Kodeks postępowania

1. Misja i zasady 2
2. Odpowiedzialne postępowanie 2
   - Unikanie karteli i przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji 2
   - Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji 2
   - Wykorzystanie sztucznej inteligencji 3
   - Zapobieganie praniu pieniędzy 3
   - Zapobieganie korupcji 3
   - Prawo handlu zagranicznego 4
   - Wiarygodne roczne sprawozdania finansowe - przejrzystość, porządek i dokładność 4
   - Ochrona majątku i własności intelektualnej 4
   - Zapobieganie fałszerstwom 4
   - Zapobieganie konfliktom interesów 5
   - Komunikacja i marketing 5
3. Zrównoważony rozwój i ochrona środowiska 6
   - Odpowiedzialność za prawa środowiskowe 6
   - Emisje gazów cieplarnianych 6
   - Substancje niebezpieczne 6
   - Postępowanie z minerałami konfliktowymi 6
4. Odpowiedzialność społeczna 7
   - Odpowiedzialność za prawa człowieka 7
   - Praca dzieci 7
   - Praca przymusowa i niewolnictwo 7
   - Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona zdrowia 7
   - Udogodnienia sanitarne, zaopatrzenie i zakwaterowanie 8
   - Różnorodność, równe szanse i inkluzywność 8
   - Płaca minimalna, godziny pracy i wolność zrzeszania się 8
5. Wdrażanie Kodeksu Postępowania 9
   - Zakres obowiązywania 9
   - Odpowiedzialność wszystkich pracowników i dalsze wsparcie 9
   - Sygnalizowanie nieprawidłowości (Whistleblowing) i ochrona przed działaniami odwetowymi 9

1. Misja i zasady

Jako firma rodzinna, Grupa Hirschvogel angażuje się w społeczną odpowiedzialność wobec pracowników, klientów, dostawców, środowiska i społeczeństwa. Ich dobro jest naszym najwyższym priorytetem.

Grupa Hirschvogel nie koncentruje się na krótkoterminowym sukcesie, lecz na zrównoważonym i zdrowym wzroście. Na podstawie tej Misji Grupa Hirschvogel przyjęła zasady i wytyczne określone w tym Kodeksie Postępowania, które mają na celu promowanie i zapewnienie, że każdy pracownik działa zgodnie z prawem, wartościowo oraz w sposób zrównoważony. Oczekujemy takiego samego zachowania od wszystkich naszych partnerów biznesowych.

Każdy pracownik ma prawo oczekiwać, że wszystkie zasady i wytyczne zawarte w tym Kodeksie Postępowania będą również stanowić punkt odniesienia dla wszystkich działań podejmowanych przez Zarząd Grupy Hirschvogel oraz wszystkich liderów.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad i wytycznych określonych w tym Kodeksie Postępowania. Nawet pozory bezprawnego działania mogą prowadzić do utraty zaufania do sposobu działania Grupy Hirschvogel i należy tego unikać. Wszyscy pracownicy są zachęcani do omawiania pytań i kwestii związanych z tym Kodeksem Postępowania, a w szczególności do udzielania informacji zwrotnej liderom.

2. Odpowiedzialne postępowanie

Unikanie karteli i przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji

Szanujemy uczciwą konkurencję i przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów chroniących i promujących konkurencję, w szczególności obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz innych przepisów regulujących konkurencję.

Nie uczestniczymy w umowach ani innych działaniach, które mogłyby wpływać na ceny lub warunki na rynku lub utrudniać konkurencję w inny sposób. Dotyczy to w szczególności koordynacji z konkurentami w zakresie cen lub przetargów, wymiany poufnych informacji oraz przydziału zamówień, klientów, rynków lub terytoriów.

Zasada ta dotyczy również wymiany informacji rynkowych i firmowych podczas konferencji, spotkań branżowych lub stowarzyszeń oraz przy inicjowaniu i prowadzeniu projektów badań rynku i benchmarkingu. Takie spotkania muszą odbywać się w ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi.

Ponadto nie uczestniczymy w umowach między klientami a dostawcami, które mają na celu ograniczenie swobody uczestników rynku w autonomicznym ustalaniu cen oraz innych warunków odsprzedaży.

Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

W Grupie Hirschvogel zobowiązujemy się do ochrony poufności i integralności informacji oraz danych osobowych oraz do zapewnienia dostępności krytycznych systemów. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i standardów dotyczących bezpieczeństwa informacji i ochrony danych. Edukacja i podnoszenie świadomości wśród naszych pracowników są kluczowymi czynnikami naszego sukcesu, podobnie jak ciągłe doskonalenie środków bezpieczeństwa. W razie jakiekolwiek pytań dotyczących ochrony danych, Oficer ds. Ochrony Danych Grupy Hirschvogel jest dostępny pod adresem e-mail: data.protection.officer@hirschvogel.com. W razie jakiekolwiek pytań dotyczących bezpieczeństwa informacji, dział CIS Grupy Hirschvogel jest dostępny pod adresem ee-mail: it-security@hirschvogel.com.

Wykorzystanie sztucznej inteligencji

Grupa Hirschvogel korzysta ze sztucznej inteligencji (AI) odpowiedzialnie, bezpiecznie i zgodnie ze swoimi wartościami korporacyjnymi. Systemy wspierane przez AI zostały zaprojektowane, aby wspierać naszych pracowników, ale nie zastępują ludzkiej odpowiedzialności za decyzje i rezultaty. Wykorzystanie AI musi zawsze być zgodne z wymogami prawnymi, wytycznymi wewnętrznymi oraz zasadami przejrzystości, ochrony danych i bezpieczeństwa informacji. Poufne, osobowe lub chronione informacje firmowe mogą być przekazywane wyłącznie do wyraźnie autoryzowanych systemów AI. Decyzje o istotnych konsekwencjach nie mogą być podejmowane wyłącznie automatycznie i wymagają odpowiedniej oceny przez człowieka. Pracownicy pozostają odpowiedzialni za dokładność faktów, trafność i konsekwencje wyników wspieranych przez AI i są zobowiązani do ich krytycznej analizy. Nadużywanie AI, w szczególności w celu wprowadzenia w błąd, manipulacji lub obejścia zabezpieczeń wewnętrznych, jest zabronione.

Zapobieganie praniu pieniędzy

Jesteśmy zaangażowani by zwalczać pranie pieniędzy i finansowanie terroryzmu, a naszych partnerów biznesowych sprawdzamy zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Pranie pieniędzy polega na ukrywaniu pochodzenia nielegalnie pozyskiwanych środków, np. z terroryzmu, handlu narkotykami, przestępczością zorganizowaną lub innymi przestępstwami, poprzez kierowanie ich do legalnego cyklu gospodarczego, tworząc tym samym pozory legalności.

W zakresie dostępnych nam informacji oraz naszych obowiązków należytej staranności, nie uczestniczymy ani nie ułatwiamy działań związanych z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu. We wszystkich transakcjach związanych z działalnością gospodarczą zabrania się, również w celu zmniejszenia naszych obowiązków wynikających z przepisów dotyczących prania pieniędzy, dokonywania lub przyjmowania płatności gotówkowych w dowolnej kwocie, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich. Wszystkie transakcje i płatności muszą być przetwarzane wyłącznie za pośrednictwem rachunków firmowych Grupy Hirschvogel. Zakaz transakcji gotówkowych obowiązuje niezależnie od wysokości płatności czy waluty. Wyjątkiem są transakcje gotówkowe na małą skalę z pracownikami Grupy Hirschvogel (np. zakupy personelu) lub pilne i nieuniknione transakcje gotówkowe operacyjne w wyjątkowych przypadkach (np. sprawy konsularne i ambasadowe, podróże służbowe, wydatki reprezentacyjne) do maksymalnego limitu 2 000,00 EUR w każdym przypadku.

Zapobieganie korupcji

Grupa Hirschvogla nie toleruje żadnej formy korupcji. Dla nas korupcja oznacza żądanie, przyjmowanie obietnicy lub przyjęcie korzyści majątkowej lub osobistej (korupcja bierna), a także oferowanie, obiecywanie lub udzielanie korzyści (korupcja aktywna) - dla siebie lub osoby trzeciej - w celu wywarcia wpływu na decyzję biznesową.

