

Kodeks etyczny spółki Wirthwein SE i spółek zależnych

Założenia

Spółka Wirthwein SE i jej spółki zależne jest wiodącym na świecie producentem wysokogatunkowych i kompletnych elementów z tworzyw sztucznych oraz form wtryskowych. Poprzez spółkę Winkler Design nasza grupa przedsiębiorstw działa również w obszarze wykończenia wnętrz. W naszych wytycznych zobowiązujemy się do odpowiedzialnego i zgodnego z prawem postępowania w stosunku do naszych pracowników¹, klientów, partnerów biznesowych oraz opinii publicznej.

Przedstawione zasady postępowania, które wraz z obowiązującymi ustawami i wewnętrznymi uzgodnieniami, stanowią obowiązujący w całej grupie zestaw regulacji dotyczących odpowiedzialnego działania w przedsiębiorstwie.

Obszar stosowania

Niniejsze wytyczne są wiążące dla wszystkich pracowników Wirthwein SE i spółek zależnych oraz dostawców, usługodawców i pozostałych partnerów na świecie i mogą być interpretowane jako jednolity wewnętrzny zestaw regulacji dotyczących sposobu postępowania w stosunku do pracowników i partnerów biznesowych.

Ustawy i przepisy

Stosowne, ustawowo obowiązujące przepisy danego kraju, w którym działa Wirthwein, stanowią nadrzędne ramy każdego działania i muszą być przestrzegane przez wszystkich pracowników.

Ochrona własności intelektualnej

Ochrona własności intelektualnej jest zapewniona dzięki patentom, prawom autorskim i chronionym markom, jak również dzięki odpowiedzialnemu obchodzeniu się z nimi w łańcuchu dostaw.

Odpowiedzialność materialna

W naszej firmie przestrzegane są obowiązki w zakresie odpowiedzialności za dokumentację handlową i zasady rachunkowości. Jesteśmy odpowiedzialni za rejestrowanie, utrzymywanie i raportowanie wszystkich działań finansowych w sposób dokładny i przejrzysty.

Korupcja i łapówki

Wolna konkurencja jest jedną z podstaw wolnościowego porządku oraz gospodarki rynkowej i podlega w działaniu naszego przedsiębiorstwa, bezwzględnej ochronie. Wszelkie oddziaływania konkurencji w formie korupcji lub łapówek są nieakceptowane i niedozwolone.

Wybór naszych dostawców opiera się wyłącznie na kryteriach jakości, terminowości, ceny i optymalnej zdolności rozwiązywania problemów. Jednocześnie, również dzięki jakości, świadomości kosztów i innowacyjności pozyskujemy nasze zlecenia.

Żaden z naszych pracowników nie może oferować (łapówki aktywne) ani też przyjmować (łapówki pasywne) nielegalnych korzyści. Zalicza się do nich m.in. płatności pieniężne oraz wszystkie inne usługi, które mają wpływ na wolne podejmowanie decyzji, w celu czerpania korzyści w imieniu własnym lub osoby trzeciej.

Działanie mające wpływ na konkurencję stanowi naruszenie naszych wytycznych i będzie karane sankcjami. Dotyczy to również dokonywania czynności prawnych z samym sobą (self-dealing), chyba że istnieje wyłączenie przez spółkę spod zakazu dokonywania transakcji na własny rachunek.

Zapobieganie naruszeń prawa antymonopolowego

Kierownictwo przedsiębiorstwa oraz dział personalny Wirthwein SE opowiadają się jednoznacznie za kierowaniem przedsiębiorstwem w sposób zgodny z prawem antymonopolowym. Odnosząc się do zasad postępowania wynikających z prawa antymonopolowego i dotyczących pracowników, odsyłamy do dokumentu „Zachowanie wobec konkurentów“ opublikowanego przez Niemieckie Federalne Zrzeszenie Gospodarki Materiałowej, Zakupów i Logistyki (BME). Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad określonych w powyższych regulacjach, jak również obowiązujących przepisów prawa antymonopolowego.

Praca przymusowa

Praca przymusowa stanowi najostrzejszą formę obowiązku pracy i zaprzecza naszemu wolnościowemu sposobowi myślenia, zgodnie którym pracownicy mogą samodzielnie i bez przymusu decydować, czy chcieliby zawrzeć stosunek pracy w ramach koncernu Wirthwein oparty na uregulowanych umową obowiązkach pracowniczych. Nie akceptujemy jakiegokolwiek formy pracy przymusowej, a naszym pracownikom

[1] Określenia osób odnoszą się w równym stopniu do wszystkich płci.

gwarantujemy sprawiedliwe warunki pracy, odpowiadające krajowym standardom. Celem jest stworzenie optymalnych warunków dla zmotywowanej i efektywnej załogi, która umożliwi realizację naszych celów handlowych.

