



W

Z

O

Oetiker

Globalny Kodeks Postępowania



# Nasz cel

Jesteśmy światowym liderem w obszarze systemów połączeń i mocowań zorientowanych na różne zastosowania, dostarczamy klientom niezawodne systemy połączeń do zastosowań o kluczowym znaczeniu. Naszą reputację budowaliśmy przez ponad 75 lat. Nasi klienci wybierają nas jako globalnego, wieloletniego partnera, z którym opracowują wysokiej jakości, innowacyjne rozwiązania.

# Nasze Wartości

---



## Globalna perspektywa długoterminowa

Szanujemy dziedzictwo firmy i jej rodzinne tradycje prowadząc działalność o globalnym zasięgu w perspektywie długoterminowej

- Planowane inwestycje oraz rozwojowe decyzje zarządu zapewniają stabilność działalności spółki w perspektywie długofalowej
- Obecność na rynku globalnym przybliża nas do klienta
- Perspektywa globalna oznacza również działalność w interesie spółki jako jednolitej organizacji (ONE OETIKER)



## Klient w centrum uwagi

Zawsze działamy w interesie klientów

- Istniejemy, by służyć klientom
- Walczymy z konkurencją o interesy klienta
- Każdego dnia jesteśmy wierni naszym wartościom w interesie klienta



## Ludzie naszą wartością

Prowadzimy działalność w oparciu o zaufanie

- Pełni wiary w naszych pracowników dajemy im przestrzeń i odpowiedzialność do realizacji celów i osiągnięcia wyników
- Zachęcamy do podejmowania nowych wyzwań i wspieramy zawodowy oraz osobisty rozwój naszych pracowników
- Międzykulturowa, interdyscyplinarna współpraca z szacunkiem dla jednostki oraz różnic kulturowych



## Duma z jakości

W naszej firmie wyznajemy filozofię „zero defektów“

- Skupienie na jakości we wszystkich działach i regionach
- Aktywne i otwarte nastawienie, skupione na zapobieganiu błędom i wprowadzaniu ulepszeń
- Źródło przewagi konkurencyjnej dzięki wysokiej jakości produktom, obsłudze klienta, pracownikom, pracy zespołowej oraz realizowanym procesom



## Innowacje

Kroczymy ścieżką wyznaczoną przez naszego założyciela, na pierwszym miejscu niezmiennie stawiając klientów oraz wiodącą pozycję w dziedzinie technologii

- Skupienie na dogłębnym poznaniu i spełnianiu aktualnych i przyszłych potrzeb związanych z produktami, procesami i usługami
- Otwarta kultura, w której niepowodzenia eksperymentów i badań służą wyciąganiu wniosków
- Zapewnienie narzędzi do systematycznej adaptacji do zmian i wprowadzania ulepszeń zorientowanych na tworzenie wartości dodanej

# Kodeks

## **Wartości Oetiker odzwierciedlają to, kim jesteśmy i jak działamy.**

Nasze wartości stanowią część DNA firmy już od jej założenia w 1942 roku. Kodeks postępowania Oetiker łączy nasze wartości z ogólnie przyjętymi międzynarodowymi normami prowadzenia działalności biznesowej. Jest cennym źródłem podstawowych zasad dotyczących podejmowania decyzji i określa, co uznaje się za naruszenie norm prawnych, etycznych i moralnych. Stanowi również podstawę wszystkich szczegółowych polityk ogólnofirmowych oraz regulaminów oddziałów lokalnych.

## Kodeks dla wszystkich.

Oczekujemy, że nasi pracownicy, partnerzy biznesowi, dostawcy i wszyscy udziałowcy powiązani z naszą firmą będą działać w sposób zgodny z naszymi wartościami i naszym Kodeksem Postępowania.

Wolimy pracować z tymi klientami, którzy mają te same poglądy i zasady. Każdy pracownik Oetiker ma obowiązek postępować zgodnie z naszym Kodeksem i dbać o to, aby Kodeks ten był przestrzegany również przez współpracujące z nami strony trzecie.

