowania lub poniżania. W szczególności Leadec nie toleruje dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, ciążę lub macierzyństwo i ojcostwo, wyznanie lub światopogląd,

poglądy polityczne, niepełnosprawność fizyczną lub intelektualną, wiek lub tożsamość płciową.

3.4 Warunki pracy

Rekrutacja i zatrudnienie w spółce odbywa się na podstawie uczciwych i zgodnych z prawem warunków oraz z zachowaniem zasad etycznych. Spółka nie utrudnia tworzenia zgodnych z prawem organizacji reprezentujących interesy pracowników. Przy zatrudnianiu młodocianych pracowników zwraca się uwagę, aby nie otrzymywali oni zadań, które przerastają ich możliwości fizyczne i psychiczne lub powodują zagrożenie przez kontakt z substancjami niebezpiecznymi. Wszystkich pracowników obowiązują minimalne przepisy ustawowe, w szczególności niedopuszczalne jest przekraczanie ustawowego maksymalnego wymiaru dobowego czasu pracy, jak również ustawowych przepisów dotyczących pracy w nocy, wypoczynku dobowego, urlopu rocznego i przerw w pracy. W przypadku braku odnośnych norm minimalnych lub przepisów prawnych należy stosować międzynarodowy standard Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) wynoszący maksymalnie 48 godzin pracy tygodniowo i jedną co najmniej 24-godzinną przerwę raz na siedem dni. Ponadto zgodnie z wytycznymi ILO tymczasowo i w nagłych przypadkach dopuszczalna jest praca w nadgodzinach w wymiarze maksymalnie 12 godzin tygodniowo. Podczas pracy należy uwzględniać i chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Leadec oferuje pracownikom uczciwe wynagrodzenie i zapewnia warunki pracy zgodnie z wszystkimi wymaganiami ustawowymi. Leadec odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej oraz pracy dzieci, jak również wszelkie formy nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi.

3.5 Unikanie konfliktów interesów

Leadec zależy na tym, aby jej pracownicy nie mieli konfliktu interesów lub lojalności związanych z pracą. Konflikty tego typu mogą mieć miejsce na przykład w przypadku zawierania transakcji pomiędzy spółkami Leadec a pracownikami lub ich bliskimi krewnymi. Każda tego rodzaju transakcja musi zostać - uprzednio zgłoszona właściwemu kierownikowi i wymaga jego zatwierdzenia.

3.5.1 Zatrudnienie poza spółką

Jeżeli pracownik zamierza podjąć dodatkową pracę zarobkową, musi wcześniej uzyskać pisemną zgodę swojego przełożonego, a kierownicy muszą uzyskać pisemną zgodę Zarządu i Działu Zasobów Ludzkich.

3.5.2 Działalność polityczna

Leadec nie bierze udziału w działalności związanej z partiami politycznymi. Pracownikom nie zabrania się jednak udziału w tego typu działalności poza godzinami pracy. Leadec cieszy się z zaangażowania swoich pracowników w działalność obywatelską i społeczną oraz z ich udziału w akcjach społecznych i dobroczynnych. Pracownicy zaangażowani w tego typu inicjatywy występują wówczas jako osoby prywatne. Oczekujemy, by prowadzili tę działalność w taki sposób, by uniknąć konfliktu interesów ze swoją pracą.

3.6 Ochrona aktywów

Spółka Leadec wymaga, by jej pracownicy chronili rzeczowe aktywa trwałe oraz własności niematerialne i prawne spółki. Do aktywów tych zalicza się własność, urządzenia wytwórcze oraz zapasy, papiery wartościowe, środki pieniężne, sprzęt i materiały biurowe, systemy informacyjne i oprogramowanie, jak również patenty, prawa do znaków towarowych i know-how. Naruszenie prawa takie jak oszustwo, kradzież, defraudacja i pranie pieniędzy będzie ścigane. Kwestie dotyczące akceptacji ryzyka biznesowego omówiono w Systemie Zarządzania Ryzykiem.

Wszystkie maszyny i sprzęt spółki Leadec mogą służyć jedynie do celów związanych z pracą, o ile nie zezwolono wyraźnie na ich wykorzystanie do celów prywatnych. Korzystając z Internetu, nie wolno pobierać i/lub przysyłać informacji, która wywołuje nienawiść na tle rasowym, wychwala przemoc lub innego rodzaju przestępstwa lub ma charakter obraźliwy.

3.7 Płatności

W celu zagwarantowania całkowitej przejrzystości płatności dokonywane przez Grupę Leadec powinny mieć formę przelewu bankowego. Jeżeli tylko to możliwe, należy unikać płatności gotówką.

