



Kodeks Postępowania Biznesowego

A background image of a modern city skyline with glass-fronted skyscrapers, overlaid with a semi-transparent teal and grey filter. A large, semi-transparent grey rectangle is positioned in the lower half of the image, serving as a backdrop for the text.

sealing the future.

Sealing the future
with integrity

Indeks

Kodeks Postępowania Biznesowego	6
Nasze wartości etyczne	11
Przestrzeganie przepisów prawa	15
Łapówki – płatności dla urzędników państwowych / sektora prywatnego	15
Praktyki antykonkurencyjne	16
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	17
Środowisko	17
Konflikty interesów	21
Członkostwo w organach zarządzających oraz działalność polityczna	24
Prezenty i upominki	25
Prawa pracownika	29
Warunki pracy	29
Dyskryminacja	31
Molestowanie seksualne	32
Prawa kobiet, mniejszości oraz ludności rdzennej	32
Grunty, lasy i wody	33
Mobbing i nękanie	33
Prywatne lub publiczne siły bezpieczeństwa	34
Różnorodność, równe traktowanie i integracja	34
Należyta staranność	35

Dane osobowe	39
Definicja danych osobowych	40
Przykłady danych osobowych	41
Aktywa przedsiębiorstwa	45
Technologie informacyjne	48
Poufność	50
Sprawozdawczość finansowa	50
Zgłaszanie nieetycznych lub nielegalnych zachowań	55
Jak zgłosić problem?	58
Czym jest SpeakUp®?	58
Czy mogę złożyć raport poufnie?	59
Jak to działa?	59
Egzekwowanie	63



Kodeks Postępowania Biznesowego

Niniejszy Kodeks postępowania biznesowego („Kodeks”) firmy CQLT SaarGummi Technologies („SaarGummi”) określa kluczowe zasady i wartości, które należy stosować w codziennej działalności i procedurach biznesowych.



Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracowników SaarGummi bez wyjątku, w tym członków zarządu, menedżerów oraz przedstawicieli wszystkich spółek zależnych na całym świecie (dalej zwanych „Pracownikami”). Na potrzeby niniejszego Kodeksu termin „Pracownicy” obejmuje również osoby zatrudnione w sposób nieetatowy, w tym pracowników tymczasowych, kontraktowych, niezależnych wykonawców, agentów, konsultantów, doradców zawodowych, pracowników delegowanych oraz stażystów. SaarGummi oczekuje, że wszyscy Pracownicy będą prowadzić działalność i sprawy spółki zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie. Zachowania nieujęte wprost w niniejszych standardach muszą być z nimi zgodne.

Jeśli jakkolwiek zasada zawarta w niniejszym Kodeksie pozostaje w sprzeczności z obowiązującym prawem, należy stosować się do przepisów prawa.

W przypadku sprzeczności z lokalnym zwyczajem lub polityką należy stosować postanowienia Kodeksu. W razie wątpliwości należy skonsultować się z przełożonym, działem HR lub działem Prawnym i Zgodności.

Niniejszy Kodeks został zatwierdzony przez Komitet Wykonawczy SaarGummi.



Nasze wartości etyczne





Jesteśmy wiarygodni.
Przestrzegamy prawa.

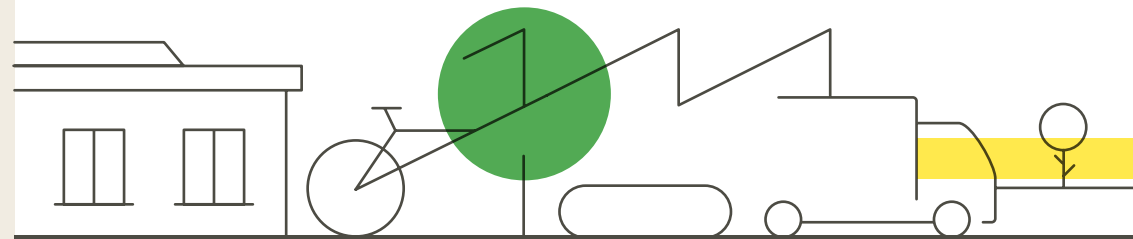
Przestrzeganie przepisów prawa

Pracownicy SaarGummi są zobowiązani do zapewnienia, że wszystkie ich działania na rzecz SaarGummi lub w imieniu SaarGummi są zgodne ze wszystkimi obowiązującymi lokalnymi, regionalnymi, federalnymi, krajowymi oraz międzynarodowymi przepisami i regulacjami.

Pracownicy, którzy mają pytania dotyczące stosowania lub interpretacji przepisów prawa, zasad lub regulacji, powinni skontaktować się z Działem Prawnym i Zgodności. Nieznajomość prawa zasadniczo nie stanowi skutecznej obrony w przypadku naruszeń. Pracownicy są zobowiązani do zapewnienia, że wszystkie ich działania w imieniu SaarGummi są zgodne z wymaganiami obowiązujących przepisów, praw i regulacji.

Łapówki – płatności dla urzędników państwowych lub sektora prywatnego

SaarGummi zobowiązuje się do przestrzegania przepisów antykorupcyjnych we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. Pracownicy nie mogą więc stosować łapówek w kontaktach z urzędnikami państwowymi ani z sektorem prywatnym. Pracownikom zabrania się dokonywania nielegalnych płatności na rzecz urzędników państwowych (w tym kandydatów politycznych lub pracowników przedsiębiorstw państwowych), zarówno



osobiście, jak i za pośrednictwem osób trzecich, w celu pozyskania lub utrzymania kontraktów biznesowych.

Obiecywanie, oferowanie lub wręczanie prezentu, przysługi lub innej formy upominku urzędnikom państwowym z naruszeniem postanowień niniejszego Kodeksu nie tylko naruszałoby naszą politykę, lecz mogłoby również stanowić przestępstwo.

Praktyki antykonkurencyjne

Polityką SaarGummi jest prowadzenie działalności konkurencyjnej zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i konkurencyjnymi krajów, w których działa. Pracownicy są zobowiązani powstrzymać się od wszelkich działań, które mogłyby być uznane za niezgodne z prawem. Zabrania się pracownikom zawierania jakichkolwiek (ustnych lub pisemnych) uzgodnień z konkurentami oraz uczestniczenia w formalnych lub nieformalnych spotkaniach z konkurentami dotyczących ustalania cen, warunków przetargów, podziału rynków, przydziału klientów lub innych działań o charakterze antykonkurencyjnym.

Niezastosowanie się do przepisów dotyczących konkurencji może skutkować wysokimi karami finansowymi dla firmy oraz konsekwencjami prawnymi dla osób zaangażowanych, zarówno na gruncie prawa cywilnego, jak i karnego.

W razie jakichkolwiek pytań w tej sprawie prosimy o kontakt z Działem Prawnym i Zgodności.

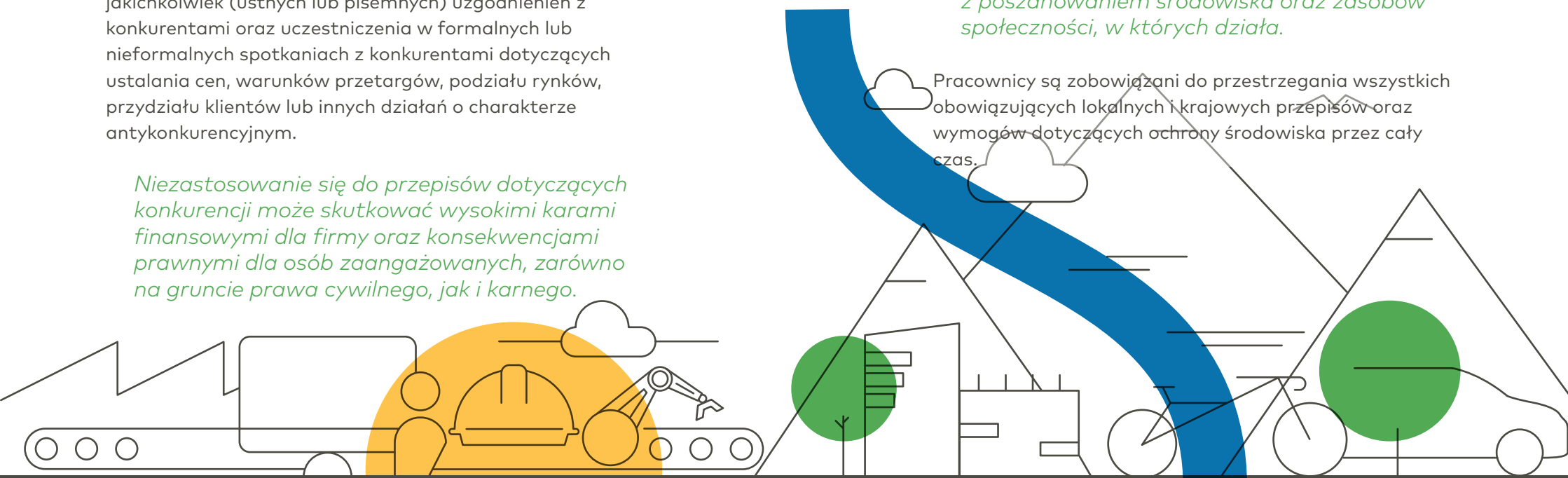
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Pracownicy są zobowiązani do zachowania należytej staranności w celu zapobiegania praniu pieniędzy, finansowaniu terroryzmu oraz innym nielegalnym działaniom. Ponadto partnerzy biznesowi muszą być dokładnie sprawdzani, aby upewnić się, że nie podlegają sankcjom ekonomicznym.

