



EBERSPÄCHER / MANAGEMENT

# CODE OF CONDUCT

Kodeks Postępowania Grupy Eberspächer

# SPIS TREŚCI

Słowo wstępne zarządu .....	4
-----------------------------	---

## I. ZBIÓR ZASAD

1. Tożsamość Eberspächer .....	5
1.1 Orientacja na wartości i wierność zasadom .....	5
1.2 Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci, poszanowanie praw pracowników, Zakaz dyskryminacji .....	5
1.3 Zrównoważony rozwój przez odpowiedzialność środowiskową i społeczną w praktyce .....	6
1.4 Standardy .....	6
2. Wiążący charakter kodeksu postępowania .....	7
2.1 Przewodnik .....	7
2.2 Wiążący charakter i odpowiedzialność .....	7
2.3 Uzupelnienie wytycznymi .....	7

## II. POSTĘPOWANIE W TRANSAKCJACH HANDLOWYCH

1. Nakaz uczciwej konkurencji, zakaz karteli .....	8
1.1 Zakazane praktyki handlowe .....	8
1.2 Konsultacja z działem prawnym .....	8
2. Zakaz korupcji .....	9
2.1 Przekupność i przekupstwo .....	9
2.2 Ugoszczenie, zaproszenia, upominki .....	9
2.3 Doradcy i pośrednicy .....	9
3. Datki i sponsoring .....	10
3.1 Datki .....	10
3.2 Sponsoring .....	10
4. Przestrzeganie prawa podatkowego, przepisów kontroli eksportowych i zakaz prania pieniędzy ..	11
4.1 Podatki .....	11
4.2 Kontrola eksportowa i celna .....	11
4.3 Pranie pieniędzy .....	11
5. Wybór partnerów handlowych .....	13
5.1 Proces wyboru .....	13
5.2 Businesspartner code of conduct .....	13
6. Dokumentacja i składanie raportów .....	13

### III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

1. Kultura zarządzania . . . . .	15
2. Uczciwe warunki pracy i bezpieczeństwo w pracy . . . . .	16
2.1 Środowisko pracy . . . . .	16
2.2 Zdrowie i bezpieczeństwo . . . . .	16
3. Unikanie konfliktu interesów . . . . .	17
3.1 Norma . . . . .	17
3.2 Pracownik stanowiący konkurencję dla Eberspächer . . . . .	17
3.3 Pracownik jako partner handlowy Eberspächer . . . . .	17
3.4 Prywatne zamówienia pracowników składane partnerom handlowym Eberspächer . . . . .	17
3.5 Zaangażowanie społeczne pracowników . . . . .	17
4. Poufność, ochrona danych i bezpieczeństwo informacji . . . . .	19
4.1 Zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa . . . . .	19
4.2 Ochrona danych osobowych . . . . .	19
4.3 Bezpieczna wymiana informacji . . . . .	19
5. Dbanie o majątek przedsiębiorstwa . . . . .	19

### IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

1. Zgodność . . . . .	21
1.1 Odpowiedzialność wszystkich pracowników za zgodność . . . . .	21
1.2 Wspierająca organizacja zgodności . . . . .	21
2. Kwestie związane ze zgodnością z regulacjami prawnymi i ze zgłaszaniem przypadków naruszenia prawa . . . . .	21

# SŁOWO WSTĘPNE ZARZĄDU

Jako globalny partner przemysłu motoryzacyjnego, firma Eberspächer, wdrażając niezawodne i innowacyjne rozwiązania w zakresie technologii układów wydechowych, systemów klimatyzacyjnych dla pojazdów oraz elektroniki samochodowej, przyczynia się do poprawy ekologicznej, bezpiecznej i wygodnej mobilności.

Od momentu, w którym Jacob Eberspächer założył swój pierwszy zakład rzemieślniczy w 1865 r., nazwa Eberspächer jest nie tylko synonimem doskonałych produktów, ale również wartości rodzinnego biznesu pozostającego w rękach rodziny od pięciu pokoleń. Wraz z naszymi pracownikami zamieściliśmy te wartości w naszej misji.

Przestrzeganie prawa i przepisów, wewnętrznych regulacji oraz podstawowych standardów etycznych zawsze i wszędzie (zasada zgodności) stanowi podstawę naszego ekonomicznego sukcesu.

Tym samym potwierdzamy, że ponosimy społeczną odpowiedzialność za naszych pracowników, partnerów biznesowych oraz całe społeczeństwo, a także jesteśmy zobowiązani chronić środowisko naturalne i zasoby naturalne.

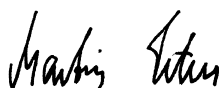
Działając w ten sposób, nie tylko dążymy do zapewnienia zrównoważonego rozwoju naszej spółki i całego społeczeństwa, ale również do zdobycia i utrzymania zaufania wszystkich naszych pracowników i partnerów biznesowych.

Niniejszy Kodeks Postępowania podsumowuje najważniejsze zasady naszej działalności. Pokazuje on naszym pracownikom barierę bezpiecznego postępowania w ich codziennej współpracy z innymi pracownikami, dostawcami, klientami i konkurencją i wspiera ich w przypadku pojawienia się zagadnień prawnych i etycznych.

Każdy pracownik jest bezwzględnie zobowiązany do przeczytania, zrozumienia niniejszego Kodeksu Postępowania i do aktywnego jego stosowania w codziennej pracy. Wspólnie jesteśmy odpowiedzialni za nienaganne i zgodne z zasadami działanie.

W celu spełnienia licznych lokalnych i globalnych wymogów, firma Eberspächer utworzyła ogólnosiatową Organizację Zgodności, którą wszyscy pracownicy są zobowiązani aktywnie wspierać.

