

Spis treści

Wstęp	3
I. Zasady ogólne	4
1. Zrozumienie podstawowe	
2. Zobowiązanie dla wszystkich pracowników	
3. Ogólnie obowiązujące wartości i zasady	
II. Odpowiedzialność społeczna i socjalna	5
1. Prawa człowieka	
2. Zakaz dyskryminacji	
3. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia	
4. Warunki pracy, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci	
5. Ochrona środowiska	
6. Komunikacja	
III. Uczciwa konkurencja	6
1. Zakaz korupcji	
2. Konkurencja	
3. Tajemnica handlowe	
IV. Zakres obowiązywania, wdrożenie i dostawcy	7
1. Zakres obowiązywania	
2. Wdrożenie i przestrzeganie	
3. Dostawcy	
4. Konsekwencje przy naruszeniach zgodności	
5. Osoba do kontaktu i ekspert ds. zgodności	

Odcisk

Wydawca:
EJOT Holding GmbH & Co. KG
D-57319 Bad Berleburg
Niemcy

Data wydania:
15 sierpnia 2022

Wstęp



Dyrektor ds. zgodności Winfried Schwarz

Drodzy pracownicy,

dyrektywa zgodności EJOT jest naszym kompasem etycznym i prawnym. Zawarte są tutaj ważne zasady dotyczące naszego zachowania w grupie EJOT i w relacjach z naszymi kontrahentami oraz opinią publiczną.

Ten kodeks obowiązuje dla wszystkich aktywności przedsiębiorstw grupy EJOT na całym świecie. Uwzględnia on różnorodne kultury i hierarchie wartości pracowników na całym świecie i jest deklaracją odpowiedzialności społecznej i społecznej naszego przedsiębiorstwa rodzinnego, prowadzącego aktywność globalną.

Dyrektor ds. zgodności
EJOT Holding GmbH & Co. KG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'W. Schwarz', written in a cursive style.

Winfried Schwarz

EJOT Jakość łączy. To hasło pozwoliło nam osiągnąć sukces i uczyniło nas solidnym partnerem w segmencie techniki łączeniowej. Chcemy oferować naszym klientom najlepsze usługi i pozostać niezawodnym kontrahentem naszych dostawców. Aby także w przyszłości możliwe było utrzymanie i rozwijanie tej pozycji, konieczne są sprawne i odpowiedzialne działania każdego pracownika.

Udziałowcy, kierownictwo firmy i rada oczekują od wszystkich pracowników, aby ściśle przestrzegali zapisów dyrektywy w sprawie zgodności.

I. Zasady ogólne

1. Pojęcie zasadnicze

Przedsiębiorstwo EJOT jest świadome swojej roli w społeczeństwie oraz swojej odpowiedzialności wobec partnerów handlowych, udziałowców i pracowników. Jasne zasady służą zapewnieniu prowadzenia przedsiębiorstwa w sposób zorientowany na wartości, etyczny i zgodny z prawem, aby we wszystkich aktywnościach przedsiębiorstwa możliwe było pełnienie tej odpowiedzialności.

2. Zobowiązanie dla wszystkich pracowników

Wszyscy pracownicy są zobowiązani przestrzegać we wszystkich działaniach handlowych i decyzjach obowiązujących ustaw i innych odpowiednich postanowień krajów, w których EJOT prowadzi działalność. Dotyczy to zwłaszcza przestrzegania regulacji wyjazdowych i wjazdowych, a także regulacji dotyczących minerałów w strefach konfliktowych. Należy traktować uczciwie partnerów handlowych. Umowy muszą być utrzymywane, należy też uwzględnić warunki ramowe.

3. Ogólnie obowiązujące wartości i zasady

EJOT orientuje swoje działanie na ogólnie obowiązujące wartości etyczne i zasady, w szczególności integralność, prawość, szacunek dla godności człowieka i brak dyskryminacji. Partnerów handlowych należy traktować uczciwie, z szacunkiem, w sposób godny zaufania podczas wszelkich działań. Należy dbać o dobre imię Grupy EJOT. Produkty opracowane i dystrybuowane przez EJOT są warunkowane tymi wytycznymi. Należy dbać o własność przedsiębiorstwa.

Należy unikać konfliktów interesów pomiędzy sprawami zawodowymi i prywatnymi. Zabronione jest między innymi uzyskiwanie korzyści niezgodnych z prawem. W przypadku darowizn należy uważać, aby kierowane były one wyłącznie do organizacji użyteczności publicznej. Należy przestrzegać postanowień dotyczących bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i danych osobowych. Uczestnictwo w jakiegokolwiek formie w praniu brudnych pieniędzy jest zabronione. Naruszenia zgodności należy niezwłocznie zgłaszać właściwemu ekspertowi ds. zgodności.

Każdy przełożony jest zobowiązany do oceniania swoich pracowników tylko na podstawie ich pracy i do zapewnienia przestrzegania niniejszej dyrektywy w swoim zakresie odpowiedzialności.

EJOT wspiera zaangażowanie pracowników w politycznych ugrupowaniach interesów.

