

J. J. Darboven

# Kodeks postępowania

Wersja: styczeń 2017

## Spis treści

|       |                                                                                    |           |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.    | Wprowadzenie                                                                       | Strona 4  |
| 2.    | Zakres stosowania                                                                  | Strona 4  |
| 3.    | Uczciwe postępowanie                                                               | Strona 5  |
| 4.    | Wiara w wolną i uczciwą konkurencję                                                | Strona 5  |
| 5.    | Prawo ochrony konkurencji                                                          | Strona 6  |
| 5.1   | Postępowanie dopuszczalne i niedopuszczalne<br>w świetle prawa ochrony konkurencji | Strona 6  |
| 5.1.1 | Umowy z firmami konkurencyjnymi                                                    | Strona 6  |
| 5.1.2 | Wymiana informacji z firmami konkurencyjnymi                                       | Strona 7  |
| 5.1.3 | Cenniki dla odsprzedawców                                                          | Strona 10 |
| 5.1.4 | Ograniczenia dystrybucji dotyczące odsprzedawców                                   | Strona 10 |
| 5.1.5 | Zobowiązania klientów                                                              | Strona 11 |
| 5.1.6 | (Nie)równe traktowanie klientów                                                    | Strona 12 |
| 5.2   | Potencjalne konsekwencje naruszeń                                                  | Strona 12 |
| 5.3   | Złote zasady dotyczące praktyki                                                    | Strona 13 |
| 6.    | Działania antykorupcyjne                                                           | Strona 13 |
| 6.1   | Definicja i potrzeba regulacji                                                     | Strona 14 |
| 6.2   | Zwalczanie korupcji                                                                | Strona 14 |
| 6.2.1 | Zakaz oferowania łapówek                                                           | Strona 14 |
| 6.2.2 | Zakaz korupcji                                                                     | Strona 15 |
| 6.2.3 | Zakaz przyjmowania i oferowania łapówek<br>za pośrednictwem stron trzecich         | Strona 15 |
| 6.3   | Podarunki i zaproszenia                                                            | Strona 16 |
| 7.    | Równe szanse                                                                       | Strona 16 |
| 8.    | Prowadzenie ksiąg rachunkowych i rejestrów                                         | Strona 17 |
| 9.    | Ochrona środowiska                                                                 | Strona 17 |

|      |                                                   |           |
|------|---------------------------------------------------|-----------|
| 10.  | Bezpieczeństwo i higiena pracy                    | Strona 18 |
| 11.  | Ochrona własności komercyjnej                     | Strona 18 |
| 12.  | Poufność, ochrona danych i własność intelektualna | Strona 18 |
| 13.  | Unikanie konfliktów interesów                     | Strona 19 |
| 14.  | Interakcja z mediami                              | Strona 20 |
| 15.  | Postanowienia końcowe                             | Strona 20 |
| 15.1 | Raporty i działania w zakresie informacji         | Strona 20 |
| 15.2 | Brak zgodności z Kodeksem                         | Strona 21 |
| 15.3 | Organizacja ds. zgodności                         | Strona 21 |

# 1. Wprowadzenie

Drodzy pracownicy,

w ciągu ostatnich czterdziestu lat z krajowej firmy o wieloletnich tradycjach przekształciliśmy się w grupę korporacyjną działającą na rynku międzynarodowym. Ten wielki sukces zawdzięczamy przede wszystkim naszemu ciągłemu dążeniu do jakości i nieustannemu pragnieniu oferowania wyłącznie najlepszych produktów. To nie wszystko — postawiliśmy sobie za cel dostarczanie naszym klientom radości.

Nasze motto „Aus Freude am Leben” (Z radością przez życie) to nie tylko slogan. Chcemy, aby nasza codzienna praca stanowiła źródło tych emocji. Dzięki różnym rodzajom kawy i innym gorącym napojom, takim jak herbata i czekolada pitna, pragniemy uczynić życie naszych klientów przyjemniejszym i nieporównywalnie radośniejszym.

Ta cecha wyróżnia nasze podejście i wizerunek prezentowany klientom, dostawcom i pracownikom. Poszanowanie dla prawa i przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność, jest dla nas sprawą oczywistą. Pracujemy uczciwie i z szacunkiem dla naszych partnerów biznesowych — zarówno po stronie klientów, jak i dostawców — a także dla współpracowników, pracowników i wszystkich pozostałych partnerów firmy. Nasze działania charakteryzuje otwartość, uczciwość i rzetelność w stosunku do wszystkich zainteresowanych stron.

