

CODE OF COMPLIANCE

RECA Group

1 Spis treści

1 Spis treści	2
2 Ogólne informacje na temat RECA Group	3
3 Zakres obowiązywania	4
4 Ogólne zasady postępowania	5
4.1 Postępujemy uczciwie	5
4.2 Przestrzegamy obowiązującego prawa i zasad wewnętrznych	5
4.3 Traktujemy się wzajemnie w sposób odpowiedzialny i z szacunkiem	6
4.4 Szanujemy prawa człowieka oraz ludzką godność	6
4.5 Postępujemy odpowiedzialnie z majątkiem firmy	7
4.6 Pracujemy w sposób zapewniający bezpieczeństwo w miejscu pracy	7
4.7 Chronimy środowisko	7
5 Postępowanie w stosunku do partnerów biznesowych	8
5.1 Odrzucamy każdą formę korupcji i przekupstwa	8
5.2 Wspieramy uczciwą konkurencję	9
5.3 Nie pozwalamy wykorzystywać się w nielegalnych celach	9
5.4 Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawnych w zakresie kontroli eksportu i cel	10
6 Unikanie konfliktu interesów	11
6.1 Zakaz konkurencji	11
6.2 Udziały kapitałowe w spółkach	11
6.3 Dodatkowe zatrudnienie	11
7 Postępowanie z informacjami	12
7.1 Postępujemy odpowiedzialnie z danymi firmy	12
7.2 Nie wykorzystujemy naszej wiedzy o sprawach wewnętrznych	12
7.3 Przestrzegamy regulacji w zakresie prywatności danych oraz bezpieczeństwa danych	13
8 Wdrożenie kodeksu zgodności	13
8.1 W jaki sposób podejmujemy decyzje?	13
8.2 Obowiązki naszej kadry zarządzającej	14
8.3 Co mam zrobić, gdy zauważę coś niezgodnego z prawem?	15
8.4 Potencjalne konsekwencje naruszenia	15
9 Twoje osoby do kontaktu w RECA Group	16

2 Ogólne informacje na temat RECA Group

RECA Group

RECA Group działa na arenie międzynarodowej, i oferuje w sprzedaży bezpośredniej najwyższej jakości produkty wykorzystywane w rzemiośle i przemyśle, także samochodowym. Reca Group jest także dostawcą narzędzi, elementów złącznych, akcesoriów do instalacji i konserwacji, oraz chemii technicznej.

Skupia silne marki pod jednym dachem i jest jednym z największych dostawców w Europie. Obecnie RECA Group stanowi 28 aktywnych spółek, a od roku 2004 RECA Group działa także w Chinach.



Jednostki biznesowe:

RECA Group jest zorganizowana strategicznie według obszarów działalności, czyli tzw. jednostek biznesowych.

<p>Business Unit Handwerk</p> <p>Bauhandwerk Metalhandwerk Innenbetr. Werkstätten Holzhandwerk</p>	<p>Business Unit Industrie</p> <p>Produktion Instandhaltung</p>	<p>Business Unit Spezialisten</p> <p>Arbeitsschutz Objekte/Beschläge Baustoffhandel</p>	<p>Business Unit Automotive</p> <p>PKW Nutzfahrzeuge</p>
			

Dlaczego? Rynki zmieniają się coraz szybciej, klienci specjalizują się, istnieją połączenia biznesowe i zrzeszenia przedsiębiorców. Efektywne jednostki biznesowe, które są dostosowane do potrzeb klienta pozwalają RECA Group działać także na złożonych rynkach i oferować najwyższej jakości usługi.

3 Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks Zgodności ma zastosowanie do wszystkich pracowników RECA Group.*

Niniejszy Kodeks Zgodności przedstawia zasady postępowania pracowników RECA Group. Należy go traktować jako wytyczne w codziennej pracy dla każdego pracownika, mające na celu pomoc w podejmowaniu decyzji, które będą zgodne zarówno z prawem oraz z wartościami RECA Group. Celem Kodeksu jest ochrona wizerunku całej Grupy oraz ich pracowników.

