

KODEKS POSTĘPOWANIA KOSPEL (PRACOWNICY, KONTRAHENCI I OTOCZENIE BIZNESU)

SPIS TREŚCI

1	WSTĘP
2	CEL
3	ZAKRES
4	PODPORZĄDKOWANIE SIĘ PRAWU
4.1	Konflikty interesów
4.2	Walka z korupcją i przekupstwem
4.3	Przepisy antymonopolowe i uczciwa konkurencja
4.4	Oszustwo subwencyjne i podżeganie do oszustwa subwencyjnego
4.5	Przeciwdziałanie praniu pieniędzy (Anti Money Laundering (AML))
5	ETYKA BIZNESOWA
5.1	Ogólne standardy i zwyczaje, odpowiedzialność Kospel
5.2	Ochrona i właściwe wykorzystanie majątku przedsiębiorstwa
5.3	Przyjmowanie i oferowanie korzyści majątkowych (zaproszenia, prezenty, korzyści)
5.4	Darowizny, wsparcia i sponsoring
5.5	Komunikacja zewnętrzna
6	POSTĘPOWANIE Z DANymi
6.1	Postępowanie z dokumentacją
6.2	Informacje poufne
6.3	Prywatność, poufność, ochrona i bezpieczeństwo danych
6.4	Technologia informacyjna i korzystanie z Internetu
7	POLITYKA KADROWA / Podporządkowanie się prawu pracy
7.1	Polityka niedyskryminacji i równego traktowania
7.2	Polityka antymobbingowa /Zapobieganie mobbingowi
7.3	Schemat organizacyjny
7.4	Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy
8	POLITYKA HANDLOWA / ZGODNOŚĆ W SPRZEDAŻY
8.1	Handel zagraniczny i kontrola eksportu
9	OCHRONA ŚRODOWISKA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA
10	PROCEDURY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI
10.1	Zgłaszanie i ochrona przed działaniami odwetowymi
10.2	Osoba do kontaktów
10.3	Konsekwencje naruszenia postanowień wytycznych Kospel

1. WSTĘP

Działalność przedsiębiorstwa Kospel Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Koszalinie opiera się na obowiązujących przepisach prawa, które regulują funkcjonowanie Spółki we wszystkich obszarach. Kospel dąży do utrzymania wysokich standardów prowadzonej działalności, zrównoważonego rozwoju oraz etycznego prowadzenia biznesu przy jednoczesnym przestrzeganiu wartości korporacyjnych Spółki, którymi są: życzliwość, odpowiedzialność, postęp, skuteczność i energia.

Kodeks postępowania Spółki Kospel określa standardy etyczne, zasady działania oraz zachowania pracowników. Zależy nam aby uniknąć ryzyka braku zgodności z przepisami prawa i normami etycznymi. Kodeks ma pomóc w przestrzeganiu przepisów i we wczesnym rozpoznawaniu ewentualnych naruszeń oraz pozwolić sprawniej realizować cele strategiczne i zwiększyć komfort podejmowania decyzji biznesowych.

2. CEL

KOSPEL jest jednym z największych w Europie producentów elektrycznych urządzeń grzewczych. Historia firmy rozpoczęła się w 1990 roku. Obecnie firma może poszczycić się 4 nowoczesnymi zakładami produkcyjnymi w których zatrudnia ponad 600 pracowników. Marka Kospel jest kojarzona jako lider innowacji, nowoczesnych technologii i jakości oraz wysokich standardów biznesowych, handlowych i międzyludzkich.

Kodeks Postępowania Kospel ma na celu ustanowienie jasnych wytycznych dotyczących etyki, zgodności prawnej, odpowiedzialności społecznej oraz organizacji wewnętrznej. Uważamy, iż dbałość o etyczne i odpowiedzialne zachowania przekłada się na utrzymywanie zaufania i lojalności pracowników i partnerów biznesowych oraz budowanie reputacji.

Kodeks podsumowuje najważniejsze zasady i wytyczne dotyczące postępowania i ma na celu zgromadzenie wszystkich regulaminów, procedur, wytycznych itp. w jedną całość, dostępną dla właściciela, na potrzeby korporacyjne spółki Kospel lecz przede wszystkim dla pracowników.

Publikując niniejszy Kodeks postępowania, kierownictwo Kospel oświadcza, że Kodeks postępowania jest obowiązujący w całej Spółce, stanowi część systemu instrukcji i służy zapewnieniu kompleksowej zgodności z przepisami prawa.

3. ZAKRES

Jesteśmy przekonani, iż zarówno nasi pracownicy jak i partnerzy biznesowi kierują się najwyższymi standardami etyki i uczciwości. Zauważamy jednak, iż niektórzy inaczej rozumieją te standardy. Postanowiliśmy usystematyzować normy, które dla nas są wyznacznikiem postrzegania każdej firmy jako solidnego, uczciwego i rzetelnego partnera w biznesie. Kodeks ma służyć jako narzędzie standaryzacji procedur i działań w firmie tak aby przyczyniać się do większej efektywności i spójności działań. Dokument ten nie tylko reguluje założenia kultury korporacyjnej firmy lecz pozwoli też zorientować się jakie normy zachowań są przez nas pożądane a jakie niedozwolone i nietolerowane. Jednocześnie Kodeks ma pomagać w identyfikacji potencjalnych ryzyk związanych z działalnością firmy oraz zapobiegać im poprzez określenie i wskazanie odpowiednich procedur oraz zasad postępowania.

Kospel podkreśla, iż będzie nieustannie doskonalić obowiązujące zasady, procedury i regulaminy.

