



Jesteśmy przedsiębiorstwem

Kodeks postępowania Hengst –
nasza instrukcja działania
z uwzględnieniem wartości

Spis treści

Wstęp od kierownictwa firmy	3
1. Zakres obowiązywania, podstawowe zrozumienie i wdrożenie kodeksu postępowania	5
2. To jest ważne dla nas w firmie Hengst	6
2.1 PETE: Nasza wiodąca kultura	6
2.2 Przestrzeganie prawa i przepisów	8
2.3 Wyrównanie szans i wzajemny szacunek	8
2.4 Odpowiedzialność za wizerunek firmy Hengst	9
2.5 Postępowanie z własnością przedsiębiorstwa	9
3. Nasza odpowiedzialność społeczna	10
4. Nasza odpowiedzialność ekologiczna	12
5. Odpowiedzialne praktyki handlowe, postępowanie z partnerami biznesowymi i stronami trzecimi	15
5.1 Zasady antykorupcyjne: Postępowanie z upominkami, zaproszeniami i darowiznami	14
5.2 Uczciwa konkurencja	17
5.3 Unikanie konfliktów interesów	17
5.4 Ujawnianie informacji finansowych i przestrzeganie przepisów podatkowych	18
5.5 Działania przeciwko praniu pieniędzy	19
6. Ochrona danych i odpowiedzialne postępowanie z informacjami	21
6.1 Ochrona danych	21
6.2 Informacje poufne	22
6.3 Bezpieczeństwo informacji	25
7. Postępowanie z prawami ochrony (patenty, marki)	26
8. Przestrzeganie przepisów prawa celnego i handlu zagranicznego	28
9. Organizacja zgodności i osoba do kontaktu	30
10. Zgłaszanie spraw i wskazówek	32

Zdjęcia w tej broszurze pokazują pracowników grupy Hengst. Dziękujemy za ich pracę.

Drodzy Pracownicy,

„Jesteśmy przedsiębiorstwem” brzmi główne motto kodeksu postępowania.

Mobilność, zdrowie, technologia, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój – wszyscy razem pracujemy codziennie przy ważnych kwestiach naszych czasów. Nasze produkty miliony razy przyczyniają się do nieco czystszej świata.

Jako przedsiębiorstwo Hengst zdobywamy uznanie nie tylko dzięki innowacyjnej technice, lecz także dzięki opartej na pełnym zaufaniu i partnerstwie współpracy z naszymi partnerami handlowymi na całym świecie. Ponadto chcemy zapewnić wszystkim naszym pracownikom bezpieczne, przyszłościowe i nadające sens stanowisko pracy.

Na podstawie naszej kultury przedsiębiorstwa zorientowanej na wartości promujemy postępowanie z poszanowaniem, uczciwe oraz zgodne z przepisami i zasadami w odniesieniu do pracowników i osób trzecich, aby być w zgodzie również między sobą. Wszystko to jest opisane przez termin zgodność.

Ten kodeks postępowania Hengst obejmuje podstawowe zasady naszego postępowania oraz ważne przepisy prawa i wewnętrzne wytyczne przedsiębiorstwa.

Ma to być drogowskaz i orientacja w radzeniu sobie z różnorodnymi wymogami prawnymi i etycznymi w naszej codziennej pracy.

My wszyscy dzień po dniu stosujemy się do zasad zgodności w naszym postępowaniu i rozwijamy je, aby w istotny sposób przyczynić się do trwałego sukcesu naszego przedsiębiorstwa.

Jesteśmy przedsiębiorstwem! Serdecznie dziękujemy za zaangażowanie i lojalność!



Jens Röttgering

Jens Röttgering
Właściciel i przewodniczący
Rady nadzorczej



Christopher Heine

Christopher Heine
Przewodniczący Zarządu

Wstęp od kierownictwa firmy

»Kodeks jest dla nas wiążący!«



Ten kodeks postępowania obowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa grupy Hengst. Jest to przewodnik naszych działań w relacjach wzajemnych i z naszymi partnerami biznesowymi. Oczywiście nie może objąć on wszystkich kwestii i problemów naszego działania wewnętrznego i zewnętrznego ani opisać każdej sytuacji, jakie napotykamy. Nie może i nie powinien on zastępować zdrowego rozsądku człowieka w połączeniu z postępowaniem charakteryzującym się w dużym stopniu świadomością odpowiedzialności i wzajemnym szacunkiem.

- W momencie przyścia do przedsiębiorstwa oraz w regularnych okresach będziemy otrzymywać poprzez szkolenia informacje o treści, podstawowym zrozumieniu i przeznaczeniu niniejszego kodeksu postępowania.
- W interesie pracowników Hengst jest znajomość tego kodeksu postępowania, rozumienie go i kierowanie się nim w codziennej pracy zawodowej.
- Bierzemy udział we wszystkich wymaganych szkoleniach z zakresu zgodności.

Zgodność jest elementem naszej kultury wartości i przedsiębiorstwa. Każdy kierownik dba o to, aby w jego zakresie odpowiedzialności nie dochodziło do naruszeń prawa i ustaw, zasad postępowania lub innych przepisów roboczych, którym można by zapobiec lub utrudnić przez prawidłowy nadzór.

- Podczas organizowania i wdrażania naszych procesów biznesowych zwracamy uwagę na oddzielanie prac niedających się połączyć (oddzielenie funkcji) oraz na zapewnienie przestrzegania wewnętrznych wytycznych przedsiębiorstwa.

**Zakres obowiązywania,
podstawowe zrozumienie
i wdrożenie kodeksu
postępowania**

To jest ważne dla nas w firmie Hengst

PETE: Nasza wiodąca kultura

Inspiruj pozytywnie!

Stawiamy na pracowników pełnych pasji, ponieważ to właśnie oni umożliwiają realizowanie celów. Chcemy, aby pracownicy byli dla siebie wzajemnie inspiracją, motywowali się do działania a zadania wykonywali z entuzjazmem i radością.