Niniejszy Kodeks postępowania wyznacza ramy uczciwego postępowania w biznesie, czego oczekujemy od wszystkich naszych pracowników. Zdecydowanie wymagamy, by wszystkie osoby pracujące w firmie — od stażystów po dyrektora — znały treść Kodeksu i ściśle przestrzegały zawartych w nim zasad, bez żadnych wyjątków.

Nie możemy w tym miejscu przedstawić pełnej listy możliwych zachowań. Dlatego ważne jest, aby każdy z nas stale i z uwagą analizował swoje postępowanie, a w przypadku wątpliwości kierował sprawę do przełożonych lub kierowników ds. zgodności.

Oczekujemy na wszystkie krytyczne uwagi dotyczące tego tematu.

## 2. Zakres stosowania

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników i jednostki organizacyjne firmy J.J. Darboven GmbH & Co KG, jak również wszystkie powiązane z nią spółki zależne, spółki stowarzyszone i spółki macierzyste (dalej „J.J. Darboven”).

Należy wyraźnie podkreślić, że do przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu postępowania są zobowiązani wszyscy pracownicy, niezależnie od narodowości. Każdy pracownik powinien przestrzegać zasad zawartych w tym Kodeksie postępowania, który stanowi część każdej umowy o świadczenie usług zawieranej przez pracowników wszystkich krajowych spółek zależnych J.J. Darboven.

Aby zapewnić lepsze zrozumienie treści, w dokumencie zamiast liczby pojedynczej (on/ona, jego/jej) jest używana liczba mnoga.

W naszej codziennej pracy niezbędne jest, aby wszyscy pracownicy znali regulacje mające zastosowanie do ich działalności zawodowej. W przypadku wątpliwości należy zwrócić się do przełożonego, uzyskać wsparcie zewnętrzne (dr Philipp Engelhoven, Esche Schümann Commichau Chancery, tel. 040/36805–119, e-mail: p.engelhoven@esche.de) lub skontaktować się z kierownikiem ds. zgodności (dr Stephan Hinrichs, tel. 040/733 35–440, e-mail: shinrichs@darboven.com) lub naszym rzecznikiem (Tim Albrecht, tel. 040/733 35–417, talbrecht@darboven.com).

### **3. Uczciwe postępowanie**

Uczciwość, poufność i rzetelność w pracy to kluczowe priorytety wszystkich pracowników firmy J.J. Darboven. Wobec pracowników, którzy dopuścili się nieuczciwych działań, takich jak oszustwo, kradzież, malwersacja lub niewłaściwe użycie własności firmowej, albo którzy wzięli udział w takich działaniach, zostanie wszczęte postępowanie sądowe. Ponadto pracownikom takim zostaną postawione zarzuty. Firma J.J. Darboven prowadzi działalność w przekonaniu, że wszyscy jej pracownicy postępują uczciwie i w sposób wzorowy przestrzegają podstawowych zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania.

### **4. Wiara w wolną i uczciwą konkurencję**

W firmie J.J. Darboven wierzymy w gospodarkę rynkową i obowiązujące w jej ramach przepisy. Prawo ochrony konkurencji to jeden z najważniejszych zbiorów przepisów dotyczących tego systemu ekonomicznego, a zapobieganie korupcji odgrywa w nim równie istotną rolę. Firma J.J. Darboven chce uświadomić wszystkim pracownikom, że wszelkie formy korupcji działają na szkodę wolnej konkurencji i są niedozwolone.

Naruszenia przepisów prawa ochrony konkurencji lub prawa antykorupcyjnego mogą pociągać za sobą nie tylko daleko idące konsekwencje dla firmy J.J. Darboven, w tym grzywny, roszczenia odszkodowawcze i utratę dobrego imienia, ale także drastyczne następstwa dla ich sprawy, łącznie z karą pozbawienia wolności.

Z tego względu ściśle przestrzeganie krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących konkurencji jest niezwykle ważne. Niniejsze przedstawienie podstawowych zasad ma ułatwić zarówno firmie, jak i pracownikom, przestrzeganie tych przepisów przez podejmowanie aktywnych działań. Dokument ten nie wyszczególnia wszystkich indywidualnych przypadków i nie wyczerpuje tematu. Dlatego w przypadku pytań lub wątpliwości zalecamy zwrócenie się do przełożonego, kierownika ds. zgodności lub rzecznika (dane kontaktowe powyżej).

