
Code of Conduct

Kodeks Postępowania

Wersja 1.0 - Polskie (Polish)

THOUGHTS
ONLINE
COMMUNITY
BUSINESS
CONCEPTS
GENDER
SEARCHING
PEOPLE
DATA
GROWTH
TEAM

INTEGRATED FUTURE
DEVELOPMENT
PRODUCTION
COOPERATION
SALES
GLOBAL
STOCK MARKET
INNOVATION
CONCEPTS
PROFIT
CONNECT
IDEA
MOTIVATION
STRATEGY
INTERNATIONAL
FUTURE
DATA
IDEA
ONLINE
INVESTMENT
FUTURE
SALES
INTERNATIONAL
PROFIT
ADVICE
COMMUNICATION
GROWTH
TEAM

DIVERSITY
INCLUSION
EQUALITY
TEAMWORK
ANALYSIS
LIFE
DIVERSE
PLANS
GROWTH
CONCEPTS

INTERNATIONAL
WORLD
ADVICE
DATA
SHARES
PROFIT
CONCEPTS
TEAM
PLAN
TEAMWORK
CONNECT
STOCK MARKET
STRATEGY
MARKETING
PEOPLE
DECISION
VISION
SALES
DATA
TEAM
PLAN
COMMUNICATION
DATA
MANAGEMENT
IDEA
DATA
TEAM
NETWORK
DATA
EXPERTISE
COMMUNICATION
MARKET
DATA
CONNECT
IDEA
PLANS
FINANCE
VISION
DATA
PEOPLE
SHARES
CONNECTION
BUSINESS
TEAM
PEOPLE
FUTURE
DEVELOPMENT
PLANS
DATA
NETWORK
GROWTH
BUSINESS
IDEA
PLANS
CONCEPTS
TEAM

Szanowni Państwo,

My w Gerresheimer mamy jasną wizję:

„Innovating for a better life“

Nasza kultura opiera się na wartościach TRIBE: Praca zespołowa, Odpowiedzialność, Uczciwość, Śmiała Innowacja i Doskonałość. Cechuje ją również duch przedsiębiorczości i dążenie do ciągłego doskonalenia usług, które świadczymy naszym klientom i do zwiększania naszego wkładu w społeczeństwo.

Koncentracja na naszej misji, naszych wartościach i naszej kulturze pozwala nam z powodzeniem wdrażać i żyć według naszego procesu strategicznego Formuła G. Przekształcamy Gerresheimer w firmę wzrostową jako lidera innowacji, dostawcę rozwiązań i systemów z konsekwentnym naciskiem na zrównoważony rozwój.

Niniejszy Code of Conduct (Kodeks Postępowania) uzasadnia nasze wartości TRIBE i zrozumienie naszej kultury korporacyjnej poprzez ustalenie wiążących zasad. Postępowanie wszystkich pracowników Gerresheimer zgodnie z zasadami i z uczciwością jest częścią naszej kultury wydajności opartej na wartościach, niezbędnej do pomyślnej realizacji naszego procesu strategicznego Formuła G.


My jako Zarząd Gerresheimer opowiadamy się za taką kulturą wartości. Cieszymy się na możliwość kształtowania przyszłości Gerresheimer wraz z zespołem zarządzającym i wszystkimi pracownikami.

Zarząd




Dietmar Siemssen
Chief Executive Officer




Dr. Bernd Metzner
Chief Financial Officer




Dr. Lukas Burkhardt
Member of the Management Board



Spis treści

Życie według wartości TRIBE	1
Nasz Kodeks Postępowania i to, czego oczekujemy od Ciebie	3
Do kogo odnosi się Kodeks Postępowania?	3
W jaki sposób wdrażamy Kodeks Postępowania?	4
Nasze oczekiwania wobec pracowników	5
Jak może pomóc nasz Kodeks Postępowania?	6
Kto może Ci pomóc?	7
Jak postępujemy w przypadku naruszeń Kodeksu Postępowania?	8
Co możesz zrobić, jeśli uzyskasz wiedzę o naruszeniu lub niezgodnym z prawem postępowaniu?	9
Jak podjąć właściwą decyzję?	11
Szanujemy prawa człowieka i ponosimy odpowiedzialność społeczną	13
Ochrona przed pracą dzieci i przymusową pracą	13
Różnorodność i równość szans	14
Warunki pracy	16
Rozwój pracowników	17
Przedstawicielstwo pracowników i prawo do zbiorowego negocjowania	18
Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w pracy	18
Ochrona środowiska	20
Ochrona wspólnot lokalnych i naszych interesariuszy	22
Stawiamy na etyczne praktyki biznesowe	25
Właściwa księgowość i sprawozdawczość finansowa	25
Podatki i opłaty celne	26
Zakaz wykorzystywania informacji poufnych	27
Uczciwe postępowanie w zakresie konkurencji	28
Zakaz korupcji	30
Ochrona przed praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu	32
Respektujemy zasady handlu zagranicznego	33
Ochrona danych osobowych	34
Bezpieczeństwo informacyjne	36
Ochrona aktywów firmy i własności intelektualnej	37
Postępowanie w przypadku konfliktu interesów	38



Życie według wartości TRIBE

Wprowadzając wartości Gerresheimer TRIBE, daliśmy sobie wytyczne dla naszych działań. Nasze wartości TRIBE stanowią podstawę naszego Kodeksu Postępowania:

T TEAMWORK • PRACA ZESPOŁOWA

Jesteśmy przekonani, że wspólna praca w globalnych zespołach jest kluczowa dla osiągnięcia naszych ambitnych celów.

