

EBERSPÄCHER | ZARZĄDZANIE

# KODEKS POSTĘPOWANIA



GRUPA EBERSPÄCHER  
KODEKS POSTĘPOWANIA

DRIVING THE MOBILITY OF TOMORROW





## SŁOWO WSTĘPNE ZARZĄDU

Jako globalny partner przemysłu motoryzacyjnego mający oddziały w ponad 25 krajach, Grupa Eberspächer wnosi wkład w poprawę ekologicznej, zrównoważonej, bezpiecznej i komfortowej komunikacji, wdrażając innowacyjne rozwiązania w zakresie technologii układów wydechowych, systemów ogrzewania pojazdów, systemów klimatyzacyjnych oraz elektroniki samochodowej.

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, wewnętrznych regulacji oraz podstawowych standardów etycznych zawsze i wszędzie stanowi podstawę naszego ekonomicznego sukcesu.

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, który obejmuje i zastępuje wcześniejsze Wytyczne Postępowania w Biznesie podsumowuje najważniejsze zasady naszej działalności.

Celem Kodeksu jest przekazanie naszym pracownikom wytycznych dla ich codziennych relacji ze współpracownikami, dostawcami, klientami i konkurentami oraz wspieranie pracowników mających problemy natury etycznej i prawnej.

W celu spełnienia licznych lokalnych i globalnych wymogów, Grupa Eberspächer wprowadziła ogólnosiątkową Organizację Zgodności, którą wszyscy pracownicy są zobowiązani aktywnie wspierać.

Esslingen, wrzesień 2017 r.

Heinrich Baumann

Dr. Thomas Waldhier

Martin Peters

Dr. Jörg Schernikau

# I. ZBIÓR ZASAD

## 1. PREAMBUŁA

Nieposzlakowana opinia, przestrzeganie prawa i odpowiedzialność za ludzi i środowisko naturalne są podstawowymi zasadami Organizacji Zgodności Eberspächer.

Niniejszy Kodeks Postępowania nakreśla w jednym dokumencie podstawy przestrzegania przepisów prawa i regulacji oraz postępowania zgodnie z zasadami moralnymi i etycznymi podczas prowadzenia działalności gospodarczej i pracy w Grupie Eberspächer.

Zgodnie z naszym hasłem: „driving the mobility of tomorrow” ważne jest, aby potrzeby ludzi były zaspokajane nie tylko dzisiaj, ale również w przyszłości.

Zachowanie środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń ma dla nas szczególne znaczenie. Dlatego Kodeks Postępowania będzie również stanowił podstawę zrównoważonego rozwoju spółki. Kodeks ma charakter poradnika promującego prawidłowe, uczciwe i odpowiedzialne zachowanie w naszej codziennej pracy.

Celem Kodeksu Postępowania jest zdobyć i utrzymać zaufanie wszystkich współników, bez względu na sposób, w jaki są związani z Eberspächer. Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania stanowią minimalny standard. W przypadku obowiązywania bardziej rygorystycznych zasad, norm lub wymogów, nie są one ograniczane przez niniejszy Kodeks Postępowania i wciąż obowiązują.



# I. ZBIÓR ZASAD

## 2. ZAKRES STOSOWANIA

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Eberspächer na całym świecie, w tym kierownictwo i wszystkie osoby pracujące dla Eberspächer.

Każdy menedżer jest zobowiązany powiadomić swoich pracowników o treści niniejszego Kodeksu Postępowania w zrozumiały sposób oraz zobowiązać ich do całkowitego przestrzegania wszystkich zasad. Ponadto Grupa Eberspächer przeszkoli swoich pracowników oraz przekaze im praktyczne wskazówki, które pomogą wdrożyć wszystkie zasady.

Jako że nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania może skutkować poważnymi stratami ekonomicznymi, reperkusjami prawnymi oraz znaczącymi szkodami dla reputacji Grupy Eberspächer, co może zagrozić długotrwałemu rozwojowi spółki, kierownictwo spółki nie będzie tolerować jakiegokolwiek naruszenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania.

