WÜRTH GROUP

Kodeks Zgodności
Grupy Würth

Wydanie 2024

Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,
Prezes Rady Nadzorczej Trustu Rodzinnego Grupy Würth

»Pragniemy osiągnięć, przewidywalności, uczciwości i autentyczności.«

GRUPA WÜRTH

Grupa Würth to światowy lider handlu materiałami do mocowania i montażu. Adolf Würth założył firmę w 1945, tworząc Adolf Würth GmbH & Co. KG w Künzelsau, prostą spółkę dostarczającą śruby, która później stała się spółką kontrolującą Grupy Würth. Po przedwczesnej śmierci ojca w 1954, Reinhold Würth (obecny Prezes Rady Nadzorczej Trustu Rodzinnego Grupy Würth) przejął rodzinny interes w wieku 19 lat, w czasie gdy roczny wolumen sprzedaży wynosił 80,000 euro. Firma rozpoczęła swą ekspansję za granicę w 1962 roku, kiedy to utworzono pierwszą spółkę w Holandii. Na dzień dzisiejszy Grupa ma ponad 400 spółek i prowadzi działalność w ponad 80 krajach.

Jednostki organizacyjne Grupy Würth dzielą się na spółki Linii Würth oraz Spółki Stowarzyszone. Spółki Linii Würth są odpowiedzialne za konwencjonalną zasadniczą działalność Grupy, a mianowicie za sprzedaż materiałów montażowych i mocujących. Nasze wysokie wymagania w zakresie jakości mają zastosowanie do ponad 125,000 produktów: śrub, sworzni, akcesoriów śrubowych, kotew, produktów chemicznych, systemów mocowań, narzędzi, systemów składowania i odzysku oraz sprzętu ochronnego dla użytkowników profesjonalnych. Spółki Stowarzyszone działają na podobnych obszarach wraz ze spółkami zaangażowanymi w sprzedaż lub produkcję. W tym sektorze uwzględniono też dostawców usług finansowych, jak również restauracje i hotele.

Nadzwyczajna filozofia firmy

Marka Würth to synonim wysokiej jakości produktów oraz nadzwyczajnych usług. Jednak Grupa Würth nie jest po prostu firmą handlującą materiałami montażowymi i mocowaniami. Długoterminowy sukces naszej firmy opiera się na nadzwyczajnej filozofii przedsiębiorstwa oraz wspólnych wartościach, które kształtują nasz codzienny sposób pracy.

Nasze wizjonerskie myślenie pozwoliło nam osiągać coraz to nowe „kamienie milowe", co sprawiło, że rodzinne przedsiębiorstwo znacząco urosło. Postępując w ten sposób zachęcamy wszystkich naszych pracowników do wspomagania nas w naszych dążeniach poprzez swoje pomysły i kreatywność. Wymaganie oraz promowanie osiągnięć jest głęboko zakorzenione w kulturze korporacyjnej firmy Würth. Stosujemy się do zasad, które stanowimy: pracujemy z poczuciem optymizmu, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku.

Grupa Würth na świecie

■ Kraje, w których Grupa Würth ma swoje przedstawicielstwa

WPROWADZENIE

Bettina Würth, Przewodnicząca Komitetu Doradczego Grupy Würth

Szanowni Państwo,
Drogie Koleżanki i Drodzy Koledzy,

Wzajemne zaufanie, niezawodność, uczciwość i bezpośredniość, zarówno wewnętrzna jak i zewnętrzna, to fundamentalne zasady, głęboko zakorzenione w kulturze korporacyjnej Grupy Würth. Nasze zobowiązanie w zakresie tych wartości zostało określone i spisane po raz pierwszy w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku w Filozofii Przedsiębiorstwa przez Reinholda Würth.

Zasady te nie zalecają jedynie stosowania się do wszelkich obowiązujących reguł i przepisów prawnych, lecz implikują również odpowiedni sposób myślenia pracowników, stanowiący integralną część trwałego sukcesu Grupy Würth.

Naszym celem jest promowanie takiego nastawienia. Jednocześnie, ten sposób myślenia implikuje ścisłe stosowanie się przez pracowników do wszelkich obowiązujących reguł i przepisów prawnych, na poziomie krajowym i międzynarodowym. Aby te zasady były bardziej przejrzyste dla naszych pracowników, jak również dla naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych, opracowaliśmy praktyczne reguły postępowania, bazujące na wartościach naszego przedsiębiorstwa, które zestawiono w Kodeksie Zgodności Grupy Würth.