R RESPONSIBILITY • ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Działamy jak przedsiębiorcy i dotrzymujemy obietnic.

I INTEGRITY • JEDNOŚĆ

Wierzymy, że powinniśmy zawsze postępować uczciwie, otwarcie, z zaufaniem, szacunkiem i rzetelnością.

B BOLD INNOVATION • ŚMIAŁA INNOWACJA

Jesteśmy przekonani, że innowacyjność jest kluczowa dla naszego przyszłego sukcesu.

E EXCELLENCE • DOSKONAŁOŚĆ

Jesteśmy przekonani, że powinniśmy dążyć do osiągnięcia szczytowych wyników przez cały czas.

Nasz Kodeks Postępowania i to, czego oczekujemy od Ciebie

Jako Gerresheimer działamy w sposób oparty na wartościach, odpowiedzialnie i rozważnie. Dzięki Kodeksowi Postępowania tworzymy etyczny kodeks działania wywodzący się z naszych wartości korporacyjnych TRIBE na potrzeby całej Grupy Gerresheimer.

Do kogo odnosi się Kodeks Postępowania?

Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkie ciała wykonawcze, kierowników i pracowników we wszystkich spółkach Gerresheimer. W dalszej części tekstu te trzy grupy dla lepszej czytelności nazywane są jednolicie „pracownikami”. Organy korporacyjne i kierownicy są wyraźnie uwzględniani w swojej funkcji tylko wtedy, gdy mają do nich zastosowanie dodatkowe wymagania związane z funkcją.

Spółki Gerresheimer to Gerresheimer AG oraz wszystkie spółki Grupy bezpośrednio lub pośrednio przez nią kontrolowane. Kierownictwo spółki Gerresheimer zaangażowanej w Joint Venure musi odpowiednio dostosować Kodeks Postępowania do działalności całej marki lub, w zależności od szczególnych możliwości egzekwowania (np. w przypadku udziałów mniejszościowych), pracować nad równoważnym zestawem wartości dla całego wspólnego przedsięwzięcia.

Niniejszy Kodeks Postępowania nie dotyczy partnerów biznesowych spółek Gerresheimer. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą starannie dobierać wszystkich partnerów biznesowych, kierując się wyłącznie interesem firmy Gerresheimer. Oczekujemy również, że nasi pracownicy zobowiążą odpowiednich partnerów biznesowych do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania dla Dostawców.

W jaki sposób wdrażamy Kodeks Postępowania?

Kierownictwo wszystkich spółek Gerresheimer jest zobowiązane do wdrożenia Kodeksu Postępowania w swoim obszarze odpowiedzialności. W szczególności obejmuje to obowiązek stałego dostosowywania procesów biznesowych do Kodeksu Postępowania.

Wspieramy wprowadzenie Kodeksu Postępowania w mediach we wszystkich spółkach Gerresheimer na świecie. Istniejący program szkoleń zostanie rozszerzony o elementy kodeksu postępowania.

Wdrożenie Kodeksu Postępowania jest regularnie monitorowane przez Audyt Wewnętrzny Grupy w ramach regularnych audytów.

Nasze oczekiwania wobec pracowników

Oczekujemy od wszystkich naszych pracowników:

zapoznania się z treścią Kodeksu Postępowania,

wdrażania wymogów i wartości Kodeksu Postępowania w każdej transakcji biznesowej,

Wyjaśnij pytania dotyczące Kodeksu Postępowania przed podjęciem decyzji

Ponadto od organów zarządzających i menedżerów oczekujemy:

poznać ryzyko związane ze swoim obszarem odpowiedzialności

organizacji swojego obszaru w taki sposób, aby Kodeks Postępowania był wdrażany w każdym procesie biznesowym. Obejmuje to również dostosowanie do niego procesów biznesowych, ich aktualizację oraz stałe zachęcanie pracowników w obszarze odpowiedzialności do jego przestrzegania.

Jak może pomóc nasz Kodeks Postępowania?

Kodeks Postępowania daje naszym pracownikom praktyczne wskazówki, jak postępować uczciwie. Formułuje oczekiwania i instrukcje wynikające z wartości TRIBE, w szczególności zaś integralności. Ponadto znajdziemy tu odesłania do dalszych źródeł informacji, by pomóc ci działać prawidłowo.

Kodeks postępowania jest skonkretyzowany w podobszarach poprzez wytyczne i instrukcje działania. Konkretnie wytyczne można znaleźć w g connect Wiki w zakładce Policies Guidelines Manuals.

Ze względu na różnorodność naszych procesów biznesowych i systemów prawnych, niniejszy Kodeks Postępowania nie może obejmować wszystkich możliwych okoliczności. Służy jako ogólnościwiatowy przewodnik do postępowania z zachowaniem uczciwości.

Jeżeli w indywidualnym przypadku bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa narzucają surowsze zasady niż te zawarte w Kodeksie Postępowania, stosuje się przepisy prawa. Jeżeli obowiązujące prawo jest mniej rygorystyczne, zastosowanie mają surowsze przepisy Kodeksu Postępowania.

Kto może Ci pomóc?

