

Ogólne zasady prowadzenia działalności gospodarczej Koncernu Diehl

W celu zapewnienia lepszej czytelności rezygnuje się z podwójnego nazewnictwa z podziałem na płeć.

Uwaga wstępna

Szanowni Pracownicy,

Diehl prowadzi swoją działalność gospodarczą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zasadami ustalonymi przez organy władzy krajów, w których pracownicy są zatrudnieni, jak również w myśl poniżej przedstawionych zasad, do których przestrzegania zobowiązani są bez wyjątków wszyscy pracownicy zatrudnieni na wszystkich szczeblach hierarchii oraz organy organizacyjne. Nieuczciwe lub całkowicie nielegalne praktyki nie dają się pogodzić z naszymi zasadami prowadzenia działalności gospodarczej.

W związku z tym, przywiązujemy wagę do środowiska pracy, w którym pracownicy otwarcie zajmują się kwestiami zgodności i omawiają je ze swoimi przełożonymi, a także z organizacją ds. zgodności. Naszym celem jest uwrażliwienie wszystkich pracowników w ich codziennej pracy na kwestię zgodności poprzez zrównoważoną komunikację.

Zarząd

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Wolfgang Weggen
Zastępca rzecznika zarządu / CFO
(centralny departament finansów i kontrolingu)

Dipl.-Kfm. Dr.-Ing. Martin Sommer
(centralny departament zasobów ludzkich i usług
socjalnych)

1. Zgodne z przepisami praktyki handlowe Koncernu

Diehl stawia na prawość i uczciwość podczas wszystkich aktywności biznesowych. Wszystkie dokumenty handlowe Koncernu muszą być prowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i własnymi wytycznymi Koncernu Diehl. Nie mogą istnieć żadne aktywa, które nie są rejestrowane w ewidencji księgowej.

1.1 Przekupstwo / zakaz korupcji

Diehl zabrania wszelkich form przekupstwa. Żadnemu pracownikowi nie wolno proponować przyjęcia, wręczać lub przyjmować łapówek. Przekupstwo jest czynem karalnym, zarówno w obrocie gospodarczym, jak i przekupstwo osoby pełniące funkcje publiczne lub udzielenie korzyści majątkowej. W szczególności zabrania się wszystkim pracownikom w pośredni lub bezpośredni sposób proponowania, obiecania, wręczania lub przyjmowania niestosownych korzyści materialnych lub innych w celu uzyskania zlecenia, jak również w celu osiągnięcia sprzecznych z prawem przywilejów.

1.2 Współzawodnictwo na rynku / Zakaz organizowania karteli

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących karteli i współzawodnictwa na rynku.

W szczególności nie wolno pracownikom przedstawiać propozycji zawarcia umów lub zawierać porozumień:

- z konkurentem gospodarczym odnośnie handlu towarami lub świadczenia usług na rzecz osób trzecich;
- z klientem odnośnie cen lub warunków dostaw, które klient zaopatrujący się w produkty lub korzystający z usług koncernu Diehl odsprzedaże osobom trzecim.

1.3 Stosunki biznesowe

Stosunki między przedsiębiorstwami, jak również między pracownikami i ich partnerami handlowymi – np. dostawcami i klientami oraz organami władzy państwowej i ich przedstawicielami itd. – muszą odznaczać się przejrzystością, w szczególności w zakresie zaopatrzenia i dystrybucji. Zasada obowiązuje również w odniesieniu do stosunków z byłymi pracownikami, a w szczególności w odniesieniu do członków rodzin pracowników, którzy bezpośrednio lub pośrednio zaopatrują Koncern w towary lub świadczą usługi na rzecz Koncernu.

W oparciu o zasady zgodności przeprowadza się u zdefiniowanych partnerów handlowych kontrole z zachowaniem należytej staranności.

Pracownicy dysponujący informacjami dotyczącymi negocjacji na temat zawierania umów prowadzonych z przedstawicielami urzędów muszą znać obowiązujące w danym kraju wytyczne dotyczące procedur ofertowych, których nie wolno im naruszać.

W procesie ubiegania się o zlecenia Diehl posługuje się uczciwymi i legalnymi metodami, i prowadzi negocjacje dotyczące zawierania umów z zachowaniem wszelkich przepisów obowiązującego prawa.

1.4 Przestrzeganie przepisów dotyczących kontroli wywozów i przywozów

Pracownicy zajmujący się przywozem lub wywozem towarów, świadczeniem usług lub mający dostęp do informacji technicznych muszą znać odnośne przepisy i ich przestrzegać. Ponadto do ich obowiązków należy dbanie o kompletność dokumentów importowych lub eksportowych.

Jeżeli wywóz produktów i danych technicznych w danym kraju podlega reglamentacji, wtedy pracownicy muszą przed wywozem uzyskać odpowiednie licencje i inne państwowe zezwolenia.

