

Kodeks postępowania w biznesie spółki MAHLE



Wstęp

Za nazwą MAHLE stoją wyniki, precyzja, perfekcja i innowacyjność. Do naszych głównych założeń należą: maksymalne zwiększenie zadowolenia klientów i poprawa naszej konkurencyjności prowadząca do osiągnięcia pozycji rynkowego lidera. Jest to zgodne z maksymą założyciela spółki, Ernsta Mahle, który zwykł mawiać, że dobry produkt zawsze może być wykonany jeszcze lepiej.

Filarami strategii mającej zapewnić nam sukces są:

- globalna obecność,
- wzrost organiczny i selektywne przejęcia,
- innowacyjność,
- jakość naszych produktów,
- doskonała znajomość systemów,
- zaangażowani pracownicy,
- efektywność kosztowa i rentowność.

Spółka MAHLE, jako spółka ogólnosiwiatowa, jest w pełni świadoma spoczywającej na niej odpowiedzialności społecznej. W celu zachowania zgodności z zasadami etyki, wewnętrznymi regulaminami i przepisami prawa w obrębie Grupy MAHLE¹ przedstawiamy niniejszy Kodeks Postępowania w Biznesie, który zawiera wytyczne obowiązujące wszystkich pracowników Grupy MAHLE, w tym członków zarządu MAHLE, członków komitetu zarządzającego MAHLE, dyrektorów i osoby zajmujące w Grupie MAHLE stanowiska kierownicze. Celem niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie jest stworzenie ram prawnych i etycznych, do których wszyscy pracownicy zobowiązani są stosować się podczas wykonywania obowiązków służbowych. Dla zagranicznych spółek powiązanych z MAHLE niniejszy Kodeks Postępowania w Biznesie wyznacza minimalne standardy, które są one zobowiązane stosować, a – w stosownych przypadkach – modyfikować w celu dostosowania ich do wymogów miejscowych i lokalnej specyfiki.

Wspólne przedsiębiorstwa oraz spółki mające siedzibę w Niemczech i zagranicą, w których MAHLE posiada udziały w wysokości 50% lub udziały mniejszościowe przekraczające 25%, powinny podjąć odpowiednie działania w celu zachowania zgodności z założeniami i celami niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zachęcania stron trzecich do postępowania zgodnego z założeniami i celami niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie.

¹ „Grupa MAHLE” obejmuje wszystkie spółki MAHLE podlegające pełnej konsolidacji.

1. Przestrzeganie prawa i odpowiedzialność

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do postępowania zgodnego z prawem oraz regulaminami wewnętrznymi dotyczącymi zakresu wykonywanej przez nich pracy. Należy bezwzględnie unikać naruszeń prawa i łamania regulaminów wewnętrznych.

Spółka MAHLE oczekuje, że jej pracownicy będą chronić i dbać o jej reputację na arenie publicznej. Wygłaszając publicznie prywatne opinie pracownicy powinni upewnić się, że nie stwarzają wrażenia iż wypowiadają się w imieniu spółki.

2. Jakość i bezpieczeństwo produktów

Produkty spółki MAHLE wytwarzane są w oparciu o bardzo wysokie standardy jakości. Nasz doskonały system zarządzania jakością i konsekwentne stosowanie strategii „zero błędów” pozwalają nam osiągnąć nasze założenie dotyczące maksymalnego bezpieczeństwa produktów. Mając silne poczucie odpowiedzialności za bezpieczeństwo naszych produktów, wymagamy ścisłej zgodności z przepisami prawa i regulaminami wewnętrznymi spółki w zakresie bezpieczeństwa produktów. Jeżeli pracownicy mają jakiegokolwiek obawy dotyczące bezpieczeństwa, zobowiązani są niezwłocznie przekazać stosowną informację do departamentów, które za to odpowiadają, aby umożliwić podjęcie odpowiednich czynności mających na celu zapewnienie naszym klientom ochrony.

3. Prawo konkurencji i prawo antymonopolowe

Spółka MAHLE realizując swoje cele stara się stać na straży przestrzegania zasad wolnej i uczciwej konkurencji. Zasadą leżącą u podstaw naszej działalności na wszystkich poziomach funkcjonowania spółki jest postępowanie zgodne z wszelkimi krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa dotyczącego konkurencji i prawa antymonopolowego. Zakazany jest udział we wszelkiego rodzaju praktykach antykonkurencyjnych.