Zarząd Centralny Grupy Würth (od lewej do prawej): Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Ralf Schaich

Kodeks Zgodności określa minimalne wymagania, które muszą być przestrzegane przez wszystkich pracowników Grupy Würth na całym świecie. Z tego względu, każdy pracownik musi zapoznać się z Kodeksem Zgodności oraz podjąć zobowiązanie do działania w zakresie zdefiniowanych w nim fundamentalnych zasad i reguł. Organy zarządzające oraz personel kierowniczy naszych spółek ponoszą szczególną odpowiedzialność, gdy mają oni stanowić przykład.

Niniejszy Kodeks Zgodności wspiera głębokie przekonanie rodziny Würth, Rady Nadzorczej Trustu Rodzinnego Grupy Würth, Komitetu Doradczego i Zarządu Centralnego Grupy Würth, że żywa kultura zgodności stanowi integralną część naszych dalszych, trwałych sukcesów.

Na tym tle oraz w interesie Grupy Würth i wszystkich jej pracowników, chcemy was prosić o stosowanie się do zasad określonych w Kodeksie Zgodności Grupy Würth w waszej codziennej pracy.

Bettina Würth
Przewodnicząca Komitetu Doradczego Grupy Würth

Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Ralf Schaich
Zarząd Centralny Grupy Würth

SPIS TREŚCI

Kodeks Zgodności Grupy Würth
Opublikowany przez Zarząd Centralny Grupy Würth w styczniu 2017

	Zakres Obowiązywania	9
I.	Ogólne Zasady Postępowania	10
II.	Postępowanie w Stosunku do Partnerów Biznesowych	15
III.	Unikanie Konfliktu Interesów	19
IV.	Postępowanie z Informacjami	21
V.	Wdrożenie Kodeksu Zgodności	24
	Twoje Osoby do Kontaktu w Grupie Würth	28

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejszy Kodeks Zgodności ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Würth*.

Niniejszy Kodeks Zgodności przedstawia zasady postępowania pracowników Grupy Würth. Należy go traktować jako wytyczne w codziennej pracy dla każdego pracownika, mające na celu pomoc w podejmowaniu decyzji, które będą zgodne zarówno z prawem oraz z wartościami Grupy Würth. Celem Kodeksu jest ochrona wizerunku całej Grupy oraz ich pracowników.

Zasady przedstawione w niniejszym Kodeksie Zgodności mają charakter wiążący. Jeśli wymagane są dodatkowe zasady w związku z czynnikami właściwymi dla danego kraju lub w związku z odmiennymi modelami biznesowymi, możliwe jest uzupełnienie niniejszego Kodeksu Zgodności dla całej Grupy na poziome danej spółki o dodatkowe zasady, po uzyskaniu zatwierdzenia ze strony Dyrektora ds. Zgodności Grupy Würth.

Ogólne zasady postępowania opisane w niniejszym Kodeksie Zgodności mają zastosowanie również do postępowania z klientami, oraz do dostawców i innych partnerów biznesowych.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą się czuli zobowiązani do przestrzegania tych zasad. Przestrzeganie prawa, uczciwość, niezawodność, szacunek i zaufanie stanowią uniwersalny fundament dobrych stosunków biznesowych.

* Termin „pracownik" i „pracownicy" jest stosowany w niniejszym dokumencie w odniesieniu zarówno do pracowników, jak i pracownic.
Wszelkie inne terminy, które mogą zdawać się odnosić do danej płci, obejmują swym zakresem zarówno płeć męską, jak i żeńską. Wszelkie takie zabiegi mają na celu jedynie uproszczenie tekstu i nie należy ich kojarzyć z żadnym wartościującym osądem.

I. OGÓLNE ZASADY POSTĘPOWANIA

1.1 Postępujemy uczciwie

Naszymi działaniami kieruje wzajemne zaufanie, niezawodność, uczciwość i autentyczność, zarówno wewnętrzna jak i zewnętrzna. Chronimy wizerunek Grupy Würth oraz unikamy konfliktu interesów.

Zachowanie pracowników ma ogromny wpływ na wizerunek Grupy Würth. Niewłaściwe postępowanie może nie tylko znacząco mu zaszkodzić, lecz może również skutkować karami, które z kolei mogą odbić się negatywnie na każdym z naszych pracowników. Z tego względu, w naszej pracy zawsze dbamy oraz chronimy wizerunek Grupy Würth.

Uczciwość i niezawodność to podstawa kultury korporacyjnej firmy Würth. Oznacza to, że musimy postępować w sposób honorowy, uczciwy, zachowując dobre obyczaje i prawość w każdej sytuacji podczas naszych codziennych, rutynowych działań. Z tego względu musimy unikać wszelkich konfliktów pomiędzy naszymi osobistymi interesami, a interesem przedsiębiorstwa.