Korzyści i świadczenia w relacjach biznesowych, takie jak prezenty czy zaproszenia, mogą być oferowane lub przyjmowane wyłącznie w ramach powszechnie przyjętych zasad uprzejmości i gościnności oraz muszą być odpowiednio uzasadnione i przejrzyste. Nie mogą one nigdy prowadzić do niedopuszczalnego wpływu na decyzje biznesowe ani stwarzać takiego wrażenia. Żądanie jakichkolwiek korzyści lub świadczeń przez naszych pracowników jest bezwzględnie zabronione.

Szczególną ostrożność należy zachować w przypadku przekazywania korzyści lub świadczeń osobom pełniącym funkcje publiczne. Z prawnego punktu widzenia są one dopuszczalne wyłącznie w bardzo ograniczonym zakresie. Dlatego obowiązuje u nas zasada, że nasi pracownicy nie przekazują osobom pełniącym funkcje publiczne żadnych korzyści ani świadczeń.

Również w przypadku darowizn i działań sponsoringowych dbamy o przejrzystość oraz o to, aby mieściły się one w powszechnie przyjętych i odpowiednich ramach społecznych. Ma to na celu wyeliminowanie już samego pozoru zachowań korupcyjnych.

Prawo handlu zagranicznego

Jako przedsiębiorstwo prowadzące działalność na całym świecie i posiadające zakłady w wielu krajach, Grupa Hirschvogel sprzedaje swoje wyroby ponad granicami państw. W związku z tym przestrzegamy wszystkich mających do nas zastosowanie przepisów prawa handlu zagranicznego, w tym regulacji dotyczących kontroli eksportu, przepisów antyterrorystycznych oraz prawa celnego. Dotyczy to w szczególności dostaw towarów, a także świadczenia usług oraz przekazywania lub udostępniania oprogramowania i technologii.

Wszyscy pracownicy Grupy Hirschvogel są zobowiązani, w zakresie swoich obowiązków, do zapewnienia przestrzegania tych przepisów oraz do podejmowania wszelkich możliwych działań mających na celu zapobieganie ich naruszeniom. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z centralnym działem Logistyki, Ceł i Kontroli Eksportu (Corporate Logistics, Customs and Export Control).

Wiarygodne roczne sprawozdania finansowe - przejrzystość, porządek i dokładność

W Niemczech sporządzamy sprawozdania finansowe zgodnie z przepisami niemieckiego Kodeksu Handlowego (HGB) oraz zasadami prawidłowej rachunkowości. W pozostałych krajach sprawozdania są sporządzane zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami. Dodatkowo sporządzamy skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (IFRS).

Centrala Grupy Hirschvogel ustanawia obowiązujące w całej Grupie standardy oraz nadzoruje ich prawidłowe wdrożenie i stosowanie. Nasza sprawozdawczość finansowa jest regularnie poddawana weryfikacji przez niezależnych biegłych rewidentów. Gwarantuje to kompletność, prawidłowość, terminowość i rzetelność dokumentacji biznesowej oraz raportów finansowych, które przedstawiają prawdziwy i rzetelny obraz sytuacji majątkowej, finansowej i wynikowej Grupy, a także jej działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Ochrona majątku i własności intelektualnej

Grupa Hirschvogel jest świadoma wartości posiadanych aktywów przedsiębiorstwa oraz własności intelektualnej (know-how, praw własności przemysłowej, a także tajemnic przedsiębiorstwa i informacji poufnych). Chronimy nasze aktywa i własność intelektualną oraz szanujemy prawa naszych konkurentów, partnerów biznesowych i innych podmiotów do ich aktywów oraz własności intelektualnej.

Każdy pracownik jest zobowiązany do ochrony aktywów i własności intelektualnej Grupy Hirschvogel, nieudostępniania ich bez wyraźnego upoważnienia oraz nieudzielania jakichkolwiek praw do własności intelektualnej bez wyraźnej zgody właściciela tych praw. Dotyczy to korzystania z zasobów firmy, zakupów materiałów i usług, angażowania pracowników, a także wszelkich innych decyzji biznesowych i strategicznych.

Mienie firmy może być wynoszone poza teren zakładu wyłącznie za wyraźną zgodą przedsiębiorstwa i jedynie w uprzednio uzgodnionych celach służbowych. Korzystanie z mienia firmowego do celów prywatnych nie może wykraczać poza powszechnie przyjęty i dopuszczalny zakres.

Wszyscy pracownicy, którym udostępniono aktywa lub własność intelektualną partnerów biznesowych bądź innych podmiotów trzecich, są zobowiązani do wykorzystywania ich wyłącznie zgodnie z zawartymi z tymi partnerami lub podmiotami uzgodnieniami i umowami.