3.1 Postępowanie w stosunku do podmiotów konkurencyjnych

Pracowników obowiązuje zakaz zawierania antykonkurencyjnych porozumień z podmiotami konkurencyjnymi oraz stosowania wraz z nimi uzgodnionych praktyk. Naruszenie prawa antymonopolowego stanowi nawet jednostronne ujawnienie podmiotom konkurencyjnym informacji wrażliwych lub informacji o znaczeniu

strategicznym, takich jak wszelkiego rodzaju informacje dotyczące cen (cen netto, brutto, cenników itp.), podwyżek cen, wskaźników wykorzystania mocy produkcyjnych, otrzymywanych zamówień, czy przyszłych projektów w zakresie badań i rozwoju.

Prawo antymonopolowe zabrania jakiegokolwiek ograniczania konkurencji, tj. podejmowania wszelkich czynności mających na celu ograniczanie różnych rodzajów ryzyka związanego z wolną i nieograniczoną konkurencją. Zabrania się przykładowo uzgadniania cen, przydzielania rynków (w oparciu o kryteria dotyczące klientów lub obszaru), jak również zawierania porozumień pomiędzy podmiotami konkurencyjnymi mających na celu ustalenie udziału w rynku każdego z nich.

3.2 Postępowanie w stosunku do klientów i dostawców

Zabrania się również zawierania porozumień z klientami i dostawcami mających na celu ograniczenie wolności konkurencji. Obejmuje to między innymi ograniczenie swobody klientów w zakresie ustalania przez nich swoich własnych warunków dostaw lub cen. Ponadto zabronione mogą być również pewne formy zobowiązania wyłącznej dostawy, ograniczenia dotyczące grupy klientów, umowy o wyłączności, zobowiązania w sprawie zakazu konkurencji oraz ograniczenia w zakresie użytkowania.

3.3 Członkostwo w stowarzyszeniach handlowych i udział w spotkaniach branżowych

Członkostwo w stowarzyszeniach handlowych i stowarzyszeniach przedsiębiorstw często jest korzystne, a w niektórych przypadkach ma nawet znaczenie kluczowe. Jednakże niesie za sobą ryzyko naruszenia przepisów prawa antymonopolowego. Podmioty konkurencyjne wobec spółki MAHLE są często członkami tych samych stowarzyszeń i stwarza to możliwość wymiany informacji rynkowych istotnych z punktu widzenia prawa antymonopolowego. Dotyczy to również uczestnictwa w spotkaniach branżowych.

Pracownicy muszą rozważyć, czy z punktu widzenia działalności prowadzonej przez spółkę istnieje uzasadniona potrzeba członkostwa w tych organizacjach. Jeżeli inne spółki będące ich członkami będą uczestniczyć w bezprawnej wymianie informacji, pracownicy zobowiązani są w sposób wyraźny zdystansować się od takiej sytuacji i wyrazić wobec niej sprzeciw, a następnie, po tym jak wyrażenie sprzeciwu zostanie odnotowane w sprawozdaniu, bezzwłocznie opuścić spotkanie.

3.4 Postępowanie w przypadku posiadania pozycji dominującej na rynku

Z punktu widzenia prawa antymonopolowego, spółka MAHLE może zostać uznana za spółkę posiadającą pozycję dominującą na rynku w odniesieniu do pewnych grup produktów. Oznacza to, że podlega ona szczególnym zasadom, w tym przepisom prawa antymonopolowego mającym zastosowanie do spółek dominujących.

Spółkom dominującym zabrania się nadużywania swojej siły rynkowej. Traktowanie klientów w różny sposób bez uzasadnionej przyczyny, odmowa dokonywania dostaw na rzecz klientów, jak również przyznawanie zniżek lojalnościowych może również zostać uznane za nadużycie swojej siły rynkowej.

4. Handel zagraniczny

Prowadząc działalność za granicą zachowujemy zgodność z wszelkimi przepisami zagranicznego prawa handlowego, podatkowego i celnego obowiązującego w danych krajach. Wszyscy pracownicy zobowiązani są postępować zgodnie z tymi regulacjami w trakcie zakupu lub wytwarzania produktów, czy też wprowadzania ich do obrotu. Regulacje dotyczące eksportu na ogół dotyczą nie tylko dostaw towarów, lecz także świadczenia usług oraz przekazywania technologii.

