

# Kodeks postępowania

Zasady postępowania pracowników podmiotów Grupy Fire Holding

*To, jak działamy, ma znaczenie.*

## 1. Preambuła

Niniejszy Kodeks postępowania („Kodeks“) znajduje zastosowanie do wszystkich spółek<sup>1</sup> Grupy Fire Holding, a tym samym także do wszystkich pracowników (zwanych dalej łącznie i neutralnie pod względem płci „pracownikami“) tych przedsiębiorstw, zarządu Fire Holding GmbH oraz wszystkich organów spółek, nawet jeśli w dalszej części tekstu używany będzie jednolicie termin „pracownicy“. Odzwierciedla on nasze własne zobowiązanie do postępowania zgodnie z opisanymi w nim wartościami i zasadami, a jednocześnie jest zewnętrznym wyrazem odpowiedzialnego postępowania wobec naszych partnerów handlowych, klientów i pracowników. A to dlatego, że nasze codzienne działania mają znaczenie – to one decydują o porażce lub sukcesie.

## 2. Zobowiązanie kierownictwa

Uważamy, że naszym obowiązkiem jest działanie w sposób uczciwy, świadomy pod względem ekonomicznym, społecznym i ekologicznym. Chcemy prowadzić naszą działalność w sposób kompetentny, etyczny i moralny oraz uczciwie konkurować na wszystkich rynkach, na których jesteśmy obecni. Wiąże się to z koniecznością przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, w szczególności uwzględnieniem zakazów tworzenia karteli i ograniczeń konkurencji. Jesteśmy świadomi ryzyka strukturalnego w branży budowlanej, unikamy jednak czerpania nienależnych korzyści od klientów, dostawców lub konkurentów.

Z zadowoleniem odnotowujemy, kiedy również nasi partnerzy biznesowi zarządzają swoimi przedsiębiorstwami w sposób odpowiedzialny pod względem ekologicznym, ekonomicznym i społecznym, i stanowi to dla nas podstawę do budowania uczciwych relacji biznesowych.

## 3. Wdrażanie i egzekwowanie przestrzegania

Grupa Fire Holding dokłada wszelkich starań, aby wdrażać i egzekwować przestrzeganie zasad i wartości opisanych w niniejszym Kodeksie. Członkowie zarządu wszystkich spółek są odpowiedzialni za sporządzenie, publikację, aktualizację i przestrzeganie Kodeksu. Zidentyfikowane braki są usuwane możliwie jak najszybciej.

Kirchheim, dnia 09.08.2021



Edward Skube  
CEO Fire Holding GmbH



## 4. Odpowiedzialność społeczna

Kierując się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu, zapewniamy przestrzeganie praw człowieka i kategorycznie odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci i pracy przymusowej. Dzieci w wieku obowiązku szkolnego (poniżej 15 lat) nie mogą być zatrudniane, nawet jeśli jest to prawnie dopuszczalne w kraju naszego dostawcy. Ponadto gwarantujemy, że nie zostanie przekroczona maksymalna liczba godzin pracy określona zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego, a wysokość wynagrodzenia będzie co najmniej równa odpowiedniej ustawowo określonej płacy minimalnej. Zwracamy na to uwagę również w przypadku naszych dostawców i partnerów. Ponadto jednoznacznie sprzeciwiamy się nielegalnemu zatrudnieniu i pracy „na czarno” – zarówno w naszych zakładach, jak i u naszych podwykonawców. Dbamy o terminowe uiszczanie podatków i składek na ubezpieczenie społeczne w pełnej wysokości, a także o zapewnienie odpowiednich i godziwych warunków pracy, do czego zobowiązujemy również naszych podwykonawców.

## 5. Praca zespołowa, konstruktywna współpraca

Stale analizujemy istniejące rozwiązania i opracowujemy nowe koncepcje z korzyścią dla naszych klientów. W tym celu wspieramy konstruktywną pracę zespołową wśród naszych pracowników. Ich interesy i wymagania mają kluczowe znaczenie dla naszej pracy i dalszego rozwoju. Nasza współpraca jest udana dzięki różnorodności naszych pracowników i ich zaangażowaniu w poszczególne obszary działalności.

