

# Kodeks postępowania ZVEI-VDMA

Stan na: 01/2022



# Preambuła

Trudno sobie wyobrazić w naszym społeczeństwie innowacje bez przemysłu elektrycznego i cyfrowego (ZVEI) oraz budowy maszyn i instalacji przemysłowych (VDMA). Zwłaszcza małe i średnie firmy z obu sektorów tworzą przyszłościowe rozwiązania dzięki swoim produktom i zastosowaniom m.in. w zakresie ochrony klimatu, ochrony zasobów, bezpiecznych miejsc pracy, przyczyniając się do rozwoju społecznego i gospodarczego na całym świecie. Działania są zgodne z obowiązującymi ramami prawnymi oraz odpowiedzialnym podstawowym rozumieniem etycznym, które zostały sformułowane w niniejszym wspólnym Kodeksie postępowania.

## 1. Podstawowe rozumienie

Niniejszy Kodeks postępowania opiera się na wspólnym podstawowym rozumieniu społecznie odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem w rozumieniu poniższych wytycznych.  
My, niżej podpisana firma,

**Eissmann Group Automotive**

---

Firma

---

przejmujemy odpowiedzialność w zakresie swoich możliwości i zakresu działania, biorąc pod uwagę konsekwencje naszych przedsiębiorczych decyzji i działań pod względem prawnym, ekonomicznym, technologicznym, jak również społecznym i ekologicznym. W ten sposób przyczyniamy się do rozwoju społeczno-gospodarczego krajów i regionów, w których działamy.

Nasze działania są zgodne z właściwymi przepisami prawa. Kierujemy się wartościami i zasadami etycznymi, w szczególności uczciwością i prawością oraz poszanowaniem godności człowieka, określonymi w zasadach Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz podstawowymi standardami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Niniejszy Kodeks postępowania określa podstawowe zasady naszych działań, których aktywnie wymagamy od osób, które zatrudniamy na całym świecie. Treść obowiązuje we wszystkich oddziałach i jednostkach biznesowych naszej firmy.

Tego samego podstawowego rozumienia oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Nie ma to na celu ustanowienia praw na rzecz osób trzecich.

## 2. Przestrzeganie prawa

Przestrzeganie obowiązujących praw i innych przepisów prawnych krajów, w których prowadzimy działalność, jest dla nas sprawą oczywistą. Jeśli lokalne przepisy i regulacje są mniej restrykcyjne, nasze działania opierają się na zasadach określonych w niniejszym Kodeksie postępowania. W przypadkach, w których istnieje bezpośrednia sprzeczność między obowiązującym prawem lokalnym a zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie postępowania, pierwszeństwo ma prawo lokalne. Staramy się jednak przestrzegać treści niniejszego Kodeksu postępowania.

## 3. Uczciwość i zgodność

Podjęliśmy odpowiednie działania w zakresie zgodności<sup>1</sup> dla właściwego uwzględnienia następujących kwestii:

### 3.1 Korupcja

Nie tolerujemy korupcji, przekupstwa ani wymuszeń; uniemożliwiają one bowiem uczciwą konkurencję. Zabrania się oblicywnia, oferowania, przyznawania, żądania lub przyjmowania w naszych relacjach biznesowych korzyści, które są związane z zamiarem lub mogą sprawiać wrażenie wpływania na decyzje biznesowe lub uzyskiwania jakiegokolwiek innej niewłaściwej korzyści; zabrania się również oferowania nam takich korzyści. Szczególnie rygorystyczne standardy dotyczą kontaktów z osobami, wobec których obowiązują szczególne przepisy karne i dotyczące odpowiedzialności (np. funkcjonariusze publiczni).

### 3.2 Uczciwa konkurencja

Działamy zgodnie z krajowym i międzynarodowym prawem konkurencji i antymonopolowym i nie bierzemy udziału w ustalaniu cen, podziale rynku, umowach z klientami, rynkach lub ofertach.

### 3.3 Zapobieganie praniu pieniędzy

Mianem prania pieniędzy określa się proces przemytu nielegalnie wygenerowanych pieniędzy lub nielegalnie nabytych aktywów do legalnego cyklu finansowo-gospodarczego. Przestrzegamy naszych zobowiązań prawnych w zakresie zapobiegania praniu pieniędzy i nie uczestniczymy w transakcjach służących ukryciu lub wprowadzeniu do obrotu aktywów nabytych w sposób przestępczy lub nielegalnie.

### 3.4 Ochrona informacji i własności intelektualnej

Chronimy informacje poufne i szanujemy własność intelektualną; transfer technologii i know-how musi odbywać się w taki sposób, aby chronić prawa własności intelektualnej oraz informacje o klientach, tajemnice handlowe i informacje niepubliczne. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony tajemnic handlowych i odpowiednio traktujemy poufne informacje od naszych partnerów biznesowych.

<sup>1</sup> Zgodność (compliance) oznacza przestrzeganie wymogów prawnych, standardów regulacyjnych, dobrowolnych zobowiązań i wewnętrznych wytycznych.