W przypadku pytań dotyczących niniejszego Kodeksu Postępowania lub ogólnie właściwego zachowania, liczne osoby kontaktowe chętnie udzielą wyjaśnienia:

▶ kierownik we właściwym dla siebie departamencie
lub w innym departamencie

▶ Dział Kadr i Dział Prawny Spółki Gerresheimer

▶ Dział Prawny i Zgodności Grupy

Skorzystaj również z sekcji „**Jak podejmować właściwe decyzje?**”, aby rozwijać swoje działania z zachowaniem uczciwości zgodnie z Kodeksem Postępowania.



Jak postępujemy w przypadku naruszeń Kodeksu Postępowania?

Nie tolerujemy naruszeń Kodeksu Postępowania. W miarę możliwości kładziemy kres naruszeniom. Pracujemy nad nimi, sprawdzamy nasze procesy pod kątem słabości, naprawiamy je i odpowiednio karamy za naruszenia.

Dlatego należy unikać wszelkich naruszeń Kodeksu Postępowania, a nawet pozorów naruszenia.

Niniejszy Kodeks Postępowania otrzymujesz jako wiążące wskazówki dotyczące zachowania i masz do dyspozycji liczne pomoce, aby postępować właściwie.

W związku z tym Gerresheimer nie toleruje żadnych naruszeń Kodeksu Postępowania i zastrzega sobie prawo do podjęcia odpowiednich środków dyscyplinarnych zgodnie z obowiązującym prawem pracy w przypadku wykrycia ewentualnych wykroczeń.



Co możesz zrobić, jeśli uzyskasz wiedzę o naruszeniu lub niezgodnym z prawem postępowaniu?

Uczciwość jest warunkiem naszego trwałego sukcesu i jest dla nas szczególnie ważna. Dlatego chcemy zapobiegać szkodom, jakie ponosi Gerresheimer, akcjonariusze, pracownicy i partnerzy biznesowi.

Oczekujemy, że pracownicy będą informować nas na wczesnym etapie o poważnych naruszeniach prawa, naszego Kodeksu Postępowania oraz wewnętrznych wytycznych i instrukcji. Zachęcamy pracowników i osoby z zewnątrz do poufnego kontaktowania się z osobami w firmie, jeśli wiedzą o naruszeniach lub bezprawnych zachowaniach lub mają uzasadnione podejrzenia co do nich (patrz również rozdział „Kto może Ci pomóc?”).

Ponadto oferujemy pracownikom i osobom z zewnątrz możliwość anonimowego (o ile jest to dozwolone w danym kraju) informowania nas o poważnych naruszeniach i bezprawnych zachowaniach za pośrednictwem bezpiecznego zewnętrznego systemu informowania o nieprawidłowościach. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie:

www.gerresheimer.com/en/company/investor-relations/corporate-governance/compliance

Dostęp do naszego systemu whistleblowingowego można uzyskać poprzez stronę:

www.bkms-system.net/gerresheimer

Traktujemy informacje w sposób ściśle poufny i chronimy sygnalistów przed dyskryminacją z tego powodu, jeśli informacje zostały przekazane w dobrej wierze.

1 Czy postępowanie odpowiada naszej wartości jaką jest integralność?

Należy działać zgodnie z prawem i wewnętrznymi zasadami

2 Czy mam prawo zachowywać się w taki sposób?

Jeśli np. do danej transakcji gospodarczej ma zastosowanie zasada podwójnej kontroli, nie możesz podejmować samodzielnych decyzji

3 Czy znam ryzyko wynikające z mojego zachowania?

Należy w szczególności wziąć pod uwagę ryzyko popełnienia przestępstwa oraz uszczerbku dla reputacji Gerresheimer.

4 Czy daję innym dobry przykład zachowaniem?

Aby tak się stało, zachowanie musi opierać się na uczciwości.

5 Czy miałem pewność, że zachowałem się właściwie?

W przypadku wątpliwości
Skorzystaj z porad!

Alternatywnie lub dodatkowo możesz poprosić osoby kontaktowe w sekcji „Kto Ci pomoże?” o wsparcie.

Jak podjąć właściwą decyzję?

Nasz Kodeks Postępowania nie zawiera konkretnych instrukcji dotyczących każdej możliwej transakcji biznesowej. W podjęciu właściwej decyzji może pomóc **kwestionariusz „Jak podjąć właściwą decyzję?”**. Tylko wtedy, gdy na wszystkie pytania można odpowiedzieć **TAK** w sposób jasny i zgodny z obiektywnymi normami, istnieją pewne dowody na to, że planowane zachowanie byłoby prawidłowe.



Przykład

Zauważasz, że koledzy stale zlecają nieletnim pracownikom powtarzalne zadania, takie jak noszenie ciężkich ładunków.

W tym i podobnych przypadkach nie należy zamykać oczu i uszu. Istnieją przesłanki wskazujące na możliwość pracy dzieci lub pracy przymusowej.

Szanujemy prawa człowieka i ponosimy odpowiedzialność społeczną

Szanujemy godność naszych pracowników i partnerów biznesowych oraz innych interesariuszy, a także angażujemy się w ochronę środowiska.

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą okazywać ten szacunek we wszystkich działaniach biznesowych, zwłaszcza w naszej własnej produkcji i w łańcuchu dostaw.

DODATKOWE INFORMACJE

Kodeks postępowania dostawców

Ochrona przed pracą dzieci i przymusową pracą

Chcemy chronić rozwój fizyczny i emocjonalny dzieci. Dlatego szanujemy prawo dzieci do rozwoju i edukacji. Potępiamy wszelkie formy pracy dzieci, także w naszym łańcuchu dostaw.