## 5. Prawo ochrony konkurencji

### 5.1. Postępowanie dopuszczalne i niedopuszczalne w świetle prawa ochrony konkurencji

#### 5.1.1 Umowy z firmami konkurencyjnymi

**Zasada:** wszystkie umowy z firmami konkurencyjnymi, które ograniczają wolną konkurencję, stanowią naruszenie prawa ochrony konkurencji i są zabronione.

**Firmy konkurencyjne** to inne firmy, które nie należą do grupy Darboven i których produkty lub usługi są wymienne z naszymi produktami lub usługami z punktu widzenia klienta, takie jak palarnie kawy oraz dostawcy kawy, herbaty i gorącej czekolady.

*UWAGA: w przypadku wątpliwości należy założyć istnienie relacji konkurencyjnej.*

Oprócz firm stanowiących aktualną konkurencję występują również firmy potencjalnie konkurencyjne. Potencjalna firma konkurencyjna to każda firma, która w sposób racjonalny mogłaby stanowić konkurencję dla J.J. Darboven, zarówno krótkoterminowo, jak i w indywidualnych przypadkach (na przykład sklep spożywczy sprzedający kawę konsumentom). Zgodnie z prawem ochrony konkurencji potencjalne firmy konkurencyjne są traktowane w ten sam sposób, co firmy konkurencyjne.

*UWAGA: w szczególności zabronione są umowy zawierane z potencjalnymi firmami konkurencyjnymi, które mają na celu zapobieganie wejściu na rynek.*

Zasadniczo **umową** może być dowolne wzajemne porozumienie. Nie jest konieczne zawarcie jej w formie prawnie wiążącego kontraktu. Ponadto umowa nie musi być sporządzona na piśmie. Wystarczające jest zawarcie czysto nieformalnej umowy określanej jako „umowa dżentelmeńska”. Istotne jest to, że dwie osoby dokonują uzgodnień, dotyczących na przykład określonej procedury, kosztem klientów.

*UWAGA: nawet nieformalna rozmowa o poufnej treści przeprowadzona na konferencji stowarzyszenia, imprezie targowej lub w barze hotelowym może stanowić umowę w świetle przepisów prawa ochrony konkurencji.*

**Ograniczenie konkurencji:** umowy z firmami konkurencyjnymi są zabronione, jeśli ograniczają wolną konkurencję. Nie każda umowa zawarta między firmami konkurencyjnymi stanowi jednak ograniczenie konkurencji. Firmy konkurencyjne mogą zawierać umowy, które są całkowicie dozwolone. Z drugiej strony, niektóre rodzaje umów między firmami konkurencyjnymi są po prostu zabronione. Pomiędzy tymi dwiema kategoriami istnieje szara strefa. Nie zawsze łatwo jest przypisać umowę do właściwej kategorii. Pomoc w tym może poniższa lista, która nie jest wyczerpująca.

Dozwolone są:

- Proste umowy dostawy (bez postanowień nakładających dalsze ograniczenia) zawierane z firmami konkurencyjnymi (np. firma J.J. Darboven sprzedaje produkty

firmie konkurencyjnej B, ponieważ firma B chce rozszerzyć ofertę produktów, zlikwidować wąskie gardło lub dalej przetworzyć zakupione produkty).

- Wspólne oferty składane razem z firmą konkurencyjną, np. w ramach przetargu, lecz jedynie w przypadku, gdy oferta może być złożona wyłącznie wspólnie lub wymagają tego przyczyny techniczne, tj. żadna z uczestniczących firm nie mogłaby złożyć oferty samodzielnie. Niedozwolona jest jednak sytuacja, gdy złożenie oferty powoduje „stałe obciążenie” firm konkurencyjnych.

W pewnych okolicznościach dozwolone może być zawieranie umów z firmami konkurencyjnymi dotyczących następujących obszarów:

- Wspólne prowadzenie działań badawczo-rozwojowych oraz dystrybucja opracowanego produktu
- Wspólne zakupy
- Współpraca logistyczna
- Standardy techniczne, typy itp. (np. w toku prac komisji ds. standaryzacji w ramach stowarzyszeń)
- Wzajemne dostawy produktów lub dystrybucja własnych produktów za pośrednictwem firmy konkurencyjnej jest według prawa ochrony konkurencji dozwolona jedynie w wyjątkowych, rzadkich przypadkach.