Zapobieganie fałszerstwom

Aby zminimalizować ryzyko wykorzystania podrobionych części i materiałów w naszych produktach, podejmujemy odpowiednie działania oraz stosujemy właściwe procesy i procedury kontrolne. W przypadku

zidentyfikowania takich części lub materiałów zostają one objęte kwarantanną, a w razie potrzeby informowany jest producent oryginalnego wyposażenia (OEM) oraz właściwe organy ścigania.

Wszystkie działania, procesy i procedury są realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz zobowiązaniami wynikającymi z umów zawartych z naszymi partnerami biznesowymi.

Zapobieganie konfliktom interesów

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą lojalni wobec naszej firmy. Każdy pracownik musi unikać sytuacji, w których jego prywatne interesy - w tym interesy osób bliskich - kolidują z interesami firmy.

Decyzje biznesowe nie mogą być uzależnione od prywatnych interesów. Zabronione jest uczestniczenie w podejmowaniu decyzji biznesowych w przypadku występowania konfliktu interesów, posiadanie udziałów lub innych korzyści ekonomicznych u konkurentów lub partnerów biznesowych, nawiązywanie relacji biznesowych z konkurentami lub partnerami biznesowymi poza zakresem obowiązków wykonywanych w Grupie Hirschvogel (sytuacje konkurencyjne), a także podejmowanie dodatkowej działalności zarobkowej, jeżeli prowadzi ona do konfliktu interesów lub konfliktu celów.

W przypadku wątpliwości dana sytuacja może zostać przedstawiona Zarządowi do oceny i zatwierdzenia, wraz z odpowiednią dokumentacją.

Komunikacja i marketing

Wszelkie działania komunikacyjne i marketingowe prowadzone w imieniu Grupy Hirschvogel (w mediach internetowych, drukowanych, telewizji, radiu oraz mediach społecznościowych) są koordynowane i nadzorowane wyłącznie przez centralny dział Corporate Marketing and Communication. Dział ten udostępnia spółkom Grupy Hirschvogel wytyczne dotyczące identyfikacji wizualnej (Corporate Design) oraz odpowiednie narzędzia do ich lokalnego wdrażania, takie jak szablony, materiały do druku czy wytyczne dotyczące mediów społecznościowych.

Za obsługę wszelkich zapytań kierowanych przez przedstawicieli mediów zewnętrznych odpowiada wyłącznie ten centralny dział.

Indywidualne wypowiedzi pracowników Grupy Hirschvogel, na przykład podczas publicznych wydarzeń branżowych lub kulturalnych, a także publikowane w Internecie, w szczególności w mediach społecznościowych, stanowią ich osobiste opinie. Szanujemy prawo do wolności wypowiedzi oraz ochronę dóbr osobistych i prywatności.

Jednocześnie każdy pracownik powinien mieć świadomość, że również poza miejscem pracy może być postrzegany jako reprezentant naszej firmy. Dlatego oczekujemy, aby swoim zachowaniem w przestrzeni publicznej, w szczególności w mediach społecznościowych, nie podejmował działań mogących negatywnie wpływać na reputację Grupy Hirschvogel.

We wszystkich formach komunikacji zewnętrznej pozostajemy wierni naszym wartościom i zasadom, w szczególności określonym w niniejszym Kodeksie Postępowania, oraz dbamy o poszanowanie godności i integralności naszych pracowników.

3. Zrównoważony rozwój i ochrona środowiska

Odpowiedzialność za prawa środowiskowe

Grupa Hirschvogel opowiada się za możliwie oszczędnym i odpowiedzialnym wykorzystaniem wszelkiego rodzaju zasobów oraz za odpowiedzialnym zarządzaniem przedsiębiorstwem.

Popieramy zasady Global Compact ONZ, 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Konwencję z Minamaty z dnia 10 października 2013 r.

Przestrzegamy wszystkich mających do nas zastosowanie krajowych i międzynarodowych przepisów oraz norm dotyczących ochrony środowiska. Dążymy do aktywnego ograniczania zanieczyszczenia środowiska oraz ciągłego doskonalenia działań w zakresie jego ochrony.

