

Kodeks postępowania

Code of Conduct



Spis treści

1	Wprowadzenie	3
2	Współpraca z partnerami biznesowymi	4
2.1	Konkurencja	4
2.1.1	Umowy, kartele i odstąpienie od konkurencji	5
2.1.2	Łapownictwo i korupcja	5
2.1.3	Patenty, prawa własności przemysłowej	7
2.2	Wybór dostawców i usługodawców	7
2.3	Przepisy z zakresu kontroli handlu	7
2.3.1	Embargo	7
2.3.2	Sanction lists	8
3	Pracownicy Leadec	8
3.1	Zasada czterech oczu	8
3.2	Zarządzanie zasobami ludzkimi	8
3.3	Równe szanse	8
3.4	Warunki pracy	9
3.5	Unikanie konfliktów interesów	9
3.5.1	Zatrudnienie poza spółką	9
3.5.2	Działalność polityczna	9
3.6	Ochrona aktywów	9
3.7	Płatności	10
3.8	Wykorzystanie informacji	10
3.8.1	Poufność	10
3.8.2	Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	11
3.8.3	Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa	11
3.8.4	Prawidłowe sprawozdania	11
3.9	Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój	11
3.10	Jakość	11
4	Wdrożenie Kodeksu postępowania	12
4.1	Zgodność z przepisami	12
4.2	Doradztwo	12
4.3	Skargi i uwagi	12
4.4	Wdrożenie przepisów	13

1 Wprowadzenie

Kultura korporacyjna Leadec oparta jest mocno na naszych wartościach: współpracy, najwyższych osiągnięciach, szacunku. Nasze unikalne cechy odróżniają nas od konkurencji i kształtują naszą codzienną postawę: bliskość klienta, globalną sieć, doskonałość operacyjną, innowacyjność i bezpieczeństwo pracy. W duchu przedsiębiorczości te fundamentalne zasady przestrzegane są w obrębie całej organizacji, mając na celu zwiększenie wartości przedsiębiorstwa, wzrost rentowności, osiągnięcie zrównoważonej wydajności, inspirowanie klientów, stworzenie silnej tożsamości i zapewnienie zaangażowania pracowników.

Zaangażowanie, innowacyjność i solidność tworzą markę Leadec. Leadec opiera się na zaangażowaniu ze strony pracowników, którzy codziennie dopełniają starań, by procesy klienta przebiegały bezproblemowo. Mniej ważne procesy klienta stają się naszymi najważniejszymi. Jesteśmy spółką, która myśląc o przyszłości, świadczy usługi przemysłowe w sposób kreatywny i szybki. Jako dostawca usług dla najlepszych z branży Leadec posiada solidną, niemającą sobie równych wiedzę z zakresu usług i innowacyjnych metod. Leadec ma zatem pewność, że jej klienci posiadać będą przewagę; takie podejście wynika z dynamiki spółki.. Dzięki swojemu entuzjizmowi do technologii, specjalistycznej wiedzy i wielu lat doświadczeń w branży usługowej przemysłu motoryzacyjnego, Leadec wspiera producentów i dostawców na całym świecie, sprawiając, że ich produkcja jest bardziej niezawodna, wydajniejsza i lepsza „Dajemy z siebie wszystko”. Leadec jest niezawodnym partnerem dla swoich klientów, i mówi ich językiem.

Nasza wizja: Jesteśmy wiodącym dostawcą usług przemysłowych dla obecnych i przyszłych zakładów produkcyjnych.

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 standardy, 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 można 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 je 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. Ponadto Leadec oczekuje, że inne osoby zatrudnione przez spółkę (np. praktykanci lub konsultanci), również będą przestrzegać zasad Kodeksu postępowania. 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 usług 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. Jeżeli dział prawny uzna, że dana umowa nie może zostać zawarta, dyrektor finansowy odpowiedniej spółki nie może wydać takiej zgody..

2.1.2 Łapownictwo i korupcja

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

2.1.2.1 Proponowanie i udzielanie korzyści

Jako konkurencja opieramy się na jakości i sukcesie naszych 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 pieniędzy lub towarów. 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 lub finansowa 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 lub jest w szczególny sposób związane z działalnością biznesową. Szczególnie ściśle normy muszą obowiązywać w przypadku urzędników państwowych. Prezenty pieniężne są bezwzględnie zabronione.

