

HUBER+SUHNER

Kodeks postępowania

Zawartość

I. Zgodność z prawem jako warunek wstępny	4
II. Prawa człowieka i praktyki pracownicze	4
III. Środowisko	5
IV. Uczciwe praktyki operacyjne	5
V. Zaangażowanie i rozwój społeczności.....	7
VI. Egzekwowanie zasad.....	7

Zgodność z prawem jako warunek wstępny

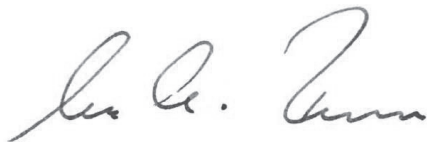
Żeby odnieść sukces w dzisiejszym środowisku biznesowym, musimy dążyć do rentownego rozwoju naszej firmy, jednocześnie upewniając się, że przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw i przepisów w każdym kraju, w którym działamy, jak również uznanych standardów międzynarodowych. Powinniśmy także prowadzić naszą działalność w sposób odpowiedzialny środowiskowo i społecznie. Oznacza to, że nie powinniśmy opierać naszych decyzji wyłącznie na względach ekonomicznych, ale brać pod uwagę również aspekty społeczne i środowiskowe. Zawsze powinniśmy podejmować nasze decyzje w sposób przejrzysty i brać odpowiedzialność za ich skutki.

Krótko mówiąc, odpowiedzialne prowadzenie działalności oznacza, że zawsze powinniśmy działać zgodnie z naszymi wartościami, respektować prawa człowieka, efektywnie wykorzystywać zasoby, postępować etycznie, być uczciwymi i rzetelnymi, dbać o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników oraz przyczyniać się do rozwoju społeczności na terenie naszej firmy.

Niniejszy Kodeks zawiera ważne wytyczne dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia naszej działalności. Oczekujemy, że każdy dyrektor, menadżer i pracownik Grupy HUBER+SUHNER stosuje się do tego Kodeksu. Oczekujemy również, że wszyscy nasi menadżerowie będą dawać przykład w tym zakresie.

Ponadto oczekujemy, że nasi dostawcy i dystrybutorzy będą prowadzić swoją działalność zgodnie z przepisami z „Kodeksu postępowania” i będą brali go pod uwagę przy wyborze nowych partnerów.

Herisau/Pfäffikon (Zurych) Październik 2025



Urs Ryffel, Chief Executive Officer, w imieniu Zarządu Grupy

I. Zgodność z prawem jako warunek wstępny

HUBER+SUHNER przestrzega zarówno wszystkich obowiązujących praw i przepisów w każdym kraju, w którym prowadzi działalność, jak i szeroko przyjętych standardów międzynarodowych. Naruszenia prawa muszą być unikane niezależnie od okoliczności i nie będą tolerowane.

II. Prawa człowieka i praktyki pracownicze

HUBER+SUHNER w pełni respektuje prawa człowieka w sferze swoich wpływów. W szczególności zwracamy naszą uwagę na:

A. Równe i niedyskryminacyjne traktowanie, ochrona przed nękaniami i molestowaniem, otwarty dialog

HUBER+SUHNER zapewnia równe szanse i traktowanie wszystkich pracowników w celu zapobiegania dyskryminacji zarówno ze względu na grupę etniczną, kolor skóry, płeć, język, wyznanie, poglądy polityczne, pochodzenie, status społeczny i majątkowy, jak i przynależność do związków narodowych, orientację seksualną, niepełnosprawność lub wiek. Rekrutacja odbywa się wyłącznie na podstawie danych osobowych oraz kwalifikacji zawodowych, przydatności do pracy i wydajności.

Firma chroni swoich pracowników przed nękaniami w miejscu pracy, szczególnie w przypadkach wykorzystywania seksualnego, fizycznego lub psychicznego.

HUBER+SUHNER zachęca do otwartego dialogu między swoimi menadżerami i pracownikami w oparciu o wzajemne zaufanie i szacunek.

Skargi dotyczące naruszeń praw człowieka, nierównego traktowania lub prześladowania w pracy są rozpatrywane w ramach łatwo dostępnej, zorganizowanej procedury, którą w razie potrzeby można przeprowadzić anonimowo.