Wspieramy koncepcję gospodarki o obiegu zamkniętym oraz promujemy wykorzystanie materiałów pochodzących z recyklingu w celu ograniczenia ilości odpadów i zmniejszenia naszego negatywnego wpływu na środowisko.

Stosujemy odpowiedni system zarządzania energią i środowiskiem oraz regularnie raportujemy wyniki naszej działalności środowiskowej, między innymi w formie raportów zrównoważonego rozwoju, obejmujących takie obszary jak emisje, zużycie wody, gospodarka odpadami i inne aspekty środowiskowe.

Emisje gazów cieplarnianych

Zobowiązaliśmy się do redukcji emisji zgodnie z zaleceniami i wytycznymi Science Based Targets Initiative (SBTi). Aktywnie poszukujemy rozwiązań pozwalających zwiększać efektywność energetyczną oraz minimalizować zarówno zużycie energii, jak i emisje gazów cieplarnianych.

Substancje niebezpieczne

Chemikalia, odpady i inne materiały stanowiące zagrożenie dla środowiska lub ludzi muszą być identyfikowane, oznakowane i traktowane w taki sposób, aby zapewnić bezpieczeństwo podczas obchodzenia, transportu, przechowywania, używania, recyklingu lub ponownego wykorzystania takich substancji oraz podczas ich utylizacji. Grupa Hirschvogel nie używa produktów zawierających rtęć, samej rtęci ani związków rtęciowych. Grupa Hirschvogel nie używa trwałych zanieczyszczeń organicznych (POP), substancji o bardzo wysokim stopniu zagrożenia (SVHC) ani substancji porównywalnych. Nie stosuje się również żadnych substancji rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych (CMR) ani trwałych, biokumulacyjnych i toksycznych czy bardzo trwałych i bardzo biokumulacyjnych substancji (PBT, vPvB). Nasze produkty nie zawierają żadnych substancji per- ani polifluoroalkilowych (PFAS).

Postępowanie z minerałami konfliktowymi

W przypadku minerałów konfliktowych: cyny, wolframu, tantalu i złota, a także innych surowców, takich jak kobalt, ustanowiliśmy procesy zgodne z wytycznymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), aby zapewnić realizację obowiązku należytej staranności w promowaniu odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktem i obszarów wysokiego ryzyka.

Nasi dostawcy są zobowiązani do pozyskiwania surowców i materiałów w sposób zgodny z obowiązującymi wymaganiami i zasadami odpowiedzialnego zaopatrzenia. Grupa Hirschvogel nie pozyskuje materiałów pochodzących z obszarów konfliktowych.

4. Odpowiedzialność społeczna

Odpowiedzialność za prawa człowieka

Grupa Hirschvogel zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka, w szczególności zasad wynikających z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Konwencji ONZ o Prawach Dziecka, Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad i praw przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz zasad UN Global Compact.

Poszanowanie praw człowieka uwzględniamy również w związku z korzystaniem z usług służb bezpieczeństwa (ochrony).

W Grupie Hirschvogel został powołany Pełnomocnik ds. Praw Człowieka (Human Rights Officer), z którym można kontaktować się w przypadku pytań lub skarg pod adresem e-mail: HumanRights@hirschvogel.com lub telefonicznie pod numerem +49 8243 291-4455.

Szczegółowe informacje na ten temat zostały przedstawione w naszej Deklaracji Zasad dotyczącej Strategii Praw Człowieka, dostępnej pod adresem: https://hirschvogel.com/grundsatzerklaerung.

Praca dzieci

Hirschvogel odrzuca wszelkie formy i rodzaje pracy dzieci i wyraźnie wymaga tego samego od swoich dostawców. Chronimy i promujemy godność oraz prawa dzieci.

Niezależnie od przestrzegania przepisów prawnych dotyczących pracy dzieci, takich jak przestrzeganie prawnie określonego minimalnego wieku, wszelka praca niebezpieczna lub wyzyskująca, która mogłaby zaszkodzić rozwojowi fizycznemu lub psychicznemu dzieci lub uniemożliwić dzieciom uczęszczanie do szkoły, nie jest tolerowana przez Hirschvogel.

Zasada ta obowiązuje w całym łańcuchu dostaw.

