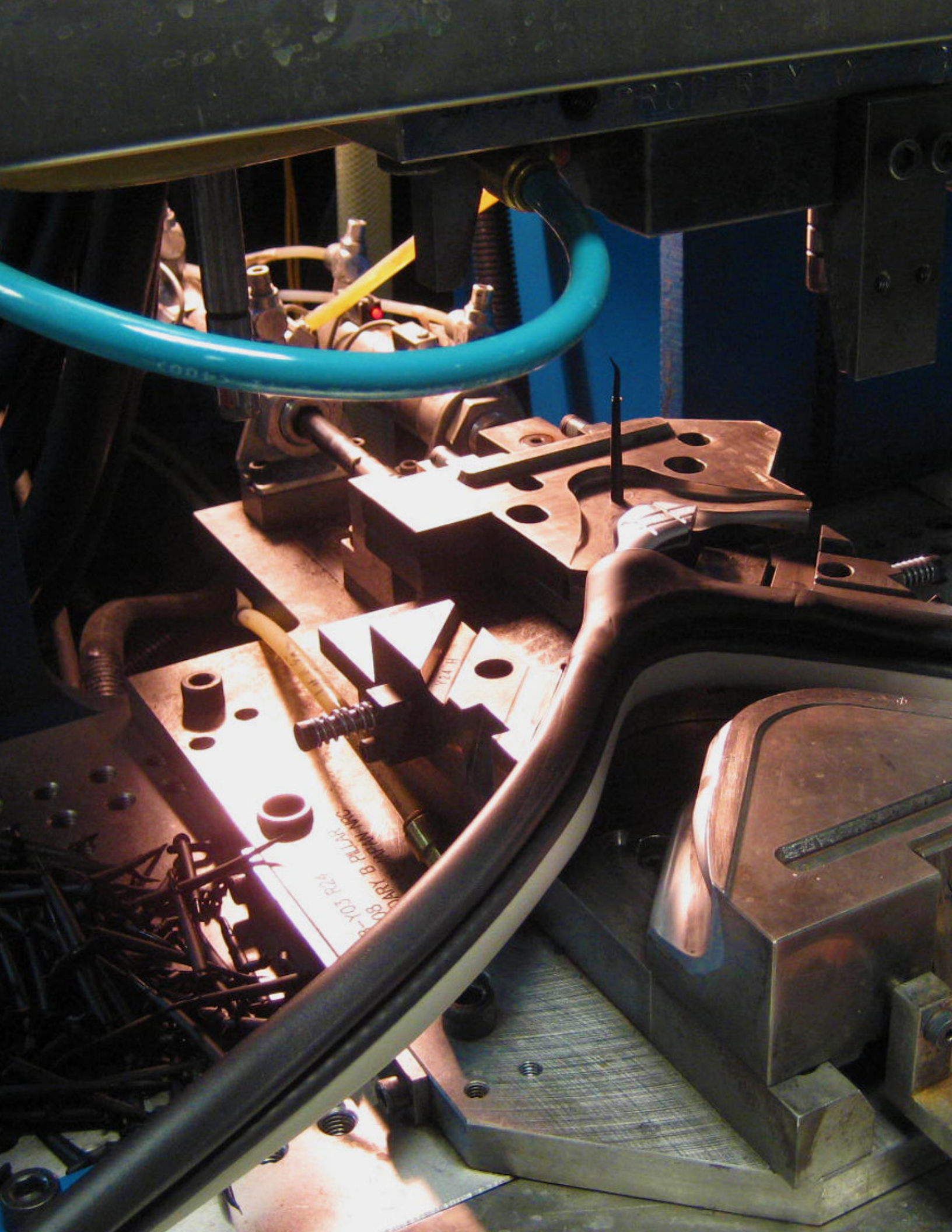




# Kodeks postępowania i etyki biznesowej

**HENNIGES**  
AUTOMOTIVE





# Przesłanie Prezesa



W Henniges szcycimy się zespołem utalentowanych, doświadczonych i pełnych zaangażowania pracowników. Reputacja naszej firmy jest jednym z naszych najcenniejszych atutów i dbałość o nią stanowi kluczowy wymóg utrzymania naszej zdolnej kadry oraz lojalnych klientów.

W Henniges nieustannie dążymy do realizacji naszych celów w sposób wyjątkowy i perfekcyjny. Cieszymy się mianem firmy dostarczającej najwyższej jakości produkty, rozwiązującej wszelkie problemy oraz szybko reagującej na najróżniejsze potrzeby. Dokładamy starań, aby zachowywać ten wysoki poziom zaufania i doskonałości we wszystkich naszych działaniach, zatrudniając odpowiednie osoby na właściwych stanowiskach.

Zdajemy sobie sprawę, że naszym najważniejszym zasobem są pracownicy. Mówi o tym misja firmy: „Poprzez pracę zespołową, talent oraz przywództwo nasza zorientowana na klienta organizacja będzie:

- Rozwijać, utrzymywać i przyciągać wyjątkowy personel;
- Osiągać doskonałość produkcyjną na globalną skalę;
- Różnicować i rozbudowywać bazę klientów;
- Standaryzować oraz optymalizować nasze globalne procesy biznesowe;
- Promować innowacyjność procesów i produktów.”

W celu prowadzenia naszej działalności w sposób uczciwy, zgodny z prawem oraz odpowiedzialny, musimy mieć oczy otwarte na sytuacje mogące rodzić dylematy natury etycznej. Musimy posiadać głębokie zrozumienie naszych wartości, jak i przepisów odnoszących się do wykonywanej przez nas pracy i podejmowanych decyzji. A także, co najważniejsze, musimy kierować się właściwą oceną i rozsądkiem podczas doboru najbardziej odpowiedniej drogi postępowania.

Choć rozwój działalności ma ogromne znaczenie, nie może odbywać się kosztem naruszenia naszego Kodeksu postępowania i etyki biznesowej, czy łamania przepisów prawa, nawet nieświadomie. W istocie, jako wiodąca w branży globalna organizacja, musimy pójść krok dalej i unikać jakichkolwiek nawet przejawów czy pozorów niestosownego postępowania.

Zamierzeniem Kodeksu nie jest omówienie każdego problemu i sytuacji, które możecie Państwo napotkać jako członkowie zespołu Henniges. Podsumowuje on jednak oraz bazuje na zasadach i polityce, stanowiących fundament działania naszej Firmy. Powinniście używać Kodeksu, wraz z naszymi procedurami korporacyjnymi jako przewodnika wskazującego drogę postępowania. Proszę, abyście korzystali z zasobów opisanych w Kodeksie w celu znalezienia odpowiedzi na pytania, czy też odniesienia się do napotkanych zastrzeżeń. Co więcej, menedżerowie powinni posługiwać się Kodeksem w promowaniu i nagradzaniu kultury przywództwa, dobrego osądu, pracy zespołowej/współpracy, zaangażowania w osiągnięcie wyników, odpowiedzialności, ciągłego rozwoju oraz uczciwości w swoich grupach.

Na wszystkich członkach zespołu Henniges spoczywa odpowiedzialność za poznanie oraz przestrzeganie Kodeksu, polityk Henniges, przepisów i uregulowań prawnych. Wszyscy mamy obowiązek zgłaszać przypadki naruszenia zgodności i etyki, stąd oczekujemy, że zwróćcie się Państwo do nas w sytuacjach, w których możecie mieć jakikolwiek problem. Firma Henniges zabrania podejmowania działań odwetowych w stosunku do pracownika, który w dobrej wierze zgłasza wątpliwości lub potencjalne naruszenie Kodeksu.

Od wszystkich menedżerów oczekuję omówienia Kodeksu z członkami zespołów oraz przyjęcia go jako integralną zasadę działania naszych pracowników, tak by zapewnić pełne zrozumienie i zgodność z jego wytycznymi

Z poważaniem,

**Larry Williams**

Dyrektor Generalny, Członek zarządu i Dyrektor Finansowy



# Spis treści

## Sekcja 1

### Wprowadzenie

Strony 6-9

OD KOGO WYMAGA SIĘ  
PRZESTRZEGANIA KODEKSU

KIEROWNICTWO PONOSI DODATKOWĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ

PAŃSTWA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ HENNIGES

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA

PODEJMOWANIE DOBRYCH DECYZJI

Z KIM SIĘ KONTAKTOWAĆ

---

## Sekcja 2

### Wzajemny szacunek

Strony 10-11

PROMOWANIE POZYTYWNEGO  
ŚRODOWISKA PRACY

- RÓWNOŚĆ SZANS
- ZAPOBIEGANIE NĘKANIU
- OCHRONA PRZED SZYKANAMI

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY  
ORAZ OCHRONA ŚRODOWISKA

UZALEŻNIENIA

## Sekcja 3

### Praca w najlepszym interesie Henniges

Strony 12-15

KONFLIKT INTERESÓW

WSPÓŁPRACA ZE ZNAJOMYMI LUB  
CZŁONKAMI RODZINY

NIEWŁAŚCIWE KORZYŚCI OSOBISTE

MOŻLIWOŚCI KORPORACYJNE

ZATRUDNIENIE POZA FIRMA

INTERESY FINANSOWE

ZABEZPIECZENIE MAJĄTKU I  
INFORMACJI

INFORMACJE POUFNE

WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

PRZECHOWYWANIE ZAPISÓW

KOMUNIKACJA I WŁAŚCIWE  
KORZYSTANIE Z KOMPUTERÓW

MEDIA I PORTALE  
SPOŁECZNOŚCIOWE

WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI  
WEWNĘTRZNYCH

## Sekcja 4

### W jaki sposób współpracujemy z naszymi klientami

Strony 16-17

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI  
MIĘDZYNARODOWYMI DOT.  
KONKURENCYJNOŚCI

- PRZEPISY PRAWA  
ANTYMONOPOŁOWEGO
- EKSPORT NASZYCH WYROBÓW

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI W  
SPOSÓB OTWARTY I UCZCIWY