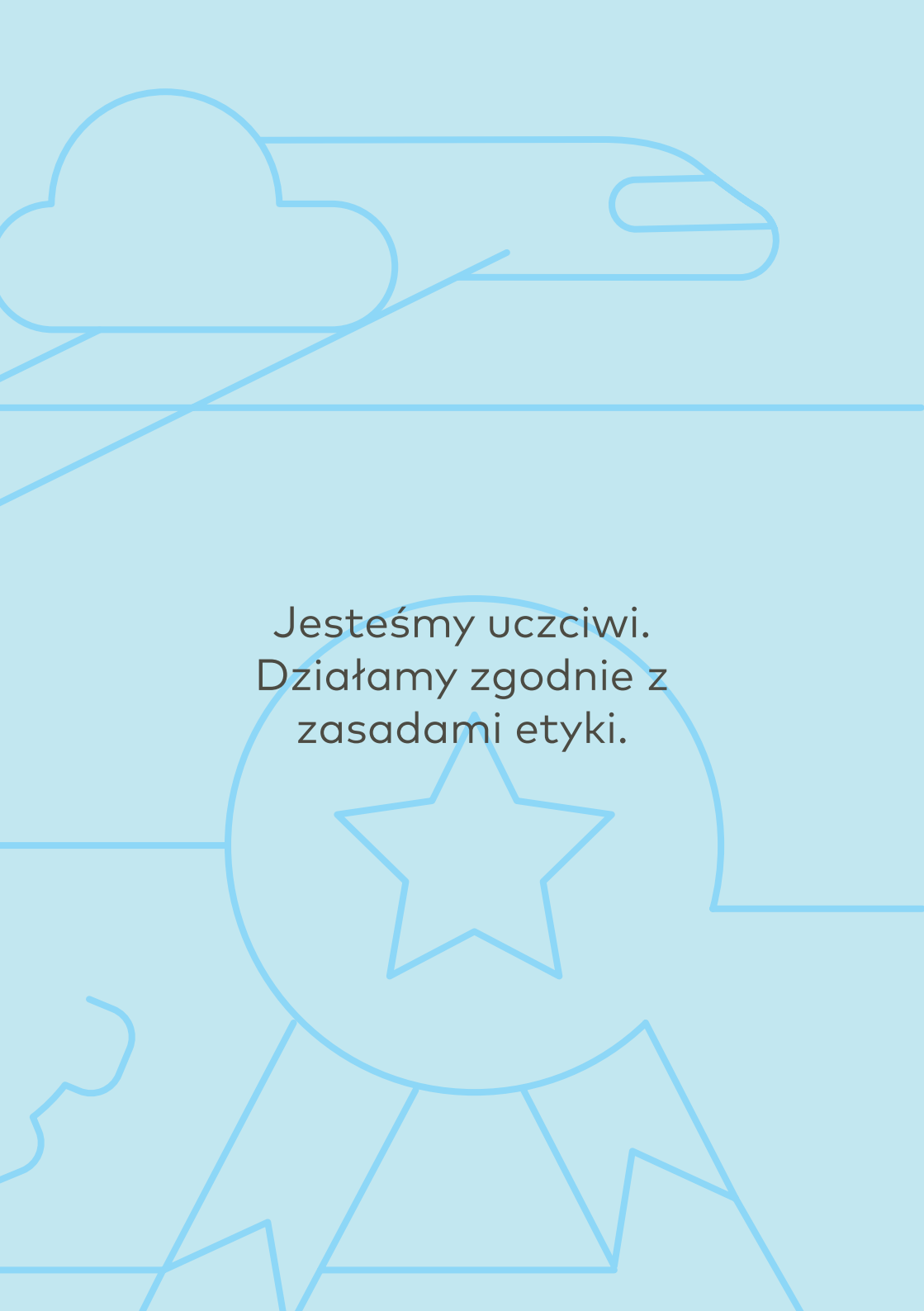
Środowisko

SaarGummi zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w sposób zrównoważony, z poszanowaniem środowiska oraz zasobów społeczności, w których działa.

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących lokalnych i krajowych przepisów oraz wymogów dotyczących ochrony środowiska przez cały czas.





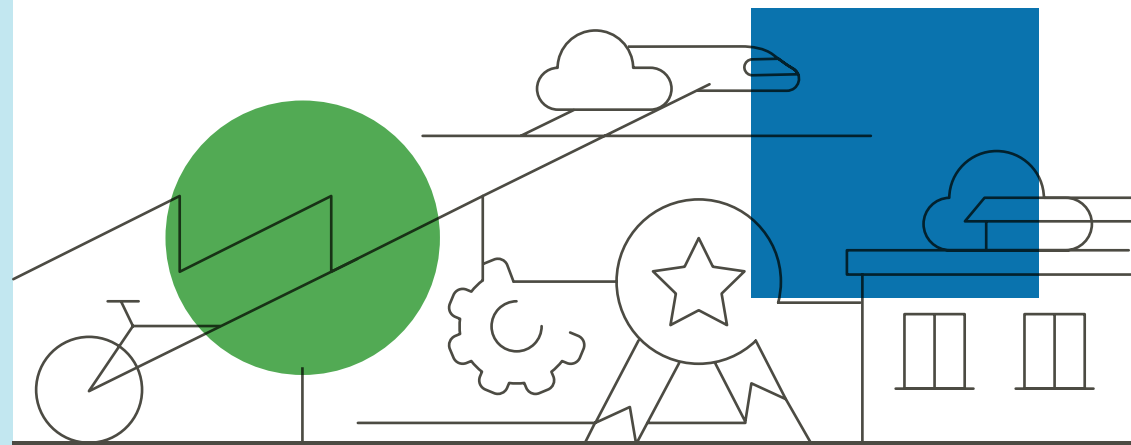


Jesteśmy uczciwi.
Działamy zgodnie z
zasadami etyki.

Konflikty interesów

Konflikty interesów są zabronione. Pracownicy zawsze powinni działać w interesie SaarGummi podczas wykonywania swoich obowiązków. Konflikt interesów powstaje, gdy prywatne interesy pracownika wchodzi w konflikt lub mogą sprawiać wrażenie konfliktu z interesami spółki w jakikolwiek sposób.

Konflikt interesów może również powstać, gdy pracownicy podejmują działania lub realizują interesy, które mogą utrudniać obiektywne i efektywne wykonywanie obowiązków służbowych

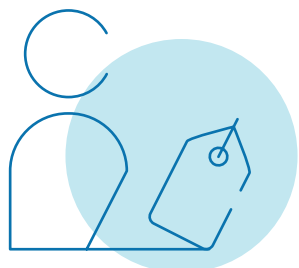


Przykłady konfliktów interesów:

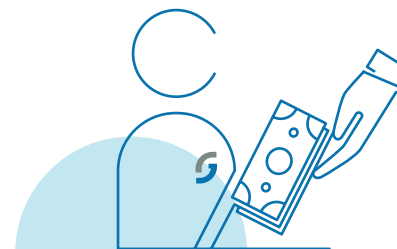


Przyjmowanie drobnych prezentów lub przysług w zamian za rekomendacje biznesowe.

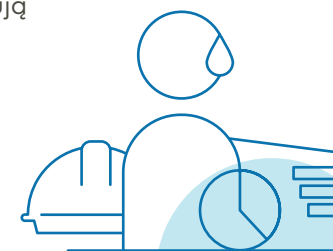
Pracownicy nadzorujący, oceniający lub wpływający na ocenę wyników pracy, wynagrodzenie lub świadczenia najbliższego członka rodziny lub innego pracownika z istotnymi interesami osobistymi.



Pracownicy sprzedający cokolwiek SaarGummi lub kupujący cokolwiek od



Pracownicy lub ich krewni otrzymują nieuprawnione korzyści osobiste w związku z zajmowanym stanowiskiem w firmie.



Zewnętrzne działalności biznesowe, które odciągają pracowników od poświęcenia należytego czasu i uwagi obowiązkom wobec SaarGummi.



