



HYDRAPRES[®]
RESPECTED BY THE BEST



HYDRAPRES[®]
SPÓŁKA AKCYJNA

Ethikkodex

Das strategische Ziel des Unternehmens ist die Steigerung des Nettoergebnisses vor allem durch dynamisches Wachstum unter Beibehaltung der höchsten Standards für die Qualität der Dienstleistungen, aber auch ein Gleichgewicht zwischen der Erreichung der Ziele und dem Weg zu ihnen.

Wir sind uns unserer ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst, um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten. Wir handeln verantwortungsvoll, um natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und unsere Umwelt zu schützen. Bei unserer täglichen Tätigkeit lassen wir uns von Werten wie: Ehrlichkeit, Toleranz, Transparenz und vor allem Respekt für andere.

Dieser Ethikkodex ist eine Ausarbeitung der Grundsätze und Verhaltensweisen, die sich aus den allgemein geltenden Gesetzen, einschließlich der Hydrapres-Arbeitsordnung, ergeben. Er wurde aus den Beobachtungen und Anmerkungen sowohl der Geschäftsleitung als auch der Mitarbeiter im Zusammenhang mit den Aktivitäten des Unternehmens abgeleitet. Er ist die Grundlage für die Aktivitäten unseres Unternehmens, um das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Lieferanten, Dienstleister, der zuständigen Regierungs- und Aufsichtsbehörden, unserer Wettbewerber und der Gesellschaft als Ganzes zu stärken und weiter auszubauen.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir wie folgt:

- die Kenntnis und Anwendung des Ethikkodexes
- nicht von den akzeptierten ethischen Standards und Werten abzuweichen
- sofortige Meldung von Beobachtungen und Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Einhaltung des Ethik-Kodexes
- eine Organisationskultur aufzubauen, die auf den in diesem Dokument beschriebenen ethischen Standards und Werten basiert.

Von den externen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, erwarten wir, dass sie:

- den bei Hydrapres S.A. implementierten Ethikkodex kennen und die darin enthaltenen ethischen Standards und Werte respektieren
- die ethischen Standards und Werte bei allen Aktivitäten, die sich aus ihrer Zusammenarbeit mit uns ergeben, einzuhalten
- uns unverzüglich über alle Unregelmäßigkeiten zu informieren, die im Zusammenhang mit der Verletzung von ethischen Standards und Werten im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens festgestellt werden,

Vorstandsvorsitzender
Mateusz Jędrzejewski

1. Arbeitsumgebung und Mitarbeiter

1.1 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Hydrapres sorgt sich um die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter. Das Unternehmen hält sich an die Grundsätze des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz und bietet allen Mitarbeitern menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen.

Das Unternehmen überwacht kontinuierlich die Gesetzgebung und die Richtlinien staatlicher Stellen zu Fragen der Gesundheitsschutzstandards, insbesondere für Jugendliche, schwangere Frauen und Behinderte, und passt die Arbeitsbedingungen laufend an die aktuellen Anforderungen an.

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Gesundheits- und Sicherheitsschulungen an, führt Maßnahmen zur Risikokommunikation durch und stellt kostenlos geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften und -regeln, Unfälle, Beinaheunfälle, Verletzungen sowie Situationen, die das Leben und die Gesundheit von Personen sowie das Unternehmenseigentum gefährden, zu melden (an ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder an die Arbeitsschutzdienste).

Externe Unternehmen, die Tätigkeiten auf dem Gelände von Hydrapres S.A. ausführen, sind verpflichtet, sich mit dem Dokument „Bedingungen für den Aufenthalt und die Arbeit auf dem Gelände von Hydrapres S.A.“ vertraut zu machen.

1.2 Verbot von Kinder- und Jugendarbeit

In unserem Unternehmen akzeptieren wir keine Kinderarbeit. Zur Unterstützung der Berufsausbildung bieten wir Praktikumsplätze für Schüler von Berufsschulen an. Die Beschäftigung und Arbeit von jungen Menschen erfolgt im Einklang mit den geltenden Gesetzen. Junge Mitarbeiter arbeiten nicht unter Bedingungen, die potenziell gefährlich für ihre Gesundheit, Entwicklung und Sicherheit sind.

1.3 Arbeitszeiten und Verbot von Zwangsarbeit

In unserem Unternehmen halten wir die gesetzlichen Arbeitszeitnormen ein und sorgen dafür, dass die Mitarbeiter ausreichend Zeit für tägliche und wöchentliche Ruhezeiten erhalten. Etwaige Überstunden werden von den Mitarbeitern auf freiwilliger Basis geleistet.

Als Organisation respektieren wir die Europäische Menschenrechtskonvention, die u.a. unmenschliche Behandlung, Sklaverei und Zwangsarbeit verbietet und u.a. das Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person, die Achtung des Privat- und Familienlebens sowie die Gedanken- und Meinungsfreiheit garantiert.

