



KODEKS POSTĘPOWANIA

LEIBER GROUP GMBH & CO. KG
LEIBER POLAND GMBH

2021

Wstęp

LEIBER Group, posiadająca dwa zakłady produkcyjne w Niemczech i w Polsce, jest dziś jednym z wiodących producentów części i komponentów aluminiowych dla produkcji mało- i średnioseryjnej. Podstawą naszego długofalowego sukcesu w ostatnich latach oraz wytyczną naszych codziennych działań są nasze wartości korporacyjne:

Zrównoważony rozwój • Wiarygodność • Niezależność i Odpowiedzialność • Zaangażowanie • Innowacyjność

Jako przedsiębiorstwo oparte na wartościach i charakteryzujące się dużym potencjałem stawiamy sobie wysokie wymagania i jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności wobec wszystkich współpracowników, wobec naszych kontrahentów, społeczeństwa i środowiska. Ta świadomość i oparte na niej działania stanowią filozofię naszego przedsiębiorstwa i dlatego są nierozdzielnie związane z tożsamością korporacyjną.

Dążymy do statusu „**wzorowego zakładu**”. Oznacza to również bycie „wzorowym” pod względem prawnym. Niniejszy Kodeks Postępowania określa nasze fundamentalne zasady i określa ramy, w jakich realizujemy nasze aspiracje.

Kodeks Postępowania jest skierowany do wszystkich członków zarządu, kadry kierowniczej i pracowników we wszystkich zakładach LEIBER. Niniejszy Kodeks Postępowania ma pomóc Państwu w lepszej orientacji w środowisku biznesowym, które w ostatnich latach staje się bardziej złożone.

Nasza działalność gospodarcza musi zawsze pozostawać w zgodzie z wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Dlatego też stosujemy obowiązujące wewnętrznie w przedsiębiorstwie standardy etyczne, i w takim samym zakresie również w kontaktach z klientami, dostawcami, pozostałymi kontrahentami, konkurentami i urzędnikami. W ten sposób chcemy zapobiec ewentualnym szkodom mogącym powstać po stronie naszych pracowników, jak również naszych klientów i kontrahentów, a także samego przedsiębiorstwa.

Zachowanie każdego pracownika LEIBER każdego dnia od nowa decyduje o tym, czy zostają spełnione nasze standardy. Dlatego nie należy lekceważyć znaczenia tego Kodeksu. Uważnie czytając treść Kodeksu zauważycie Państwo, że każda z naszych wartości przedsiębiorstwa ma również kontekst prawny. Zadbajmy swoim postępowaniem o to, aby LEIBER zachowała również w przyszłości swoją doskonałą reputację. Prosimy o uważne zapoznanie się z treścią naszego Kodeksu i stosowanie go na co dzień. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących poruszanych w nim tematów pomoże Państwu Specjalista ds. compliance w danym zakładzie produkcyjnym.

Emmingen, dnia 25.01.2021 r.

dr Rolf Leiber
Zarząd

1. Przestrzeganie prawa i przepisów

Przestrzeganie i stosowanie przepisów prawa i porządku prawnego w ramach których działamy, jest zgodne z naszymi podstawowymi wartościami i jest dla nas oczywiste.

Przestrzeganie przepisów prawa jest dla nas ważniejsze niż zyski za wszelką cenę. Lepiej zrezygnować z transakcji i osiągnięcia wewnętrznych celów niż naruszać prawo.

Już same pozory działania sprzecznego z prawem mogą prowadzić do utraty reputacji i zleceń oraz zagrażać interesom naszego przedsiębiorstwa. Dlatego wszelkie wątpliwości prawne należy wcześniej wyjaśnić ze swoim przełożonym lub naszym specjalistą ds. compliance, aby w miarę możliwości uniknąć nawet samych podejrzeń o postępowanie niezgodne z prawem.

Proszę o zapoznanie się z przepisami prawa, regulacjami i wewnętrznymi zasadami przedsiębiorstwa, które obowiązują w obszarze Państwa odpowiedzialności oraz o ich przestrzeganie. Jeżeli Państwa postępowanie budzi wątpliwości, proszę o zaniechanie takiego postępowania. Kierujcie się intuicją. Nie działajcie w szarej strefie, kontynuujcie działanie jedynie wówczas, gdy jesteście pewni, że postępowanie takie jest dozwolone.

