

KODEKS ETYKI

Udziałowcy

Preambuła

Jako członek spółki działający w sposób odpowiedzialny jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności w stosunku do klientów, partnerów handlowych, jak i pracowników. Nie chcemy się uchylać od tej odpowiedzialności. Dlatego powołujemy się na zasady etyczne wynikające w sposób logiczny i przekonujący z tego sposobu myślenia. Zasady te tworzą podstawę działania naszego przedsiębiorstwa, jak i działań społecznych.

Działalność zarządu naszej spółki, jak i naszych pracowników kieruje się zasadą odpowiedzialności własnej, szczerości, lojalności, jak i respektu w stosunku do współobywateli i środowiska. Za przestrzeganie tych zasad kadra kierownicza ponosi szczególną odpowiedzialność.

Wraz z pracownikami zarząd dąży do osiągnięcia sukcesu gospodarczego. Zgodnie z zasadami panującymi w przedsiębiorstwach średniej wielkości chcemy uzyskać z naszych działań ekonomicznych odpowiednią długofalową stopę zwrotu odpowiadającą naszym możliwościom gospodarczym. Zamierzamy pielęgnować nasze mocne strony i przewagę konkurencyjną, które wypracowaliśmy latami i porównywać nasze wymagania jakościowe i wydajnościowe w każdej chwili tylko z tymi najlepszymi.

Na drodze do przyszłości pełnej sukcesów dla naszego społeczeństwa stawiamy na:

- zarząd działający odpowiedzialnie i wzorowo,
- zdolności, moc i zaangażowanie pracowników,
- pewne, społeczne i polityczne warunki sprzyjające pracy,
- i możliwości postępu naukowo-technicznego.

Kodeks etyki zobowiązuje wszystkich członków naszej spółki do działania odpowiedzialnego i samodzielnego. Należy przy tym opierać się na następujących podstawach.

Zakres i zasady obowiązywania

Kodeks etyki obowiązuje w równym stopniu naszą spółkę, jak i wszystkie działy spółki. Ewentualnie istniejące zagraniczne spółki córki mogą w trakcie realizacji kodeksu etyki uwzględniać osobliwości narodowe, gdy nie ma to znaczącego wpływu na podstawowe zasady naszego przedsiębiorstwa. Swoim postępowaniem nasza spółka zamierza przyczynić się do dalszego rozpowszechnienia podstawowych zasad zawartych w kodeksie postępowania. Przedsiębiorstwa, z którymi INDUS utrzymuje kontakty handlowe, otrzymają w ten sposób bodziec do dobrowolnego przestrzegania przedmiotowego kodeksu etyki.

Kodeks etyki jest podstawą dalszych uregulowań zakładowych, które mogą uwzględniać cechy szczególne dla danej branży lub danego kraju tak długo, jak będą one odpowiadać zawartym tu zasadom. Dotyczy on spraw służbowych w przedsiębiorstwie i wszelkich obszarów, w przypadku których pracownicy kojarzeni są jako jego reprezentanci.

Członkowie zarządu i wszyscy inni pracownicy kadry zarządzającej zobowiązani są do przestrzegania w sposób wzorcowy kodeksu etyki. Zobowiązani są do przestrzegania kodeksu etyki w swoim zakresie odpowiedzialności. Nie akceptuje się wykroczeń przeciw kodeksowi etyki. W trakcie oceny zachowania członków zarządu i innych osób kadry kierowniczej obowiązują szczególnie ostre kryteria.

Zachowanie zgodnie z prawem

Zasady ogólne

Integralność wyznacza nasz sposób działania. Przestrzeganie prawa jest dla grupy Indus sprawą nadrzędną. Każdy z pracowników musi przestrzegać przepisów prawa istotnych dla wykonywanych przez niego czynności. Dotyczy to każdego uregulowania prawnego, w ramach którego czynności te są wykonywane.

Każdy pracownik musi uzyskać wiedzę we własnym zakresie odpowiedzialności, jakie przepisy prawa dotyczą jego zakresu działalności i jakich musi on przestrzegać. Niezależnie od tego nasza spółka uczyni wszystko, co będzie możliwe, aby pouczyć pracowników o uregulowaniach ich dotyczących i o ich przestrzeganiu.

Warunki ogólne działania przedsiębiorczego tworzone są nie tylko poprzez prawo międzynarodowe lub państwowe, lecz także poprzez wiele uregulowań społecznych, kulturalnych, jak i socjalnych. Nasza spółka uwzględnia także te często podpisane uregulowania w swoich procesach decyzyjnych i dotyczących przemyśleń i dąży do tego, aby działać w sposób współbrzmiający z nimi.