1.4. Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und ethische Rekrutierung

Hydrapres geht davon aus, dass sein Erfolg vom vollen Engagement aller Mitarbeiter abhängt. Das Unternehmen bietet allen Bewerbern und Mitarbeitern gleiche Chancen in Bezug auf Einstellung, Ausbildung, Beförderung und andere Leistungen.

Im Einstellungsverfahren werden die Kandidaten ausschließlich nach ihrer Kompetenz und Erfahrung beurteilt. Es wird darauf geachtet, dass den Kandidaten verständliche Informationen über die Verantwortlichkeiten der Position, die Erleichterungen der Position, die Vergütung, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Kompetenzen und die Entwicklungswege präsentiert werden.

Jeder Mitarbeiter wird anhand seiner Verantwortlichkeiten, Kompetenzen, Fähigkeiten und seines Engagements beurteilt. Wir bieten jedem Mitarbeiter die gleichen Chancen für Entwicklung, Fortbildung und Beförderung (auch durch interne Einstellungen). Wir stimmen die Entwicklungsprogramme auf die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters ab, damit seine Fähigkeiten optimal für die Entwicklung des Unternehmens genutzt werden können.

1.5 Verbot von Diskriminierung, Achtung der Rechte von Frauen und nationalen Minderheiten

Wir glauben, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.

In der Organisation sind Verhaltensweisen, die eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitern bezwecken oder bewirken, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnie, Religion, Nationalität, Aussehen, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung sowie Art und Dauer der Beschäftigung und der eingenommenen Position, verboten.

1.6 Verbot von Belästigung

Wir dulden kein Verhalten, das die Merkmale von Mobbing, sexueller Belästigung, Einschüchterung, Belästigung, Demütigung und Verspottung eines Mitarbeiters aufweist, sei es physisch, verbal oder nonverbal.

1.7 Privatsphäre

Wir respektieren und schützen die Privatsphäre jedes Mitarbeiters. Es dürfen nur personenbezogene Daten erfasst werden, die für den Betrieb des Unternehmens notwendig sind. Die Mitarbeiter müssen darüber informiert werden, welche Art von Informationen über sie gesammelt werden, und sie müssen ihre Zustimmung geben, und sie haben die Möglichkeit, ihre Personalakte einzusehen. Personenbezogene Daten sind vertraulich und dürfen ohne die Zustimmung der betroffenen Personen nicht weitergegeben werden, außer in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen.

1.8 Kommunikation

Die Mitarbeiter sollten über alle sie betreffenden Aspekte der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie über die Strategie, die Ziele und die Erfolge des Unternehmens informiert werden.

Es muss offene Kommunikationskanäle geben, die eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und Respekts zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern fördern. Jeder Mitarbeiter sollte die Möglichkeit haben, mit seinem Vorgesetzten oder einem Mitglied der Geschäftsleitung über Probleme des Unternehmens zu sprechen.

Die Kommunikation erfolgt nach den allgemein anerkannten Grundsätzen der persönlichen Kultur, des Respekts für den anderen und der Sicherstellung, dass der andere sich beim Sprechen wohl fühlt.

1.9 Entlohnung und Sozialleistungen

Alle Mitarbeiter werden in Bezug auf die Vergütungsbedingungen gleich behandelt, wobei der Umfang der Aufgaben, der Grad der Verantwortung, das Engagement und die Kompetenz berücksichtigt werden und sichergestellt wird, dass die gezahlte Vergütung die Befriedigung der Grundbedürfnisse und die Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards für die Mitarbeiter und ihre Familien ermöglicht.

Die Regeln für die Zahlung der Vergütung stehen allen Mitarbeitern offen.

Soweit möglich, bietet die Organisation Zugang zu einer Reihe von nicht-finanziellen Leistungen, die die Mitarbeiter auf ihre individuellen Bedürfnisse abstimmen können.

1.10 Vereinigungsfreiheit

Das Unternehmen erkennt das Recht auf friedliche Versammlungsfreiheit und Vereinigungsfreiheit auf allen Ebenen an.

2. Schutz der Interessen und Vermögenswerte des Unternehmens

2.1. Geistiges Eigentum und interne Dokumente

Das geistige Eigentum von Hydrapres ist einer der wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens, für dessen Schutz alle Mitarbeiter verantwortlich sind.

Zum geistigen Eigentum gehören unter anderem alle Materialien, unabhängig von ihrer Form, einschließlich finanzieller und rechtlicher Dokumente, Angebote und Ausschreibungen für Kunden, sowie technische und gestalterische Unterlagen, Know-how, Namen und Marken.