- Wzbudzamy pasję i motywację.
- Pokazujemy pozytywne nastawienie również w trudnych sytuacjach.
- Do pracy chodzimy z zachwytem i radością.
- Nawiązujemy kontakty.
- Negocjujemy i przekazujemy.
- Komunikujemy się w sposób jasny i inspirujący.

Rzucaj wyzwania i zachęcaj do działania!

Aby osiągnąć imponujące sukcesy, stawiamy sobie wyzwania i wspieramy się nawzajem. Bierzemy na siebie odpowiedzialność i przekazujemy ją innym, zawsze zgodnie z mocnymi stronami drugiej osoby. Aktywnie dzielimy się informacjami, doceniamy dobre wyniki i wspieramy rozwój wszystkich pracowników.

- Przekazujemy i przejmujemy odpowiedzialność.
- Aktywnie przekazujemy informacje.
- Wyznaczamy jednoznaczne cele i mierzymy się według nich.
- Nagradzamy dobre wyniki.
- Pracujemy nad słabymi stronami i wspieramy się przy tym, abyśmy byli coraz lepsi.
- Zauważamy i rozwijamy talenty.



Buduj wzajemne zaufanie!

Budujemy wzajemne zaufanie, aby kontakty były jak najbardziej owocne. Musimy się nawzajem słuchać, zadawać pytania i zachęcać do samodzielnego rozwiązywania problemów. Zawsze stawiamy ludzi w centrum uwagi. Od dziesięcioleci podkreślamy, jak ważne jest różnicowanie zespołów — i to nie tylko ze względu na międzynarodowy charakter naszej działalności. Wspólnie świętujemy wielkie sukcesy, które wykraczają poza wszelkie granice i kultury!

- Budujemy zaufanie.
- Skupiamy się na ludziach.
- Czynami konsekwentnie potwierdzamy nasze słowa.
- Dajemy autonomię.
- Okazujemy szacunek i doceniamy różnorodność.
- Słuchamy i zadajemy pytania.
- Przekazujemy opinie i wystuchujemy ich też.

Działaj tak, jakby to była Twoja firma!

Działamy tak, jakby to była nasza własna firma. W związku z tym tworzymy środowisko sprzyjające innowacji, kreatywności i ciekawości. Jeśli widzimy zmianę jako szansę, możemy aktywnie nią kierować.

- Myślimy krytycznie i kwestionujemy istniejący stan rzeczy.
- Wykazujemy się otwartością na innowacje, kreatywność i ciekawość.
- Aktywnie dążymy do zmian.
- Zastanawiamy się nad naszym postępowaniem.
- Akceptujemy błędy, ale uczymy się na nich.
- Dostosowujemy nasze postępowanie do naszej wizji przyszłości.



➔ Więcej informacji o naszej wiodącej kulturze PETE znajduje się w Intranecie Hengst na stronie „Zasoby ludzkie”.

»Przyjemność w pracy dzięki poszanowaniu i dobrej atmosferze w zakładzie«

2.2 Przestrzeganie prawa i przepisów

W naszej codziennej pracy jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów regionalnych, krajowych i międzynarodowych.

- Nie tolerujemy naruszania przepisów prawa. Dla poszczególnych osób mogą one skutkować osobiście sankcjami karnymi ze względu na naruszenie przepisów karnych, grzywnami i odszkodowaniami. Takie naruszenia są jednak również niebezpieczeństwem dla płynności funkcjonowania przedsiębiorstwa i dobrej opinii firmy Hengst. Dlatego wiążą się one również z konsekwencjami w ramach prawa pracy.

2.3 Wyrównanie szans i wzajemny szacunek

Nasze relacje z pracownikami, dostawcami, klientami i innymi partnerami biznesowymi są określane w ramach naszej wiodącej kultury PETE przez tolerancję, uprzejmość i szacunek oraz szczerść i zaufanie.

- Nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, pochodzenie krajowe, narodowość,



stan zdrowia, niepełnosprawność, religię, orientację seksualną, światopogląd lub sympatie polityczne oraz inne rodzaje dyskryminacji zgodnie z przepisami krajów i lokalizacji, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność.

- Zobowiązujemy się do zapewnienia równości szans pracowników oraz wyszukiwania ich i wspierania na podstawie ich kwalifikacji.
- Wspieramy różnorodność, równouprawnienie i integrację.
- Chronimy i szanujemy prawa mniejszości i narodów rodzimych.

2.4 Odpowiedzialność za wizerunek firmy Hengst

Wszyscy pracownicy poprzez swoje osobiste zachowanie, postępowanie i odnoszenie się kształtują wizerunek firmy Hengst. Naruszanie wytycznych przedsiębiorstwa i postępowanie niezgodne z przepisami również przez jednego pracownika mogą już mocno zaszkodzić przedsiębiorstwu, a w szczególności jego reputacji.

- W realizacji naszych zadań stosujemy się do naszej kultury przedsiębiorstwa i poprawiamy wizerunek firmy Hengst poprzez nasze postępowanie publiczne oraz w odniesieniu do naszych partnerów biznesowych.

2.5 Postępowanie z własnością przedsiębiorstwa

W naszym wspólnym interesie jest dbanie o własności firmy Hengst i składniki majątku firmy Hengst. Kto kradnie lub defrauduje własność przedsiębiorstwa lub świadomie uszkadza powierzony mu majątek przedsiębiorstwa, podlega karze i jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania.

- Postępujemy z udostępnionymi nam środkami roboczymi i eksploatacyjnymi prawidłowo i starannie oraz chronimy je przed uszkodzeniem bądź zagubieniem.
- Nie wykorzystujemy tych środków roboczych i eksploatacyjnych do celów prywatnych, o ile nie ustanowiono specjalnych regulacji w tym zakresie.

