

KODEKS POSTĘPOWANIA W ETYCE BIZNESU

grupy b+m

(„CODE OF CONDUCT“)

Preambuła

Wszystkich pracowników* oraz członków kierownictwa Grupy b+m (zwanej dalej „b+m”) obowiązują przepisy niniejszego Code of Conduct. Code of Conduct obowiązuje we wszystkich lokalizacjach i jednostkach biznesowych b+m. Jednocześnie b+m wymaga od swoich dostawców przestrzegania zasad zawartych w tym Code of Conduct.

Code of Conduct określa wartości, zasady i działania, które determinują działalność biznesową b+m. Celem zarządzania firmą jest przestrzeganie norm etycznych i tworzenie środowiska pracy, które promuje uczciwość, szacunek i uczciwe zachowanie. Zgodna z prawem i zasadami polityka biznesowa służy długofalowym interesom korporacyjnym.

Niniejszy Code of Conduct został przyjęty i zatwierdzony przez kierownictwo b+m.

1 Zgodność z prawem i innymi przepisami w kraju i za granicą

We wszystkich decyzjach i działaniach biznesowych b+m stara się przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i innych stosownych przepisów w kraju i za granicą. Integralność i uczciwość promują uczciwą konkurencję, także w stosunku do naszych klientów i dostawców. b + m przestrzega wszystkich krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji, które służą zapobieganiu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

2 Zobowiązanie kierownictwa firmy

b + m traktuje jako swój obowiązek świadome działanie ekonomicznie, społecznie i ekologicznie. Dlatego b + m dokłada wszelkich starań, aby prowadzić swoją działalność w sposób kompetentny i etyczny oraz chronić uczciwą konkurencję na wszystkich rynkach, na których działa, przestrzegając obowiązujących przepisów dotyczących zakazów kartelowych, konkurencji i ograniczeń konkurencji. Należy unikać nieuczciwej przewagi nad klientami, dostawcami lub konkurentami.

3 Konflikty interesów

b+m oczekuje od swoich pracowników lojalności wobec firmy.

Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich interesy osobiste lub finansowe kolidują z interesami b+m. Dlatego szczególnie zabrania się współpracy z konkurentami, dostawcami lub klientami lub nawiązywania z nimi relacji biznesowych w środowisku prywatnym, o ile mogłoby to prowadzić do konfliktu interesów. Interesy b + m nie mogą być naruszone przez sytuacje konfliktowe.

* Ze względu na lepszą czytelność w tekście nie stosuje się jednoczesnego używania form językowych męska, żeńska i nijaka (m/ż/n). Wszystkie określenia osób odnoszą się jednakowo do wszystkich płci.

Takie konflikty interesów mogą powstać w wielu sytuacjach: Żaden pracownik nie może przyjmować w jakiegokolwiek formie korzyści, w których przypadku przy rozsądnym podejściu można przyjąć, że mogłyby wpłynąć na decyzje biznesowe lub transakcje b+m. Zaproszenia należy utrzymywać w granicach zwyczajowej gościnności w biznesie. Ze względu na swoją pozycję w b+m, pracownicy nie powinni osobiście uzyskiwać bezpośrednich i/lub pośrednich korzyści poprzez dostęp do informacji poufnych. Wszyscy pracownicy mają obowiązek w miarę możliwości promować uzasadnione interesy b+m. Należy unikać jakiegokolwiek sytuacji konkurencyjnej w firmie.

Każdy rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów należy zgłaszać i omawiać z odpowiednim przełożonym.

4 Zakaz korupcji

b+m jest przeciwko korupcji, wymuszeniom i przekupstwu. Postępowanie, które wiąże się z prowadzeniem interesów w nieuczciwy sposób, nie będzie tolerowane. Pracownikom b+m nie wolno oferować partnerom biznesowym żadnych zniżek, ani otrzymywać lub przyjmować od nich takich korzyści, co mogłoby prowadzić do naruszenia obiektywnej i uczciwej decyzji biznesowej, a nawet stwarzać takie pozory.

