

Kodeks postępowania

Kodeks postępowania dla pracowników Grupy Kampmann



KAMPMANN

Spis treści.

Numer dokumentu/wersja:
2023/A

Ze względu na lepszą czytelność, używa się męskiej formy języka (z wyjątkiem „Przedmowy Zarządu”). W tym miejscu należy zaznaczyć, że wyłączone użycie formy męskiej należy rozumieć niezależnie od płci. W żaden sposób nie ma to być wyrazem dyskryminacji ze względu na płeć ani naruszenia zasady równości.

1 Przedmowa Zarządu

Przedmowa Zarządu..... 4

2 Zakres stosowania i możliwość zastosowania

Zakres stosowania i możliwość zastosowania 6

3 Obowiązek informowania i podstawowe wymagania dotyczące zachowania

Obowiązek informowania i podstawowe wymagania dotyczące zachowania..... 8

4 Zasady postępowania

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem 10
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej oraz pracy dzieci 11
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy.. 12
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie..... 13
- 4.5 Godzenie rodziny i kariery..... 14
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów 15
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo 16
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów 17
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji..... 18
- 4.10 Zapobieganie praniu pieniędzy .. 19
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko 20
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej 21
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo 22
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa 23
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym..... 24

5 Konsekwencje naruszenia kodeksu postępowania

Konsekwencje naruszenia kodeksu postępowania 26

6 Postępowanie w przypadku uchybień

Postępowanie w przypadku uchybień..... 28

**Punkt kontaktowy dla
pytań i uwag**



KAMPMANN

Przedmowa Zarządu



Przedmowa Zarządu

Szanowni Państwo,
Drodzy Pracownicy,

Grupa Kampmann z ponad 50-letnią historią przedsiębiorstwa jest dziś odnoszącym sukcesy na całym świecie ekspertem i wiodącym producentem w branży urządzeń grzewczych, chłodzących i wentylacyjnych. Sukces ten zawdzięczamy w dużej mierze Państwu, naszym pracownikom.

„**Genau mein Klima**“ – pod tym hasłem Kampmann opowiada się za silną współpracą, za innowacjami, zrównoważonym rozwojem i partnerską współpracą wewnątrz przedsiębiorstwa, jak również z naszymi klientami i innymi partnerami biznesowymi. Jako przedsiębiorstwo rodzinne stoimy na straży tych wartości i przekonani.

Jednak nasza dobra reputacja i relacje, które zbudowaliśmy w przeszłości z dużym zaangażowaniem i pasją, mogą szybko doznać znacznego uszczerbku w wyniku nieetycznych działań lub popełnionych naruszeń prawa.

Dlatego każdy z nas jest zobowiązany do odpowiedzialnego zachowania i działania zgodnie z obowiązującym prawem.

Niniejszy Kodeks Postępowania stanowi zatem dla Was wskazówkę do działania.

Chcemy odnosić sukcesy, ale chcemy też działać z radością, z czystym sumieniem i w zgodzie z uzasadnionymi interesami naszych klientów, dostawców, kierownictwa, kolegów i społeczeństwa. Zgodnie z tymi zasadami działaliśmy z powodzeniem w przeszłości - i one również stanowią **fundament naszej przyszłości.**

Zarząd
Kampmann Polska Sp.z o.o. & Kampmann HVAC Sp.z o.o.

Zakres i obszar stosowania



Zakres i obszar stosowania

Niniejszy kodeks postępowania stanowi dla **zewnętrznego** otoczenia firmy **obietnicę** rzetelnego postępowania ze wszystkimi partnerami handlowymi i społeczeństwem - ale jednocześnie jest to również obietnica dobrej **współpracy w ramach Grupy Kampmann**. Odpowiedzialność za aktywne wdrażanie tych standardów postępowania spoczywa w szczególności na Zarządzie i wszystkich osobach pełniących funkcje menedżerskie, będących wzorem do naśladowania.

Zasady zawarte w niniejszym kodeksie postępowania, które obowiązują wszystkich pracowników Grupy Kampmann (łącznie ze wszystkimi spółkami zależnymi i powiązanymi), tworzą wiążące ramy orientacyjne dla naszych pracowników, którzy w codziennej pracy działają na własną odpowiedzialność.

Niniejszy Kodeks Postępowania służy przede wszystkim **ochronie pracowników i firmy oraz jest** częścią naszej społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).