Informacje o przedsiębiorstwie

Kierunki rozwoju wyznaczone w naszym przedsiębiorstwie w pewien sposób noszą znamiona także interesu publicznego. Także pracownicy zainteresowani są różnymi kierunkami rozwoju naszej spółki.. Dlatego wewnątrz jak i zewnętrzne grupy docelowe otrzymują informacje w tym zakresie. Pragniemy wywiązać się z obowiązku udzielania informacji jako spółka w każdej chwili i w odpowiedniej formie.

Nasza spółka wyznaje zasadę prawidłowej i zgodnej z prawem sprawozdawczości w szczególności w stosunku do:

- współpracowników,
- partnerów handlowych,
- społeczeństwa.

Kontakty zewnętrzne

Zasady ogólne

Nasza spółka prowadzi sprawy handlowe środkami prawnymi i etycznie niepodważalnymi i oczekuje tego samego od swoich pracowników. Nasza spółka domaga się w związku z tym dotrzymania tej zasady zgodnie z etycznie i prawnie niepodważalnymi środkami także przez jej partnerów handlowych, dostawców i klientów.

Interesy prywatne pracowników i interesy przedsiębiorstwa należy oddzielić w sposób wyraźny. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy interes prywatny w jakikolwiek sposób koliduje z interesami przedsiębiorstwa lub także wtedy, gdy powstanie takie wrażenie.

Dotacje

Pracownik nie może ani żądać ani przyjmować dotacji finansowych osób trzecich ani też nie może oferować lub przydzielać takich dotacji finansowych osobom trzecim. Dotyczy to bez wyjątków w szczególności w stosunku do urzędów, także tych państw zagranicznych lub organizacji międzynarodowych.

Nie można żądać innych rodzajów dotacji od dostawców, klientów lub innych partnerów handlowych. Można przyjmować dotacje takiego typu – prezenty okazyjne, poczęstunek lub inne dotacje – tylko w ramach ogólnie przyjętych zwyczajów

biznesowych, o ile nie mają one wpływu na decyzje dotyczące przedsiębiorstwa. Można udzielać takich dotacji tylko w ramach ogólnie przyjętych powiązań handlowych, o ile nie będzie to postrzegane jako nieodpowiednie wywieranie wpływu.

Zachowanie w stosunku do klientów

Nasze przedsiębiorstwo oferuje swoim klientom szeroką paletę produktów i usług. Wiodącym jest w tym przypadku dążenie do spełnienia życzeń klientów poprzez dopasowane i efektywne działania. Odbywa się to w ramach stałej kontroli portfolio wyników i przewidywalnego dopasowania do nowych wymagań rynkowych. INDUS stara się zapewnić uczciwe traktowanie wszystkich klientów.

Zachowanie w stosunku do właścicieli

Nasze przedsiębiorstwo traktuje swój kapitał jako warunek i istotną podstawę działania przedsiębiorstwa. Zachowanie wartości przedsiębiorstwa i osiągnięcie odpowiedniego zysku, jak i przejrzystość działania, a także odpowiedzialność w stosunku do właścicieli są tym samym istotnymi celami naszego przedsiębiorstwa.

Zachowanie w stosunku do dostawców

W ramach działań naszej spółki zwracamy uwagę w swoich stosunkach handlowych z dostawcami na przestrzeganie uregulowań kodeksu etyki. Nie utrzymujemy w związku z tym

żadnych kontaktów handlowych z dostawcami, o których publicznie wiadomo, że nie przestrzegają podstawowych zasad, które w naszym kodeksie etyki uznawane są za istotne.

Zachowanie w stosunku do doradców

Umowy doradcze zawieramy wyłącznie z osobami lub spółkami, które swoimi kwalifikacjami mogą przyczynić się w sposób wyobraźalny do rozwoju naszego przedsiębiorstwa. Wysokość wynagrodzenia musi odpowiadać wartości wykonanej usługi i osobistym kwalifikacjom doradcy.

Zatrudnienie pośredników, agentów i doradców (zwanym dalej „pośrednikami”) w wielu krajach jest istotnym środkiem bez którego nie można się obejść, jeśli zamierza się być odpowiednio reprezentowanym na rynku. Z drugiej strony zatrudnienie tego typu osób trzecich może zostać wykorzystane jako środek do zatajenia nielegalnych płatności i obejścia zakazu korupcji. Przy zawieraniu umów z pośrednikami należy unikać wrażenia nadużycia. Przy dokonywaniu wyboru i udzielaniu zlecenia pośrednikom należy przestrzegać następujących zasad.

- Umowy z pośrednikami zawierane są tylko z osobami lub spółkami, które swoimi kwalifikacjami mogą przyczynić się w sposób wyobraźalny do rozwoju konkretnych projektów.
- Umowy z pośrednikami wymagają formy pisemnej, w której musi być wyszczególniony ustalony zakres usług do wykonania.

