

Działaj odpowiedzialnie

Kodeks postępowania Grupy OBI

OBI

Spis treści

Przedmowa 03

Środowisko pracy i bezpieczeństwo pracy 04
- Zakaz dyskryminacji, przemocy czy molestowania w miejscu pracy
- Wolność zrzeszania się
- Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
- Godziny pracy, płace i wynagrodzenia

Ochrona majątku i własności intelektualnej 06
- Postępowanie z majątkiem Grupy OBI
- Postępowanie z systemami IT Grupy OBI
- Ochrona tajemnic handlowych i własności intelektualnej

Konflikty interesów, zapobieganie korupcji, darowizny i sponsoring 08
- Konflikty interesów
- Zakaz korupcji i łapownictwa
- Darowizny i sponsoring

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu 10

Uczciwa konkurencja i zakaz karteli 11

Ochrona danych 12

Prawa człowieka, zrównoważony rozwój i ochrona środowiska 13
- Prawa człowieka
- Zrównoważony rozwój i ochrona środowiska

Reputacja Grupy OBI 15

Przestrzeganie Kodeksu Postępowania 16
- Zasady ogólne
- Możliwe konsekwencje naruszeń Compliance

Przedmowa

Szanowni Koledzy i Koleżanki

naszym celem jako Grupy OBI (OBI Group Holding SE & Co. KGaA oraz wszystkie spółki, nad którymi może bezpośrednio lub pośrednio sprawować kontrolę; zwane dalej również „my") jest bycie międzynarodowo wiodącym przedsiębiorstwem w branży DIY. Dobra reputacja Grupy OBI jest więc kluczowym czynnikiem, który chcemy promować i chronić. W naszych wartościach korporacyjnych jasno to określiliśmy: bierzemy odpowiedzialność za siebie nawzajem, za Grupę OBI oraz za społeczeństwo.

Istotnym elementem powyższego jest konsekwentne stosowanie się do obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych wytycznych w ramach naszej działalności biznesowej. Nieprzestrzeganie tych zasad grozi utratą zaufania naszych Klientów, Partnerów biznesowych, Pracowników i opinii publicznej. Opracowaliśmy Kodeks Postępowania, który zawiera obowiązujące wytyczne dotyczące zgodnego z prawem i odpowiedzialnego działania w biznesowym i codziennym środowisku pracy. Dotyczy on wszystkich Pracowników, włączając w to kadrę kierowniczą, Zarząd oraz Rady Nadzorcze, we wszystkich spółkach Grupy OBI. Tam, gdzie jest to konieczne, kodeks postępowania jest doprecyzowywany przez bardziej szczegółowe instrukcje i wytyczne biznesowe.

Jako Zarząd OBI Group Holding SE & Co. KGaA zwracamy się do wszystkich Pracowników Grupy OBI, aby zapoznali się z tym Kodeksem Postępowania i przestrzegali go we wszystkich decyzjach i działaniach podejmowanych w ramach pracy dla Grupy OBI. W przypadku jakichkolwiek pytań czy wątpliwości dotyczących treści Kodeksu Postępowania, prosimy o kontakt z bezpośrednimi przełożonymi lub odpowiednimi osobami kontaktowymi w dziale Compliance, zarówno w centrali w Niemczech, jak i w lokalnych spółkach prowadzonych pod marką OBI.

Wermelskirchen, dnia 01.07.2024 r.

Zarząd



Środowisko pracy i bezpieczeństwo pracy

Zakaz dyskryminacji, przemocy czy molestowania w miejscu pracy

Nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji. Wszyscy Pracownicy są traktowani równo – w szczególności bez względu na ich narodowość, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, płeć, orientację seksualną, wiek czy niepełnosprawność. Dyskryminacja na podstawie tego rodzaju cech jest zabroniona. Traktujemy siebie nawzajem i osoby trzecie z szacunkiem i uczciwością. Pracownikom wolno angażować się politycznie lub religijnie, jedynie pod warunkiem, że nie jest to związane z Grupą OBI.

Nie tolerujemy przemocy ani molestowania w miejscu pracy. Obejmuje to pośrednie lub bezpośrednie groźby, zachowania grożące, zastraszanie, ataki fizyczne, przemoc ze względu na płeć, molestowanie seksualne, fizyczną karę, psychiczny lub fizyczny przymus, mobbing, znieważenie, poniżanie, jak również wszelkie groźby takiego traktowania.