Obowiązek informowania i podstawowe wymagania dotyczące zachowania

Obowiązek informowania i podstawowe wymagania dotyczące zachowania

Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z ustawami, przepisami i instrukcjami wewnętrznymi obowiązującymi w jego obszarze odpowiedzialności. W razie wątpliwości należy zasięgnąć porady u przełożonego, zarządu lub kierownika ds. zgodności z prawem Grupy Kampmann.

Każdy pracownik jest zobowiązany:

- + Przestrzegać przepisów prawa, regulacji i instrukcji wewnętrznych obowiązujących w jego obszarze odpowiedzialności.
- + Być uczciwym, pełnym szacunku i godnym zaufania we wszystkich działaniach i relacjach biznesowych.
- + Szanować i promować reputację Grupy Kampmann.
- + Unikać konfliktu interesów pomiędzy sprawami służbowymi a prywatnymi.
- + Nie udzielać sobie ani innym żadnych bezprawnych korzyści.
- + Przestrzegać przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i ochrony danych.
- + Natychmiast zgłaszać naruszenia zgodności za pośrednictwem kanałów określonych w tym dokumencie.

Ponadto każdy przełożony jest zobowiązany do:

- + Utrzymywania przyjaznych, obiektywnych, sprawiedliwych i pełnych szacunku relacji ze współpracownikami i personelem.
- + Zapewnienia przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania w ramach swojego obszaru odpowiedzialności.
- + Przekazania pracownikom, że naruszenia zgodności są niedopuszczalne i będą skutkowały konsekwencjami.



Zasady postępowania



- | | | |
|---|---|--|
| 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem | 4.6 Unikanie konfliktów interesów | 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko |
| 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej oraz pracy dzieci | 4.7 Korupcja i łapówkarstwo | 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej |
| 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy | 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów | 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo |
| 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie | 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji | 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa |
| 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej | 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy | 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym |

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

Zasady postępowania



4.1 Zgodność z obowiązującym prawem

Jest dla nas rzeczą oczywistą, że we wszystkich przypadkach przestrzegamy obowiązujących praw i przepisów państw, w których działamy. Obowiązuje to niezależnie od tego, czy przestrzeganie przepisów jest monitorowane przez władze państwowe.

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej oraz pracy dzieci

Wszystkie filie, przedsiębiorstwa powiązane i pracownicy Grupy Kampmann muszą zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Zobowiązujemy się do:

- + **Poszanowania praw** człowieka, zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ
- + **Zdelegalizowania wszelkich form pracy dzieci**, tj:
 - > Bezwzględny zakaz pracy dzieci
 - > W przypadku zatrudnienia młodych ludzi jako minimalny standard stosuje się konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy
- + **Zdelegalizowania wszelkich form pracy przymusowej**, tj:
 - > Absolutny zakaz pracy przymusowej i niewolniczej
- + **Zapewnienia równości szans i zakazu dyskryminacji.**

Występujemy przeciwko wszelkim przejawom dyskryminacji w naszej grupie kapitałowej. Z pełnym przekonaniem zatrudniamy pracowników o różnym pochodzeniu i doświadczeniu, bez względu na pochodzenie etniczne lub społeczne, płeć, wyznanie, ideologię lub poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek czy tożsamość seksualną. W tym kontekście warto również zwrócić uwagę na nasze wyróżnienie jako „inclusive company“ poprzez zawarcie umowy o współpracy z Christophorus-Werk, w której z powodzeniem oferujemy osobom niepełnosprawnym integrację z codziennym życiem zawodowym w naszej firmie.



PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy**
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEN



4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Celem Grupy Kampmann w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest zapobieganie zagrożeniom dla zdrowia i długoterminowe utrzymanie zdrowia wszystkich pracowników. Aby osiągnąć ten cel, Grupa Kampmann powołała organizację ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komitet ds. bezpieczeństwa, które na regularnych spotkaniach koordynują bieżące kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracownicy Grupy Kampmann otrzymują wstępny instruktaż od specjalisty ds. bezpieczeństwa pracy. Instruktaż dla poszczególnych stanowisk pracy jest regularnie przeprowadzany przez przełożonego. Nasi pracownicy muszą przestrzegać obowiązujących ustaw, przepisów i norm dotyczących bezpieczeństwa pracy na swoim stanowisku pracy.

PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEŃ

4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie

Grupa Kampmann oferuje odpowiednie wynagrodzenie. Ponadto Kampmann dba o przestrzeganie ustalonej płacy minimalnej i ustalonego czasu pracy w ramach obowiązującego systemu prawnego. Przywiązujemy dużą wagę do równego wynagrodzenia i dlatego wynagradzamy naszych pracowników niezależnie od płci.



PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 **Godzenie rodziny i pracy zawodowej**
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIŃ



4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej

Firma Kampmann konsekwentnie realizuje kulturę przedsiębiorstwa przyjazną rodzinie i dlatego w ramach work-life balance oferuje różne elastyczne rozwiązania. Jesteśmy certyfikowani jako przedsiębiorstwo przyjazne rodzinie.

PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIAOBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

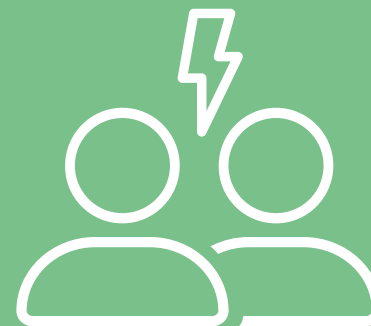
- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIAPOSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEN

4.6 Unikanie konfliktów interesów

Lojalność wobec firmy i jej pracowników jest istotną podstawą naszego porozumienia biznesowego. Unikamy sytuacji, w których interesy osobiste lub finansowe są sprzeczne z interesami firmy. Oczekujemy od naszych pracowników nienagannego postępowania w przypadku konfliktu interesów. Pracownicy muszą niezwłocznie poinformować firmę o wszelkich związkach z osobami lub firmami, które mogłyby prowadzić do konfliktu interesów, takich jak związki rodzinne, partnerstwa (prywatne) lub partnerstwa biznesowe.

W umowach należy zagwarantować, że dodatkowa działalność pracowników poza zatrudnieniem w firmie nie będzie wykorzystywana na szkodę przedsiębiorstwa. Wtórne zatrudnienie pracowników musi być zgłoszone na piśmie i zatwierdzone przez przedsiębiorstwo. Dodatkowe zatrudnienie w firmie konkurencyjnej jest niedozwolone.



ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym



4.7 Korupcja i łapówkarstwo

Chcielibyśmy wyraźnie zaznaczyć, że zależy nam na dobrych relacjach z naszymi klientami i innymi partnerami biznesowymi.

Jeśli chodzi o korupcję i łapówkarstwo, to mimo wszystko realizujemy strategię **zerowej tolerancji - nie tolerujemy korupcji, łapówkarstwa, chciwości ani żadnego innego nielegalnego przyznawania korzyści w jakiejkolwiek formie.**

Nasze relacje biznesowe powinny opierać się wyłącznie na obiektywnych kryteriach. Oprócz jakości, niezawodności i konkurencyjnych cen obejmuje to również przestrzeganie standardów ekologicznych i społecznych oraz zasad dobrego ładu korporacyjnego.

Wytyczna antykorupcyjna Grupy Kampmann zawiera bardziej szczegółowe regulacje w tym zakresie.

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów

Prezenty, posiłki biznesowe i imprezy w celach informacyjnych, reprezentacyjnych lub rozrywkowych mogą stanowić uzasadniony sposób nawiązywania i wspierania relacji biznesowych. Nie mogą one jednak nigdy być wykorzystywane do uzyskiwania nieuczciwych korzyści biznesowych i nie mogą być wręczane w takim zakresie lub w taki sposób, który mógłby poddać w wątpliwość niezależność zawodową i osąd osób zaangażowanych.

Wytyczna antykorupcyjna Grupy Kampmann zawiera bardziej szczegółowe regulacje w tym zakresie.



PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

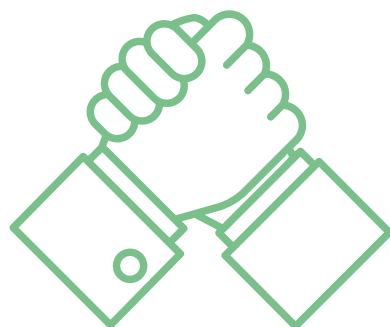
OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji**
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIŃ



4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji

Działamy jako uczciwy i odpowiedzialny konkurent na rynku i jesteśmy w pełni zaangażowani w przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i przepisów antymonopolowych.