Wolność zgromadzeń i zrzeszania się

Uznajemy prawo naszych pracowników do wolności zgromadzeń i szanujemy je w znaczeniu naszego wolnościowego porządku, do przestrzegania którego czujemy się zobowiązani.

Praca dzieci

Aby zagwarantować odpowiedzialność i sprostać oczekiwaniom społecznym we wszystkich oddziałach Wirthwein, czujemy się odpowiedzialni za ochronę dzieci w szczególnym stopniu przed nadmiernym wysiłkiem i niebezpieczeństwami w ramach stosunku zatrudnienia.

Z tego powodu nie akceptujemy żadnej formy zatrudnienia dzieci, jeżeli są one w wieku szkolnym lub nie ukończyły jeszcze 15. roku życia. Ponadto pracownicy poniżej 18. roku życia w szczególnym stopniu podlegają ochronie przed pracą w warunkach szkodliwych i tylko ze względu na wymogi związane ze zdobywaniem wykształcenia są zatrudniani w ograniczonym wymiarze w porze nocnej. Ta regulacja stosowana jest tylko wówczas, gdy krajowe przepisy nie traktują o wyższym przedziale wiekowym.

Molestowanie

Wolnościowe, podstawowe prawa człowieka cieszą się najwyższym priorytetem i muszą być przestrzegane we wszystkich oddziałach Wirthwein. W tym kontekście należy podkreślić przede wszystkim godność osobistą, sferę prywatną i prawa jednostki, których w szczególny sposób należy przestrzegać i respektować. Nie akceptujemy zatem jakiegokolwiek formy molestowania zarówno fizycznego, seksualnego, psychicznego jak i natury werbalnej, i opowiadamy się za opartą na szacunku i partnerską koegzystencją.

Czas pracy

Aby sprostać społecznej odpowiedzialności wobec naszych pracowników, wewnętrzne regulacje dotyczące czasu pracy odpowiadają przepisom krajowym.

Wynagrodzenie

Obok bezpieczeństwa w miejscu pracy naszym pracownikom przysługuje sprawiedliwe wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia nie jest niższa niż określona w krajowych normach i przepisach.

Zakaz dyskryminacji

Z uwagi na międzynarodowy zakres działania oraz globalną i trwałą strategię rozwoju Wirthwein SE powstaje szczególna społeczna i kulturalna odpowiedzialność wynikająca ze współpracy z pracownikami i partnerami biznesowymi różnego pochodzenia, wyznania, koloru skóry i światopoglądu. Wspieramy zachowania oparte na szacunku i poszanowaniu godności dla obcych kultur i nie akceptujemy jakiegokolwiek formy dyskryminacji. Ponadto wszystkim pracownikom gwarantujemy równość szans i równe traktowanie bez względu na ich płeć, wiek, orientację seksualną lub inwalidztwo.

Zatrudnienie, dalszy rozwój i wynagrodzenie naszych pracowników wynika wyłącznie z ich umiejętności i kwalifikacji.

Każdy nasz pracownik jest zobowiązany do tego, aby zaniechać jakichkolwiek form dyskryminacji i tym samym umożliwić współpracę opartą na szacunku i partnerstwie, zarówno wewnątrz organizacji jak i w relacjach z partnerami biznesowymi.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Ochrona przed zagrożeniami na stanowisku pracy oraz ochrona zdrowia naszych pracowników stanowią główne aspekty naszej polityki BHP, do przestrzegania której czujemy się w szczególny sposób zobowiązani.

W ramach realizacji obowiązku ochrony zgodnie z obowiązującymi w kraju przepisami realizujemy działania zmierzające do zwiększenia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia naszych pracowników, tak aby stworzyć środowisko pracy wspierające zdrowie oraz zagwarantować zadowolenie i wydajność w miejscu pracy.

Ponadto każdy pracownik jest zobowiązany do odpowiedniego wspierania działań z zakresu BHP. Chodzi tutaj w szczególności o zachowania w miejscu pracy zgodne z właściwymi przepisami dotyczącymi zapobiegania wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia.