### **3.5 Ochrona danych**

Przetwarzamy, przechowujemy i chronimy dane osobowe zgodnie z przepisami prawa. Dane osobowe są gromadzone poufnie, wyłącznie w zgodnych z prawem, wcześniej określonych celach i w sposób przejrzysty. Przetwarzamy dane osobowe tylko wtedy, gdy są one chronione przed utratą, zmianą oraz nieuprawnionym wykorzystaniem lub ujawnieniem za pomocą odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

### **3.6 Kontrola eksportu**

Zobowiązujemy się do przestrzegania odpowiednich norm prawnych dotyczących kontroli eksportu – w szczególności wymagań dotyczących zezwoleń, zakazów eksportu i wsparcia – w ramach przewożenia i eksportu naszych towarów.

### **3.7 Unikanie konfliktów interesów**

Unikamy wewnętrznych i zewnętrznych konfliktów interesów, które mogłyby bezprawnie wpłynąć na relacje biznesowe. Jeśli okaże się to bezowocne, ujawniamy te konflikty.

## **4. Zdrowie i bezpieczeństwo**

Chronimy zdrowie zatrudnianych przez nas osób, podejmując odpowiednie działania w zakresie BHP (np. wdrożenie firmowego systemu zarządzania BHP), które odpowiednio obejmują następujące zagadnienia:

- zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i orientacja na międzynarodowe standardy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy<sup>2</sup>;
- odpowiednio zaprojektowane miejsce pracy, przepisy bezpieczeństwa i zapewnienie odpowiednich środków ochrony indywidualnej;
- wdrażanie kontroli prewencyjnych, środków awaryjnych, systemu zgłaszania wypadków i innych odpowiednich środków dla ciągłej optymalizacji;
- umożliwienie osobom zatrudnionym dostępu do wody pitnej w wystarczających ilościach oraz dostępu do czystych sanitariatów.

Dbamy o to, aby wszystkie zatrudnione przez nas osoby były odpowiednio przeszkolone.

<sup>2</sup> Por. *normy pracy i normy społeczne MOP (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health)*; *Wytyczne MOP dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy*; *SA 8000 Social Accountability lub system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ISO 45001 itp.*

## 5. Wynagrodzenie i czas pracy

Wynagrodzenie jest oparte na obowiązujących przepisach prawa i wszelkich istniejących, wiążących układach zbiorowych oraz jest uzupełniane przez odpowiednie krajowe przepisy dotyczące płacy minimalnej. Osoby zatrudnione są jasno, szczegółowo i regularnie informowane o strukturze ich wynagrodzeń.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów i (międzynarodowych) standardów pracy<sup>3</sup> w odniesieniu do maksymalnego dozwolonego czasu pracy i zapewniamy, że

- godziny pracy, w tym nadgodziny, nie przekraczają odpowiednich ustawowych limitów maksymalnych;
- w przypadku braku takich przepisów tygodniowy czas pracy, w tym nadgodziny, nie przekracza 60 godzin, nawet w wyjątkowych przypadkach;
- osoby zatrudnione mają co najmniej jeden pełny dzień wolny w tygodniu kalendarzowym.

## 6. Przestrzeganie praw człowieka

Szanujemy i wspieramy przestrzeganie uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka i

- szanujemy godność osobistą, prywatność i dobra osobiste każdej osoby;
- chronimy i przyznajemy prawo do wolności zdania i wypowiedzi;
- nie tolerujemy niedopuszczalnego traktowania osób zatrudnionych, takiego jak fizyczne i psychiczne znęcanie się, molestowanie seksualne i osobiste lub dyskryminacja.

### 6.1 Zakaz pracy dzieci

Nie tolerujemy pracy dzieci<sup>4</sup>. Nie zatrudniamy osób, które nie ukończyły 15. roku życia i prosimy o przedstawienie potwierdzenia ich wieku. W krajach objętych wyjątkiem dla krajów rozwijających się zgodnie z Konwencją MOP nr 138, minimalny wiek może zostać obniżony do 14 lat. Nie zatrudniamy osób do prac niebezpiecznych, które zgodnie z Konwencją MOP nr 182 nie ukończyły minimalnego wieku 18 lat.

### 6.2 Zakaz pracy przymusowej

Zabroniona jest praca przymusowa, współczesna praca niewolnicza lub podobne działania pozbawiające ludzi wolności.<sup>5</sup> Każda praca musi być dobrowolna i musi istnieć możliwość rozwiązania stosunku pracy.

### 6.3 Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe

Szanujemy prawo osób zatrudnionych do wolności zrzeszania się, zgromadzeń i negocjacji zbiorowych<sup>6</sup>, o ile jest to prawnie dozwolone i możliwe w kraju, w którym prowadzimy działalność. Jeśli nie jest to dopuszczalne, szukamy odpowiednich kompromisów dla osób przez nas zatrudnianych.

<sup>3</sup> Konwencja MOP nr 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

<sup>4</sup> Konwencje MOP nr 79, 138, 142 i 182

<sup>5</sup> Konwencje MOP nr 29 i 105

<sup>6</sup> Konwencje MOP nr 87, 135 i 154

#### **6.4 Promowanie różnorodności i równych szans**

Promujemy równość szans i nie tolerujemy dyskryminacji.<sup>7</sup> Traktujemy wszystkich ludzi jednakowo, bez względu na płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie etniczne, tożsamość i orientację seksualną, niepełnosprawność, przynależność religijną, światopogląd lub inne cechy osobiste.