1.2 Przestrzegamy obowiązującego prawa i zasad wewnętrznych

Należy zawsze ściśle stosować się do obowiązujących przepisów prawnych i zasad wewnętrznych. Członkowie kadry zarządzającej uważają za swój obowiązek zapewnienie, że wszyscy znają odpowiednie przepisy prawne oraz przestrzegają ich.

Jako firma jesteśmy częścią społeczności, w której funkcjonujemy, a zatem podlegamy jej zasadom i przepisom prawnym. Nasza tożsamość korporacyjna wymaga,

abyśmy my, pracownicy Grupy Würth, ściśle przestrzegali całości obowiązującego prawa oraz innych regulacji, w każdej sytuacji i w każdym kraju. To samo dotyczy wewnętrznych dyrektyw i wytycznych, z uwzględnieniem niniejszego Kodeksu Zgodności. Na podobnej zasadzie wywiązujemy się z naszych zobowiązań z tytułu wszelkich umów i porozumień, do których przystępujemy.

Abyśmy mogli postępować zgodnie z prawem, musimy znać odpowiednie krajowe i międzynarodowe przepisy i inne regulacje. Jako pracownicy, uważamy również na swój obowiązek indywidualne zapoznanie się z prawem i regulacjami, mającymi zastosowanie do pracy, za którą jesteśmy odpowiedzialni. Niezależnie od powyższego, obowiązkiem członków kadry zarządzającej jest informowanie swoich pracowników o wszelkich obowiązujących prawach i regulacjach oraz zapewnienie ich przestrzegania.

1.3 Traktujemy się wzajemnie w sposób odpowiedzialny i z szacunkiem

Przyjmujemy odpowiedzialność za nasze działania, pracujemy z wzajemnym szacunkiem oraz uznaniem, a także jesteśmy bezpośredni i przewidywalni w naszych działaniach.

Kulturę korporacyjną Grupy Würth charakteryzuje wzajemne zaufanie oraz odpowiedzialność we wzajemnych relacjach. Ma to zastosowanie zarówno do naszego postępowania w relacjach z partnerami biznesowymi, jak i w naszych kontaktach i we współpracy z członkami naszej Grupy.

Pracownicy poinformowani to lepsi pracownicy. Poprzez regularne przekazywanie informacji zyskujemy lojalność naszych pracowników wobec celów przedsiębiorstwa, motywowujemy ich oraz wzmacniamy ich poczucie przynależności do firmy.

1.4 Szanujemy prawa człowieka oraz ludzką godność

Szanujemy prawa osobiste i prawa człowieka; odrzucamy pracę wykonywaną przez dzieci i pracę przymusową oraz podejmujemy decyzje w oparciu o przesłanki, które można obiektywnie ocenić.

Szanujemy i chronimy godność innych ludzi, a także prywatność i prawa osobiste każdej osoby. Postrzegamy ludzi, ich doświadczenia oraz ich niepowtarzalne cechy osobiste jako wartość dodaną dla naszej firmy. Decyzje mające wpływ na ludzi są zatem podejmowanie wyłącznie ze względów obiektywnych. Nie podejmujemy żadnych decyzji, które stałyby w sprzeczności z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka. Podejmując decyzje, stosujemy się do wytycznych, określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (ang. ILO).

Oznacza to dla nas, przede wszystkim, odrzucenie każdej formy pracy przymusowej oraz pracy wykonywanej przez dzieci. Nie dopuszczamy też żadnej formy dyskryminacji na tle pochodzenia etnicznego, religii, wieku, niepełnosprawności, tożsamości płciowej lub płci. Ponadto, nie tolerujemy przemocy, zastraszania, mobbingu, ani molestowania seksualnego w miejscu pracy.

1.5 Postępujemy odpowiedzialnie z majątkiem firmy

Postępujemy z ostrożnością z majątkiem Grupy Würth, zarówno materialnym, jak i niematerialnym i nie wykorzystujemy go do celów osobistych.

Obiekty, materiały robocze, dokumenty i dane biznesowe, oddane do naszej dyspozycji w celu wykonania pracy, stanowią własność Grupy Würth. Zawsze traktujemy te zasoby ostrożnie i odpowiedzialnie oraz nigdy nie wykorzystujemy ich w niewłaściwy sposób.

Nie tolerujemy działań niedbałych lub zamierzonych, podjętych w stosunku do majątku firmy.

1.6 Pracujemy w sposób zapewniający bezpieczeństwo w miejscu pracy

Zapewniamy, że nasze miejsca pracy spełniają normy prawne określone dla miejsca pracy oraz regulacje w zakresie bezpieczeństwa w pracy, a także regulacje dotyczące godzin pracy.