Esslingen, maj 2021



Martin Peters



Dr. Thomas Waldhier



Dr. Jörg Schernikau

# I. ZBIÓR ZASAD

## 1. TOŻSAMOŚĆ EBERSPÄCHER

**Dążymy do tego, aby ludzie w naszej organizacji byli na pierwszym miejscu. Tym samym staramy się działać tak, aby zapewnić ścisłe przestrzeganie prawa i zasad etycznych. Szacunek i ochrona praw człowieka to w Eberspächer najwyższe podstawowe zasady. Potwierdzamy, że jesteśmy odpowiedzialni za społeczeństwo i środowisko naturalne (Corporate Governance).**

### 1.1 ORIENTACJA NA WARTOŚCI I WIERNOŚĆ ZASADOM

Wartości, które zdefiniowaliśmy - zaufanie, szacunek i tolerancja dają nam orientację i wskazują kierunek, w którym chcemy się porozumiewać z naszymi kolegami i klientami. Wartości te stanowią etyczną podstawę naszej działalności handlowej i społecznej. Od osób zatrudnionych w Eberspächer oczekujemy przede wszystkim zgodnego z prawem i nieskazitelnego pod względem etyki zachowania, co stanowi podstawę naszej kultury opartej na zaufaniu i stanowi ukierunkowanie ich działań na zasady tego Kodeksu Postępowania. Ścisłe przestrzeganie wszystkich międzynarodowych i krajowych przepisów mających zastosowanie do naszej działalności gospodarczej, zarówno na arenie międzynarodowej, jak i w poszczególnych krajach, to dla nas najwyższy priorytet. Dotyczy to również dobrowolnie podjętych zobowiązań oraz wytycznych firmowych.

### 1.2 ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ I PRACY DZIECI, POSZANOWANIE PRAW PRACOWNIKÓW, ZAKAZ DYSKRIMINACJI

Eberspächer zobowiązuje się do przestrzegania zasad określonych w podstawowych przepisach prawa pracy Międzynarodowej Organizacji

Pracy: Eberspächer zakazuje jakiegokolwiek pracy przymusowej, pracy niewolniczej lub pracy dzieci. Zobowiązujemy się do wdrożenia skutecznych systemów i kontroli, aby zapewnić, że żadna forma niewolnictwa ani handlu ludźmi nie będzie miała miejsca w naszej firmie. Potwierdzamy, że nie będziemy zatrudniać osób, które nie osiągnęły minimalnego wieku określonego w Konwencji MOP nr 138.

Eberspächer opowiada się za wolnością zrzeszania się pracowników i prawem do negocjacji zbiorowych.

W ramach naszej międzynarodowej działalności pomyślnie współpracujemy z ludźmi reprezentującymi różne kraje i kultury. Nie zwracamy przy tym uwagi na pochodzenie etniczne, narodowe czy społeczne, płeć, kolor skóry, wiek, język, niepełnosprawność, poglądy religijne, polityczne czy też inne przekonania lub orientację seksualną. Szanujemy różnorodność. Nie tolerujemy dyskryminacji ani nękania ze względu na powyższe.

Wymagamy i sprawdzamy przestrzeganie tych praw człowieka również przez naszych partnerów biznesowych i w całym łańcuchu dostaw.



# I. ZBIÓR ZASAD

## 1.3 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ PRZEZ ODPOWIEDZIALNOŚĆ ŚRODOWISKOWĄ I SPOŁECZNA W PRAKTYCE

Zgodnie z naszym hasłem, „DRIVING THE MOBILITY OF TOMORROW”, ważne jest, aby potrzeby ludzi były zaspokajane nie tylko dzisiaj, ale również w przyszłości. Zachowanie nienaruszonego środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń ma dla nas szczególne znaczenie, dlatego też niniejszy Kodeks Postępowania powinien być również podstawą zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa.

Jako partner przemysłu motoryzacyjnego Eberspächer, dzięki swoim innowacyjnym rozwiązaniom, przyczynia się do zrównoważonej pod względem środowiskowym, wygodnej i bezpiecznej mobilności. Zobowiązanie wobec ludzi i środowiska naturalnego stanowi sedno naszego modelu biznesowego. Aktywnie

pracujemy nad zmniejszeniem oddziaływania pojazdów na środowisko naturalne i klimat oraz zwracamy szczególną uwagę na ochronę zasobów naturalnych i odzyskiwanie surowców. W ten sposób wywiązujemy się z naszych obowiązków społecznych względem naszych pracowników, partnerów handlowych i całego społeczeństwa.

## 1.4 STANDARDY

Eberspächer przestrzega konwencji i rekomendacje organizacji krajowych i międzynarodowych takich, jak Karta Praw Człowieka ONZ, program ONZ Global Compact, wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, które stanowią ważne wskazówki dla Eberspächer.



## 2. WIĄŻĄCY CHARAKTER KODEKSU POSTĘPOWANIA

**W niniejszym Kodeksie Postępowania skonkretyzowano zasady tożsamości Eberspächer. Stanowi on zbiór wiążących wytycznych dla wszystkich członków kierownictwa spółki, wszystkich pracowników, a także wszystkich pozostałych osób pracujących dla Eberspächer na całym świecie.**

### 2.1 PRZEWODNIK

Niniejszy Kodeks Postępowania zawiera najważniejsze zasady działania zgodnego z przepisami prawa moralnego i poprawnego etycznie postępowania w przypadku transakcji handlowych oraz kontaktów z innymi pracownikami. Stanowi przewodnik postępowania w trakcie wykonywanej codziennie pracy i powinien wspierać i promować poprawne, uczciwe i odpowiedzialne działanie.