- ZAPOBIEGANIE KORUPCJI
- SZANOWANIE WŁASNOŚCI  
KLIENTA
- WRĘCZANIE PODARUNKÓW

---

## Sekcja 5

### W jaki sposób współpracujemy z naszymi dostawcami

Strony 18-19

OCHRONA AKTYWÓW DOSTAWCY

OTRZYMYWANIE PODARUNKÓW

REPREZENTACJA



## Sekcja 6

### W jaki sposób traktujemy naszych udziałowców

Strony 20-21

UCZCIWE I DOKŁADNE KSIĘGI I ZAPISY

UJAWNIECIA FINANSOWE I OSZUSTWA

ZAPYTANIA ZE STRONY MEDIÓW

AUDYTY I DOCHODZENIA

PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

DOKONYWANIE DOTACJI  
POLITYCZNYCH I CHARYTATYWNYCH

---

## Sekcja 7

### Państwa zobowiązania wobec naszego Kodeksu

Strony 22-23

---

## Sekcja 8

### Uchylenie postanowień naszego Kodeksu

Strony 24-25

## Sekcja 9

### Sposób zgłaszania problemów

Strony 26-27

---

## Sekcja 10

### Polityki

Strony 28-29

ABY UZYSKAĆ BARDZIEJ SZCZEGÓŁOWE ZASADY ZWIĄZANE Z TEMATAMI PORUSZANYMI W NASZYM KODEKSIE POSTĘPOWANIA, PRZEJDŹ DO NASZEJ WITRYNY HENNISPHERE, ABY UZYSKAĆ LINK DO GLOBALNEGO REPOZYTORIUM ZASAD.



# Sekcja 1

## Wprowadzenie

### OMÓWIENIE

Henniges Automotive („Firma”) przyjmuje niniejszy Kodeks postępowania i etyki biznesowej („Kodeks”) w celu odzwierciedlenia naszego zobowiązania do właściwych zachowań w biznesie oraz umożliwienia nam zarządzania wszystkimi obszarami potencjalnego ryzyka etycznego. Zamierzeniem Kodeksu jest zapewnienie wytycznych w zakresie standardów uczciwości i zgodności Henniges we wszystkich naszych działaniach biznesowych. Nasz Kodeks stanowi integralną część kultury Henniges i związanych z nią zachowań. Opisuje podstawowe zasady postępowania, których powinniśmy przestrzegać. Zawiera pomocne zasoby na wypadek pytań lub wątpliwości odnośnie właściwych postaw. Nasz Kodeks to nierozdzielny element ładu korporacyjnego Henniges.

### OD KOGO WYMAGA SIĘ PRZESTRZEGANIA KODEKSU

Niniejszy Kodeks ustanawia podstawowy zestaw zasad, którymi powinni się kierować wszyscy członkowie zespołów, kierownicy, dyrektorzy, przedstawiciele oraz pracownicy kontraktowi, w tym również osoby zatrudnione w naszych spółkach zależnych i/lub kontrolowanych spółkach powiązanych (w niniejszym Kodeksie zwane łącznie „członkami zespołów”). Dotyczy on również wszystkich odnośnych partnerów biznesowych pracujących na rzecz Henniges, tzn. dostawców i wykonawców. Chociaż Kodeks omawia szeroki zakres praktyk i procedur biznesowych, nie jest w stanie poruszyć każdego możliwego problemu. Zgodnie z Kodeksem wszyscy pracownicy Henniges muszą zachowywać się uczciwie oraz unikać nawet oznak niewłaściwego zachowania. Naruszenia Kodeksu, dowolnej z polityk Henniges lub obowiązujących przepisów prawa lokalnego mogą spowodować poważne konsekwencje dla Henniges, naszej marki i dla Państwa. Działania dyscyplinarne mogą skutkować zwolnieniem Państwa z Firmy.

### KIEROWNICTWO PONOSI DODATKOWĄ ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kierownictwo Henniges (kierownicy, wiceprezesa, dyrektorzy, menedżerowie, przełożeni, itd.) ma dodatkowy obowiązek promowania kultury uczciwości i zgodności. Oznacza to, że powinni Państwo być ambasadorami i wzorami etycznego zachowania we wszystkich podejmowanych przez siebie działaniach. Bezpośredni przełożeni to najczęściej pierwsze osoby, do których zwrócą się członkowie zespołów w przypadku pytań lub wątpliwości. Od każdego członka kierownictwa Henniges oczekuje się znajomości niniejszego Kodeksu, wzorowego i poprawnego zachowania na co dzień oraz dopilnowania, aby każdy członek zespołu znał oczekiwania przed nim/nią stawiane. Oznacza to również, że jako przywódcy muszą Państwo zapewnić, że podlegli współpracownicy będą bez obaw zgłaszać pytania czy wątpliwości, że każdy problem zostanie profesjonalnie i terminowo rozpatrzony, a nasze standardy nie zostaną naruszone dla uzyskania wyników biznesowych.

Kierownictwo Henniges powinno także rozważyć charakter i postawy współpracowników typowanych do awansu. Awans to przywilej obejmujący tylko te osoby, które uosabiają kulturę Henniges w sposób zgodny z niniejszym Kodeksem.

Na koniec, kierownictwo Henniges ma obowiązek zgłaszania wszelkich naruszeń naszego Kodeksu. W przypadku, gdy wiedzą Państwo o jakimkolwiek naruszeniu prawa lub przepisów, oszustwie lub niedociągnięciach w środkach nadzoru stosowanych w Firmie, muszą Państwo zgłosić tę sytuację Komisji zgodności.

### PAŃSTWA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Zrozumienie Kodeksu i polityk zgodności oraz postępowanie zgodnie z ich wytycznymi.
- Zwracanie się o pomoc, jeżeli mają Państwo wątpliwości natury prawnej lub etycznej.
- Zgłaszanie wszelkich podejrzanym naruszeń przepisów odpowiednim instancjom w Firmie (zgodnie z opisem poniżej).
- W przypadku, gdy są Państwo menedżerami, dawanie dobrego przykładu i nadawanie mocnego etycznego tonu w obrębie całej organizacji.
- Wykorzystywanie właściwego osądu i przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania.

### ODPOWIEDZIALNOŚĆ HENNIGES

- Przeprowadzanie szkoleń stanowiskowych z norm etycznych i zgodności.
- Zapewnienie pracownikom lub stronom trzecim możliwości zgłaszania wątpliwości związanych z możliwym naruszeniem Kodeksu lub polityk, lub zapytania o wytyczne odnośnie zagadnień etyki i zgodności.
- Zapewnienie poufności zgłoszeń w rozsądnym możliwym zakresie.
- Ścisły zakaz szykan względem osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze.
- Przeprowadzanie – odpowiednio – profesjonalnego zbadania sprawy, podejmowanie działań naprawczych oraz działania dyscyplinarne w przypadku naruszeń.



## Nasza kultura

Promujemy środowisko, w którym członkowie zespołu mają wymierny wpływ na sukces naszej Firmy poprzez:

- Dbanie o bezpieczeństwo i komfort innych pracowników i społeczności oraz o środowisko naturalne
- Działanie z wyczuciem priorytetów oraz z pozytywnym nastawieniem do każdego zadania
- Zarządzanie na bazie faktów, przy czynnym udziale członków zespołu, z zaangażowaniem i odpowiedzialnością
- Tworzenie otwartego i kształcącego środowiska, które motywuje do starań na rzecz jakości i ciągłej poprawy wyników
- Prowadzenie działalności w sposób bezprzykładnie etyczny, uczciwy i rzetelny



## ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA

Nasza działalność powinna być prowadzona zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i przepisami oraz w sposób etyczny. Przestrzeganie prawa, zarówno w kwestii jego litery, jak i ducha, stanowi fundament, na którym budujemy standardy etyczne Firmy. Muszą Państwo przestrzegać i postępować zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w miastach, regionach i krajach, w których Henniges prowadzi działalność. Chociaż nie oczekuje się od Państwa szczególowej znajomości wszystkich przepisów, istotne jest, aby znali je Państwo w wystarczającym stopniu, aby wiedzieć, kiedy zwrócić się o poradę do przełożonego, przedstawiciela działu kadr lub innego odnośnego personelu Henniges. Dotyczy to wszystkich transakcji, zarówno pomiędzy Henniges i jej spółkami zależnymi, jak i pomiędzy spółkami zależnymi, czy ze stronami trzecimi.

W przypadku, gdy prawo jest sprzeczne z polityką ujętą w niniejszym Kodeksie, muszą Państwo przestrzegać prawa, jednakże w przypadku, gdy lokalne zwyczaje lub praktyki są sprzeczne z Kodeksem, należy przestrzegać Kodeksu. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących potencjalnych konfliktów mogą Państwo zwrócić się o pomoc do bezpośredniego przełożonego, działu kadr lub innego kierownika wyższego szczebla. Wszelkie pytania dotyczące obowiązujących wymagań prawnych należy przekazywać do lokalnego działu kadr, działu audytu wewnętrznego lub Komisji zgodności.

## PODEJMOWANIE DOBRZYCH DECYZJI

W trakcie pracy na rzecz Henniges mogą Państwo zetknąć się z trudnymi sytuacjami. W większości przypadków zdrowy rozsądek, właściwy osąd, Kodeks oraz nasze polityki i procedury pomogą Państwu podjąć właściwą decyzję. Jednakże w niektórych przypadkach dla podjęcia właściwej decyzji potrzebne będą Państwu dodatkowe wytyczne.

W takich przypadkach mają Państwo do dyspozycji różnorodne zasoby i należy skontaktować się w danej sprawie z bezpośrednim przełożonym, lokalnym działem kadr lub Komisją zgodności.