Zdrowie naszych pracowników jest dla nas niezmiernie ważne. Ochrona zdrowia naszych pracowników oraz unikanie zagrożeń to nasz najwyższy priorytet. Pragniemy zapewnić naszym pracownikom bezpieczne środowisko pracy i z tego względu dokładamy starań, aby przestrzegać wszelkich przepisów, praw i norm odnośnie bezpieczeństwa w miejscu pracy i podczas pracy.

Nasi pracownicy muszą mieć zapewniony odpowiedni czas na relaks i regenerację. Z tego względu, postrzegamy jako nasz obowiązek stosowanie się do istniejących regulacji prawnych i wewnętrznych dotyczących godzin pracy, przerw i okresów wypoczynku.

1.7 Chronimy środowisko

Chronimy środowisko poprzez postępowanie z zasobami nieodnawialnymi w sposób rozsądny z ekologicznego punktu widzenia oraz popieramy ochronę przyrody.

Grupa Würth uznaje fakt, że pewne zasoby naturalne są ograniczone. Z tego względu, staramy się postępować z zasobami naturalnym w sposób rozważny z punktu widzenia środowiska. Oznacza to, że nie tylko przestrzegamy obowiązującego prawa ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju, lecz również staramy się unikać niepotrzebnego zużywania zasobów nieodnawialnych, gdy tylko to możliwe. Z tego względu nalegamy, by każdy pracownik stosował praktyczne środki w celu ograniczenia marnotrawstwa zasobów oraz w celu unikania powstawania zanieczyszczeń.

SWG Schraubenwerk Gaisbach GmbH in Waldenburg, Deutschland

II. POSTĘPOWANIE W STOSUNKU DO PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Ogólne zasady postępowania opisane w niniejszym Kodeksie Zgodności mają zastosowanie również do postępowania z klientami, dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą się czuli zobowiązani do przestrzegania tych zasad. Przestrzeganie prawa, uczciwość, niezawodność, szacunek i zaufanie stanowią uniwersalny fundament dobrych stosunków biznesowych.

2.1 Odrzucamy każdą formę korupcji i przekupstwa

Odrzucamy korupcję i przekupstwo we wszystkich formach. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw i przepisów. Dla przejrzystości sformułowano jednoznaczne wewnętrzne standardy postępowania.

Korupcja i przekupstwo szkodzą konkurencji oraz hamują innowacje. Powodują utratę koniunktury i reputacji firm. Korupcja i przekupstwo są zakazane na całym świecie i podlegają surowym karom. Grupa Würth nie toleruje korupcji, ani przekupstwa w żadnej formie, ani też żadnych ofert lub świadczeń, ani zwracania się o lub przyjmowania nienależytych korzyści lub pożytków.

Ma to zastosowanie nie tylko do korzyści i pożytków osobistych. Pozyskujemy zlecenia poprzez inspirowanie naszych klientów lepszymi rozwiązaniami. Twardo negocjujemy z naszymi dostawcami, lecz zawsze robimy to uczciwie. Wyraźnie odrzucamy wszelkie łapówki, mające na celu pozyskanie zleceń lub przyspieszenie procesów administracyjnych oraz stosujemy się do polityki naszych partnerów biznesowych w zakresie przyjmowania i oferowania upominków. Zasady te mają zastosowanie nie tylko do wszystkich pracowników, lecz również do wszystkich innych osób i organizacji działających w imieniu lub w interesie Grupy Würth.

2.2 Wspieramy uczciwą konkurencję

Wspieramy uczciwą konkurencję, bazującą na osiągnięciach i nie uczestniczymy w porozumieniach z innymi uczestnikami rynku, które ograniczają konkurencję.

Sama Grupa Würth postrzega się jako oddaną wiodącej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej. Z tego względu wspieramy uczciwą konkurencję opartą na osiągnięciach. Oznacza to w szczególności, że nie uczestniczymy w kartelach lub w innych praktykach ograniczających konkurencję, lub w inny sposób nieuczciwych. Obowiązkiem członków kadry zarządzającej jest zapewnienie, że tak właśnie się dzieje.

W szczególności oznacza to, że pracownicy Grupy Würth nie zawierają żadnych pisemnych lub ustnych ustaleń z konkurencją w zakresie cen, udziałów lub rynków. Porozumienia z innymi uczestnikami rynku zawieramy jedynie w granicach dopuszczonych prawem. Nie uczestniczymy też w wymianie informacji dotyczących spraw wewnętrznych istotnych dla konkurencji. Nie staramy się wpływać w sposób niezgodny z prawem na naszych partnerów biznesowych i kupujących w zakresie ich cen. Ponadto, jeśli na danym rynku mamy pozycję dominującą, nie wykorzystujemy tego faktu.