B. Zero tolerancji dla pracy przymusowej i pracy dzieci

HUBER+SUHNER nie toleruje żadnej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej. Firma nie angażuje się w żadną formę pracy dzieci i nie czerpie korzyści z wykorzystywania pracy dzieci w swojej sferze wpływów.

C. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są w firmie HUBER+SUHNER najwyższym priorytetem. Firma zapewnia bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dzięki stosowaniu się do obowiązujących przepisów i regulacji, monitorowaniu procesów pracy i regularne identyfikowanie związanych z nimi zagrożeń oraz ocenie ryzyka i możliwości. Wnioski wynikające z tych ocen służą do eliminacji zagrożeń i minimalizowania ryzyka.

D. Wynagrodzenie i godziny pracy

HUBER+SUHNER zapewnia wynagrodzenie zgodne z prawem obowiązującym w danym kraju lub zbiorowymi układami pracy. W przypadku braku takich przepisów firma wypłaca wynagrodzenie co najmniej adekwatne do potrzeb pracowników i ich rodzin z uwzględnieniem ogólnego poziomu wynagrodzeń i kosztów życia w kraju. Szczególną uwagę zwraca się za równe wynagrodzenie za pracę o jednakowej wartości. Pracownicy nie mogą być zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych wykraczających poza to, co uważa się za rozsądne i nie mogą

przekraczać maksymalnego wymiaru czasu pracy określonego przez lokalne przepisy i regulacje dotyczące pracy. HUBER+SUHNER zachęca pracowników do zachowania równowagi między życiem zawodowych a prywatnym i wspiera ich odpowiednimi środkami.

E. Związki zawodowe i negocjacje zbiorowe

Pracownicy firmy HUBER+SUHNER mają prawo wstąpić do wybranego przez siebie związku zawodowego w ramach obowiązującego prawa. Spółki z grupy HUBER+SUHNER mają możliwość przyłączenia się do negocjacji zbiorowych w krajach, w których jest to powszechna praktyka.

F. Prywatność

HUBER+SUHNER szanuje prywatność swoich pracowników i chroni ich dane osobowe w najlepszy możliwy sposób zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności i ochrony danych. Dane osobowe pracowników są gromadzone i przechowywane tylko wtedy, gdy jest to wymagane dla efektywnej działalności zawodowej lub gdy jest to wymagane przez przepisy prawa.

III. Środowisko

HUBER+SUHNER jest zaangażowany w ochronę środowiska i przyczynia się do utrzymania globalnego ocieplenia poniżej 1,5 stopnia. Firma korzysta z zasobów, takich jak energia, woda i materiały, w sposób zrównoważony i skuteczny, co decyduje o wpływie na środowisko i rocznej emisji gazów cieplarnianych. Na podstawie wyników tej analizy HUBER+SUHNER definiuje działania mające na celu ciągłą redukcję intensywności zużycia zasobów, wytwarzania odpadów oraz emisji gazów cieplarnianych i innych zanieczyszczeń.

IV. Uczciwe praktyki operacyjne

A. Łapówki, prezenty, przysługi, przepisy dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy i konflikty interesów

HUBER+SUHNER wymaga od wszystkich pracowników, aby nigdy, bezpośrednio ani pośrednio, nie oferowali, nie obiecywali, ani nie dawali łapówek urzędnikom publicznym i prywatnym partnerom biznesowym. Tyczy się to również przyjmowania i tolerowania łapówek oraz czerpania jakichkolwiek korzyści w wyniku takich praktyk.