## Z KIM SIĘ KONTAKTOWAĆ

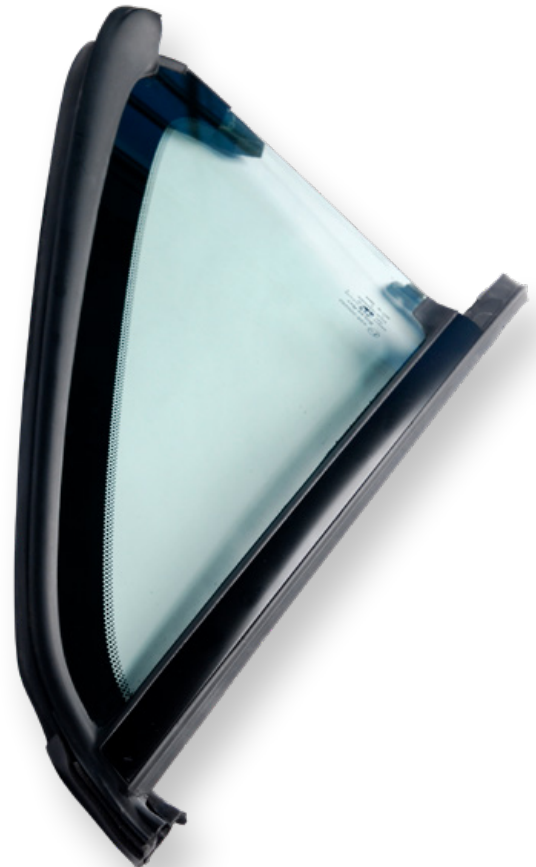
Jeżeli dowiedzą się Państwo o sytuacji, która może wiązać się z naruszeniem niniejszego Kodeksu, polityki Firmy lub dowolnego obowiązującego prawa lub przepisów, mają Państwo obowiązek zgłosić ten fakt. Należy zauważyć, że niedopełnienie wymogu przestrzegania naszego Kodeksu i polityk może mieć poważne konsekwencje, obejmujące działania dyscyplinarne aż do zwolnienia z pracy włącznie, jak również wiązać się z możliwą odpowiedzialnością cywilną i karną. Henniges zapewnia możliwie największą poufność każdego zgłoszenia.

W celu zgłoszenia naruszenia Kodeksu należy natychmiast skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, kierownikiem działu kadr lub Komisją zgodności. Jedynie Komisja zgodności może uchylić postanowienia niniejszego Kodeksu w odniesieniu do dowolnego z członków zespołu.

Naszym zdaniem niniejszy Kodeks powinien stanowić ewoluujący zestaw standardów biznesowych, który będzie doskonalony w miarę upływu czasu i stosownie do okoliczności. Naruszenia norm zawartych w Kodeksie będą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, aż do i włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem.

Procedury zgłaszania stanowią dodatkowy środek dostępny Państwu i nie zastępują kanałów istniejących zgodnie z prawem obowiązującym w danym kraju.

W przypadku, gdy chcą Państwo zgłosić problem zgodnie z niniejszym Kodeksem, należy postępować zgodnie z procedurami zgłaszania podanymi w tym dokumencie.







Problemy można zgłaszać osobiście lub anonimowo, korzystając z dowolnej z poniższych metod:

#### FORMULARZ ZGŁASZANIA PROBLEMÓW

<https://hennisphere.hennigesautomotive.com/CodeOfConduct>

Dostępny w intranecie Firmy (Hennisphere).

#### KORESPONDENCJA POCZTOWA NA ADRES

**Henniges Automotive C/O**

**Internal Audit**

2750 High Meadow Circle

Auburn Hills, MI 48326

#### WIADOMOŚĆ E-MAIL

Wypełniając Formularz zgłaszania problemów i przesyłając go pocztą elektroniczną na adres [HR.Violations@hennigesautomotive.com](mailto:HR.Violations@hennigesautomotive.com)

#### ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE LUB ANONIMOWE

<https://www.surveymonkey.com/r/HennCodeViolationReportForm>

#### TELEFONICZNIE

Menedżerowi lub przełożonemu, specjaliście ds. kadr lub do Linii zgłoszeń Henniges pod numerem:

+1 248-340-4100 (Opcja 3)

Zgłoszenia można dokonać anonimowo za pośrednictwem dowolnej z powyższych metod. Prosimy podać możliwie dużą liczbę informacji, aby umożliwić dokładne zbadanie sprawy. Wszystkie informacje będą traktowane ze ścisłą poufnością.

## Sekcja 2

# Wzajemny szacunek

## Promowanie pozytywnego środowiska pracy

### RÓWNOŚĆ SZANS

Zobowiązujemy się do zapewnienia równych szans w zatrudnieniu oraz do promowania różnorodności, równości i integracji wśród naszych pracowników. Zapewniamy równoprawne możliwości pracy dla wszystkich wykwalifikowanych osób bez względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie, wyznanie, płeć (w tym ciążę, urodzenie dziecka czy związane z nimi warunki zdrowotne), orientację seksualną, narodowość, wiek, zdolność reprodukcyjną, niepełnosprawność fizyczną lub intelektualną, status obywatelski, status weterana, tożsamość lub wyrażenie płci, lub inne cechy lub status chronione prawem. Naruszenia polityk równych szans obowiązujących w Firmie mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, aż do zwolnienia pracownika wyłącznie. Dalsze wytyczne podano w Polityce równych szans.

### ZAPOBIEGANIE NĘKANIU

Różnorodność, równość i integracja to kapitał Henniges. Angażujemy się w zapewnienie środowiska pracy wolnego od nękania, w którym pracownicy są oceniani w oparciu o swoje umiejętności i jakość pracy. Nie tolerujemy mobbingu, psychologicznie agresywnego tonu głosu lub języka, lub niechcianego kontaktu fizycznego. Zakazujemy również żartów lub obelg obraźliwych pod względem rasowym, etnicznym, religijnym, związanych z wiekiem lub o podtekście seksualnym, rozpowszechniania lub wywieszania obraźliwych zdjęć lub rysunków lub też wykorzystywania poczty głosowej, e-maili, pisanie wiadomości lub innych urządzeń elektronicznych do przesyłania informacji, które są uwłaczające lub dyskryminujące. Ponadto, nie tolerujemy niechcianych propozycji seksualnych,

żądań wyświadczenia usług seksualnych lub innego rodzaju postaw fizycznie lub słownie dotyczących seksu.

Nie tolerujemy również przemocy ani gróźb przemocy w naszym środowisku pracy. Naruszenie Polityki zapobiegania nękanii obowiązującej w Firmie będzie skutkowało podjęciem działań dyscyplinarnych, aż do zwolnienia pracownika wyłącznie. Dalsze wytyczne podano w Polityce zapobiegania dyskryminacji, nękanii i przemocy w miejscu pracy.

### OCHRONA PRZED SZYKANAMI

Powinni Państwo zgłaszać wszystkie podejrzenia naruszenia naruszenia niniejszego Kodeksu bez obawy przed szykanami. Wszystkie zgłoszenia do Komisji zgodności będą rozpatrywane w sposób odpowiedzialny i zgodny z obowiązującym prawem. Ściśle zabraniamy szykan dowolnego rodzaju w przypadku zgłoszeń możliwych naruszeń przepisów w dobrej wierze. Jednakże niewłaściwe korzystanie z niniejszych procedur naraża zgłaszającego na postępowanie dyscyplinarne lub karne. W przypadku raportów dotyczących postępowania określonych osób lepiej będzie, jeśli podadzą Państwo swoje dane. Państwa tożsamość zostanie zachowana w tajemnicy.

### OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

W Henniges jesteśmy zobowiązani do promowania środowiska pracy i działania w sposób wzbudzający pewność i zaufanie. Dla osiągnięcia tego celu musimy właściwie zarządzać danymi osobowymi przekazywanymi nam przez kolegów, klientów, dostawców i inne osoby. „Dane osobowe” obejmują wszystkie informacje, które mogą posłużyć do zidentyfikowania danej osoby. Do przykładów danych osobowych zalicza się imię i nazwisko, adres zamieszkania, adres e-mail, numer identyfikacyjny członka zespołu lub wszelkiego rodzaju zestawienia informacji, które mogą kogoś zidentyfikować. Dane osobowe powinniśmy gromadzić, mieć dostęp do nich, wykorzystywać lub

ujawniać wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych.

Ponadto powinniśmy wykorzystywać minimalną ilość danych niezbędną do realizacji zadania. Nie możemy ujawniać tych informacji żadnej osobie, w Firmie ani poza nią, która nie musi ich znać ze względu na wykonywaną działalność. Ponadto musimy podejmować kroki w celu właściwego zabezpieczenia tych danych przez cały czas.

Wiele krajów stosuje własne wymagania prawne odnośnie gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych, a Henniges musi przestrzegać tych praw. W przypadku jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z pracownikiem lokalnego działu kadr.

Polityki firmowe, praktyki i programy szkoleń przygotowano w taki sposób, aby zapewnić dostęp wyłącznie uprawnionych osób do danych osobowych. Jeżeli Państwa zdaniem zaistniała sytuacja, w której Państwa dane osobowe mogły zostać niewłaściwie ujawnione lub wykorzystane, należy skontaktować się natychmiast z Komisją zgodności.

### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA ŚRODOWISKA

Firma jest zobowiązana do ochrony Państwa zdrowia i bezpieczeństwa podczas przebywania na stanowisku pracy, jak również do chronienia środowiska. Bezpieczeństwo jest jednym z najważniejszych czynników przy podejmowaniu wszystkich decyzji. Jak ujmuje to Polityka ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa pracy (BHPiOŚ):

Henniges Automotive nieustannie dąży do ochrony środowiska oraz zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, klientów, wykonawców i społeczności, w których prowadzimy naszą działalność.



Jako globalnie odpowiedzialny obywatel korporacyjny jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących rozporządzeń władz oraz do prowadzenia naszej działalności w sposób nienaganny, przestrzegając zasad etyki i uczciwości. Naszą politykę BHPIOŚ będziemy włączać w ramach stałego doskonalenia do naszych zdrowia operacji, procedur i procesów mających na celu poprawę naszych ogólnych wyników w zakresie środowiska i bezpieczeństwa.