Zasady przedstawione w niniejszym Kodeksie Zgodności mają charakter wiążący. Jeśli wymagane są dodatkowe zasady w związku z czynnikami właściwymi dla danego kraju lub w związku z odmiennymi modelami biznesowymi, możliwe jest uzupełnienie niniejszego Kodeksu Zgodności dla całej Grupy na poziomie danej spółki o dodatkowe zasady, po uzyskaniu zatwierdzenia ze strony Dyrektora ds. Zgodności RECA Group.



Ogólne zasady postępowania opisane w niniejszym Kodeksie Zgodności mają zastosowanie również do postępowania z klientami, oraz do dostawców i innych partnerów biznesowych.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą się czuli zobowiązani do przestrzegania tych zasad. Przestrzeganie prawa, uczciwość, niezawodność, szacunek i zaufanie stanowią uniwersalny fundament dobrych stosunków biznesowych.

*Termin „pracownik” i „pracownicy” jest stosowany w niniejszym dokumencie w odniesieniu zarówno do pracowników, jak i pracownic. Wszelkie inne terminy, które mogą zdawać się odnosić do danej płci, obejmują swym zakresem zarówno płć męską, jak i żeńską. Wszelkie takie zabiegi mają na celu jedynie uproszczenie tekstu i nie należy ich kojarzyć z żadnym wartościującym osądem.

4 Ogólne zasady postępowania

4.1 Postępujemy uczciwie

Naszymi działaniami kieruje wzajemne zaufanie, niezawodność, uczciwość i autentyczność, zarówno wewnętrzna jak i zewnętrzna. Chronimy wizerunek RECA Group oraz unikamy konfliktu interesów.

Zachowanie pracowników ma ogromny wpływ na wizerunek RECA Group. Niewłaściwe postępowanie może nie tylko znacząco mu zaszkodzić, lecz może również skutkować karami, które z kolei mogą odbić się negatywnie na każdym z naszych pracowników. Z tego względu, w naszej pracy zawsze dbamy oraz chronimy wizerunek RECA Group.

Uczciwość i niezawodność to podstawa kultury korporacyjnej RECA Group. Oznacza to, że musimy postępować w sposób honorowy, uczciwy, zachowując dobre obyczaje i prawość w każdej sytuacji podczas naszych codziennych, rutynowych działań. Z tego względu musimy unikać wszelkich konfliktów pomiędzy naszymi osobistymi interesami, a interesem przedsiębiorstwa.

4.2 Przestrzegamy obowiązującego prawa i zasad wewnętrznych

Należy zawsze ściśle stosować się do obowiązujących przepisów prawnych i zasad wewnętrznych. Członkowie kadry zarządzającej uważają za swój obowiązek zapewnienie, że wszyscy znają odpowiednie przepisy prawne oraz przestrzegają ich.

Jako firma jesteśmy częścią społeczności, w której funkcjonujemy, a zatem podlegamy jej zasadom i przepisom prawnym. Nasza tożsamość korporacyjna wymaga, abyśmy my, pracownicy RECA Group, ściśle przestrzegali całości obowiązującego prawa oraz innych regulacji, w każdej sytuacji i w każdym kraju. To samo dotyczy wewnętrznych dyrektyw i wytycznych, z uwzględnieniem niniejszego Kodeksu Zgodności. Na podobnej zasadzie wywiązujemy się z naszych zobowiązań z tytułu wszelkich umów i porozumień, do których przystępujemy.

Abyśmy mogli postępować zgodnie z prawem, musimy znać odpowiednie krajowe i międzynarodowe przepisy i inne regulacje. Jako pracownicy, uważamy również na swój obowiązek indywidualne zapoznanie się z prawem i regulacjami, mającymi zastosowanie do pracy, za którą jesteśmy odpowiedzialni. Niezależnie od powyższego, obowiązkiem członków kadry zarządzającej jest informowanie swoich pracowników o wszelkich obowiązujących prawach i regulacjach oraz zapewnienie ich przestrzegania.