Wszyscy pracownicy zajmujący się importem i eksportem towarów i innymi transakcjami transgranicznymi zobowiązani są przestrzegać obowiązujących przepisów w zakresie kontroli handlu. Postępując zgodnie z tymi przepisami, w każdym przypadku, gdy jest to wymagane, należy uzyskać odpowiednie zezwolenia organów administracji. Należy również przestrzegać przepisów prawa w zakresie regulacji eksportu broni.

5. Zapobieganie oszustwom i korupcji

Spółka MAHLE podjęła zobowiązanie spełniania wysokich standardów etycznych w toku prowadzonej działalności i z determinacją je realizuje. Spółka MAHLE nie będzie tolerować stosowania przez pracowników i partnerów biznesowych nieuczciwych praktyk.

5.1 Nie należy przyjmować nieuczciwych korzyści od partnerów biznesowych ani wręczać im takich korzyści

Nie należy domagać się, przyjmować, proponować ani wręczać nieuczciwych korzyści.

Termin „korzyści” oznacza wszelkiego rodzaju dowody wdzięczności, do których osoba otrzymująca nie ma prawa, a które prowadzą do obiektywnej poprawy sytuacji gospodarczej, prawnej, czy osobistej tej osoby. Obejmują one nie tylko płatności gotówkowe lecz także wszelkiego rodzaju prezenty, zaproszenia na wydarzenia oraz inne korzyści o charakterze prywatnym/osobistym. „Korzyści” obejmują również dowody wdzięczności wręczane osobom bliskim, takim jak: małżonkowie, partnerzy, przyjaciele i krewni.

Korzyść uznaje się za nienależną, jeżeli nie mieści się ona w ramach tego, co zwyczajowo przyjęte i jest niewłaściwa z punktu widzenia wszystkich okoliczności danej sytuacji, a w szczególności okazji, przy której korzyść zostaje przyjęta/wręczona i osobistego stanowiska osoby otrzymującej. Ma to miejsce na przykład w sytuacji, gdy wręczenie korzyści ma na celu wywarcie wpływu na decyzje biznesowe.

Przyjmowanie i wręczenie prezentów lub innych tego typu korzyści jest dozwolone pod warunkiem, że ich wartość nie przekracza 50 EUR i że korzyści takie nie są nienależne.

Przyjmowanie i wręczenie zaproszeń na imprezy promocyjne, w tym zaproszeń na wydarzenia, jest dozwolone pod warunkiem, że są one wyraźnie powiązane z prowadzoną działalnością i nie stanowią nienależnych korzyści.

5.2 Zlecanie zadań stronom trzecim i podejmowanie decyzji inwestycyjnych

Zlecając zadania stronom trzecim (takim jak doradcy, maklerzy, sponsorzy, przedstawiciele i inni agenci) do działania w imieniu spółki MAHLE w kontekście kontaktów gospodarczych, należy dopilnować, by osoby te nie stosowały nieuczciwych praktyk biznesowych.

W szczególności pracownicy nie mogą wykorzystywać stron trzecich w celu ominięcia powyższych zasad.

5.3 Postępowanie w stosunku do dostawców

Dostawców wybiera się w oparciu o kryteria obiektywne, takie jak: ceny, jakość i wyniki. Relacje z dostawcami opierają się na zaufaniu i uczciwości. Oceny ofert należy dokonywać w oparciu o zasady sprawiedliwości i bezstronności. W procesie decyzyjnym nie należy natomiast brać pod uwagę względów osobistych i podejmować decyzji w sposób dowolny.

5.4 Ochrona aktywów MAHLE

Aby chronić aktywa grupy MAHLE należy zapobiegać potencjalnym stratom finansowym, w szczególności z powodu przestępstw takich jak oszustwo, defraudacja, korupcja i kradzież.

6. Darowizny i sponsoring

Darowizny i sponsoring muszą być transparentne i łatwe do sprawdzenia. Nie należy używać ich do celów niezgodnych z prawem. Zabronione jest w szczególności wręczanie nienależnych korzyści stronom trzecim pod pozorem wręczania darowizn lub sponsoringu.

W odniesieniu do darowizn o znacznej wartości wymagana jest zgoda Zarządu spółki MAHLE. Darowizny o znacznej wartości to darowizny przekraczające kwotę 5000 EUR. Surowo zabronione jest wręczanie darowizn osobom fizycznym i przekazywanie ich na prywatne rachunki.