Henniges Automotive zobowiązuje się do:

- Zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich członków naszych zespołów.
- Pracy w sposób efektywny i rzetelny w celu zminimalizowania wpływu na środowisko oraz ochrony życia i bezpieczeństwa naszych pracowników oraz społeczności.
- Doceniania naszych zasobów naturalnych poprzez minimalizowanie odpadów, oszczędzanie energii oraz prowadzenie recyklingu, jeżeli to tylko możliwe.
- Przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów w zakresie ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa, jak również wszelkich pozostałych odnośnych praw.
- Stałego doskonalenia naszego programu BHPIOŚ poprzez mierzenie naszych wyników w celu zapewnienia, że osiągamy nasze założenia i ustalone.
- Zachęcanie i promowanie aktywnego udziału pracowników we wszystkich naszych programach i miejscach związanych z BHPIOŚ.

W przypadku zagadnień dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, jako minimum

obowiązuje przestrzeganie wymagań prawnych. Jeżeli jest to konieczne i właściwe, ustalamy własne normy, które mogą wykraczać poza wymagania prawne i przestrzegamy ich wymagań. Przy szukaniu sposobów ochrony i bezpieczeństwa sprawa kosztów nie powinna wykluczać rozważenia każdej uzasadnionej alternatywy. Dodatkowe wytyczne podano na stronie Globalna Ochrona Środowiska, Zdrowie i bezpieczeństwo w Hennisferze.

#### UZALEŻNIENIA

Uzależnienia stanowią zagrożenie dla nas wszystkich praktycznie w każdej sferze życia, w tym także i w pracy. Dla ochrony wszystkich osób nadrzędne znaczenie ma wymóg, aby stanowiska pracy były wolne od nałogów, co obejmuje zażywanie lub posiadanie narkotyków oraz picie alkoholu. Zabrania się przyjmowania, wytwarzania, rozprowadzania, rozdawania, transportowania, promowania czy sprzedaży narkotyków lub związanych z nimi akcesoriów w trakcie wykonywania zadań na rzecz Firmy lub przebywania na jej terenie. Zakazane jest przebywanie na stanowisku pracy lub wykonywanie zadań na rzecz Firmy w przypadku bycia pod wpływem lub po spożyciu alkoholu lub narkotyków.

Firma zachęca wszystkie osoby uzależnione do szukania odpowiedniej pomocy. Członkowie zespołów powinni skorzystać z lokalnego załącznika wymieniającego, jakie usługi wsparcia w danym kraju są dla Państwa dostępne. Korzystanie ze wsparcia nie zagrazi Państwa stanowisku w Henniges pod warunkiem, że utrzymają Państwo akceptowalny poziom wyników i postępowania. Dalsze wytyczne podano w Polityce uzależnień.



*Nasi ludzie są naszym najważniejszym priorytetem. Będziemy nadal promować pozytywne środowisko pracy, co szczegółowo omówiliśmy w części 2, poprzez wzajemny szacunek. Będziemy kontynuować regularne przeglądy naszych praktyk w zakresie wynagrodzeń i świadczeń w celu zapewnienia konkurencyjności i przestrzegania wszystkich lokalnych przepisów i umów dotyczących godzin pracy, pracy dzieci, wynagrodzeń, nadgodzin, równych możliwości zatrudnienia i nieagresji oraz innych warunków zatrudnienia. Uznajemy i szanujemy prawo członków naszego zespołu do swobodnego zrzeszania się oraz do otwartej komunikacji z zarządem na temat warunków pracy. Będziemy nadal przestrzegać wszelkich przepisów dotyczących organizacji związków zawodowych i rokowań zbiorowych.*



## Sekcja 3

# Praca w najlepszym interesie Henniges

### KONFLIKT INTERESÓW

W niektórych przypadkach mogą mieć Państwo do czynienia z sytuacjami, kiedy podejmowane przez Państwa działania w imieniu Henniges stoją w sprzeczności z osobistymi interesami. Jesteśmy zobowiązani wobec Henniges Automotive do promowania uprawnionych interesów Firmy wszędzie tam, gdzie pojawi się taka możliwość. Nigdy nie możemy wykorzystywać własności lub informacji Henniges dla własnych korzyści, ani też osobiście przejmować dla siebie jakiegokolwiek możliwości odkrytej dzięki naszej pozycji w Firmie.

Wszyscy członkowie zespołu muszą unikać działań lub relacji, które stoją w sprzeczności z interesami Henniges lub mają negatywny wpływ na reputację Firmy. Rodzaje działań i relacji, których należy unikać obejmują m.in.:

- Korzyści osobiste, korzyści finansowe lub potencjalne zyski związane z dowolnymi transakcjami Henniges Automotive, co obejmuje faworyzowanie członków rodziny i znajomych.
- Konsultowanie się z lub zatrudnienie u konkurenta, dostawcy lub naszego klienta, jak również pełnienie funkcji kierowniczych, dyrektorskich lub zarządczych u klienta, dostawcy lub konkurenta.
- Akceptowanie wszelkich podarunków gotówki, upustów, honorariów, rozrywk, uprzejmości lub usług o wysokiej wartości od dowolnego klienta/potencjalnego klienta, sprzedawcy, konkurenta lub dostawcy.
- Wykorzystywanie członków zespołu, materiałów, wyposażenia lub innych środków należących do Henniges Automotive do jakichkolwiek niezatwierdzonych celów.
- Osiąganie korzyści finansowych z dowolnej transakcji kupna lub sprzedaży przez Henniges Automotive dowolnych wyrobów, materiałów,

wyposażenia, usług lub majątku innych niż za pośrednictwem programów określonych przez Firmę.

- Niewłaściwe wykorzystywanie lub ujawnianie informacji poufnych Firmy.

Każdy członek zespołu odpowiada za unikanie konfliktu interesów, jak również za wystąpienie takiego konfliktu. Osoby niepewne, czy dotyczy ich konflikt interesów lub też czy dane działanie może spowodować konflikt interesów, powinny omówić ten problem z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym działem kadr. Konflikt interesów, faktyczny lub potencjalny, można czasem rozwiązać lub też uniknąć go, dzięki odpowiedniemu ujawnieniu i zatwierdzeniu. Jednakże w pozostałych przypadkach samo ujawnienie może nie wystarczyć i Henniges Automotive może wymagać przerwania konfliktu interesów lub też cofnięcia działań, jeżeli to możliwe.

### WSPÓŁPRACA ZE ZNAJOMYMI LUB CZŁONKAMI RODZINY

Relacje biznesowe z członkami rodziny lub znajomymi mogą prowadzić do konfliktu interesów lub wystąpienia konfliktu. Z tej przyczyny nigdy nie powinni być Państwo zaangażowani w przetargi, negocjacje lub proces zawierania umowy pomiędzy Państwem, członkiem rodziny lub bliskim znajomym a Henniges, ani też próbować wywierać na nie wpływu. Zasada ta dotyczy nawet sytuacji pośrednich, kiedy Państwo, członek Państwa rodziny lub bliski znajomy jest właścicielem lub pracuje na rzecz innej firmy, z którą Henniges współpracuje lub zamierza współpracować.

### NIEWŁAŚCIWE KORZYŚCI OSOBISTE

Konflikt interesów może również wystąpić w przypadku, gdy dyrektor, kierownik lub członek zespołu, lub też członek jego/jej najbliższej rodziny uzyskuje niewłaściwe korzyści osobiste ze względu na swoją pozycję w Henniges. Takie korzyści mogą obejmować podarunki lub pożyczki od

jednostki lub osoby, z którą współpracuje nasza Firma. Musimy unikać przyjmowania takich niewłaściwych korzyści.

Dodatkowo konflikt interesów powstaje w przypadku, gdy członek zespołu Henniges pomaga konkurencji ze szkodą dla Henniges. Na przykład, przekazanie istotnych informacji małżonkowi lub partnerowi pracującemu na rzecz konkurenta stanowi konflikt interesów i narusza nasz Kodeks.

### MOŻLIWOŚCI KORPORACYJNE

W celu podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych na rzecz Henniges nigdy nie możemy konkurować z naszą Firmą. Oznacza to, że nie możemy przejmować dla siebie żadnych możliwości biznesowych ani inwestycyjnych, które odkryjemy dzięki swojej pozycji w Henniges lub korzystając z majątku lub informacji Firmy. Ponadto, nigdy nie możemy pomagać nikomu innemu przy wykorzystywaniu takich możliwości biznesowych lub inwestycyjnych dla własnych korzyści. Obejmuje to członków naszych rodzin i naszych znajomych.

### ZATRUDNIENIE POZA FIRMĄ

Za konflikt interesów uznaje się sytuację, kiedy pracują Państwo jednocześnie na rzecz Henniges oraz zostaną zatrudnieni przez konkurenta, klienta lub dostawcę Henniges. Ponadto, nie mogą Państwo pracować na rzecz konkurenta, klienta lub dostawcy jako konsultant ani pełnić funkcji członka zarządu (lub równoważnej). Z zasady najlepszą polityką jest unikanie wszelkich bezpośrednich lub pośrednich relacji biznesowych z istotnymi klientami, dostawcami lub konkurentami Henniges, za wyjątkiem sytuacji, gdy jest to związane z działaniami na rzecz Firmy.



## INTERESY FINANSOWE

Od każdego z nas oczekuje się działania z największą uczciwością i w sposób chroniący i wzmacniający reputację Firmy. Podczas realizowania zadań na rzecz Firmy nie mogą Państwo wzbogacać siebie lub innych osób. W celu zapewnienia, że członkowie zespołu ani Firma nie zostaną postawieni w sytuacji, kiedy członka zespołu dotyczy konflikt interesów podczas realizowania działań na rzecz Firmy, wszyscy pracownicy etatowi muszą zgłaszać określone interesy finansowe uzyskiwane przez siebie lub członków ich rodzin.