Nie uczestniczymy w porozumieniach cenowych, ilościowych i warunkowych ani w porozumieniach z konkurentami dotyczących podziału rynku.

PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy**
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEN



4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

Firma Kampmann zobowiązuje się do utrzymywania stosunków handlowych tylko z renomowanymi klientami, doradcami i partnerami handlowymi, których działalność gospodarcza jest zgodna z przepisami prawa i których środki finansowe pochodzą z legalnego źródła. Przychodzące i wychodzące płatności są natychmiast przypisywane do odpowiednich zobowiązań. Pracownicy zgłaszają podejrzaną płatności lub zachowania partnerów biznesowych. Przepływy płatności są przejrzyste i otwarte. Przestrzegane są wszystkie obowiązujące zewnętrzne i wewnętrzne wymogi dotyczące prowadzenia ewidencji i księgowości w zakresie transakcji gotówkowych i innych oraz umów.

PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 **Zrównoważony rozwój i środowisko**
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEN

4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko

Zrównoważona ochrona środowiska i klimatu są dla nas ważnymi celami przedsiębiorstwa, które staramy się osiągnąć za pomocą odpowiednich środków zarówno w badaniach i rozwoju nowych produktów, jak i w eksploatacji zakładów produkcyjnych.

Każdy pracownik ponosi współodpowiedzialność za ochronę środowiska w swoim obszarze pracy i jest zobowiązany do przestrzegania ustaw, przepisów i norm dotyczących ochrony środowiska. Aby zbliżyć się do naszych celów zrównoważonego rozwoju, od 2022 roku interdyscyplinarny zespół zajmuje się raportowaniem zrównoważonego rozwoju oraz definiowaniem i śledzeniem celów zrównoważonego rozwoju.



PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYLEŃ



4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej

Bez ochrony naszych innowacji tracimy przewagę konkurencyjną. Dlatego też chronimy nasze tajemnice handlowe poprzez odpowiednie środki poufności. Dane biznesowe, operacyjne i dotyczące klientów podlegają **obowiązkowi zachowania poufności**.

Ograniczamy naszą komunikację wewnętrzną do niezbędnych i właściwych treści dotyczących tej zasady postępowania („need to know“).

Zachowujemy poufność i przesyłamy poufne treści tylko w sposób chroniony.

Bronimy naszych praw własności intelektualnej, takich jak patenty, prawa autorskie i know-how przed niewłaściwym wykorzystaniem. Z drugiej strony, szanujemy prawa własności intelektualnej osób trzecich.

PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBYWIAZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo**
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIEN



4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo

Ochrona danych osobowych, zwłaszcza naszych pracowników, ma dla firmy Kampmann szczególne znaczenie. Z tego powodu od wielu lat posiadamy system zarządzania ochroną danych, który od 2012 roku jest zarządzany wewnętrznie. Ponadto w 2012 r. powołano wewnętrznego inspektora ochrony danych, który zapewnia monitorowanie wszystkich procesów przedsiębiorstwa dotyczących danych osobowych. Inspektor ochrony danych jest regularnie szkolony i certyfikowany, aby utrzymać stale wysoką jakość naszej ochrony danych. Działamy zawsze zgodnie z europejskim ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych i federalną ustawą o ochronie danych.

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa**
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa

Od wszystkich pracowników oczekujemy ochrony majątku naszej firmy, w tym wszystkich aktywów materialnych i niematerialnych. Obejmuje to własność intelektualną, jak również wszystkie procesy, produkty i projekty opracowane przez naszych pracowników i wykorzystywane w naszej firmie. W odniesieniu do postępowania z udostępnionymi naszym pracownikom pojazdami mechanicznymi i sprzętem roboczym obowiązują odpowiednie regulacje zawarte w umowach o przekazaniu pojazdów mechanicznych i umowach o przekazaniu sprzętu roboczego.