## Przekazywanie Kodeksu Postępowania.

Za przekazanie Kodeksu Postępowania wszystkim pracownikom odpowiedzialni są globalni dyrektorzy funkcyni oraz dyrektorzy poszczególnych zakładów. Mają oni również obowiązek zapewnić, że Kodeks Postępowania został właściwie zrozumiany i jest przestrzegany. Jako firma działająca w ponad 20 krajach mamy świadomość, że mogą istnieć lokalne przepisy i inne wymogi prawne bardziej szczegółowe niż zapisy naszego Kodeksu. Przestrzegamy wszystkich praw lokalnych oraz postępujemy zgodnie z wytycznymi zawartymi w naszym Kodeksie. Wszelkie niezgodności między naszym Kodeksem a innymi wymogami prawnymi należy zgłaszać w ramach procedury „Speak Up”.

Wobec każdego pracownika, który naruszy prawo, nasz Kodeks lub inne nasze polityki, zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne, a w szczególnych przypadkach może dojść do rozwiązania umowy o pracę. Niektóre naruszenia mogą wiązać się również z dodatkowymi konsekwencjami, takimi jak grzywny, postępowanie karne czy pozbawienie wolności, zależnie od obowiązujących przepisów lokalnych. Oczekujemy, że każdy nasz pracownik będzie dbać o naszą reputację i działać w najlepszym interesie naszej firmy i naszych klientów.

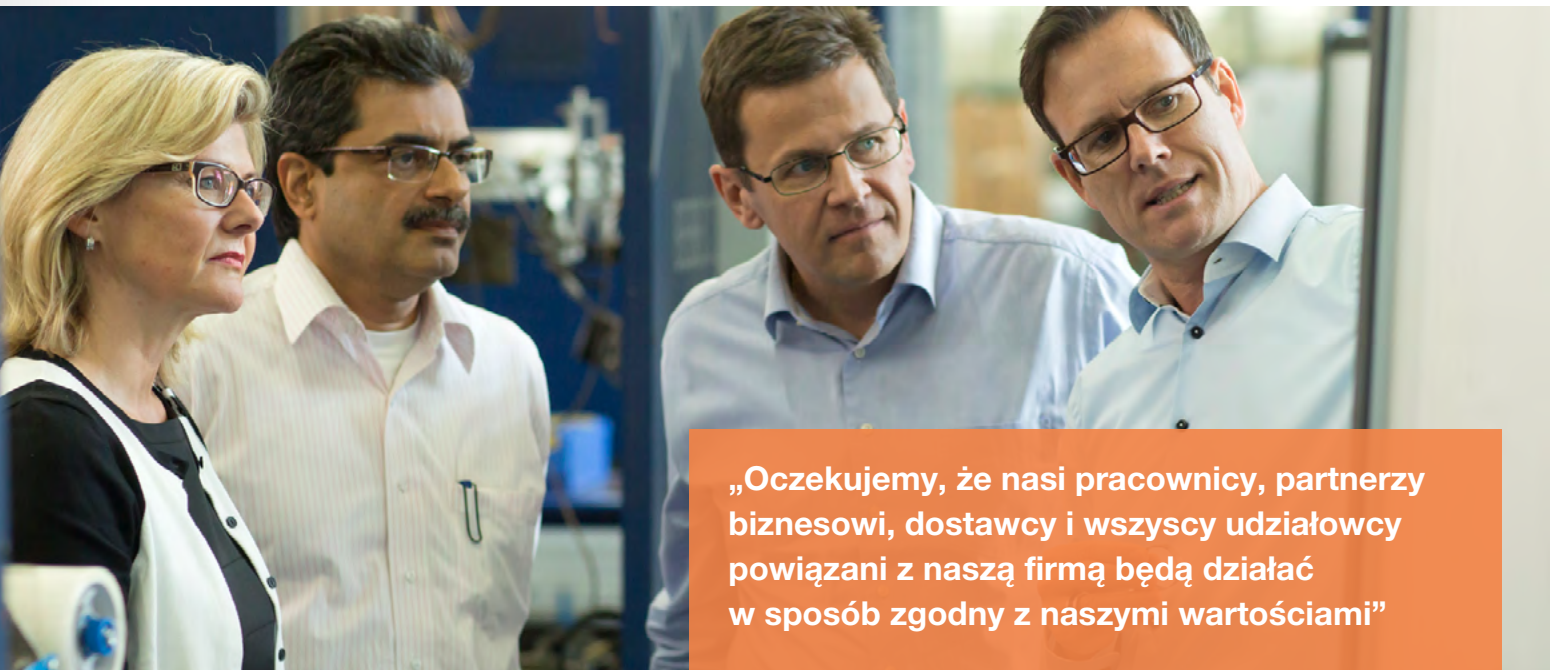
## Dziel się swoimi wątpliwościami. Wypowiedz się!

Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie naszych wartości i niniejszego Kodeksu Postępowania. Kiedy podejrzewamy naruszenie przepisów, Kodeksu lub polityk firmowych, mamy prawo podjąć odpowiednie działania. Pracownicy mają obowiązek informować nas o wszelkich podejrzeniach dotyczących nieprawidłowego postępowania lub zachowań niezgodnych z naszymi wartościami i Kodeksem.

Wątpliwości można zgłaszać na wiele sposobów: omówić je z tym członkiem kadry kierowniczej, do którego ma się zaufanie, lub zgłosić anonimowo za pośrednictwem dedykowanej strony w Intranecie. Wszelkie przekazane informacje będą traktowane z dyskrecją i odpowiednio badane. Na podstawie wyników tego badania zdecydujemy, jakie kroki należy podjąć.

## Nie tolerujemy działań odwetowych.

Cenimy każdą pomoc, która pozwoli nam wykrywać przypadki możliwego niewłaściwego postępowania i unikać ich. Dzielenie się obawami w dobrej wierze nie będzie pociągać za sobą żadnych działań odwetowych. Przestrzegamy praw osób zgłaszających swoje wątpliwości oraz osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym dotyczącym naruszenia przepisów czy naszych polityk bądź Kodeksu. Podjęcie działań odwetowych wobec osoby, która zgłosiła problem w dobrej wierze, jest samo w sobie naruszeniem naszego Kodeksu. Wszelkie przypadki i podejrzenia działań odwetowych należy natychmiast zgłaszać.



„Oczekujemy, że nasi pracownicy, partnerzy biznesowi, dostawcy i wszyscy udziałowcy powiązani z naszą firmą będą działać w sposób zgodny z naszymi wartościami”

# Doceniamy pracowników

**Pracownicy to jeden z naszych  
najcenniejszych zasobów,  
dlatego dbamy o ich zdrowie  
i bezpieczeństwo.**

Staramy się stworzyć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz zapobiegać wypadkom. Każdy pracownik ma obowiązek proaktywnie zwiększać bezpieczeństwo w miejscu, w którym pracuje: rozpoznawać zagrożenia i podejmować odpowiednie działania korygujące, a także upewniać się, że warunki pracy są bezpieczne i że przestrzegane są bezpieczne praktyki pracy. O wszelkich warunkach stwarzających zagrożenie należy natychmiast informować innych współpracowników oraz przełożonego lub lokalnego specjalistę ds. BHP.



**„Staramy się stworzyć bezpieczne i zdrowie środowisko pracy oraz zapobiegać wypadkom”**

Informowanie współpracowników, że nie zachowują bezpieczeństwa podczas pracy, oraz przyjmowanie takich informacji od innych to przykład konstruktywnego działania, które każdy powinien naśladować i które jest wyrazem takiej samej troski o bezpieczeństwo współpracowników i klientów, jaką okazujemy naszym własnym rodzinom.