Gospodarowanie zasobami i ochrona środowiska

Położenie naszych oddziałów na terenach cennych ekologicznie zobowiązuje nas do szczególnej odpowiedzialności wobec natury i środowiska. W związku z tym przestrzegamy obowiązujących w kraju przepisów i ustalonych standardów dotyczących ochrony środowiska. Ciągła kontrola i doskonalenie są podstawą naszych procesów biznesowych i są wyrażone w naszym systemie zarządzania środowiskowego. W ramach naszych procesów produkcyjnych zwracamy szczególną uwagę na wytwarzanie naszych produktów w sposób chroniący zasoby naturalne, wykorzystując innowacyjne technologie przyjazne dla

środowiska i energooszczędne. Dzięki naszemu systemowi zarządzania energią wyznaczamy kolejne standardy w tym zakresie.

Na pierwszy plan wysuwa się tutaj zrównoważona redukcja emisji gazów cieplarnianych, zwiększone wykorzystanie energii odnawialnych oraz racjonalne korzystanie z zasobów wodnych. Ilości poboru, zużycie wody i jakość wody są przestrzegane i sukcesywnie poprawiane zgodnie z urzędowym pozwoleniem i wymogami prawnymi.

Już na etapie opracowywania uwzględniamy wszystkie aspekty środowiskowe i energetyczne, aby możliwie jak najbardziej zminimalizować i zmniejszyć obciążenie zasobów naturalnych i środowiska, również w celu zminimalizowania emisji gazów cieplarnianych w naszym łańcuchu wartości, a tym samym przyczynić się do poprawy jakości powietrza.

Dążymy również do redukcji wszystkich rodzajów odpadów i środków chemicznych stosowanych w firmie. Pomaga nam w tym odpowiedzialna gospodarka odpadami i chemikaliami, którą stale rozwijamy.

Każdy pracownik jest zobowiązany w ramach swoich możliwości do uczestnictwa w naszej polityce środowiskowej i energetycznej oraz jej stałego ulepszania.

Łańcuch dostaw

Niniejszym zwracamy się do naszych dostawców, usługodawców i innych partnerów o przestrzeganie i działanie zgodnie z niniejszymi wytycznymi firmy Wirthwein SE i jej spółek zależnych.

Ryzyko stosowania i wprowadzania na rynek podrobionych produktów powinno być również minimalizowane przez naszych dostawców, usługodawców i innych partnerów poprzez wdrażanie odpowiednich procesów. Ponadto należy wdrożyć proces mający na celu zapewnienie i przejrzyste przestrzeganie obowiązujących ograniczeń wywozowych i sankcji gospodarczych.

Chętnie wspieramy naszych partnerów w ich dalszym rozwoju w zakresie zrównoważonego rozwoju, compliance, energii i środowiska. Można to osiągnąć poprzez szkolenia i interpretację wymagań stawianych nam i przez nas. W razie potrzeby zapewniamy również wsparcie na miejscu.

Odpowiedzialność za wdrożenie kodeksu

Kierownictwo przedsiębiorstwa i dział personalny Wirthwein SE są odpowiedzialne za publikację i wdrażanie niniejszych wytycznych. Każdy przedstawiciel kierownictwa musi dbać o to, aby wszyscy pracownicy przestrzegali zasad postępowania i aktywnie je wspierali. Każdy nasz pracownik musi przestrzegać zarówno stosownych przepisów ustawowych, jak i zasad postępowania ustalonych w wytycznych, i postępować zgodnie z nimi.

Nieprzestrzeganie niniejszych wytycznych może być zgłaszane zarówno przedstawicielom kierownictwa, jak i wyznaczonemu LocalComplianceOfficer w danym zakładzie i może spowodować odpowiednie konsekwencje w ramach regulacji zakładowych i ustawowych. Informacje od pracowników, którzy zgłoszą takie naruszenie, będą traktowane jako poufne, a pracownik nie poniesie żadnych negatywnych konsekwencji.

Creglingen, Sierpień 2023

[1] Bezeichnungen von Personen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.



Marcus Wirthwein
Vorstand Vertrieb
(Sprecher des Vorstandes)



Holm Riepenhausen
Vorstand Technik



Dr. Ralf Zander
Vorstand Finanzen



Massimo de Vivo
Leiter Konzernpersonal
wesen
und compliance

Marcus Wirthwein
Członek Zarządu
ds. sprzedaży
Rzecznik Zarządu

Holm Riepenhausen
Członek Zarządu
ds. technicznych

Dr. Ralf Zander
Członek Zarządu
ds. finansowych

Massimo de Vivo
Dyrektor. ds. personalnych i
compliance koncernu