Nasza odpowiedzialność społeczna

Ze względu na naszą kulturę przedsiębiorstwa kierownictwo firmy i pracownicy przedsiębiorstwa Hengst jednoznacznie przejmują odpowiedzialność socjalną i społeczną oraz przestrzegają poniższych zasad:

Szanujemy i respektujemy międzynarodowo uznane prawa człowieka i dążymy do ich przestrzegania.

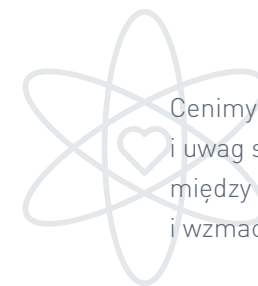
Odrzucamy wszelkie wykorzystywanie pracy wymuszonej i obowiązkowej, wszelkie formy niewolnictwa lub wszelkie praktyki przypominające niewolnictwo bądź inne formy zwierzchnictwa i ucisku na stanowisku pracy. Jednoznacznie opowiadamy się przeciwko wszelkim karom fizycznym, groźbom i obrażaniu pracowników.

Opowiadamy się przeciwko wszelkim formom pracy dzieci i przestrzegamy przepisów ustawowych dotyczących wieku minimalnego pracowników zgodnie z zakresem wytycznych państwowych. Nie zatrudniamy żadnych pracowników w wieku, w jakim według prawa w miejscu zatrudnienia kończy się obowiązek szkolny. Nigdy nie zatrudniamy pracowników poniżej 15. roku życia, jeśli nie występują jednoznacznie uregulowane wyjątki porozumień międzynarodowych i lokalnego prawodawstwa.

Wynagrodzenia, świadczenia socjalne oraz czasy pracy muszą odpowiadać obowiązującym normom ustawowym. Wynagrodzenie musi być odpowiednie, tzn. odpowiadać co najmniej obowiązującym lokalnie przepisom o płacy minimalnej i zawsze zapewniać egzystencję. Nieuprawnione potrącenia z wynagrodzenia oraz wstrzymywanie wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny są zabronione.

Szanujemy prawo każdej osoby do swobody zgromadzeń, swobody organizacji i negocjacji zbiorowych w ramach przepisów krajowych.

»W centrum uwagi zawsze jest człowiek!«

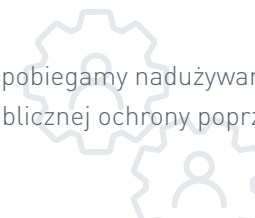


Cenimy naszych pracowników i jesteśmy przekonani, że możliwość zgłaszania spraw i uwag stanowi podstawę dobrej współpracy. Zachęcamy do otwartej komunikacji między pracownikami i kierownictwem firmy, aby wspierać rozwiązywanie problemów i wzmacniać morale w pracy.

Chronimy naszych pracowników przed niebezpieczeństwami na stanowisku pracy i redukujemy ryzyko dla bezpieczeństwa i zdrowia poprzez techniczne środki ochrony, bezpieczne przebiegi pracy, utrzymanie prewencyjne, szkolenia BHP, właściwe kontrole oraz odpowiednią odzież ochronną. Wspieramy działania poprawiające zdrowie.



Zapobiegamy nadużywaniu władzy za pośrednictwem wyznaczonej prywatnej lub publicznej ochrony poprzez prawidłowy wybór, instruktaż i regularne kontrole.



Uwzględniamy przy tym:

- Ogólną Deklarację Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) – stan 10.12.1948;
- 10 zasad Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) – stan 25.09.2015;
- główne zasady gospodarki i praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) – stan 16.06.2011;
- zasady OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych (OECD) – stan 08.06.2023;
- 10 kluczowych norm pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) – porozumienie nr 87 (1948), Nr. 98 (1949), nr 29 (1930 + protokół z 2014), nr 105 (1957), nr 100 (1951), nr 111 (1958), nr 138 (1973), nr 182 (1999), nr 155 (1981), nr 187 (2009);
- międzynarodowy pakt w sprawie praw politycznych i obywatelskich (ONZ) – stan 19.12.1966;
- międzynarodowy pakt w sprawie praw ekonomicznych, socjalnych i kulturowych (ONZ) – stan 16.12.1966.

**»Jesteśmy Hengst Filtration.
Nasza wizja: Purifying our planet.«**

Poprzez nasze produkty istotnie przyczyniamy się do zrównoważonego korzystania z zasobów, ochrony środowiska, a w szczególności do ochrony klimatu. Nasze produkty, usługi i procesy tworzymy zgodnie z zasadami ochrony środowiska. Staramy się wykorzystywać zasoby naturalne zgodnie z przeznaczeniem i oszczędnie.

Przestrzegamy obowiązujących krajowych i międzynarodowych norm i przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska.

Monitorujemy i redukujemy nasze zużycie energii oraz podejmujemy działania ograniczające nasze emisje CO₂. Wspieramy ekonomiczne zaopatrzenie, stosowanie i rozwój technologii efektywnych energetycznie. Dążymy do przejścia na odnawialne źródła energii.

Nasza odpowiedzialność ekologiczna

Nie dopuszczamy do zanieczyszczeń środowiska, które pogarszają podstawy zachowania i produkcji żywności, dostęp do wody pitnej, uniemożliwiają dostęp do wody pitnej i instalacji sanitarnych lub szkodzą zdrowiu, jak na przykład z powodu szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczenia wód lub powietrza, emisji hałasu i/lub nadmiernego zużycia wody.

Nie uczestniczymy w rabunku ziemi i uwzględniamy zakaz niezgodnego z prawem usuwania ziemi, lasów i wód podczas nabywania, zabudowy lub innego wykorzystania ziemi, lasów i wód, służących utrzymaniu osób.