## 6. Standardy współpracy

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą zawsze zachowywać najwyższe standardy zawodowe i przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, Kodeksu oraz wewnętrznych regulaminów firmy, zarówno podczas pracy w trybie online, jak i offline.

## 7. Otwarta komunikacja z pracownikami

Nie ukrywamy nieprawidłowości. Jeśli pracownicy w dobrej wierze zgłoszą zaistniały przypadek niewłaściwego postępowania lub jego podejrzenie, nie będziemy tolerować prób zastraszania ani działań odwetowych wobec nich. „W dobrej wierze” oznacza, że pracownik jest przekonany, iż jego oświadczenie jest prawdziwe. Zasada ta obowiązuje niezależnie od tego, czy późniejsze dochodzenie potwierdzi wersję wydarzeń przedstawioną przez pracownika, czy też nie.

## 8. Dialog z partnerami współpracującymi

Wszystkie informacje i tajemnice handlowe naszych partnerów są z zasady uznawane za dane wrażliwe i traktowane w sposób poufny. Wymagane dokumenty są odpowiednio przygotowywane, przechowywane lub, w miarę konieczności, niszczone po zakończeniu współpracy.

## 9. Zorientowanie na klienta

W relacjach z naszymi klientami i partnerami biznesowymi zawsze postępujemy uczciwie i sprawiedliwie. Odnotowujemy życzenia, potrzeby i oczekiwania naszych klientów i kontrahentów, dbając o to, aby zostały one dokładnie uwzględnione w procesie wytwarzania produktów, realizacji usług lub w innych procesach. Naszym głównym celem jest budowanie długotrwałych, stabilnych i opartych na zaufaniu relacji z naszymi klientami i partnerami biznesowymi.

## 10. Przekupstwo i korupcja

Nie tolerujemy żadnych form korupcji ani przekupstwa, niezależnie od tego, czy skutkują one szkodami na mieniu naszych przedsiębiorstw, czy też mieniu osób trzecich. Stosujemy mechanizmy prewencyjne i kontrolne, aby zapobiec przekupstwu, kradzieży, defraudacji, oszustwom, unikaniu opodatkowania czy praniu brudnych pieniędzy. Szczególna ostrożność wymagana jest w kontaktach z urzędnikami, np. w kontekście zamówień publicznych.

Naszym pracownikom zabrania się przyjmowania lub przekazywania jakichkolwiek świadczeń (takich jak środki pieniężne, podróże, prezenty, ...) z zamiarem uzyskania bezprawnych korzyści (takich jak złożenie zamówienia, zlecenie realizacji projektu, ...).



## 11. Prezenty i korzyści

Żaden z naszych pracowników nie może zabiegać o prezenty lub inne korzyści osobiste od klientów, dostawców ani innych partnerów biznesowych. Przyjmowanie, jak również przekazywanie prezentów i innych korzyści jest zabronione, w szczególności jeśli w ten sposób może powstać wrażenie wywierania wpływu na podejmowane decyzje biznesowe lub skutkuje to naruszeniem przepisów prawa, regulacji bądź wytycznych. Przekazywanie prezentów lub innych korzyści urzędnikom, pracownikom bądź przedstawicielom służb publicznych jest zabronione, nawet jeśli nie powstaje wrażenie wywierania wpływu. Dotyczy to również przekazywania środków pieniężnych, które nie jest praktyką przyjętą w obrocie handlowym, a tym samym jest zawsze zabronione.

Prezenty i inne korzyści są dozwolone, jeśli są adekwatne z punktu widzenia zasad obowiązujących w obrocie handlowym i nie wzbudzają zastrzeżeń etycznych. Ze względu na różne okoliczności towarzyszące podejmowanym na co dzień czynnościom w obrocie gospodarczym kwestie dotyczące adekwatności prezentów należy wcześniej omówić ze specjalistą ds. zgodności z przepisami. Aby wykluczyć wszelkie wpływy, przyjęte prezenty są przekazywane działowi administracji danego przedsiębiorstwa i raz w roku są rozlosowywane w loterii pracowniczej lub przekazywane na szczytny cel.