4.3 Traktujemy się wzajemnie w sposób odpowiedzialny i z szacunkiem

Przyjmujemy odpowiedzialność za nasze działania, pracujemy z wzajemnym szacunkiem oraz uznaniem, a także jesteśmy bezpośredni i przewidywalni w naszych działaniach.

Kulturę korporacyjną RECA Group charakteryzuje wzajemne zaufanie oraz odpowiedzialność we wzajemnych relacjach. Ma to zastosowanie zarówno do naszego postępowania w relacjach z partnerami biznesowymi, jak i w naszych kontaktach i we współpracy z członkami naszej Grupy.

Pracownicy poinformowani to lepsi pracownicy. Poprzez regularne przekazywanie informacji zyskujemy lojalność naszych pracowników wobec celów przedsiębiorstwa, motywujemy ich oraz wzmacniamy ich poczucie przynależności do firmy.

4.4 Szanujemy prawa człowieka oraz ludzką godność

Szanujemy prawa osobiste i prawa człowieka; odrzucamy pracę wykonywaną przez dzieci i pracę przymusową oraz podejmujemy decyzje w oparciu o przesłanki, które można obiektywnie ocenić.

Szanujemy i chronimy godność innych ludzi, a także prywatność i prawa osobiste każdej osoby. Postrzegamy ludzi, ich doświadczenia oraz ich niepowtarzalne cechy osobiste jako wartość dodaną dla naszej firmy. Decyzje mające wpływ na ludzi są zatem podejmowane wyłącznie ze względów obiektywnych. Nie podejmujemy żadnych decyzji, które stałyby w sprzeczności z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka. Podejmując decyzje, stosujemy się do wytycznych, określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (ang. ILO).

Oznacza to dla nas, przede wszystkim, odrzucenie każdej formy pracy przymusowej oraz pracy wykonywanej przez dzieci. Nie dopuszczamy też żadnej formy dyskryminacji na tle pochodzenia etnicznego, religii, wieku, niepełnosprawności, tożsamości płciowej lub płci. Ponadto, nie tolerujemy przemocy, zastraszania, mobbingu, ani molestowania seksualnego w miejscu pracy.

4.5 Postępujemy odpowiedzialnie z majątkiem firmy

Postępujemy z ostrożnością z majątkiem RECA Group, zarówno materialnym, jak i niematerialnym i nie wykorzystujemy go do celów osobistych.

Obiekty, materiały robocze, dokumenty i dane biznesowe, oddane do naszej dyspozycji w celu wykonania pracy, stanowią własność RECA Group. Zawsze traktujemy te zasoby ostrożnie i odpowiedzialnie oraz nigdy nie wykorzystujemy ich w niewłaściwy sposób.

Nie tolerujemy działań niedbałych lub zamierzonych, podjętych w stosunku do majątku firmy.

4.6 Pracujemy w sposób zapewniający bezpieczeństwo w miejscu pracy

Zapewniamy, że nasze miejsca pracy spełniają normy prawne określone dla miejsca pracy oraz regulacje w zakresie bezpieczeństwa w pracy, a także regulacje dotyczące godzin pracy.

Zdrowie naszych pracowników jest dla nas niezmiernie ważne. Ochrona zdrowia naszych pracowników oraz unikanie zagrożeń to nasz najwyższy priorytet. Pragniemy zapewnić naszym pracownikom bezpieczne środowisko pracy i z tego względu dokładamy starań, aby przestrzegać wszelkich przepisów, praw i norm odnośnie bezpieczeństwa w miejscu pracy i podczas pracy.

Nasi pracownicy muszą mieć zapewniony odpowiedni czas na relaks i regenerację. Z tego względu, postrzegamy jako nasz obowiązek stosowanie się do istniejących regulacji prawnych i wewnętrznych dotyczących godzin pracy, przerw i okresów wypoczynku.

4.7 Chronimy środowisko

Chronimy środowisko poprzez postępowanie z zasobami nieodnawialnymi w sposób rozsądny z ekologicznego punktu widzenia oraz popieramy ochronę przyrody.