Das Management und die Mitarbeiter dürfen ohne Genehmigung keine Informationen weitergeben, die geistiges Eigentum von Hydrapres sind. Die Mitarbeiter sind sowohl während ihres Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung verpflichtet, alle Informationen, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit für Hydrapres erhalten, vertraulich zu behandeln. Jeder Mitarbeiter, der Zugang zu Informationen hat, ist verpflichtet, diese vor Missbrauch zu schützen. Der Missbrauch von Informationen kann darin bestehen, sie für private Zwecke zu verwenden oder sie im Austausch für einen materiellen Vorteil oder zur Beeinträchtigung der Interessen des Unternehmens weiterzugeben.

2.2 Datensicherheit und Offenlegung

Wir schützen unsere Informationsgrundlagen zum Nutzen unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter vor versehentlicher oder unbefugter Änderung, Zerstörung oder Weitergabe an Unbefugte.

Jeder Mitarbeiter, der Zugang zu Informationen hat, ist dafür zuständig, diese vor Missbrauch zu schützen. Der Missbrauch von Informationen kann darin bestehen, sie für private Zwecke

zu verwenden oder sie im Austausch für einen materiellen Vorteil oder zur Sabotage der Interessen des Unternehmens weiterzugeben.

Alle Informationen, die für unsere externen Stakeholder relevant sind, werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmens offengelegt.

2.3 Interessenkonflikte

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Situationen zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, d.h. Situationen, in denen seine oder ihre persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten. Die typischsten Situationen, in denen Interessenkonflikte entstehen, sind wie folgt:

- nicht deklarierte finanzielle oder sonstige Beziehungen zu Kunden, Auftragnehmern und anderen Geschäftspartnern,
- Verbindungen zu Wettbewerbern, z.B. durch Teilbeschäftigung oder Beratung, implizite Beteiligung an der Produktion von Waren oder Dienstleistungen, die mit dem Unternehmen konkurrieren,
- Ausführung von Arbeiten für Dritte unter Nutzung von Einrichtungen des Unternehmens oder während der Arbeitszeit.

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter in Tätigkeiten oder Investitionen involviert ist, die in einem tatsächlichen oder potenziellen Konflikt mit den Interessen von Hydrapres stehen könnten, ist er verpflichtet, eine diesbezügliche schriftliche Erklärung abzugeben und die Zustimmung der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats für die Durchführung dieser Tätigkeiten einzuholen.

2.4 Missbrauch von Ausrüstung, Eigentum und Zeit des Unternehmens

Die Zweckentfremdung von Firmeneigentum zum persönlichen Gebrauch oder zum Weiterverkauf ist verboten. Die Erkennungszeichen von Hydrapres dürfen nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

Mitarbeiter dürfen Ausrüstung, Zeit und Repräsentationsmittel von Hydrapres nur mit Genehmigung ihrer Vorgesetzten für nicht geschäftliche Zwecke verwenden.

2.5 Keine Toleranz gegenüber Korruption

Bei Hydrapres dulden wir keine Form der Korruption, d.h. das Anbieten oder Versprechen von unangemessenen finanziellen oder sonstigen Vorteilen als Gegenleistung für den Erhalt von Vorteilen für sich selbst oder das Unternehmen. Es ist allen Führungskräften und Mitarbeitern untersagt, Vorteile im Zusammenhang mit ihren Aufgaben zu genehmigen oder zu erbitten.

2.6 Annehmen und Anbieten von materiellen Vorteilen

Das Annehmen und Anbieten von materiellen Vorteilen ist nur dann gestattet, wenn ihre Art und ihr Wert keinen Verdacht auf Günstlingswirtschaft, geschäftliche oder finanzielle Vorteile erwecken.

Im Zweifelsfall sollte der Mitarbeiter seinen unmittelbaren Vorgesetzten um Klärung bitten.

2.7 Finanzielle Haftung

Die Buchführung des Unternehmens erfolgt in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung und den internen Rechnungslegungsgrundsätzen.

3. Beziehungen zu Gegenparteien und Wettbewerbern

3.1 Hochwertige Dienstleistungen

Hydrapres strebt danach, seinen Kunden Dienstleistungen von höchster Qualität zu einem fairen Preis zu bieten, damit sie zufrieden sind und sie weiterhin nutzen möchten. Im Falle eines Konflikts zwischen den Interessen des Unternehmens oder eines Mitarbeiters und dem Kunden sollte das Wohl des Kunden immer Vorrang haben.

3.2 Zuverlässige Informationen

Hydrapres strebt danach, seine Kunden mit Informationen über seine Produkte und Dienstleistungen zu versorgen, die ihr Vertrauen nicht missbrauchen oder ihre wertvolle Erfahrung oder ihr Wissen ausnutzen.