W postępowaniu z substancjami niebezpiecznymi i odpadami zobowiązujemy się do zapobiegania możliwym ryzykom dla pracowników i osób zaangażowanych oraz minimalizowania lub kończenia ich.

Chronimy naturalne ekosystemy, bioróżnorodność i jakość gleby.

Przestrzegamy wytycznych poniższych konwencji:

- konwencja z Minamaty (rtęć)
- konwencja sztokholmska (trwałe zanieczyszczenia organiczne POP)
- konwencja z Bazylei (przemieszczanie odpadów między krajami i ich utylizacja)

»Nie uczestniczymy w przekupstwach lub korupcji!«

5.1 Zasady antykorupcyjne: Postępowanie z upominkami, zaproszeniami i darowiznami

Nasze postępowanie względem partnerów biznesowych charakteryzuje się integralnością. Postępowanie korupcyjne niszczy konkurencję i szkodzi w szczególnym stopniu reputacji firmy Hengst. Powoduje to grzywny i kary ograniczenia wolności dla osób zaangażowanych oraz prowadzi do konfiskaty uzyskanych korzyści majątkowych.

- Przyznawanie korzyści i przekupywanie urzędników, ale również wszelkie przekupstwa naszych pracowników oraz przekupywanie pracowników innych przedsiębiorstw podlega karze i nie jest tolerowane w firmie Hengst.
- Nigdy nie wykorzystujemy naszej pozycji zawodowej do żądania, przyjmowania, uzyskiwania lub obiecania korzyści w postaci podarunków pieniężnych ani w postaci innych świadczeń.
- Zdecydowanie sprzeciwiamy się wszelkim nieprawidłowościom postępowania i sankcjonujemy je.

Upominki i podarunki dla klientów lub od dostawców są dozwolone jedynie w ramach ogólnej zwykłej i odpowiedniej pielęgnacji relacji biznesowych. Obejmuje to uprzejmości o niewielkiej wartości lub ogólne upominki uprzejmościowe zgodnie z ustatkowymi zwyczajami współpracy, np. długopis lub kalendarz.

- Nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy upominków ani innych uprzejmości, wykraczających poza gest kurtuazji.
- Przedstawicielom organów i urzędnikom zasadniczo nie wręcza się upominków itp.

Odpowiedzialne praktyki handlowe, postępowanie z partnerami biznesowymi i stronami trzecimi



- Zaproszenia na posiłki biznesowe przekazujemy lub przyjmujemy tylko wtedy, gdy służą uzasadnionemu celowi handlowemu i mają odpowiednie właściwe ramy socjalne. W razie wątpliwości uzyskujemy zezwolenie od naszych przełożonych.
- Przy zawieraniu umów z doradcami, pośrednikami, agentami i tym podobnymi osobami trzecimi rygorystycznie zwracamy uwagę, aby nie oferować, nie zapewniać ani nie żądać żadnych nieuprawnionych korzyści.

O wręczaniu datków lub wszelkich aktywnościach sponsoringowych decyduje wyłącznie kierownictwo.

- ➔ W razie pytań lub braku pewności w kwestiach przekupywania lub przekupności oraz właściwości upominków lub uprzejmości partnerów biznesowych zwracamy się do naszych przełożonych, działu prawnego i działu Internal Control.

»Gramy uczciwie!«



5.2 Uczciwa konkurencja

Firma Hengst przestrzega krajowych i międzynarodowych zasad uczciwej konkurencji i stosuje je, w szczególności obowiązujące przepisy prawa antymonopolowego oraz inne przepisy prawa regulujące konkurencję. Naruszenia prawa antymonopolowego mogą spowodować dla firmy Hengst wysokie grzywny, a ponadto kary pieniężne lub nawet kary ograniczenia wolności dla poszczególnych pracowników.

- W postępowaniu z naszymi konkurentami nie podejmujemy żadnych uzgodnień pisemnych ani ustnych bądź żadnych działań wpływających na ceny i warunki, podział obszarów sprzedaży lub klientów albo utrudniających wolną i otwartą konkurencję w niedozwolony sposób.
- Nie dopuszczamy do niedozwolonego wpływu na politykę cenową lub inną biznesową naszych klientów.
- Prowadzimy działalność z wykorzystaniem innowacyjnych produktów w doskonałej jakości w przyzwoity sposób i w tym znaczeniu uczestniczymy w wolnej konkurencji na rynku.

5.3 Unikanie konfliktów interesów

W otoczeniu roboczym i biznesowym mogą występować konflikty między interesami osobistymi lub własnymi finansowymi pracowników oraz interesami przedsiębiorstwa. Te konflikty interesów mogą znacznie wpłynąć niekorzystnie na pracowników w zakresie zdolności oceny, niezależności decyzji i lojalności.

- Staramy się koniecznie unikać tego rodzaju konfliktów interesów. W sytuacji rozpoczynania się takiego konfliktu interesów podchodzimy do niej otwarcie i niezwłocznie omawiamy z naszym bezpośrednim przełożonym bądź działem Internal Control.
- Informujemy naszego przełożonego lub dział Internal Control o podejmowanych działaniach biznesowych z przedsiębiorstwem, w którym znaczne udziały finansowe lub biznesowe mamy my sami, nasz partner życiowy, bezpośredni krewny lub znajomy. Znaczne udziały oznaczają, że my sami lub nasz krewny / znajomy jest przez to w stanie wpływać na relację między firmą Hengst a tym przedsiębiorstwem (dostawca, konkurent, klient).
- Jako pracownicy firmy Hengst zobowiązujemy się do udostępnienia przedsiębiorstwu naszej siły roboczej oraz realizacji powierzanych nam zadań według najlepszej wiedzy i umiejętności.

5.4 Ujawnianie informacji finansowych i przestrzeganie przepisów podatkowych

Przestrzegamy obowiązujących przepisów rachunkowych i ujawniamy informacje finansowe zgodnie z przepisami krajowymi i międzynarodowymi.

