

## KODEKS POSTĘPOWANIA

### Kodeks Postępowania

Odpowiedzialne i etyczne postępowanie wobec pracowników<sup>1</sup>, klientów, dostawców, partnerów biznesowych, spółki i środowiska jest dla grupy Duvенbeck (zwanego dalej „Duvенbeck“) rzeczą naturalną. Podobnie jest z przestrzeganiem lokalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów oraz wytycznych. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się i przestrzegania istotnych dla nich praw i obowiązków.

Kodeks postępowania zawiera ogólne zasady postępowania, obowiązujące w grupie Duvенbeck. Każdy pracownik<sup>1</sup>, kadra kierownicza i każdy członek zarządu jest odpowiedzialny za zapoznanie się i przestrzeganie nie tylko wymogów ustawowych, przepisów i zasad postępowania, lecz również niniejszych ogólnych zasad postępowania.

Niniejszy Kodeks Postępowania pozostaje bez uszczerbku dla wytycznych, wykraczających poza wymogi ustawowe w krajach o zaostrzonych standardach.

Kodeks Postępowania określa filozofię, którą powinniśmy kierować się w kontaktach z naszymi pracownikami, dostawcami i partnerami biznesowymi. Dotyczy to wszystkich działań służbowych pracowników grupy Duvенbeck, zatem również kwestii, które nie zostały bezpośrednio poruszone w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Kodeks Postępowania obowiązuje dla całej grupy w kraju oraz za granicą i musi być przestrzegany przez każdego pracownika. Kadra kierownicza odpowiada za zapoznanie się przez podległych/podporządkowanych jej pracownikom z niniejszym Kodeksem.

#### 1. Kontakty z naszymi pracownikami

Duvенbeck jest prowadzoną na zasadach rodzinnych, działającą w całej Europie firmą logistyczną, która czerpie z kulturowej różnorodności w swoich oddziałach.

„Kultura logistyki“ ma dla nas wiele twarzy. Jest ona aktywnym elementem naszych wzajemnych kontaktów i równocześnie podstawą wielu usług logistycznych, które w ostatnich dziesięcioleciach kultywowaliśmy dla naszych klientów.

Nasza firma nie toleruje dyskryminacji. Poszanowanie i wzajemny szacunek wyróżniają nasze rodzinne przedsiębiorstwo. Bez znaczenia jest przy tym to, na jakim szczeblu w hierarchii znajdują się pracownicy. Szanujemy każdego pracownika w takim równym stopniu niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, tożsamości seksualnej, niepełnosprawności czy wyznania. Przykładamy wagę do postępowania pełnego szacunku i tolerancji, które uznaje godność każdej jednostki. Molestowanie, mobbing, zastraszanie nie są tolerowane.

---

<sup>1</sup> Pojęcie „pracownik“ obejmuje zarówno osoby płci żeńskiej, jak i męskiej. W dalszej części dokumentu, dla uproszczenia jest używane tylko pojęcie „pracownik“.

Jako pracodawca przestrzegamy przepisów prawa pracy oraz praw pracowniczych.

Grupa Divenbeck przykładą wagę do zapewniania swoim pracownikom bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, do ich ciągłego doskonalenia w oparciu o najnowsze rozwiązania, a także do utrzymywania ich na najwyższym możliwym poziomie. Szeroko zakrojone środki prewencyjne na potrzeby zapobiegania wypadkom to dla Divenbeck podstawowe narzędzia.

Przestrzegamy regulacji oraz zasad zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz informujemy o nich pracowników, by w ten sposób zapobiegać wypadkom i obrażeniom podczas pracy.

Każdy pracownik grupy Divenbeck jest zobowiązany do aktywnej współpracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **2. Zakaz korupcji**

Divenbeck mówi nie każdej formie przekupstwa i łapówkarstwa w kontaktach z partnerami biznesowymi oraz urzędnikami.

Nasze kontakty biznesowe z klientami i partnerami mają opierać się jedynie na obiektywnych kryteriach, zwłaszcza stałej jakości, rzetelności, konkurencyjnych cenach i przestrzeganiu standardów ekologicznych oraz społecznych.

Pracownicy Divenbeck nie mogą oferować oraz przyznawać klientom, partnerom biznesowym lub urzędnikom żadnych korzyści, aby w ten sposób wpływać na ich decyzje. Podobnie pracowników Divenbeck obowiązuje zakaz żądania lub przyjmowania takich korzyści w związku z przygotowaniem, udzieleniem lub realizacją zamówienia.