RECA Group uznaje fakt, że pewne zasoby naturalne są ograniczone. Z tego względu, staramy się postępować z zasobami naturalnym w sposób rozważny z punktu widzenia środowiska. Oznacza to, że nie tylko przestrzegamy obowiązującego prawa ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju, lecz również staramy się unikać niepotrzebnego zużycia zasobów nieodnawialnych, gdy tylko to możliwe. Z tego względu nalegamy, by każdy pracownik stosował praktyczne środki w celu ograniczenia marnotrawstwa zasobów oraz w celu unikania powstawania zanieczyszczeń.



5 Postępowanie w stosunku do partnerów biznesowych

Ogólne zasady postępowania opisane w niniejszym Kodeksie Zgodności mają zastosowanie również do postępowania z klientami, dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą się czuli zobowiązani do przestrzegania tych zasad. Przestrzeganie prawa, uczciwość, niezawodność, szacunek i zaufanie stanowią uniwersalny fundament dobrych stosunków biznesowych.

5.1 Odrzucamy każdą formę korupcji i przekupstwa

Odrzucamy korupcję i przekupstwo we wszystkich formach. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw i przepisów. Dla przejrzystości sformułowano jednoznaczne wewnętrzne standardy postępowania.

Korupcja i przekupstwo szkodzą konkurencji oraz hamują innowacje. Powodują utratę koniunktury i reputacji firm. Korupcja i przekupstwo są zakazane na całym świecie i podlegają surowym karom. RECA Group nie toleruje korupcji, ani przekupstwa w żadnej formie, ani też żadnych ofert lub świadczeń, ani zwracania się o lub przyjmowania nienależtych korzyści lub pożytków.

Ma to zastosowanie nie tylko do korzyści i pożytków osobistych. Pozyskujemy zlecenia poprzez inspirowanie naszych klientów lepszymi rozwiązaniami. Twardo negocjujemy z naszymi dostawcami, lecz zawsze robimy to uczciwie. Wyraźnie odrzucamy wszelkie łapówki, mające na celu pozyskanie zleceń lub przyspieszenie procesów administracyjnych oraz stosujemy się do polityki naszych partnerów biznesowych w zakresie przyjmowania i oferowania upominków. Zasady te mają zastosowanie nie tylko do wszystkich pracowników, lecz również do wszystkich innych osób i organizacji działających w imieniu lub w interesie RECA Group.



5.2 Wspieramy uczciwą konkurencję

Wspieramy uczciwą konkurencję, bazującą na osiągnięciach i nie uczestniczymy w porozumieniach z innymi uczestnikami rynku, które ograniczają konkurencję.

Sama RECA Group postrzega się jako oddaną wiodącej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej. Z tego względu wspieramy uczciwą konkurencję opartą na osiągnięciach. Oznacza to w szczególności, że nie uczestniczymy w kartelach lub w innych praktykach ograniczających konkurencję, lub w inny sposób nieuczciwych. Obowiązkiem członków kadry zarządzającej jest zapewnienie, że tak właśnie się dzieje.

W szczególności oznacza to, że pracownicy RECA Group nie zawierają żadnych pisemnych lub ustnych ustaleń z konkurencją w zakresie cen, udziałów lub rynków. Porozumienia z innymi uczestnikami rynku zawieramy jedynie w granicach dopuszczonych prawem. Nie uczestniczymy też w wymianie informacji dotyczących spraw wewnętrznych istotnych dla konkurencji. Nie staramy się wpływać w sposób niezgodny z prawem na naszych partnerów biznesowych i kupujących w zakresie ich cen. Ponadto, jeśli na danym rynku mamy pozycję dominującą, nie wykorzystujemy tego faktu.

Z uwagi na fakt, że nawet porozumienia ustne lub dorozumiane mogą być klasyfikowane jako naruszenia przepisów antymonopolowych, nalegamy by nasi pracownicy zawsze postępowali z konkurencją z zachowaniem ostrożności i uwagi. Jeśli konkurent próbuje namówić pracownika RECA Group do przystąpienia do zakazanych porozumień, pracownik ten powinien niezwłocznie to zgłosić członkowi kadry zarządzającej lub odpowiedzialnemu biuru. Reakcja na takie propozycje powinna być odpowiednia.