Należy mieć świadomość, że również w życiu prywatnym jesteśmy postrzegani jako część przedsiębiorstwa i je reprezentujemy. Dlatego dbajcie o ochronę wizerunku i reputacji LEIBER, zwłaszcza w życiu publicznym i wobec mediów.

2. **WIARYGODNOŚĆ** i uczciwość w kontaktach z ludźmi

Szacunek, uczciwość i zaufanie są podstawą naszych codziennych działań. Każdy pracownik LEIBER i każdy kierownik w LEIBER powinien być wzorem do naśladowania i spoczywa na nim odpowiedzialność.

Różnorodność naszych pracowników i kontrahentów jest naszym atutem. Szanujemy i chronimy godność osobistą i podstawowe prawa każdego człowieka oraz przestrzegamy międzynarodowych praw człowieka.

Nie tolerujemy nierównego traktowania lub dyskryminacji ze względu na płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, kulturę, religię lub światopogląd, orientację seksualną, wiek, kondycję fizyczną, wygląd ani z jakichkolwiek innych powodów objętych zakazem dyskryminacji określonym w artykule 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Zapewniamy każdemu równe szanse.

Współpracujemy z przedstawicielami pracowników opierając się na zaufaniu. To sprawdzony element i jeden z filarów naszej polityki korporacyjnej.

LEIBER konsekwentnie przestrzega zakazu wszelkiego rodzaju pracy przymusowej i pracy dzieci. Świadczenie pracy w LEIBER jest zawsze dobrowolne w ramach dokonanych uzgodnień. Tego samego oczekujemy od naszych kontrahentów.

3. **NIEZALEŻNOŚĆ i ODPOWIEDZIALNOŚĆ** w konkurencji i zakaz korupcji

Z konkurencją wygrywamy dzięki jakości naszych usług, a nie dzięki nadużyciom. Nie zawieramy niedozwolonych porozumień z konkurentami, w szczególności w zakresie cen, warunków, kosztów produkcji, podziału klientów, czy rynków lub strategii kształtowania ofert lub strategii produkcji. Nie dokonujemy uzgodnień z konkurentami dotyczących naszego postępowania w aspekcie zasad konkurencji. naszymi konkurentami nie wymieniamy żadnych informacji mających istotne znaczenie dla ich lub naszego przyszłego postępowania związanego z konkurencją. Jesteśmy świadomi poważnych zagrożeń wynikających z takiego postępowania. Dlatego podejmujemy wszelkie możliwe środki, aby w przyszłości uniknąć nawet pozorów postępowania, które ograniczałoby konkurencję.

Nie jesteśmy przekupni ani też nie kupujemy sobie przychylności osób trzecich. Przy okazji inicjowania, udzielania lub realizacji zlecenia nie wręczamy naszym kontrahentom niestosownych prezentów, zaproszeń ani osobistych korzyści. Sami również nie przyjmujemy zaproszeń ani podarunków, które mogłyby zostać uznane za niedopuszczalne. W szczególności w przypadku urzędników państwowych i podmiotów władzy obowiązują bardzo surowe przepisy. Tu należy zachować szczególną ostrożność.

Jeśli wręczanie prezentów jest lokalnym zwyczajem lub jest powszechną praktyką zgodną z normami społecznymi, to w takich przypadkach musimy zachować szczególną ostrożność. Najważniejsza jest tu motywacja do obdarowywania. Prezentów nie można wręczać stwarzając wrażenie, że wpływa się na odbiorcę w zakresie podejmowanej przez niego decyzji. W razie wątpliwości należy zwrócić się do kierownika lub specjalisty ds. compliance, aby uniknąć jakiegokolwiek ryzyka podejrzenia o korupcję.

Sprzedawcy, pośrednicy lub doradcy LEIBER otrzymują prowizje i wynagrodzenie wyłącznie za dozwolone i faktycznie wykonane usługi. Muszą być one do nich proporcjonalne, a wykonane usługi muszą być w całości udokumentowane.