Z uwagi na fakt, że nawet porozumienia ustne lub dorozumiane mogą być klasyfikowane jako naruszenia przepisów antymonopolowych, nalegamy by nasi pracownicy zawsze postępowali z konkurencją z zachowaniem ostrożności i uwagi. Jeśli konkurent próbuje namówić pracownika Grupy Würth do przystąpienia do zakazanych porozumień, pracownik ten powinien niezwłocznie to zgłosić członkowi kadry zarządzającej lub odpowiedzialnemu biuru. Reakcja na takie propozycje powinna być odpowiednia.

2.3 Nie pozwalamy wykorzystywać się w nielegalnych celach

Nie uczestniczymy w czynnościach mających na celu pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu oraz zgłaszamy wszelkie podejrzane incydenty tego typu.

Pranie pieniędzy polega na ukryciu pochodzenia pieniędzy czerpanych z nielegalnych źródeł, takich jak terroryzm, przemyt narkotyków, przekupstwo, itp. Chcemy utrzymywać stosunki biznesowe jedynie z szanowanymi partnerami, którzy przestrzegają przepisów prawnych oraz pozyskują swoje zasoby finansowe z legalnych źródeł. Z tego względu stosujemy się do zakazu prania pieniędzy i nie uczestniczymy w finansowaniu nielegalnych działań. Przestrzegamy prawa w zakresie prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. Identyfikując naszych partnerów biznesowych stosujemy praktyczne środki zapobiegawcze. Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania podejrzanych incydentów. Przestrzegamy wymogów ustawowych, w szczególności w aspekcie zgłaszania podejrzanych incydentów oraz współpracujemy z odpowiednimi agencjami rządowymi.

2.4 Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawnych w zakresie kontroli eksportu i ceł

Prowadząc handel międzynarodowy, przestrzegamy zakazów eksportowych, sankcji i embarga. W razie pytań lub braku pewności, kierujemy się do odpowiednich departamentów/biur.

Handel międzynarodowy pewnymi towarami podlega ograniczeniom. Utworzyliśmy stanowiska odpowiedzialne za transakcje transgraniczne (np. nasi pracownicy zajmujący się opłatami celnymi i handlem międzynarodowym) i wprowadziliśmy kontrolę

wewnętrzną w celu zapewnienia zgodności z zakazami eksportowymi, sankcjami i embargiem. Nasi pracownicy zawsze przestrzegają procesów kontroli eksportu.

Mamy świadomość, że odnosi się to nie tylko do towarów, których fizyczną obecność można stwierdzić, lecz również do informacji i technologii. One również nie mogą być nielegalnie przekazywane osobom trzecim. Naruszenia mogą wyrządzić Grupie Würth ogromne szkody. Zatem nalegamy, by wszyscy pracownicy wykazywali się roztropnością oraz, przykładowo, nie przekazywali bezprawnie żadnych informacji, pocztą elektroniczną lub telefonicznie. Nasi pracownicy mogą i powinni zwracać się do swoich przełożonych oraz do odpowiednich biur/departamentów, w razie jakichkolwiek pytań lub braku pewności.

Würth Limited w Zebbug, Malta

III. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

Osobiste interesy mogą pozostawać w sprzeczności z interesami Grupy Würth. Konflikty interesów mogą mieć negatywny wpływ na integralność, profesjonalizm i sukces Grupy Würth. Dla pracowników Grupy Würth interesy przedsiębiorstwa są priorytetowe w stosunku do ich osobistych interesów. Dotyczy to w szczególności następujących obszarów:

3.1 Zakaz konkurencji

Nie współpracujemy z konkurencją Grupy Würth.

Pracownik Grupy Würth nie może być właścicielem ani nabyć przedsiębiorstwa będącego konkurencją Grupy, Nie może również jednocześnie pracować dla przedsiębiorstwa, będącego konkurencją dla Grupy Würth.

3.2 Udziały kapitałowe w spółkach

Dopuszczalne są udziały kapitałowe w innych spółkach pod warunkiem, że nie jest możliwe wywieranie decydującego wpływu na takie spółki.

Aktywa inwestycyjne w spółkach nie będących konkurencją dla Würth są dopuszczalne, pod warunkiem, że nie zakłada to wpływu na zarząd. W przypadku udziału kapitałowego wynoszącego 5 % lub więcej w kapitale przedsiębiorstwa, udział kapitałowy należy zgłosić odpowiednim biurom w Grupie Würth.

3.3 Dodatkowe zatrudnienie

Dodatkowe zatrudnienie nie może szkodzić Grupie Würth.

Pracownik może wykonywać działalność odpłatną lub nieodpłatną (w tym wolontariat) wyłącznie za pisemną zgodą pracodawcy. Pracodawca udzieli zgody, jeśli dodatkowe zatrudnienie nie narusza obowiązków pracownika w ramach stosunku pracy lub innych uzasadnionych interesów pracodawcy.