5 Uczciwe warunki pracy

Wszyscy pracownicy b+m muszą zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko. Dlatego należy ściśle przestrzegać przepisów i praktyk bezpieczeństwa.

Jako społecznie odpowiedzialny pracodawca b+m uważa, że pracownicy są bardzo wartościowi. b+m wymaga od swoich pracowników dużego zaangażowania i w zamian dzieli się z nimi sukcesem biznesowym. Polityka personalna b+m pomaga zaoferować każdemu pracownikowi możliwość rozwoju zawodowego i osobistego. Zachęca się do otwartej wymiany poglądów, krytyki i pomysłów.

b+m potępia bezprawną dyskryminację lub szykany wszelkiego rodzaju. Pracownicy nie są poddawani żadnym karom cielesnym ani innym szykanom fizycznym, seksualnym, psychicznym lub słownym lub aktom nadużyć.

6 Prawa człowieka

b+m popiera i respektuje obowiązujące przepisy dotyczące ochrony praw człowieka i praw dziecka jako podstawowe i powszechnie obowiązujące wytyczne. Odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci, pracy przymusowej i obowiązkowej, jak również wszelkie formy współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. Dotyczy to nie tylko współpracy wewnątrz naszej firmy, ale oczywiście także zachowań i wobec partnerów biznesowych.

7 Praca przymusowa

Nie wolno stosować żadnej formy pracy przymusowej, w tym pracy przymusowej w więzieniach, niewoli i pracy obowiązkowej.

8 Praca dzieci

Nie wykorzystuje się pracy dzieci. O ile lokalne przepisy nie przewidują wyższego limitu wieku, nie będą zatrudniane osoby, które nadal są w wieku szkolnym lub mają mniej niż 15 lat (z zastrzeżeniem wyjątków Konwencji MOP 138). Młodociani pracownicy poniżej 18 roku życia nie mogą wykonywać

niebezpiecznych prac i mogą być zwolnieni z pracy nocnej, biorąc pod uwagę ich wymagania szkoleniowe.

9 Wynagrodzenie

Wynagrodzenie, w tym pensje, nadgodziny oraz dodatki i świadczenia socjalne, jest co najmniej tak wysokie, jak i wyższe od kwoty określonej w obowiązującym prawie i przepisach. Wynagrodzenie przyznawane za pełne zatrudnienie musi być wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników.

10 Czas pracy

O ile przepisy krajowe nie przewidują krótszego maksymalnego czasu pracy i z wyjątkiem wyjątkowych okoliczności w firmie, pracownicy nie są zobowiązani do pracy w standardowym tygodniu pracy przekraczającym 48 godzin tygodniowo lub łącznym tygodniowym czasie pracy przekraczającym 60 godzin (w tym nadgodziny). Pracownikom przysługuje w każdym 7-dniowym okresie pracy równowartość w postaci przynajmniej jednego dnia wolnego.

11 Niedyskryminacja

We wszystkich decyzjach o zatrudnieniu, w tym między innymi o zatrudnieniu i awansie, wynagrodzeniach, świadczeniach dodatkowych, szkoleniach, zwolnieniach i wypowiedzeniach, wszyscy pracownicy są traktowani ściśle według ich umiejętności i kwalifikacji.

12 Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy

Aby uniknąć wypadków i obrażeń ciała, b+m zapewnia bezpieczne i zdrowe warunki pracy, a także, w razie potrzeby, bezpieczne miejsce zamieszkania, które spełnia wymogi ochrony zdrowia i spełnia jako minimalne kryteria obowiązujące wymogi prawne.

13 Wolność zgromadzeń i autonomia rokowań zbiorowych

b+m szanuje i szanuje ustawowe prawo pracowników do wolności zgromadzeń i zrzeszania się oraz rokowań zbiorowych.

14 Środowisko

b+m we wszystkich lokalizacjach stosuje praktyki przyjazne środowisku, które są stale doskonalone. b+m spełnia przepisy i normy dotyczące ochrony środowiska, które mają wpływ na poszczególne firmy i odpowiedzialnie korzysta z zasobów naturalnych.