W przypadku sponsoringu wysokość płatności musi być proporcjonalna do korzyści z nim związanych, tj. w szczególności oczekiwanych skutków promocji.

7. Zakaz wykorzystywania informacji poufnych (insider trading) oraz wydawania rekomendacji w oparciu o informacje poufne

Krajowe przepisy prawa w zakresie wykorzystywania informacji poufnych zabraniają osobom mającym dostęp do informacji poufnych dokonywania transakcji określonymi rodzajami papierów wartościowych lub innymi instrumentami finansowymi oraz ujawniania lub wykorzystywania informacji poufnych.

Informacje poufne to określone informacje dotyczące okoliczności lub wydarzeń związanych z działalnością, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, a które mogą mieć wpływ na cenę giełdową lub rynkową papierów wartościowych lub innych instrumentów finansowych.

Informacje poufne mogą być ujawniane wyłącznie pracownikom, którzy potrzebują tych informacji w celach służbowych. Żadna osoba będąca w posiadaniu informacji poufnych nie może ujawniać ani udostępniać tych informacji innym osobom bez upoważnienia, jak również wykorzystywać ich do osobistego dokonywania transakcji papierami wartościowymi lub innymi instrumentami finansowymi ani udzielać rekomendacji, czy nakłaniać innych do dokonywania takich transakcji.

8. Prawidłowa sprawozdawczość i płatności gotówkowe

Wszelkie materiały dotyczące działalności gospodarczej przeznaczone do publikacji muszą być zgodne ze stosownymi przepisami prawa i standardami międzynarodowymi. Szczególnie w przypadku raportów rocznych należy przestrzegać ogólnie przyjętych zasad rachunkowości, a zebrane i zaksięgowane dane i inne informacje muszą być pełne, prawidłowe, aktualne i zgodne z przyjętym systemem.

Pracownikom zabrania się wykonywania lub przyjmowania samodzielnie lub za pośrednictwem osób trzecich jakichkolwiek płatności gotówkowych w kwocie 10 000 EUR lub wyższej (pojedyncza płatność lub nominal).

9. Poufność

Tajemnice handlowe i operacyjne, a także inne informacje poufne, do których pracownicy uzyskują dostęp w trakcie pracy, należy zachować w poufności. Informacje tego rodzaju, a w szczególności informacje o dostawcach, klientach, pracownikach, partnerach biznesowych i innych stronach trzecich, jak również informacje wewnętrzne należy odpowiednio chronić przed użyciem do nich dostępu przez strony trzecie i pracowników niezajmujących się danymi kwestiami. Obowiązek zachowania poufności pozostaje w mocy po zakończeniu zatrudnienia.

10. Ochrona i bezpieczeństwo informacji

Spółka MAHLE bardzo poważnie traktuje kwestie związane z ochroną i podstawowym prawem każdego do decydowania o wykorzystywaniu swoich danych osobowych. Podczas wykorzystywania danych osobowych do celów służbowych, najważniejszą kwestią jest ochrona prywatności i bezpieczeństwo wszelkich danych biznesowych. W celu zapewnienia ochrony danych osobowych i danych handlowych przed dostępem osób nieuprawnionych należy wykorzystać odpowiednie środki techniczne.

11. Konflikt interesów

Interes handlowy spółki MAHLE należy zdecydowanie oddzielać od interesu prywatnego. Należy unikać sytuacji, w których mogłoby dojść do konfliktu pomiędzy interesem prywatnym a interesem handlowym spółki MAHLE. Pracownicy zobowiązani są poinformować spółkę MAHLE za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego w przypadku jakiegokolwiek konfliktu interesów wynikającego z ich pracy na rzecz spółki MAHLE.

Wszelkie transakcje pomiędzy spółką MAHLE a pracownikami lub osobami/spółkami ściśle powiązanymi z pracownikami muszą spełniać standardy zwyczajowo obowiązujące w branży. W odniesieniu do transakcji o znacznej wartości wymagana jest zgoda Zarządu spółki MAHLE. Transakcje o znacznej wartości to transakcje przekraczające kwotę 1000 EUR.

Konflikt interesów może również zaistnieć w kontekście decyzji kadrowych. Należy dołożyć starań, by podczas podejmowania decyzji kadrowych nie brać pod uwagę kryterium interesu prywatnego i relacji osobistych.

Żaden z pracowników nie może wykonywać jakiegokolwiek działalności zawodowej, która byłaby sprzeczna z interesem spółki MAHLE. Obejmuje to również działalność na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec spółki MAHLE.