1.5 Zapobieganie praniu pieniędzy

Diehl przestrzega przepisów prawnych dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy.

1.6 Unikanie konfliktów interesów

Wszyscy pracownicy muszą unikać wszelkich sytuacji, które mogłyby doprowadzić do zaistnienia konfliktu własnych interesów z interesami Koncernu Diehl. Konflikt interesów może zaistnieć w sytuacji, gdy pracownik podejmuje działania lub dąży do realizacji celów, które mogą się przyczynić do utrudnienia mu obiektywnego i skutecznego spełniania jego obowiązków i postrzegania odpowiedzialności wobec Koncernu Diehl.

1.7 Odpowiednie postępowanie z zaproszeniami, prezentami oraz pozostałymi korzyściami

Przyjmowanie lub wręczanie prezentów względnie innych korzyści jest dopuszczalne wyłącznie po uzyskaniu zezwolenia właściwego przełożonego lub pracownika ds. kontroli wewnętrznej [*Corporate Compliance Officer (CCO)*], i to tylko pod warunkiem, że te prezenty lub korzyści nie naruszają obowiązujących przepisów lub wytycznych, mieszczą się w granicach stosownych ram i nie mają na celu wpłynięcia w nieuczciwy sposób na decyzje. Kwestie oceny kryterium stosowności prezentów lub zaproszeń określa powszechnie stosowana w Koncernie praktyka handlowa, przy czym należy uwzględnić odrębności specyficzne dla danego kraju. Należy unikać wszelkiego stwarzania wrażenia nieuczciwości i nieprawidłowości.

1.8 Tajemnice handlowe i ochrona własności intelektualnej

Każdy pracownik jest zobowiązany do poufnego traktowania i ochrony przed niezamierzonym udostępnieniem innym osobom informacji gospodarczych dotyczących koncernu Diehl lub partnerów handlowych, które nie są powszechnie znane.

Własność intelektualna Koncernu Diehl stanowi jego znaczącą wartość majątkową. Do niej należą patenty, tajemnice Koncernu, prawa do używania znaków firmowych i prawa autorskie. Politykę Koncernu Diehl stanowią ugruntowanie, odpowiedzialne użytkowanie, zachowanie, ochrona i obrona wszelkich praw do istotnej dla gospodarki własności intelektualnej. Diehl szanuje własność intelektualną innych osób fizycznych i prawnych, i korzysta ze stosownych informacji, programów komputerowych lub technologii wyłącznie zgodnie z odpowiednimi umowami licencyjnymi, względnie w ramach przepisów prawnych.

1.9 Ochrona danych

Dane osobowe są gromadzone, przetwarzane i wykorzystywane wyłącznie gdy przepisy prawa na to zezwalają, gdy służą one zgodnym z prawem celom i są niezbędne do realizacji zadań. Wszyscy pracownicy muszą przetwarzać i chronić dane osobowe zgodnie z obowiązującym prawem.

Koncern Diehl stosuje środki bezpieczeństwa o charakterze technicznym i organizacyjnym w celu ochrony danych osobowych przed manipulacją, utratą, zniszczeniem lub dostępem przez nieuprawnione osoby trzecie. W trakcie tego działania te środki bezpieczeństwa są ciągle ulepszone zgodnie ze stanem techniki.

2. Współpracownicy / Koledzy

2.1 Brak naprzykrzania się, molestowania (szacunek w kontaktach międzyludzkich)

Należy szanować godność osobistą, sferę prywatną i prawa osobiste każdej jednostki. Pracowników nie wolno poddawać karom cielesnym, upokarzać, względnie wykorzystywać fizycznie, seksualnie, psychicznie lub werbalnie.

2.2 Brak dyskryminacji

Różnice kulturowe są akceptowane i szanowane. W odniesieniu do kwestii zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia, świadczeń dodatkowych, doksztalcania, zwalniania i zakończenia stosunku pracy wszyscy pracownicy są zasadniczo oceniani według wymaganych od nich zdolności i kwalifikacji.

2.3 Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo

Wszystkim pracownikom gwarantuje się warunki środowiska pracy zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym każdorazowo aktualnie obowiązujące przepisy prawne określają wymagania minimalne. Podejmowane są właściwe działania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

3. Środowisko społeczne / opinia publiczna

3.1 Czas pracy

Czasy pracy powinny odpowiadać obowiązującym przepisom prawnym lub ogólnie przyjętym w tej branży regulacjom, w zależności od tego, które z tych postanowień przepisów są surowsze.

3.2 Wynagrodzenie

Wynagrodzenie za pracę włącznie z wynagrodzeniem za nadgodziny i dodatkowe świadczenia muszą odpowiadać poziomowi wynagrodzenia określonego w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i postanowieniach.