Wolność zrzeszania się

Grupa OBI szanuje wolność zrzeszania się oraz prawo Pracowników do tworzenia grup interesu i przyznaje wszystkim Pracownikom Grupy OBI prawo do reprezentowania ich interesów na podstawie obowiązującego prawa danego państwa. Wszyscy Pracownicy Grupy OBI mają wolność decydowania o przynależności do związku zawodowego lub reprezentacji pracowniczej swojego wyboru, bądź założenia związku zawodowego, bez obawy przed jakąkolwiek formą dyskryminacji ze strony Grupy OBI. Szanujemy wolną działalność związków zawodowych zgodnie z prawem w miejscu zatrudnienia, w szczególności prawo do strajku i prawo do negocjacji zbiorowych. Grupa OBI szanuje fakt, że Pracownicy mogą być reprezentowani przez legalnie wybrane rady pracownicze i dąży do konstruktywnej współpracy z przedstawicielami pracowników i ich organami.

„Naszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie naszych Pracowników traktujemy bardzo poważnie.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Naszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie naszych Pracowników traktujemy bardzo poważnie. Grupa OBI zapewnia stałą ochronę pracy i zdrowia w ramach obowiązujących krajowych przepisów oraz wewnętrznych wytycznych dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Godziny pracy, płace i wynagrodzenia

Zapewniamy przestrzeganie wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów dotyczących godzin pracy, w tym w szczególności nadgodzin, przerw na odpoczynek, urlopów wypoczynkowych i innych przerw.

Ponadto wypłacamy odpowiednie i niedyskryminujące płace i wynagrodzenia, zorientowane na warunki w miejscu zatrudnienia oraz lokalne ustawodawstwo dotyczące płacy minimalnej i aktualnie wspólnie uzgodnione warunki wynagrodzenia.



Ochrona majątku i własności intelektualnej

Postępowanie z majątkiem Grupy OBI

Pracownicy Grupy OBI są zobowiązani do odpowiedzialnego i starannego obchodzenia się z powierzonym im majątkiem firmy oraz innymi aktywami Grupy OBI. Wszystkie składniki majątku Grupy OBI muszą być chronione przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą, defraudacją, sprzeniewierzeniem i innym niewłaściwym lub niedozwolonym wykorzystaniem. W postępowaniu z majątkiem Grupy OBI należy przestrzegać obowiązujących wytycznych dotyczących upoważnień i regulaminów. Przestępstwa przeciwko majątkowi lub podejrzenie takich przestępstw będą konsekwentnie ścigane.

Postępowanie z systemami IT Grupy OBI

Systemy informatyczne (IT) Grupy OBI, w tym sprzęt, oprogramowanie i wszystkie dane przetwarzane lub przechowywane za ich pomocą, są kluczowe dla efektywnej i udanej działalności biznesowej i mogą być wykorzystywane tylko do celów biznesowych. Ewentualne wykorzystanie do celów prywatnych jest dozwolone tylko w ramach obowiązujących wewnętrznych wytycznych. Wszystkie osoby mające dostęp do systemów IT muszą korzystać z systemów w odpowiedni sposób, przestrzegając w szczególności wszystkich wytycznych bezpieczeństwa IT lub wytycznych Grupy OBI.

W odniesieniu do korzystania z Internetu i środków komunikacji elektronicznej należy przestrzegać ustaleń korporacyjnych.

Ochrona tajemnic handlowych i własności intelektualnej

Poufne, w szczególności niepubliczne informacje dotyczące Grupy OBI i jej całej działalności biznesowej, w tym tajemnice handlowe Grupy OBI oraz tajemnice handlowe osób trzecich, które stają się znane Pracownikom w ramach ich działalności zawodowej, muszą być traktowane jako ściśle poufne. Pracownikom, będącym w posiadaniu takich informacji, zabrania się udostępniania ich nieuprawnionym osobom wewnątrz lub na zewnątrz Grupy OBI, czynienie ich dostępnymi lub wykorzystywanie ich dla własnej korzyści lub korzyści osób trzecich. Naruszenia obowiązku zachowania poufności mogą wyrządzić nam i naszym Partnerom biznesowym poważne szkody oraz pociągnąć za sobą konsekwencje cywilnoprawne i karne.