Firma Oetiker dba o zdrowie i dobre samopoczucie wszystkich swoich pracowników. Alkohol i środki odurzające negatywnie wpływają na sprawność i zdolność do oceny sytuacji i podejmowania decyzji, a także stanowią zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa. Z tego powodu obowiązuje kategoryczny zakaz pracy pod wpływem takich substancji. Zachęcamy także do prowadzenia zdrowego trybu życia, w tym zdrowego odżywiania się, aktywności fizycznej i ćwiczeń, utrzymywania właściwej masy ciała, radzenia sobie ze stresem i rzucenia palenia.

Niektóre leki ograniczają zdolność do bezpiecznego wykonywania pracy. Czasami warto dopytać lekarza, jak dany lek może wpłynąć na bezpieczeństwo wykonywanej pracy, i zgłaszać wszelkie wątpliwości pracownikom działu kadr i przełożonemu.

### **Szanujemy różnice indywidualne i kulturowe.**

Wspieramy środowisko oparte na współpracy, w którym docenia się indywidualny wkład każdego członka zespołu, niezależnie od rasy, koloru skóry, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej lub ekspresji, religii, narodowości, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego/ciąży i uwarunkowań genetycznych. Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia, nagród, wynagrodzeń, świadczeń, awansów i zakończenia

współpracy są podejmowane w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie, wydajność pracy, wymagania obowiązujące na danym stanowisku oraz potrzeby biznesowe firmy.

Nie tolerujemy dyskryminacji, molestowania i zastraszania jakiegokolwiek typu. Chronimy przed zabronionymi zachowaniami, groźbami i aktami przemocy, które tworzą w pracy atmosferę zastraszania, wrogości i upokorzenia. Oprócz bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa osobistego przestrzegamy podstawowych praw, takich jak sprawiedliwe wynagrodzenie, godziny pracy i świadczenia socjalne, wolny wybór pracy, wolność do zrzeszania się i pertraktacji zbiorowych, a także zakazujemy pracy przymusowej i nieletnich oraz handlu ludźmi.

### **Zapewniamy pracownikom możliwość budowania poczucia odpowiedzialności i wspieramy ich rozwój.**

Zapewnienie każdemu członkowi zespołu odpowiedniego przeszkolenia do wykonywania swoich zadań i możliwości rozwoju zawodowego to tylko minimum. Aktywnie zachęcamy naszych pracowników do działania na rzecz społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Wspieramy lokalne programy i akcje charytatywne w oparciu o zainteresowania i zaangażowanie naszych pracowników.

# Innowacje i przywództwo

**Duch innowacyjności jest obecny w naszej firmie już od momentu jej założenia przez Hansa Oetikera.**

Wraz z jego rewolucyjnym wynalazkiem – opaską z uchem – wkroczyliśmy na ścieżkę, dzięki której staliśmy się liderem technologicznym. Nasze obecne wysiłki skupiamy na dogłębnym poznaniu i spełnianiu aktualnych i przyszłych potrzeb związanych z produktami, procesami i usługami.

## Ochrona i bezpieczeństwo.

Ze względu na wysoką wrażliwość informacji powiązanych z innowacyjnymi rozwiązaniami chronimy wszelkie poufne dane i zasoby firmowe, takie jak oczekujące patenty, znaki handlowe, prawa autorskie, wynalazki, tajemnice handlowe, know-how i technologie. Za informacje poufne uznaje się wszelkie szczególnie wrażliwe dane, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na ryzyko finansowe, prawne lub utratę reputacji albo zagrozić jej przewadze konkurencyjnej. Do danych takich należą plany nowych produktów, plany biznesowe, szczegółowe informacje finansowe oraz strategiczne i techniczne procesy i procedury biznesowe. Wszystkie wyniki pracy, niezależnie od tego, czy zostały opracowane indywidualnie, czy zespołowo, są własnością firmy Oetiker. Każdy pracownik ma obowiązek zachowania należytej ostrożności i poufności również po zaprzestaniu pracy na rzecz firmy. Informacji poufnych nie wolno udostępniać i przenosić do nowego pracodawcy ani ujawniać gdziekolwiek indziej.