Nie dotyczy to okazjonalnych prac pisemnych, wykładów i podobnych działań, które nie mają wpływu na uzasadnione interesy pracodawcy. Z zadowoleniem przyjmujemy dobrowolne zaangażowanie naszych pracowników.

Würth Canada Ltd., Ltée in Guelph, Kanada

IV. POSTĘPOWANIE Z INFORMACJAMI

W firmie Würth angażujemy się w styl zarządzania oparty na współpracy. Powierzamy naszym pracownikom informacje potrzebne im w pracy, a kierownikom zalecamy podejmowanie decyzji w sposób przejrzysty i zrozumiały, poprzez dostarczanie dodatkowych informacji.

4.1 Postępujemy odpowiedzialnie z danymi firmy

Zachowujemy poufność informacji. Jedynie odpowiednie i upoważnione biura (osoby na odpowiednich stanowiskach) w obrębie Grupy Würth mogą komunikować informacje osobom trzecim.

Co do zasady, wymagane jest zachowanie ścisłej poufności w zakresie informacji poufnych spółki. Takie informacje nie mogą być przekazywane stronom nieupoważnionym, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, oraz muszą być chronione przed dostępem osób nieupoważnionych. Takie poufne informacje mogą zawierać, przykładowo, informacje biznesowe i rynkowe, raporty, komunikaty wewnętrzne i dyrektywy, lub inne tajemnice handlowe.

Jedynie specjalnie wykwalifikowane i odpowiedzialne biura, osoby i wydziały, takie jak kadra zarządzająca wyższego szczebla, Wydział ds. PR lub Wydziały Prawny i Finansowy, mogą wymieniać informacje ze stronami zewnętrznymi.

Obowiązek zachowania poufności pozostaje w mocy również po zakończeniu stosunku zatrudnienia.

4.2 Nie wykorzystujemy naszej wiedzy o sprawach wewnętrznych

Nie możemy korzystać z naszej wiedzy wewnętrznej (z racji zajmowanego stanowiska) dla naszych korzyści, ani dla korzyści osób trzecich.

Często wiemy różne rzeczy o firmach w obrębie Grupy Würth lub o ich partnerach biznesowych, które nie są znane osobom z zewnątrz i z tego względu, nie są to informacje publicznie znane. Taka wewnętrzna wiedza może być cenna na rynku kapitałowym, ponieważ może wpływać na decyzje inwestycyjnie i na ceny akcji. Zabrania się zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych (itp.) lub zalecania innym osobom, by nabyły lub sprzedały papiery wartościowe (itp.) na podstawie informacji wewnętrznych.

4.3 Przestrzegamy regulacji w zakresie prywatności danych oraz bezpieczeństwa danych

Zachowujemy ostrożność zajmując się danymi osobowymi i innymi danymi oraz zapewniamy, że prawa do prywatności nie zostaną naruszone.

Dane mają duże znaczenie zarówno dla Grupy Würth, jak i dla osób, z którymi te dane się wiążą. Odpowiednia ochrona danych oraz zapobieganie ich nieprawidłowemu wykorzystaniu to główny priorytet. Prowadzenie rejestrów, rejestrowanie danych i podobne działania, w których są wykorzystywane informacje poufne spółki, są dopuszczalne jedynie wówczas, gdy takie działania są podejmowane w bezpośrednim interesie przedsiębiorstwa Würth oraz gdy nie ma to negatywnego wpływu na prawa osób trzecich.

Ochrona prywatności przy wykorzystywaniu danych osobowych oraz bezpieczeństwo danych biznesowych muszą zostać zapewnione we wszystkich procesach biznesowych, zgodnie z obowiązującymi wymogami ustawowymi. Przy technicznym zabezpieczaniu danych przez dostępem osób nieupoważnionych, konieczne jest stosowanie standardu zgodnego z najnowszym stanem techniki.

W szczególności musimy zachowywać ostrożność przy zbieraniu i przetwarzaniu danych osobowych. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawnych w zakresie prywatności i ochrony danych oraz wyznaczamy odpowiednie biura i stanowiska odpowiedzialne za zgodność.

Wuerth South Africa (Pty.) Ltd. w Gauteng, Afryka Południowa

V. WDROŻENIE KODEKSU ZGODNOŚCI

5.1 W jaki sposób podejmujemy decyzje?

Gdy nie jesteśmy pewni naszych decyzji, słuchamy głosu własnego sumienia oraz omawiamy takie kwestie z osobami dedykowanymi do zapewnienia zgodności z Kodeksem.