4. PODPORZĄDKOWANIE SIĘ PRAWU

4.1 KONFLIKTY INTERESÓW

Naszym obowiązkiem jest działanie w najlepszym interesie przedsiębiorstwa, co oznacza, że decyzje biznesowe powinny być podejmowane bezstronnie i wyłącznie w interesie Spółki Kospel. Każdy pracownik

może stanąć w obliczu sytuacji, w której interesy Kospel nie będą zbieżne z jego interesami osobistymi. W takiej sytuacji Kospel wymaga ujawniania potencjalnych konfliktów interesów czyli zgłoszenia przełożonemu lub Zarządowi Spółki aby ten mógł dokonać oceny i podjąć odpowiednie działania w celu zachowania przejrzystości i uczciwości. W związku z powyższym niektóre działania i transakcje biznesowe można przeprowadzać wyłącznie po uprzednim zatwierdzeniu ich przez Zarząd Kospel.

Kospel przyjmuje, iż konflikt interesów to sytuacja, w której pracownik ma osobiste lub finansowe związki z podmiotami z którymi współpracuje służbowo, co może wpłynąć na obiektywność i rzetelność pracy lub kiedy pracownik podejmuje decyzje sprzyjające własnym finansowym korzyściom kosztem dobra firmy. Konflikt taki występuje też wówczas, gdy jedna strona znajduje się w pozycji, w której może osiągnąć korzyści lub uniknąć negatywnych konsekwencji kosztem innej strony.

Kospel będąc członkiem grupy Viessmann przestrzega jej wewnętrznych przepisów, wytycznych i ustaleń. W związku z tym Zarząd Spółki Kospel oraz Kospel Executive Team niektóre istotne działania i transakcje biznesowe konsultuje i uzgadnia z przedstawicielami Grupy Viessmann.

4.2. WALKA Z KORUPCJĄ I PRZEKUPSTWEM

Polskie i międzynarodowe przepisy prawne definiują korupcję i rodzaje nadużyć. W celu wyeliminowania tych działań z życia publicznego powstały liczne przepisy regulujące kwestie odpowiedzialności i kar za działania korupcyjne. Kospel przestrzega i respektuje przepisy prawa również w zakresie korupcji, którą uważa za sprzeczną z wartościami Spółki. Poniżej wskazujemy jakie działania są niepożądane i niedozwolone.

Korupcja oznacza nadużywanie własnej pozycji, niezależnie od jej charakteru, dla własnej korzyści lub korzyści innej osoby. Korupcja obejmuje przekupstwo, wymuszenia, płatną protekcję i nepotyzm. Korupcja jest spreczna z naszymi wartościami korporacyjnymi. Przynosi szkodę, utrudnia prowadzenie uczciwego biznesu i naraża na niepotrzebne ryzyko odpowiedzialności.

Spółka Kospel nie toleruje żadnych form przekupstwa i korupcji, nie przyjmujemy i nie wręczamy łapówek. Nie wolno nam przekazywać ani przyjmować żadnych przedmiotów wartościowych, jeśli mogłyby to wywołać wrażenie, że przyznajemy niewłaściwe korzyści lub staramy się o ich przyznanie lub otrzymanie. Zakaz ten dotyczy pracowników, partnerów biznesowych w kraju i za granicą, współpracowników oraz urzędników państwowych, pracowników organów nadzorczych i innych funkcjonariuszy publicznych.

Jeszcze raz podkreślamy, iż Kospel przywiązuje dużą wagę do prowadzenia działalności zgodnie z prawem oraz do przejrzystości decyzji podejmowanych przez Zarząd i pracowników funkcyjnych. Dlatego też umowy i transakcje biznesowe podlegają szczegółowej ocenie i dokumentacji. Umowy oraz dokumenty korporacyjne spółki Kospel są ewidencjonowane i archiwizowane, dzięki czemu mogą być badane pod kątem przejrzystości i legalności. Ma to na celu również umożliwienie ekspertowi będącemu osobą trzecią zapoznanie się z dokumentami i ich legalnością.

Od naszych pracowników oczekujemy przestrzegania obowiązujących przepisów antykorupcyjnych oraz zapobiegania korupcji. W przypadku gdy ktoś zażąda łapówki lub ją zaoferuje, należy odmówić i natychmiast to zgłosić.

4.3 PRZEPISY ANTYMONOPOLOWE I UCZCIWA KONKURENCJA

Kospel przywiązuje dużą wagę do wolnej i uczciwej konkurencji. Spółka działa w zgodzie z przepisami prawa o ochronie konkurencji, z przepisami antymonopolowymi oraz przeciwdziałania praktykom monopolistycznym. Kospel nigdy nie stosuje praktyk zabronionych przez prawo ochrony konkurencji i prawo antymonopolowe. Ponadto dokładamy wszelkich starań aby konkurować z innymi producentami z branży w sposób uczciwy i zgodny z zasadami etyki.

W prawie wszystkich krajach przepisy dotyczące konkurencji i przeciwdziałania praktykom monopolistycznym zakazują wszelkich form pisemnych lub ustnych porozumień lub praktyk uzgodnionych z konkurentami, dostawcami, dystrybutorami i sprzedawcami, które utrudniają uczciwą konkurencję. Obejmują one zmony cenowe, podziały klientów lub terytoriów sprzedaży między konkurentami, bojkoty ograniczające konkurencję i inne nieuczciwe praktyki konkurencyjne. Kospel nigdy nie omawia z konkurentami cen ani ich składników, takich jak rabaty czy warunki płatności.