Nie tolerujemy żadnych form pracy przymusowej, niewolnictwa ani handlu ludźmi. Potępiamy wszelkie formy przemocy i przestrzegamy lokalnie obowiązujących norm prawnych dotyczących minimalnego wieku dopuszczalnego zatrudnienia.

Różnorodność i równość szans

Szanujemy i cenimy naszych kolegów oraz promujemy różnorodność jako ważny czynnik sukcesu naszej firmy. Cenimy sobie środowisko pracy, w którym ludzie z różnych środowisk, z ich odpowiednimi preferencjami, zdolnościami i wszelkiego rodzaju niepełnosprawnościami, czują się dowartościowani, aby móc skutecznie współpracować.

Dlatego też zakazujemy wszelkich form dyskryminacji, molestowania i nadużyć oraz zobowiązujemy się do utrzymywania zróżnicowanej, pełnej szacunku i integrującej kultury.

Decyzje personalne podejmujemy w szczególności na podstawie kwalifikacji i umiejętności – niezależnie od koloru skóry, płci, wieku, niepełnosprawności, przynależności do związków

zawodowych, wyznania, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego i społecznego oraz innych cech ustawowo niedopuszczalnych.

Odrzucamy wszelkie zachowania, które tworzą obraźliwe, wrogie lub zastraszające środowisko pracy. Sprzeciwiamy się wszelkim formom molestowania, w tym molestowania seksualnego oraz przemocy psychicznej i fizycznej.

Przykład

Pracownicy zagraniczni doświadczają w miejscu pracy obraźliwych zachowań ze strony innych pracowników. Obraźliwe zachowania mogą obejmować używanie przekleństw w celu dyskryminacji grup ludzi.





Warunki pracy

Podajemy wszelkie uzasadnione kroki, aby zapewnić godne i uczciwe warunki zatrudnienia i pracy zarówno w naszej własnej działalności, jak i w całym łańcuchu dostaw.

Nasi pracownicy mają prawo do odpowiedniego i sprawiedliwego wynagrodzenia. Przestrzegamy lokalnych przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia i maksymalnego czasu pracy. Jako Gerresheimer przestrzegamy co najmniej lokalnie obowiązującego prawa, jak również korzystniejszych dla pracowników postanowień wynikających z układów zbiorowych pracy.

Przykład

Na przykład obserwujesz w miejscu pracy większe niż przeciętne obciążenie pracowników, co prowadzi do ciągłego i uporczywego przekraczania maksymalnego czasu pracy. Może to świadczyć o naruszeniu przestrzegania maksymalnego czasu pracy.

Rozwój pracowników

Indywidualne atuty naszych pracowników są kluczowe dla sukcesu naszej firmy.

W ramach warunków ekonomicznych cenimy i zachęcamy pracowników do poszerzania i rozwijania swoich umiejętności.

Nasze działania w zakresie rozwoju personelu są nastawione na długi okres czasu. Coroczne oceny pracowników i programy szkoleniowe dla grup docelowych wspierają ten proces. W ten sposób staramy się zapewnić sobie wykwalifikowaną i kierowniczą kadre, jak również ukierunkowane połączenie know-how, umiejętności i kompetencji. Indywidualne wsparcie jest uwzględniane w najlepszy możliwy sposób w zależności od sytuacji.

Przedstawicielstwo pracowników i prawo do zbiorowego negocjowania

Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania prawa pracowników do tworzenia lub wstępowania do wybranych przez nich wolnych związków zawodowych oraz do angażowania się w negocjacje zbiorowe bez dyskryminacji. Nasza współpraca z przedstawicielami pracowników opiera się na otwartym, pełnym szacunku, zaufania i zorientowanym na rozwiązania podejściu.

Poważnie traktujemy interesy naszych pracowników i staramy się angażować ich w działalność firmy. Dajemy naszym pracownikom swobodę w organizowaniu własnej reprezentacji. Wyjątkiem są lokalizacje Gerresheimer bez przedstawicieli lub takie, w których prawo do wyboru przedstawicieli pracowników jest ograniczone przez prawo.

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy są niezbędne do osiągnięcia naszego celu, jakim jest bycie odpowiedzialnym „liderem rozwiązań w zakresie zdrowia i dobrego samopoczucia”. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników ma dla nas wysoki priorytet. Naszym dążeniem jest, abyśmy byli wolni od urazów i chorób związanych z pracą.

Promujemy kulturę bezpieczeństwa, która zapobiega incyden-
tom, ryzyku i zagrożeniom w miejscu pracy. Nasze procesy pomagają zmniejszyć częstotliwość i dotkliwość zdarzeń istotnych dla bezpieczeństwa. Stale analizujemy i monitorujemy nasze wyniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Każdemu zdarzeniu ważnemu dla bezpieczeństwa, niezależnie od tego, jakich jest rozmiarów, można zapobiec. Od wszystkich naszych pracowników i partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, zasad bezpieczeństwa oraz zasad i procedur firmowych. W przypadku zauważenia lub podejrzenia niebezpiecznych warunków pracy, zagrożeń, nietypowych zachowań lub sytuacji, należy niezwłocznie zgłosić je członkowi kierownictwa.

Każdy z nas ma osobistą odpowiedzialność i uprawnienia do interweniowania, jeśli zaobserwuje naruszenie tych zasad lub oceni sytuację jako niebezpieczną. Wszyscy kierownicy zobowiązują się do wzorowego zachowania i zapewniają, że wszyscy pracownicy są w pełni poinformowani o właściwych procedurach, wymaganiach prawnych, zagrożeniach i środkach ochronnych

Kierownictwo zapewnia, że obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są określone, delegowane i przekazywane na wszystkich szczeblach organizacji.