- Wysokość wynagrodzenia musi odpowiadać wartości wykonywanych usług.
- Pośrednik otrzymuje wynagrodzenie w sposób bezgotówkowy i zasadniczo dopiero po wykonaniu usługi lub jej części.

Zachowanie w stosunku do sfery publicznej

Informacji udzielamy w sposób pełny, rzeczowy, poprawny pod względem treści, zrozumiały i aktualny. Nasza spółka respektuje niezależność profesjonalną dziennikarzy i mediów. Dlatego nie opłacamy w związku z tym wypowiedzi dziennikarskich. Tylko autoryzowane osoby są upoważnione do przekazywania informacji dotyczących naszej spółki lub jej spółek córek do sfery publicznej, mediów lub innych osób trzecich.

Zachowanie w stosunku do polityki

Nasze przedsiębiorstwo zachowuje się w sposób neutralny w stosunku do partii politycznych nie finansując ich ani żadnych innych organizacji, czy też fundacji powiązanych z partiami politycznymi. Nie zatrudniamy pracowników pracujących etatowo w urzędach publicznych lub wypełniających etatowo mandaty publiczne. Z osobami z tych kręgów nie są podpisywane umowy doradcze lub inne umowy tego typu, za wypełnienie których wypłacane jest wynagrodzenie.

Jednocześnie nasza spółka uznaje wyraźnie swoją współodpowiedzialność za rozwój dobra ogółu. Dlatego popieramy w związku z tym zaangażowanie obywatelskie, polityczne, demokratyczne i społeczne naszych pracowników, w szczególności na zasadzie działania charytatywnego i socjalnego. Pracownicy angażujący się w takim zakresie czynią to jako osoby prywatne. Nasza spółka nie widzi w tym żadnych interesów wewnętrznych przedsiębiorstwa, gdy jej pracownicy angażują się w tym zakresie.

Stosunek do odpowiedzialności społecznej

Przejmowanie odpowiedzialności w stosunku do społeczeństwa i środowiska jest istotnym czynnikiem długotrwałych sukcesów naszego przedsiębiorstwa. Nasza spółka swoimi produktami, usługami i inwestycjami, a także swoją rolą jako pracodawca spełnia swoje podstawowe zadanie strukturalne i ogólnogospodarcze. Nasza spółka działa na zasadzie pełnej odpowiedzialności na poziomie międzynarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym będąc żywą częścią środowiska.

Nasza spółka nie jest w żaden specjalny sposób odpowiedzialna za wspieranie rozwoju społecznego przede wszystkim na poziomie regionalnym i lokalnym poprzez np. tworzenie nowych miejsc nauki zawodu sięgających poza własne zapotrzebowanie lub poprzez inicjatywy z zakresu społecznego, ekologicznego lub kulturalnego, dobrowolne zaangażowanie pracowników naszej spółki lub poprzez inne

odpowiednie przedsięwzięcia. Nasza spółka popiera zaangażowanie społeczne swoich pracowników w tym zakresie, o ile jest to odpowiednie do okoliczności pasujących do narodowych, regionalnych, czy też lokalnych uwarunkowań i nie koliduje ze sprawami zakładowymi.

Sponsorowanie i inicjatywy mające na celu wspieranie dobra ogółu

Nasza spółka uważa, że sponsorowanie i inicjatywy mające na celu rozwój regionów i wspólnot lokalnych są zasadniczym instrumentem dążącym do przejmowania odpowiedzialności społecznej. Zasadniczo chodzi tu o to, aby popierać i wspierać finansowo sprawy dobra ogółu, które głównie umiejscowione są w sferze publicznej. Sponsoring nie może w tym przypadku odbywać się na zasadzie oczekiwania odwzajemnienia się.

Kontakty wewnętrzne

Bezpieczeństwo pracy i urządzeń, ochrona zdrowia

Nasza spółka ciągle pracuje nad poprawianiem bezpieczeństwa pracy i urządzeń a także ochrony zdrowia. Każdy pracownik jest współodpowiedzialny za ochronę człowieka i środowiska we własnym środowisku pracy. Należy przestrzegać wszystkich odpowiednich ustaw i przepisów. Każda osoba na stanowisku kierowniczym jest zobowiązana do instruowania i wspierania pracowników uwzględniając tą odpowiedzialność. W przypadku wykroczeń lub wypadków należy niezwłocznie zgłosić to odpowiednim jednostkom.

Równość szans współzycie przy respektowaniu się nawzajem

Zawsze przestrzegamy godności i sfery osobistej każdego z pracowników. Kontakty osobiste cechują się obopólnym respektem, poprawnością, duchem współpracy w grupie, profesjonalnością i otwartością. Kadra kierownicza przejmuje w tym przypadku rolę wzorca i jest szczególnie w sytuacjach konfliktowych osobą kompetentną, do której można się zwrócić.