Każdy pracownik musi wziąć osobistą odpowiedzialność za przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i norm, a w przypadku ich naruszenia - niezależnie od działań podjętych przeciwko takiemu pracownikowi przez urzędy państwowe - taki pracownik musi spodziewać się, że zostaną zastosowane

przeciwko niemu środki dyscyplinarne lub dochodzone będą od niego roszczenia odszkodowawcze.

Postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania są uzupełnione o wewnętrzne wytyczne Eberspächer dotyczące określonych obszarów działalności. Takie wewnętrzne wytyczne muszą być zgodne z Kodeksem Postępowania; dotyczy to również wytycznych, które zostały wydane przed wejściem w życie niniejszego Kodeksu i które będą obowiązywać w takim zakresie, w jakim są zgodne z niniejszym Kodeksem.

Niniejszy Kodeks Postępowania określa wewnętrzne procedury spółki i nie zawiera jakichkolwiek praw osób trzecich. Eberspächer narzuca swoim partnerom handlowym specjalny Kodeks Postępowania Partnera Handlowego. Aktualna obowiązująca wersja Kodeksu Postępowania jest dostępna pod adresem [go.eberspaecher.com/compliance](https://go.eberspaecher.com/compliance).





### 3. NASZA TOŻSAMOŚĆ - PODSTAWOWE ZASADY

Dążymy do tego, aby ludzie w naszej organizacji byli na pierwszym miejscu, a tym samym staramy się zapewnić przestrzeganie prawa i zasad etycznych. Potwierdzamy, że jesteśmy odpowiedzialni za społeczeństwo i środowisko naturalne.

Przestrzeganie praw człowieka, ochrona praw osobistych oraz poszanowanie sfery prywatnej i osobistej innych osób stanowią podstawowe zasady Eberspächer.

W toku naszej działalności gospodarczej, pomyślnie współpracujemy z ludźmi reprezentującymi wszystkie grupy etniczne, kraje, środowiska społeczne i kulturowe, niezależnie od ich płci, wieku, języka, stopnia niepełnosprawności, religii, poglądów politycznych i innych przekonań, a także orientacji seksualnej.

Nie tolerujemy dyskryminacji lub nękania ze względu na powyższe. Ścisłe przestrzeganie wszystkich przepisów prawa i wymogów prawnych dotyczących naszego biznesu na poziomie krajowym i międzynarodowym stanowi jedno z naszych głównych zasad. Zobowiązanie to odnosi się również do wszystkich obowiązujących przepisów i norm wprowadzonych przez inne urzędy regulacyjne oraz do wewnętrznych zasad spółki i wytycznych (Zgodność).

Ponadto zobowiązujemy się przestrzegać wartości określonych w misji Grupy Eberspächer takich jak lojalność, tolerancja i szacunek oraz stosować się do podstawowych zasad tam zawartych, np. dotyczących relacji z naszymi klientami i dostawcami oraz jakości naszych produktów i marek.

Wartości te stanowią etyczną podstawę naszej działalności handlowej i społecznej. Dlatego oczekujemy od naszych pracowników osobistej uczciwości, która stanowi podstawę naszej kultury opartej na zaufaniu.

Jako globalny partner przemysłu motoryzacyjnego, Grupa Eberspächer wraz ze swoimi innowacyjnymi produktami i rozwiązaniami, przyczynia się do zrównoważonej pod względem środowiskowym, wygodnej i bezpiecznej mobilności. Dlatego też zobowiązanie się 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 i odzyskiwanie surowców. Wywiązywanie się z naszych obowiązków społecznych względem naszych pracowników, partnerów handlowych i całego społeczeństwa jest stałym zadaniem, które realizujemy na różne sposoby.



