

# KODEKS ETYCZNY

## CODE OF CONDUCT

---



## Słowo wstępne kierownictwa przedsiębiorstwa WSPÓLNE ODPOWIEDZIALNE DZIAŁANIE

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy,

Jako zespół VAN GRAAF – rodzinnego przedsiębiorstwa o wieloletniej tradycji obecnego na międzynarodowym rynku – jesteśmy w pełni świadomi znaczenia etycznego postępowania i roli jaką odgrywamy przy tym w społeczeństwie. Każdego dnia podejmując różne decyzje pragniemy jak najlepiej wywiązać się z tej odpowiedzialności.

Dlatego zależało nam na stworzeniu Kodeksu Etycznego opartego na solidnym fundamencie naszych wartości, który stanowi wiążącą podstawę dla naszych wszelkich działań. Każda i każdy z nas może się bowiem w praktyce znaleźć w sytuacji, która będzie wymagała poruszenia kwestii moralnych i etycznych. Niniejszy Kodeks Etyczny pozwoli nam w takich sytuacjach na właściwe zachowanie – zarówno dla przedsiębiorstwa jak i ze względów społecznych.

Wiele treści zawartych w naszym Kodeksie Etycznym wyda się Wam znajoma: Jesteśmy przekonani, że zasady te już dawno zostały zakodowane w DNA naszego przedsiębiorstwa i są dla nas oczywiste. Mimo to zależało nam, aby tym razem wyrazić je i podsumować w formie pisemnego kodeksu. Jest on wyrazem społecznej i etycznej odpowiedzialności naszego przedsiębiorstwa.

Niniejszy Kodeks Etyczny stanowi rodzaj wytycznych dla wszystkich naszych koleżanek i kolegów w VAN GRAAF, niezależnie od stanowiska, działu i placówki.

Proszę, zapoznajcie się uważnie z naszym Kodeksem Etycznym i przyswojcie sobie zawarte w nim treści. Ewentualne pytania dotyczące kodeksu proszę kierować do swoich przełożonych lub do zespołu Compliance.

Wszyscy chcemy nasz kodeks wprowadzić w życie stosując jego treści w praktyce i szanując nasze wartości.

Pozdrawiamy

Ludger Wonnemann

Verena Czaja

Felix Schröder



## 1. KULTURA PRZEDSIĘBIORSTWA

Jako pracownicy VAN GRAAF wnosimy wkład w tworzenie kultury przedsiębiorstwa charakteryzującej się wspólnotą opartą na uczciwych relacjach oraz wzajemnym zaufaniu i respekcie. Do naszych koleżanek i kolegów podchodzimy z respektem i otwartością i nie akceptujemy jakichkolwiek przejawów napiętnowania, poniżania, zastraszania i wrogości. Wspieramy kulturę, w której bez strachu przed negatywnymi konsekwencjami można swobodnie wyrazić swoje prośby i oczekiwania.

## 2. ZASADY POSTĘPOWANIA

### 3 x 3 = MY – Nasza współpraca w VAN GRAAF

W celu zapewnienia dobrej współpracy opieramy się na wspólnych wartościach, którymi kierujemy się w naszych działaniach. Dają nam one poczucie silnej wspólnoty oraz orientację, pomoc i bezpieczeństwo w codziennej pracy. Poszanowanie wartości, miła, rodzinna atmosfera, uprzejmość, respekt wobec innych, zaufanie, otwartość i uczciwość – wszystkie te atrybuty powinny charakteryzować wspólnotę w życiu prywatnym i w pracy oraz towarzyszyć naszym koleżankom i kolegom w VAN GRAAF na każdym kroku. Nawet wtedy, gdy współpraca nie układa się dobrze i bezkonfliktowo.



### HIGH FIVE – Nasze kierownictwo w VAN GRAAF

Wspólnie wypracowaliśmy nasze podejście do zadań kierowniczych w VAN GRAAF: Nasze HIGH FIVE. Wszyscy kierownicy powinni się kierować tymi wytycznymi, aby naszym koleżankom i kolegom zapewnić spójne relacje z kierownictwem.