Firma Hengst poprzez płatność podatków uczestniczy w finansowaniu sektora publicznego i jest do tego zobowiązana. Sektor publiczny zapewnia z kolei sprawną infrastrukturę oraz kształcenie jako warunek skutecznej działalności ekonomicznej firmy Hengst.

Oprócz tego zobowiązania społeczne, nieprzestrzeganie zasad podatkowych może spowodować poważne szkody finansowe dla grupy Hengst, a jednocześnie oznaczać istotne nadszarpnięcie reputacji.

- Jednocześnie opowiadamy się za przestrzeganiem wszystkich podatkowych przepisów prawa i rozporządzeń.
- Poprzez utworzenie struktur wewnętrznych i procesów oraz zbudowanie wiedzy w tym zakresie zapewniamy, że podatki płacone przez poszczególne spółki koncernu są ustalane kompletnie, poprawnie i terminowo oraz uiszczane na rzecz właściwego urzędu skarbowego.
- Jednocześnie zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich zasad przejrzystości podatkowej zgodnie z normami międzynarodowymi.

»Nie pierzemy pieniędzy!«

5.5 Działania przeciwko praniu pieniędzy

Transakcje dostawy i handlowe w środowisku międzynarodowym wiążą się z ryzykiem prania pieniędzy lub nielegalnego wykorzystywania do finansowania terroryzmu. Jako pranie pieniędzy rozumiane jest wprowadzanie wartości majątku i/lub pieniędzy uzyskanych na drodze przestępstwa do legalnego obiegu gospodarczego i finansowego oraz ukrywanie ich prawdziwego pochodzenia. Pranie pieniędzy jest czynem karnym według krajowego i międzynarodowego prawa karnego.

Możliwe przestanki występowania prania pieniędzy występują na przykład w poniższych przypadkach:

- płatności przez konta w krajach trzecich
- płatności wykonywane przez podmiot trzeci, a nie przez właściwego partnera kontraktowego, jeśli nie zostało to uzgodnione
- płatności za pośrednictwem firm przykrywek
- nadpłaty i przypadki przekazania
- płatności ze źródeł prywatnych za dostawy firmowe
- transakcje lub modele biznesowe bez uzasadnienia ekonomicznego
- próby postępowania w powyższy sposób lub zapytania, czy takie postępowanie byłoby możliwe.

Zapobieganie praniu pieniędzy jest ważnym elementem w walce przeciwko zorganizowanej przestępczości oraz finansowaniu terroryzmu.

- Podejmujemy niezbędne działania, aby prowadzić naszą działalność biznesową z poważnymi partnerami, którzy uczestniczą w działalności zgodne z prawem z wykorzystaniem środków uzyskanych w sposób legalny.
- Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i przepisów zwalczania prania pieniędzy.

➔ Na kwestie dotyczące zapobiegania praniu pieniędzy odpowiadają działy Internal Control i finansów.

➔ Więcej informacji i dokumentacja szkoleniowa w kwestiach wymienionych w rozdziale 5 podane są w Intranecie Hengst na stronie „Zgodność”.



6.1 Ochrona danych

Bardzo poważnie podchodzimy do ochrony i poufności danych osobowych lub przekazanych nam w inny sposób informacji i przestrzegamy prawa o ochronie danych, w szczególności federalnej ustawy o ochronie danych (BDSG) i europejskiego rozporządzenia o ochronie danych (RODO).

- Gromadzimy i przetwarzamy dane osobowe rygorystycznie według zasad ochrony danych. Szczególnie ważne jest, abyśmy przetwarzali dane tylko wtedy, gdy jest to dozwolone przepisami prawa. Ponadto zapewniamy, że dane są gromadzone tylko do ustalonych celów zgodnych z prawem.
- Zapewniamy przejrzystość, aby osoby, których dane dotyczą, mogły zrozumieć, w jaki sposób wykorzystujemy ich dane. Przetwarzamy tylko dane, jakich faktycznie potrzebujemy i przechowujemy je tak krótko jak to możliwe. Kiedy dane spełnią swój cel, zostaną usunięte i zanonimizowane.
- Przestrzegamy praw osobistych wszystkich osób zaangażowanych i chronimy dane osobowe przed nadużyciami i/lub nieuprawnionym dostępem.
- Nasze procesy i metody chronią poufność danych i zapewniają nasze postępowanie zgodnie z przepisami o ochronie danych i naszymi wytycznymi wewnętrznymi.

Ochrona danych i odpowiedzialne postępowanie z informacjami

»Sprawy prywatne i niejawne traktujemy poufnie!«

6.2 Informacje poufne

Całość naszej wiedzy, nasze doświadczenia i innowacyjne pomysły są efektem wieloletniej zaangażowanej i trudnej pracy. Zapewniają one naszą działalność oraz naszą pozycję konkurencyjną.

- Wykorzystujemy dane i informacje, o jakich dowiedzieliśmy się w ramach działalności zakładowej, wyłącznie w dozwolonych ramach. W zależności od znaczenia informacji podejmujemy dodatkowe środki bezpieczeństwa, takie jak zobowiązania do zachowania tajemnicy.
- Nie przekazujemy żadnych informacji poufnych ani poufnej dokumentacji podmiotom trzecim ani nie udostępniamy ich w żaden inny sposób. Dotyczy to w szczególności również danych poufnych, tajnych i osobowych powierzonych nam przez naszych partnerów biznesowych. Informacje poufne i dokumenty poufne to w szczególności dane klienta i informacje o konstrukcji produktu, marketingu, kształtowaniu cen, tajemnicach biznesowych, procesach chronionych prawem autorskim, procesach produkcji i/lub zyskach przedsiębiorstwa.
- Ponadto zobowiązujemy się do poufnego postępowania z tajemnicami zakładowymi i handlowymi, sprawami wewnętrznymi oraz innymi informacjami podlegającymi ochronie. Obowiązuje to również po zakończeniu stosunku zatrudnienia z firmą Hengst.