Zasady przedstawione w Kodeksie Zgodności dostarczają wytycznych w zakresie zachowania pracowników Grupy Würth. W konkretnych sytuacjach w naszej codziennej pracy często musimy podejmować decyzje, które nie są wyraźnie opisane w Kodeksie Zgodności, lub w innych wytycznych Grupy Würth. W takich przypadkach możemy zawsze zwrócić się do członków kadry zarządzającej, lub do innych odpowiednich biur (osób na odpowiednich stanowiskach). Jednak często musimy zastosować zdrowy rozsądek oraz nasze poczucie przyzwoitości i uczciwości, którymi się kierujemy, zadając sobie następujące pytania:

1) Czy moja decyzja lub moje działania są zgodne z obowiązującym prawem?

2) Czy decyzja jest zgodna z ustalonymi wartościami i zasadami Würth?

3) Gdyby moi współpracownicy i członkowie rodziny wiedzieli o mojej decyzji, czy miałbym czyste sumienie?

4) Gdyby wszyscy mieli podjąć takiego samego rodzaju decyzję, czy mógłbym żyć z konsekwencjami?

5) Gdyby moja decyzja ukazała się w jutrzejszej gazecie, czy mógłbym ją uzasadnić?

Jeśli odpowiedź na wszystkie te pytania jest z czystym sumieniem twierdząca, twoja decyzja lub działanie są najprawdopodobniej usprawiedliwione. Jeśli nie

możesz odpowiedzieć „tak" na wszystkie pytania, powinieneś kontynuować dane działanie do momentu rozmowy z twoim przełożonym lub z jedną z osób do kontaktu, o których mowa w niniejszym dokumencie.

Oczywiście możesz również wykorzystać powyższe pytania w celu krytycznej oceny swoich codziennych rutynowych działań; to, że coś zrobiłeś w dany sposób w przeszłości nie oznacza, że ten sam tok działania będzie zawsze prawidłowy.

5.2 Obowiązki naszej kadry zarządzającej

Członkowie kadry zarządzającej Grupy Würth stanowią przykład i powinni odpowiednio postępować. Są otwarci na pytania pracowników oraz pomagają im w wypełnianiu ich zakresu odpowiedzialności i obowiązków.

W Grupie Würth kadra zarządzająca wyższego szczebla jest ustanawiana lokalnie i swobodnie, a odpowiedzialność za wyniki została oddelegowana na niższe poziomy w hierarchii. Nasze motto mówi: „Im większe sukcesy, tym więcej swobody i wolności." Stosownie do powyższego, firmy lub osoby nie odnoszące sukcesów, które ponoszą odpowiedzialność za wyniki powinny oczekiwać, że ich obowiązki zostaną przeniesione w całości lub w części na centralę firmy.

Członkowie kadry zarządzającej powinni kierować podległymi pracownikami raczej poprzez zapewnienie przyjaznej pomocy i dobrych sugestii, niż poprzez wydawanie poleceń i zarządzeń. Pracowników powinno motywować godne naśladowania zachowanie kierowników oraz ich skromność, jak również bliski kontakt pomiędzy kierownictwem a pracownikami.

Zarządzenia i nakazy muszą być przejrzyste i zrozumiałe dla pracowników niższego szczebla, dlatego zawsze należy dokładnie je objaśnić.

Każdy członek kadry zarządzającej musi stale podkreślać znaczenie etycznego zachowania oraz zgodności z wytycznymi. Musi je promować poprzez swój styl przywództwa oraz poszerzać swoją wiedzę na ich temat poprzez szkolenia. Pracownikom należy pozwolić działać na własną odpowiedzialność oraz należy zapewnić im swobodę działania w największym możliwym zakresie. Niemniej jednak, w każdych okolicznościach zasadniczym priorytetem jest zgodność z prawem i wytycznymi Würth. Ma to szczególnie zastosowanie w zakresie przestrzegania niniejszego Kodeksu Zgodności.

W żadnym razie nie poświęcimy dobrej reputacji i uczciwości kojarzonej z nazwą firmy Würth na rzecz krótkoterminowych udziałów w zyskach. Jesteśmy przekonani, że takie podejście prowadzi nas do sukcesu w dłuższej perspektywie czasowej.

Członkowie kadry zarządzającej są dostępni dla pracowników i otwarci na ich pytania w przypadku braku pewności co do decyzji, zarówno w kwestiach zawodowych jak i osobistych.

Odpowiedzialność ze strony kierowników nie zwalnia pracowników z ich własnej odpowiedzialności. Sukces odniesiemy tylko poprzez współpracę.