Zarząd Spółki Kospel oraz jej partnerzy biznesowi są świadomi obowiązujących przepisów, dotyczących przeciwdziałania praktykom monopolistycznym i zwalczania nieuczciwej konkurencji i przestrzegają ich w prowadzonej działalności.

4.4 OSZUSTWO SUBWENCYJNE I PODŻEGANIE DO OSZUSTWA SUBWENCYJNEGO

Kospel dokłada wszelkich starań w rzetelne prowadzenie dokumentacji prawnej i finansowo-księgowej. Konieczne jest aby w ramach udziału w zwalczaniu praktyk zabronionych prawem podejmować surowe działania przeciwko praktykom oszukańczym, w szczególności oszustwom subwencyjnym.

Spółka przyjmuje, iż oszustwo subwencyjne odnosi się do celowego wprowadzania w błąd podmiotu udzielającego subwencji, manipulacji lub fałszowania informacji w celu uzyskania korzyści finansowych, ulg podatkowych, dotacji lub innych form wsparcia od władz publicznych lub instytucji. Oszustwo polega także na wykorzystaniu subwencji materialnych lub pieniężnych niezgodnie z warunkami subwencji.

Pracownicy są zobowiązani do dostarczania dokładnych, kompletnych i rzetelnych informacji we wszelkich wnioskach składanych w imieniu firmy, w tym w dokumentach związanych z uzyskiwaniem wsparcia subwencyjnego. Wszelkie działania związane z uzyskiwaniem subwencji, ulg podatkowych czy innych form wsparcia muszą być zgodne z obowiązującym prawem i regulacjami.

Pracownicy Kospel mają obowiązek niezwłocznie zgłaszać wszelkie potencjalne przypadki oszustwa subwencyjnego lub podejrzenia o takie działania. Natomiast Zarząd Spółki jest zobowiązany powiadomić właściwe organy lub instytucje o powstaniu okoliczności mogących mieć wpływ na wstrzymanie lub ograniczenie wysokości udzielonego świadczenia publicznoprawnego, wsparcia finansowego, kredytu, dotacji oraz subwencji. Dotyczy to również obsługi zamówień publicznych.

4.5 PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY (ANTI MONEY LAUNDERING (AML))

Międzynarodowa wymiana usług stanowi ważny element naszego sukcesu jako przedsiębiorstwa działającego na arenie międzynarodowej. W tym kontekście spełniamy bez wyjątku wszystkie wymogi prawne. Oprócz zasad dotyczących importu, eksportu, handlu krajowego, sankcji międzynarodowych i restrykcji handlowych, przestrzegamy również wymogów prawnych dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy.

Pranie pieniędzy to wprowadzenie nielegalnie uzyskanych pieniędzy lub aktywów, do legalnego obiegu finansowego i gospodarczego. Do prania pieniędzy dochodzi, gdy środki pochodzące z przestępstwa są ukrywane w ramach legalnych transakcji i działalności gospodarczej (czyli „prane”) lub gdy legalnie uzyskane fundusze są wykorzystywane do wspierania działalności przestępczej. Pranie pieniędzy odbywa się najczęściej w celu zatajenia pochodzenia pieniędzy, ukrycia ich przed uzyskaniem do nich dostępu organów ścigania i organów finansowych oraz w celu przeniesienia nielegalnych zysków do sfery prawnej.

Pracownicy Kospel mają obowiązek przestrzegać przepisów dotyczących prania pieniędzy i niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia o pranie pieniędzy (pracowników, klientów i partnerów biznesowych) Dyrektorowi Finansowemu lub Zarządowi Spółki.

Kospel współpracuje wyłącznie z rzetelnymi partnerami biznesowymi, którzy działają w obrębie przepisów prawa i nie korzystają z nielegalnych źródeł finansowania.

5. ETYKA BIZNESOWA

Kospel przestrzega wysokich standardów etycznych, dba o uczciwe relacje z dostawcami, partnerami biznesowymi oraz konkurencją, a także całkowicie eliminuje praktyki korupcyjne i nieuczciwy marketing. Spółka pozytywnie wpływa na społeczność, m.in. tworząc miejsca pracy, wspierając lokalne projekty i inicjatywy, współpracując z lokalnymi szkołami, instytucjami kultury, przedsiębiorstwami i otoczeniem biznesu.

Kospel przestrzega praw, reguł i przepisów dotyczących prowadzenia działalności. Jednocześnie wymaga aby pracownicy i kontrahenci unikali wszystkiego, co grozi uwikłaniem w działalność sprzeczną z prawem. Poza wymogami ściśle określonymi w prawie wszyscy partnerzy współpracujący ze spółką powinni przestrzegać najwyższych standardów biznesowych oraz powinni postępować uczciwie i etycznie.

5.1. OGÓLNE STANDARDY I ZWYCZAJE, ODPOWIEDZIALNOŚĆ KOSPEL

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa Kospel jest nieodłącznym elementem prowadzonej działalności gospodarczej. Dlatego Spółka tworzy bezpieczne warunki pracy, szkoli swoich pracowników, dba o ich dobrostan fizyczny i psychiczny. Spółka tak prowadzi swoją działalność, aby znajdować rozwiązania gwarantujące dalszy wzrost, które pozwalają na aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści ze wzrostu gospodarczego.

Kospel opracował Kodeks postępowania, który ma pomagać pracownikom rozumieć oczekiwane standardy zachowania, zwyczaje panujące w przedsiębiorstwie oraz zasady, którymi Spółka kieruje się w prowadzeniu działalności. Dodatkowo pewne obszary zostały doprecyzowane w szczegółowych regulaminach, wytycznych i procedurach czyli wewnętrznych zasadach postępowania organizacji. Materiały te są dostępne dla wszystkich pracowników.