## I. ZBIÓR ZASAD

Przestrzegamy konwencji i rekomendacji organizacji krajowych i międzynarodowych takich jak program ONZ Global Compact, wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, które stanowią ważne wskazówki.

Każda osoba pracująca dla Eberspächer jest zobowiązana przestrzegać Kodeksu Postępowania Eberspächer. Każdy menedżer jest zobowiązany promować takie przestrzeganie, dając odpowiedni przykład.



## II. ZACHOWANIE W DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

### 1. UCZCIWA KONKURENCJA, 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 ma opierać się wyłącznie na wynikach, koncentrując się na potrzebach naszych klientów i jakości naszych innowacyjnych produktów w sprawach konkurencji. Nie tolerujemy zachowania naszych pracowników, które narusza obowiązujące krajowe i międzynarodowe przepisy dotyczące konkurencji lub karteli. Wszelkie praktyki antykonkurencyjne lub monopolowe są zabronione.

Przykłady:

- Umowy, transakcje lub rozmowy o dowolnym charakterze z konkurencją o informacjach mających istotne znaczenie dla konkurencji takich jak ceny, koszty, zdolność produkcyjna lub warunki sprzedaży.
- Przekazywanie takich informacji konkurencji w dowolny sposób, formalny lub nieformalny, np. na targach lub powiązanych wydarzeniach.
- Porozumienia z konkurencją w sprawie zrezygnowania z prowadzenia działań konkurencyjnych, składania fikcyjnych ofert przetargowych lub podziału klientów, rynków, obszarów lub planów produkcyjnych.
- Wpływanie na klientów i licencjonowanych dystrybutorów w sprawie cen lub kanałów dystrybucyjnych lub wykonywanie niezgodnych z prawem importów lub naruszanie zakazów eksportowych.
- Wykorzystywanie dominującej pozycji rynkowej w sposób niezgodny z prawem.
- Zdobywanie informacji mających istotne znaczenie dla konkurencji przy użyciu nielegalnych środków lub rozpowszechnianie fałszywych informacji o konkurencji lub ich produktach lub usługach.

Jako że ocena poszczególnych rzeczywistych scenariuszy dla celów prawa antymonopolowego może sprawiać trudność oraz potrzebna jest szczegółowa znajomość prawa, aby określić wyjątki od zakazów nałożonych na kartele, które są dopuszczalne zgodnie z prawem antymonopolowym, jakkolwiek zamierzony kontakt z konkurencją, np. wspólne przedsięwzięcia lub systemy dystrybucji, musi być zawczasu przekazany do głównego działu prawnego (BLI) w celu jego zatwierdzenia na piśmie.

► Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Dotyczących Konkurencji i Prawa Antymonopolowego Eberspächer.

## II. ZACHOWANIE W DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

### 2. ZAKAZ KORUPCJI

Konkurujemy o kontrakty w oparciu o innowacyjne rozwiązania, jakość i cenę naszych produktów i usług. Nasze relacje z osobami pełniącymi funkcje publiczne i urzędnikami pochodzących z wyboru opierają się na zasadzie wzajemnego poszanowania, przestrzegania prawa i poprawności. Jakakolwiek forma korupcji jest nieakceptowalna i zabroniona.

Eberspächer nie toleruje niezgodnego z prawem oferowania lub przyznawania świadczeń lub korzyści partnerom handlowym, ich pracownikom, osobom pełniącym funkcje publiczne lub urzędnikom pochodzącym z wyboru, pośrednikom lub innym osobom związanym z przygotowaniem, przyznaniem, przyjęciem, wykonaniem umowy lub zapłatą za nie.

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.

W relacjach z partnerami handlowymi Eberspächer następujące korzyści i upominki są zakazane:

- Nieproporcjonalne wydatki przeznaczone na ugoszczenie partnera handlowego.
- Zaproszenia dla partnera handlowego, które nie są bezpośrednio związane z wizytą handlową lub są niestandardowe lub nieproporcjonalne.