Szanujemy legalnie nabytą własność intelektualną wszystkich uczestników rynku, w szczególności prawa autorskie, patenty, znaki towarowe i tajemnice handlowe. Naruszenie może prowadzić do sankcji cywilnoprawnych (np. odszkodowania) i publicznoprawnych (grzywny, kary). Dlatego wszyscy Pracownicy są zobowiązani nie tylko do ochrony praw do własności intelektualnej Grupy OBI, ale także do unikania naruszania praw stron trzecich.



Konflikty interesów, zapobieganie korupcji, darowizny i sponsoring

Konflikty interesów

Pracownicy są zobowiązani do podejmowania decyzji biznesowych w najlepszym interesie Grupy OBI, nie kierując się interesami osobistymi ani interesami stron trzecich. Pracownicy nie mogą wykorzystywać swojej pozycji w firmie do realizacji własnych interesów lub interesów (bliskich) osób trzecich, szkodząc tym samym Grupie OBI. W przypadku decyzji biznesowych zawsze działamy obiektywnie i w najlepszym interesie Grupy OBI, nie bierzemy pod uwagę osobistych korzyści. Potencjalne konflikty interesów należy ujawnić odpowiednim przełożonym i w razie wątpliwości rozwiązywać poprzez działania działu Compliance.

Zakaz korupcji i łapownictwa

Korzyści w formie prezentów, gościnności i zaproszeń są powszechne w relacjach biznesowych. O ile korzyści te nie naruszają wewnętrznych lub prawnych regulacji, są dopuszczalne. Wymiana zbyt dużej liczby lub nieodpowiednich prezentów lub udzielanie / korzystanie z nadmiernej gościnności jest niedopuszczalne. Nie tolerujemy stosowania korupcji, łapownictwa ani innych nielegalnych praktyk korupcyjnych przez Pracowników Grupy OBI lub przez Partnerów biznesowych. Żądanie od obecnych lub potencjalnych partnerów biznesowych, aby oferowali prezenty, korzyści lub inne świadczenia na rzecz Pracowników OBI lub stron trzecich jest niedopuszczalne. W przypadku wątpliwości należy przed podjęciem jakikolwiek czynności skonsultować się z przełożonymi i działem Compliance.

„Nie tolerujemy stosowania korupcji, łapownictwa ani innych nielegalnych praktyk korupcyjnych przez Pracowników Grupy OBI lub przez Partnerów biznesowych.

W kontaktach z urzędnikami państwowymi i innymi osobami pełniącymi publiczną funkcję, w tym z rządami, organami ustawodawczymi, władzami, sądownictwem i innymi publicznymi instytucjami oraz ich pracownikami, często obowiązują szczególnie rygorystyczne przepisy. Naruszenia mogą mieć szczególnie poważne konsekwencje. Ani Pracownicy, ani osoby trzecie działające w imieniu Grupy OBI, nie mogą bezpośrednio ani pośrednio oferować lub udzielać urzędnikom państwowym płatności, prezentów lub innych korzyści. Dotyczy to również „płatności przyśpieszających" („facilitation payments"), czyli płatności dla urzędników państwowych w celu przyspieszenia rutynowych czynności urzędowych.

Darowizny i sponsoring

Grupa OBI udziela darowizn, tj. świadczeń na zasadzie dobrowolności bez oczekiwania świadczenia wzajemnego, oraz środków sponsorskich, tj. świadczeń na podstawie umowy o świadczenie wzajemne, na ważne cele społeczne, takie jak ochrona środowiska czy sport. Darowizny i sponsoring mogą być udzielane tylko po wewnętrznym procesie ich zatwierdzenia.

Wszystkie darowizny muszą być transparentnie udokumentowane i zgodne z wewnętrznymi wytycznymi. Grupa OBI nie angażuje się w działalność lub kampanie polityczne. Darowizny pieniężne lub rzeczowe na rzecz partii politycznych lub organizacji politycznych lub ich przedstawicieli są niedozwolone. Powyższe należy jednak odróżnić od ewentualnie także publicznego wsparcia i zaangażowania na rzecz społecznie uznanych wartości.

Wszystkie działania sponsoringowe muszą być transparentnie określone w formie pisemnej umowy i współmierne do wartości oferowanej w zamian.



Przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu

Przestrzegamy wszystkich krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji dotyczących przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu.