5.2 OCHRONA I WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE MAJĄTKU PRZEDSIĘBIORSTWA

W Spółce Kospel szanujemy i traktujemy z należytą starannością własność przedsiębiorstwa oraz własność osób trzecich, takich jak nasi klienci i partnerzy biznesowi. Każdy pracownik spółki Kospel ponosi odpowiedzialność za ochronę majątku przedsiębiorstwa przed utratą, zniszczeniem, niewłaściwym użyciem, kradzieżą, marnotrawstwem lub innymi szkodami.

Spółka obejmuje ochroną wszystkie aspekty prowadzonej działalności a szczególnie: środki trwałe, własność intelektualną (prawa autorskie i tajemnice handlowe, z których korzysta zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i w ramach dozwolonego użytku), informacje zastrzeżone, możliwości biznesowe, kapitał oraz park maszynowy i wyposażenie firmy. Co do zasady mienie przedsiębiorstwa wykorzystywane jest do celów służbowych spółki. Majątek przedsiębiorstwa nie może być wykorzystywany do celów prywatnych lub niezgodnych z prawem.

Spółka dokłada wszelkich starań aby wdrażać i udoskonalać odpowiednie środki kontroli, zapobiegające wszelkim rodzajom przestępstw finansowych, takim jak oszustwa, defraudacje, kradzieże, uchylanie się od płacenia podatków czy pranie pieniędzy. Każdy przełożony w ramach swojego obszaru obowiązków ma za zadanie chronić i nadzorować ochronę majątku Spółki przed utratą lub niewłaściwym wykorzystaniem.

Wszelkie zakupy i sprzedaż majątku spółki Kospel muszą być przejrzyste, zrozumiałe, rentowne i dokonywane na warunkach rynkowych. Osobiste interesy poszczególnych pracowników nie mogą wpływać na decyzje dotyczące transakcji biznesowych.

5.3 PRZYJMOWANIE I OFEROWANIE KORZYŚCI MAJĄTKOWYCH (zaproszenia, prezenty, korzyści)

W wielu krajach wymiana prezentów jest normalną praktyką biznesową i oznaką szacunku. Jednak przyznawanie i przyjmowanie zaproszeń, prezentów i innych korzyści może również rodzić podejrzenia o korupcję. W tym kontekście konieczne jest zapobieganie nawet podejrzeniom popełnienia takiego przestępstwa.

Jakość produktów i usług oferowanych przez Kospel jest jedynym kryterium współpracy z klientami i partnerami biznesowymi. Kospel nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych. W codziennej pracy kierujemy się zaufaniem oraz zasadą przejrzystości i uczciwości. Jako niepożądane traktujemy wręczanie pracownikom, urzędnikom, kontrahentom czy partnerom biznesowym prezentów, zwłaszcza w formie pieniężnej, mających wpływać na ich decyzje biznesowe. Oferowanie drobnych upominków biznesowych dla naszych pracowników i ich przyjmowanie jest przez Kospel uregulowane w formie dokumentu: Polityka przyjmowania prezentów w Kospel.

Jesteśmy przekonani, że pracownicy Kospel kierują się wytycznymi i procedurami a przede wszystkim zdrowym rozsądkiem i trzeźwą oceną sytuacji podczas wręczania i przyjmowania prezentów lub zaproszeń oraz że nigdy nie wręczają prezentów w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej.

5.4 DAROWIZNY, WSPARCIA I SPONSORING

Kospel angażuje się w działalność pozabiznesową jednak każdorazowe udzielanie darowizn, wszelkiego wsparcia i przeznaczanie środków na sponsoring jest indywidualnie analizowane. Wsparcie może przybierać formę darowizn pieniężnych i rzeczowych. Ponadto Kospel bierze udział w różnych przedsięwzięciach i imprezy edukacyjnych, prospołecznych oraz sportowych.

Spółka Kospel udziela także wsparcia poprzez nieodpłatne lub odpłatne promocyjnie przekazywanie wyrobów i części urzędzeń pogwarancyjnych i zwrotów urzędzeń pełnosprawnych.

Kospel nigdy nie przekazuje darowizn ani innych form wsparcia w celu uzyskania przewagi biznesowej lub innych niewłaściwych korzyści, których nie można uzyskać w sposób uczciwy lub zgodny z prawem, lub które stwarzają pozory przekupstwa. Aby zapobiegać korupcji i konfliktom interesów wszelkie darowizny i sponsoring są przyznawane przez Kospel wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem i odpowiednimi przepisami w ramach zaplanowanego budżetu spółki.

Kospel nigdy nie angażuje się w działalność polityczną i nie może finansować kampanii wyborczych jakichkolwiek kandydatów na urzędy i stanowiska np. samorządowe, parlamentarne czy unijne.

5.5 KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

Otwarta komunikacja i uczciwość wobec naszych klientów i partnerów biznesowych jest niezwykle istotna w kontekście udanej współpracy. Uczciwie i w przejrzysty sposób informujemy o naszych wynikach finansowych. Zachęcamy do otwartej komunikacji, współpracy i wymiany pomysłów między pracownikami oraz między działami.

W kanałach mediów społecznościowych do wszystkich odnosimy się z szacunkiem i dbamy o dobre imię Spółki, naszych produktów, pracowników, klientów i partnerów biznesowych. Informacje i wszelkie oświadczenia publiczne formułujemy w taki sposób, aby było jasne, że jest to opinia prywatna, a nie opinia przedsiębiorstwa.