## 12. Darowizny

Z zasady nie przekazujemy darowizn na rzecz partii politycznych. Nie dokonujemy też darowizn na rzecz osób lub organizacji, których cele są sprzeczne z filozofią naszej firmy lub szkodzą naszej reputacji. Decyzje o przyznaniu darowizn są zawsze przejrzyste i udokumentowane. Kwota pojedynczej darowizny nie może przekraczać 2.500 € a darowizna nie może być powiązana z żadnym świadczeniem zwrotnym.

## 13. Unikanie konfliktów interesów

Interesy osobiste nie mogą bezzasadnie wpływać na nasz profesjonalny osąd. Ewentualne konflikty interesów należy przewidzieć i ujawnić członkowi kadry kierowniczej lub specjalście ds. zgodności z przepisami prawa z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby można było im zapobiec za pomocą środków organizacyjnych.

## 14. Operacje kasowe

W przypadku drobnych wydatków zastrzega się częściowo możliwość użycia środków z kasy podręcznej. Obrót gotówką wymaga zwiększonej dokumentacji w celu uniknięcia szkód dla firmy. Każda transakcja gotówkowa musi być wykazana w odpowiednim czasie, zgodnie z wymogami rachunkowości i kontrasygnowana przez co najmniej jedną inną osobę.

## 15. Poufność / ochrona danych

Wszystkie dane osobowe naszych klientów, partnerów biznesowych i pracowników traktujemy z najwyższą starannością. Dane te obejmują nazwiska, adresy, numery telefonów, jak również daty urodzenia lub informacje o aktualnym stanie zdrowia. Nasi pracownicy są zobowiązani do podjęcia wszelkich działań mających na celu ochronę naszego systemu informatycznego przed wewnętrzną i zewnętrzną kradzieżą danych. Dotyczy to w szczególności nadużywania haseł, jak również nieuprawnionego pobierania plików, zwłaszcza nieodpowiednich materiałów z Internetu.

## 16. Ochrona środowiska

Skarby natury są ludziom niezbędne do życia. Dlatego też priorytetem naszego przedsiębiorstwa jest jak najlepsza ochrona przyrody i środowiska oraz odpowiedzialne postępowanie w tym zakresie. Nasi pracownicy są zobowiązani do właściwego zarządzania wszystkimi zasobami naturalnymi wykorzystywanymi w naszej firmie. Oczekujemy od nich odpowiedzialnego podejścia do zaopatrzenia, produkcji i dystrybucji naszych produktów i usług.

## 17. Zgodność z przepisami prawa

Członkowie naszej kadry kierowniczej mają obowiązek zapoznać się z ustawami, przepisami i zasadami obowiązującymi w ich obszarze odpowiedzialności oraz ściśle ich przestrzegać. Na naszej kadrze kierowniczej spoczywa szczególna odpowiedzialność, jeśli chodzi o przestrzeganie Kodeksu.



Praktyki biznesowe naszych kontrahentów i ich dostawców również muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Dotyczy to w szczególności przywozu, wywozu i krajowego obrotu towarami, technologii i usług, a także przepływu płatności i kapitału.

Nasi kontrahenci nie mogą również w żadnym wypadku naruszać embarga gospodarczego i przepisów dotyczących kontroli handlu, importu i eksportu ani też finansować terroryzmu.

## 18. Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

W naszym przekonaniu bezpieczeństwo i dobre samopoczucie naszych pracowników są niezbędnym warunkiem naszego sukcesu gospodarczego. Kładziemy duży nacisk na przestrzeganie naszych wytycznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokładamy starań, aby długofalowo wspierać fizyczny i psychiczny dobrostan naszych pracowników. Zależy nam na utrzymaniu wysokiej efektywności i zaangażowania pracowników, przy jednoczesnej minimalizacji wskaźników zachorowań i wypadków przy pracy. Zajmujemy się promocją zdrowia, traktując ją jako kluczowy element służący zapewnieniu stałej wysokiej wydajności i jakości naszych usług.