6.3 Bezpieczeństwo informacji

Hengst umożliwia swoim pracownikom elektroniczną wymianę informacji na całym świecie poprzez korzystanie z komputerów, laptopów oraz telefonu / telefonu komórkowego. Korzystanie z tych możliwości komunikacji wiąże się oczywiście z ryzykami dla ochrony danych osobowych indywidualnych osób oraz danych przedsiębiorstwa.

- Zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów prawa o ochronie danych oraz regulacji ustawowych i zakładowych dotyczących bezpieczeństwa informacji oraz używania systemów IT.
- Nie podajemy osobistych haseł i kodów dostępu podmiotom trzecim ani nie pobieramy ich od podmiotów trzecich i nie wykorzystujemy ich.

Maksymalne cyberbezpieczeństwo jest dzisiaj kluczowe dla przeżycia przedsiębiorstwa. Dlatego Hengst w dużym stopniu inwestuje w technologie zabezpieczające nasze systemy i dane.

- Wspólnie dbamy o to, aby te środki ochrony miały trwałe działanie, poprzez poważne podchodzenie do wszystkich środków zwiększających świadomość bezpieczeństwa, korzystanie z oferowanych narzędzi i szkoleń oraz zgłaszanie nietypowych sytuacji.
- Nigdy nie wolno otwierać ani instalować bez sprawdzenia załączników e-mail, aplikacji (app) ani pobranych z Internetu programów bądź inaczej wprowadzonych plików, klikać podejrzanych tacy ani wprowadzać naszych osobistych danych dostępowych poza naszymi znanymi systemami.
- Do każdego nietypowego zdarzenia zaczynamy podchodzić ze zdrowym rozsądkiem i zachowujemy uwagę, w szczególności w przypadku e-maili, pamięci USB lub innych urządzeń zewnętrznych.

→ W razie pytań lub wątpliwości należy zwrócić się do nas do administratora danych osobowych lub specjalisty ds. bezpieczeństwa IT.

→ Więcej informacji znajduje się w Intranecie Hengst na stronie „Bezpieczeństwo informacji”.

Postępowanie z prawami ochrony (patenty, marki)

Marka „Hengst” stanowi naszą główną wartość przedsiębiorstwa. Jesteśmy teraz naprawdę dumni z naszych produktów. Każdy z naszych elementów ma więc naszą markę.

Prawa patentowane są prawami monopolowymi. Innym zabrania się oferowania, wytwarzania i sprzedawania tak chronionego produktu. Nieprzestrzeganie takich praw może skutkować wysokimi żądaniami odszkodowawczymi, wycofywaniem, a nawet wstrzymaniem produkcji seryjnej elementów, co stanowi znaczne ryzyko ekonomiczne dla przedsiębiorstwa.

Dla zapewnienia bezpieczeństwa w przyszłości naszego przedsiębiorstwa inwestujemy znaczne sumy w rozwój innowacyjnych produktów i systemów filtrów. Zabezpieczenie przez własne prawa ochrony utrudnia konkurentom naśladowanie naszych technologii i wspiera tym

samym nasze dążenia do zapewnienia zleceń klientów, a w szczególności części serwisowych w długim okresie dla firmy Hengst.

Respektujemy własność intelektualną podmiotów trzecich. W tym celu starannie ustalamy możliwości i granice naszych działań, aby nie naruszyć praw ochrony innych firm. Z kolei my oczekujemy od naszych konkurentów przestrzegania naszych praw ochrony. Konsekwentnie wdrażamy przestrzeganie naszych praw ochrony.

- Nie naruszamy przy tym praw ochrony podmiotów trzecich (patenty, marki itp.).
- Nasze innowacyjne projekty zabezpieczamy własnymi prawami ochrony.

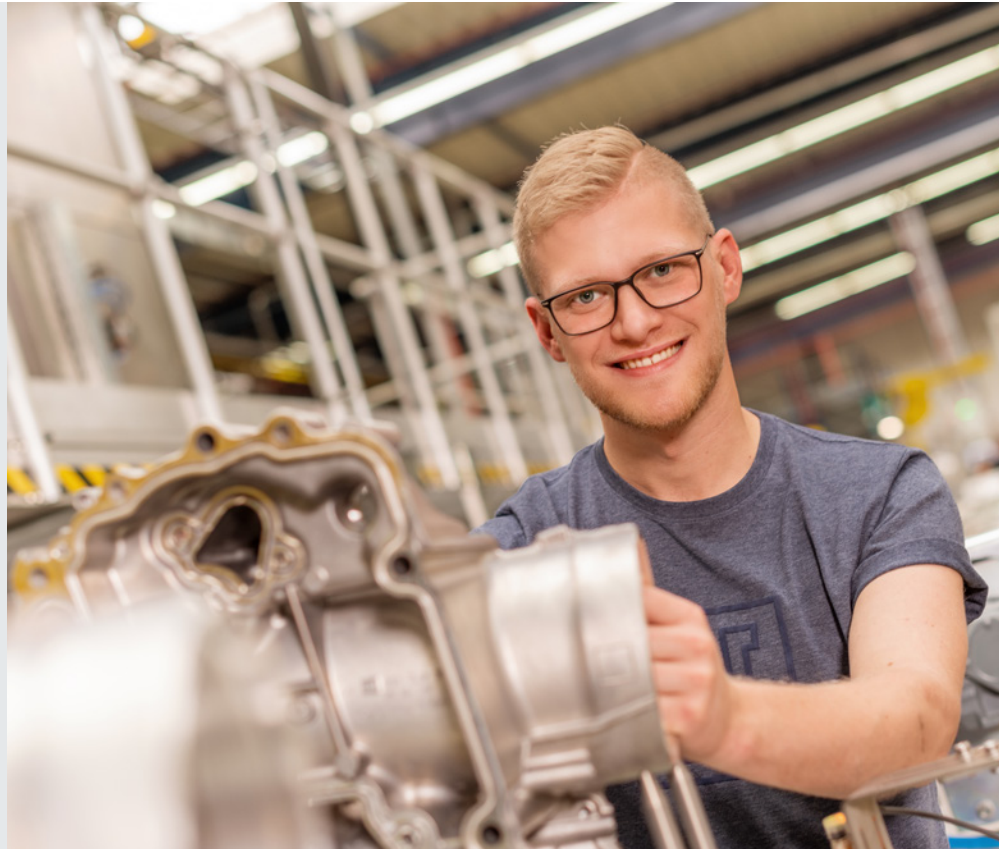
→ Na pytania dotyczące wymienionego wcześniej zestawu kwestii odpowiada dział Intellectual Property.