SaarGummi na innych warunkach niż pozostali porównywalni pracownicy. Pracownicy jednocześnie zatrudnieni lub mający jakiegokolwiek bezpośrednie lub pośrednie powiązania z konkurentem, klientem lub dostawcą, w tym pełnienie funkcji konsultanta lub członka zarządu.

Powyższe to tylko kilka przykładów sytuacji, w których mogą pojawić się konflikty interesów.

Każdy pracownik, który jest świadomy konfliktu lub potencjalnego konfliktu interesów, powinien zgłosić to przełożonemu, działowi kadr lub działowi Prawnemu i Zgodności albo skorzystać z anonimowego narzędzia raportowania SpeakUp®.

Członkostwo w radzie nadzorczej i działalność polityczna

Pracownicy są zobowiązani uzyskać zgodę Komitetu Wykonawczego przed objęciem stanowiska członka zarządu w jakiegokolwiek organizacji, której interesy mogą pozostawać w konflikcie z interesami SaarGummi. Organizacje, których cele z definicji nie kolidują z interesami SaarGummi (organizacje charytatywne, społeczne, dobroczynne), nie wymagają zgody, jednak należy o tym poinformować dział kadr. SaarGummi zastrzega sobie prawo do zakazania członkostwa w zarządzie, które byłoby sprzeczne z jej interesami.

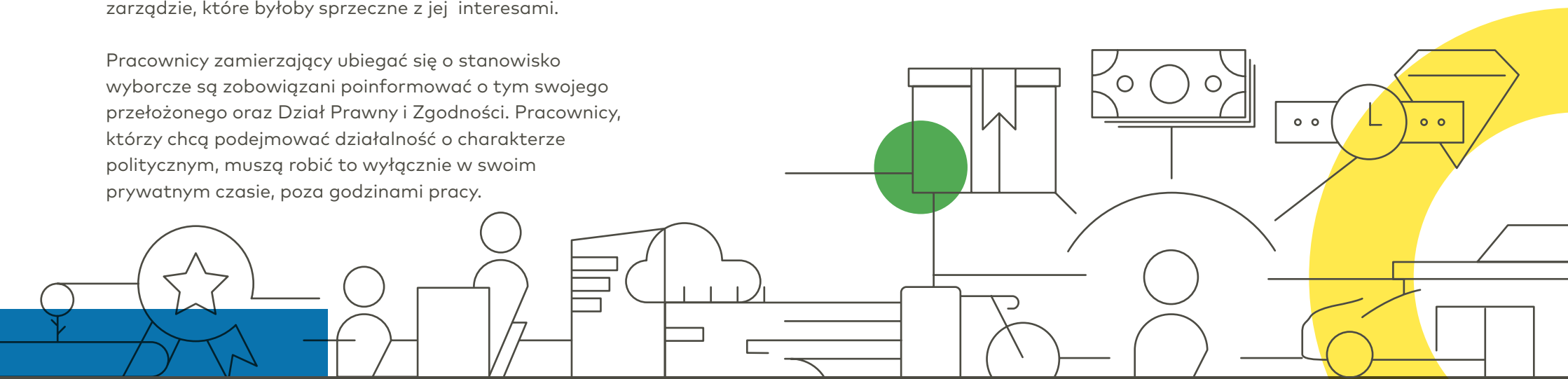
Pracownicy zamierzający ubiegać się o stanowisko wyborcze są zobowiązani poinformować o tym swojego przełożonego oraz Dział Prawny i Zgodności. Pracownicy, którzy chcą podejmować działalność o charakterze politycznym, muszą robić to wyłącznie w swoim prywatnym czasie, poza godzinami pracy.

Prezenty i upominki

Żaden prezent ani zaproszenie na wydarzenie lub rozrywkę nie powinny być nigdy oferowane, wręczane, zapewniane ani przyjmowane przez żadnego pracownika lub jego krewnych, chyba że spełnione są wszystkie następujące warunki:

- Otrzymany lub oferowany przedmiot nie jest prezentem pieniężnym ani równoważnikiem gotówki (np. voucher, karta подарunkowa);
- Jest zgodny z powszechnie przyjętymi praktykami biznesowymi;
- Nie przedstawia nadmiernej wartości (50 EUR, 50 USD, 200 RMB);
- Nie może być uznany za łapówkę ani formę korupcji;
- Nie narusza żadnych przepisów prawa, regulacji ani polityk antykorupcyjnych i przeciwdziałania łapówkom obowiązujących w spółce

Pracownicy powinni skonsultować z przełożonym, działem kadr lub Działem Prawnym i Zgodności wszelkie prezenty lub proponowane prezenty, co do których mają wątpliwości, czy są odpowiednie.





Szanujemy się.
Traktujemy naszych
współpracowników z uprzejmością.

Prawa pracowników

SaarGummi zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowo uznanych standardów praw człowieka, w tym Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNPG), podstawowych standardów pracy MOP oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Ponadto SaarGummi przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy w krajach, w których działa, w tym międzynarodowych traktatów dotyczących praw pracowniczych. SaarGummi zdecydowanie odrzuca pracę dzieci oraz pracę przymusową.

Zobowiązujemy się do poszanowania i ochrony w zakresie praw człowieka zarówno w naszej własnej działalności, jak i w całym łańcuchu dostaw.

Warunki pracy

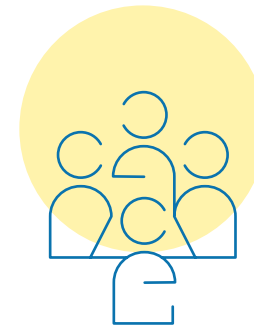
Wszystkie zakłady SaarGummi są zobowiązane do ścisłego przestrzegania wszystkich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewniając odpowiednie warunki pracy. Ponieważ kwestie zdrowia i bezpieczeństwa są wspólną odpowiedzialnością, SaarGummi oczekuje, że każdy pracownik będzie przyczyniał się do tworzenia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy poprzez przestrzeganie zasad i praktyk BHP oraz zgłaszanie wypadków, obrażeń oraz niebezpiecznego sprzętu, praktyk lub warunków pracy. Jesteśmy zaangażowani w tworzenie dobrych warunków pracy dla wszystkich Pracowników poprzez zapewnienie



uczciwego wynagrodzenia, czasu pracy oraz świadczeń. Zobowiązujemy się również do zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich Pracowników poprzez regularne oceny ryzyka i zagrożeń w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz dostarczanie środków ochrony osobistej.

Pracownicy powinni być w stanie umożliwiającym wykonywanie swoich obowiązków i nie mogą być pod wpływem nielegalnych środków odurzających lub alkoholu w momencie stawienia się w pracy.

W przypadku naruszenia przepisów SaarGummi zastosuje swoje polityki dotyczące używania nielegalnych narkotyków i alkoholu, w tym testy na obecność narkotyków i alkoholu oraz programy rehabilitacyjne.



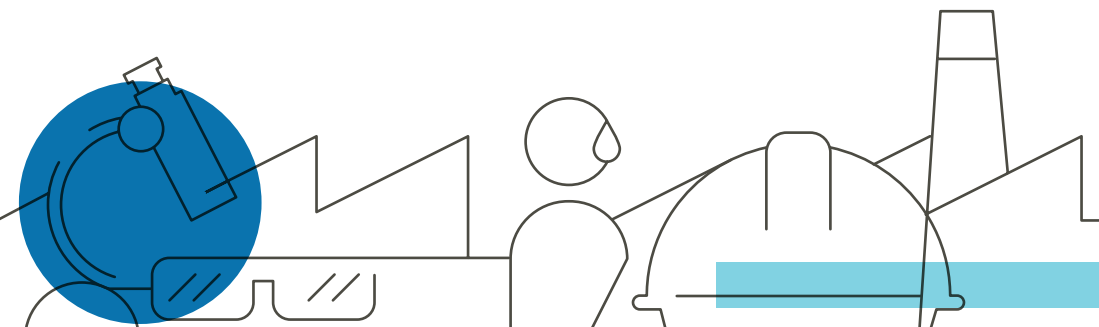
Dyskryminacja

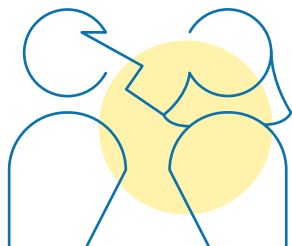
Nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji w miejscu pracy. Obejmuje to wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie społeczne lub etniczne, płeć, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność do mniejszości narodowej, niepełnosprawność, sytuację majątkową, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

Zgodnie z prawem wtórnym Unii Europejskiej (dyrektywy i rozporządzenia), dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji, ze względu na którąkolwiek z wyżej wymienionych niedozwolonych przesłanek.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawia osoby objęte ogólnym zakazem dyskryminacji w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i niezbędne.