- Zaproszenia mające charakter zachęty, chyba że są dozwolone przez Wytyczne Dotyczące Gościnności i Upominków Eberspächer.
- Upominki w formie gotówki lub mające wartość pieniężną, np. vouchery.
- Upominki promocyjne wręczone partnerom handlowym, jeżeli takie upominki są nieuczciwe dla odbiorcy i nie można oczekiwać, że zostaną przyjęte przez menedżera takiej obdarowanej osoby.
- Upominki, które przekraczają więcej niż nieznaczną wartość.
- Korzyści przyznawane instytucjom, stowarzyszeniom lub stronom, które są w stanie poprawić pozycję społeczną partnera handlowego.

Unikać należy nawet zachowań budzących podejrzenie korupcji.

Nie wolno wręczać upominków lub niezgodnych z prawem korzyści urzędnikom pochodzącym z wyboru, osobom zajmującym stanowiska państwowe, pracownikom urzędów państwowych lub pracownikom innych organów publicznych.

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, urzędników pochodzących z wyboru, osób pełniących funkcje publiczne, pośredników lub





innych osób, które nie są uprawnione do otrzymywania takich korzyści.

Wyjątki są przedstawione w Wytycznych Dotyczących Gościnności i Upominków Eberspächer.

Pracownicy odpowiedzialni za przyznawanie umów muszą przestrzegać następujących zasad:

- Ewentualny konflikt interesów między pracownikiem a partnerem handlowym musi być niezwłocznie zgłoszony bezpośrednio przełożonemu pracownikowi lub Oficerowi ds. Zgodności.
- Żaden pracownik nie może zawierać prywatnych umów z dostawcami lub dostawcami usług Grupy Eberspächer, jeżeli taki pracownik, przyznając taką umowę, mógłby uzyskać korzyści.
- Zaproszenia i upominki otrzymane od partnerów handlowych należy odrzucić i/lub zwrócić, chyba że zezwalają na to Wytyczne

Dotyczące Gościnności i Upominków Eberspächer.

- Dostawcy nie mogą otrzymywać nieuczciwych przywilejów lub nie mogą być ograniczani w nieuczciwy sposób.
- ▶ Dodatkowe informacje są zawarte w Wytycznych Dotyczących Gościnności i Upominków Eberspächer.

Umowy z konsultantami, przedstawicielami lub innymi pośrednikami muszą być zawarte na piśmie oraz przekazane do zatwierdzenia centralnemu działowi prawnemu (BLI). Honoraria, prowizje lub inne wynagrodzenia muszą być zgodne ze zwyczajowymi stawkami rynkowymi, a ich wysokość powinna być proporcjonalna do świadczonej usługi, którą można zweryfikować.

Jakiegokolwiek porozumienie, którego celem jest obejście przepisów wewnętrznych lub przyznanie lub otrzymanie niezgodnych z prawem korzyści jest zabronione.



## II. ZACHOWANIE W DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

### 3. ZASADY DOTYCZĄCE DAROWIZN I DZIAŁAŃ SPONSORINGOWYCH

Eberspächer potwierdza swoją odpowiedzialność społeczną i w ramach swojej strategii zrównoważonego rozwoju, jest zaangażowana w projekty społeczne oraz działa w sferze nauki, kultury, edukacji i sportu, przyznając darowizny i podejmując działania sponsoringowe.

Działania takie muszą być jednak prowadzone w ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Darowizny i sponsoring są dobrowolne i

nie mogą wywierać niepotrzebnej presji ani nie mogą zaszkodzić reputacji Eberspächer lub jej pracowników. Należy przestrzegać zasad określonych w pkt II.2 (Zakaz korupcji). Darowizny na rzecz partii politycznych, organizacji przypominających partie polityczne, urzędników pochodzących z wyboru lub kandydatów na stanowiska są zabronione. Sponsorowanie inicjatyw lub projektów musi być związane z podstawową działalnością Eberspächer lub jej zakładów.