5.3 Co mam zrobić, gdy zauważę coś niezgodnego z prawem?

Nalegamy, by wszyscy pracownicy zgłaszali naruszenia Kodeksu Zgodności lub obowiązującego prawa, lub innych wiążących zasad lub regulacji. Przekazywane informacje będą traktowane w sposób poufny.

Jeśli masz uzasadnione podejrzenie, że ktoś dopuszcza się naruszenia naszego Kodeksu Zgodności lub obowiązującego prawa, lub innych wiążących zasad lub regulacji, prosimy, abyś nas o tym powiadomił. Możemy właściwie reagować tylko wówczas, gdy mówimy otwarcie o potencjalnych naruszeniach. Pomaga to nam w zapobieganiu szkodom wyrządzanym Grupie Würth, naszym pracownikom oraz naszym partnerom biznesowym. Pierwszą osobą do kontaktu jest twój przełożony. Jednak pracownicy mogą również w każdej chwili zwrócić się z takimi informacjami do osoby odpowiedzialnej za zgodność oraz do kadry zarządzającej wyższego szczebla.

Rapporter om brudd på samsvar kan også rapporteres via det gruppeomfattende varslingssystemet SpeakUp.

Przekazywane informacje będą traktowanie poufnie. Osoba przekazująca informacje nie poniesie w związku z nimi żadnych szkód.

5.4 Potencjalne konsekwencje naruszenia

Naruszenia Kodeksu Zgodności nie będą tolerowane i mogą pociągać za sobą poważne konsekwencje.

Naruszenia Kodeksu Zgodności lub wytycznych ustawowych mogą skutkować poważnymi szkodami dla Grupy Würth. Firma Würth nie będzie tolerowała żadnych naruszeń prawa, Kodeksu Zgodności lub wewnętrznych wytycznych. Zależnie od powagi danego naruszenia, nieprawidłowe zachowanie może mieć również konsekwencje prawne dla pracowników, na mocy prawa pracy, prawa cywilnego i karnego.

TWOJE OSOBY DO KONTAKTU W GRUPIE WÜRTH

W razie pytań lub informacji do przekazania, których nie jesteś w stanie wyjaśnić ze swoim przełożonym, możesz skontaktować się z innymi osobami a także system zgłaszania nieprawidłowości w całej grupie SpeakUp.

Pierwszą osobą do kontaktu w sprawie pytań lub przekazywanych informacji jest twój bezpośredni przełożony. Osoby do kontaktu zajmujące się określonymi tematami są dostępne w celu zadawania im konkretnych pytań, których nie można wyjaśnić z bezpośrednim przełożonym. Jeśli masz pytania dotyczące Kodeksu Zgodności lub ogólnie zgodności, do twojej dyspozycji pozostają miejscowi pracownicy odpowiedzialni za zgodność, jak również Dyrektor ds. Zgodności i jego zespół. Specjalne osoby do kontaktu mogą być również odpowiednie do zajęcia się specjalnymi postanowieniami w obrębie Kodeksu Zgodności (np. osoby odpowiedzialne za prywatność i ochronę danych, osoby odpowiedzialne za kwestie bezpieczeństwa w miejscu pracy, osoby odpowiedzialne za kwestie opłat celnych i handlu międzynarodowego). Odpowiednim punktem kontaktowym w kwestiach związanych z personelem jest również lokalny Dział HR.

Zgłoszenia naruszeń zgodności można również zgłaszać za pośrednictwem systemu SpeakUp dla sygnalistów w całej Grupie.

Gerhard Seyboth
Chief Compliance Officer
Gerhard.Seyboth@wuerth.com
+ 49 7940 15 2118

Klaus Roth
Group Compliance Officer
Klaus.Roth@wuerth.com
+49 7940 15 2302

https://www.bkms-system.net/wuerth

IMPRESSUM

Publikacja:
Grupa Würth

Adolf Würth GmbH & Co. KG
Reinhold-Würth-Straße 12–17
74653 Künzelsau
Niemcy

1 . wydanie, styczeń 2017
Opublikowano w języku niemieckim i angielskim.

Kontakt
Komunikacja Grupy Würth (1GFU)
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

Osoby odpowiedzialne za treść:
Bettina Würth, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert,
Robert Friedmann, Bernd Herrmann, Ralf Schaich

Personel redakcyjny
Klaus Roth

Projekt, wykonanie, druk
Scanner GmbH Künzelsau

Zdjęcia
Mario Heinritz (str. 2)
Frank Blümler (str. 6, 7), Marc Lins (str. 14)
Archiwa Grupy Würth

© Grupa Würth, Künzelsau
Wydrukowano w Niemczech. Wszystkie prawa zastrzeżone.
Przedruk, w całości lub w części, wymaga uprzedniego zatwierdzenia.

1GFU-SC-04/24