Należy jednak zaznaczyć, że ocena okoliczności, na podstawie których można przypuszczać, że miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, pozostaje w gestii właściwego organu krajowego, zgodnie z obowiązującym prawem lub praktyką krajową. Wszystkie zgłoszenia dotyczące dyskryminacji będą niezwłocznie rozpatrywane zgodnie z wewnętrznymi politykami i procedurami.

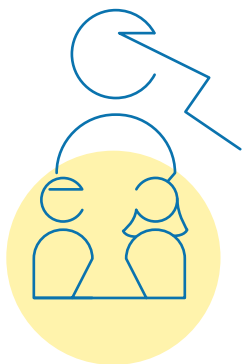




Molestowanie seksualne

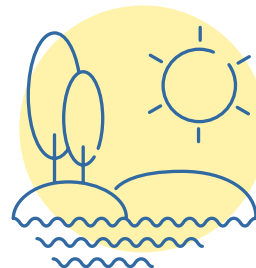
SaarGummi stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form molestowania seksualnego w miejscu pracy.

Każda osoba, która dopuściła się molestowania seksualnego wobec innej osoby, podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, które może skutkować nawet zwolnieniem z pracy. Wszystkie skargi dotyczące molestowania seksualnego będą traktowane poważnie, niezwłocznie badane oraz rozpatrywane z zachowaniem szacunku i poufności.



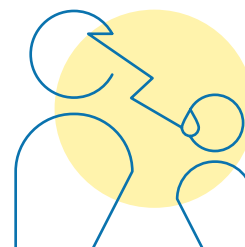
Prawa kobiet, mniejszości oraz ludności rdzennej

SaarGummi zobowiązuje się do poszanowania praw kobiet oraz praw mniejszości i ludności rdzennej.



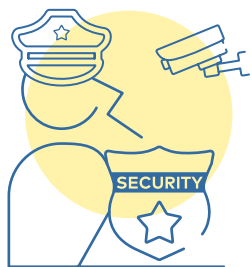
Grunty, las i woda

SaarGummi szanuje prawa do ziemi, lasów i wody na całym świecie oraz zapobiega przymusowym eksmisjom poprzez środki zapobiegawcze, ponieważ naruszają one prawo do odpowiednich warunków mieszkaniowych. Jeśli SaarGummi planuje eksmisję, musi ona być zgodna z prawem i przeprowadzona w pełnej zgodności z odpowiednimi przepisami międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka i prawa humanitarne, oraz podlegać skutecznym środkom odwoławczym przed sądem i innymi właściwymi organami. Pozbawienie praw do ziemi, lasów i wód jest przez SaarGummi uwzględniane w kontekście zrównoważonego rozwoju podczas nabywania, zagospodarowywania i użytkowania gruntów.



Mobbing i nękanie

SaarGummi zobowiązuje się zapewnić swoim pracownikom środowisko pracy wolne od prześladowania, molestowania i przemocy. Wszystkie skargi w tej sprawie będą traktowane poważnie i niezwłocznie rozpatrywane. Osoby dopuszczające się tego rodzaju zachowań będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.



Prywatne lub publiczne siły bezpieczeństwa

W tym kontekście SaarGummi zastrzega sobie prawo do korzystania z prywatnych lub publicznych służb ochrony w celu ochrony majątku spółki. Zgodnie z najlepszymi praktykami, SaarGummi musi zadbać o to, aby szkolenie takich sił było odpowiednie, siły te nie były wyposażone w broń wykraczającą poza zakres ich uprawnień, a lokalna społeczność i pracownicy byli informowani o publicznych lub prywatnych działaniach związanych z bezpieczeństwem oraz ich celach. Jeśli te wymagania nie zostaną spełnione lub środki bezpieczeństwa związane z działaniami będą niewystarczające, wykorzystanie sił ochrony może prowadzić do naruszeń praw człowieka.



Różnorodność, równe traktowanie i integracja

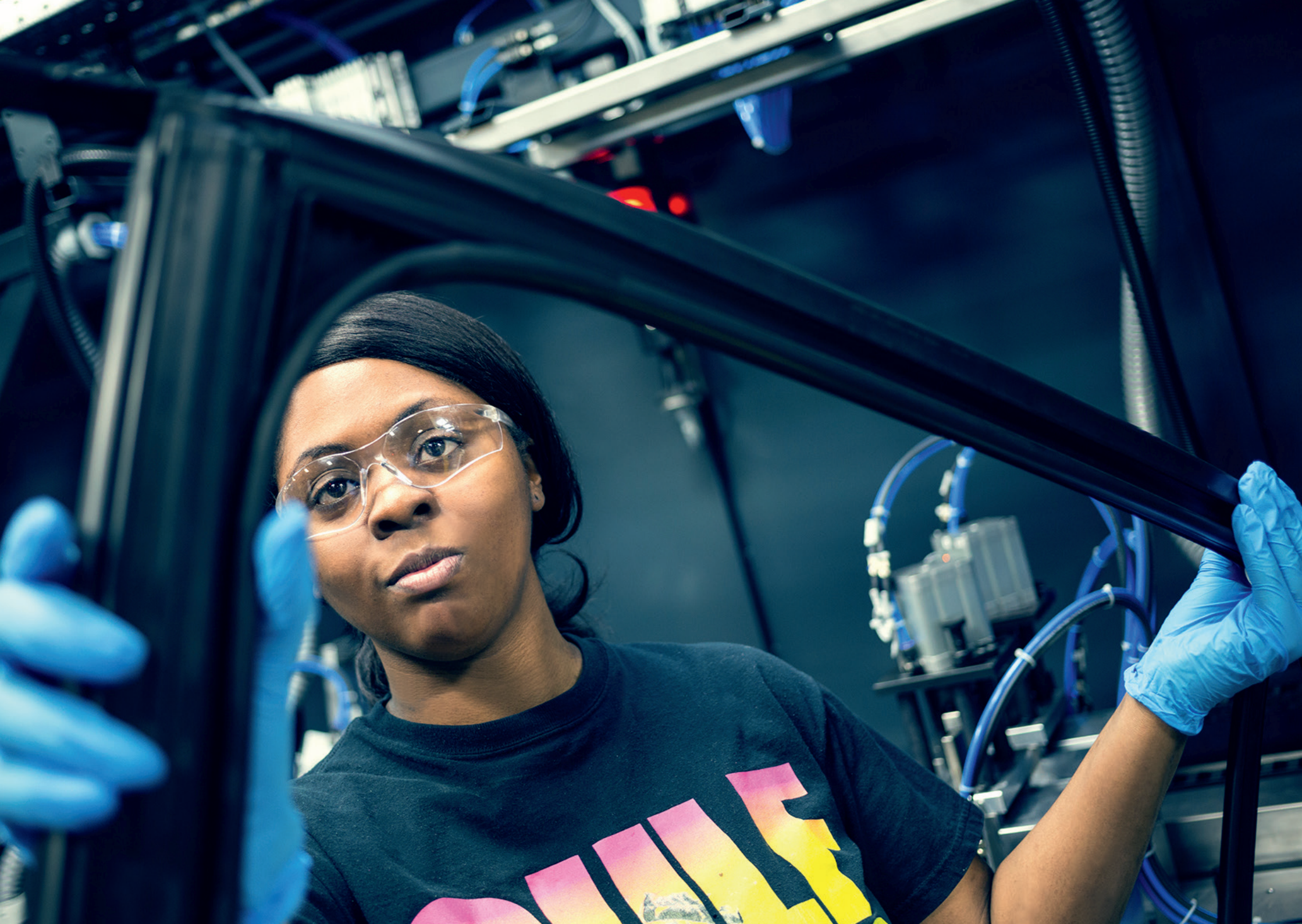
Przywiązujemy również dużą wagę do wzmocnienia pozycji i angażowania naszych pracowników. Promujemy otwarty dialog i zachęcamy pracowników do wyrażania swoich opinii oraz aktywnego udziału w kształtowaniu firmy.



Należyta staranność

SaarGummi zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności z pełnym poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji lokalnych i międzynarodowych. Oczekuje, że jego partnerzy biznesowi będą przestrzegać tych samych zasad, które są respektowane przez SaarGummi. Cały proces opisano w naszej „Polityce należytej staranności wobec stron trzecich”. Celem niniejszej polityki wobec stron trzecich jest promowanie przestrzegania przez partnerów biznesowych SaarGummi standardów etycznych i biznesowych SaarGummi określonych w niniejszym Kodeksie i powiązanych politykach wewnętrznych, a także obowiązujących przepisów prawa.

Proces należytej staranności ma na celu identyfikację i eliminację rzeczywistych i potencjalnych zagrożeń związanych z działalnością SaarGummi i jej partnerów biznesowych w zakresie praw człowieka, środowiska, przekupstwa i korupcji, przeciwdziałania praniu pieniędzy, terroryzmu, handlu i sankcji gospodarczych. Na podstawie przeprowadzonej analizy należytej staranności w każdym przypadku SaarGummi podejmuje decyzję o kontynuowaniu lub zaprzestaniu współpracy z podmiotami zewnętrznymi.