▶ Wytyczne Dotyczące Darowizn i Działań Sponsoringowych Eberspächer regulują proces przyjęcia oraz wielkość dozwolonych kwot.

### 4. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH KONTROLI EKSPORTOWYCH I PRZEPISÓW CELNYCH

Ścisłe przestrzeganie krajowego i międzynarodowego prawa handlowego oraz ograniczeń eksportowych stanowi priorytet Eberspächer.

Transgraniczna wymiana produktów, technologii i usług ma istotne znaczenie dla naszej globalnej spółki. Eberspächer jest świadoma swojej dużej odpowiedzialności w tym zakresie.

Dlatego też należy przestrzegać wszystkich krajowych i międzynarodowych zasad i embarg ograniczających i zabraniających importu, eksportu lub handlowania w kraju produktami, techno-





logiami lub usługami oraz przepływu kapitału lub płatności ze względu na charakter produktów, kraj pochodzenia lub przeznaczenia lub tożsamość partnera handlowego. To samo dotyczy kontroli eksportu, prawa celnego oraz wynikających z nich procedur przyjęcia.

► Dodatkowe informacje są zawarte w Wytocznych Dotyczących Kontroli Eksportu Eberspächer.

## 5. WYBÓR PARTNERÓW HANDLOWYCH

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

Partnerzy biznesowi Eberspächer, tacy jak 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 (Due Diligence Partnera Biznesowego). Jakikolwiek przejaw dyskryminacji lub uprzywilejowania bez obiektywnej podstawy są zabronione.

Eberspächer oczekuje, że jej partnerzy handlowi na całym świecie będą przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania Partnera Handlowego oraz działań zgodnie z naszymi zasadami takimi jak poszanowanie ludzi i środowiska

naturalnego, ściśle przestrzegania prawa, zero tolerancji dla korupcji oraz uczciwa konkurencja.

► Dodatkowe informacje są zawarte w Kodeksie Postępowania Partnera Biznesowego Eberspächer.

## 6. DOKUMENTACJA I SKŁADANIE RAPORTÓW

Transakcje handlowe muszą być prawidłowo udokumentowane i zgłaszane.

Wszystkie transakcje handlowe, które muszą być udokumentowane zgodnie z przepisami wewnętrznymi lub zewnętrznymi muszą być zarejestrowane w prawidłowy, stosowny, kompleksowy i terminowy sposób w odpowiednim systemie, a także muszą zawierać dane autora i datę utworzenia.

Dokumentacja musi być przygotowana w wersji elektronicznej i przechowywana zgodnie z przepisami ustawowymi i wewnętrznymi oraz przez okres ich przechowywania.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani składać prawdziwe i pełne raporty ustne i pisemne.



## III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

### 1. KULTURA ZARZĄDZANIA

Zrównoważony sukces w szczególności zależy od wiarygodnych i zmotywowanych pracowników. Dlatego też Eberspächer poważnie traktuje swoją społeczną odpowiedzialność względem swoich pracowników. Eberspächer jest świadoma wielkiej odpowiedzialności za swoich pracowników.

Z tego też względu wspieramy rozwój osobisty i zawodowy każdego pracownika Eberspächer, zapewniamy bezpieczne środowisko pracy i uczciwe warunki pracy oraz inwestujemy w szkolenia i kwalifikacje. Wyniki i zaangażowanie są promowane i szczególnie doceniane. Polegamy na lojalności naszych pracowników i oczekujemy, że będą postępowali zgodnie z prawem, w sposób etyczny i uczciwy w oparciu o zasady zawarte w niniejszym Kodeksie Postępowania.

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

Eberspächer promuje uczciwe warunki pracy i wysokie standardy bezpieczeństwa pracy.