4. Konflikt interesów i darowizny

Szanujemy osobiste interesy i życie prywatne naszych kolegów. Niemniej jednak ważnym dla nas jest unikanie konfliktów pomiędzy interesami prywatnymi a firmowymi, a nawet pozorów takich konfliktów. Taki konflikt może wynikać w szczególności z pracy dodatkowej. Dlatego należy ujawniać wszelkie konflikty interesów, które mogą się pojawić, kierownictwu lub działowi personalnemu w celu dokonania oceny, czy zachodzi konflikt interesów i wspólnie znaleźć rozwiązanie. Nieujawnienie konfliktu interesów może skutkować powstaniem szkody dla przedsiębiorstwa LEIBER i konsekwencjami wynikającymi z przepisów prawa pracy dla danego pracownika.

Dlatego każdy pracownik LEIBER jest zobowiązany do zgłaszania pracy dodatkowej do działu personalnego. Taka praca jest dopuszczalna tylko wtedy, gdy nie narusza uzasadnionych interesów przedsiębiorstwa. Obowiązek zgłoszenia dotyczy w szczególności pracy dodatkowej na rzecz konkurencji, klientów i dostawców lub związanych z nimi interesów finansowych. Jeżeli bliscy członkowie rodziny wykonują taką pracę i/lub są w nią zaangażowani, należy to również zgłosić do działu personalnego.

Należy zdecydowanie rozdzielać interesy biznesowe od prywatnych. Pracownicy LEIBER nie wykorzystują swojej pracy dla LEIBER dla uzyskiwania prywatnych korzyści. Kontrahenci nie mogą być faworyzowani ze względu na interes prywatny.

Darowizny LEIBER są przekazywane wyłącznie na cele charytatywne, humanitarne, kulturalne i naukowe. Sponsorowanie działania LEIBER i związane z działalnością gospodarczą członkostwo w organizacjach są dopuszczalne tylko wtedy, gdy leży to w interesie przedsiębiorstwa.

5. Kontrole handlowe, podatki i subwencje

Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących handlu transgranicznego. Obejmuje to również przestrzeganie istniejących ograniczeń importowych lub eksportowych, uzyskiwanie niezbędnych zezwoleń oraz uiszczanie ustalonych opłat celnych i podatków.

Nie pomagamy w unikaniu płacenia podatków lub oszustwach związanych z subwencjami i przestrzegamy wszystkich związanych z tym przepisów prawa.

Kwestie podatkowe lub związane z subwencjami trudno czasem ocenić. Dlatego w przypadku jakichkolwiek wątpliwości należy zwrócić się w tej sprawie do kierownika lub specjalisty ds. Compliance.

6. **ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ:** Bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia i środowiska

Zdrowie naszych pracowników jest bardzo ważne dla LEIBER. Dbamy o bezpieczne środowisko pracy i stale weryfikujemy nasze działania pod kątem ich skuteczności. Przestrzegamy obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wypadki są natychmiast zgłaszane, a ich przyczyny badane. Jakiegokolwiek zauważone nieprawidłowości i potencjalne zagrożenia należy w miarę możliwości samodzielnie eliminować i natychmiast zgłaszać kierownikowi.

Zrównoważony rozwój jako jedna z naszych wartości korporacyjnych to nie są jedynie słowa bez pokrycia. Wręcz przeciwnie, przywiązujemy dużą wagę do ochrony środowiska i oszczędnie korzystamy z naszych zasobów. Powyższe bierzemy pod uwagę zarówno przy opracowywaniu nowych produktów, jak i podczas eksploatacji naszych urządzeń.

Unikanie istotnych dla środowiska negatywnych wpływów na nie ma pierwszeństwo przed ich redukcją. Redukcja poprzedza ich kompensację.

7. **ZAANGAŻOWANIE** i bezpieczeństwo produktu

Robimy wszystko, aby nasze produkty charakteryzowały się najwyższą jakością i bezpieczeństwem. Nasze produkty są naszą wizytówką i w tym zakresie podlegają najwyższym wymagom.