## **7. Środowisko, energia i ochrona klimatu**

Działamy zgodnie z obowiązującym prawem i kierujemy się międzynarodowymi standardami<sup>8</sup> w celu minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko oraz ciągłego doskonalenia naszych działań na rzecz ochrony środowiska i klimatu.

Wszystkie osoby zatrudnione są uświadamiane w zakresie ochrony środowiska i oferujemy im niezbędne szkolenia.

Podjęliśmy odpowiednie działania w zakresie ochrony środowiska (np. wdrożenie zakładowego systemu zarządzania ochroną środowiska), które odpowiednio obejmują następujące zagadnienia:

- Cel, zdefiniowanie i realizacja działań oraz ich ciągła optymalizacja;
- Aspekty środowiskowe, takie jak zmniejszenie emisji CO<sub>2</sub>, zwiększenie efektywności energetycznej i wykorzystanie energii odnawialnej, zapewnienie jakości wody i zmniejszenie zużycia wody, zapewnienie jakości powietrza, promowanie efektywnego gospodarowania zasobami, ograniczenie odpadów i ich właściwe usuwanie oraz odpowiedzialne postępowanie z substancjami niebezpiecznymi dla ludzi i środowiska.

## **8. Postępowanie z surowcami mineralnymi pochodzącymi z obszarów objętych konfliktem**

Dokładamy wszelkich starań, aby unikać wykorzystywania minerałów z regionów ogarniętych konfliktami w naszych produktach, aby zapobiegać łamaniu praw człowieka, korupcji i finansowaniu grup zbrojnych itp.

## **9. Łańcuch dostaw**

Oczekujemy od naszych dostawców przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu postępowania lub stosowania podobnych kodeksów postępowania. Zachęcamy ich również do wdrażania treści niniejszego Kodeksu postępowania w swoich łańcuchach dostaw.

Zastrzegamy sobie prawo do systematycznego i doraźnego sprawdzania stosowania niniejszego Kodeksu postępowania przez naszych dostawców. Może to przybrać formę np. kwestionariuszy, ocen lub audytów.

<sup>7</sup> Konwencje MOP nr 111

<sup>8</sup> ISO 14001 i standardy wytycznych OECD/COP21

Jeśli nadal istnieją wątpliwości co do przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania, dostawca jest proszony o podjęcie odpowiednich działań zaradczych i zgłoszenie procesu właściwej osobie do kontaktu w naszej firmie. W razie konieczności współpraca zostanie rozwiązana.

## **10. Interesy konsumentów**

W zakresie interesów konsumentów przestrzegamy przepisów o ochronie konsumentów oraz odpowiednich praktyk handlowych, marketingowych i informacyjnych. Największą uwagę skupiamy na grupach szczególnie wymagających ochrony (np. młodzież czy kobiety w ciąży).

## **11. Wdrażanie i egzekwowanie**

Dokładamy odpowiednich i uzasadnionych starań, aby stale wdrażać, dokumentować i stosować zasady i wartości opisane w niniejszym Kodeksie postępowania. Wszystkie osoby zatrudnione zostają zapoznane z treścią Kodeksu postępowania i przeszkolone w zakresie odpowiednich tematów zgodnie z wymaganiami. Naruszenia Kodeksu postępowania nie będą tolerowane i mogą prowadzić do konsekwencji wynikających z prawa pracy.

### **11.1 Komunikacja**

O wymaganiach niniejszego Kodeksu postępowania i jego wdrażaniu informujemy osoby zatrudnione, klientów, dostawców oraz inne zainteresowane grupy i interesariuszy w sposób otwarty i nastawiony na dialog.

### **11.2 Informowanie o naruszeniach**

Osobom przez nas zatrudnianym i partnerom biznesowym oferujemy dostęp do chronionego mechanizmu w celu poufnego zgłaszania ewentualnych naruszeń zasad niniejszego Kodeksu postępowania.

W przypadku uwag prosimy o bezpośredni lub anonimowy kontakt z następującą osobą/jednostką.

**Dr. Frank Straile / Compliance Management**

---

Nazwisko osoby do kontaktu / Nazwa jednostki

**compliance@eissmann.com; +49 7125 9373 2000; www.eissmann.com/compliance**

---

Dane kontaktowe (adres e-mail, numer telefonu)

# 12. Podpis

Bad Urach, 1. Styczeń 2026

---

Miejscowość, data

*N. Hundertmark*

[N.Hundertmark \(19. Februar 2026 15:19:03 GMT+1\)](#)

*T.H.*

[Tobias Hundertmark \(23. Februar 2026 15:33:13 GMT+1\)](#)

Podpis

Nicholas Dedo Hundertmark, Tobias Hundertmark

---

Nazwisko osoby upoważnionej do złożenia podpisu

Eissmann Deutschland GmbH, Münsinger Str. 150., 72574 Bad Urach, DE

---

Adres firmy / pieczęć firmowa