3.3 Bearbeitung von Beschwerden

Hydrapres übernimmt die volle Haftung für alle Produkte und Dienstleistungen, die nicht den Standards für Sicherheit, hohe Qualität und Zuverlässigkeit entsprechen. Berechtigte Beschwerden müssen schnell und professionell bearbeitet werden.

3.4. Verbesserung von Dienstleistungen und Produkten

Hydrapres strebt danach, seine Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern. Dies geschieht durch eine kontinuierliche Bewertung durch Kunden und Auftraggeber und durch die Berücksichtigung und Reaktion auf neue Marktbedürfnisse.

3.5. Maßnahmen gegen ungerechten Wettbewerb

Hydrapres unterstützt einen fairen und offenen Wettbewerb. Das Unternehmen betrachtet folgende Handlungen als inakzeptabel:

- Beteiligung an Absprachen mit Wettbewerbern mit dem Ziel, den Wettbewerb einzuschränken, wie z.B. Preisabsprachen, Aufteilung von Märkten oder Kunden, Einschränkung der Produktion oder Boykott eines Kunden oder Lieferanten
- Verstoß gegen das Berufsgeheimnis
- Veranlassung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Unterlassung der Arbeitsleistung, Verletzung von Urheberrechten,
- Behinderung des Marktzugangs anderer Wirtschaftsteilnehmer,
- die Verwendung unlauterer oder verbotener Werbung,
- die Weitergabe von Hydrapres-Dokumenten und -Materialien an Dritte ohne die Zustimmung der Geschäftsleitung des Unternehmens.

3.6 Verfahren zur Auswahl von Auftragnehmern

Hydrapres entwickelt und schützt dauerhafte Beziehungen zu Vertragspartnern, die auf gegenseitigem Vertrauen basieren. Die Auswahl von Dienstleistungen oder Waren sollte nicht nur auf dem Preis oder der Qualität beruhen, sondern auch die Akzeptanz der Anwendung verantwortungsvoller und nachhaltiger Geschäftspraktiken durch den Auftragnehmer berücksichtigen.

Die Auswahl von Lieferanten und Käufern sollte auf den folgenden Grundsätzen beruhen:

- Erfahrung, Fähigkeiten und Niveau der erbrachten Dienstleistung
- Zertifizierung der angebotenen Produkte/Dienstleistungen oder die Möglichkeit, diese zu zertifizieren,
- eingeführtes Qualitätsmanagementsystem
- technisches und technologisches Potenzial und Umfang der Produktionskapazitäten
- Nachhaltigkeit und finanzielle Stabilität
- Kenntnis des bei Hydrapres S.A. geltenden Ethikkodexes und Achtung der darin enthaltenen ethischen Normen und Werte

4. Umwelt und Gesellschaft

4.1 Umweltschutz

Bei Hydrapres respektieren wir die Umwelt und bemühen uns, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Wir versuchen, dies zu erreichen, indem wir unsere Produktionsprozesse kontinuierlich verbessern.

Bei unseren geschäftlichen Tätigkeiten berücksichtigen wir stets deren Auswirkungen auf die Umwelt. Wir bemühen uns, Ressourcen wie Wasser, Strom und Gas zu sparen und gleichzeitig den Abfall zu minimieren.

4.2 Soziale Tätigkeiten

Hydrapres beteiligt sich aktiv am Leben der lokalen Gemeinschaft durch finanzielle und nicht-finanzielle Unterstützung von pro-sozialen Initiativen in den Bereichen Kultur, Sport oder Sicherheit.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, soziale Maßnahmen zu initiieren und sich aktiv daran zu beteiligen.

4.3 Externe Kommunikation

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, das gute Image des Unternehmens zu wahren und den Grundsatz der verantwortungsvollen Kommunikation mit der Öffentlichkeit anzuwenden. Sämtliche Informationen sollten wahrheitsgemäß sein und die Empfänger nicht in die Irre führen. Es gilt der Grundsatz, bei allen nicht dienstlichen Mitteilungen über das Unternehmen, insbesondere in Foren und Blogs oder sozialen Netzwerken, vorsichtig zu sein.

5. Anwendung des Kodex in der Praxis

5.1. Einhaltung des Kodex

Jedes Mitglied der Geschäftsführung, jeder Angestellte und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Hydrapres-Ethikkodex zu kennen und einzuhalten.

Probleme, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kodex auftreten, sowie Kommentare oder Verbesserungsvorschläge sollten dem Verwaltungsrat gemeldet werden, dessen Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass der Kodex im praktischen Einsatz funktioniert.

Dieser Ethikkodex von Hydrapres S.A. ist eine konsolidierte Fassung des Ethikkodex vom 18. Juni 2018 und seiner Ergänzung vom 2. Oktober 2023 und gilt ab dem 16. Oktober



HYDRAPRES[®]
RESPECTED BY THE BEST