Przykład

Zauważasz, że pracownicy wykonują zadanie utrzymania, naprawy lub smarowania systemu bez uprzedniego zatrzymania systemu i zabezpieczenia go przed ponownym włączeniem. Pracownicy nie posiadają również niezbędnych do wykonania tego zadania środków ochrony indywidualnej, takich jak rękawice i okulary ochronne.

Natychmiast porozmawiaj z pracownikami o ich niebezpiecznych działaniach. Przed wznowieniem zajęć upewnij się, że spełnione są niezbędne wymogi bezpieczeństwa. Jeśli pracownicy odmówią bezpiecznego kontynuowania pracy, należy natychmiast poinformować najbliższego dostępnego kierownika.

Ochrona środowiska

Odpowiedzialne traktowanie środowiska naturalnego uważamy za fundamentalną część naszej działalności korporacyjnej. Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń i koncentrujemy się na ochronie środowiska i zachowaniu zasobów jako elementarnych celach korporacyjnych. Dążymy do ciągłego postępu w dziedzinie ochrony środowiska. Wszyscy nasi pracownicy są współodpowiedzialni za spełnienie tego żądania.

W związku z tym wszyscy pracownicy są zobowiązani do oszczędnego i zgodnego z obowiązującymi przepisami korzystania z zasobów powietrza, wody i gleby. Odpady muszą być usuwane zgodnie z przepisami prawa. Obiekty produkcyjne mają być budowane, eksploatowane, modyfikowane i rozbudowywane zgodnie z wymogami prawa.

Przykład

Zastanów się, co możesz zrobić, aby chronić środowisko w obszarze swojego działania lub wpływu. Zarówno w administracji, jak i w produkcji możesz przyczynić się do ochrony środowiska, począwszy od wyboru środka transportu podczas podróży służbowych, poprzez drukowanie dokumentów i włączanie i wyłączanie świateł, aż po korzystanie z naszego programu sugestii. Tematy mogą obejmować zapobieganie powstawaniu odpadów i złomu, zmniejszenie zużycia energii i wody oraz wiele innych.

Kwestionuj to, co jest na miejscu i niezwłocznie zgłaszaj stwierdzone naruszenia. Konkretyzację oczekiwań można znaleźć w naszym standardzie środowiskowym Gerresheimer.



Ochrona wspólnot lokalnych i naszych interesariuszy

Jesteśmy dobrym sąsiadem dla osób mieszkających w pobliżu naszych własnych terenów. Zapewniamy przejrzyste informacje i prowadzimy dialog.

W ramach naszych celów zrównoważonego rozwoju oczekujemy, że każdy zakład podejmie roczne zobowiązanie na rzecz społeczności lokalnych w następujących obszarach: „Zdrowie i dobre samopoczucie” lub „Projekty edukacyjne”. Dążymy do uniknięcia uszczerbku na jakości życia społeczności lokalnych poprzez konsekwentną ochronę środowiska i ochronę standardów społecznych. Zgodnie z wymogami prawnymi informujemy naszych klientów o przeznaczeniu i możliwym wpływie własnych produktów na ludzi i środowisko. Od wszystkich pracowników zaangażowanych w ten obszar oczekujemy konstruktywnej współpracy z władzami.

Przykład

Jako firma ponosimy odpowiedzialność za integralność naszych lokalnych sąsiedztw. Jeśli bezpośrednio lub pośrednio dowiesz się o zanieczyszczeniu gleby, powietrza lub wody, na przykład poprzez wyciek niebezpiecznych substancji lub granulatów i innych materiałów wsadowych, należy to natychmiast zgłosić odpowiedzialnemu kierownictwu, aby można było ocenić i usunąć szkody i potencjalne ryzyko.

Jednocześnie naszym klientom i innym grupom interesu należy przekazywać prawdziwe informacje o faktach związanych z ochroną środowiska lub zasięgać opinii kolegów ekspertów. Dotyczy to również informowania o aspektach środowiskowych naszych produktów.





Stawiamy na etyczne praktyki biznesowe

Właściwa księgowość i sprawozdawczość finansowa

Tylko poprzez prawidłową księgowość i poprawną sprawozdawczość finansową możemy stworzyć i utrzymać zaufanie wśród opinii publicznej, rynku kapitałowego, naszych akcjonariuszy i partnerów biznesowych.

Ściśle przestrzegamy ram prawnych dotyczących prawidłowego prowadzenia rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Szczególne znaczenie ma przejrzystość i poprawność.

Dlatego też nasze sprawozdania finansowe sporządzamy zgodnie z lokalnymi i międzynarodowymi standardami rachunkowości. Nasza sprawozdawczość finansowa odzwierciedla prawdziwy i rzetelny obraz aktywów netto, sytuacji finansowej oraz wyników działalności Grupy Gerresheimer.

Podatki i opłaty celne

Ponosimy odpowiedzialność społeczną i jesteśmy świadomi naszych obowiązków podatkowych i celnych. Zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów prawnych.

W tym celu projektujemy nasze struktury i procesy w taki sposób, aby spółki Gerresheimer w sposób kompletny, prawidłowy i terminowy ustalały podatki i cła należne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej oraz odprowadzały je do odpowiednich urzędów skarbowych.