Jesteśmy niezawodni.
Zapewniamy prywatność danych.

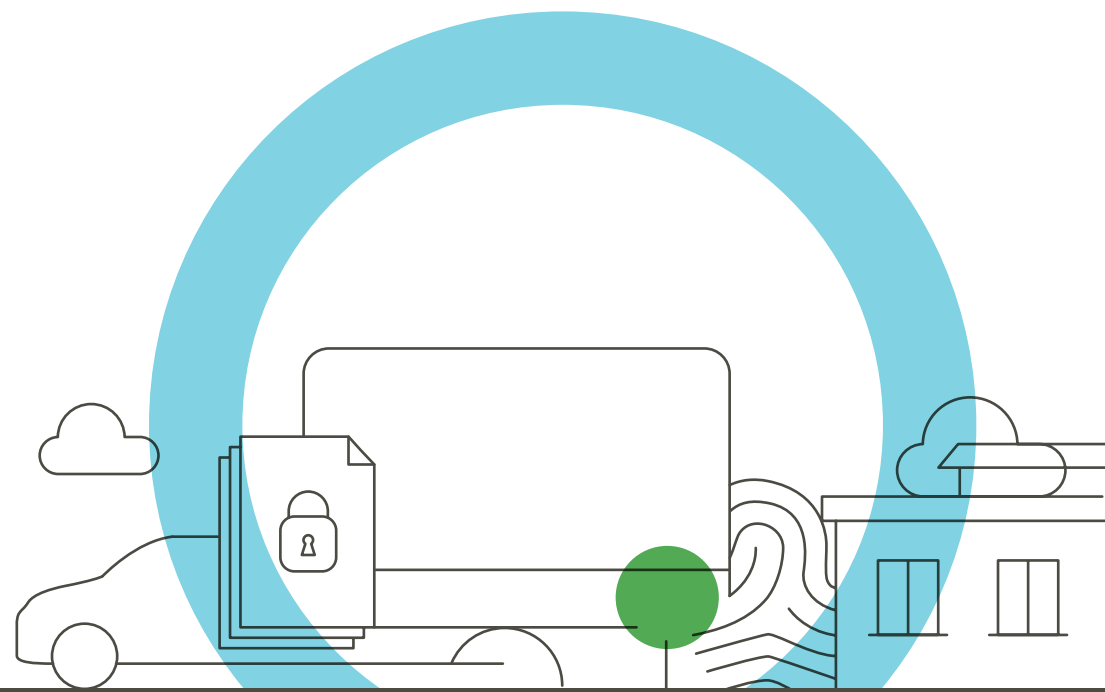


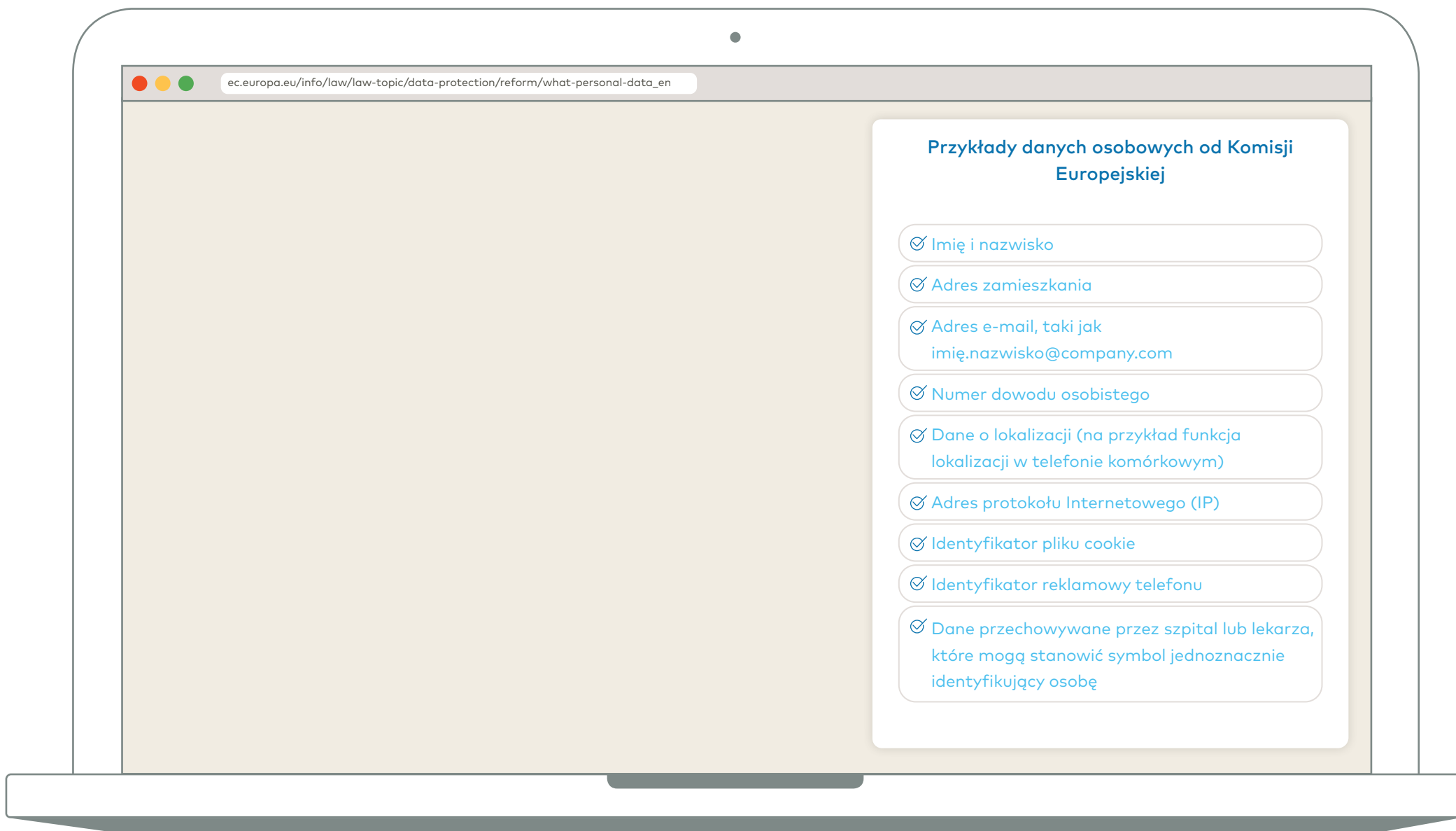
Dane osobowe

SaarGummi zobowiązuje się do przetwarzania danych osobowych swoich pracowników i partnerów biznesowych zgodnie z najwyższymi standardami i obowiązującymi przepisami.

Dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej lub umożliwiające jej identyfikację.

Wszystkie dane osobowe są gromadzone, przechowywane, wykorzystywane lub ujawniane zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych oraz obowiązującymi w firmie zasadami w tym zakresie. W przypadku wątpliwości dotyczących przetwarzania danych osobowych, pracownicy są zobowiązani do skonsultowania się z Działem Prawnym i Działem Zgodności.







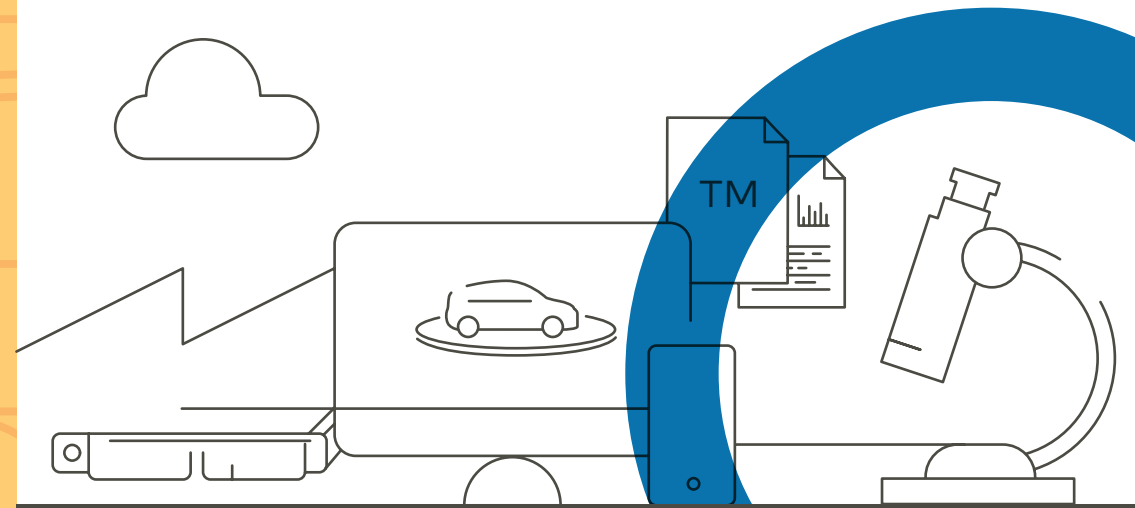
Jesteśmy wydajni. Korzystamy z zasobów firmy w sposób odpowiedzialny.