## 19. Uczciwa konkurencja

Zdecydowanie wspieramy uczciwą konkurencję i przestrzegamy obowiązujących przepisów i zasad w tym zakresie. Nie uzgadniamy cen, warunków i strategii z konkurentami, dostawcami, innymi firmami i dealerami, które utrudniają uczciwą konkurencję, ani nie uczestniczymy w antykonkurencyjnych bojkotach. Jeśli dostawcy lub konkurenci składają nam propozycje sprzeczne z zasadami uczciwej konkurencji, aktywnie kończymy takie rozmowy, dokumentujemy je i natychmiast zgłaszamy je specjalistom ds. zgodności z przepisami prawa w celu podjęcia odpowiednich działań.

## 20. Zakaz dyskryminacji

Wszelkie formy dyskryminacji są generalnie zabronione. Nie tolerujemy dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju – czy to ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne, wiek, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, ciążę, niepełnosprawność, religię czy też przekonania. Zakaz dyskryminacji obowiązuje również w procesie awansowania i zatrudniania pracowników. Nie tolerujemy nękania ani molestowania seksualnego.

## 21. Postępowanie z mieniem firmy i osób trzecich

Majątek firmy i inne jej aktywa traktujemy z należytą starannością. Chronimy i szanujemy własność osób trzecich, w szczególności naszych partnerów biznesowych.

## 22. Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe

Szanujemy prawo pracowników do tworzenia organizacji zakładowych, przystępowania do organizacji międzyzakładowych oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego.

## 23. Rzetelna rachunkowość finansowa

Jedną z zasad w ramach naszej działalności jest ewidencja i dokumentowanie wszystkich transakcji biznesowych, aktywów i pasywów zgodnie z wymogami ustawowymi. Sporządzając dokumentację finansową, zawsze dbamy o to, aby była ona kompletna w świetle obowiązujących zasad rachunkowości i sporządzona prawidłowo i terminowo.

## 24. Plagiaty

Opracowaliśmy, wdrożyliśmy i utrzymujemy odpowiednie metody i procesy służące minimalizacji ryzyka plagiatu w odniesieniu do dostarczanych produktów i wykrywaniu plagiatów na wczesnym etapie.

## 25. Zgłaszanie nieprawidłowości

Zachęcamy wszystkich pracowników do zgłaszania wszelkich naruszeń obowiązujących przepisów prawa, Kodeksu lub wewnętrznych regulaminów przedsiębiorstwa na adres mailowy: [compliance@fire-holding.de](mailto:compliance@fire-holding.de). Wszystkie zgłoszenia są traktowane poważnie, poufnie i dokładnie sprawdzane.



Żaden pracownik nie musi obawiać się negatywnych konsekwencji zgłoszenia dokonanego w celu ochrony przedsiębiorstwa, jeśli sam nie popełnił żadnego uchybienia.

## 26. Naruszenia

Pracownicy, którzy naruszają obowiązujące przepisy prawa, Kodeks lub wewnętrzne regulaminy przedsiębiorstwa, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności prawnej i/lub dyscyplinarnej.

## 27. Szkolenia

Każdy pracownik otrzymuje egzemplarz Kodeksu. Dzięki regularnej komunikacji i szkoleniom w zakresie zgodności z przepisami prawa chcemy umożliwić wszystkim pracownikom postępowanie zgodne z zasadami i przyczynić się do ich głębszego zrozumienia.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z treścią Kodeksu oraz do udziału w odpowiednich szkoleniach.

## 28. Pytania

Pytania dotyczące Kodeksu i/lub prawidłowego postępowania należy omówić w odpowiednim czasie z właściwym działem lub inspektorem ds. zgodności Panem Mike Lingner (tel.: +49 (89) 99119-124, e-mail: [compliance@fire-holding.de](mailto:compliance@fire-holding.de)).