### 2.2 WIĄŻĄCY CHARAKTER I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy kierownik jest zobowiązany powiadomić swoich pracowników o treści i obowiązywaniu niniejszego Kodeksu Postępowania w zrozumiały sposób oraz zobowiązać ich do całkowitego przestrzegania wszystkich zasad. Ponadto Eberspächer przeszkoli wszystkich swoich pracowników oraz przekaże im praktyczne wskazówki, które pomogą wdrożyć niniejszy Kodeks.

Jako że nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania może skutkować poważnymi stratami ekonomicznymi oraz znaczącymi szkodami dla reputacji Eberspächer, co może

zagrozić długotrwałemu rozwojowi spółki, kierownictwo spółki nie będzie tolerować jakiegokolwiek naruszenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania.

Dlatego też każdy pracownik musi wziąć osobistą odpowiedzialność za przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i standardów postępowania. W przypadku ich naruszenia – niezależnie od działań podjętych przez urzędy państwowe – taki pracownik musi spodziewać się, że zostaną zastosowane wobec niego środki dyscyplinarne lub dochodzone będą wobec niego roszczenia odszkodowawcze.

Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania stanowią standard minimalny. W przypadku obowiązywania bardziej rygorystycznych uregulowań, nie są one ograniczane przez niniejszy Kodeks Postępowania.

Niniejszy Kodeks stanowi wewnętrzną instrukcję postępowania i nie zawiera jakichkolwiek praw osób trzecich.

### 2.3 UZUPEŁNIENIE WYTYCZNYMI

Kodeks Postępowania jest uzupełniony o wewnętrzne wytyczne dotyczące określonych obszarów działalności, które są tam opisane. Wszystkie wytyczne muszą być zgodne z niniejszym Kodeksem Postępowania.

## II. POSTĘPOWANIE W TRANSAKCJACH HANDLOWYCH

### 1. NAKAZ UCZCIWEJ KONKURENCJI, ZAKAZ KARTELI

Wolna, nieograniczona i uczciwa konkurencja jest główną zasadą gospodarki rynkowej i stanowi podstawę naszej kultury korporacyjnej. Wspieramy wszystkie działania promujące wolny rynek i otwartą konkurencję na całym świecie. Nasza polityka konkurencyjności ma opierać się wyłącznie na wynikach, koncentracji na potrzebach naszych klientów i jakości naszych innowacyjnych produktów. Nie tolerujemy zachowania naszych pracowników, które narusza obowiązujące krajowe i międzynarodowe przepisy dotyczące konkurencji lub karteli.

#### 1.1 ZAKAZANE PRAKTYKI HANDLOWE

Wszelkie praktyki antykonkurencyjne, a w szczególności monopolowe są zabronione.

Na przykład zabronione są następujące działania:

- Rozmowy i ustalenia z konkurencją o informacjach mających istotne znaczenie dla konkurencji takich jak ceny, elementy składowe cen lub rozwój techniczny np. w ramach targów lub podczas imprez związkowych lub też przekazywanie tych informacji konkurencji
- Podział klientów, rynków, terenów działania lub projektów dokonywany z udziałem konkurencji
- Porozumienie z konkurencją o zaniechaniu konkurowania lub składanie sfałszowanych ofert podczas przetargów
- Przekazywanie wiążących cen sprzedaży dystrybutorów
- Wykorzystywanie dominującej pozycji rynkowej w sposób niezgodny z prawem
- Nieuczciwe faworyzowanie lub ograniczanie konkurujących ze sobą dostawców starających się o zlecenia

Szczegółowe zasady regulują Wytyczne Eberspächer dotyczące zasad konkurencji i antymonopolowych.

#### 1.2 KONSULTACJA Z DZIAŁEM PRAWNYM

W związku z tym, że ocena zagadnień związanych z konkurencyjnością może nastroczać problemy, należy zawsze w takim przypadku skontaktować się z działem prawnym.



## 2. ZAKAZ KORUPCJI

**Konkurujemy o zamówienia w oparciu o innowację, jakość i cenę naszych produktów i usług. Nasze relacje z osobami pełniącymi funkcje publiczne i urzędnikami pochodzącymi z wyboru opierają się na zasadzie wzajemnego poszanowania i przestrzegania prawa. Jakakolwiek forma korupcji jest uznawana za bezprawną i zabronioną.**

### 2.1 PRZEKUPNOŚĆ I PRZEKUPSTWO

Żaden pracownik Eberspächer nie może, w ramach zajmowanego stanowiska, domagać się, akceptować, uzyskiwać, a nawet obiecywać korzyści dla siebie lub osób trzecich. Dotyczy to partnerów handlowych, ich pracowników, pośredników lub innych osób, które nie są uprawnione do otrzymywania takich korzyści („Przekupstwo w działalności handlowej”).

Eberspächer nie toleruje również niezgodnego z prawem oferowania lub przyznawania korzyści partnerom handlowym, ich pracownikom, osobom pełniącym funkcje publiczne lub urzędnikom pochodzącym z wyboru, pośrednikom lub innym osobom związanym z przygotowaniem, przyznaniem, przyjęciem, wykonaniem lub zapłatą za zamówienia. Dotyczy to czynności związanych i niezwiązanych z innymi relacjami z urzędami państwowymi. Nie ma znaczenia, czy takie zachowanie ma charakter bezpośredni, czy też pośredni, np. poprzez pośredników lub osoby bliskie („Przekupstwo w obrocie handlowym”).