Aktywa spółki

Pracownicy są zobowiązani do ochrony i zabezpieczania majątku spółki poprzez zapewnienie efektywnego wykorzystania jej zasobów oraz zapobieganie kradzieżom, uszkodzeniom i przedwczesnemu zużyciu. Podejrzenia oszustwa, kradzieży lub straty należy niezwłocznie zgłaszać przełożonemu lub działowi kadr.

Aktywa spółki nie mogą być wykorzystywane do celów prywatnych.

Pracownikom zabrania się korzystania lub zabierania sprzętu, materiałów, zaopatrzenia lub usług firmy bez pozwolenia. W godzinach pracy pracownikom zabrania się wykonywania jakiejkolwiek działalności przynoszącej im wynagrodzenie oraz korzystania ze sprzętu, materiałów, zaopatrzenia lub usług firmy do celów prywatnych lub niezwiązanych z pracą bez uprzedniej pisemnej zgody przełożonego oraz działu kadr.



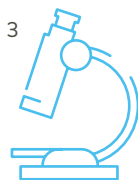
Aktywa spółki obejmują również informacje poufne i zastrzeżone firmy SaarGummi, takie jak:



Tajemnice handlowe



Patenty



Wiedza specjalistyczna



Znaki towarowe



Prawa autorskie



Plany biznesowe, marketingowe i usługowe



Pomysły inżynierskie i produkcyjne



Projekty



Bazy danych



Dokumentacja



Informacje o wynagrodzeniu



Wszelkie nieopublikowane dane finansowe oraz raporty

Obowiązek zachowania poufności informacji handlowych i zastrzeżonych informacji własnościowych obowiązuje również po zakończeniu zatrudnienia.

Nieuprawnione wykorzystanie lub rozpowszechnianie tych informacji jest nielegalne i może skutkować sankcjami cywilnymi, a nawet karnymi.



Technologie informacyjne

Wszystkie systemy informatyczne (w tym poczta elektroniczna i internet) udostępnione przez SaarGummi mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Pracownicy są zobowiązani do korzystania z nich w sposób odpowiedzialny, zgodnie z polityką firmy w zakresie bezpieczeństwa informacji.

Nadużywanie systemów informatycznych (w tym poczty elektronicznej i Internetu) do celów niewłaściwych lub niezgodnych z prawem (np. zniesławiających lub dyskryminujących) jest surowo zabronione.

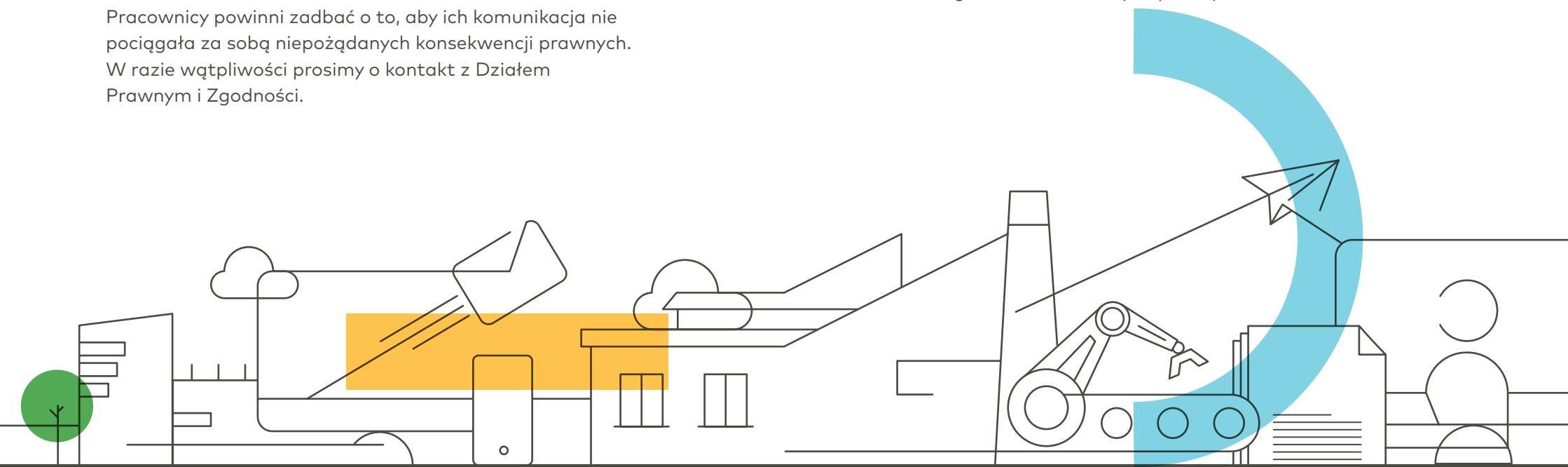
Pracownicy powinni pamiętać, że komunikacja za pośrednictwem poczty elektronicznej może mieć konsekwencje prawne i może być traktowana jako oficjalne oświadczenie firmy.

Pracownicy powinni zadbać o to, aby ich komunikacja nie pociągała za sobą niepożądanych konsekwencji prawnych. W razie wątpliwości prosimy o kontakt z Działem Prawnym i Zgodności.

Instalowanie nieautoryzowanego lub nielicencjonowanego oprogramowania w systemach informatycznych SaarGummi jest zabronione. Wszystkie informacje generowane i przechowywane w naszych systemach informatycznych są traktowane jako majątek firmy.

Pracownikom opuszczającym firmę zabrania się usuwania, uszkodzania, wyciągania, pobierania, drukowania lub kopiowania informacji firmowych. Pracownicy są zobowiązani do przechowywania i zachowywania informacji zgodnie z wewnętrznymi zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa informacji.

SaarGummi zastrzega sobie prawo do kontroli i monitorowania wykorzystania systemów informatycznych w granicach określonych przez prawo.