Zakaz wykorzystywania informacji poufnych

Jako spółka giełdowa, szczególnie ważne jest dla nas sprostanie zaufaniu akcjonariuszy i inwestorów. Przestrzegamy przepisów przeciwko nadużyciom na rynku, jak również naszych wewnętrznych zasad i procesów zapobiegających wykorzystywaniu informacji poufnych. Prowadzimy aktualne listy pracowników, którzy mają dostęp do potencjalnych informacji poufnych dotyczących Gerresheimer. Informujemy tych pracowników o obowiązkach wynikających z dostępu do informacji poufnych i konsekwencjach naruszenia obowiązków.

Informacje wewnętrzne to precyzyjne informacje, które nie są publicznie znane, dotyczą emitentów (np. Gerresheimer AG) lub instrumentów finansowych (np. akcji lub obligacji Gerresheimer AG) i które, gdyby stały się publicznie znane, mogłyby mieć istotny wpływ na cenę tych instrumentów finansowych lub związanych z nimi pochodnych instrumentów finansowych.

Przykład

Otrzymujesz informację, najwyraźniej błędną, o rychłym zawarciu umowy dotyczącej przejęcia wysoko cenionego start-upu. Może to być doskonale uzupełnienie naszego portfolio ofertowego. Do tej pory prasa nie informowała o tym. Według informacji, rynek kapitałowy powinien bardzo pozytywnie zareagować na przejęcie.

W tym przykładzie wskazano fakty, które mogą wpłynąć na kurs giełdowy Gerresheimer AG. Informacji tych nie wolno nikomu udostępniać ani wykorzystywać (np. w celu nabycia akcji Gerresheimer AG). W takich przypadkach prosimy o kontakt z Działem Prawnym i Zgodności w celu uzyskania porady dotyczącej sposobu postępowania.

Uczciwe postępowanie w zakresie konkurencji

Zobowiązujemy się do uczciwej konkurencji i respektujemy prawa chroniące konkurencję. Zachowania antykonkurencyjne mogą znacząco zaszkodzić naszej dobrej reputacji. Ponadto naruszenie prawa konkurencji może skutkować surowymi grzywnami i karami.

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą przestrzegać zasad uczciwej konkurencji. Dotyczy to w szczególności wszelkich interakcji (np. spotkań na targach i w ramach stowarzyszeń) z firmami, z którymi obecnie lub potencjalnie konkurujemy o tych samych klientów (tzw. konkurencja). W tych warunkach nasi dostawcy i klienci (dystrybutorzy) mogą również stanowić dla nas konkurencję.

Jeśli partner biznesowy jest konkurentem, zabronione są wszelkie porozumienia i praktyki, których celem lub skutkiem jest uniemożliwienie lub ograniczenie wolnej konkurencji lub które mogą wywołać taki efekt.

Jeśli mamy pozycję dominującą na rynku, przestrzegamy zasad przeciwdziałania nadużywaniu tej pozycji. Pozycję na rynku uznajemy za dominującą wtedy, kiedy firma może autonomicznie narzucać ceny lub warunki na rynku produktu lub grupy produktów.

Takie stanowisko należy przyjąć również w przypadku, gdy rynek jest oligopolistyczny i trzech konkurentów ma udział w rynku większy niż 50%. W przypadku podejrzenia dominacji

rynkowej należy skontaktować się z działem prawnym i zgodności w celu przeprowadzenia dalszego dochodzenia i podjęcia działań.

DODATKOWE INFORMACJE

- *Prawo antymonopolowe / Dyrektywa w sprawie grup kapitałowych*
- *Prawo antymonopolowe – arkusz informacyjny*

Przykład

Podczas dokonywania zakupów spotykasz byłego pracownika, który przeniósł się do konkurencji. Rozmawia z Tobą o aktualnych problemach na rynku produktów, które oboje sprzedajecie. Proponuje, abyście wspólnie zastanowili się nad możliwymi rozwiązaniami.

Nawet jeśli konkurencja zwróci się do Ciebie prywatnie w sprawie tych i podobnych tematów, nie wolno Ci brać udziału w rozmowie. Zwróć uwagę rozmówcy, że nie możesz udzielić żadnych informacji na ten temat i opuść rozmowę. Niezwłocznie poinformuj Dział Prawny, aby omówić dalsze postępowanie.

Powstrzymanie się od wymiany poufnych informacji biznesowych z konkurencją. W szczególności nigdy nie koordynuj ani nie zmawiaj się z konkurentami w sprawie:

- Ceny, składniki cenowe, rabaty, wyprzedaże, marże i warunki,
- Podział rynków, klientów lub terytoriów, składanie ofert w przetargach,
- Ograniczenia pojemności lub produkcji.

Zakaz korupcji

Nie tolerujemy żadnej formy korupcji. Nie przyznajemy żadnych przywilejów funkcjonariuszom publicznym. Funkcjonariusze publiczni to na przykład osoby, które sprawują urząd w dziedzinie administracji, ustawodawstwa lub wymiaru sprawiedliwości. Funkcjonariuszami publicznymi mogą być również osoby, które wykonują zadania na rzecz państwa, w tym przedsiębiorstwa publicznego (np. zaopatrzenie dla państwowej służby zdrowia).

Nie oferujemy ani nie zapewniamy klientom i potencjalnym klientom (którzy nie są urzędnikami państwowymi) jakichkolwiek gratyfikacji lub innych korzyści w celu niewłaściwego wpływania na odbiorców na naszą korzyść.

Nie korzystamy z usług osób trzecich (np. pośredników) w celu wywierania takiego wpływu na urzędników państwowych oraz innych klientów i osoby zainteresowane.