Pranie pieniędzy ma miejsce, gdy środki pieniężne lub inne aktywa pochodzące bezpośrednio lub pośrednio z przestępstw są wprowadzane do legalnego obiegu gospodarczego, co skutkuje ukryciem ich pochodzenia.

Finansowanie terroryzmu ma miejsce, gdy pieniądze lub inne środki są przekazywane na przestępstwa terrorystyczne lub w celu wspierania organizacji terrorystycznych.

Wszyscy Pracownicy Grupy OBI, którzy zajmują się przepływami pieniężnymi lub je nadzorują, muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących wytycznych i instrukcji biznesowych dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Obejmuje to w szczególności ścisłe przestrzeganie limitów płatności gotówkowych mających zastosowanie na mocy ustawy o przeciwdzialaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, składanie wymaganych prawem raportów w przypadku podejrzenia prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu oraz weryfikację Partnerów biznesowych. W przypadku wątpliwości należy zaangażować osobę odpowiedzialną za przeciwdziałanie praniu pieniędzy lub dział Compliance.



Uczciwa konkurencja i zakaz karteli

Przestrzegamy wszystkich ustaw i regulacji urzędowych chroniących wolną i uczciwą konkurencję.

Uzgodnienia i koordynowane działania między konkurentami (uzgodnienia horyzontalne) są zabronione, jeśli mogą zapobiegać, ograniczać lub zakłócać konkurencję. Obejmuje to między innymi uzgodnienia i porozumienia (również pośrednio, przy udziale stron trzecich) dotyczące cen zakupu lub sprzedaży, ofert, innych warunków sprzedaży lub zakupu, kwot sprzedaży lub podziału rynków geograficznych.

Zabronionych jest również wiele rodzajów uzgodnień pionowych, tj. np. między dostawcami a Grupą OBI lub Grupą OBI a partnerami franczyzowymi. Dotyczy to w szczególności ograniczeń możliwości ustalania cen lub warunków sprzedaży, z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków, które zawsze muszą być uzgadniane z działem Compliance. Również współprace (np. współprace zakupowe) lub dostawy na wyłączność mogą być niedozwolone i zawsze wymagają uzgodnienia z działem Compliance.

> ***„Przestrzegamy wszystkich przepisów i regulacji urzędowych chroniących wolną i uczciwą konkurencję.***



Ochrona danych

Grupa OBI szanuje prywatność i prawa osobiste swoich Pracowników, Klientów, dostawców i innych osób trzecich. Dlatego traktujemy dane osobowe z najwyższą starannością. Zbieranie, przechowywanie, używanie i inne przetwarzanie danych osobowych odbywa się tylko w zakresie dozwolonym przez prawo i na podstawie zgody lub regulacji umownych lub prawnych.

W przypadku wątpliwości prosimy o zwrócenie się do odpowiedzialnego za ten obszar inspektora ochrony danych lub do działu Compliance.

„Grupa OBI traktuje dane osobowe z najwyższą starannością.



Prawa człowieka, zrównoważony rozwój i ochrona środowiska

Prawa człowieka

Szanujemy wszystkie międzynarodowo uznane prawa człowieka oraz obowiązujące przepisy prawa i wytyczne dotyczące ich ochrony. Naszym celem jest zapewnienie tych praw wszędzie tam, gdzie Grupa OBI prowadzi działalność gospodarczą. W tym celu podejmujemy działania mające na celu wykrywanie, zapobieganie i niwelowanie ryzyka. Wymagamy również, aby nasi dostawcy i inni Partnerzy biznesowi brali odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka i przestrzeganie standardów pracy.

W tym celu Grupa OBI opracowała również kodeks postępowania dla partnerów biznesowych (dostępny na: https://www.obi.de/legal/verhaltenskodex).

Więcej informacji można znaleźć również w deklaracji zasad Grupy OBI (dostępna na: https://www.obi.de/legal/grundsatzerklaerung).

Zrównoważony rozwój i ochrona środowiska

Dbamy o przestrzeganie obowiązujących standardów ochrony środowiska oraz międzynarodowych i lokalnych przepisów prawa dla całego łańcucha dostaw i wartości, wymagając odpowiedzialnego zachowania od naszych Pracowników i dostawców.