6. POSTĘPOWANIE Z DANymi

6.1 POSTĘPOWANIE Z DOKUMENTACJĄ

Kospel przykłada dużą wagę do dokumentacji Spółki szczególnie dokumentów korporacyjnych i finansowo-księgowych. Dokumentacja jest gromadzona z zachowaniem standardów ochrony i poufności wg specyfiki pracy i wymagań prawnych poszczególnych obszarów. Zależy nam aby informacje, dane i dokumenty były zawsze kompletne, a dokumentacja zgodna z prawdą. Spółka korzysta ze specjalistycznego oprogramowania w obrocie dokumentów sprzedażowych i finansowo-księgowych i innych oraz programu V-desk, który umożliwia obieg i gromadzenie elektronicznych wersji faktur i umów.

Spółka podlegając nieustannemu rozwojowi zmienia się, tworzy nowe rozwiązania i wytyczne podnoszące poziom weryfikacji, obiegu i przechowywania umów. W tym celu stworzona została specjalna strona z wytycznymi dotyczącymi tworzenia umów zawieranych przez Kospel a także szablony (wzory) umów na potrzeby poszczególnych działów. Wytyczne dotyczące umów wskazują jakie wymagania muszą spełniać umowy aby zostały zaakceptowane przez Kospel.

Rzecz i wprowadzanie zmian odbywa się również na poziomie digitalizacji i cyfryzacji. Kospel dąży do stopniowego przekształcania dotychczasowych analogowych zasobów na cyfrowe odpowiedniki. Spółka wprowadza wykorzystywanie technologii cyfrowych w obszarach weryfikacji, obiegu, gromadzenia oraz przechowywanie informacji i dokumentacji. Wszystkie zmiany są odpowiednio przygotowywane i wdrażane do stosowania.

Wszelkie nasze działania dotyczące postępowania z danymi i dokumentacją mają na celu przestrzeganie ustawowych obowiązków w zakresie przechowywania, usuwania i dokumentowania danych. Wszelkie manipulacje są surowo zabronione i powinny być niezwłocznie zgłaszane przełożonemu.

6.2 INFORMACJE POUFNE

Przestrzegamy przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub stanowiących tajemnicę zawodową. Zabrania się wykorzystywania informacji poufnych przy transakcjach papierami wartościowymi lub innymi zbywalnymi instrumentami finansowymi oraz przekazywania w tym celu informacji poufnych innym osobom.

Informacje poufne to konkretne informacje o okolicznościach, które nie są publicznie znane, a które w przypadku podania do wiadomości publicznej mogłyby znacząco wpłynąć na cenę papierów wartościowych lub podobnych instrumentów finansowych. Przykłady takich okoliczności obejmują wzrost i spadek zysków, zamówienia, plany połączenia lub przejęcia odnośnie spółek, istotne nowe produkty lub zmiany w kierownictwie.

Zagadnienia te są dodatkowo uregulowane przez Kospel w formie dokumentu: Politykę ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa co ma na celu zapewnienie ochrony informacji. Polityka ochrony przedsiębiorstwa Kospel obejmuje zasady dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, zasady postępowania z dokumentami, nośnikami zawierającymi informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, postępowanie w przypadku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, odpowiedzialność oraz regulacje dotyczące odpowiedzialności.

6.3 PRYWATNOŚĆ, POUFNOŚĆ, OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Działając na skalę międzynarodową Kospel wykorzystuje nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne. Chronimy prawo pracowników, partnerów i innych osób do prywatności i ochrony danych

oraz zachowujemy poufność wobec wszystkich informacji zasługujących na ochronę, niezależnie od tego kogo dotyczą.

Dane firmowe i osobowe traktujemy w sposób poufny, profesjonalny, zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami o ochronie danych. Dane osobowe mogą być gromadzone, wykorzystywane i przechowywane wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem. Oznacza to, iż zachowujemy szczególną staranność i poufność przy gromadzeniu, przechowywaniu, przetwarzaniu lub przekazywaniu danych osobowych (np. imienia i nazwiska, adresu, numeru telefonu, daty urodzenia, informacji o stanie zdrowia) pracowników, klientów, dostawców, konkurentów i innych osób trzecich. Przetwarzanie danych może odbywać się wyłącznie za uprzednią zgodą osoby, której dane dotyczą lub jeśli jest to prawnie dopuszczalne z innych powodów. Informacje poufne obejmują również wszelkie niepubliczne informacje strategiczne, finansowe, techniczne lub biznesowe oraz wszelkie tajemnice przedsiębiorstwa lub tajemnice handlowe naszych partnerów biznesowych.

Z tej przyczyny pracownicy Kospel nie ujawniają żadnych prywatnych ani osobistych informacji oraz przechowują wszystkie dane osobowe w bezpiecznych warunkach i przechowują tak długo, jak jest to konieczne do celów, dla których zostały zebrane. Przekazując dane osobowe, pracownicy ograniczają do nich dostęp dla osób, które wyraźnie potrzebują tych informacji na potrzeby służbowe. Pracownicy Spółki są zobowiązani do zgłaszania przełożonemu wszelkich przypadków naruszenia prywatności, w tym utraty, kradzieży lub nieuprawnionego dostępu do danych osobowych.

Dział IT Spółki Kospel ma obowiązek monitorowania i aktualizacji cyfrowych systemów zabezpieczeń w celu minimalizacji ryzyka utraty lub nieuprawnionego dostępu do danych.

W celu podnoszenia jakości ochrony danych Kospel przeprowadza audyty zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych.