Praca przymusowa i niewolnictwo

Grupa Hirschvogel stanowczo odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej, pracy wykonywanej wbrew woli pracownika, pracy o charakterze wyzyskującym, handlu ludźmi oraz innych form wyzysku, a także wszelkie przejawy przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej lub werbalnej.

Tworzymy inkluzywne i oparte na współpracy środowisko pracy, wolne od działań odwetowych, przemocy i molestowania.

Wszelka praca musi być wykonywana dobrowolnie i nie może odbywać się pod groźbą kary lub innych sankcji. Ponadto pracownicy muszą mieć możliwość zakończenia stosunku pracy w dowolnym czasie, z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa oraz warunków umowy.

Zasady te obejmują również wszelkie formy współczesnego niewolnictwa, handlu ludźmi oraz nieetycznych praktyk rekrutacyjnych..

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona zdrowia

Ochrona zdrowia i integralności fizycznej naszych pracowników ma dla Grupy Hirschvogel wysoki priorytet. W tym celu nie tylko przestrzegamy wszystkich obowiązujących krajowych przepisów i regulacji dotyczących ochrony pracy, bezpieczeństwa pracy oraz ochrony zdrowia, lecz także utrzymujemy i stale doskonalimy system zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia. Jego celem jest tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy dla naszych pracowników.

Obejmuje to zapewnienie środków ochrony indywidualnej, regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz promowanie dobrych praktyk w obszarze bezpieczeństwa. Szczególną wagę przywiązujemy

do ochrony przeciwpożarowej oraz odpowiedzialnego postępowania z substancjami chemicznymi. Wdrożyliśmy regularne analizy ryzyka zawodowego oraz zintegrowany system zarządzania sytuacjami awaryjnymi, obejmujący, tam gdzie jest to zasadne i możliwe, ćwiczenia i symulacje sytuacji awaryjnych.

Naszym celem jest całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy, a także ich systematyczne i ciągłe ograniczanie. Pracownicy wykonujący zadania związane z dużym wysiłkiem fizycznym są objęci specjalistycznymi szkoleniami oraz wyposażani w odpowiednie narzędzia i wiedzę, aby mogli wykonywać swoją pracę w sposób ergonomiczny i bezpieczny.

Udogodnienia sanitarne, zaopatrzenie i zakwaterowanie

Zapewniamy wszystkim pracownikom stały dostęp do czystych i bezpiecznych urządzeń sanitarnych, wody pitnej oraz higienicznych warunków do przechowywania i spożywania żywności.

Jeżeli pracownikom udostępniane jest zakwaterowanie, musi ono spełniać odpowiednie standardy i być wyposażone w sposób adekwatny do potrzeb użytkowników.

Różnorodność, równe szanse i inkluzywność

Tworzymy środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku i wolne od uprzedzeń, dyskryminacji, nierównego traktowania, zastraszania, molestowania oraz mobbingu.

Szanujemy wszystkich pracowników niezależnie od ich wieku, płci, tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności fizycznej lub intelektualnej czy orientacji seksualnej.

Szanujemy godność osobistą, prywatność oraz prawa osobiste każdej osoby.

Zasady te obowiązują również w pełnym zakresie podczas procesów rekrutacyjnych prowadzonych w Grupie Hirschvogel.

Płaca minimalna, godziny pracy i wolność zrzeszania się

Grupa Hirschvogel przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń, w szczególności odnoszących się do rodzaju i wysokości wypłacanego wynagrodzenia oraz jego poszczególnych składników. Ponadto Grupa Hirschvogel przestrzega wszystkich regulacji dotyczących ustalania i organizacji czasu pracy, okresów odpoczynku oraz urlopów.

Grupa Hirschvogel respektuje prawo pracowników do tworzenia organizacji według własnego wyboru oraz do przystępowania do nich. W przypadkach, gdy wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych są ograniczone przez przepisy prawa, należy umożliwić pracownikom alternatywne formy niezależnego i swobodnego zrzeszania się.

Przedstawiciele pracowników muszą być chronieni przed wszelkimi formami dyskryminacji. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani z powodu założenia, przystąpienia do lub członkostwa w takiej organizacji.

Przedstawicielom pracowników należy zapewnić swobodny dostęp do miejsc pracy ich współpracowników, aby mogli wykonywać swoje uprawnienia w sposób zgodny z prawem i pokojowy.

