

CODE OF CONDUCT

Principii de conduita

Comportamentul impecabil, responsabil si etic, fata de angajati¹, clienti, furnizori, parteneri de afaceri, societate si mediu este un lucru de la sine inteles pentru grupul de intreprinderi Divenbeck (in cele ce urmeaza denumit „Divenbeck“). Acest lucru este valabil si pentru respectarea tuturor legilor si cerintelor in vigoare locale, nationale si internationale. Toti angajatii sunt obligati sa cunoasca drepturile si obligatiile relevante pentru ei si sa le respecte.

Prin acest Cod de Conduita sunt prezentate principiile generale de conduita ale firmei Divenbeck. Fiecare angajat, fiecare cadru de conducere si fiecare administrator/director general este obligat sa cunoasca si sa respecte, pe langa cerintele legale, prescriptiile si regulile de comportare si aceste principii generale de conduita.

Cerintele care depasesc sfera prescriptiilor legale in fiecare tara in care exista standarde mai severe nu sunt afectate prin acest Cod de Conduita.

Prezentul cod de conduita stabileste filozofia conform careia noi trebuie sa actionam zilnic privind modul cum tratam angajatii nostri, clientii, furnizorii si partenerii de afaceri. Acest lucru se aplica pentru toate activitatile de afaceri ale angajatilor firmei Divenbeck, prin urmare si pentru zonele tematice care nu sunt abordate in mod expres prin acest Cod de Conduita.

Codul de Conduita se aplica pentru intregul grup de intreprinderi Divenbeck din tara si strainatate si trebuie respectat de catre fiecare angajat. Cadrele de conducere raspund ca angajatii subordonati lor sa fie familiarizati cu acest cod de conduita.

1. Modul de lucru cu angajatii

Divenbeck este o intreprindere logistica familiala, ce opereaza la nivel european si traieste pe baza colectivitatii si interactiunii culturale ale diverselor filiale ale acesteia.

„Cultura logisticii“ are pentru noi multe fatete. Ea este o componenta vie a modului nostru personal de tratare reciproca si in acelasi timp este o temelie a multor realizari logistice pe care le-am cultivat in ultimile decenii pentru clientii nostri.

Intreprinderea noastra nu tolereaza nicio discriminare. Atentia si respectul reciproc intre noi evidentiaza intreprinderea noastra de familie. Aici nu are nicio importanta pe ce treapta ierarhica se afla angajatii. Noi respectam fiecare angajat indiferent de sex, varsta, origine etnica, culoarea pielii, cultura, identitate sexuala, handicap sau apartenenta religioasa. Noi punem pret pe un comportament plin de respect si patruns de toleranta unde este recunoscuta demnitatea unui individ. Hartuirile, actiunile de Mobbing si intimidarile nu sunt tolerate.

1 - Termenul de "angajat" cuprinde atat persoanele de sex feminin cat si cele de sex masculin. In continuare din motive legate de simplificare vom folosi numai termenul de "angajat".

Noi, in calitate de angajator, respectam normele in vigoare conform legislatiei muncii si respectam drepturile angajatilor.

Duvenbeck pune pret pe faptul ca pentru toti angajatii firmei sa se aplice conditii de lucru sigure si sanatoase si acestea sa fie dezvoltate in continuare si in mod continuu conform informatiilor cele mai actualizate si sa fie mentinute la standardul cel mai inalt posibil. Masurile de prevenire extinse in vederea prevenirii accidentelor constituie instrumente de lucru determinante pentru firma Duvenbeck.

Se practica reglementari si proceduri pentru asigurarea sanatatii si securitatii si acestea se aduc la cunostinta angajatilor pentru a evita accidente si vatamari in timpul lucrului.

Fiecare angajat al grupului de firme Duvenbeck este obligat sa colaboreze activ in domeniul protectiei muncii si al sanatatii.

2. Interzicerea coruptiei

Firma Duvenbeck respinge orice forma de coruptie si coruptibilitate in modul de lucru cu partenerii de afaceri sau functionari oficiali.

Relatia noastra de afaceri cu clientii si partenerii de afaceri trebuie sa se bazeze numai pe criteriile obiective, in special pe calitate durabila, incredere, preturi competitive si respectarea standardelor ecologice si sociale.

Angajatii Duvenbeck nu au voie sa ofere sau acorde clientilor, partenerilor de afaceri sau functionarilor oficiali niciun fel de avantaje pentru a influenta luarea unei decizii din partea acestora. De asemenea, este interzis angajatilor Duvenbeck sa ceara sau sa accepte astfel de avantaje in legatura cu initierea, atribuirea sau derularea unei comenzi.