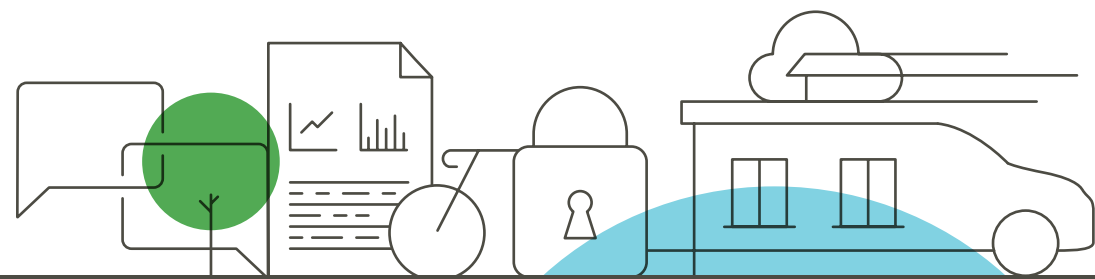
Poufność

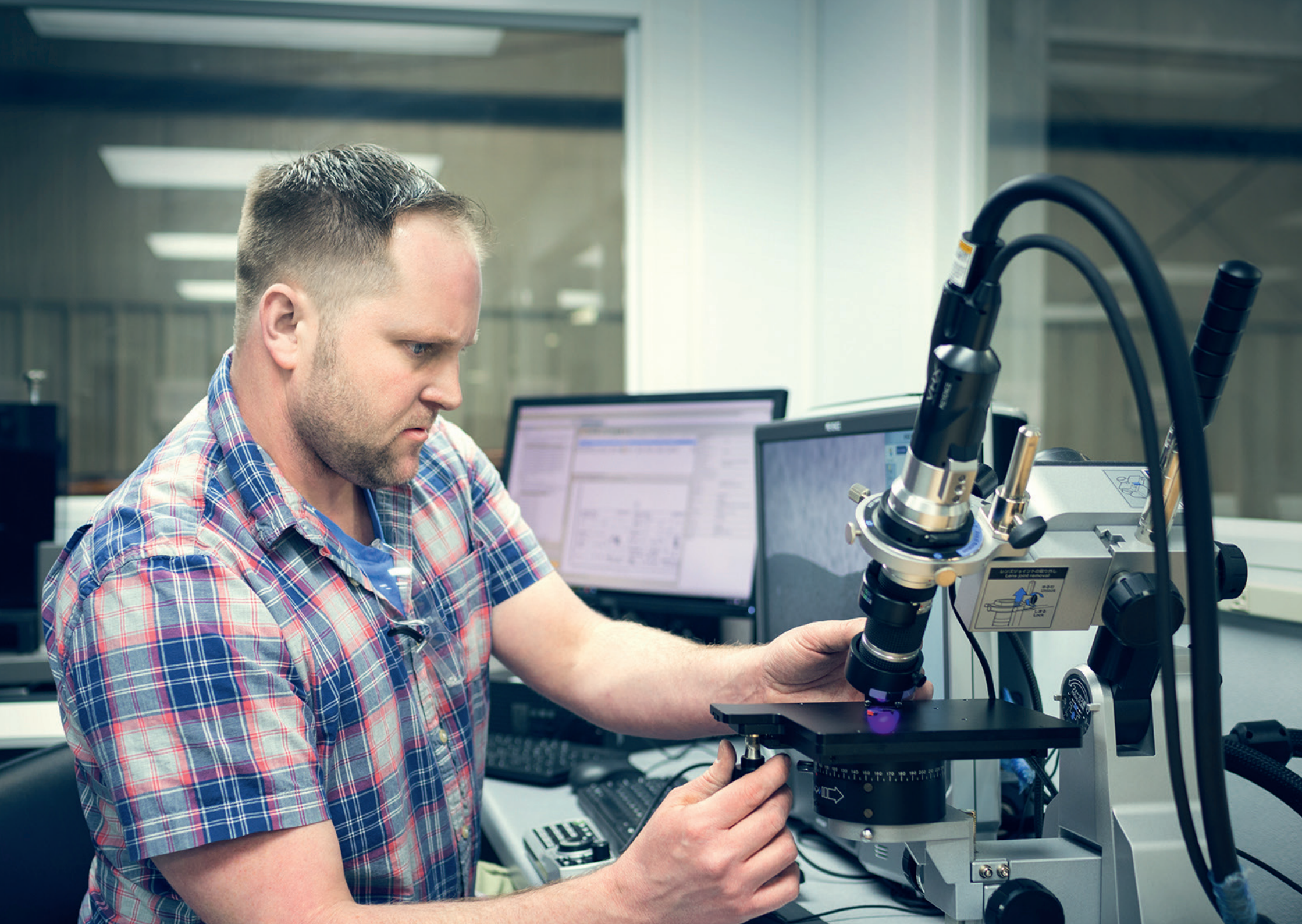
Pracownicy nie mogą ujawniać żadnych poufnych informacji powierzonych im przez SaarGummi lub jego partnerów biznesowych, chyba że zostaną do tego upoważnieni przez Dział Prawny i ds. Zgodności lub będą do tego zobowiązani na mocy przepisów prawa lub regulacji. Informacje poufne rozumiane są jako wszystkie niepubliczne informacje należące do SaarGummi (w tym informacje wrażliwe biznesowo i zastrzeżone, jak opisano powyżej) oraz informacje powierzone nam przez naszych partnerów biznesowych.

Sprawozdawczość finansowa

Wszystkie sprawozdania finansowe, dokumenty księgowe, raporty, rozliczenia wydatków i inne dokumenty muszą dokładnie i jasno odzwierciedlać istotne fakty i prawdziwy charakter transakcji, których dotyczą, oraz być zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi, a także wewnętrznym systemem kontroli firmy.

Niewłaściwe lub nieuczciwe księgowanie, dokumentacja lub sprawozdawczość finansowa nie będą tolerowane w SaarGummi i będą skutkowały postępowaniem dyscyplinarnym, a także ewentualnymi konsekwencjami na mocy prawa cywilnego lub karnego.





Mówimy otwarcie.
Zgłaszamy poufnie.

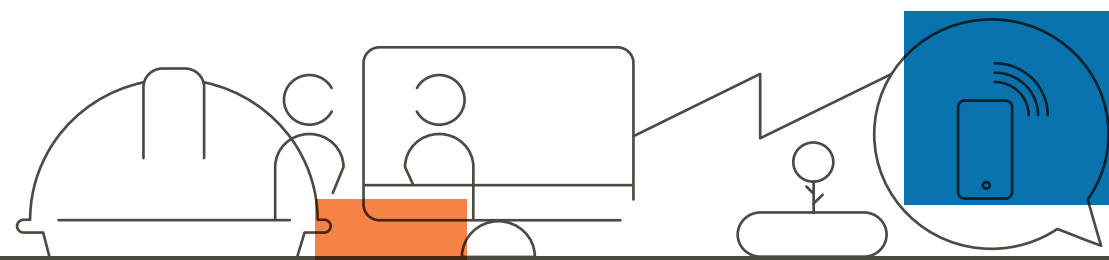
Zgłaszanie nieetycznych lub nielegalnych zachowań

SaarGummi zachęca swoich pracowników do zgłaszania wszelkich nieetycznych lub nielegalnych zachowań, które naruszają zasady i wartości niniejszego kodeksu.

Zachęcamy pracowników do zgłaszania swoim przełożonym, kierownikom, działowi kadr lub działowi Prawnemu i Zgodności z przepisami wszelkich nieetycznych lub niewłaściwych zachowań lub, w razie wątpliwości, do zasięgnięcia ich porady w sprawie najlepszego sposobu postępowania.

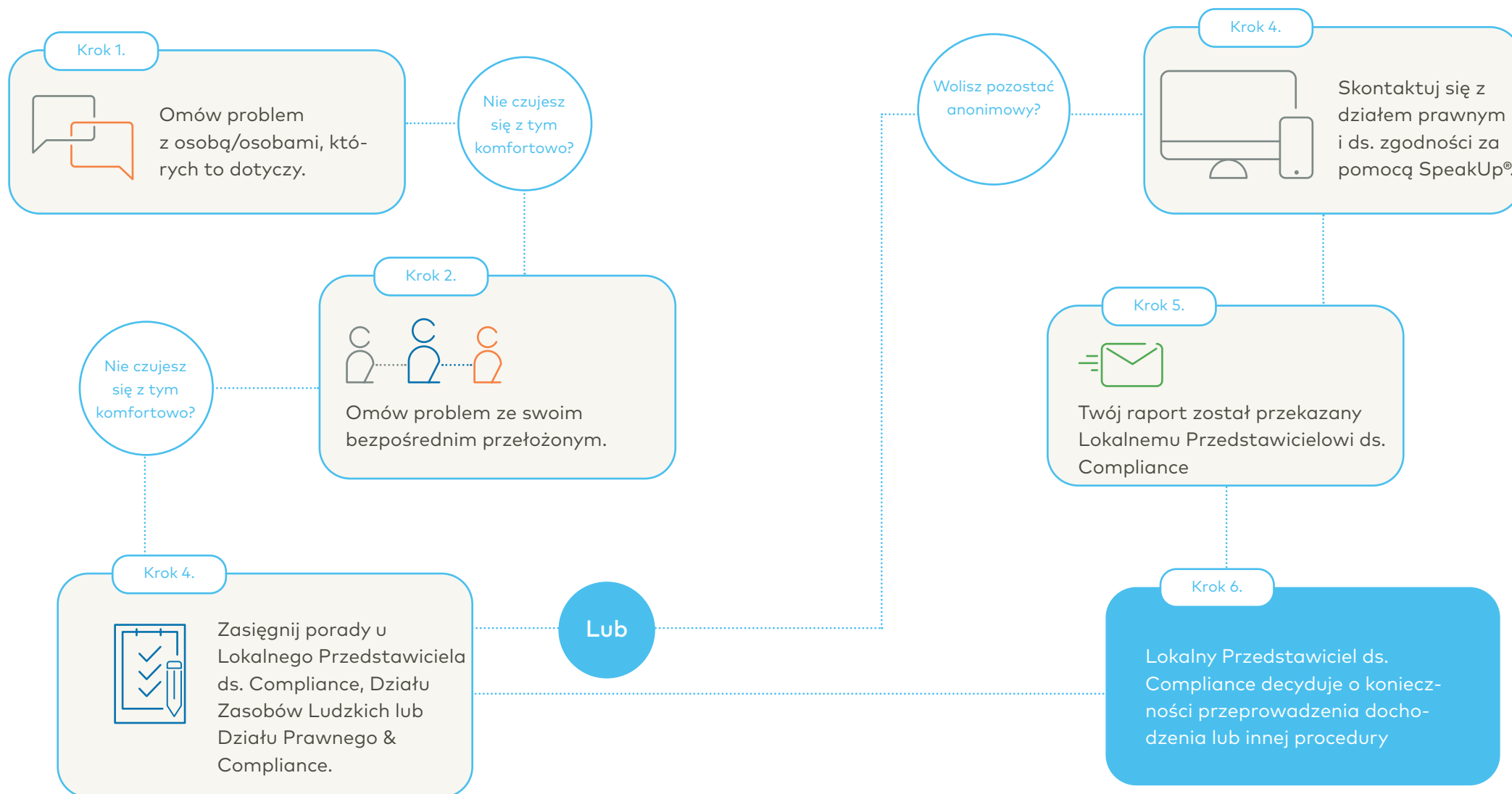
Pracownicy mogą zgłaszać naruszenia niniejszego Kodeksu w sposób poufny i bez obawy przed represjami.