W każdej chwili popieramy równość szans i różnorodność, które to formy są niepodważalną podstawą wysokiej reputacji i sukcesu przedsiębiorstwa. Żaden z pracowników lub osób ubiegających się o miejsce pracy nie jest skrzywdzony ze

względu na jego płeć, rasę, narodowość, wiek, religię czy też orientację seksualną. O wyborze, kształceniu i wspieraniu pracowników decyzje podejmowane są wyłącznie biorąc pod uwagę kryteria związane z wykonywanymi przez nich czynnościami.

Wyniki wybitne są podstawą sukcesu przedsiębiorstwa. Dlatego szczególnie wspieramy talenty tego typu, które przyczyniają się zarówno swoją fachową kompetencją, jak i zdolnościami społecznymi do trwałych sukcesów przedsiębiorstwa.

W tym zakresie oferujemy odpowiednie możliwości rozwoju specjalistycznego i osobistego i nakłaniamy pracowników do przyjmowania tego typu ofert.

Zawsze jesteśmy za tym, aby pracownicy mogli pogodzić sprawy służbowe ze swoim życiem osobistym. Szczególnie istotnym jest tu pogodzenie spraw rodzinnych i zawodowych.

Istotne udziały finansowe

Istotnymi udziałami finansowymi są wszystkie gospodarcze udziały w spółce bezpośrednio lub pośrednio w wysokości większej niż 1%. Istotny udział finansowy pracownika w firmie tworzącej konkurencję, w firmie klienta, dostawcy naszej spółki lub w innym przedsiębiorstwie, z którym pracownik w ramach swoich obowiązków służbowych dla naszej spółki jest w kontakcie, wymaga udzielenia informacji zarządowi naszej spółki.

Równoczesna działalność dla firm konkurencyjnych i czynności dodatkowe

Każda czynność pośrednia lub bezpośrednia członka naszej spółki dla przedsiębiorstwa będącego w sposób pośredni lub bezpośredni konkurencją jest zabroniona. W wyjątkowych sytuacjach odpowiedni przełożony za zgodą zarządu może zezwolić na wykonywanie takiej czynności udzielając na to zgody przed jej rozpoczęciem.

Żaden z pracowników nie może wykorzystywać szans służbowych wynikających dla spółki dla uzyskania korzyści własnych lub korzyści osób trzecich.

Czynnością dodatkową jest wykonywanie dalszych czynności, w szczególności jako zarząd lub prezes zarządu, jako członek rady nadzorczej, zarządzającej lub doradczej, jako pracownik lub osoba pełniąca inną funkcję (np. doradcą) w przedsiębiorstwie nie związanym z koncernem.

Podejmowanie czynności dodatkowych w firmie klienta lub dostawcy lub w innym przedsiębiorstwie, z którym pracownik w ramach wykonywania swoich obowiązków służbowych dla swojej spółki jest w kontakcie, wymaga, o ile nie jest to zabronione, uprzedniej zgody zarządu. Podejmowanie innych czynności dodatkowych, które mogłyby negatywnie wpływać na wyniki pracownika, dozwolone jest wyłącznie po uzgodnieniu tego z zarządem. W pozostałych przypadkach

podejmowanie czynności dodatkowych należy zgłaszać pracodawcy.

Przestrzeganie kodeksu etyki i sprawozdawczości

Zasady ogólne

Każdy pracownik otrzymuje egzemplarz kodeksu etyki. W ten sposób musi on stać się żywą rzeczywistością i tym samym częścią codziennego dnia roboczego wszystkich pracowników.

Szczególnie kadra kierownicza otrzymuje niniejszym specjalne wyzwanie dotyczące aktywnego wspierania realizacji kodeksu. W tym celu należy zapoznać wszystkich pracowników z kodeksem etyki.

We wszystkich kwestiach dotyczących kodeksu i jego uregulowań każdy pracownik powinien uzyskać uprzednio wyjaśnienie swojego przełożonego lub osoby odpowiedzialnej.

Informacja właścicieli

Zarząd przedsiębiorstwa z własnej inicjatywy będzie informować właścicieli o realizacji kodeksu etyki.

BIURO TŁUMACZEŃ TECHNICZNYCH I HANDLOWYCH

Radosław Węglowski
ul. Oficerska 8
59-800 Lubań

tel./faks: +75 7226854
GSM.: 0509 666 101
e-mail: rado@pnet.pl

tłumaczenie z języka niemieckiego

Wydawca

Zarząd

Spółki imeco GmbH & Co., KG

Boschstraße 5

63768 Hösbach

Tel. 06021 / 33 38 0

Fax. 06021 / 33 38 11

Internet: www.imeco.de

e-mail: info@imeco.de

Hösbach, dnia 05. marca 2015r.

.....
Dr. Dietmar Domsch

.....
Bernhard Awolin