5.3 Nie pozwalamy wykorzystywać się w nielegalnych celach

Nie uczestniczymy w czynnościach mających na celu pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu oraz zgłaszamy wszelkie podejrzane incydenty tego typu.

Pranie pieniędzy polega na ukryciu pochodzenia pieniędzy czerpanych z nielegalnych źródeł, takich jak terroryzm, przemyt narkotyków, przekupstwo, itp. Chcemy utrzymywać stosunki biznesowe jedynie z szanowanymi partnerami, którzy przestrzegają przepisów prawnych oraz pozyskują swoje zasoby finansowe z legalnych źródeł. Z tego względu stosujemy się do zakazu prania pieniędzy i nie uczestniczymy w finansowaniu nielegalnych działań. Przestrzegamy prawa w zakresie prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. Identyfikując naszych partnerów biznesowych stosujemy praktyczne środki zapobiegawcze. Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania podejrzanych incydentów. Przestrzegamy wymogów ustawowych, w szczególności w aspekcie zgłaszania podejrzanych incydentów oraz współpracujemy z odpowiednimi agencjami rządowymi.

5.4 Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawnych w zakresie kontroli eksportu i ceł

Prowadząc handel międzynarodowy, przestrzegamy zakazów eksportowych, sankcji i embarga. W razie pytań lub braku pewności, kierujemy się do odpowiednich departamentów/biur.

Handel międzynarodowy pewnymi towarami podlega ograniczeniom. Utworzyliśmy stanowiska odpowiedzialne za transakcje transgraniczne (np. nasi pracownicy zajmujący się opłatami celnymi i handlem międzynarodowym) i wprowadziliśmy kontrolę wewnętrzną w celu zapewnienia zgodności z zakazami eksportowymi, sankcjami i embargiem. Nasi pracownicy zawsze przestrzegają procesów kontroli eksportu.

Mamy świadomość, że odnosi się to nie tylko do towarów, których fizyczną obecność można stwierdzić, lecz również do informacji i technologii. One również nie mogą być nielegalnie przekazywane osobom trzecim. Naruszenia mogą wyrządzić RECA Group ogromne szkody. Zatem nalegamy, by wszyscy pracownicy wykazywali się roztropnością oraz, przykładowo, nie przekazywali bezprawnie żadnych informacji, pocztą elektroniczną lub telefonicznie. Nasi pracownicy mogą i powinni zwracać się do swoich przełożonych oraz do odpowiednich biur/departamentów, w razie jakichkolwiek pytań lub braku pewności.



6 Unikanie konfliktu interesów

Osobiste interesy mogą pozostawać w sprzeczności z interesami RECA Group. Konflikty interesów mogą mieć negatywny wpływ na integralność, profesjonalizm i sukces RECA Group. Dla pracowników RECA Group interesy przedsiębiorstwa są priorytetowe w stosunku do ich osobistych interesów. Dotyczy to w szczególności następujących obszarów:

6.1 Zakaz konkurencji

Nie współpracujemy z konkurencją RECA Group.

Pracownik RECA Group nie może być właścicielem ani nabyć przedsiębiorstwa będącego konkurencją Grupy, Nie może również jednocześnie pracować dla przedsiębiorstwa, będącego konkurencją dla RECA Group.

6.2 Udziały kapitałowe w spółkach

Dopuszczalne są udziały kapitałowe w innych spółkach pod warunkiem, że nie jest możliwe wywieranie decydującego wpływu na takie spółki.

Aktywa inwestycyjne w spółkach nie będących konkurencją dla Grupy są dopuszczalne, pod warunkiem, że nie zakłada to wpływu na zarząd. W przypadku udziału kapitałowego wynoszącego 5 % lub więcej w kapitale przedsiębiorstwa, udział kapitałowy należy zgłosić odpowiednim biurom w Grupie.

6.3 Dodatkowe zatrudnienie

Dodatkowe zatrudnienie nie może szkodzić RECA Group i wymaga zatwierdzenia.