Należy zachować szczególną ostrożność przy udzielaniu korzyści w relacjach z

mandatariuszami, urzędnikami, pracownikami urzędów lub innych publicznych instytucji („Przekupstwo urzędników”, „Udzielanie korzyści”).

### 2.2 UGOSZCZENIE, ZAPROSZENIA, UPOMINKI

Należy unikać już samego wrażenia zachowania korupcyjnego. Dlatego też w relacjach z partnerami handlowymi Eberspächer należy krytycznie ocenić wszelkie dotacje, w szczególności:

- Nieproporcjonalne koszty ugoszczenia
- Niezwyczajne, nieproporcjonalne lub takie zaproszenia, które nie są bezpośrednio związane z wizytą biznesową
- Podarunki mające charakter pieniężny lub rzeczowy, prezenty wartościowe

**Dodatkowe informacje i odpowiednie granice kwot są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących gościnności i upominków.**

### 2.3 DORADCY I POŚREDNICY

Ustalenia z doradcami, przedstawicielami lub innymi pośrednikami mogą być podejmowane wyłącznie na piśmie. Honoraria, prowizje i pozostałe wynagrodzenie muszą być proporcjonalne do udzielonego świadczenia, potwierdzonego dowodami. Należy je dostosować do wynagrodzeń zwyczajowych. Układy, które mogą omijać wewnętrzne uregulowania lub przyznawać korzyści czy też wymagać takich niedopuszczalnych korzyści, są zabronione.

## II. POSTĘPOWANIE W TRANSAKCJACH HANDLOWYCH

### 3. DATKI I SPONSORING

Eberspächer potwierdza swoją odpowiedzialność społeczną i w ramach swojej strategii zrównoważonego rozwoju jest zaangażowany w projekty społeczne oraz działa w sferze nauki, kultury, edukacji i sportu, przynajmniej darowizny i podejmując działania sponsoringowe. Darowizny i sponsoring muszą być jednak prowadzone w ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.

#### 3.1 DATKI

Darowizny są dobrowolne i Eberspächer nie oczekuje ani nie otrzymuje w zamian żadnych świadczeń wzajemnych. O ile jest to dopuszczalne, darowizny muszą mieć odniesienie lokalne. Nie mogą stwarzać wrażenia ingerowania firmy ani przyczyniać się do szkodenia wizerunkowi Eberspächer lub jej pracowników. Nie mogą być wykorzystywane do celów korupcyjnych.

Darowizny na rzecz partii politycznych, organizacji przypominających partie polityczne, urzędników pochodzących z wyboru lub kandydatów na takie stanowiska czy też urzędników są zabronione.

#### 3.2 SPONSORING

Sponsoring to dotacje w zamian na świadczenia wzajemne. Wymagają zawarcia umowy sponsorskiej i muszą mieć odniesienie do głównej działalności Eberspächer lub jej zakładów.

Postępowanie i odpowiednie granice kwot są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących gościnności i upominków.



#### 4. PRZESTRZEGANIE PRAWA PODATKOWEGO, PRZEPISÓW KONTROLI EKSPORTOWYCH I ZAKAZ PRANIA PIENIĘDZY

**Ścisłe przestrzeganie krajowych i międzynarodowych przepisów podatkowych, postanowień prawa handlowego i zakaz prania pieniędzy stanowi priorytet Eberspächer, który działa na rynku międzynarodowym.**

##### 4.1 PODATKI

Eberspächer przestrzega wszystkich krajowych i międzynarodowych przepisów podatkowych i celnych lub też zobowiązań krajów, w których prowadzimy swoją działalność. Nie aprobujemy jakiegokolwiek formy niedopuszczalnego omijania przepisów z tym związanych, jak i nadużywania wolności kształtowania stosunków prawnych.

Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących opodatkowania koncernu.

##### 4.2 KONTROLA EKSPORTOWA I CELNA

Respektujemy wszystkie krajowe i międzynarodowe przepisy, które ograniczają lub zabraniają importu, eksportu lub wewnątrz krajowego handlu danymi towarami, technologiami lub usługami. Przestrzegamy prawa stosunków gospodarczych z zagranicą, przepisów celnych i wynikających z nich postępowania w sprawie o wydanie zezwolenia.

Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących kontroli eksportu.

##### 4.3 PRANIE PIENIĘDZY

Eberspächer wspiera międzynarodową walkę z praniem pieniędzy i poważnie traktuje zobowiązania prawne.

Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących prania pieniędzy.



## II. POSTĘPOWANIE W TRANSAKCJACH HANDLOWYCH

### 5. WYBÓR PARTNERÓW HANDLOWYCH

**Partnerzy handlowi są wybierani z ostrożnością i zgodnie z obiektywnymi kryteriami. Partnerzy handlowi są zobowiązani przestrzegać wartości Eberspächer.**

#### 5.1 PROCES WYBORU

Partnerzy biznesowi Eberspächer (np. dostawcy, dostawcy usług, przedstawiciele handlowi, dystrybutorzy, partnerzy projektu lub konsultanci) są wybierani bezstronnie w oparciu o ocenę ofert składanych na podstawie wcześniej zdefiniowanych obiektywnych kryteriów. Jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji lub uprzywilejowania bez obiektywnej podstawy są zabronione.

#### 5.2 BUSINESSPARTNER CODE OF CONDUCT

Eberspächer oczekuje, że jej partnerzy handlowi na całym świecie będą przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania Partnera Handlowego (Businesspartner Code of Conduct) jak na przykład: poszanowanie ludzi i środowiska, respektowanie nakazu postępowania ściśle według przepisów, potępienie korupcji i respektowanie uczciwej konkurencji oraz postępować w ramach swojej działalności zgodnie z tymi zasadami.