3.3 Wolność zrzeszania się

Koncern Diehl szanuje prawo pracowników do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

3.4 Zakaz pracy dzieci

Wszelkie formy pracy nieletnich uważamy za nie do przyjęcia. W przypadku gdy nie ustalono wyższej granicy wiekowej, zabrania się zatrudniania osób w wieku szkolnym poniżej 15 roku życia (wyjątki określa Konwencja nr 138 MOP).

3.5 Zakaz pracy przymusowej i handlu ludźmi

Praca przymusowa, niewolnictwo i handel ludźmi we wszelkiej postaci są zabronione. Obejmuje to przymusową pracę więźniów, poddaństwo i tym podobne (zgodnie z konwencjami MOP 29 i 105).

4. Ochrona środowiska

Istnieje obowiązek przestrzegania postanowień i norm dotyczących ochrony środowiska. Należy zmniejszać do minimum zanieczyszczanie środowiska i nieustannie dążyć do polepszenia sposobów jego ochrony.

5. Przestrzeganie zasad prowadzenia działalności gospodarczej

Przełożeni oraz kadra zarządzająca pełnią funkcję wzorcową i dbają o to, aby ich pracownicy znali treść wyżej wymienionych zasad prowadzenia działalności gospodarczej. Kadra zarządzająca wdraża środki zapobiegawcze w swoim obszarze, aby zapobiec naruszeniom. Wszyscy pracownicy na wszystkich szczeblach hierarchii, a także organy są odpowiedzialni za przestrzeganie wymienionych zasad prowadzenia działalności gospodarczej. Naruszenia mogą być karane środkami dyscyplinarnymi, bez uszczerbku dla dalszych konsekwencji cywilnych lub karnych.

5.1 Szkolenia w zakresie zgodności

Regularnie we wszystkich krajach, w których działa Koncern Diehl przeprowadzane są szkolenia w zakresie zgodności dla pracowników na wszystkich szczeblach hierarchii (w formie spotkań F2F oraz e-learning'u). Treść tych szkoleń w zakresie zgodności stanowi wyjaśnienie „Ogólnych zasad prowadzenia działalności gospodarczej Koncernu Diehl” z naciskiem na kwestie zapobiegania korupcji / współzawodnictwa na rynku. W przypadku niektórych stanowisk, np. w działach sprzedaży i zakupów przeprowadzane są dodatkowo szkolenia dostosowane do potrzeb tych obszarów.

5.2 Organizacja Zgodności

W celu umocnienia zgodności w Koncernie Diehl oraz wdrożenia „Ogólnych zasad prowadzenia działalności gospodarczej Koncernu Diehl” Zarząd i Rada Nadzorcza powołały Organizację Zgodności. Kierownikiem Organizacji Zgodności Koncernu jest pracownik ds kontroli wewnętrznej (CCO).

W celu regularnej kontroli naszych procesów biznesowych w odniesieniu do przestrzegania tych zasad, identyfikacji problemów zgodności powołano Komitet Zgodności, do którego należą również członkowie zarządu. Ponadto pracownik ds kontroli wewnętrznej składa regularnie raporty przed Zarządem.

Działanie Organizacji ds. Zgodności Koncernu Diehl uzupełnia neutralny zewnętrzny rzecznik (adwokat), który zobowiązuje się do ścisłej poufności. Pracownicy Koncernu Diehl i osoby trzecie mogą zwracać się do rzecznika jako organu neutralnego, jeśli zauważą niewłaściwe praktyki biznesowe w spółkach Koncernu Diehl.

Koncern Diehl zachęca pracowników do zgłaszania podejrzanych przypadków, w celu uniknięcia szkód przedsiębiorstwa. Tożsamość pracowników zgłaszających potencjalne naruszenia będzie traktowana jako poufna. Podobnie żaden pracownik nie może zostać ukarany lub w inny sposób dyskryminowany za złożenie takiego zgłoszenia.

Dane kontaktowe pracownika ds kontroli wewnętrznej (CCO) oraz rzecznika znajdują się na stronie internetowej (www.diehl.com / Gruppe / Unternehmen / Compliance). W wszystkich istotnych kwestiach można zgłaszać się do pracownika ds kontroli wewnętrznej (CCO).

CCO Konzernu Diehl

Pan Axel Esser

Telefon: +49 7551 89-2439

Telefax: +49 7551 89-4114

Tel. komórkowy: +49 172 4589175

E-Mail: axel.esser@diehl-defence.com

Ombudsmann

Pan dr Rainer Buchert

Bleidenstraße1

D-60311 Frankfurt am Main

Telefon: +49 (69) 710 33 33 0 lub +49 (6105) 921355

Telefax: +49 (69) 710 34 44 4

E-Mail: dr-buchert@dr-buchert.de