Dodatkowe zatrudnienie pracownika nie może pozostawać w sprzeczności z interesem firmy RECA Group i jest dopuszczalne jedynie za uprzednią zgodą firmy.

Nie dotyczy to okazjonalnej pracy literackiej, wykładów i innych porównywalnych działań. Zawsze z radością przejmujemy informacje, że nasi pracownicy udzielają się w ramach wolontariatu.

7 Postępowanie z informacjami

W firmie RECA angażujemy się w styl zarządzania oparty na współpracy. Powierzamy naszym pracownikom informacje potrzebne im w pracy, a kierownikom zalecamy podejmowanie decyzji w sposób przejrzysty i zrozumiały, poprzez dostarczanie dodatkowych informacji.

7.1 Postępujemy odpowiedzialnie z danymi firmy

Zachowujemy poufność informacji. Jedynie odpowiednie i upoważnione biura (osoby na odpowiednich stanowiskach) w obrębie RECA Group mogą komunikować informacje osobom trzecim.

Co do zasady, wymagane jest zachowanie ścisłej poufności w zakresie informacji poufnych spółki. Takie informacje nie mogą być przekazywane stronom nieupoważnionym, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, oraz muszą być chronione przed dostępem osób nieupoważnionych. Takie poufne informacje mogą zawierać, przykładowo, informacje biznesowe i rynkowe, raporty, komunikaty wewnętrzne i dyrektywy, lub inne tajemnice handlowe.

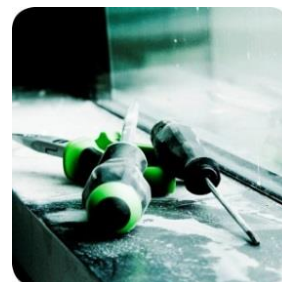
Jedynie specjalnie wykwalifikowane i odpowiedzialne biura, osoby i wydziały, takie jak kadra zarządzająca wyższego szczebla, Wydział ds. PR lub Wydziały Prawny i Finansowy, mogą wymieniać informacje ze stronami zewnętrznymi.

Obowiązek zachowania poufności pozostaje w mocy również po zakończeniu stosunku zatrudnienia.

7.2 Nie wykorzystujemy naszej wiedzy o sprawach wewnętrznych

Nie możemy korzystać z naszej wiedzy wewnętrznej (z racji zajmowanego stanowiska) dla naszych korzyści, ani dla korzyści osób trzecich.

Często wiemy różne rzeczy o firmach w obrębie RECA Group lub o ich partnerach biznesowych, które nie są znane osobom z zewnątrz i z tego względu, nie są to informacje publicznie znane. Taka wewnętrzna wiedza może być cenna na rynku kapitałowym, ponieważ może wpływać na decyzje inwestycyjne i na ceny akcji. Zabrania się zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych (itp.) lub zalecania innym osobom, by nabyły lub sprzedały papiery wartościowe (itp.) na podstawie informacji wewnętrznych.



7.3 Przestrzegamy regulacji w zakresie prywatności danych oraz bezpieczeństwa danych

Zachowujemy ostrożność zajmując się danymi osobowymi i innymi danymi oraz zapewniamy, że prawa do prywatności nie zostaną naruszone.

Dane mają duże znaczenie zarówno dla RECA Group, jak i dla osób, z którymi te dane się wiążą. Odpowiednia ochrona danych oraz zapobieganie ich nieprawidłowemu wykorzystaniu to główny priorytet. Prowadzenie rejestrów, rejestrowanie danych i podobne działania, w których są wykorzystywane informacje poufne spółki, są dopuszczalne jedynie wówczas, gdy takie działania są podejmowane w bezpośrednim interesie przedsiębiorstwa RECA oraz gdy nie ma to negatywnego wpływu na prawa osób trzecich.

Ochrona prywatności przy wykorzystywaniu danych osobowych oraz bezpieczeństwo danych biznesowych muszą zostać zapewnione we wszystkich procesach biznesowych, zgodnie z obowiązującymi wymogami ustawowymi. Przy technicznym zabezpieczaniu danych przez dostępem osób nieupoważnionych, konieczne jest stosowanie standardu zgodnego z najnowszym stanem techniki.