## ZABEZPIECZENIE MAJĄTKU I INFORMACJI

Kradzież, szkoda, niedbałość i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na sukces naszej Firmy. Musimy zatem zobowiązać się do ochrony fizycznego majątku naszej Firmy przed kradzieżą, uszkodzeniem, utratą lub niewłaściwym wykorzystaniem. Obejmuje to nasze wszystkie siedziby, pojazdy, wyposażenie firmowe, towary i dostawców. Jeżeli podejrzewają Państwo, że doszło do jakiegokolwiek formy sprzeniewierzenia lub kradzieży, należy ten fakt niezwłocznie zgłosić swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

Zatwierdzone okazjonalne wykorzystanie niektórych urządzeń należących do Firmy na potrzeby własne, na przykład, telefonu lub Internetu, jest w niektórych przypadkach właściwe. Jednakże musimy upewnić się, że takie wykorzystanie na potrzeby

własne jest ograniczone, nie wpływa na naszą zdolność do wykonywania pracy na rzecz Henniges i nie narusza polityki Firmy ani przepisów prawa. Ponadto cały sprzęt Firmy w Państwa posiadaniu musi zostać zwrócony z chwilą ustania stosunku pracy.

## INFORMACJE POUFNE

Każdemu z nas powierzane są informacje poufne Firmy. Takie wrażliwe informacje musimy chronić przez cały czas. Zasadniczo dotyczy to wszelkich informacji niedostępnych publicznie, które mogą być użyteczne dla konkurentów lub innych osób, lub które mogą być szkodliwe dla Firmy w przypadku ich ujawnienia.

Do przykładów takich informacji zaliczamy plany biznesowe lub marketingowe, informacje o dostawcach, projekty wyrobów, procesy produkcji, informacje na temat istniejących i przyszłych produktów oraz informacje o członkach zespołu.

Nigdy nie powinni Państwo udzielać innym osobom dostępu do poufnych informacji (lub technologii, w tym do komputerów, laptopów, telefonów komórkowych, palmtopów i oprogramowania zawierającego takie informacje) Henniges bez nadzoru. W przypadku utraty sprzętu firmowego lub przedmiotu zawierającego informacje należy taką stratę natychmiast zgłosić do działu technologii informatycznych Henniges.

Ponadto, nie możemy omawiać takich informacji w miejscach, gdzie mogą zostać one podsłuchane przez osoby postronne. Obejmuje to miejsca publiczne takie, jak terminale lotniskowe, pociągi i restauracje, jak również lokalizacje otwarte w Henniges, takie jak toalety, miejsca powszechnie dostępne oraz korytarze. Dostępu do takich informacji poufnych można udzielić wyłącznie tym ze współpracowników, którzy muszą znać dane informacje ze względu na wykonywane zadania. Nigdy nie można wykorzystywać informacji poufnych o Firmie dla własnych korzyści ani też ujawniać ich innym osobom z korzyścią dla nich.

## WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

Cenimy produkty, które wytwarzamy, dlatego musimy pracować w sposób staranny tak, aby chronić własność intelektualną Henniges. Zaliczają się do niej wszelkie patenty, znaki handlowe, prawa autorskie, wiedza specjalistyczna lub inne aktywa niematerialne, na przykład pomysły, wynalazki, procesy lub projekty stworzone w czasie Firmy, na koszt Firmy, z wykorzystaniem zasobów Firmy lub w ramach naszych obowiązków służbowych lub objętych zakresem aktualnej działalności Henniges. Muszą Państwo zidentyfikować wszystkie pomysły, wynalazki, procesy lub projekty, które Państwo opracowują i przekazać poufne Henniges (na przykład, laptopa Henniges, iPhone'a, pendrive'a itp.), je wiceprezesowi ds. technicznych do weryfikacji pod kątem ochrony patentowej lub tajemnicy służbowej. Powinni Państwo zgłaszać Komisji zgodności wszelkie podejrzenia niewłaściwego wykorzystania własności intelektualnej naszej Firmy.

## PRZECHOWYWANIE ZAPISÓW

Nasze zapisy należy zawsze przechowywać lub niszczyć zgodnie z Polityką zarządzania zapisami i ich przechowywania. Do naszej wspólnej odpowiedzialności należy przechowywanie zapisów firmowych Henniges przez cały czas, przez jaki są one potrzebne dla celów biznesowych lub dłużej, jeżeli wymagają tego normy podatkowe, prawne lub inne, lub usuwać je w odpowiedni sposób. Zachęcamy Państwa do regularnej weryfikacji swoich zapisów i do usuwania starych dokumentów zgodnie z Polityką zarządzania zapisami.

---

"Musimy  
zawsze chronić  
informacje  
poufne"

## KOMUNIKACJA I WŁAŚCIWE KORZYSTANIE Z KOMPUTERÓW

Wszyscy członkowie zespołu Henniges Automotive odpowiadają za ochronę majątku Firmy oraz za zapewnienie, że są one wykorzystywane dla celów działalności Firmy i zgodnie z politykami Firmy. Zasoby takie, jak komputery, telefony, telefony komórkowe/smartfony, dostęp do Internetu, poczta elektroniczna (e-mail), komunikatory, urządzenia powielające, faksy i podobne technologie zapewnia się w celu umożliwienia Państwu wykonywania pracy na rzecz Firmy. Wszystkie dane elektroniczne przechowywane na komputerach Firmy lub podobnych aktywach stanowią własność Henniges Automotive. Nie mogą Państwo oczekiwać prywatności w przypadku korzystania z komputerów Firmy lub innych zasobów Firmy. Firma ma prawo monitorować dokumenty, e-maile lub dane w swoich systemach i na swoim sprzęcie lub uzyskać do nich dostęp w dowolnym momencie w granicach obowiązującego prawa i umów. W niektórych krajach przepisy lokalnego prawa mogą nadawać personelowi ograniczone prawa prywatności dotyczące danych osobowych. Należy skontaktować się z lokalnym działem kadr w przypadku, gdy mają Państwo jakiegokolwiek wątpliwości związane z właściwym korzystaniem z komunikacji i komputerów. Dalsze wytyczne podano w Polityce akceptowanego korzystania z komputerów i narzędzi komunikacji.

## MEDIA I PORTALE SPOŁECZNOŚCIOWE

Media społecznościowe zmieniły sposób, w jaki dzielimy się informacjami na co dzień. Chociaż z jednej strony oferują one nowe możliwości komunikacji i współpracy, takie media powodują również powstanie dodatkowej odpowiedzialności, którą musimy zrozumieć, i zgodnie z którą musimy postępować. Media społecznościowe obejmują szeroki zakres witryn i zasobów internetowych. Zalicza się do nich, między innymi, portale społecznościowe (np. Facebook, Twitter,

WhatsApp, WeChat, TikTok i LinkedIn), blogi, strony udostępniania zdjęć i filmów, fora i czaty. W przypadku, gdy Państwa rola wymaga zamieszczania informacji na takich stronach, mogą Państwo zamieszczać wyłącznie informacje dotyczące zatwierdzonych celów biznesowych Henniges i wyłącznie informacje zgodne z Kodeksem. W trakcie osobistych kontaktów w mediach społecznościowych należy działać odpowiedzialnie i zachowywać ostrożność w celu ochrony reputacji Henniges przez cały czas. Nigdy nie można zamieszczać informacji poufnych na temat Henniges lub kolegów, klientów, dostawców lub partnerów biznesowych Henniges na jakichkolwiek stronach tego typu.

## WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH

Podczas pracy na rzecz Henniges mogą Państwo uzyskać dostęp do informacji na temat Firmy lub do informacji biznesowych na temat innych firm, które nie zostały jeszcze udostępnione publicznie. Znane są one pod nazwą „informacji wewnętrznych”. W ramach naszego Kodeksu oraz zgodnie z prawem nie mogą Państwo używać takich informacji dla własnych korzyści finansowych ani też ujawniać ich innym osobom dla ich własnych korzyści finansowych. W szczególności, nie mogą Państwo kupować ani sprzedawać akcji firmy, jeżeli z informacji poufnych Uzyskają Państwo wiedzę, którą rozsądny inwestor uznałby za ważną przy podejmowaniu decyzji o kupnie lub sprzedaży akcji danej firmy po oferowanej cenie. Oznacza to, że w przypadku, gdy mają Państwo dostęp do takich niepublicznych informacji na temat Firmy (lub innej firmy), nie mogą Państwo kupować ani sprzedawać akcji danej firmy, ani też ujawniać takich informacji innym osobom do czasu, aż rzeczone informacje zostaną udostępnione publicznie. Ograniczenie to obejmuje w równym stopniu przekazywanie informacji na temat innych osób, na przykład rodziny, znajomych itd. Do przykładów takich informacji, które z dużym praw-

dopodobieństwem mogą zostać uznane za informacje wewnętrzne, zalicza się, między innymi: możliwe nabycia lub fuzje; szacunkowe przychody, istotne zmiany sprzedaży, zagadnienia dotyczące płynności lub inne informacje finansowe, znaczące zmiany harmonogramów produkcji, znaczące zmiany działalności, śledztwa prowadzone przez organa rządowe, istotne procesy sądowe lub ugody, oraz zmiany wśród najwyższego kierownictwa.

Michael, inżynier w Henniges, rozmawia na Facebooku ze swoim kolegą Johnem o branży motoryzacyjnej i aby udowodnić swoją tezę, udostępnił widok prezentacji Henniges zawierającej zastrzeżone informacje firmowe.





## Pytanie i odpowiedź

- P:** Czy Michael może być pociągnięty do odpowiedzialności za opublikowanie poufnych informacji na swojej osobistej stronie na Facebooku?
- O:** Tak. Każdy post przedstawiający Firmę w negatywnym świetle, ujawniający zastrzeżone informacje lub uwłaczający reputacji Henniges narusza nasz Kodeks.