Zakaz korupcji obowiązuje w sposób nieograniczony, czyli niezależnie od tego w jakim państwie, w odniesieniu do kogo lub z jakiego powodu przyznawana lub oferowana jest jakaś korzyść. Istniejące na całym świecie ustawy przeciwdziałające korupcji muszą być przestrzegane przez całą grupę Divenbeck, wszystkich pracowników i przedstawicieli przedsiębiorstwa.

## **3. Przestrzeganie przepisów antymonopolowych**

Divenbeck przestrzega zasad, gwarantujących uczciwą konkurencję.

Zakazane porozumienia kartelowe oraz praktyki ograniczające konkurencję nie mogą być przedmiotem ustaleń między konkurentami. Zaliczają się do nich zwłaszcza zmony cenowe, podział regionalnych rynków, klientów itd. Podobnie niedopuszczalne mogą być pewnie „pionowe” ograniczenia konkurencji między Divenbeck a dostawcą lub klientami, dlatego Divenbeck nie bierze w nich udziału. Jeżeli grupa Divenbeck ze względu na stoją pozycję rynkową dominuje na rynku, nie może tej pozycji nadużywać.

## **4. Postępowanie na wypadek konfliktu interesów**

Każdy pracownik może w swojej codziennej pracy spotkać się z sytuacjami, w których interes przedsiębiorstwa stoi w konflikcie z jego własnym interesem. Prywatny interes należy ściśle oddzielać od interesu grupy Divenbeck. Pracownicy, których dotyczy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów, muszą zgłosić się szybko do swojego przełożonego/członka zarządu, aby sprawnie wyjaśnić sytuację.

**5. Ochrona danych i postępowanie z informacjami**

Duvenbeck traktuje niepubliczne informacje i dane osobowe pracowników oraz partnerów biznesowych, klientów i innych osób ściśle poufnie. Dane naszych pracowników, partnerów oraz klientów są gromadzone, przetwarzane i wykorzystywane wyłącznie w ramach dopuszczalnych przepisami prawa oraz postanowieniami właściwych umów. Przekazywanie danych osobom trzecim, niemieszczące się w regulacjach ustawowych lub umownych, jest niedopuszczalne.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zachowania w poufności postanowień dotyczących ochrony danych, tajemnic handlowych i przedsiębiorstwa, a także powierzonych mu danych osobowych. Informacje na temat grupy Duvenbeck, naszych partnerów biznesowych i klientów, a także naszych pracowników, nie są przez nas przekazywane na zewnątrz, o ile nie są to informacje ogólnodostępne lub przekazanie takich informacji jest bezwzględnie konieczne (np. obowiązek informacji wobec urzędów).

**6. Postępowanie wobec partnerów biznesowych, dostawców, klientów i osób trzecich**

Kontakty Duvenbeck z partnerami biznesowymi, dostawcami, klientami i osobami trzecimi opierają się na zaufaniu oraz uczciwości. Nasi partnerzy, dostawcy i klienci oczekują, że będziemy związani wobec nich naszymi obowiązkami umownymi. Podobnie, my oczekujemy od naszych partnerów, dostawców i klientów przestrzegania obowiązujących przepisów i norm oraz zgodnego z prawem postępowania. Celem jest wspieranie dobrych warunków pracy oraz odpowiedzialności ekologicznej w całym łańcuchu tworzenia wartości.

Zaangażowanie jednostek państwowych jest często uzależnione od specjalnych wymogów. Poszanowanie prawa oraz transparentne postępowanie są dla nas rzeczą naturalną.

**7. Zakaz zatrudniania dzieci i pracy przymusowej**

Duvenbeck nie toleruje zarówno zatrudniania dzieci, jak i pracy przymusowej. Jako praca dzieci traktowane jest sytuacja, gdy zatrudniane są osoby, które mają mniej niż 15 lat lub mniej niż minimalny wiek zgodnie z przepisami w krajach, w których jest on wyższy niż 15 lat. Jeżeli pracownicy zauważą przypadki zatrudniania dzieci lub pracy przymusowej, zarówno w relacji bezpośredniej, jak i pośredniej (np. u dostawcy), należy zgłosić to niezwłocznie kierownictwu Duvenbeck.