### Przestrzeganie przepisów prawa

Zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów prawa. Zobowiązanie to dotyczy także istniejących wytycznych i wskazówek oraz powszechnie uznanych standardów praktykowanych w kręgach kulturowych, w których przyszło nam się obracać. Każda koleżanka i każdy kolega osobiście odpowiada za przestrzeganie tych zasad, przyczyniając się swoją postawą, zachowaniem i postępowaniem do pozytywnego postrzegania przedsiębiorstwa VAN GRAAF.

### Równe szanse i zakaz dyskryminacji

U nas każdy ma te same możliwości, bez względu na płeć, wiek, religię, niepełnosprawności, pochodzenie, narodowość, członkostwo w organizacjach pracowniczych, przynależność do partii politycznych i światopogląd, skłonności seksualne, pochodzenie społeczne, zobowiązania rodzinne, sytuację rodzinną oraz inne aspekty i sytuacje życiowe. Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji.

## Bezpieczeństwo i zdrowie

---

Wspieramy VAN GRAAF naszym osobistym i bezpiecznym zaangażowaniem w staraniach o zapewnienie bezpiecznych miejsc pracy. Jesteśmy zobowiązani do postępowania podczas pracy zgodnie z instrukcją bezpieczeństwa i w miarę możliwości powinniśmy zapobiegać i eliminować lub niezwłocznie zgłaszać wszelkie ryzyka stanowiące zagrożenie dla bezpieczeństwa. W ten sposób zapewniamy ochronę naszym koleżankom i kolegom oraz współpracującym z nami partnerom.

## Ochrona dzieci i młodzieży

---

Dzięki naszym szkoleniom zakładowym czujemy się odpowiedzialni. Zwracamy uwagę na wszystkie regulacje prawne mające na celu zapewnienie ochrony najmłodszym pracownikom. Konsekwentnie przestrzegamy zakazu pracy dzieci.

## Konflikty interesów

---

Od wszystkich koleżanek i kolegów oczekujemy lojalności w stosunku do VAN GRAAF. Koleżanki i koledzy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy wchodzi w konflikt z interesami VAN GRAAF. W szczególności obowiązuje zakaz posiadania udziałów w przedsiębiorstwach należących do konkurencji, dostawców lub klientów oraz nawiązywania z tymi przedsiębiorstwami relacji handlowych na stopie prywatnej. Konflikt taki występuje w przypadku, gdy rodzaj i zakres posiadanych udziałów może w jakiegokolwiek formie wpływać na wykonywane czynności w VAN GRAAF. Należy kategorycznie odmawiać przyjęcia korzyści w ramach nabywanych prywatnie różnego rodzaju drobnych usług ze względu na istniejące lub powstające relacje handlowe z VAN GRAAF.

## Zwalczanie łapówek i korupcji

---

Nie tolerujemy żadnej formy łapówek i niedozwolonego wywierania wpływu. Oznacza to, że łapówki lub niedozwolone rekompensaty nie mogą być bezpośrednio i za pośrednictwem osób trzecich oferowane, opłacane i przyjmowane. Nie można także zezwalać na płacenie „łapówek” (tak zwane Facilitation Payments) itp. w imieniu VAN GRAAF. Zanim prześlemy lub przyjmimy podarunek lub zaproszenie musimy się upewnić, że ich wartość mieści się w stosownych granicach odpowiadających wewnętrznym wytycznym i standardom VAN GRAAF oraz że nie można ich uznać za próbę niedopuszczalnego oddziaływania na podejmowaną decyzję handlową. W szczególności w ramach kontaktów z przedstawicielami rządu i organizacji państwowych należy bardzo uważać, aby nie powstał nawet cień podejrzenia próby wywierania wpływu. Obowiązuje zakaz przekazywania wszelkiego rodzaju podarunków urzędnikom i osobom na wysokich stanowiskach.