Decyzje podejmujemy wyłącznie na podstawie obiektywnych i zrozumiałych przesłanek w interesie Gerresheimer. W szczególności nie przyjmujemy żadnych zachęt od dostawców i osób trzecich, które mogą wpływać na nasze decyzje dotyczące ich ofert.

DODATKOWE INFORMACJE

- *Polityka antykorupcyjna grupy*
- *Broszura antykorupcyjna*



Przykład

Pracujesz nad przetargiem dla potencjalnego klienta z sektora farmaceutycznego związanego z rządem. Klient ten chce wybrać najlepszego dostawcę w drodze przetargu. Tuż przed złożeniem ostatecznej oferty pojawia się konsultant, który może pochwalić się doskonałymi kontaktami z decydentami, aby wpłynąć na decyzję na twoją korzyść. Jako rekompensatę za swój czas i wysiłek proponuje on warunki w wysokości ok. 5% wielkości zamówienia.

Ten przykład zawiera silne oznaki korupcji. W tych i podobnych przypadkach nie wolno Ci przyjąć oferty konsultanta. Skontaktuj się z Działem Prawnym, aby omówić sposób postępowania.

Nie oferuj żadnych pośrednich korzyści funkcjonariuszom publicznym (np. korzyści pieniężnych i niepieniężnych, takich jak bony, zaproszenia, bilety, wycieczki, rabaty, indywidualne obniżki cen).

Ochrona przed praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu

Chcemy utrzymywać relacje biznesowe tylko z renomowanymi partnerami, których działalność gospodarcza jest zgodna z prawem i których środki operacyjne pochodzą z legalnego źródła.

Nie chcemy, aby były one wykorzystywane do celów prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. Pranie pieniędzy to potajemne wprowadzenie nielegalnie zdobytych aktywów do obiegu finansowego i gospodarczego. Z finansowaniem terroryzmu mamy do czynienia, gdy fundusze są udostępniane na potrzeby przestępstw terrorystycznych lub w celu wspierania organizacji terrorystycznych.

Zwalczamy wszelkie formy prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. W tym celu podejmujemy częściowo zautomatyzowane środki ostrożności, aby uniknąć zaangażowania w pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu. Nie przyjmujemy również płatności gotówkowych.

Przykład

Z powodu nadpłaty klient prosi Cię o zwrot pieniędzy na inne konto, które również jest prowadzone w banku w innym kraju niż jego siedziba.

Poproś o wyjaśnienie różnicy między kontem, z którego pochodziła nadpłata, a kontem, na które powinieneś zwrócić różnicę. Skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności, aby omówić sposób postępowania.

Respektujemy zasady handlu zagranicznego

Działamy w globalnym środowisku biznesowym i w naszych transakcjach biznesowych musimy przestrzegać licznych krajowych i międzynarodowych ograniczeń handlowych oraz przepisów dotyczących sankcji. Ograniczenia mogą obejmować zakazy handlowe lub wymogi dotyczące licencji eksportowych.

Takie ograniczenia mogą dotyczyć przywozu, wywozu, handlu wewnętrznego, towarów, technologii, oprogramowania i usług.

W tym celu zdefiniowaliśmy wewnętrzne zasady i procesy zapewniające zgodność z odpowiednimi ograniczeniami handlowymi przy użyciu częściowo zautomatyzowanych procedur. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą przestrzegać tych zasad i procesów.

DODATKOWE INFORMACJE

Wytyczne dotyczące handlu zagranicznego

Przykład

Czytasz w prasie, że na kraj klienta zostały nałożone ograniczenia handlowe.

Przerwij bieżącą transakcję biznesową z tym klientem, aby wyjaśnić znaczenie ograniczenia handlu dla tej transakcji biznesowej.

Ochrona danych osobowych

Ochrona przetwarzanych przez nas danych osobowych jest dla nas bardzo ważna. Od wszystkich pracowników oczekujemy, że w trakcie wykonywania swojej pracy będą zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów o ochronie danych.

Otrzymujemy dane osobowe dotyczące naszej działalności gospodarczej, na przykład od naszych partnerów biznesowych, pracowników, inwestorów i władz. Gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie i inne wykorzystywanie tych danych osobowych może mieć miejsce tylko wtedy, gdy jest to również prawnie dozwolone.

Jeśli te dane osobowe są przez nas przetwarzane, pracownicy w swoim zakresie odpowiedzialności zapewniają przestrzeganie wymogów ochrony danych obowiązujących w firmie Gerresheimer.

Dodatkowo stosujemy odpowiednie środki bezpieczeństwa podjęte przez Gerresheimer w celu skutecznej ochrony przetwarzanych przez nas danych osobowych.

Ponadto gwarantujemy wszystkim osobom, których dane osobowe przetwarzamy, realizację ich indywidualnych praw w ramach obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych.

DODATKOWE INFORMACJE

Wytyczne dotyczące ochrony danych obowiązujące w firmie Gerresheimer, jak również wydane w związku z tym ulotki informacyjne.

Przykład

Jeżeli pracownicy przesyłają dane osobowe współpracownikom lub podmiotom zewnętrznym lub dają im możliwość dostępu do danych osobowych lub uzyskania wiedzy o nich za pośrednictwem aplikacji informatycznej, muszą zawsze wcześniej zadać sobie pytanie, czy odbiorca jest rzeczywiście upoważniony do zapoznania się z tymi danymi osobowymi.