## Sekcja 4

# W jaki sposób współpracujemy z naszymi klientami

## Zgodność z przepisami międzynarodowymi dotyczącymi konkurencyjności

### PRZEPISY PRAWA ANTYMONOPOLOWEGO

Przepisy prawa antymonopolowego obowiązujące w USA, Unii Europejskiej i innych krajach, w których prowadzimy działalność, określają dopuszczalne kontakty z naszymi konkurentami. Prawa antymonopolowe i zapobiegające nieuczciwej konkurencji opracowano w celu ochrony klientów przed drapieżnymi praktykami biznesowymi poprzez zapewnienie uczciwej konkurencji na otwartym rynku. Prawa antymonopolowe obejmują różnorodne praktyki biznesowe, takie jak: podział rynku, ustawianie przetargów i zmony cenowe. Na Henniges i na Państwa mogą zostać nałożone poważne kary w postępowaniach kryminalnych i cywilnych w przypadku, gdy dopuszczą Państwo do lub uczestniczą w naruszeniu obowiązujących przepisów zapobiegających nieuczciwej konkurencji. Zatem ważne jest zrozumienie i ścisłe przestrzeganie polityk Henniges dotyczących nieetycznych i nielegalnych praktyk związanych z nieuczciwą konkurencją. Nie mogą Państwo zawierać formalnych ani nieformalnych porozumień czy umów z konkurencją, mających na celu ograniczanie konkurencji poprzez ustalenie poziomów cenowych lub warunków sprzedaży, ograniczanie produkcji lub ustalenie wspólnych procedur związanych z dystrybucją, terytoriami sprzedaży lub klientami.

Niektóre ustalenia dotyczące wyłączności współpracy, sprzedaży wiązanej lub inne umowy ograniczające z klientami lub dostawcami oraz niektóre rodzaje komunikacji z konkurentami dotyczące wyceny, produkcji, informacji o klientach, opracowywania wyrobów, celów sprzedaży oraz określonych innych zagadnień mogą również stanowić naruszenie prawa.

Zachęcamy Państwa do kontaktu z Komisją zgodności w przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości odnoszących się do natury lub zakresu obowiązywania określonych przepisów zapobiegających nieuczciwej konkurencji. Dalsze wytyczne podano również w Polityce antymonopolowej.

### EKSPORT NASZYCH WYROBÓW

Henniges jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów handlowych. Obejmuje to prawa kontrolujące eksport i import oraz ograniczenia nakładane przez lokalną jurysdykcję w krajach, w których prowadzimy działalność.

Prawa kontrolujące eksport zarządzają transferem towarów, usług i technologii do innego kraju. Należy zauważyć, że nadzór nad eksportem odnosi się do wielu rodzajów wymiany informacji przez granice pomiędzy krajami, co obejmuje przesyłanie e-maili oraz dostęp internetowy do różnych serwerów, które mogą zawierać dane techniczne podmiotu kontrolującego eksport. USA nadzoruje również przesyłanie niektórych danych technicznych kontrolowanych w zakresie eksportu osobom spoza USA przebywającym na terenie USA.

Przepisy nadzorujące eksport odnoszą się do:

- Eksportu bezpośredniego z USA.
- Re-eksportu określonych towarów i danych technicznych pochodzących z USA z krajów poza USA do krajów strony trzeciej.
- Części i komponentów pochodzących z USA, wykorzystywanych do produkcji wyrobów końcowych niepochodzących z USA dla celów eksportu lub re-eksportu.
- Towarów bezpośrednich nie produkowanych w USA, które są wynikiem danych technicznych pochodzących z USA.

---

"Dopuszczenie lub uczestniczenie w naruszeniu przepisów zapobiegających nieuczciwej konkurencji może wiązać się dla Państwa z poważnymi karami w postępowaniach kryminalnych lub cywilnych"

Prawa i przepisy importowe kierują importem towarów. Prawa te zapewniają, że do kraju importującego docierają wyłącznie towary dopuszczalne, a za dane towary zostają zapłacone cła i podatki we właściwej wysokości. Henniges musi utrzymywać, między innymi, dokładne informacje na temat towarów/nomenklatury, wartości handlowej oraz kraju pochodzenia dla wszystkich importowanych towarów.

Ponieważ przez cały czas rozwijamy się globalnie, musimy przestrzegać obowiązujących przepisów. Obejmuje to prawa dotyczące importu i eksportu, planów nadzoru technologicznego, warunki i postanowienia zatwierdzonych licencji eksportowych, które mogą dotyczyć ich działalności lub siedziby oraz Politykę zgodności handlowej Henniges.

Jeżeli dowiedzą się Państwo o możliwych naruszeniach obowiązujących praw kontrolujących eksport lub nakładających embargo, lub też mają wątpliwości dotyczące danego kraju, osoby lub organizacji, z którą prowadzimy współpracę, należy skontaktować się z Komisją zgodności.





## Prowadzenie działalności w sposób otwarty i uczciwy

### ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

Henniges nieustannie dąży do prowadzenia działalności w sposób sprawiedliwy, uczciwy i z najwyższą rzetelnością oraz zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Oferowanie łapówek jest niezgodne z prawem i może narazić Firmę i jej kierownictwo na grzywny i inne kary, w tym na więzienie. Wypłacanie łapówek i inne rodzaje korupcji są ściśle zakazane. Opracowano szczegółowe wytyczne odnoszące się do różnych elementów zgodności z zapobieganiem korupcji.

Amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) zabrania przekazywania jakichkolwiek wartościowych przedmiotów, w sposób bezpośredni lub pośredni, przedstawicielom zagranicznych rządów lub zagranicznym kandydatom politycznym w celu wpłynięcia na decyzje biznesowe. Henniges zakazuje przekazywania nielegalnych płatności na rzecz przedstawicieli organów rządowych w jakimkolwiek kraju oraz wymaga przeprowadzenia starannej weryfikacji potencjalnej transakcji oraz odpowiedniego nadzoru w celu zapewnienia, że nie dojdzie do potencjalnego naruszenia przepisów FCPA. Chociaż FCPA dopuszcza dokonywanie niektórych płatności przyspieszające uzyskanie zezwoleń, przeprowadzenie postępowań wizowych, świadczenie usług policyjnych lub usług dostarczania mediów lub przewozu ładunków, Komisja zgodności musi ocenić wszelkie potencjalne płatności przyspieszające realizację, czy nie spowodują one potencjalnego naruszenia przepisów FCPA lub praw innego kraju. Płatności „przyspieszające” są ściśle zakazane. „Płatność przyspieszająca tok sprawy” to termin, jakim określa się wszelkie nielegalne lub nieoficjalne gratyfikacje dokonywane w zamian za usługi, do

których płatnik jest uprawniony zgodnie z obowiązującym prawem bez dokonywania takich płatności. Zazwyczaj jest to stosunkowo niewielka płatność dokonywana na rzecz urzędnika państwowego lub osoby dokonującej certyfikacji w celu zapewnienia lub przyspieszenia realizacji rutynowych lub niezbędnych działań, na przykład wystawienia wizy, zezwolenia na pracę lub dokonania zwolnienia celnego. Chociaż płatności przyspieszające często traktuje się jako będące odmiennej natury niż, na przykład, łapówka płacona w celu uzyskania kontraktu, są one nielegalne w większości miejsc, a zatem powinny być zakazane przez politykę antykorupcyjną organizacji. Dodatkowo rządy w regionach, w których prowadzimy działalność, wdrożyły różne dodatkowe przepisy i rozporządzenia dotyczące gratyfikacji biznesowych na rzecz personelu USA. Obiecywanie, oferowanie lub przekazywanie podarunków, korzyści lub innych gratyfikacji urzędnikom lub pracownikom rządu Stanów Zjednoczonych z naruszeniem tych zasad będzie stanowiło nie tylko naruszenie polityki Henniges, ale również może stanowić przestępstwo.

### SZANOWANIE WŁASNOŚCI KLIENTA

W wielu przypadkach nasi klienci mogą udostępniać nam swoje informacje poufne, co umożliwi nam dostarczenie im wyrobów i świadczenie na ich rzecz usług. Do naszej odpowiedzialności należy stosowanie, przechowywanie i staranne zabezpieczenie wszelkich takich informacji w sposób zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Wszyscy musimy podejmować niezbędne kroki w celu zabezpieczenia tych informacji oraz zapewnienia, że są one wykorzystywane wyłącznie dla zatwierdzonych celów biznesowych.

### WRĘCZANIE PODARUNKÓW

Wręczanie prezentów, tak samo jak otrzymywanie prezentów, może zaszkodzić reputacji Firmy, powodując wystąpienie nieprawidłowości. W niektórych sytu-

acjach wręczanie prezentów lub korzyści może również stanowić naruszenie prawa; na przykład, podczas współpracy z urzędnikami rządowymi. Wręczanie prezentów naszym klientom może powodować problemy związane z preferencyjnym lub nieuczciwym traktowaniem, a tym samym źle wpływać na morale oraz przyczyniać się do stwarzania wrażenia faworyzowania. Z tych przyczyn ważne jest, aby postępować zgodnie z Polityką akceptowalnych podarunków i rozrywki. Przy wręczaniu podarunków lub korzyści osobom współpracującym lub dążącym do nawiązania współpracy z Firmą muszą zostać spełnione określone kryteria. (Należy pamiętać, że do „korzyści” zalicza się posiłki i rozrywkę). Wszelkie podarunki lub korzyści muszą: (a) stanowić część normalnych, zatwierdzonych przez Firmę promocji sprzedażowej, reklamowej lub promocyjnej; oraz (b) mieć ograniczoną wartość i nie nieść ze sobą ryzyka niepoprawności. Przekazywanie podarunków lub korzyści na rzecz określonych kontaktów biznesowych może być obłożone dodatkowymi ograniczeniami prawnymi. Za każdym razem, kiedy pracują Państwo z urzędnikiem państwowym lub przedstawicielem związków zawodowych, należy upewnić się, że znają Państwo wszystkie ograniczenia, jakie mogą obowiązywać.

W odniesieniu do podarunków lub korzyści dla klientów: żaden dział Henniges ani członek zespołu Henniges nie może przekazywać podarunków ani korzyści opłaconych przez Firmę klientom lub członkom ich rodzin, z wyłączeniem zatwierdzonych wyjątków

## Pytanie i odpowiedź

**P:** Czym jest łapówka?

**O:** Jest to czynność zaoferowania, obiecania lub przekazania innej osobie korzyści finansowej lub innej z zamiarem uzyskania określonego wpływu na działanie lub funkcję publiczną.