**8. Postępowanie z majątkiem Duvenbeck i osób trzecich**

Zgodnie z zasadami postępowanie pracowników obejmuje również obowiązek należytego i starannego obchodzenia się z środkami pracy, będącymi własnością Duvenbeck. Należy chronić majątek Duvenbeck. Z udostępnionych środków pracy należy korzystać tylko do celów zawodowych, o ile wyraźnie nie uzgodniono inaczej.

Zasada ta dotyczy odpowiednio majątku osób trzecich, powierzanego pracownikom w ramach ich pracy.

## 9. Ochrona środowiska

Grupa Duvember jest świadoma znaczenia zasobów naturalnych i świadcząc swoje usługi cały czas chce chronić zasoby oraz gospodarować nimi w sposób zrównoważony. Grupa Duvember zobowiązuje się do ciągłej poprawy zakładowej ochrony środowiska, która ma na celu zmniejszenie oddziaływania na środowisko lub zupełne jego wyeliminowania w takim stopniu, który można osiągnąć przy zastosowaniach uzasadnionych ekonomicznie rozwiązań oraz z wykorzystaniem najlepszej, dostępnej techniki.

Prewencja to dla nas najbardziej ekonomiczny i celowy sposób ekologicznego świadczenia usług.

Duvember zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich wymogów prawnych, publicznych i klienta dotyczących ochrony środowiska.

Wśród pracowników na wszystkich szczeblach budowana jest świadomość odpowiedzialności za środowisko. Wysokie kwalifikacje i gotowość do nauki naszych pracowników są kluczem do ekologicznego postępowania. Duvember postrzega ochronę środowiska jako wspólne zadanie, w realizacji którego muszą uczestniczyć wszyscy pracownicy odpowiednio do ich kompetencji, posiadanej wiedzy i umiejętności. Partnerzy biznesowi są zawsze angażowani w działania na rzecz zakładowej ochrony środowiska.

## 10. Wskazówki wspierające proces decyzyjny

Każdy pracownik może kiedyś znaleźć się w położeniu, w którym nie będzie pewny, czy sytuacja jest etyczna, odpowiednia lub legalna.

W takim przypadku kilka kluczowych pytań może pomóc w dokonaniu odpowiedniej oceny:

- Czy działania można pogodzić z Kodeksem Postępowania i polityką grupy Duvember?
- Czy moja decyzja jest legalna?
- Czy zostałem poproszony, by postąpić inaczej niż zazwyczaj lub zachować informacje dla siebie?
- Czy mogę pogodzić decyzję ze swoim sumieniem?
- Czy mogę bez problemów otwarcie przedstawić decyzję?
- Czy decyzja może sprostać weryfikacji przez osoby trzecie?

Jeżeli pracownik sam nie jest w stanie podjąć na tej podstawie decyzji w ramach przysługujących mu kompetencji, powinien skonsultować się ze swoim przełożonym.

## 11. Naruszenie zasad postępowania / zgłaszanie naruszeń

Naruszenia zasad postępowania nie są akceptowane. Każdy pracownik, który stawia sobie ponad obowiązujące zasady, musi liczyć się z konsekwencjami w ramach regulacji zakładowych i ustawowych.

Każdy pracownik jest proszony o niezwłoczne zgłaszanie naruszeń przepisów prawa lub zasad postępowania, zawartych w niniejszym Kodeksie Postępowania, do centralnej jednostki ds. compliance w Duvember

[compliance@duvenbeck.de](mailto:compliance@duvenbeck.de)

Zgłoszenia są traktowane poufnie i pracownicy, którzy informują o naruszeniach, nie muszą obawiać się represji. Również w sytuacji, gdy zgłoszenie się nie potwierdzi, ale pracownik działał „w dobrej wierze”.

## **12. Wejście w życie**

Niniejszy Kodeks Postępowania wchodzi w życie ze skutkiem natychmiastowym z chwilą podpisania i obowiązuje przez czas nieokreślony. Zastępuje wersję Kodeksu z dnia 09.03.2016 r.

## **13. Osoba kontaktowa**

Państwa osobą kontaktową we wszelkich kwestiach związanych z tematyką compliance, zwłaszcza Kodeksem Postępowania grupy Duvemberg jest pełnomocnik ds. compliance Duvemberg,

**pan Christian Schweckhorst**

(e-mail: [cschweckhorst@duvenbeck.de](mailto:cschweckhorst@duvenbeck.de))

W przypadku uzyskania wiedzy o naruszeniu zasad compliance, w które uwikłany jest Państwa przełożony, zgłoszenie należy skierować bezpośrednio do pełnomocnika ds. compliance, a nie do przełożonego.