6.4 TECHNOLOGIA INFORMACYJNA I KORZYSTANIE Z INTERNETU

Naszym celem jest ciągłe doskonalenie we wszystkich obszarach działalności oraz inwestowanie w rozwój technologii i standardów pracy. W codziennej pracy regularnie korzystamy z systemów informatycznych, nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych aby usprawniać swoje procesy produkcyjne, administracyjne, handlowe, komunikacyjne itp. Wymaga to zastosowania odpowiednich środków bezpieczeństwa (hasel, w tym uwierzytelniania dwuskładnikowego w systemach o znaczeniu krytycznym, zatwierdzonych technologii i licencjonowanego oprogramowania) w celu skutecznej ochrony własności intelektualnej i danych osobowych.

Nieprzestrzeganie środków bezpieczeństwa może mieć poważne konsekwencje, takie jak utrata danych, kradzież danych osobowych lub naruszenie przepisów prawa, np. prawa autorskiego. Z tego powodu nasi pracownicy są zobowiązani pomagać Spółce Kospel w ochronie całej infrastruktury i danych systemu komputerowego przed celowymi złośliwymi działaniami osób z wewnątrz przedsiębiorstwa lub spoza niego.

Pracownicy mają obowiązek zachować szczególną staranność w odniesieniu do treści wiadomości mailowych, załączników, pobieranych danych i plików dźwiękowych. Pracownicy mają obowiązek dbać o bezpieczeństwo hasel i innych danych uwierzytelniających w żadnych okolicznościach nie mogą ujawniać ich innym pracownikom ani osobom trzecim. Pracownicy powinni również zwracać uwagę na bezpieczeństwo podczas korzystania z mediów komunikacyjnych i innych kanałów dopuszczonych przez Kospel.

Kospel prowadzi działania ukierunkowane na podnoszenie i doskonalenie świadomości bezpieczeństwa IT. Dostarczamy podstawowych informacji o wymogach, wydarzeniach i zagrożeniach, mogących mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo IT. Kospel wprowadził do stosowania Politykę bezpieczeństwa IT wraz

ze szczegółowymi procedurami. Wytyczne te mają na celu zapewnienie bezpiecznego, skutecznego i zgodnego z przepisami korzystania z narzędzi cyfrowych w ramach codziennej działalności Spółki. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania procedur bezpieczeństwa określonych przez dział IT w celu minimalizacji ryzyka cybernetycznego i ochrony poufności informacji.

7. POLITYKA KADROWA / PODPORZĄDKOWANIE SIĘ PRAWU PRACY

Kospel działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa na których opiera się polityka kadrowa Spółki. Spółka przestrzega przepisów dotyczących min. godzin pracy, płacy, przerw, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony prywatności. Szczegółowo opisuje je w tworzonych w organizacji Regulaminach.

Odrzucamy wszelkie formy wyzysku lub dyskryminacji i zapewniamy przestrzeganie prawa pracy. Gwarantujemy przestrzeganie norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Zawsze działamy zgodnie z prawami człowieka i zasadami przeciwdziałania pracy dzieci.

Spółka Kospel wdrożyła Regulamin pracy, regulamin pracy zdalnej, regulamin wynagrodzeń oraz szereg innych regulaminów i procedur, których celem jest określenie wymogów Kospel oraz pomaganie pracownikom rozumieć oczekiwane standardy zachowania w organizacji. Regulacje te ze strony Kospel jako pracodawcy mają korzystnie wpływać na atmosferę wewnątrz firmy, przyczyniając się do tworzenia harmonijnych relacji między pracownikami i eliminować zachowania naganne i szkodliwe.

Kospel wspiera rozwój zawodowy poprzez szkolenia, wsparcie kształcenia i promocję awansu wewnętrznego. Dlatego polityka kadrowa Spółki ukierunkowana jest na podejmowanie i wspieranie inicjatyw mających na celu rozwijanie kompetencji pracowników. Wszystkich pracowników zachęcamy do samokształcenia się, w tym również w zakresie nowych narzędzi i rozwiązań technologicznych, co może przyczynić się do zwiększenia innowacyjności Spółki.

Kospel przykłada dużą wagę do tworzenia angażującego środowiska pracy. Dla pracowników prowadzi szereg działań lojalnościowych takich jak np. programy ubezpieczeń pracowniczych, prywatnej ochrony zdrowia czy liczne benefity. Podejmuje także działania mające na celu budowę pozytywnego wizerunku Spółki na rynku pracy.

7.1 POLITYKA NIEDYSKRYMINACJI I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Dla Kospel, we współpracy z każdym pracownikiem i partnerem biznesowym, ważna jest tolerancja, poszanowanie różnic i godności osobistej oraz sprawiedliwe traktowanie. Szanujemy prywatność i prawa osobiste każdej osoby.

Kospel dokłada wszelkich starań aby nikt w naszym środowisku pracy nie był dyskryminowany. Dyskryminacja na tle pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, przekonań, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, ciąży lub rodzicielstwa, stanu cywilnego, wieku lub jakiegokolwiek innego powodu objętego przepisami jest surowo zabroniona. Dotyczy to zarówno kontaktów ze współpracownikami, klientami i partnerami biznesowymi, jak i decyzji związanych z personelem, takich jak zatrudnianie, awansowanie i zwalnianie pracowników.