## Zapobieganie praniu pieniędzy

---

VAN GRAAF wypełnia swój ustawowy obowiązek zapobiegania praniu pieniędzy i nie uczestniczy w transakcjach służących praniu pieniędzy. Jako pracownicy jesteśmy zobligowani, aby nietypowe transakcje finansowe, w szczególności realizowane z udziałem gotówki, które mogą uzasadniać podejrzenie prania pieniędzy, w przypadku wątpliwości były zgłaszane do naszego działu finansowego lub do compliance w celu ich sprawdzenia.

## Ochrona własności przedsiębiorstwa

Z własności i zasobów VAN GRAAF korzystamy fachowo i oszczędnie, chroniąc je przed utratą, kradzieżą lub niewłaściwym i nieuzasadnionym użyciem. Własność intelektualna naszego przedsiębiorstwa stanowi cenne dobro, które bronimy przed każdym niedozwolonym dostępem osób nieupoważnionych. Z własności materialnej i niematerialnej naszego przedsiębiorstwa korzystamy wyłącznie do realizacji jego celów, pomijając cele prywatne, jeżeli nie wyrażono na to wyraźnie zgody.

## Ochrona danych

Stosujemy właściwe instrumenty techniczne i środki organizacyjne, które skutecznie pozwalają na zapewnienie ochrony danych osobowych przed nieupoważnionym lub nielegalnym wykorzystaniem, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Przy zbieraniu i przetwarzaniu danych jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszystkich wytycznych prawnych i przepisów wewnętrznych. Dlatego możemy zapewnić, że dane osobowe zbierane są wyłącznie na podstawie uzasadnionego interesu, wykorzystywane jedynie w przewidzianym celu i przechowywane tylko dopóki są potrzebne. Dane osobowe udostępniamy osobom trzecim tylko w przypadkach, gdy jest to uzgodnione w umowie, osoby/strony, których dotyczą dane osobowe wyraziły na to zgodę lub jeżeli jesteśmy do tego zobowiązani lub upoważnieni na podstawie prawa. Informacje poufne udostępniamy tylko osobom, które muszą mieć do nich wgląd (zasada „Need to know”) i nie naruszamy sfery prywatnej naszych koleżanek i kolegów.

W przypadku pytań dotyczących ochrony danych zawsze możemy się zwrócić do naszego inspektora danych osobowych pod adresem [datenschutz@peek-und-cloppenburg.de](mailto:datenschutz@peek-und-cloppenburg.de).

## Prezentacja publiczna

Wszystkie zapytania ze strony mediów i przedstawicieli prasy przekazujemy niezwłocznie do naszej właściwej w takim przypadku komórki prasowej. Indywidualne wypowiedzi w dostępnych publicznie mediach, na przykład w prasie lub w Internecie, które nie zostały opublikowane przez naszą komórkę prasową, zawsze oznaczamy jako nasz osobisty punkt widzenia i nie nawiązujemy przy tym w żaden sposób do VAN GRAAF. W szczególności nie wypowiadamy się publicznie na temat wewnętrznych spraw przedsiębiorstwa i inne tematy, które mogłyby się przyczynić do przedstawienia VAN GRAAF w negatywnym świetle. Dotyczy to w szczególności korzystania z mediów społecznościowych. Oficjalne stanowisko VAN GRAAF prezentowane jest wyłącznie przez osoby posiadające w tym zakresie odpowiednią autoryzację.

### 3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Jako przedsiębiorstwo handlowe działające na rynku międzynarodowym jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za panujące warunki pracy. Podejmując odpowiednie środki tworzymy w pracy prospołeczną atmosferę spełniającą standardy prawne, społecznej etyczne. Przystąpiliśmy także do inicjatywy gospodarczej amfori BSCI, która ma na celu poprawę warunków pracy w ramach globalnych łańcuchów dostaw. Jako uczestnik inicjatywy amfori BSCI wspólnie z naszymi partnerami i dostawcami zobowiązaliśmy się do przestrzegania i aktywnego propagowania kodeksu amfori BSCI w rozumieniu prospołecznego łańcucha produkcji.

#### Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Szanujemy środowisko i działamy zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju ze społecznego, ekologicznego i ekonomicznego punktu widzenia. Oznacza to, że oszczędnie gospodarujemy zasobami i staramy się jak najlepiej korzystać z aktualnego stanu techniki w interesie ochrony środowiska i poszanowania energii. Powinniśmy przy realizacji naszych zadań dążyć do zapobiegania powstawaniu czynników szkodliwych dla środowiska podejmując środki pozwalające na uniknięcie lub ograniczenie negatywnych skutków w rozumieniu zrównoważonej gospodarki oraz oszczędnie korzystać z dostępnych zasobów naturalnych. Należy bezwzględnie przestrzegać związanych z tym przepisów prawnych i administracyjnych.

#### Prawo do zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji

Respektowane jest prawo pracowników do tworzenia według własnego uznania stowarzyszeń lub organizacji służących wspieraniu i ochronie interesów zatrudnionych, do przystępowania do takich organizacji i występowania z nich oraz do podejmowania pracy na ich rzecz. Nie może to mieć negatywnego wpływu na wykonywanie obowiązków pracowniczych. W przypadku, gdy przepisy krajowe ograniczają prawo zrzeszania się oraz prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych, pozostajemy do dyspozycji naszych pracowników (pojedynczo lub grupowo) jako partner do dialogu.

#### 4. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU NARUSZENIA PRZEPISÓW

Naruszenie przepisów prawa, wytycznych i innych regulacji może się wiązać z poważnymi szkodami ekonomicznymi i ryzykiem kary lub zapłaty grzywny, zarówno dla przedsiębiorstwa jak i dla danej osoby, prowadząc do naruszenia wizerunku i reputacji. W przypadku wystąpienia naruszenia bardzo ważna jest niezwłoczna reakcja, aby zapobiec poniesieniu szkody przez wszystkich uczestników lub przynajmniej zmniejszyć jej zakres. Jeżeli naruszamy przepisy, obserwujemy ich naruszenie i nabieramy podejrzania o naruszenia przepisów, nie powinniśmy zwlekać. Należy taką sprawę niezwłocznie poruszyć.

#### 5. POMOC, KONTAKT I SYSTEM ZGŁASZANIA INFORMACJI

Pierwszą osobą, do której możemy się zwrócić w przypadku pytań i wątpliwości dotyczących zasad postępowania jest nasz przełożony. Możemy też skontaktować się z przedstawicielami pracowników. Do nich też możemy się zwrócić w przypadku stwierdzenia w naszym otoczeniu potencjalnego naruszenia niniejszego Kodeksu Etycznego lub poważnego naruszenia przepisów. Dostępny jest także wewnętrzny system zgłaszania podejrzenia naruszeń „Integrity Line” (system whistleblower). Możemy zgłaszać w nim naruszenia pod własnym nazwiskiem lub anonimowo.

System zgłaszania podejrzeń jest dostępny dla wszystkich pracowników, partnerów i osób trzecich, którzy są zainteresowani zgłoszeniem przypadków naruszenia przepisów stanowiących ryzyko dla przedsiębiorstwa i jego pracowników. W większości przypadków zgłoszenia są załatwiane przez zespół wewnętrznych specjalistów aż do zakończenia postępowania. Zespół ten stale pozostaje do dyspozycji pracowników jako zaufany partner. Jako przedsiębiorstwo zapewniamy przy tym najwyższą dyskrecję i poufność. W ramach naszego systemu przyjmującego informacje duży nacisk kładziemy na uczciwość – zarówno w kontaktach z osobami zgłaszającymi jak i z pracownikami, których dotyczą zarzuty. W naszych działaniach w tym zakresie obowiązuje zasada współmierności i w każdym indywidualnym przypadku analizujemy potencjalne konsekwencje pod względem ich przydatności, konieczności i stosowności.

---

Informacje o przypadkach naruszenia przepisów można zgłaszać pod adresem <https://vangraaf.integrityline.org>.

Pytania dotyczące zasad postępowania, niniejszego Kodeksu Etycznego i innych pytań związanych z compliance możemy też z pełnym zaufaniem kierować do [compliance@peek-und-cloppenburg.de](mailto:compliance@peek-und-cloppenburg.de).