15 Obchodzenie się z wiedzą wewnętrzną

Wszyscy pracownicy b+m zobowiązani są do zapewnienia szybkiej i płynnej wymiany informacji wewnątrz firmy.

Informacje muszą być przekazywane do odpowiednich działów w sposób prawidłowy i kompletny, chyba że w wyjątkowych przypadkach istnieją nadrzędne interesy, w szczególności ze względu na obowiązek zachowania poufności. Odpowiednia wiedza nie może być bezprawnie zatajana, fałszowana ani selektywnie przekazywana.

Nieuczciwe raportowanie wewnątrz firmy lub do zewnętrznych organizacji lub osób jest surowo zabronione. Wszystkie roczne sprawozdania finansowe i raporty roczne, dokumenty handlowe i księgi handlowe b+m muszą dokładnie przedstawiać transakcje i transakcje biznesowe oraz być zgodne z wymogami prawnymi, a także zasadami rachunkowości i wewnętrznymi procedurami księgowymi b+m.

16 Obchodzenie się z aktywami

Wszyscy pracownicy b+m są odpowiedzialni za prawidłowe i staranne obchodzenie się z mieniem firmy. Każdy pracownik jest zobowiązany do ochrony mienia b+m przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym użytkowaniem, kradzieżą, defraudacją lub zniszczeniem. Każdy pracownik ma obowiązek niezwłocznego poinformowania swojego przełożonego o każdym użyciu mienia niezgodnie z powyższym.

17 Poufność i ochrona danych

Wiele informacji biznesowych b+m jest poufnych lub prawnie chronionych, dlatego istnieje obowiązek zachowania tajemnicy. Nie dotyczy to sytuacji, gdy publikacja informacji została zatwierdzona przez b+m lub jest obowiązkowa ze względu na przepisy ustawowe lub wykonawcze.

Obowiązek zachowania poufności dotyczy w szczególności własności intelektualnej. Obejmuje to tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe i prawa autorskie, ale także plany biznesowe i marketingowe, projekty, dokumenty biznesowe, dane dotyczące wynagrodzeń oraz wszelkie inne niepublikowane dane i raporty finansowe.

Wszystkie dane osobowe pracowników, klientów, partnerów biznesowych i dostawców, a także innych stron trzecich są ostrożnie wykorzystywane w b+m i traktowane jako poufne, w pełnej zgodności z przepisami o ochronie danych oraz z uwzględnieniem bezpieczeństwa informacji. Należy dołożyć wszelkich starań, aby chronić te informacje.

18 Implementacja i monitorowanie

Zasady zawarte w niniejszym kodeksie postępowania stanowią podstawową część kultury korporacyjnej w b+m. Konsekwentne przestrzeganie tych zasad jest niezbędne. Jest za to odpowiedzialny każdy pracownik.

Jeśli pracownik ma wątpliwości lub skargi dotyczące punktów wymienionych w niniejszym Kodeksie Postępowania lub ma wiedzę o możliwym naruszeniu Kodeksu Postępowania w nim zawartego, powinien niezwłocznie zgłosić to swojemu przełożonemu w celu wyjaśnienia.

Można to również zrobić anonimowo lub w sposób poufny. Jeśli pracownik nie jest usatysfakcjonowany z wyjaśnienia, może zgłosić zastrzeżenie lub skargę nie tylko swojemu przełożonemu, ale również działowi prawnemu lub działowi kadr. b+m nie zezwala na żadne działania odwetowe na podstawie skarg złożonych w dobrej wierze w ramach niniejszego kodeksu postępowania.

19 Odpowiedzialność

Wszyscy pracownicy i członkowie kierownictwa b+m są związani zasadami niniejszego kodeksu postępowania. Naruszenia niniejszego Code of Conduct prowadzą do konsekwencji. W poważnych przypadkach może to prowadzić do rozwiązania stosunku pracy.

Eiterfeld, dnia 11.08.2021

Sebastian Merz
Dyrektor zarządzający

Samir Moalem
Kierownik Kadr & Prawa