Z kolei my przestrzegamy praw własności intelektualnej naszych klientów i partnerów biznesowych i nie będziemy świadomie naruszać obowiązujących praw własności intelektualnej należących do stron trzecich. Zawsze rywalizujemy uczciwie, nie utrudniając konkurencji. Nigdy nie zawieramy umów, które mogą stworzyć nam nieuczciwą przewagę na rynku, np. poprzez ustalenie cen, dzielenie klientów lub uniemożliwienie konkurentom wejścia na rynek. Nie omawiamy z konkurentami tematów wrażliwych z punktu widzenia konkurencji, takich jak cena, warunki umów czy plany marketingowe. Rozumiemy, że nawet niezobowiązujące rozmowy mogą zostać uznane za naruszające prawa w zakresie konkurencji, dlatego zwracamy uwagę na to, o czym rozmawiamy z innymi, zwłaszcza z firmami konkurencyjnymi. Oczekujemy takiego samego traktowania ze strony naszych konkurentów, partnerów biznesowych i klientów.



„Nasze obecne wysiłki skupiamy na dogłębnym poznaniu i spełnianiu aktualnych i przyszłych potrzeb związanych z produktami, procesami i usługami”

## Aktywnie chronimy dane osobowe klientów, pracowników i partnerów biznesowych.

Gromadzimy, przetwarzamy, przechowujemy i przesyłamy dane osobowe wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych. Pracownicy, którzy mają dostęp do danych osobowych lub pracują z nimi, mają obowiązek dbać o bezpieczeństwo tych danych. Udostępnianie tych informacji w sposób naruszający prawo lub zasady firmy jest zabronione.

Sposób, w jaki dbamy o narzędzia i informacje wykorzystywane w naszej codziennej pracy, ma kluczowe znaczenie dla naszej pozycji jako lidera technologicznego.

Z naszymi aktywami (aktywami fizycznymi, technologią, samochodami służbowymi i informacjami) obchodzimy się ostrożnie i chronimy je przed utratą, kradzieżą, oszustwem i niewłaściwym wykorzystaniem. Laptopy i urządzenia przenośne są zabezpieczone fizycznie

i elektronicznie. Podczas korzystania z komunikacji elektronicznej i mediów społecznościowych stosujemy zasady zdrowego rozsądku, pamiętając, że każde działanie ma wpływ na naszą reputację i środowisko pracy.

# Globalna perspektywa

**Prowadzimy naszą działalność  
z myślą o globalnej,  
długoterminowej perspektywie.**

Nasze ponad 75-letnie dziedzictwo jako firmy rodzinnej pozwoliło nam właściwie ustalić priorytety długoterminowego zrównoważonego rozwoju firmy. Zamiast skupiać się na maksymalizacji krótkoterminowych zysków, planujemy, inwestujemy i podejmujemy decyzje z myślą o przyszłości.

## Ochrona środowiska to nasz obowiązek.

Kładziemy nacisk na długoterminowy zrównoważony rozwój, dlatego bierzemy pod uwagę nasz wpływ na środowisko na każdym etapie rozwoju naszych produktów i procesów produkcyjnych. Zarządzamy naszym wpływem na środowisko, znajdując sposoby na ograniczenie zużycia zasobów, ponowne użycie materiałów i recykling. Inwestujemy w odnawialne źródła energii oraz projektujemy produkty, które pozwalają ograniczyć lub wyeliminować powstawanie odpadów. Pozyskujemy surowce w sposób odpowiedzialny i rezygnujemy z tzw. „krwawych” minerałów, które są wydobywane i sprzedawane w sposób przyczyniający się do łamania praw człowieka, poważnych szkód w środowisku lub finansowania konfliktów. Wyznaczamy cele środowiskowe z uwzględnieniem całego łańcucha wartości, od pomysłu do otrzymania płatności od klienta, i mierzymy nasze postępy w celu ciągłego doskonalenia naszych wyników.