To może odbywać się poprzez umowne zobowiązanie stosowania naszego Kodeksu Postępowania Partnera Handlowego lub potwierdzenie wcześniej sprawdzonego Kodeksu Postępowania zawierającego porównywalne zasady.

**Dodatkowe informacje są zawarte w Kodeksie Postępowania Partnera Handlowego Eberspächer.**

### 6. DOKUMENTACJA I SKŁADANIE RAPORTÓW

**Transakcje handlowe muszą być prawidłowo udokumentowane i głaszane.**

Wszystkie transakcje handlowe, które muszą być udokumentowane zgodnie z przepisami wewnętrznymi lub zewnętrznymi, powinny być zarejestrowane w prawidłowy, stosowny, kompleksowy i terminowy sposób w odpowiednim systemie Eberspächer. Dokumentacja musi być przygotowana w wersji elektronicznej i przechowywana zgodnie z przepisami ustawowymi i wewnętrznymi oraz zgodnie z terminami.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani składać prawdziwe i pełne raporty ustne i pisemne w ramach wyznaczonych obowiązków.



# III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

## 1. KULTURA ZARZĄDZANIA

**Zrównoważony sukces firmy zależy w szczególności od wiarygodnych i zmotywowanych pracowników. Eberspächer jest świadoma wielkiej odpowiedzialności za swoich pracowników. Kultura zarządzania Eberspächer opiera się na wspólnych wartościach, zaufaniu, szacunku, tolerancji, wspieraniu wydajności i własnej odpowiedzialności, a także na uczciwych wzajemnych relacjach.**

Jesteśmy przekonani, że za innowacjami stoją zawsze ludzie, którzy zmotywowani, inteligentnie i z pasją poświęcają się swojemu zadaniu i wybiegają poza wyznaczone ramy. Dajemy naszym pracownikom przestrzeń i możliwość do przejęcia osobistej odpowiedzialności lub odpowiedzialności w zespole, wniesienia kreatywności i wykorzystania potencjału. Nasza spółka ma płaską strukturę hierarchii.

Wspieramy rozwój zawodowy i osobisty każdej osoby zatrudnionej w Eberspächer, inwestujemy w kwalifikacje naszych pracowników i przykładamy wagę do godzenia życia zawodowego z prywatnym. Efektywność i zaangażowanie pracowników otrzymują nasze specjalne wsparcie i uznanie.

Dbamy o szczerze i uczciwe wzajemne relacje. Nasi pracownicy mogą otwarcie poruszać kwestie problemów, konfliktów lub niedociągnięć.

Nasza kadra kierownicza musi aktywnie wdrażać te zasady i dawać dobry przykład swoim osobistym postępowaniem. Powinni zawsze utrzymywać pełne szacunku i odpowiedzialności relacje z pracownikami i mieć czas na wysłuchanie ich problemów.

## III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

### 2. UCZCIWE WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

**Eberspächer promuje uczciwe warunki pracy i wysokie standardy bezpieczeństwa pracy.**

#### 2.1 ŚRODOWISKO PRACY

We wszystkich krajach zwracamy uwagę na odpowiednie warunki pracy i uregulowany czas pracy dla naszych pracowników, które odpowiadają wymogom ustawowym, oferujemy uczciwe wynagrodzenie i przestrzegamy wytycznych związanych z prawem pracy. Szanujemy legalne organizacje reprezentujące interesy naszych pracowników.

#### 2.2 ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników w miejscu pracy ma dla nas istotne znaczenie. Eberspächer przestrzega stosownych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów ochrony środowiska (HSE). Stale staramy się eksploatować obiekty i realizować procesy we wszystkich sektorach przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi przepisami i wykluczać zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników.





### 3. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

**Bardzo ważne dla Eberspächer jest zapewnienie, aby pracownicy nie popadali w konflikt interesów i lojalności wobec spółki.**

#### 3.1 NORMA

Należy niezwłocznie zgłaszać do stosowanego działu personalnego potencjalne konflikty interesów pracownika i spółki Eberspächer.

Szczególną ostrożność należy zachować w poniższych przypadkach.

#### 3.2 PRACOWNIK STANOWIĄCY KONKURENCJĘ DLA EBERSPÄCHER

Prowadzenie przedsiębiorstwa, które w sposób bezpośredni lub pośredni konkuruje z Grupą Eberspächer, które posiada bezpośredni lub pośredni udział w przedsiębiorstwie konkurencyjnym lub wykonywanie działalności dla takiego przedsiębiorstwa jest zabronione dla pracowników Eberspächer.

Zakaz nie obejmuje jednak udziału jako akcjonariusz mniejszościowy w przedsiębiorstwie konkurującym z Eberspächer, notowanym na giełdzie.

Jeśli bliska dla pracownika osoba (bliski krewny, współmałżonek, partner życiowy) jest w ten sposób powiązany z konkurencją, należy to zgłosić do stosowanego działu personalnego w celu kompleksowej oceny dotyczącej konfliktu interesów.

#### 3.3 PRACOWNIK JAKO PARTNER HANDLOWY EBERSPÄCHER

Jeśli pracownik prowadzi firmę, która nawiązała współpracę handlową z Grupą Eberspächer, ma udziały w takiej spółce lub wykonuje działalność dla takiej spółki, musi to zgłosić i otrzymać zezwolenie od stosownego menedżera ds. zgodności.