Wszystkie płatności muszą być dokonane bezpośrednio na rzecz odpowiedniego partnera biznesowego. Żaden z pracowników nie może dokonać płatności przy użyciu specjalnej nazwy, rachunku numerycznego lub na rachunek osoby trzeciej (nawet na wyraźną prośbę ze strony partnera biznesowego).

Jeżeli jedyną możliwością jest płatność gotówką, pracownik musi udokumentować taką wpłatę, podając dane osoby dokonującej wpłaty, dane osoby, która wyraziła zgodę na płatność, nazwę (nazwisko) i adres odbiorcy, kwotę, datę i tytuł płatności. Dokument ten musi być natychmiast dostarczony działowi finansowemu odpowiedniej spółki Grupy Leadec.

Żaden z pracowników nie może dokonywać, zatwierdzać lub wpływać na płatność Grupy Leadec na korzyść swoją lub członka swojej rodziny.

3.8 Wykorzystanie informacji

Leadec oczekuje od swoich pracowników zwrócenia odpowiedniej uwagi podczas wykorzystania informacji.

3.8.1 Poufność

Wszystkie sprawy wewnętrzne spółki, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, należy traktować poufnie. Odnosi się to również do wynalazków i know-how. Są to elementy niezbędne dla osiągnięcia długotrwałego sukcesu przez Grupę Leadec i są one gwarancją przyszłości spółki. Z tego względu pracownikom nie wolno przekazywać osobom trzecim bez upoważnienia informacji w jakiegokolwiek formie stanowiących tajemnicę zakładu lub przedsiębiorstwa. Ma to zastosowanie również po rozwiązaniu ich stosunku pracy.

3.8.2 Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Globalna wymiana informacji jest niezbędna dla wydajności pracy naszych pracowników i ogólnie pojętego sukcesu spółki. Oprócz zalet komunikacja elektroniczna może jednak stwarzać ryzyko dla ochrony danych i bezpieczeństwa. Osoby postronne nie mogą mieć nigdy dostępu do oficjalnych dokumentów i nośników danych. Zarówno kierownicy jak i wszyscy pracownicy muszą stosować skuteczne środki ochronne zabezpieczające takie ryzyko; jest to jednocześnie ważny elementem zarządzania IT.

Pracownicy mający styczność z danymi osobowymi mają zapewnione doradztwo i wsparcie ze strony właściwego pełnomocnika ds. ochrony danych osobowych.

3.8.3 Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa

Nie wolno czerpać korzyści dla siebie lub innych, wykorzystując informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. To samo dotyczy ujawnienia takich informacji nieuprawnionym osobom.

3.8.4 Prawidłowe sprawozdania

Podczas przygotowywania ustnego lub pisemnego sprawozdania na użytek wewnętrzny lub zewnętrzny, pracownicy są zobowiązani ująć w nich stan prawdziwy. Zabronione jest podawanie nieprawdziwych informacji w celu manipulowania treścią. Firma Leadec jest

świadoma swojej odpowiedzialności finansowej i przestrzega wszystkich zasad prawidłowej i zgodnej ze standardami audytu księgowości.

3.9 Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Leadec podejmuje wszelkie wysiłki, aby chronić ludzi, zwierzęta, życie, zdrowie i różnorodność gatunkową oraz w sposób odpowiedzialny postępuje z wszelkiego rodzaju zasobami (woda, powietrze, ziemia, surowce, energia) i niebezpiecznymi materiałami. Wszyscy pracownicy mają obowiązek unikać niebezpieczeństw w miejscu pracy, zwracać uwagę na dobro zwierząt, minimalizować szkody dla środowiska (np. poprzez zastosowanie energii odnawialnych, przyjaznych dla środowiska alternatywnych rozwiązań, produktów biodegradowalnych) oraz w sposób ekonomiczny korzystać z dostępnych zasobów. Leadec przestrzega obowiązujących krajowych i międzynarodowych ustaw i przepisów. Oprócz tego Leadec dokłada starań, aby poprawić efektywność energetyczną, zmniejszyć oddziaływanie na środowisko i wdrożyć środki mające na celu złagodzenie zmian klimatycznych. Przy realizacji usług firma Leadec kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska. Leadec zwraca szczególną uwagę na zakaz niezgodnych z prawem eksmisji oraz niezgodnego z prawem przejmowania ziemi, lasów oraz wód w ramach ich nabywania, wznoszenia budynków lub innego rodzaju użytkowania ziemi, lasów i wód, które są podstawą egzystencji człowieka. Należy przestrzegać zasady oszczędnego gospodarowania ziemią, a także unikać wycinania lasów lub w stosownym przypadku zapewnić działania kompensacyjne.