Interzicerea coruptiei se aplica fara restrictii adica indiferent in ce tara, carei persoane sau din ce motiv se acorda sau ofera un avantaj. Legile in vigoare la nivel mondial pentru combaterea coruptiei trebuiesc respectate de catre intregul grup de firme Duvenbeck, de toti angajatii sau reprezentantii firmei.

3. Respectarea dispozitiilor privind legislatia cartelurilor (legea antitrust)

Duvenbeck este fidel respectarii regulilor care garanteaza o concurenta loiala.

Nu pot fi incheiate intelegeri interzise de formare a unui cartel precum si actiunile concertate de restrictionare a concurentei intre concurenti si aici sunt enumerate in special intelegerile de pret, impartirea pietelor regionale, impartirea clientelei etc. De asemenea, nu pot fi admise anumite restrictii « verticale » de concurenta intre Duvenbeck si furnizori sau clienti la care Duvenbeck nu participa din acest motiv. In masura in care firmei Duvenbeck ii revine o pozitie dominanta de piata pe baza pozitiei sale pe piata aceasta nu poate fi folosita in mod abuziv.

4. Modul de tratare a conflictelor de interese

Fiecare angajat se poate afla in rutina cotidiana de munca in fata unor situatii in care interesele intreprinderii sa se afle in contradictie cu propriile interese ale individului. Interesele private trebuie strict separate de interesele firmei Duvemberck. Angajatii care sunt afectati de un conflict de interese posibil sau efectiv trebuie sa declare repede acest lucru superiorilor lor/ administratorului pentru ca problema sa fie clarificata rapid.

5. Protectia datelor si modul de lucru cu informatiile

Duvemberck trateaza datele confidentiale si personale ale angajatilor precum si ale partenerilor de afaceri, clientilor sau altor cercuri de persoane in mod absolut confidential. Datele angajatilor nostri, partenerilor de afaceri, clientilor se inregistreaza, prelucreaza si utilizeaza in cadrul a ceea ce este admis legal respectiv contractual. Transmiterea mai departe a datelor catre terte persoane, care nu este acoperita prin prevederi legale sau contractuale, nu este admisa.

Fiecare angajat este obligat sa pastreze confidentialitatea prevederilor privind protectia datelor, secretele comerciale si de productie precum si datele cu caracter personal ce i-au fost incredintate. Informatiile privind firma Duvemberck, partenerii nostri de afaceri si clientii nostri precum si angajatii nostri nu le comunicam in afara in masura in care nu este vorba de informatii accesibile oficial sau in masura in care nu este stipulata in mod obligatoriu transmitere mai departe corespunzatoare de informatii (de exemplu, obligatia fata de autoritati de furnizare de informatii).

6. Modul de tratare a partenerilor de afaceri, furnizorilor, clientilor si tertilor

Modul in care firma Duvemberck trateaza partenerii de afaceri, furnizorii, clientii si tertii se bazeaza pe incredere si comportament integru. Partenerii nostri de afaceri, furnizorii si clientii se asteapta ca noi sa fim familiarizati cu obligatiile noastre contractuale fata de ei. De asemenea, noi asteptam de la partenerii nostri de afaceri, furnizorii si clientii nostri ca ei sa respecte legile si normele in vigoare si sa se comporte conform regulilor stabilite in acest sens. Scopul este acela de a promova conditii de lucru bune si responsabilitate ecologica in intregul lant creator de valoare.

Integrarea institutiilor de stat poarta de multe ori amprenta unor cerinte speciale. Modul de actionare conform dreptului in vigoare si procedurile transparente sunt pentru noi un lucru de la sine inteles.

7. Intericerea muncii copiilor si a muncii fortate

Firma Duvemberck nu tolereaza nici munca efectuata de copii si nici munca fortata. Munca copiilor se refera la persoane angajate care au varsta mai mica de 15 ani sau au o varsta mai mica decat varsta minima prescisa legal in tarile in care aceasta este mai mare de 15 ani. Daca angajatii observa folosirea muncii copiilor sau a muncii fortate intr-o conexiune directa sau indirecta (de exemplu, la un furnizor), acest lucru trebuie anuntat neintarziat conducerii firmei Duvemberck.