W związku z możliwym konfliktem interesów takie relacje handlowe między bliską dla pracownika osobą i Eberspächer należy również zgłaszać do stosownego działu personalnego.

#### 3.4 PRYWATNE ZAMÓWIENIA PRACOWNIKÓW SKŁADANE PARTNEROM HANDLOWYM EBERSPÄCHER

Żaden pracownik nie może składać prywatnych zamówień u dostawców lub usługodawców Grupy Eberspächer, jeśli mogłyby przez to uzyskać nienależne korzyści.

#### 3.5 ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW

Eberspächer ceni społeczne, obywatelskie i charytatywne zaangażowanie swoich pracowników. Jednak musi to się odbywać tak, aby wykluczyć konflikt interesów z Eberspächer.



# III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

## 4. POUFNOŚĆ, OCHRONA DANYCH I BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

**W Eberspächer zasada zachowania poufności dotyczy wszystkich informacji handlowych.**

**Eberspächer zobowiązuje się zabezpieczyć i chronić dane poufne oraz dane osobowe.**

### 4.1 ZACHOWANIE TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

Każdy pracownik Grupy Eberspächer jest zobowiązany zachować w tajemnicy wewnętrzne sprawy spółki wobec osób trzecich, chyba że takie sprawy zostały wcześniej zgodnie z prawem podane do wiadomości publicznej lub zostały udostępnione osobie trzeciej.

Dotyczy to w szczególności wszelkich rodzajów tajemnic biznesowych i handlowych oraz danych osobowych. Zabrania się wykorzystywania do celów prywatnych informacji pozyskanych drogą służbową. Obowiązek zachowania tajemnicy obowiązuje również po wygaśnięciu stosunku pracy.

### 4.2 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Eberspächer przywiązuje dużą wagę do przestrzegania praw osobistych i ochrony danych. Należy do tego prawidłowe przetwarzanie danych osobowych pracowników, klientów i partnerów handlowych. Każdy pracownik Eberspächer przy gromadzeniu, przetwarzaniu oraz wykorzystywaniu danych jest zobowiązany konsekwentnie przestrzegać odnośnych przepisów dotyczących danych osobowych oraz firmowych wytycznych.

### 4.3 BEZPIECZNA WYMIANA INFORMACJI

Działalność handlowa wymaga elektronicznej wymiany danych na skalę światową. Eberspächer jest świadoma związanego z tym ryzyka. Ochrona

informacji i bezpieczeństwo wymiany informacji we wszystkich procesach biznesowych są dla Eberspächer szczególnie ważne. Dane handlowe należy zabezpieczyć i chronić przed nieupoważnionym dostępem osób trzecich poprzez zastosowanie wysokich pod względem technicznym i organizacyjnym standardów bezpieczeństwa.

**Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Eberspächer dotyczących zabezpieczeń komputerowych.**

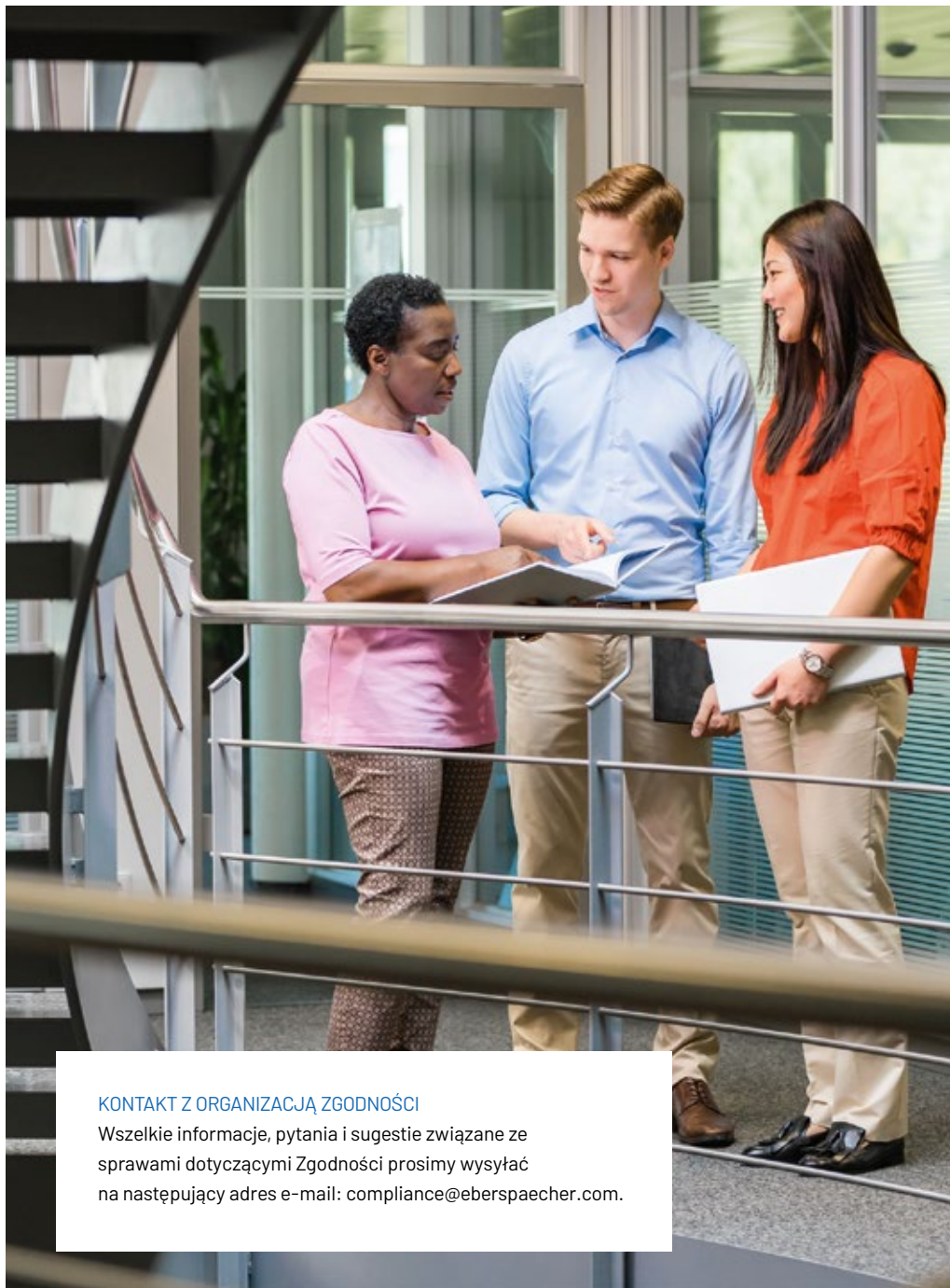
## 5. DBANIE O MAJĄTEK PRZEDSIĘBIORSTWA

**Należy odpowiednio obchodzić się z majątkiem spółki.**

Eberspächer wymaga od wszystkich pracowników, aby wszystkie aktywa materialne oraz wartości niematerialne, które stanowią podstawę naszej działalności, były prawidłowo używane i zgodnie z ich przeznaczeniem. Oprócz budynków i urzędzeń, taki majątek obejmuje również materiały operacyjne, produkty, środki finansowe, systemy informatyczne, oprogramowanie oraz prawa własności przemysłowej (np. patenty, marki, wzory). Należy zgłaszać przypadki uszkodzenia majątku.

Zabrania się usuwać i wykorzystywać majątek spółki do celów prywatnych, chyba że istnieje na to wyraźne zezwolenie.

Niezgodne z prawem działania mogą być ścigane zgodnie z prawem karnym lub cywilnym oraz mogą skutkować konsekwencjami przewidzianymi przez prawo pracy.



#### KONTAKT Z ORGANIZACJĄ ZGODNOŚCI

Wszelkie informacje, pytania i sugestie związane ze sprawami dotyczącymi Zgodności prosimy wysyłać na następujący adres e-mail: [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com).

# IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

## 1. ZGODNOŚĆ

Zasady i wartości zawarte w niniejszym Kodeksie Postępowania stanowią podstawę istniejącego zrównoważonego gospodarczego, społecznego i ekologicznego rozwoju Grupy Eberspächer. Nie służą one do minimalizowania i kontrolowania ryzyka biznesowego. Równocześnie konkretyzują one odpowiedzialność Eberspächer względem ludzi i środowiska naturalnego (Zgodność). Eberspächer oczekuje od wszystkich zatrudnionych wdrożenia i ścisłego przestrzegania niniejszego Kodeksu. W celu zapewnienia pomocy swoim pracownikom, Grupa Eberspächer wdrożyła ogólnoswiatową Organizację Zgodności.

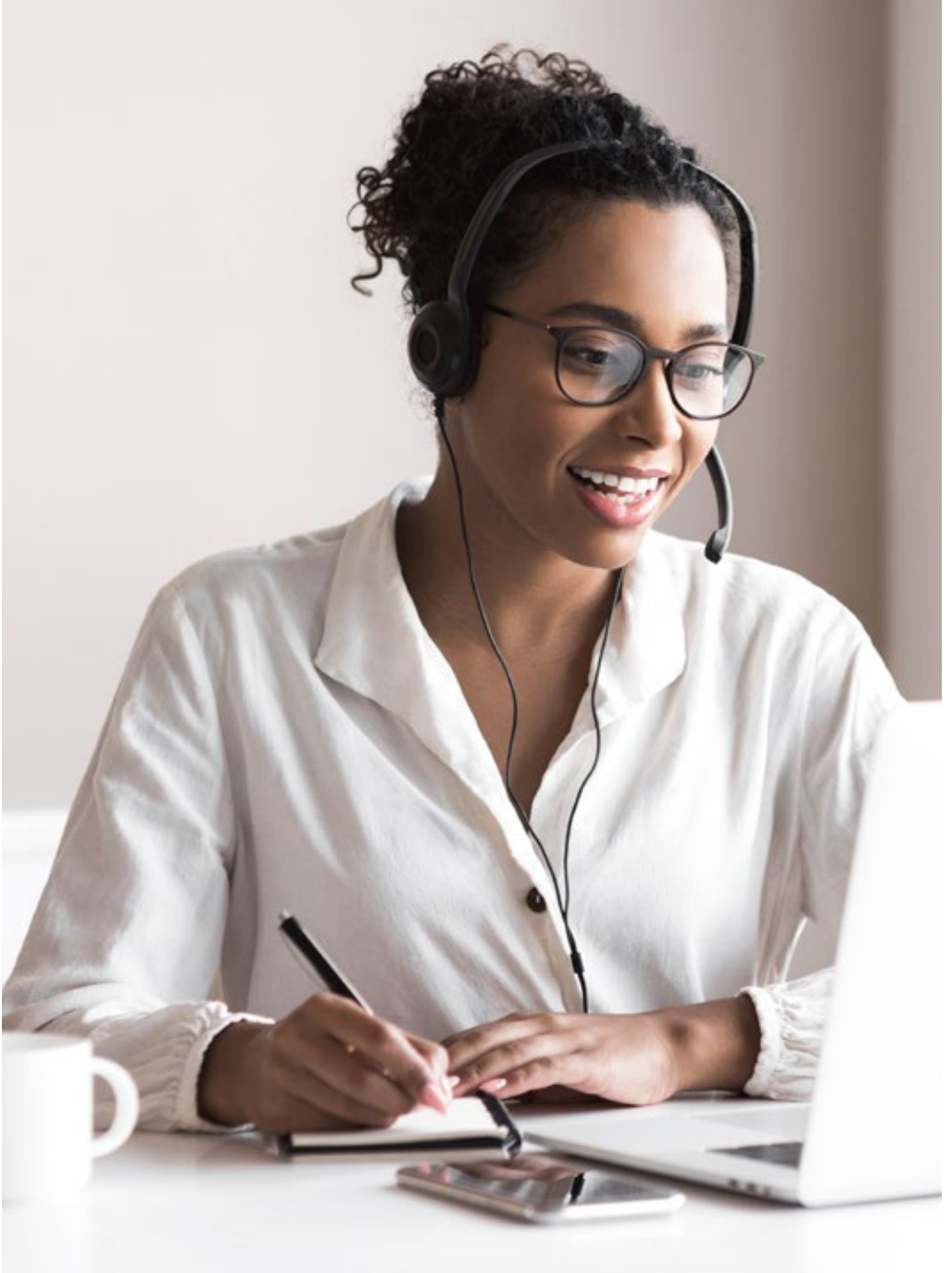
### 1.1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZA ZGODNOŚĆ