Chcemy wywiązywać się z naszej odpowiedzialności za ludzi i środowisko w naszej własnej działalności gospodarczej oraz w całym łańcuchu dostaw. Oznacza to dla nas oszczędzanie zasobów i unikanie obciążeń dla klimatu i środowiska. Skupiamy się na tym, aby oferowane towary i ich procesy produkcyjne były zgodne z wymogami zrównoważonego rozwoju. Grupa OBI dąży do tego, aby ilość odpadów oraz zużycie energii, wody, surowców i materiałów eksploatacyjnych w całym procesie tworzenia wartości było jak najmniejsze.

„Chcemy wywiązywać się z naszej odpowiedzialności za ludzi i środowisko w naszej własnej działalności gospodarczej oraz w całym łańcuchu dostaw.



Reputacja Grupy OBI

Reputacja Grupy OBI w odbiorze opinii publicznej i naszych Partnerów biznesowych jest cennym atutem dla firmy handlowej o znanej marce. Przestrzeganie Kodeksu Postępowania przez wszystkich Pracowników zapewnia renomę Grupy OBI i zapobiega utracie reputacji. Wszyscy są zobowiązani do przestrzegania wytycznych dotyczących komunikacji w mediach społecznościowych i publicznych. Dla nas wszystkich oraz dla stron trzecich istnieje również możliwość zgłaszania anonimowo naruszeń prawa za pośrednictwem procedury zgłoszeń sygnalistów Grupy OBI („Speak up"), aby mogły one zostać wyjaśnione i przywrócone do stanu zgodności.

„Przestrzeganie Kodeksu Postępowania przez wszystkich Pracowników zapewnia dobrą reputację Grupy OBI i zapobiega jej utracie.



Przestrzeganie Kodeksu Postępowania

Zasady ogólne

Niniejszy Kodeks Postępowania musi być przestrzegany przez wszystkich Pracowników, w tym kierownictwo, członków Zarządu i Rady Nadzorczej we wszystkich spółkach Grupy OBI w ramach ich działalności dla Grupy OBI. Każdy kierownik jest odpowiedzialny za to, aby przydzieleni mu Pracownicy zapoznali się z niniejszym Kodeksem Postępowania. W przypadku jakichkolwiek pytań dostępne są osoby kontaktowe odpowiedzialne lokalnie w danym kraju lub w centrali w Niemczech. Inną możliwością kontaktu jest wysłanie wiadomości na centralny adres e-mail w Niemczech tj. compliance@obi.de.

Wczesne wykrycie naruszenia przepisów prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania umożliwia nam natychmiastową reakcję i podjęcie działań w celu uniknięcia większych szkód dla Grupy OBI oraz naszych Klientów i Partnerów biznesowych, a także społeczeństwa. Wszyscy Pracownicy są zatem proszeni o niezwłoczne informowanie swoich przełożonych i działu Compliance o każdym incydencie naruszającym postanowienia niniejszego Kodeksu Postępowania. W tym celu można także korzystać również anonimowo z platformy zgłoszeń sygnalistów Grupy OBI („Speak up", dostępna na: https://obi.integrityline.app) Wszystkie otrzymane informacje są weryfikowane i traktowane z najwyższą poufnością. Więcej informacji można znaleźć w procedurze zgłoszeń sygnalistów.

Możliwe konsekwencje naruszeń Compliance

Grupa OBI stosuje politykę zerowej tolerancji w przypadku naruszeń przepisów prawa. Konsekwentnie wyjaśniamy wszelkie oznaki naruszeń. Udowodnione naruszenia mogą skutkować odpowiednimi środkami dyscyplinarnymi. W przypadku szkody majątkowej mogą być również zgłaszane roszczenia o odszkodowanie. W przypadku zachowań mających charakter karnoprawny zastrzegamy sobie prawo do złożenia zawiadomienia o przestępstwie oraz współpracy z organami ścigania w celu wyjaśnienia naruszenia.

„Wczesne wykrycie naruszenia przepisów prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania umożliwia nam natychmiastową reakcję i podjęcie działań w celu uniknięcia większych szkód .

Dane firmowe
OBI Group Holding SE & Co. KGaA
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen Germany

Kontakt
OBI Group Holding SE & Co. KGaA
Corporate Legal & Compliance
Albert-Einstein-Str. 7-9
42929 Wermelskirchen Germany

www.obi.com