Pracownicy firmy HUBER+SUHNER nie mogą przyjmować ani wręczać prezentów lub robić przysług, które mogłyby zostać uznane za niestosowne wywieranie wpływu. Jeżeli wymiana prezentów jest zwyczajowa w jakimś obszarze kulturowym, może mieć to jedynie charakter symboliczny. Wartość posiłków i rozrywek musi mieścić się w rozsądnym zakresie i musi być zgodna z lokalnymi zwyczajami i tradycjami. Przysługi, prezenty i formy rozrywki nie mogą być oferowane, obiecywane lub wręczane, jeśli mogą zostać zinterpretowane jako próba niewłaściwego wywierania wpływu na urzędników publicznych lub prywatnych partnerów biznesowych. Generalnie, formy rozrywki na zaproszeniach dla partnerów biznesowych i umownych są uznawane za niewłaściwe, jeżeli trwają dłużej niż jeden dzień lub wymagają nadmiernych podróży.

HUBER+SUHNER w żaden sposób nie wspiera prania pieniędzy. Firma utrzymuje relacje biznesowe z uznanymi partnerami, którzy prowadzą legalną działalność i których fundusze pochodzą z legalnych źródeł. Wszyscy pracownicy muszą zwracać uwagę na konkretne sygnały ostrzegawcze. Takim sygnałem może być na przykład odmowa podania pełnych informacji przez partnerów biznesowych lub chęć zapłaty gotówką.

Konflikty interesów mogą pojawić się, kiedy interesy osobiste, rodzinne lub inne są sprzeczne z interesem HUBER+SUHNER. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do upewniania się, że ich własne, bezpośrednie i pośrednie, osobiste interesy nie mają wpływu na interesy firmy HUBER+SUHNER. Potencjalne lub istniejące konflikty interesów muszą zostać zgłoszone odpowiednim przełożonym, tak aby HUBER+SUHNER mógł rozwiązać sprawę w uczciwy i przejrzysty sposób.

B. Uczciwa konkurencja i prawo antymonopolowe

HUBER+SUHNER wspiera uczciwą konkurencję pomiędzy uczestnikami rynku w ramach obowiązujących zasad konkurencji oraz zapewnia równe traktowanie partnerów biznesowych i klientów.

Pracownikom nie wolno:

- dostarczać informacji o cenach i innych warunkach sprzedaży, kosztach produkcji, wielkości sprzedaży i innych wrażliwych danych, które mogą mieć wpływ na konkurencję pomiędzy przedsiębiorstwami poza zwykłymi kontaktami sprzedażowymi z klientami,
- zawierać umów z konkurentami w celu wykluczenia któregoś z nich z rynku oraz bojkotowania, odmawiania prowadzenia interesów z określonymi dostawcami lub konkurentami,
- wpływać na ceny produktów HUBER+SUHNER w miejscu odsprzedaży,
- uzyskiwać wrażliwych informacji o konkurentach poprzez kradzież, przekupstwo lub przekazywanie fałszywych lub sfałszowanych danych lub jakiegokolwiek innego czynu niezgodnego z prawem w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej.

C. Zgodność z przepisami handlowymi

HUBER+SUHNER stosuje się zarówno do wszystkich obowiązujących kontroli eksportowych i regulacji celnych, jak i ograniczeń handlowych i embargo. Firma nie ułatwia również omijania takich przepisów.

D. Promowanie społecznej odpowiedzialności w łańcuchu wartości

HUBER+SUHNER zachęca swoich dostawców i dystrybutorów do uwzględniania kwestii etycznych, społecznych i środowiskowych oraz kryteriów dotyczących praw człowieka, a także bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ustanowienia odpowiedniej polityki w tym zakresie.

HUBER+SUHNER włącza kryteria społecznej odpowiedzialności w audyty przeprowadzane u dostawców i zwraca na nie szczególną uwagę przy wyborze nowych partnerów biznesowych.

E. Własność intelektualna i poufność

HUBER+SUHNER szanuje prawa własności intelektualnej zarówno partnerów biznesowych jak i konkurentów. Firma nie prowadzi działań naruszających prawa własności i nie uznaje podrabiania i piractwa. Pracownicy powinni chronić wszelkie informacje poufne partnerów biznesowych firmy. Dostęp do takich informacji mają wyłącznie ci pracownicy, którzy potrzebują tych informacji do wykonywania swoich obowiązków.