8. Modul de lucru cu obiectele proprietate a firmei Duvember si a tertilor

Comportamentul angajatilor conform regulilor stabilite cuprinde si obligatia de a lucra cu mijloacele de lucru, aflate in proprietatea firmei Duvember, in mod profesional (adecvat) si cu grija si atentie. Proprietatea firmei Duvember trebuie protejata. Mijloacele de lucru puse la dispozitie trebuiesc folosite numai in scopuri profesionale in masura in care nu se convine altceva in mod expres.

Aceasta prevedere se aplica corespunzator pentru obiectele proprietate a tertilor care sunt cedate, incredintate angajatilor pentru desfasurarea activitati acestora.

9. Protectia mediului

Firma Duvember este constienta de importanta resurselor naturale si in cadrul prestarii serviciilor sale urmareste in mod constant obiectivul de a administra resursele in mod economic si durabil. Duvember se obliga sa imbunatateasca in mod continuu protectia corporatista (operationala) a mediului inconjurator care urmareste sa diminueze impactul asupra mediului intr-o asemenea masura sau sa il excluda pe deplin asa cum se poate obtine acest lucru prin aplicarea economica cea mai acceptabila precum si cu tehnica disponibila cea mai buna.

Preventia este considerata ca cel mai economic si oportun concept de prestare de servicii conform normelor ecologice.

Firma Duvember se obliga sa respecte toate cerintele privind mediul inconjurator legale, publice si specifice clientilor.

Față de angajati se promoveaza constiinta responsabilitatii fata de mediu la toate nivelele. Calificarea inalta si motivatia angajatilor nostri este cheia principala in actiunea constienta. Duvember intelege protectia mediului ca o sarcina colectiva la care toti angajatii trebuie sa participe corespunzator raspunderii ce le revine, cunostintelor si aptitudinilor lor.

Partenerii de afaceri sunt intotdeauna integrati in realizarea de masuri pentru protectia corporatista a mediului inconjurator.

10. Ghid pentru luare deciziilor

Fiecare angajat poate ajunge o data intr-o situatie in care nu este sigur daca o anumita stare de lucruri este etica, adecvata sau legala.

In aceasta situatie pot fi de ajutor cateva intrebari cheie pentru a face o apreciere adecvata :

- Sunt actiunile compatibile cu Codul de Conduita si cu politica grupului de firme Duvember
- Este decizia mea legala ?
- Mi s-a cerut să mă abat de la o procedura normala respectiv sa ascund informatii ?
- Pot eu sa pun de acord decizia cu propria mea constiinta ?
- Pot eu sa prezint decizia in mod deschis fara probleme ?
- Poate decizia mea sa reziste unei verificari din partea tertilor ?

In masura in care angajatul nu poate lua nicio decizie clara pentru el pe aceasta baza, in cadrul domeniului de competenta de care raspunde atunci el trebuie sa se puna de acord cu superiorul sau.

11. Incalcarile ale principiilor de conduita/Raportarea de incalcarile

Incalcarile principiilor de conduita nu sunt acceptate. Fiecare angajat care se pozitioneaza deasupra acestor principii trebuie sa se astepte la consecinte in cadrul reglementarilor operative si legale.

In plus, fiecarui angajat i se cere sa anunte incalcarile normelor legale sau ale principiile de comportare stabilite in acest Cod de Conduita la Directia de Conformitate de la firma Divenbeck si anume :

compliance@duvenbeck.de

Raportarile vor fi tratate confidential si acel angajat care a raportat astfel de incalcarile nu trebuie sa se astepte la represalii. Acest lucru este valabil si atunci cand raportarea incalcarilor se dovedeste a fi eronata in masura in care respectivul a actionat "de buna credinta".

12. Intrarea in vigoare

Acest Cod de Conduita intra in vigoare cu efect imediat din momentul semnarii si se aplica pe termen nedeterminat.. El inlocuieste varianta Codului de Conduita din 09.03.2016.

13. Partenerul de contact

Partenerul dumneavoastra de contact in toate problemele privind subiectul Conformitate, in special referitor la Codul de Conduita al grupului de firme Divenbeck este ofiterul cu probleme de conformitate al firmei Divenbeck

DI. Christian Schweckhorst

(Email: cschweckhorst@duvenbeck.de)

In cazul in care luati cunostinta despre incalcarile ale normelor de conformitate in care este implicat, in functie de situatie, superiorul dumneavoastra, anuntarea cazului trebuie sa se faca direct ofiterului de conformitate si nu superiorului dumneavoastra.