PRZEDMOWA ZARZĄDU

ZAKRES STOSOWANIA
I MOŻLIWOŚĆ
ZASTOSOWANIA

OBOWIĄZEK INFORMO-
WANIA I PODSTAWOWE
WYMAGANIA DOTYCZĄCE
ZACHOWANIA

ZASADY POSTĘPOWANIA

- 4.1 Zgodność z obowiązującym prawem
- 4.2 Poszanowanie praw człowieka i zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- 4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 4.4 Godziny pracy i wynagrodzenie
- 4.5 Godzenie rodziny i pracy zawodowej
- 4.6 Unikanie konfliktów interesów
- 4.7 Korupcja i łapówkarstwo
- 4.8 Udzielanie i przyjmowanie korzyści, zaproszeń i prezentów
- 4.9 Prawo antymonopolowe i prawo konkurencji
- 4.10 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy
- 4.11 Zrównoważony rozwój i środowisko
- 4.12 Poufność, ochrona tajemnic i własności intelektualnej
- 4.13 Ochrona danych i bezpieczeństwo
- 4.14 Postępowanie z mieniem przedsiębiorstwa
- 4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

KONSEKWENCJE
NARUSZENIA KODEKSU
POSTĘPOWANIA

POSTĘPOWANIE W
PRZYPADKU UCHYBIENÍ



4.15 Radzenie sobie z mediami społecznościowymi w kontekście zawodowym

Wielu pracowników korzysta w swoim środowisku zawodowym z mediów społecznościowych, takich jak XING czy LinkedIn. Korzystając z mediów społecznościowych, musimy zatem być świadomi naszej odpowiedzialności za reputację Grupy Kampmann. Zasady niniejszego Kodeksu Postępowania mają zastosowanie do interakcji na platformach internetowych. W szczególności nie ujawniamy żadnych poufnych lub wrażliwych informacji o firmie. Traktujemy się wzajemnie z szacunkiem, otwarcie i uczciwie oraz odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji.

Konsekwencje naruszenia kodeksu postępowania



Konsekwencje naruszenia kodeksu postępowania

W przypadku pracowników, naruszenia Kodeksu
Postępowania mogą mieć następujące konsekwencje:

- > Uwzględnienie w ocenie pracownika
- > Upomnienie, nagana
- > Wypowiedzenie umowy
- > Roszczenia odszkodowawcze stron trzecich
- > Roszczenia o odszkodowanie Kampmann
- > Kara pieniężna
- > Kara pozbawienia wolności

Dla Grupy Kampmann naruszenia kodeksu postępowania
mogą mieć następujące konsekwencje:

- > Roszczenia odszkodowawcze stron trzecich
- > Kara pieniężna
- > Utrata reputacji
- > Kosztowne sprawy sądowe



Postępowanie w przypadku uchybień



Postępowanie w przypadku uchybień

Grupa Kampmann liczy na wsparcie i współpracę wszystkich pracowników w tych wrażliwych obszarach. Żaden pracownik nie może zostać poszkodowany z powodu ujawnienia informacji. Celem jest raczej osiągnięcie wspólnego zrozumienia i kultury komunikacji oraz jej wzmocnienie, aby móc wcześniej rozpoznać niepożądane zjawiska i zapobiec szkodom dla reputacji lub majątku firmy Kampmann, które mogłyby zagrozić jej istnieniu.

Pracownicy mogą skontaktować się ze swoim przełożonym dyscyplinarnym, zarządem, kierownikiem działu personalnego, radą zakładową lub kierownikiem ds. zgodności z prawem Grupy Kampmann, aby zgłosić naruszenie prawa, niniejszego kodeksu postępowania lub innych wewnętrznych wytycznych.



Alternatywnie można również skorzystać z naszego **cyfrowego systemu zgłaszania nieprawidłowości**.

Dzięki cyfrowemu systemowi zgłaszania nieprawidłowości zarówno nasi pracownicy, jak i nasi partnerzy biznesowi mają możliwość poufnego, a w razie potrzeby anonimowego zgłaszania nielegalnych zachowań w naszej firmie, tak aby można je było jak najszybciej skorygować. Jesteśmy świadomi wrażliwości kultury whistleblower. Dlatego każdy sygnalista jest obiektywnie badany.

Wszystkie informacje będą utrzymywane w ścisłej tajemnicy w zakresie dozwolonym przez prawo.

Systemu cyfrowego zgłaszania nieprawidłowości →

Punkt kontaktowy dla pytań i uwag

W przypadku jakichkolwiek niejasności
lub pytań wymagających wyjaśnienia,
zachęcamy każdego z nas do kontaktu
z kierownikiem ds. zgodności z prawem
Grupy Kampmann.



Legal Compliance Manager Grupy Kampmann

Stephan Meiners
T +49 591 7108-5829
M +49 151 29257381
stephan.meiners@kampmann.de

kampmann.pl