W trakcie wykonywania pracy pracownicy muszą zapewnić, że powierzone im dane osobowe są zawsze chronione przed dostępem osób nieupoważnionych.

W przypadku wątpliwości pracownicy powinni skonsultować się ze swoim przełożonym i zasięgnąć porady eksperta, np. pełnomocnika ds. ochrony danych w Gerresheimer.

Bezpieczeństwo informacyjne

Bezpieczeństwo informacji jest dla nas centralną cechą jakościową wszystkich procesów przetwarzania danych. Dzieje się tak dlatego, że kluczowe strategiczne i operacyjne procesy biznesowe w firmach Gerresheimer są istotnie wspierane przez technologie informacyjne.

Naszym celem jest zapewnienie dostępności systemów i danych w taki sposób, aby przestoje były jak najbardziej zminimalizowane. Chcemy chronić integralność i poufność wrażliwych danych naszych partnerów biznesowych oraz danych osobowych.

Przykład

Otrzymujesz wiadomość e-mail od nieznanego nadawcy. W załączniku odnosi się do rzekomo niezapłaconej faktury.

Nie otwieraj załącznika. W takich przypadkach należy skontaktować się z lokalnym działem IT w celu uzyskania porady dotyczącej sposobu postępowania.

Ochrona aktywów firmy i własności intelektualnej

Gerresheimer ma świetne technologie, pomysły i marki. W ten sposób dzień po dniu budujemy naszą znakomitą reputację. Nasza reputacja jest istotną podstawą naszego sukcesu. Musimy ją chronić dla trwałości naszego sukcesu.

Musimy również wykorzystywać nasze technologie, pomysły i marki w naszym najlepszym interesie. Dotyczy to wszystkich praw własności intelektualnej. Dotyczy to znaków towarowych, patentów, know-how i tajemnic handlowych. Równie ważne jest dla nas poszanowanie praw własności intelektualnej innych osób i unikanie ich naruszania. Naruszenia zagrażają naszej reputacji i naszej zdolności do prowadzenia działalności. Oprócz wartości niematerialnych i prawnych Gerresheimer posiada aktywa rzeczowe, elektroniczne i finansowe. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą obchodzić się z naszymi aktywami z należytą starannością w wyłącznym interesie firmy Gerresheimer.

Przykład

W kserokopiarce znajdujesz szkice innowacyjnych produktów opatrzone napisem „Strictly Confidential”.

Zabierz dokumenty i poszukaj pracownika, który zapomniał dokumentów. Nie należy wykorzystywać treści zawartych w dokumentach do innych celów. W szczególności nie należy wykonywać kopii.



Postępowanie w przypadku konfliktu interesów

Konflikt interesów może prowadzić do podejmowania decyzji biznesowych ze szkodą dla Gerresheimer. Konflikt interesów występuje, gdy prywatne interesy naszych pracowników (np. przyjazne relacje z potencjalnym dostawcą) stoją w sprzeczności z interesami biznesowymi Gerresheimer.

Szanujemy życie prywatne naszych pracowników. Jednocześnie oczekujemy, że nasi pracownicy nie pozwolą, aby ich osobisty interes wpływał na decyzje biznesowe, które muszą podejmować dla Gerresheimer.

Dlatego też należy niezwłocznie poinformować swojego przełożonego, jeżeli prywatne interesy lub powiązania mogą wpłynąć na decyzje Gerresheimer, w które jest się zaangażowanym, przynajmniej w charakterze przygotowawczym (np. analiza potencjalnych dostawców).

Od pracowników, którzy posiadają taki potencjalny konflikt interesów, oczekuje się wyłączenia z procesu podejmowania decyzji.

Przykład

Potrzebujesz zewnętrznego wsparcia dla projektu. Badasz możliwych dostawców usług. Dowiadujesz się, że usługodawca, z którym wspólnie uprawiasz sport, ma najlepsze doświadczenie w tej dziedzinie i składa najatrakcyjniejszą ofertę.

Oferta Twojego sportowego przyjaciela wydaje się atrakcyjna, ale musisz ujawnić swojemu przełożonemu swoje prywatne połączenie z usługodawcą. Nie należy uczestniczyć w dalszym procesie wyboru świadczeniodawcy.

Stopka

Wydawca

Gerresheimer AG

Ul. Klaus-Bungert 4
40468 Düsseldorf
Niemcy
Tel. +49 211 6181-00
Fax. +49 211 6181-295
E-Mail info@gerresheimer.com
www.gerresheimer.com

Zarząd

Dietmar Siemssen (Przewodniczący)
Dr Bernd Metzner
Dr Lukas Burkhardt

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Dr Axel Herberg

Siedziba spółki

Düsseldorf

Sąd właściwy spółki

Düsseldorf HRB 56040

Koncepcja i design

Oliver Gantner

Treść

Gerresheimer AG, Düsseldorf

Fotografie

Shutterstock: Rawpixel (Db. 1), Rawpixel (Db. 2), Bonuseventus (S. 2), Maryia Kuprevich (S. 8), Rawpixel (S. 14-15), Iakov Kalinin (S. 21), Ronnie Howard (S. 21), Csp (S. 21), Tatsianama (S. 24), Daenin (S. 26), Megaflopp (S. 30), R. Classen (S. 34-35), Rawpixel (S. 36).

iStock: Cecilie Arcurs (S. 0-1).

gettyimages: Cavan Images (S. 23).

Gerresheimer AG.

gerresheimer

innovating for a better life