Podkreślamy naszą tolerancję dla odmienności i istotę zasady równego traktowania. Kospel jako przedsiębiorstwo i członek społeczności zdecydowanie przeciwstawia się wszelkiej dyskryminacji i rasizmowi. Jasno komunikujemy, że wszelkie przejawy dyskryminacji, molestowania seksualnego lub nękania dowolnego rodzaju oraz mobbing nie będą tolerowane i będą skutkować odpowiednimi konsekwencjami wskazanymi w Regulaminach wewnętrznych Spółki.

7.2 POLITYKA ANTYMOBBINGOWA /ZAPOBIEGANIE MOBBINGOWI

Dbamy o dobrostan naszych pracowników, dlatego Kospel prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec mobbingu.

Mobbing, który może przybierać różne formy, przyczynia się do tworzenia zastraszającego, upokarzającego lub wrogiego środowiska pracy. Wszelkie formy mobbingu, w tym nękanie fizyczne, seksualne, werbalne i innego rodzaju, są zabronione i nie będą tolerowane. Obowiązkiem nas wszystkich jest unikanie i natychmiastowe zgłaszanie działań i zachowań, które są uznawane lub mogą być uznane za mobbing.

W związku z tym wszystkie przypadki mobbingu traktujemy z największą powagą. Mobbing zgłaszamy w sposób przyjęty w organizacji tj. do Pełnomocnika Spółki ds. zgłaszanych naruszeń prawa, do działu personalnego lub swojego przełożonego.

7.3 SCHEMAT ORGANIZACYJNY

Schemat organizacyjny jest graficzną prezentacją i służy przedstawieniu struktury czyli szczegółowej zależności pomiędzy Zarządem i poszczególnymi działami. Schemat organizacyjny Spółki Kospel przedstawia podział na poszczególne działy i podległość służbową względem członków Zarządu odpowiedzialnych za poszczególne piony. Schemat jest aktualizowany wg potrzeb Spółki Kospel.

7.4 ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

Dla Spółki Kospel ważne jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w którym pracownicy nie muszą obawiać się urazów lub chorób. Kospel dokłada wszelkich starań aby zapewniać bezpieczne i zdrowe warunki pracy dla wszystkich pracowników oraz dbać o przestrzeganie wytycznych z zakresu BHP. Pracownicy Spółki mają obowiązek przestrzegać obowiązujących przepisów, regulacji i norm dotyczących bezpieczeństwa pracy oraz stosowania się do procedur bezpieczeństwa i noszenia odpowiedniego sprzętu ochronnego, wymaganego w danym obszarze działalności przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialność Spółki wobec pracowników obejmuje nie tylko tworzenie bezpiecznych warunków pracy lecz również dostarczanie odpowiednich szkoleń w tym zakresie, które są regularnie prowadzone.

8. POLITYKA HANDLOWA / ZGODNOŚĆ W SPRZEDAŻY

Kospel to rzetelny i godny zaufania partner handlowy. Jakość, wzrost wydajności ale również pełne zaangażowanie w naszą pracę pozwalają nam konkurować z największymi koncernami z całego świata. Profesjonalizm działania Spółki, znajduje odzwierciedlenie w rozwoju i jakości świadczonych usług oraz kompleksowej i profesjonalnej obsłudze klientów i partnerów biznesowych.

Spółka prowadzi działalność globalną, zajmuje się handlem krajowym i zagranicznym. Zapewniamy transparentność i uczciwość naszych działań. Stosujemy się do odpowiednich norm prawnych w tym dotyczących kontroli eksportu. Dbamy również o przestrzeganie przepisów dotyczących embarga. Ponadto Kospel przestrzega zakazów w zakresie eksportu oraz obowiązujące przepisy celne dotyczące zarówno eksportu, jak i importu towarów. Dokładamy wszelkich starań aby sprawdzać klientów i partnerów biznesowych pod kątem obowiązujących list sankcji.

Dodatkowe informacje można znaleźć w opracowaniu „Zasady postępowania w sprzedaży”.

8.1 HANDEL ZAGRANICZNY I KONTROLA EKSPORTU

Zarząd Kospel odpowiada za prowadzenie eksportu i importu w sposób zgodny z prawem, tzn. za kontrolę eksportu, importu, transferu i tranzytu towarów i technologii podwójnego zastosowania. W związku z tym

Wiceprezes ds. handlowych zostaje wyznaczony na osobę odpowiedzialną za eksport, a zatem spoczywa na nim ogólna odpowiedzialność za kontrolę eksportu zgodnie z przepisami o handlu zagranicznym.

Zabronione jest przekazywanie środków finansowych lub ekonomicznych oraz udzielanie wsparcia technicznego osobom fizycznym lub prawnym, grupom, spółkom i podmiotom znajdującym się na listach sankcji. Podstawę prawną stanowią przepisy dotyczące embarga oraz ewentualne listy sankcji państwowych.

W niektórych przypadkach transakcje, które nie mają bezpośredniego związku z terytorium UE lub państwa trzeciego, także mogą podlegać ograniczeniom kontroli eksportu. W przypadku transakcji handlowych i maklerskich dostawa jest zazwyczaj realizowana z kraju trzeciego do innego kraju trzeciego. Jeśli pracownicy Spółki Kospel dowiedzą się o takich transakcjach, mają obowiązek niezwłocznie skierować sprawę do Wiceprezes Pionu ds. klienta nadzorującego Dział Eksportu Kospel, który przeprowadzi szczegółową kontrolę i podejmie niezbędne działania.

Dodatkowe informacje można znaleźć w opracowaniu „Handel zagraniczny i kontrola eksportu”.