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za swoją własną znajomość i przestrzeganie niniejszego Kodeksu oraz za uczciwość w transakcjach handlowych i przestrzeganie przepisów prawa. Łamanie i naruszanie przepisów prawa nigdy nie leży w interesie spółki i nie tylko zagraża zrównoważonemu rozwojowi sukcesu gospodarczego Eberspächer, ale również stanowi zagrożenie dla społecznej egzystencji pracowników i partnerów handlowych. Dlatego naruszenia powyższych przepisów nie są tolerowane przez kierownictwo spółki i są odpowiednio karane.

### 1.2 WSPIERAJĄCA ORGANIZACJA ZGODNOŚCI

Organizacja zgodności koordynuje wszystkie działania związane ze zgodnością firmy Eberspächer i wspiera pracowników na całym świecie w zarządzaniu, przekazując informacje, udzielając porad oraz przeprowadzając szkolenia.

Na rzecz Organizacji Zgodności pracują Chief Compliance Officer (CCO) i Chief Compliance Counsel (CCC) oraz Komitet ds. Zgodności oraz dla każdego działu przydzielony jest Division Compliance Officer (DCO). Temu podlega każdorazowo lokalny Pełnomocnik ds. Zgodności (LCO = Local Compliance Officer) we wszystkich Jednostkach Biznesowych. Są to stali partnerzy kontaktowi w przypadku wszelkich pytań dotyczących zgodności.



# IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

## 2. KWESTIE ZWIĄZANE ZE ZGODNOŚCIĄ Z REGULACJAMI PRAWNYMI I ZE ZGŁASZANIEM PRZYPADKÓW NARUSZENIA PRAWA

**Osoby odpowiedzialne ds. Compliance to stałe osoby do kontaktów w zakresie wszystkich spraw związanych ze zgodnością z regulacjami prawnymi, z niniejszym Kodeksem postępowania oraz jego interpretacją i stosowaniem (np. e-mail na adres [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com)).**

W potencjalnych przypadkach naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania, podejrzenia stosowania zakazanych praktyk biznesowych, naruszeń praw człowieka lub działania na szkodę środowiska przez firmę Eberspächer lub naszych bezpośrednich lub pośrednich dostawców poszczególne incydenty można zgłaszać za pośrednictwem systemu sygnalizowania niezgodności firmy Eberspächer „Speak Up”.

Nasz system sygnalizowania niezgodności jest dostępny w każdej chwili na stronie głównej Eberspächer (Firma – Odpowiedzialność i Polityka Zrównoważonego Rozwoju – Compliance) oraz pod linkiem [Eberspächer Speak Up](#) na całym świecie. System ten umożliwia bezpieczną i poufną komunikację w wielu językach z osobą odpowiedzialną ds.

Compliance w firmie Eberspächer. Tożsamość sygnalistów jest chroniona. Na życzenie system zapewni przy użyciu technicznego szyfrowania również zachowanie całkowitej anonimowości sygnalisty. Wszelkie zgłoszenia i informacje istotne dla zgodności z regulacjami prawnymi są traktowane poufnie.

System sygnalizowania niezgodności jest dostępny nie tylko dla pracowników, lecz również dla osób spoza firmy.

Sygnaliści, którzy w dobrej wierze przekazują informacje na temat przypadków naruszeń prawa i zasad, nie muszą się obawiać negatywnych konsekwencji ze strony firmy Eberspächer. Nadużyć systemu sygnalizowania niezgodności w zakresie fałszywych oskarżeń nie można jednak akceptować.

Każde zgłoszenie nieprawidłowego postępowania będzie konsekwentnie sprawdzane i spowoduje odpowiednią reakcję.

[go.eberspaecher.com/compliance](https://go.eberspaecher.com/compliance)

W celu ułatwienia czytania są stosowane formy męskie, odnoszą się one jednak do osób wszystkich płci.

**EBERSPÄCHER GRUPPE GMBH & CO. KG**  
**EBERSPÄCHERSTRASSE 24**  
**73730 ESSLINGEN / GERMANY**

**PHONE: +49 711 939-00**  
**FAX: +49 711 939-0634**  
**info@eberspaecher.com**  
**www.eberspaecher.com**