Wszyscy pracownicy LEIBER muszą dbać o to, by wszystkie procesy były zgodne z wewnętrznymi standardami jakości przedsiębiorstwa, które wynikają między innymi z międzynarodowych oraz lokalnych ustaw i przepisów.

Nasze produkty podlegają dokładnej i ciągłej kontroli jakości. W przypadku ujawnienia ewentualnych zagrożeń jakie niosą ze sobą nasze produkty, informujemy o tym naszych klientów i wdrażamy środki naprawcze.

8. INNOWACYJNOŚĆ i ochrona mienia przedsiębiorstwa i tajemnic handlowych

Kluczowym czynnikiem sukcesu LEIBER jest bycie leaderem postępu technicznego, zanim znacznie większe przedsiębiorstwa zastosują nasze innowacyjne pomysły w produkcji masowej. Z tego powodu przywiązujemy szczególną wagę do ochrony naszych wynalazków, naszej własności intelektualnej i naszego know-how. Bardzo ważne jest dla nas szczególnie staranne podejście wszystkich pracowników do tajemnic handlowych. Wewnętrzne informacje poufne lub chronione, jak również tajemnice handlowe i zakładowe LEIBER nie mogą być ujawniane nieupoważnionym osobom trzecim. Dotyczy to również informacji poufnych, które otrzymujemy od naszych kontrahentów.

Również własność materialną LEIBER należy traktować ostrożnie i odpowiedzialnie, z myślą o jej utrzymaniu. Własność przedsiębiorstwa nie może być wykorzystywana do celów prywatnych ani usuwana z terenu zakładu bez wyraźnej zgody. Dotyczy to w szczególności maszyn i narzędzi, ale również urządzeń w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych, o ile przepisy nie stanowią inaczej. Przedmioty powierzone poszczególnym pracownikom, stanowiące własność przedsiębiorstwa, muszą zostać zwrócone LEIBER po zakończeniu stosunku pracy.

9. Sprawozdawczość i ochrona danych

Przywiązujemy wielką wagę do jawności i rzetelności informacji na temat transakcji handlowych przedsiębiorstwa oraz związanej z tym komunikacji z pracownikami, klientami, kontrahentami i instytucjami państwowymi. Każdy pracownik musi zadbać o to, by raporty, notatki i inne dokumenty LEIBER były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i normami, a więc zawsze kompletne i poprawne, a także sporządzane terminowo i zgodnie z wymaganiami systemowymi. Należy przestrzegać zasad prawidłowej rachunkowości. Należy przestrzegać tajemnicy przedsiębiorstwa.

Deklaracje dotyczące pobierania opłat, podatków, składek itp. są składane prawidłowo i w sposób kompletny, zgodnie z najlepszą wiedzą. Należne z powyższych tytułów płatności są odprowadzane do stosownych organów w całości i w wymaganych terminach.

Nie wolno niszczyć, usuwać ani zmieniać dokumentów potrzebnych do trwających lub spodziewanych badań wewnętrznych lub postępowań administracyjnych.

Słowo końcowe

W razie podejrzenia, że w Państwa środowisku pracy doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania, należy zgłosić to pisemnie, pocztą elektroniczną lub telefonicznie specjaliście ds. compliance w danej lokalizacji zakładu lub kierownictwu zakładu.

Wszystkie zgłoszenia powinny być składane imiennie. Na Państwa życzenie specjalista ds. compliance przekaze informację dalej w formie zanonimizowanej. Wszystkie przekazane informacje będą również traktowane jako poufne zgodnie z przepisami prawa. LEIBER zapewni, aby osoby zgłaszające przypadki naruszenia nie doświadczyły z tego powodu żadnych nieuzasadnionych niedogodności.

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Kodeksu Postępowania, prosimy o kontakt ze swoim kierownikiem lub specjalistą ds. compliance.



**LEIBER POLAND GMBH
SP. Z O.O, ODDZIAŁ W POLSCE
UL. MAGAZYNOWA 33
PL 41-700 RUDA ŚLĄSKA**

**WWW.LEIBER.COM
T.: +48 32 7729-500**