3.10 Jakość

Sukces rynkowy usług firmy Leadec jest ściśle związany z ich jakością. Grupa Leadec wymaga wysokiego poziomu kompetencji merytorycznych, kreatywności, umiejętności i dbałości ze strony wszystkich pracowników. Leadec nie toleruje celowego zachowania ani zaniedbania, które skutkuje obniżeniem jakości.

4 Wdrożenie Kodeksu postępowania

4.1 Zgodność z przepisami

Leadec powołał Komitet ds. Zgodności z Przepisami, który jest odpowiedzialny za wdrażanie i egzekwowanie Kodeksu postępowania. Zgodnie z organizacją systemu zarządzania ryzykiem Leadec, dyrektor finansowy Grupy Leadec jest osobą kontaktową w sprawie wdrożenia i egzekwowania Kodeksu postępowania. W ramach poszczególnych spółek Leadec zadanie to jest przypisane właściwemu dyrektorowi finansowemu lub kierownikowi wyznaczonemu przez dyrektora finansowego Grupy Leadec.

4.2 Doradztwo

Leadec dostarcza swoim pracownikom informacji, by pomóc uniknąć im ewentualnego złamania prawa i zasad niniejszego Kodeksu postępowania. W szczególności obejmuje to szkolenia z zakresu konkretnych zagadnień i wybranych obszarów ryzyka. Jeżeli pracownicy pomimo tego mają dodatkowe pytania, mogą skierować je bezpośrednio do dyrektora finansowego spółki, właściwego działu prawnego lub działu zasobów ludzkich lub do członka Komitetu ds. Zgodności z Przepisami. Ponadto Leadec uruchomił biuro pomocy, do którego można kierować pytania tego rodzaju. Dane kontaktowe i wszystkie niezbędne informacje dotyczące zgodności z przepisami można znaleźć w sekcji „Zgodność z przepisami” w sieci Intranet.

4.3 Skargi i uwagi

Wszyscy pracownicy mogą i mają prawo zgłaszać Leadec przypadki naruszenia lub podejrzewane przypadki naruszenia Kodeksu postępowania. Zgłoszenia można przekazywać również anonimowo. Odpowiednie przypadki można zgłaszać – według wyboru pracownika – do swojego bezpośredniego przełożonego, właściwego pracownika działu zasobów ludzkich, dyrektora finansowego spółki, dyrektora finansowego Grupy Leadec lub członka Komitetu ds. Zgodności z Przepisami. Niezbędne dane kontaktowe będą

udostępnione wszystkim pracownikom Grupy odpowiednimi kanałami, w tym poprzez umieszczenie ich w sekcji „Zgodność z przepisami” na stronie internetowej.

W stosunku do pracownika, który na podstawie namacalnego dowodu i w dobrej wierze jest szczerze przekonany, że Kodeks postępowania został lub mógł zostać naruszony oraz który skorzysta z prawa zgłoszenia spółce tego naruszenia, nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe z tego tytułu. W każdym takim przypadku Leadec podejmie konieczne kroki, by chronić pracownika przed działaniami odwetowymi wskutek takiego zgłoszenia. W stopniu możliwym i dopuszczalnym lub wymaganym przez prawo Leadec zachowa w poufności tożsamość pracownika, który zgłosił naruszenie lub podejrzewane naruszenie Kodeksu postępowania. To samo dotyczy tożsamości pracowników, którzy współpracują w zakresie dochodzenia w sprawie naruszenia lub podejrzewanego naruszenia Kodeksu postępowania.

4.4 Wdrożenie przepisów

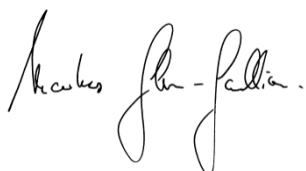
Leadec wyda dodatkowe przepisy odnośnie do wdrożenia wybranych części niniejszego Kodeksu postępowania. Przepisy te będą również dotyczyć kwestii interpretacji oraz ustalać procedury zatwierdzania.

Niniejszy Kodeks postępowania Grupy Leadec jest dostępny w kilku językach. W przypadku różnic lub sprzeczności pomiędzy poszczególnymi wersjami językowymi, wersja niemieckojęzyczna będzie mieć charakter decydujący. Aktualnie obowiązująca wersja Kodeksu jest dostępna na stronie internetowej www.leadec-services.com/the-leadec-group/compliance.

4.5 Postanowienie ogólne

W poszczególnych krajach, obszarach działania lub w stosunkach z konkretnymi partnerami biznesowymi mogą obowiązywać standardy surowsze od opisanych w niniejszym Kodeksie postępowania. W takim przypadku należy co do zasady stosować zasady surowsze.

Stuttgart, 30.08.2023



Markus Glaser-Gallion
CEO Leadec-Gruppe



Christian Geissler
CFO Leadec-Gruppe



Markus Hucko
COO Leadec-Gruppe