II. Odpowiedzialność społeczna i socjalna

1. Prawa człowieka

EJOT respektuje i wspomaga przestrzeganie międzynarodowych praw człowieka. EJOT przestrzega w szczególności praw człowieka zgodnie z kartą praw człowieka ONZ (Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, rezolucja 217 A (III) zgromadzenie generalne z dnia 10.12.1948).

2. Zakaz dyskryminacji

W ramach obowiązujących praw i ustaw EJOT odrzuca wszelkie formy dyskryminacji. Odnosi się to w szczególności do dyskryminowania pracowników z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, płci, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

3. Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

EJOT gwarantuje bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia w miejscu pracy w ramach obowiązywania regulacji krajowych. EJOT wspiera stały rozwój w celu poprawy warunków środowiska pracy.

4. Warunki pracy, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci

EJOT przestrzega prawa do swobody tworzenia koalicji i do zgromadzeń pracowników w ramach obowiązującego prawa i ustaw. EJOT zachowuje normy pracy pod względem maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy i wynagrodzenia, w szczególności pod względem poziomu wynagrodzenia, zgodnie z obowiązującymi ustawami i regulacjami. Należy chronić pracowników przez karami cielesnymi oraz przemocą fizyczną, seksualną, psychiczną i słowną. Przestrzegana jest sfera prywatna pracowników.

Uwzględnia się zakaz pracy przymusowej wszelkiego rodzaju. W szczególności przestrzegana jest regulacja o pracy przymusowej lub obowiązkowej z roku 1930 (Konwencja 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy) i regulacja o zniesieniu pracy przymusowej z roku 1957 (Konwencja 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy).

EJOT przestrzega regulacji zakazu pracy dzieci, w szczególności regulacji o minimalnym wieku dopuszczenia do zatrudnienia z roku 1973 (Konwencja 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy) i regulacji o zakazie i niezwłocznych działaniach, mających na celu usunięcie najcięższych form pracy dzieci z roku 1999 (Konwencja 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy). Jeżeli regulacja krajowa dotycząca pracy dzieci przewiduje bardziej surowe środki, mają one pierwszeństwo.

5. Ochrona środowiska

EJOT respektuje cel ochrony naturalnych podstaw życia obecnych i przyszłych pokoleń. Należy przestrzegać ustaw i postanowień wydanych w celu ochrony środowiska naturalnego.

6. Komunikacja

Dyrektywa zgodności EJOT została poddana analizie interesariuszy.

EJOT prowadzi otwartą komunikację i dialog w kwestii wymogów niniejszej dyrektywy zgodności i jej zakresu w stosunku do pracowników, klientów, dostawców i innych grup docelowych i grup interesów.

III. Uczciwa konkurencja

1. Zakaz korupcji

EJOT odrzuca korupcję i przekupstwo. W kontaktach z partnerami handlowymi i instytucjami państwowymi interesy przedsiębiorstwa i prywatne interesy pracowników są jednoznacznie od siebie oddzielone. Decyzje podejmuje się bez dywagacji nie dotyczących sprawy i bez uwzględnienia interesów osobistych. Należy przestrzegać zapisów obowiązującego prawa karnego w odniesieniu do korupcji. Deklarowanie korzyści osobistych przez EJOT i jej pracowników podmiotom instytucjonalnym, krajowym lub zagranicznym (jak urzędnicy lub pracownicy służby publicznej) w celu uzyskania korzyści dla przedsiębiorstwa lub dla samego siebie albo dla osób trzecich, jest niedozwolone.

Nie wolno oferować, deklorować, przyznawać ani akceptować pieniężnych korzyści osobistych jako świadczenia wzajemnego za nieuczciwe faworyzowanie w obrocie handlowym pomiędzy przedsiębiorstwami. Analogicznie w kontaktach z partnerami handlowymi nie mogą być ani wymagane, ani przyjmowane wartościowe korzyści osobiste za nieuczciwe faworyzowanie w kontaktach handlowych. Kierownictwo przedsiębiorstwa i pracownicy EJOT w stosunkach handlowych nie mogą oferować, deklorować, wymagać, zapewniać ani przyjmować żadnych prezentów, płatności, zaproszeń czy też usług, które służą wywarceniu nieuczciwego wpływu na stosunek handlowy lub w przypadku których istnieje zagrożenie dla niezależności partnera handlowego. Zasada ta nie odnosi się do prezentów i zaproszeń, oferowanych w ramach zwykłej gościnności, w ramach zwyczajów i uprzejmości.

Każdy pracownik musi ściśle rozgraniczać swoje interesy prywatne oraz interesy EJOT. Należy unikać nawet pozorów konfliktu interesów. Nie jest dopuszczalne przydzielanie zleceń najbliższym osobom (np. małżonkom, krewnym, przyjaciółom i prywatnym partnerom handlowym). Niedopuszczalne jest również przyznawanie zleceń przedsiębiorstwom, w których pracują najbliższe osoby lub w których najbliższe osoby mają co najmniej 5% udziału. Niedopuszczalne jest dodatkowa działalność dla przedsiębiorstw konkurencyjnych i dodatkowa działalność na rzecz partnerów handlowych.