Zapewniamy, że nasi pracownicy są traktowani uczciwie, nie tolerujemy jakichkolwiek przejawów dyskryminacji lub nękania, oferujemy stosowne wynagrodzenie i przestrzegamy przepisów prawa pracy i zatrudnienia. Szanujemy zgodną z prawem

reprezentację interesów naszych pracowników. Nie tolerujemy jakiegokolwiek formy pracy przymusowej lub pracy dzieci. Dotyczy to całego łańcucha dostaw Eberspächer.

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. Stale staramy się unikać zagrożeń i poprawiamy bezpieczeństwo i higienę pracy naszych pracowników.





### 3. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

**Bardzo ważne dla Eberspächer jest zapewnienie, aby menedżerowie spółki oraz jej pracownicy nie mieli konfliktów interesów ze spółką.**

W szczególności, konflikt interesów może mieć miejsce:

- w transakcjach między spółkami Grupy Eberspächer a menedżerami spółki, pracownikami lub osobami blisko z nimi związanymi;
- w przypadku gdy menedżerowie spółki, pracownicy lub osoby blisko z nimi związane posiadają udziały kapitałowe w innych spółkach lub pracują na rzecz innych spółek.

Menedżerowie i pracownicy Eberspächer nie mają prawa kierować jakkolwiek spółką, która bezpośrednio lub pośrednio konkuruje z Grupą Eberspächer lub posiada udział kapitałowy w konkurencyjnej spółce lub pracuje na rzecz takiej spółki.

Zakaz ten nie dotyczy posiadania udziałów w spółkach notowanych na giełdzie, które konkurują z Eberspächer.

Jeżeli osoba blisko związana z pracownikiem (bliski członek rodziny, małżonek lub partner) ma takie powiązania z konkurencją, taki stosunek musi być ujawniony stosownemu działowi ds. zasobów ludzkich w celu całkowitego usunięcia takiego konfliktu interesów.

Jeżeli pracownik działa, posiada udział kapitałowy lub pracuje dla spółki, z którą Eberspächer utrzymuje stosunki handlowe, taki pracownik musi to zgłosić stosownemu Oficerowi ds. Zgodności i otrzymać jego zgodę.

Pracownicy są zachęceni do ujawniania ewentualnych konfliktów interesów lub konsultowania się ze stosownym działem ds. zasobów ludzkich. Eberspächer szanuje zaangażowanie swoich pracowników w wolnym czasie na rzecz społeczeństwa, lokalnej społeczności, organizacji charytatywnych i organizacji obywatelskich. Takie zaangażowanie nie może naruszać konfliktu interesów.

### 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.**

Każdy pracownik Eberspächer jest zobowiązany zachować w poufności wewnętrzne sprawy spółki związane z osobami trzecimi, chyba że takie sprawy zostały wcześniej podane do wiadomości publicznej lub zgodnie z prawem zostały udostępnione osobie trzeciej.

### III. PRACOWNICY I KULTURA ZARZĄDZANIA

Dotyczy to w szczególności wszelkich rodzajów tajemnic biznesowych i handlowych, stosunków z naszymi partnerami handlowymi oraz danych osobowych. Zabrania się wykorzystywania dla celów prywatnych jakichkolwiek informacji uzyskanych w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej. Obowiązek zachowania poufności obowiązuje po wygaśnięciu stosunku pracy. Każdy menedżer lub pracownik Eberspächer jest zobowiązany przestrzegać ustawowych lub firmowych przepisów wewnętrznych dotyczących obchodzenia się z danymi osobowymi.

Eberspächer stosuje europejskie standardy ochrony danych, które stanowią ogólnosięwiatowy wyznacznik w zakresie zbierania, przetwarzania oraz wykorzystywania danych osobowych. Eberspächer rozpoznaje zagrożenia związane z wymianą informacji w ramach prowadzenia swojej ogólnosięwiatowej działalności gospodarczej. Dlatego też bezpieczeństwo i wymiana informacji mają dla Eberspächer istotne znaczenie we wszystkich obszarach prowadzonej działalności. Wdrożono wysokie techniczne i organizacyjne standardy, które zabezpieczają i chronią dane biznesowe przed dostępem osób niepowołanych.