F. Polityka informacyjna, księgowość, wykorzystywanie informacji poufnych

HUBER+SUHNER informuje swoich pracowników, akcjonariuszy, media, analityków finansowych i inne grupy docelowe w kwestiach, które mogą mieć wpływ na ceny akcji w kompleksowy i przejrzysty sposób zgodnie z zasadami równego traktowania. HUBER+SUHNER ma ściśle wytyczne dotyczące rozpowszechniania wrażliwych informacji, w tym danych finansowych i informacji dotyczących rozwoju działalności i zmian dotyczących kluczowego personelu. Pracownicy nie mogą nielegalnie wykorzystywać informacji poufnych.

Konta firmowe, sprawozdania finansowe i wszystkie inne informacje finansowe są przygotowywane zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa i statutami. Bezwzględne przestrzeganie zasad i standardów rachunkowości musi zostać utrzymane.

G. Odpowiedzialne zaangażowanie polityczne

HUBER+SUHNER dba o dobre relacje z samorządami i władzami publicznymi. W kontaktach z władzami pracownicy firmy HUBER+SUHNER są prawdomówni i dokładni. Każde działanie związane z polityką jest zgodne z prawem, przejrzyste i dokładnie udokumentowane oraz nie jest związane z próbą kontrolowania polityków i wywieraniem nadmiernego wpływu na decydentów.

V. Zaangażowanie i rozwój społeczności

HUBER+SUHNER zachęca wszystkie spółki Grupy do zaangażowania się w społeczność działającą wokół siedziby firmy. Takie zaangażowanie obejmuje między innymi:

- konsultacje z reprezentatywnymi grupami społecznymi w celu określenia priorytetów dla inwestycji społecznych i rozwoju,
- wkład w projekty społeczne, kulturalne lub edukacyjne i zachęcanie pracowników do wolontariatu w takich projektach,
- utrzymywanie przejrzystych relacji z lokalnymi władzami i politykami, bez wywierania niewłaściwych wpływów i przekupstwa.

VI. Egzekwowanie zasad

A. Zastosowanie, partnerzy kontaktowi

Niniejszy „Kodeks postępowania” jest wiążący dla wszystkich dyrektorów, menadżerów i pracowników spółek Grupy HUBER+SUHNER i będą stanowić część ich umów o pracę. Wszyscy dyrektorowie i menadżerowie są zobowiązani dochować należytej staranności, aby ich pośrednie i bezpośrednie raporty były zgodne z zasadami niniejszego Kodeksu.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zgłaszania wszelkich podejrzeń naruszenia prawa, niniejszego Kodeksu lub zasad obowiązujących w HUBER+SUHNER. Wszelkie zapytania dotyczące tych zasad lub doniesienia o ich naruszeniu powinny być adresowane do bezpośrednich przełożonych, lokalnego działu kadr lub poprzez linię telefoniczną przedstawioną w programie zgodności (Trustline/SpeakUp) HUBER+SUHNER.

Pracownicy zgłaszający naruszenie w dobrej wierze nie ponoszą żadnych negatywnych konsekwencji. Zgłoszenia są traktowane z należyłą poufnością i są anonimowe.

B. Karanie za naruszenia

Naruszenie zasad określonych w niniejszym dokumencie karane jest naganą lub w poważnych przypadkach, zwolnieniem. Naruszenie obowiązującego prawa może skutkować wszczęciem postępowania karnego.

C. Dostępność i szkolenia

Niniejsze zasady są publicznie dostępne w Internecie i oraz poprzez firmowy intranet (niepubliczną sieć komunikacyjną). Pracownicy są informowani o powyżej opisanych zasadach przez dział zasobów ludzkich przy nawiązaniu stosunku pracy, a następnie poprzez specjalne szkolenia i kursy. Wdrożenie niniejszego Kodeksu zapewnia i monitoruje organizacja zgodności firmy HUBER+SUHNER.

HUBER+SUHNER AG
Degersheimerstrasse 14
9100 Herisau
Switzerland
Phone +41 71 353 41 11
hubersuhner.com

HUBER+SUHNER AG
Tumbelenstrasse 20
8330 Pfäffikon
Switzerland
Phone +41 44 952 2211

HUBER+SUHNER is certified to ISO 9001, ISO 14001, IATF 16949 and IRIS.