→ Więcej informacji znajduje się w Intranecie Hengst na stronie „Intellectual Property”.

»Chronimy nasze projekty!«



»Działamy na arenie międzynarodowej – zgodnie z jasno określonymi zasadami!«



Hengst jest przedsiębiorstwem o międzynarodowym zasięgu działalności. Ze względu na działalność międzynarodową, muszą być przestrzegane krajowe, europejskie i międzynarodowe przepisy prawa celnego i gospodarki zagranicznej. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania tych przepisów prawa i rozporządzeń.

Wszyscy pracownicy, którzy ze względu na swoją działalność biznesową mają do czynienia z poniższymi kwestiami:

- import i eksport towarów,
- międzynarodowy transfer usług,
- międzynarodowy transfer sprzętu, oprogramowania i technologii (w tym danych technicznych),
- międzynarodowe transakcje kapitałowe i płatności

są obowiązkowe, konieczne jest przestrzeganie sankcji gospodarczych, przepisów prawa o kontroli eksportu oraz wewnętrznych wytycznych i procesów.

Naruszenia tych przepisów prawa i regulacji – również niezamierzone – może skutkować wysokimi grzywnami i karami, odmową zezwoleń eksportowych, utratą przywilejów eksportowych i/lub kontrolami i opóźnieniami w sprawach celnych. Ponieważ te przepisy prawa i rozporządzenia są złożone i mogą być traktowane inaczej w każdym kraju, zawsze przed inwestycją biznesową dowiadujemy się, czego należy przestrzegać.

Przestrzeganie przepisów prawa celnego i handlu zagranicznego

→ W razie pytań lub konieczności szkolenia zwracamy się do naszego działu celnego i kontroli eksportu na adres customs@hengst.de lub do lokalnej osoby do kontaktu w sprawie ceł i kontroli eksportu.

→ Więcej informacji znajduje się w Intranecie Hengst na stronie „Customs”.

Organizacja zgodności i osoba do kontaktu

Specjalista ds. zgodności w firmie Hengst jest przypisany do działu Internal Control i raportuje do kierownictwa firmy.

Podczas przeprowadzania szkoleń z zakresu zgodności i wdrażania działań specjalista ds. zgodności wspomaga osoby kontaktowe ds. zgodności w poszczególnych niemieckich zakładach i funkcjach centralnych oraz w zakładach międzynarodowych.

W razie pytań dotyczących kodeksu postępowania lub przypuszczeń nieprawidłowego postępowania lub naruszeń zasad – w szczególności czynów przestępczych w przedsiębiorstwie – do dyspozycji są poniższe osoby do kontaktu:

Przełożony

W rozumieniu naszej kultury przedsiębiorstwa Hengst poszczególni bezpośredni przełożeni są z regułą pierwszymi osobami do kontaktu w kwestiach zgodności i pytań. Jeśli nie jest to dobry sposób lub nie ma takiej możliwości, dostępne są poniższe osoby.

Osoby kontaktowe w sprawie zgodności w działach i zakładach

Nazwiska i dane kontaktowe osób kontaktowych w sprawie zgodności podane są w Intranecie firmy Hengst w punkcie „Zgodność” lub przez inne kanały informacyjne (tablice informacyjne, powiadomienia wewnętrzne itd.).

Specjalista ds. zgodności

Dział Internal Control

T: +49 251 20202 462 M: compliance@hengst.de

Zastępca:

Dział prawny / Group General Counsel

T: +49 251 20202 332 M: compliance@hengst.de

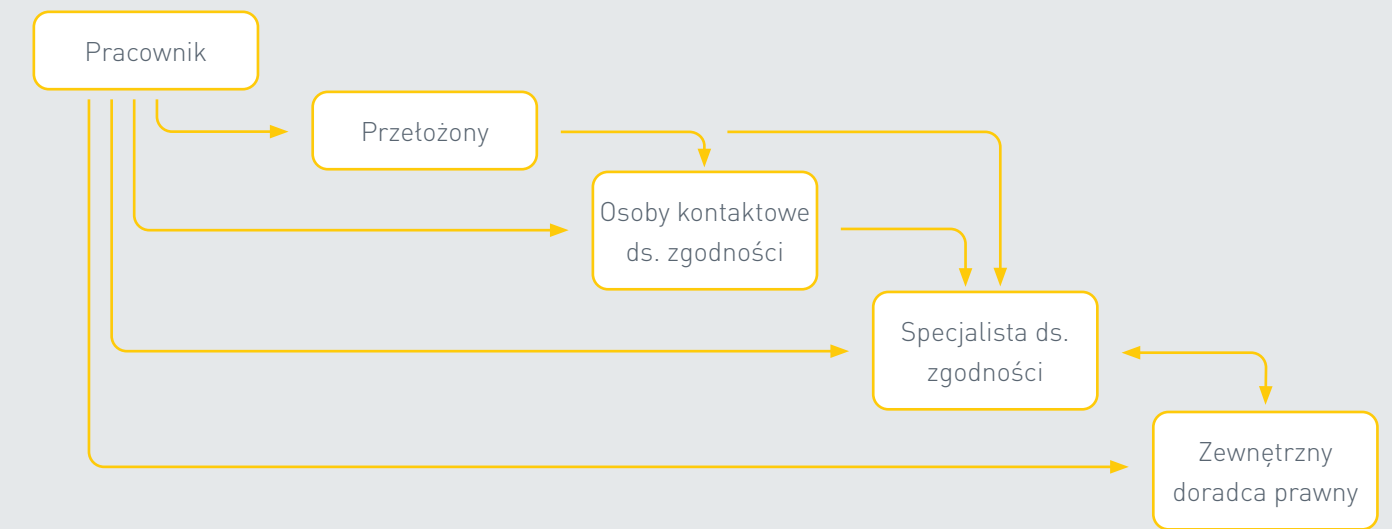
Zewnętrzny doradca prawny / Ombudsperson