## Sekcja 5

# W jaki sposób współpracujemy z naszymi dostawcami

Doceniamy relacje z naszymi dostawcami. Naszym nadrzędnym celem jest postępowanie w sposób będący poza wszelkimi wątpliwościami. Umowy przedstawicielstwa dostawców zawieramy wyłącznie z firmami, w przypadku których uznamy, że ich historia oraz aktualne działania świadczą o zaangażowaniu w uczciwe postępowanie oraz długoterminowa stabilność. Nigdy nie wykorzystujemy w nieuczciwy sposób naszej przewagi nad dostawcami poprzez niewłaściwe wykorzystywanie informacji poufnych, nieprawidłową interpretację istotnych faktów lub poprzez inną praktykę nieuczciwego postępowania.

Ponadto tworzymy środowisko, w którym nasi dostawcy uczciwie konkurują w zakresie jakości swoich wyrobów i usług. Nie będziemy ulegać wpływowi na skutek podarunków lub korzyści dowolnego rodzaju przekazywanych przez naszych dostawców lub potencjalnych dostawców. Oczekujemy, że dostawcy rozumieją naszą politykę etyczną i nie spróbują wpłynąć na nasz personel. Sporadyczny posiłek lub rozrywka w ramach normalnej działalności mogą być dozwolone, pod warunkiem, że:

- Uczestniczy w nich przedstawiciel dostawcy.
- Taka gościnność nie zostanie uznana za nadmierną lub nietypowej natury.
- Przejaw gościnności jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa i nie jest zabroniony pod innym względem przez nasz Kodeks lub Kodeks Dostawcy.

Dodatkowo, jeżeli to praktycznie możliwe, gościnność będzie odwzajemniana.

Dalsze informacje podano w punkcie „Otrzymywanie podarunków” w naszym Kodeksie.

### OCHRONA AKTYWÓW DOSTAWCY

Informacje poufne dostawców traktujemy z taką samą ostrożnością, z jaką traktujemy informacje poufne Henniges. Nie powielamy oprogramowania do-

starzonego nam przez dostawcę ani nie włączamy go do naszego opracowanego wewnętrznie oprogramowania, jeżeli nie zezwala nam na to wyraźna licencja.

Dostawcy muszą również traktować informacje o firmie Henniges i naszych klientów w sposób poufny. Ochrona obecnych aktywów i przyszłego cyklu życia aktywów jest kluczowa dla naszych, przyszłych, wspólnych sukcesów. Regulamin firmy Henniges szczegółowo opisuje te wymagania.

### OTRZYMYWANIE PODARUNKÓW

Od każdego z nas oczekuje się działania w sposób promujący najlepsze interesy Firmy. Relacje osobiste z dostawcami, przedstawicielami i klientami nie mogą wpływać na Państwa zdolność do działania w sposób najlepszy dla Firmy. Relacje te nie mogą szkodzić reputacji Firmy poprzez stworzenie wrażenia nieprawidłowości. Jednym z dobrych sposobów sprawdzenia tego faktu jest postawienie sobie pytania, w jaki sposób inni mogą postrzegać Państwa działania w przypadku ich ujawnienia kierownictwu Firmy lub podania w mediach. Przyjmowanie podarunków lub korzyści od kontaktów biznesowych, na przykład od dostawców lub dealerów, może wpłynąć na Państwa opinię przy podejmowaniu decyzji w imieniu Firmy, lub też sprawiać wrażenie, że dostawca lub dealer „kupi” korzystne traktowanie. Zawsze należy przestrzegać ograniczeń i warunków Firmy odnośnie przyjmowania podarunków lub korzyści od osób lub organizacji współpracujących z Firmą, lub które aktywnie działają na rzecz rozpoczęcia współpracy z Firmą. Dalsze wytyczne podano w naszej Polityce akceptowalnych prezentów i rozrywki.

### REPREZENTACJA

Relacje towarzyskie z dostawcami, dealerami i innymi kontaktami biznesowymi (określonymi poniżej ogólnym terminem „dostawcy”) mogą być użyteczne przy rozwijaniu dobrych relacji roboczych, ale obowiązują w nich pewne ograniczenia mówiące, które rodzaje rozrywki i wydarzeń towarzyskich są akceptowalne. Muszą Państwo zawsze pamiętać, aby działać w sposób promujący najlepsze interesy Firmy i chroniący jej reputację. Działania socjalne ze współpracownikami biznesowymi muszą być odpowiednie i ograniczone. Powinni Państwo akceptować wyłącznie zaproszenia związane z działalnością i oferowane dobrowolnie. Nigdy nie powinni Państwo akceptować zaproszeń, które mogą stwarzać niewłaściwy obraz. Zawsze należy postępować zgodnie z ograniczeniami podanymi przez Firmę odnośnie udziału w działaniach opłacanych przez dostawcę.





## Pytanie i odpowiedź

Sue Martin, kupiec w Henniges, zajmuje się obecnie przyjmowaniem ofert dla nowego programu technologicznego. Sealing Industries jest jedną w firm uczestniczących w przetargu. Rick Sampson jest przedstawicielem handlowym w Sealing Industries. Z nadzieją wygranej umowy dla Henniges oferuje Sue trudny do kupienia karnet na mistrzostwa koszykówki. Sue nie jest wielką fanką tego sportu, ale z chęcią zdobyłaby bilety na rozgrywki piłki nożnej, które są nie tylko trudno dostępne, ale też bardzo drogie. Rick błyskawicznie spełnia jej życzenie i zdobywa wymarzone bilety.

**P:** Czy Sue zachowała się właściwie, żądając, a następnie przyjmując bilety?

**O:** Nie. Sue w bezpośredni sposób naruszyła Kodeks. Nie może żądać ani przyjmować żadnych prezentów o znaczącej wartości (przekraczającej kwotę \$250) od potencjalnego dostawcy.



## Sekcja 6

# W jaki sposób traktujemy naszych udziałowców

### Uczciwe i dokładne księgi i zapisy

Wszyscy nasi klienci, dostawcy i Zarząd ufają, że będziemy prowadzić dokładne i kompletne księgi i zapisy. Dokumenty te stanowią podstawę wszystkich naszych obserwacji audytowych i informacji mających na celu zapewnienie dokładnego obrazu operacji prowadzonych przez naszą Firmę i jej sytuacji finansowej. Ponadto, Henniges wykorzystuje te dokumenty do analizowania operacji Firmy oraz podejmowania ważnych decyzji biznesowych.

Mamy zobowiązania prawne dotyczące zapewnienia, że przekazywane przez nas informacje we wszystkich zapisach firmowych są kompletne, dokładne i zrozumiałe. Obejmują one, bez ograniczeń, wszystkie informacje, które podajemy w następującej dokumentacji:

- Zapisy księgowo i finansowe
- Dokumenty płacowe
- Karty pracy i systemy rejestracji czasu
- Zapisy dotyczące delegacji i wydatków
- Pomiary, badania wyrobów i zapisy wydajności
- Zapisy klientów i dostawców
- Zapisy dotyczące projektowania i zagadnień technicznych
- Zapisy deklaracji eksportowych i importowych

Uczciwe i dokładne księgi i zapisy odgrywają znaczącą rolę dla reputacji naszej Firmy. Muszą Państwo działać odpowiedzialnie bez naruszania własnego niezależnego osądu. Nie mogą Państwo wprowadzać żadnych fałszywych lub mylących wpisów do naszych ksiąg i zapisów, co obejmuje działania skutkujące ich niedokładnością lub mylącą wykładnią na skutek pominięcia.

Nie wolno Państwu w żadnym wypadku zmieniać, niszczyć lub ukrywać zapisów firmowych, za wyjątkiem sytuacji, gdy zezwala na to Polityka zarządzania zapisami Henniges. Mają Państwo prawo dostępu do wszystkich polityk i procedur Firmy. Nasze transakcje firmowe będą prowadzone wyłącznie zgodnie z ogólnymi lub szczegółowymi upoważnieniami kierownictwa. Dalsze informacje podaje nasza Polityka delegowania uprawnień wraz z załącznikiem określającym zasady zatwierdzania przez zarząd.

### UJAWNIEŃ FINANSOWE I OSZUSTWA

Członkowie zespołu ponoszący odpowiedzialność finansową i księgową mają szczególnie obowiązek zapewnić prawdziwość i rzetelność sprawozdań finansowych naszej Firmy. Ponieważ Henniges jest firmą z USA, musimy przedkładać różnorodne sprawozdania finansowe oraz inne informacje organom nadzoru w USA oraz zgodnie z innymi lokalnymi wymaganiami prawnymi w różnych krajach, w których Henniges prowadzi działalność. Dokładność i terminowość tych dokumentów ma kluczowe znaczenie. Zatem w przypadku, gdy pełnią Państwo obowiązki w tym obszarze, muszą Państwo przestrzegać wymagań prawnych i rozporządzeń, którym podlegają takie raporty. Muszą również Państwo znać i przestrzegać wewnętrznych regulaminów Henniges, którym podlegają te zagadnienia. Niedokładne, niekompletne lub nieterminowe zapisy lub sprawozdania mogą skutkować odpowiedzialnością prawną osób zaangażowanych.

Każda osoba, w przypadku której zostanie stwierdzone zaangażowanie w oszustwo finansowe, podlega postępowaniu dyscyplinarnemu oraz mogą jej zostać postawione zarzuty z tytułu odpowiedzialności cywilnej i karnej. Powinni Państwo niezwłocznie zgłaszać Komisji zgodności wszelkie podejrzane działania księgowe lub niezgodności audytowe.

Henniges nie będzie tolerować żadnych szykan w odniesieniu do Państwa, będących skutkiem zgłoszenia w dobrej wierze kwestionowanych lub niewłaściwie prowadzonych spraw księgowych lub finansowych.