## Przestrzegamy norm etycznych.

Powstrzymujemy się przed bezpośrednim lub pośrednim zaangażowaniem w jakąkolwiek formę korupcji lub przekupstwa oraz prowadzimy politykę zerowej tolerancji w przypadku takich zachowań. Nie przyjmujemy ani nie oferujemy prezentów – w żadnej formie, w tym w postaci gotówki, podróży, pracy, zamówień lub przysług – w zamian za korzystne traktowanie, np. wpłynięcie na decyzję biznesową lub uzyskanie korzyści biznesowej.

Unikamy konfliktów interesu, które mogą niekorzystnie wpłynąć na naszą zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji w imieniu firmy Oetiker. Konflikty interesów mogą wynikać z relacji rodzinnych lub bliskich relacji osobistych poza pracą i działalnością, osobistych inwestycji finansowych lub możliwości osiągnięcia osobistych korzyści lub zysków.

Jesteśmy wyczuleni na przypadki prania pieniędzy. Kierujemy się rozsądkiem i zachowujemy szczególną czujność, zwłaszcza gdy transakcja obejmuje płatności gotówkowe. Znamy naszych klientów i współpracujemy z renomowanymi podmiotami trzecimi prowadzącymi legalną działalność gospodarczą.

## Prowadzimy księgi i rejestry, które dokładnie odzwierciedlają naszą sytuację biznesową i finansową.

Uczciwie rejestrujemy transakcje i dbamy o dokładność, kompletność i odpowiedni poziom szczegółowości naszych rejestrów.

Nasze dane są zawsze bezpiecznie przechowywane i chronione przez nieautoryzowanym użyciem lub zmianą, ujawnieniem, uszkodzeniem lub utratą. Wszystkie rejestry są przechowywane zgodnie z obowiązującymi wymogami w zakresie przechowywania dokumentów.



„Wyznaczamy cele środowiskowe z uwzględnieniem całego łańcucha wartości, od pomysłu do otrzymania płatności od klienta”

### **Podsumowanie zasobów**

Kodeks postępowania firmy Oetiker (OEGR-G-0001) jest kontrolowany w ramach systemu zarządzania Oetiker. Inne narzędzia dostępne dla pracowników obejmują polityki Grupy i inne mające zastosowanie procedury lokalne i obowiązujące w poszczególnych działach, zawierające bardziej szczegółowe informacje dotyczące tematów omówionych w Kodeksie.

W obliczu trudnej sytuacji lub konieczności dokonania wyboru możesz zawsze skonsultować się ze swoim przełożonym, członkiem kadry zarządzającej lub pracownikiem działu HR.

Oetiker nie toleruje żadnej formy odwetu za zgłoszenie wątpliwości lub problemu dokonane w dobrej wierze.

### **Historia Zmian**

Niniejszy Kodeks w wersji początkowej został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą w dniu 1 lipca 2020 r. Kodeks będzie weryfikowany raz w roku lub jeśli zajdzie taka potrzeba.

Za opublikowanie Kodeksu i jego regularną weryfikację odpowiada CEO. Za udostępnienie Kodeksu, przekazanie informacji o nim i dopilnowanie przestrzegania Kodeksu przez wszystkich pracowników odpowiedzialni są członkowie Rady Nadzorczej, dyrektorzy poszczególnych podmiotów prawnych oraz dyrektorzy obszarów funkcjonalnych.

Niniejszy Kodeks nie stanowi umowy o pracę i nie daje nikomu prawa do dalszego zatrudnienia.