W razie potrzeby do dyspozycji są również zewnętrzne osoby do kontaktu jako neutralni pośrednicy w różnych krajach. Są one podane w Intranecie Hengst i na stronie internetowej Hengst w punkcie „Zgodność” lub przez odpowiednie lokalne kanały informacyjne (tablice informacyjne, powiadomienia wewnętrzne itd.).

»Poważnie podchodzimy do kwestii zgodności!«



Osoba do kontaktu i komunikacja w kwestiach zgodności:



Zgłaszanie spraw i wskazówek

Postępowanie etyczne i zgodne z przepisami prawa ma dla firmy Hengst przy własnej działalności biznesowej i w relacjach z partnerami handlowymi najwyższy priorytet. Oprócz osób do kontaktu w kwestiach zgodności wymienionych w rozdziale 9 firma Hengst utworzyła elektroniczną procedurę zgłaszania, umożliwiającą osobom w przedsiębiorstwie i poza nim informowanie o naruszeniach obowiązującego prawa, wewnętrznych wytycznych, zasad biznesowych, w szczególności tego kodeksu postępowania Hengst lub wątpliwościach co do potencjalnego lub faktycznego naruszania niniejszych regulacji.

W przypadku korzystania z elektronicznego procesu zgłaszania osoba zgłaszająca może sama zdecydować, czy chce pozostać anonimowa, czy też przekaze swoje dane osobowe firmie Hengst.

Portal zgłoszeniowy jest dostępny:



- na stronie internetowej Hengst pod adresem:
Przedsiębiorstwo → Zgodność → Portal zgłoszeniowy



- w Intranecie na stronie „Zgodność” → **Portal zgłoszeniowy**

Tam podane są inne wyczerpujące informacje dotyczące korzystania z portalu zgłoszeniowego w „przepisach proceduralnych procesu zgłaszania skarg i informacji”.

»Powiedz głośno! Okazujemy odwagę cywilną!«

Na podstawie wartości moralnych i kultury przedsiębiorstwa Hengst działamy dojrzałe i okazujemy odwagę cywilną, jeśli w dobrej wierze otwarcie zgłaszamy pytania i wątpliwości w kwestiach zgodności.

- Naszą zdolność do oceny stosujemy rozsądnie i kierujemy się szczerością oraz integralnością.
- Bez względu na stanowisko w przedsiębiorstwie nikt nie może narzucać postępowania niedozwolonego lub niezgodnego z przepisami. To z kolei oznacza, że nigdy nie możemy usprawiedliwiać postępowania niedozwolonego lub niezgodnego z przepisami instrukcją wydaną przez osobę na stanowisku nadrzędnym.
- Jeśli przypuszczamy naruszenie niniejszego kodeksu postępowania – w szczególności zachowanie przestępcze – będziemy postępować odpowiedzialnie, jeśli poprzez niezwłocznie zgłoszenie przyczynimy się do zapobieżenia szkodom dla przedsiębiorstwa, pracowników oraz innych odpowiedzialnych osób.

Informacje o faktycznych lub możliwych naruszeniach zgodności będziemy rozpatrywać poufnie, chyba że niezbędne wytyczne prawne wymagają ujawnienia. W razie konieczności przeprowadzane jest obiektywne sprawdzenie, aby podjąć odpowiednie działania zapobiegawcze.

Hengst nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które odważnie i w dobrej wierze zwróciły uwagę na naruszenia zgodności i zgłosiły je. Z kolei zgłoszenia przekazywane nieuczciwie, złośliwie lub z innym nieczystym zamiarem (na przykład nieprawdziwe ataki osobiste na określone osoby) same stanowią naruszenie zgodności. Nie akceptujemy tego rodzaju postępowania i zastrzegamy sobie prawo reagowania środkami dyscyplinarnymi.



Przestrzeganie kodeksu postępowania:

Jako pracownik firmy Hengst mam świadomość, że przestrzeganie prawa i przepisów ustawowych oraz wytycznych zawartych w tym kodeksie postępowania stanowi wymóg mojego zatrudnienia w firmie Hengst. Według mojej najlepszej wiedzy i świadomości nie będę naruszać żadnych wytycznych zawartych w kodeksie postępowania.

Tę broszurę można zamówić pod adresem **compliance@hengst.de**.

Jest ona dostępna w poniższych językach: niemiecki, angielski, francuski, duński, polski, czeski, rumuński, portugalski i chiński.

➔ Zawsze aktualna wersja kodeksu postępowania oraz aktualizacje i dalsze informacje na temat zgodności w Hengst znajdują się w Intranecie na stronie „Zgodność”.

Hengst SE

Nienkamp 55-85 • 48147 Münster • Niemcy

T +49 251 20202-0

info@hengst.de

hengst.com

Data publikacji

Kwiecień 2025