Wyjątki mogą być zatwierdzane tylko przez właściwego dyrektora zarządzającego. Pracownicy, którzy chcieliby mieć bezpośrednio co najmniej 5% i więcej udziałów w przedsiębiorstwie konkurencyjnym lub już mają takie udziały, zobowiązani są zgłosić to ekspertowi ds. zgodności. Sprawdzi on, czy nie występuje konflikt interesów.

2. Konkurencja

EJOT przestrzega zasady uczciwej konkurencji. Z tego powodu należy przestrzegać obowiązujących ustaw, które chronią i wspierają konkurencję, w szczególności obowiązujących ustaw kartelowych i innych ustaw regulujących zasady konkurencji. W kontaktach z konkurentami regulacje te zakazują w szczególności porozumień i innych aktywności, które mają nieuczciwy wpływ na ceny lub warunki, w sposób sprzeczny z prawem przydzielają obszary sprzedaży lub klientów lub w niedopuszczalny sposób utrudniają wolną i otwartą konkurencję. Poza tym regulacje te zabraniają nieuczciwych zmów pomiędzy klientami a dostawcami, które ograniczają wolność klienta do autonomicznego ustalenia ceny i innych warunków podczas odsprzedaży (ustalenie cen i warunków).

Rozgraniczenie zabronionych karteli i dopuszczalnej współpracy może być problematyczne. W takich przypadkach należy kontaktować się z ekspertem ds. zgodności.

3. Tajemnica handlowa

EJOT przestrzega i zachowuje tajemnice zakładowe i handlowe innych osób i podmiotów. Informacje poufne oraz dokumenty poufne nie mogą być przekazywane osobom trzecim bez pozwolenia lub też udostępnione w inny sposób, chyba że udzielono w tym celu upoważnienia, są to informacje publicznie dostępne lub też decyzja urzędowa lub sądowa z klauzulą wykonalności.

IV. Zakres obowiązywania, wdrożenie i dostawcy

1. Zakres obowiązywania

Niniejsza dyrektywa zgodności obowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa grupy EJOT na całym świecie.

2. Wdrożenie i przestrzeganie

EJOT zapozna swoich pracowników z treścią niniejszej dyrektywy zgodności i poprzez odpowiednie działania zadba o to, aby była ona przestrzegana.

3. Dostawcy

EJOT przekazuje niniejszą dyrektywę zgodności swoim bezpośrednim dostawcom, będzie dbać o przestrzeganie treści przez swoich dostawców i wezwie ich do postępowania zgodnie z jej treścią. Poza tym EJOT zobowiązuje się do zalecania swoim bezpośrednim dostawcom, aby oni nakłaniali swoich dostawców do postępowania zgodnie z dyrektywą zgodności.

4. Konsekwencje przy naruszeniach zgodności

Wykroczenia przeciwko zgodności mogą mieć następujące konsekwencje dla pracowników

- upomnienie
- wypowiedzenie
- roszczenia odszkodowawcze osób trzecich
- kara pieniężna
- kara pozbawienia wolności

Wykroczenia przeciwko zgodności mogą mieć następujące konsekwencje dla EJOT

- roszczenia odszkodowawcze osób trzecich
- kosztowne procesy sądowe
- kara pieniężna
- utrata wizerunku

5. Osoba kontaktowa i ekspert ds. zgodności

Mają Państwo zastrzeżenia lub pytania?

- Prosimy porozmawiać z przełożonym lub właściwym działem.
- Jeśli wyjaśnienie nie jest możliwe, należy kontaktować się z ekspertem ds. zgodności.
- Z ekspertem ds. zgodności można skontaktować się bezpośrednio w każdym czasie, na życzenie również poufnie i anonimowo.

Jestem pod numerem

tel. komórkowego 0049 163 5290 860

lub na mailu wschwarz@ejot.com.

Adres e-mail compliance@ejot.com jest przypisany wyłącznie do pana Schwarza i nie może być przeglądany przez osoby trzecie.

EJOT stosuje się do dyrektyw UE w zakresie ochrony osób, które zgłaszają naruszenia prawa unijnego, tzw. Dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii / Dyrektywy Whistleblowing (Dyrektywa o sygnalistach), Dyrektywa 2019/1937 z dnia 26.11.2019.

Chronione są wszystkie osoby, które zgłaszają potencjalne lub rzeczywiste naruszenia prawa, o których dowiedziały się w kontekście zawodowym.

W razie wiedzy o naruszeniu zgodności zobowiązani są Państwo niezwłocznie informować eksperta ds. zgodności.



EJOT Holding GmbH & Co. KG

PO Box 1012 60

D-57302 Bad Berleburg

Im Herrengarten 1

D-57319 Bad Berleburg

Telefon +49 2751 529 - 0

Telefaks +49 2751 529 - 559

E-mail: info@ejot.com

Internet: www.ejot.de