12. Mienie spółki oraz sprzęt i obiekty firmowe

Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za utrzymywanie w dobrym stanie, a także właściwe korzystanie z mienia spółki. Mienie spółki MAHLE można wykorzystywać do celów prywatnych wyłącznie w zwyczajowo dopuszczalnym zakresie i można wносить je poza teren spółki wyłącznie w celach służbowych.

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona środowiska i klimatu

Jednym z głównych celów spółki MAHLE jest promowanie postępu technicznego w harmonii ze środowiskiem, przy jednoczesnym unikaniu wszelkich zagrożeń dla ludzi i środowiska. Wymaga to zachowania zgodności z wszelkimi stosownymi przepisami prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska i klimatu, jak również wszelkimi stosownymi wewnętrznymi wytycznymi w tym zakresie.

14. Pomoc dla pracowników

14.1 Kwestie interpretacyjne lub wątpliwości prawne.

W razie jakichkolwiek pytań interpretacyjnych lub wątpliwości prawnych w odniesieniu do zagadnień poruszanych w niniejszym Kodeksie biznesowym, pracownicy mogą skontaktować się z właściwym działem prawnym, korporacyjnym biurem ds. zgodności lub właściwym regionalnym biurem ds. zgodności.

14.2 Zgłaszanie naruszeń zgodności

Pracownicy chcący zgłosić potencjalne naruszenia zasad zgodności, w szczególności potencjalne naruszenia przepisów antymonopolowych lub antykorupcyjnych, mogą skontaktować się z biurem ds. zgodności korporacyjnej lub odpowiedzialnym regionalnym biurem ds. zgodności. Ponadto pracownicy mogą skorzystać z internetowego systemu sygnalistów, zgłaszając naruszenia zgodności, w szczególności lub w przypadku zwiększonej potrzeby zachowania poufności, lub skontaktować się z zewnętrznym rzecznikiem odpowiedzialnym za ich region. Komunikaty otrzymane od pracowników będą traktowane jako poufne. Na żądanie zgłoszenia można również składać anonimowo.

14.3 Dodatkowe informacje

Aktualna wersja niniejszego Kodeksu biznesowego, dalsze wytyczne (np. wytyczne dotyczące prawa antymonopolowego i zapobiegania oszustwom i korupcji), a także dane kontaktowe do funkcji zgodności i rzeczników można znaleźć w intranecie MAHLE (w zakładce „O nas/Grupa/Zgodność”). Link do internetowego systemu sygnalistów (<https://mahle.integrityplatform.org/>) można znaleźć w intranecie MAHLE (w zakładce „O nas/Grupa/Zgodność”), a także na stronie internetowej MAHLE (w zakładce „Firma/Zgodność”).

15. Monitorowanie i wyjaśnianie naruszeń

Dyrektorzy i osoby zajmujące stanowiska kierownicze w spółce MAHLE ponoszą szczególną odpowiedzialność za zapewnienie zgodności z niniejszym Kodeksem Postępowania w Biznesie. Muszą oni podjąć odpowiednie działania, aby zapewnić, że w obszarze, za który odpowiada każdy z nich:

- nie ma przypadków naruszenia prawa, wewnętrznych wytycznych ani niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie, którym można było zapobiec lub które można było powstrzymać poprzez należyte wykonanie przez każdego z nich obowiązków nadzorczych i organizacyjnych oraz
- wszelkie naruszenia zostaną wykryte, wyjaśnione i zakończone.

Jednakże powyższy zapis nie zwalnia z odpowiedzialności pracowników. Każdy z pracowników odpowiada za swoje postępowanie.

Departament Audytu Wewnętrznego (CA) będzie prowadził regularne audyty mające na celu zbadanie zachowania zgodności z niniejszym Kodeksem Postępowania w Biznesie.

Spółka MAHLE zastrzega sobie prawo do podejmowania działań dostępnych w ramach prawa pracy w przypadku naruszeń prawa, zasad wewnętrznych lub niniejszego Kodeksu Postępowania w Biznesie.

Stuttgart, 01 stycznia 2026 r.

Zarząd spółki MAHLE



Arnd Franz



Martin Wellhöfer



Georg Dietz



Markus Kapaun

MAHLE GmbH
Corporate Compliance Office
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart
+49 711 501-0
compliance@mahle.com

www.mahle.com