5. Wdrażanie Kodeksu Postępowania

Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje w całej Grupie Hirschvogel, tj. w spółce Hirschvogel Holding GmbH z siedzibą w Denklingen oraz we wszystkich spółkach powiązanych z Hirschvogel Holding GmbH w rozumieniu §§ 15 i następnych niemieckiej Ustawy o Spółkach Akcyjnych (AktG).

Grupa Hirschvogel będzie wymagać od swoich bezpośrednich dostawców akceptacji postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania oraz przestrzegania zawartych w nim zasad.

W odniesieniu do dostawców pośrednich oraz innych podmiotów trzecich Grupa Hirschvogel podejmuje, w zakresie swoich możliwości, działania mające na celu zapewnienie przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Odpowiedzialność wszystkich pracowników i dalsze wsparcie

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą we własnym zakresie przestrzegać zasad i wytycznych określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania. Dotyczy to w szczególności osób pełniących funkcje kierownicze.

Osoby zarządzające powinny stanowić wzór do naśladowania oraz aktywnie dawać przykład, pokazując, że przestrzeganie wszystkich zasad i wytycznych zawartych w niniejszym Kodeksie ma kluczowe znaczenie dla ochrony Grupy Hirschvogel.

W przypadku pytań dotyczących stosowania lub interpretacji niniejszego Kodeksu Postępowania, w szczególności w odniesieniu do właściwego postępowania w konkretnych sytuacjach, każdy pracownik może zwrócić się o wsparcie do pracownika działu HR, swojego bezpośredniego przełożonego lub do działu Legal & Compliance Grupy Hirschvogel.

Dodatkowe informacje, w tym aktualne dane kontaktowe lokalnych i centralnych osób odpowiedzialnych za obszar Compliance, a także uzupełniające wytyczne i materiały pomocnicze, są dostępne na globalnych stronach Compliance w intranecie Hirschvogel oraz na stronie internetowej pod adresem: https://www.hirschvogel.com/unternehmen/compliance.

Sygnalizowanie nieprawidłowości (Whistleblowing) i ochrona przed działaniami odwetowymi

Grupa Hirschvogel prowadzi politykę otwartych drzwi i zachęca wszystkich pracowników do zgłaszania oraz omawiania możliwych naruszeń niniejszego Kodeksu Postępowania, a także polityk i procedur opracowanych na jego podstawie. Niewłaściwe zachowania są w Hirschvogel aktywnie identyfikowane i podejmowane jako przedmiot działań wyjaśniających.

Promujemy kulturę uczenia się na błędach, w której błędy mogą być rozpoznawane, omawiane i zgłaszane, aby wyciągać z nich wnioski oraz stale doskonalić nasze procesy, bez obawy przed represjami. W związku z tym wyraźnie zachęcamy wszystkich pracowników do otwartego zgłaszania potencjalnych naruszeń.

Jeżeli wewnętrzne kanały nie mogą zapewnić odpowiedniego rozwiązania problemu, informacje o możliwych naruszeniach niniejszego Kodeksu Postępowania można zgłaszać za pośrednictwem systemu zgłaszania nieprawidłowości Hirschvogel:

- online pod adresem: https://hirschvogel.com/speakup, lub
- pocztą elektroniczną: compliance@hirschvogel.com, lub
- telefonicznie: +49 8243 291-6856.

Dla lokalizacji poza Niemcami dostępne są również lokalne kanały zgłoszeń sygnalistycznych.

Na życzenie zgłaszającego kontakt oraz dalsza komunikacja mogą odbywać się całkowicie anonimowo. Wszystkie zgłoszenia są traktowane z zachowaniem ścisłej poufności.

Zabronione są jakiekolwiek działania odwetowe wobec pracowników oraz podmiotów zewnętrznych, które w dobrej wierze zgłaszają obawy dotyczące możliwych nieprawidłowości lub naruszeń.

Zgłoszenia są rozpatrywane przez właściwą funkcję Compliance Grupy Hirschvogel zgodnie z obowiązującą procedurą Compliance oraz z zachowaniem ścisłej zasady „Need to Know" (dostępu do informacji wyłącznie dla osób, które muszą je znać ze względu na wykonywane obowiązki).

Denklingen, maj 2026

Zarząd Hirschvogel Holding GmbH

Matthias Kratzsch (Dyrektor generalny)

Walter Bauer (Dyrektor finansowy)