### ZAPYTANIA ZE STRONY MEDIÓW

Pracujemy nad przekazywaniem jasnych i dokładnych informacji mediom, analitykom finansowym i społeczności ogółem. Pomaga to w utrzymaniu rzetelności w naszych relacjach z interesariuszami zewnętrznymi, co z kolei wzmacnia naszą reputację korporacyjną. Ponieważ dokładne informacje mają tak istotne znaczenie, jedynie niektóre osoby mogą komunikować się z mediami i z analitykami finansowymi. Jeżeli otrzymają Państwo zapytanie o informacje ze strony mediów, należy przekazać je do globalnego wiceprezesa ds. kadr oraz przeczytać naszą Politykę kontaktów z mediami.

### AUDYTY I DOCHODZENIA

Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za współpracę podczas audytów i kontroli zewnętrznych i wewnętrznych. Oznacza to, że muszą Państwo podać audytorom i śledczym informacje, do których są uprawnieni oraz zachować poufność badań lub zapytania. Dodatkowo nie mogą Państwo nigdy próbować niewłaściwie wpłynąć na wewnętrzną weryfikację. Odmowa współpracy podczas wewnętrznego badania Henniges lub podczas dochodzenia rządowego może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących informacji żądanych przez audytora lub śledczego, i które ma on prawo otrzymać, należy skontaktować się z działem audytu wewnętrznego. W przypadku prowadzenia dochodzenia rządowego kierownictwo musi jak najszybciej skontaktować się z działem audytu wewnętrznego przed wszczęciem postępowania. Można skontaktować się z działem audytu wewnętrznego korzystając z następującego łącza [com-mittee@hennigesautomotive.com](mailto:com-mittee@hennigesautomotive.com).





## PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

Kodeks, wraz z naszymi politykami, ustala zachowania i standardy odnoszące się do szerokiego zakresu praw człowieka i problemów na stanowiskach pracy. Henniges szanuje i docenia różnorodność naszego pochodzenia, doświadczenia i pomysłów. Razem zapewniamy środowisko włączające wszystkie osoby, które promuje szacunek dla wszystkich naszych pracowników i partnerów biznesowych.

Nie akceptujemy ani nie korzystamy z pracy dzieci. Nie zatrudniamy nikogo, kto ma mniej niż 18 lat, nawet jeśli zezwala na to lokalne prawo. W przypadku, gdy prawo lokalne jest ostrzejsze niż polityka Firmy, będziemy przestrzegać tego prawa.

Ponadto, nigdy nie będziemy stosować pracy przymusowej, kontraktowej lub narzuconej w żadnym z naszych zakładów. W ramach naszego zobowiązania względem społeczności na całym świecie Henniges nie będzie tolerować żadnych przypadków handlu ludźmi ani innych form pracy przymusowej. Nie będziemy również nigdy prowadzić interesów z żadną ze stron trzecich, która angażuje się w handel ludźmi lub pracę przymusową.

## DOKONYWANIE DOTACJI POLITYCZNYCH I CHARYTATYWNYCH

Henniges rozumie sposób, w jaki proces polityczny może przynieść korzyści społeczności. Korzystając ze swobody wyrażania poglądów i sumienia oraz podstawowych praw, mamy prawo wyrażać swoje opinie ustnie, na piśmie lub w formie graficznej bez obawy cenzury.


Jednakże w takich działaniach powinniśmy uczestniczyć w naszym wolnym czasie, na swój własny koszt oraz upewniając się, że nasze działania nie stoją w sprzeczności z Kodeksem. Nigdy nie należy przekazywać darów na cele charytatywne na żądanie urzędników rządowych lub organów regulacyjnych w celu zapewnienia sobie określonego działania danej osoby.

Nie powinni Państwo wykorzystywać majątku Henniges do własnych działań politycznych. Dodatkowo nigdy nie powinniśmy angażować się w żadne działania polityczne w imieniu Henniges, za wyjątkiem przypadków zatwierdzonych przez Komisję zgodności. Nigdy nie należy namawiać współpracowników, zwłaszcza w jakikolwiek sposób podległych, do wspierania określonej sprawy wspieranej przez Państwa.

Celem Henniges jest zapewnienie odpowiedzialności społecznej na każdym etapie działań Firmy. Henniges wielokrotnie wspiera działania charytatywne w naszych lokalnych społecznościach. Henniges może angażować się w takie działania charytatywne pod warunkiem, że zarówno organizacja charytatywna, jak i działanie zostały zatwierdzone przez dział kadr lub globalnego wiceprezesa ds. kadr. Zachęcamy również Państwa jako członków zespołu Henniges do angażowania się w społeczności lokalnej. Dodatkowe wytyczne podano w Polityce dotacji charytatywnych oraz w Polityce i programie czasu poświęcanego na pracę wolontariacką.

---

"Nie należy wykorzystywać majątku Henniges do osobistych działań politycznych"



## Sekcja 7

# Państwa zobowiązania wobec naszego Kodeksu

Wszyscy ponosimy osobistą odpowiedzialność za znajomość i przestrzeganie Kodeksu i innych polityk, procedur i wytycznych Firmy dotyczących zakresów naszych obowiązków w Henniges. Wiele z nich jest przywoływane w odpowiednich punktach niniejszego Kodeksu. Inne można znaleźć w księdze polityk Henniges. Nigdy nie można ignorować ani dążyć do obejścia niniejszego Kodeksu z żadnej przyczyny. Jeżeli potrzebują Państwo pomocy w zrozumieniu naszego Kodeksu lub określonej polityki, procedury lub wytycznych, lub też w jaki sposób odnoszą się one do Państwa zakresu obowiązków, należy skorzystać z pomocy dowolnych źródeł wymienionych w niniejszym Kodeksie.







### PAŃSTWA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Zrozumienie Kodeksu i polityk zgodności oraz postępowanie zgodnie z ich wytycznymi.
- Zwracanie się o pomoc, jeżeli mają Państwo wątpliwości natury prawnej lub etycznej.
- Zgłaszanie wszelkich podejrzewanych naruszeń przepisów odpowiednim instancjom w Firmie (zgodnie z opisem poniżej).
- W przypadku, gdy są Państwo menedżerami, dawanie dobrego przykładu i nadawanie mocnego etycznego tonu w obrębie całej organizacji. Stosowanie dobrej oceny sytuacji i branie odpowiedzialności za swoje działania.

## Sekcja 8

# Uchylenie postanowień naszego Kodeksu

W bardzo ograniczonych przypadkach Henniges może uznać za konieczne uchylenie postanowień naszego Kodeksu. O zatwierdzenie jakiegokolwiek z działań, które nie jest zgodne z niniejszym Kodeksem należy wystąpić z wyprzedzeniem i może ono zostać zatwierdzone przez Dyrektora Generalnego i przez Komitet zgodności. Wszystkie uchylenia dla członków Zarządu lub członków najwyższego kierownictwa Henniges wymagają wcześniejszego zatwierdzenia przez Zarząd i zostaną niezwłocznie ujawnione, jeżeli wymagają tego obowiązujące przepisy lub prawo. W przypadku udzielenia uchylenia, Zarząd lub odpowiedzialna Komisja zapewni wdrożenie odpowiednich środków nadzoru w celu ochrony Firmy i jej udziałowców.







## ODPOWIEDZIALNOŚĆ HENNIGES

- Przeprowadzanie szkoleń stanowiskowych z norm etycznych i zgodności.
- Zapewnienie pracownikom lub stronom trzecim możliwości zgłaszania wątpliwości związanych z możliwym naruszeniem Kodeksu lub polityk, lub zapytania o wytyczne odnośnie zagadnień etyki i zgodności.
- Zapewnienie poufności zgłoszeń w rozsądnie możliwym zakresie.
- Ścisły zakaz szykan względem osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze.
- Przeprowadzanie – odpowiednio - profesjonalnego zbadania sprawy, podejmowanie działań naprawczych oraz działania dyscyplinarne

## Sekcja 9

# Sposób zgłaszania problemów

Problemy można zgłaszać osobiście lub anonimowo, korzystając z dowolnej z poniższych metod:

### FORMULARZ ZGŁASZANIA PROBLEMÓW

<https://hennisphere.hennigesautomotive.com/CodeOfConduct>

Dostępny w intranecie Firmy (Hennisphere).

### KORESPONDENCJA POCZTOWA NA ADRES

**Henniges Automotive**  
**C/O Internal Audit**  
2750 High Meadow Circle  
Auburn Hills, MI 48326

### WIADOMOŚĆ E-MAIL

Wypełniając Formularz zgłaszania problemów i przesyłając go pocztą elektroniczną na adres [HR.Violations@hennigesautomotive.com](mailto:HR.Violations@hennigesautomotive.com)

### ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE LUB ANONIMOWE

<https://www.surveymonkey.com/r/HennCodeViolationReportForm>

### TELEFONICZNIE

Menedżerowi lub przełożonemu, specjaliście ds. kadr lub do Linii zgłoszeń Henniges pod numerem:

+1 248-340-4100 (Opcja 3)

Zgłoszenia można dokonać anonimowo za pośrednictwem dowolnej z powyższych metod. Prosimy podać możliwie dużą liczbę informacji, aby umożliwić dokładne zbadanie sprawy. Wszystkie informacje będą traktowane ze ścisłą poufnością.







## Sekcja 10

# Polityki

Aby uzyskać bardziej szczegółowe zasady związane z tematami poruszonymi w naszym Kodeksie Postępowania, przejdź do naszej witryny Hennisphere, aby uzyskać link do globalnego repozytorium zasad.







"Kodeks podsumowuje oraz bazuje na zasadach i polityce stanowiących fundament działania naszej Firmy. Powinni Państwo używać Kodeksu, wraz z naszymi procedurami korporacyjnymi, jako przewodnika wskazującego drogę postępowania."









Kontakt:

**Henniges Automotive**  
2750 High Meadow Circle  
Auburn Hills, MI 48326

[compliance.committee@hennigesautomotive.com](mailto:compliance.committee@hennigesautomotive.com)

[www.hennigesautomotive.com](http://www.hennigesautomotive.com)