9. OCHRONA ŚRODOWISKA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

W Spółce Kospel jesteśmy zdania, że każde przedsiębiorstwo ponosi odpowiedzialność społeczną wobec ludzi i środowiska naturalnego. Bardzo poważnie traktujemy naszą odpowiedzialność wobec przyrody oraz środowiska naturalnego co zostało sformułowane w naszej misji: „Zapewniamy komfortowy klimat z troską o środowisko”.

Spółka Kospel dokłada wszelkich starań aby pracować w duchu zrównoważonego rozwoju, dbając o minimalizowanie wpływu działalności na środowisko naturalne. Przykładamy dużą wagę do racjonalnego wykorzystywania zasobów naturalnych i inwestowanie w technologie przyjazne dla środowiska. W zakresie produkcji i dystrybucji dokładamy wszelkich starań, aby zachować równowagę ekologiczną, ograniczać wpływ na środowisko oraz oszczędzać zasoby naturalne (wodę, energię, materiały i glebę). Każdy pracownik Spółki Kospel jest współodpowiedzialny za ochronę środowiska w swoim obszarze pracy i zobowiązany do przestrzegania prawa, przepisów i norm dotyczących ochrony środowiska.

Odpowiedzialność społeczna Spółki Kospel to świadome podejście firmy do wpływu jej działań na ludzi oraz środowisko naturalne a także uczciwe prowadzenie działalności, przestrzeganie prawa oraz unikanie działań nieetycznych wobec konkurentów. Kospel angażuje się w rozwijanie relacji z lokalną społecznością oraz uczestniczy w inicjatywach społecznych i charytatywnych. Aktywnie angażuje się we współpracę z placówkami oświatowymi w zakresie edukacji młodzieży. Spółka na stałe współpracuje ze szkołami i uczelniami wyższymi tworząc miejsca praktycznej nauki zawodu a tym samym pomagając w kształceniu młodych ludzi.

10. PROCEDURY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

10.1 ZGŁASZANIE I OCHRONA PRZED DZIAŁANAMI ODWETOWYMI

W Spółce Kospel jesteśmy orędownikami kultury otwartej komunikacji. Nasi pracownicy mogą korzystać z wewnętrznej Procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. W każdej chwili istnieje też możliwość zadawania pytań i wyrażania obaw dotyczących ewentualnego niewłaściwego postępowania. Nasze kontakty powinny cechować się wzajemnym szacunkiem i zaufaniem, tak abyśmy mogli omawiać niewłaściwe postępowanie w ramach otwartego i konstruktywnego dialogu.

Wierzymy, że nasi pracownicy z pełnym zaangażowaniem podchodzą do wypracowanych przez Spółkę standardów i postępują zgodnie z Kodeksem postępowania i innymi wytycznymi Kospel. Zakładamy, że są świadomi swojej roli oraz możliwości zgłaszania uwag, wątpliwości czy nieprawidłowości. Naruszenia

w Spółce Kospel można zgłaszać w sposób jawny, poufny lub anonimowy zgodnie z wytycznymi „Kontakt do pełnomocnika”.

Kospel gwarantuje ochronę przed działaniami odwetowymi w następstwie zgłaszania wszelkiego rodzaju zastrzeżeń. Zapewniamy, że pracownicy, którzy zgłaszają ewentualne naruszenia w dobrej wierze i bez złych zamiarów, nie ponoszą z tego powodu żadnych negatywnych konsekwencji i nie będą narażeni na działania odwetowe. Wszelkie faktyczne działania odwetowe lub groźby ich podjęcia będą traktowane jako poważne naruszenie polityki Spółki Kospel i spotkają się z konsekwencjami.

10.2 OSOBA DO KONTAKTÓW

W razie jakichkolwiek wątpliwości lub pytań dotyczących Kodeksu postępowania, regulaminów czy procedur wewnętrznych należy zwrócić się do przełożonego. Istnieje też możliwość kierowania pytań do odpowiedzialnego działu, np. w przypadku pytań dotyczących swojego zatrudnienia lub dokumentacji pracowniczej do działu personalnego. Jeśli wyjaśnienie sprawy z przełożonym lub odpowiedzialnym działem nie jest możliwe lub w razie dalszych wątpliwości, należy skontaktować się z Zarządem Spółki.

Jeśli którykolwiek z pracowników poweźmie wiadomość o jakimkolwiek naruszeniu Kodeksu postępowania lub innego obowiązującego regulaminu czy procedury jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami Spółka sporządziła opracowanie Procedura zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych oraz Kontakt do pełnomocnika wyjaśniające jak i z kim można skontaktować się bezpośrednio, w sposób poufny i anonimowy.

10.3 KONSEKWENCJE NARUSZENIA POSTANOWIEŃ WYTYCZNYCH KOSPEL

Kospel oczekuje od pracowników przestrzegania Kodeksu postępowania tj. niniejszej polityki oraz zasad i przepisów prawa podczas prowadzenia działalności w imieniu Spółki Kospel aby wspólnie osiągać wyznaczone cele biznesowe w sposób etyczny i zgodny z zasadami.

Naruszenie Kodeksu postępowania, naszych zasad lub ogólnie obowiązującego prawa może prowadzić do utraty wizerunku Spółki Kospel. Dlatego naruszenia będą traktowane poważnie i mogą prowadzić do konsekwencji, włączając w to sankcje dyscyplinarne.

W przypadkach stwierdzenia naruszeń możliwe są następujące konsekwencje:

1. Wobec pracowników: środki dyscyplinarne do zakończenia stosunku pracy włącznie, w zależności od charakteru i powagi naruszenia.
2. Naruszenie przepisów prawa może stanowić przedmiot postępowania cywilnego i/lub karnego prowadzonego przez organy państwowe lub sąd.