W szczególności musimy zachowywać ostrożność przy zbieraniu i przetwarzaniu danych osobowych. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawnych w zakresie prywatności i ochrony danych oraz wyznaczamy odpowiednie biura i stanowiska odpowiedzialne za zgodność.



8 Wdrożenie kodeksu zgodności

8.1 W jaki sposób podejmujemy decyzje?

Gdy nie jesteśmy pewni naszych decyzji, słuchamy głosu własnego sumienia oraz omawiamy takie kwestie z osobami dedykowanymi do zapewnienia zgodności z Kodeksem.

Zasady przedstawione w Kodeksie Zgodności dostarczają wytycznych w zakresie zachowania pracowników RECA Group. W konkretnych sytuacjach w naszej codziennej pracy często musimy podejmować decyzje, które nie są wyraźnie opisane w Kodeksie Zgodności, lub w innych wytycznych RECA Group. W takich przypadkach możemy zawsze zwrócić się do członków kadry zarządzającej, lub do innych odpowiednich biur (osób na odpowiednich stanowiskach). Jednak często musimy zastosować zdrowy rozsądek oraz nasze poczucie przyzwoitości i uczciwości, którymi się kierujemy, zadając sobie następujące pytania:

- 1) Czy moja decyzja lub moje działania są zgodne z obowiązującym prawem?
- 2) Czy decyzja jest zgodna z ustalonymi wartościami i zasadami RECA Group?
- 3) Gdyby moi współpracownicy i członkowie rodziny wiedzieli o mojej decyzji, czy miałbym czyste sumienie?
- 4) Gdyby wszyscy mieli podjąć takiego samego rodzaju decyzję, czy mógłbym żyć z konsekwencjami?
- 5) Gdyby moja decyzja ukazała się w jutrzejszej gazecie, czy mógłbym ją uzasadnić?

Jeśli odpowiedź na wszystkie te pytania jest z czystym sumieniem twierdząca, twoja decyzja lub działanie są najprawdopodobniej usprawiedliwione.

Jeśli nie możesz odpowiedzieć „tak” na wszystkie pytania, powinieneś kontynuować dane działanie do momentu rozmowy z twoim przełożonym lub z jedną z osób do kontaktu, o których mowa w niniejszym dokumencie.

Oczywiście możesz również wykorzystać powyższe pytania w celu krytycznej oceny swoich codziennych rutynowych działań; to, że coś zrobiłeś w dany sposób w przeszłości nie oznacza, że ten sam tok działania będzie zawsze prawidłowy.

8.2 Obowiązki naszej kadry zarządzającej

Członkowie kadry zarządzającej RECA Group stanowią przykład i powinni odpowiednio postępować. Są otwarci na pytania pracowników oraz pomagają im w wypełnianiu ich zakresu odpowiedzialności i obowiązków.

W RECA Group kadra zarządzająca wyższego szczebla jest ustanawiana lokalnie i swobodnie, a odpowiedzialność za wyniki została oddelegowana na niższe poziomy w hierarchii. Nasze motto mówi: „Im większe sukcesy, tym więcej swobody i wolności.” Stosownie do powyższego, firmy lub osoby nie odnoszące sukcesów, które ponoszą odpowiedzialność za wyniki powinny oczekiwać, że ich obowiązki zostaną przeniesione w całości lub w części na centralę firmy.

Członkowie kadry zarządzającej powinni kierować podległymi pracownikami raczej poprzez zapewnienie przyjaznej pomocy i dobrych sugestii, niż poprzez wydawanie poleceń i zarządzeń. Pracowników powinno motywować godne naśladowania zachowanie kierowników oraz ich skromność, jak również bliski kontakt pomiędzy kierownictwem a pracownikami.

Zarządzenia i nakazy muszą być przejrzyste i zrozumiałe dla pracowników niższego szczebla, dlatego zawsze należy dokładnie je objaśnić.