SaarGummi nie dopuszcza działań odwetowych za zgłoszenia niewłaściwego postępowania składane w dobrej wierze. Pracownicy mogą zgłaszać nieprawidłowości za pomocą anonimowego narzędzia SpeakUp®, które jest dostępne we wszystkich lokalnych językach



Proces The SpeakUp®

Chcesz zgłosić problem? Sprawdź te opcje.



Jak zgłosić problem?

Jeśli masz pytanie, problem lub wątpliwość, możesz skorzystać z jednej z poniższych opcji:

Twoim pierwszym punktem kontaktowym powinien być zawsze bezpośredni przełożony.

Jest to osoba, która jest na najlepszej pozycji aby zrozumieć Twoje obawy i może podjąć odpowiednie działania. Jeśli jednak nie czujesz się komfortowo lub jeśli już zgłosiłeś swoje obawy i uważasz, że nie są one rozpatrywane, Twoim drugim punktem kontaktowym powinien być lokalny przedstawiciel działu HR, lokalny przedstawiciel ds. zgodności lub dział prawny i zgodności.

Jeśli żadna z powyższych opcji nie jest możliwa, można również skorzystać z niezależnego narzędzia do zgłaszania problemów: SpeakUp®.

Czym jest SpeakUp®?

Jest to niezależna usługa zgłaszania nieprawidłowości, dzięki której można anonimowo skontaktować się z Działem Prawnym i Działem ds. Zgodności.

Czy mogę zgłosić raport poufnie?

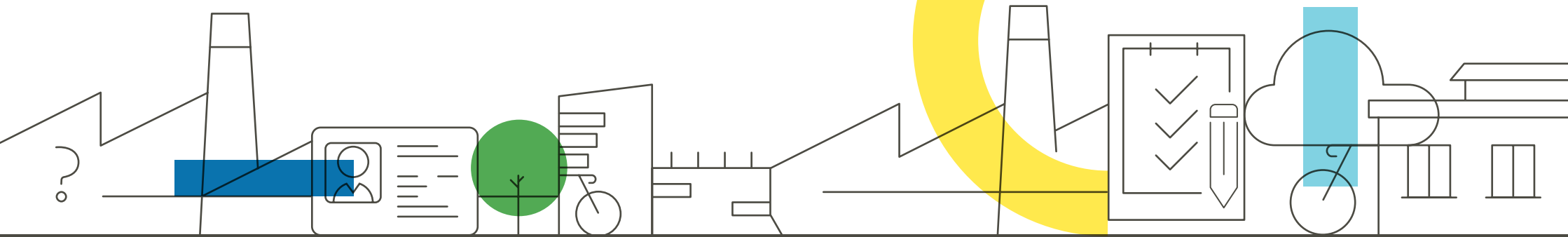
Tak, możesz zgłosić swoje zgłoszenie w sposób poufny (bez ujawniania swojego imienia, nazwiska ani danych kontaktowych). Wyjątki mogą mieć zastosowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego.

Jak to działa?

Możesz skorzystać z SpeakUp w dowolnym momencie telefonicznie lub online, aby zgłosić wszelkie pytania, problemy, obawy lub zarzuty dotyczące naruszeń niniejszego Kodeksu, naszych zasad korporacyjnych lub lokalnych przepisów prawa. Możesz zgłaszać informacje w dowolnym języku urzędowym swojego kraju, zachowując pełną poufność.

Po dokonaniu zgłoszenia online lub telefonicznie otrzymasz numer sprawy, który będzie służył jako osobisty numer referencyjny. Zapisz go, ponieważ będzie potrzebny do uzyskania informacji o statusie zgłoszenia w późniejszym terminie.

System ten jest przeznaczony nie tylko dla pracowników, ale również dla zewnętrznych interesariuszy i społeczności.





Jesteśmy wiarygodni.
Realizujemy nasze wartości.

Egzekwowanie

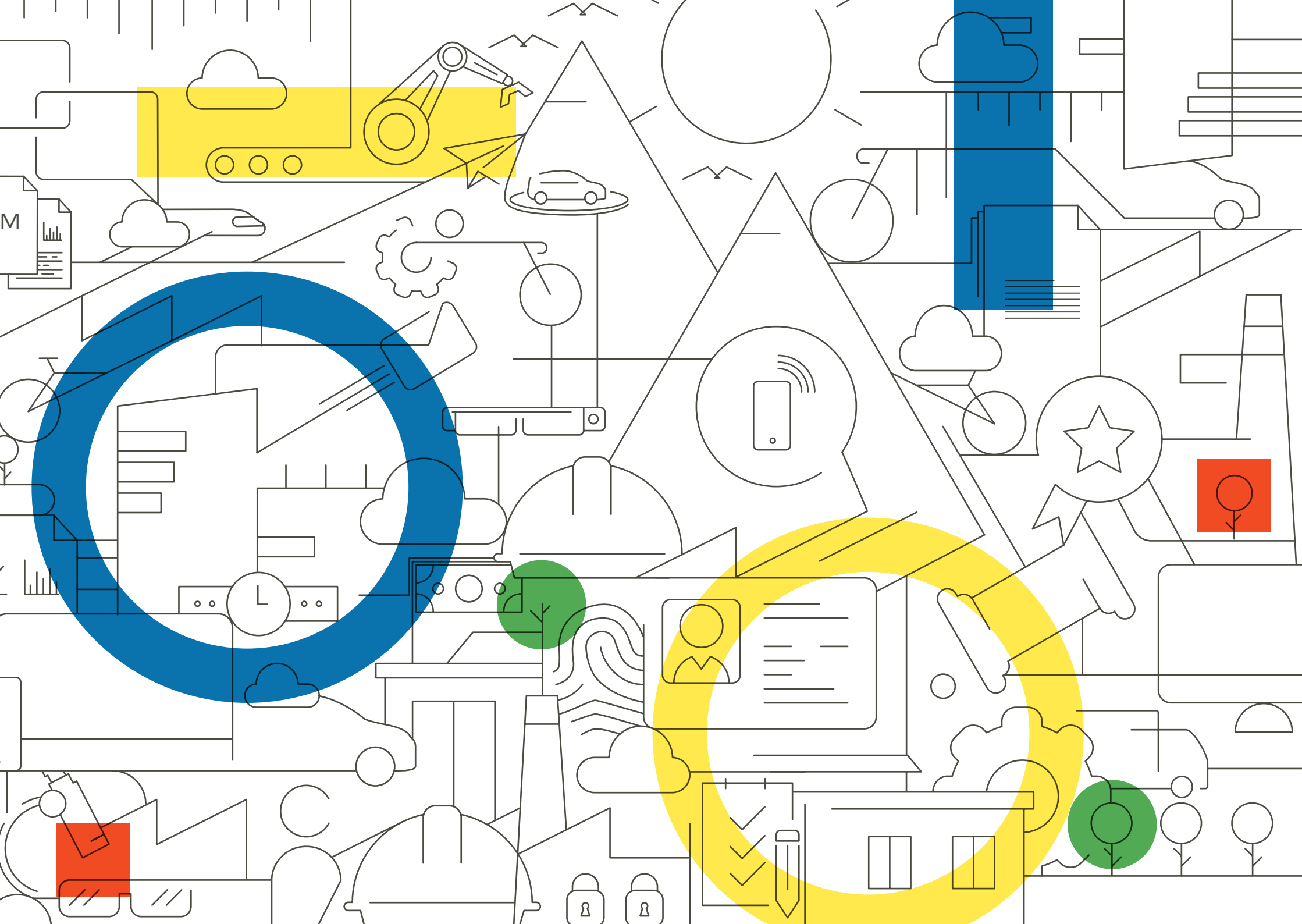
Od pracowników oczekuje się współpracy w wewnętrznych dochodzeniach dotyczących niewłaściwego postępowania.

Jeśli wewnętrzne dochodzenie wykaże, że doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu, firma SaarGummi podejmie działania dyscyplinarne i/lub zapobiegawcze, które uzna za konieczne, w tym zwolnienie z pracy lub, w przypadku przestępstw kryminalnych, zgłoszenie sprawy organom ścigania.



Prawdziwa historia sukcesu.
Ty!





Edytor

CQLT SaarGummi Technologies S.à r.l.
9, Op der Kopp
5544 Remich
Luxemburg

T +352 26 66 68 80
F +352 26 66 68 88
compliance@saargummi.com
group.saargummi.com



Wersja: 01/2026