Wszystkie wynagrodzenia (np. prowizje) płatne osobom trzecim (np. przedstawicielom, maklerom, konsultantom lub innym 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 i innymi 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 naszym pracownikom 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 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 spółki może mieć znaczenie krytyczne dla utrzymania konkurencyjności. Tym samym zabrania się wszystkim pracownikom ujawniania nowej wiedzy lub tajemnic spółki w jakiegokolwiek formie stronom trzecim. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać obowiązujących praw własności przemysłowej osób trzecich. Żadnemu pracownikowi nie wolno zdobywać tajemnic stron trzecich lub korzystać z nich w sposób nieupoważniony.

2.2 Wybór dostawców i usługodawców

Leadec przeprowadza sprawiedliwe i obiektywne oceny wszystkich ofert złożonych przez dostawców. Ocena, decyzja, przyznanie i realizacja umowy musi być przejrzysta oraz opierać się na ściśle profesjonalnych kryteriach. Kategorycznie zabrania się faworyzowania dostawcy lub uniemożliwiania mu działania. Leadec wymaga, aby przy wyborze partnerów biznesowych oni również przestrzegali wartości wymienionych w niniejszym kodeksie. Naruszenie zasad ze strony partnera może doprowadzić do zakończenia relacji biznesowej.

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.

2.3.2 Sanction lists

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, grupami lub organizacjami z listy sankcji są zabronione. Grupa Leadec nie nawiąże i nie będzie prowadzić żadnych relacji handlowych lub biznesowych z osobami 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. Będąc dostawcą usług, największym atutem spółki są właśnie jej 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 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 kadra zarządzająca spółki 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 na całym świecie. Jako spółka o globalnym zasięgu współpracuje z pracownikami i partnerami biznesowymi wielu różnych narodowości, kultur i

zwyczajów. Spółka nie toleruje bezprawnego nierównego traktowania (dyskryminacji), prześladowania lub poniżania. W szczególności nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, wyznanie lub światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową.

3.4 Warunki pracy

Leadec oferuje pracownikom uczciwe wynagrodzenie i zapewnia warunki pracy zgodnie z wszystkimi wymaganiami ustawowymi. Tym samym odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej oraz pracy dzieci, jak również nie będziemy sprzeciwiać się zgodnej z prawem reprezentacji pracowników.

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 z góry ujawniona właściwemu kierownikowi.

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. Cieszymy się z zaangażowania naszych 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 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 ani 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 odbiorcy. 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 informacji w jakiegokolwiek formie o wynalazkach i tajemnic spółki. 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 element zarządzania IT.

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 takich sprawozdań.

3.9 Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Leadec podejmuje wszelkie wysiłki, aby chronić życie i zdrowie swoich pracowników oraz w sposób odpowiedzialny postępuje z zasobami i niebezpiecznymi materiałami. Wszyscy pracownicy mają obowiązek unikać niebezpieczeństw w miejscu pracy, minimalizować szkodę wobec środowiska oraz w sposób ekonomiczny korzystać z dostępnych zasobów. Świadcząc usługi, przestrzegamy zasad zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska.

3.10 Jakość

Sukces rynkowy naszych usług jest ściśle związany z ich jakością. Grupa Leadec wymaga wysokiego poziomu kreatywności, umiejętności i dbałości ze strony wszystkich pracowników, przedstawiając tym samym klientom i osobom trzecim stosowane przez siebie wysokie standardy jakości. Nie będziemy tolerować 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 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 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

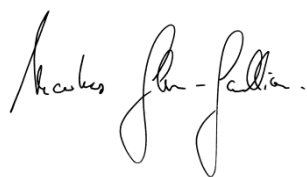
Wszyscy pracownicy mogą i mają prawo zgłaszać Leadec przypadki naruszenia lub podejrzewane przypadki naruszenia Kodeksu postępowania. Przypadki takie można zgłaszać – według wyboru pracownika – do swojego bezpośredniego przełożonego, właściwego pracownika działu zasobów ludzkich, dyrektora finansowego 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” w sieci Intranet. 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 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. Kodeks postępowania Grupy Leadec jest dostępny w kilku językach. W przypadku różnic lub sprzeczności pomiędzy poszczególnymi wersjami językowymi, wersja niemieckojęzyczna będzie mieć charakter decydujący. Najnowsza wersja Kodeksu jest dostępna na stronie internetowej www.leadec-services.com/compliance.

Stuttgart, 29.01.2018



Markus Glaser-Gallion
CEO Grupa Leadec



Christian Geissler
CFO Grupa Leadec



Markus Hucko
COO Grupa Leadec