Każdy członek kadry zarządzającej musi stale podkreślać znaczenie etycznego zachowania oraz zgodności z wytycznymi. Musi je promować poprzez swój styl przywództwa oraz poszerzać swoją wiedzę na ich temat poprzez szkolenia. Pracownikom należy pozwolić działać na własną odpowiedzialność oraz należy zapewnić im swobodę działania w największym możliwym zakresie. Niemniej jednak, w każdych okolicznościach zasadniczym priorytetem jest zgodność z prawem i wytycznymi RECA Group. Ma to szczególnie zastosowanie w zakresie przestrzegania niniejszego Kodeksu Zgodności.

W żadnym razie nie poświęcimy dobrej reputacji i uczciwości kojarzonej z nazwą firmy RECA na rzecz krótkoterminowych udziałów w zyskach. Jesteśmy przekonani, że takie podejście prowadzi nas do sukcesu w dłuższej perspektywie czasowej.

Członkowie kadry zarządzającej są dostępni dla pracowników i otwarci na ich pytania w przypadku braku pewności co do decyzji, zarówno w kwestiach zawodowych jak i osobistych.

Odpowiedzialność ze strony kierowników nie zwalnia pracowników z ich własnej odpowiedzialności. Sukces odniesiemy tylko poprzez współpracę.

8.3 Co mam zrobić, gdy zauważę coś niezgodnego z prawem?

Nalegamy, by wszyscy pracownicy zgłaszali naruszenia Kodeksu Zgodności lub obowiązującego prawa, lub innych wiążących zasad lub regulacji. Przekazywane informacje będą traktowane w sposób poufny.

Jeśli masz uzasadnione podejrzenie, że ktoś dopuszcza się naruszenia naszego Kodeksu Zgodności lub obowiązującego prawa, lub innych wiążących zasad lub regulacji, prosimy, abyś nas o tym powiadomił. Możemy właściwie reagować tylko wówczas, gdy mówimy otwarcie o potencjalnych naruszeniach. Pomaga to nam w zapobieganiu szkodom wyrządzanym RECA Group, naszym pracownikom oraz naszym partnerom biznesowym. Pierwszą osobą do kontaktu jest twój przełożony. Jednak pracownicy mogą również w każdej chwili zwrócić się z takimi informacjami do osoby odpowiedzialnej za zgodność oraz do kadry zarządzającej wyższego szczebla.

Przekazywane informacje będą traktowane poufnie. Osoba przekazująca informacje nie poniesie w związku z nimi żadnych szkód.

8.4 Potencjalne konsekwencje naruszenia

Naruszenia Kodeksu Zgodności nie będą tolerowane i mogą pociągać za sobą poważne konsekwencje.

Naruszenia Kodeksu Zgodności lub wytycznych ustawowych mogą skutkować poważnymi szkodami dla RECA Group. RECA nie będzie tolerowała żadnych naruszeń prawa, Kodeksu Zgodności lub wewnętrznych wytycznych. Zależnie od powagi danego naruszenia, nieprawidłowe zachowanie może mieć również konsekwencje prawne dla pracowników, na mocy prawa pracy, prawa cywilnego i karnego.

9 Twoje osoby do kontaktu w RECA Group

W razie pytań lub informacji do przekazania, których nie jesteś w stanie wyjaśnić ze swoim przełożonym, możesz skontaktować się z innymi osobami.

Pierwszą osobą kontaktową w sprawie pytań i uwag jest bezpośredni przełożony. W przypadku pytań specyficznych, powołana zostanie specjalna osoba kontaktowa. W przypadku pytań dotyczących Kodeksu zgodności i ogólnych zagadnień związanych ze zgodnością z przepisami osobami kontaktowymi są kierownicy ds. Zgodności z przepisami oraz osoby im podwładne. A także wyznaczony do tego zadania dział HR.

Wszelkie pytania dotyczące zagadnień związanych ze zgodnością z przepisami należy kierować na adres mailowy:

compliance@reca.co.at

Wszystkie informacje i zapytania będą traktowane jako poufne.

Kierownik RECA Group ds. Zgodności z przepisami (bez Chin)



Mag. Astrid Siegel

Zarząd Kellner & Kunz

Tel. 0043 7242 484 150

Mail: astrid.siegel@reca.co.at