#### 5. DBANIE O MAJĄTEK SPÓŁKI

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

Eberspächer wymaga, aby wszystkie aktywa materialne oraz wartości niematerialne i prawne, które stanowią podstawę naszej działalności były prawidłowo używane zgodnie z ich przeznaczeniem.

Oprócz budynków i urządzeń, taki majątek obejmuje również materiały operacyjne, produkty, środki finansowe, systemy informatyczne, oprogramowanie oraz prawa własności przemysłowej (np. patenty).

Należy zgłaszać przypadki uszkodzenia majątku. Zabrania się wykorzystywać majątek spółki do celów prywatnych oraz usuwać go, 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.

## IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

### 1. ORGANIZACJA ZGODNOŚCI

Zasady i wartości zawarte w niniejszym Kodeksie Postępowania stanowią podstawę istniejącego zrównoważonego gospodarczego, społecznego i ekologicznego rozwoju Grupy Eberspächer. Nie służą one tylko do minimalizowania i kontrolowania ryzyka biznesowego, ale również do kodyfikowania odpowiedzialności Eberspächer względem ludzi i środowiska naturalnego. Eberspächer oczekuje również wdrożenia i ścisłego przestrzegania Kodeksu. W celu zapewnienia pomocy swoim pracownikom, spółka wdrożyła ogólnosiątkową Organizację Zgodności. Organizacja Zgodności jest kierowana przez Komitet ds. Zgodności.

Oficerowie Działu ds. Zgodności są wybierani dla każdego obszaru działalności i przypisywani są im przedstawiciele ds. zgodności we wszystkich jednostkach biznesowych. Organizacja Zgodności koordynuje analizy zagrożeń we wszystkich obszarach działalności oraz pomaga pracownikom na całym świecie w zakresie zarządzania ryzykiem, przekazując informacje, udzielając porad oraz przeprowadzając szkolenia, a także stanowi punkt kontaktowy dla wszystkich pytań dotyczących Zgodności.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za swoją własną znajomość i przestrzeganie niniejsze-

go Kodeksu oraz za uczciwość w transakcjach handlowych i przestrzeganie przepisów prawa. Naruszanie przepisów prawa nigdy nie leży w interesie spółki i nie tylko zagraża zrównoważonemu rozwojowi sukcesu gospodarczego Eberspächer, ale również stanowi zagrożenie dla środków do życia pracowników i partnerów handlowych. Kierownictwo spółki bardzo poważnie traktuje jakiegokolwiek naruszenia powyższych przepisów i nakłada stosowne kary. Pomaga w tym Organizacja Zgodności.

### 2. KULTURA OTWARTEJ WYPOWIEDZI

Eberspächer krzewi kulturę otwartej wypowiedzi i zachowuje w poufności informacje związane z przestrzeganiem prawa.

W naszej spółce kultura, problemy, konflikty i sprawy mogą być ujawnione osobie, do której pracownicy mają zaufanie. Każdy pracownik może powiadomić swojego stosownego Oficera ds. Zgodności lub członka Komitetu ds. Zgodności o dowolnym naruszeniu niniejszego Kodeksu Postępowania bez narażenia się na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje.

W takim przypadku, tożsamość takiego pracownika będzie chroniona zgodnie z przepisami prawa oraz może zostać ujawniona wyłącznie po uzyskaniu wyraźnej zgody.

## KONTAKT Z ORGANIZACJĄ ZGODNOŚCI

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

Status: 09/2017

Grupa Eberspächer  
Eberspächerstrasse 24  
73730 Esslingen/Niemcy  
[www.eberspaecher.com](http://www.eberspaecher.com)