*UWAGA: we wszystkich tych przypadkach należy uprzednio sprawdzić brak szkodliwego oddziaływania w świetle prawa ochrony konkurencji, ponieważ dopuszczalność tych umów jest uzależniona od innych czynników (m.in. udziału danej firmy w rynku). W każdym przypadku należy wcześniej poinformować o sytuacji kadrę zarządzającą.*

Całkowicie zabronione jest zawieranie umów dotyczących następujących kwestii:

- Ceny sprzedaży, składniki i warunki cen (np. rabaty, zniżki i premie)
- Terminy obniżek cen
- Udział lub brak udziału w przetargach
- Zawartość ofert przetargowych składanych w odpowiedzi na zaproszenie do przetargu
- Podział klientów, wielkości dostaw i/lub rynków (zarówno w odniesieniu do produktów, jak regionów geograficznych)
- Przenoszenie określonych ekstremalnych składników kosztów (np. cen surowców lub kosztów transportu) na klientów.

### **5.1.2 Wymiana informacji z firmami konkurencyjnymi**

Oprócz przypadków klasycznych umów pomiędzy firmami konkurencyjnymi dotyczących cen, klientów, rynków itd., które są zabronione na mocy prawa, w ostatnich latach wymiar sprawiedliwości wyodrębnił dodatkową kategorię działań niezwiązanych z zawieraniem umów (kontraktów, umów ustnych, umów dżentelmeńskich itp.). Obejmuje ona przypadki, w których nawet wymiana informacji pomiędzy firmami konkurencyjnymi stanowi naruszenie prawa.

**Zasada:** wymiana informacji z firmami konkurencyjnymi ma istotne znaczenie, jeśli obejmuje informacje, które są zwykle poufne, dotyczą rynku i są aktualne.

**Wymiana:** nawet jednorazowa wymiana informacji może być działaniem zabronionym. Z tego względu nie ma znaczenia, czy informacje są wymieniane w sposób ciągły. Forma wymiany również jest nieistotna. Bez znaczenia jest, czy informacje zostały pozyskane w toku dwustronnej rozmowy z konkurentem, na spotkaniu stowarzyszenia, na targach handlowych, za pośrednictwem systemów informacji rynkowych, czy też w wyniku analiz porównawczych.

*UWAGA: jeśli firma konkurencyjna przekazuje pracownikowi informacje na swój temat, które są istotne z punktu widzenia konkurencji, należy odmówić ich przyjęcia i wyjaśnić, że nie życzy on sobie otrzymywać takich danych. Ponadto należy zniszczyć takie informacje i zarejestrować ten fakt. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy bezzwłocznie poinformować kadrę zarządzającą o zaistniałej sytuacji.*

**Informacje pozyskane za pośrednictwem stron trzecich:** dozwolone jest pozyskiwanie informacji na temat konkurencji za pośrednictwem stron trzecich, na przykład od klientów, dostawców lub agencji badań rynku. Należy jednak zachować ostrożność — nie dotyczy to oczywiście sytuacji, gdy dwie firmy konkurencyjne świadomie komunikują się za pośrednictwem strony trzeciej. Organy ds. ochrony konkurencji odnoszą się do takich sytuacji z rosnącym krytycyzmem.

**Ograniczenie konkurencji:** z perspektywy organów ds. ochrony konkurencji w normalnej sytuacji nie istnieją przyczyny, które uzasadniałyby udostępnienie przez firmę poufnych danych swoim konkurentom. Firma, która udostępnia takie dane, tworzy podstawy do podejmowania uzgodnionych działań przez firmę konkurencyjną. Jeśli na przykład firma wie o podwyżkach cen planowanych przez konkurencję lub ma informacje na temat zdolności produkcyjnych firmy konkurencyjnej, może to wykorzystać na niekorzyść klienta. Umowy z firmami konkurencyjnymi, które ograniczają wolną konkurencję, są zabronione. Podobnie jak w przypadku umów, istnieją również tematy, które mogą być poruszane w toku wymiany informacji z firmą konkurencyjną. Analogicznie istnieją tematy, których poruszanie jest absolutnie niedozwolone. Pomiędzy obiema kategoriami rozciąga się szara strefa. W określeniu dozwolonych obszarów wymiany informacji pomocą może służyć poniższa (niewyczerpująca) lista.

Dozwolona jest wymiana informacji między firmami konkurencyjnymi na następujące tematy:

- Ogólne warunki struktury prawnej i politycznej (np. projekty) lub ogólne informacje na temat sytuacji gospodarczej
- Ogólnie znane (np. giełdowe ceny surowców) i łatwo dostępne (np. opublikowane wcześniej online) lub historyczne dane firmowe, które nie mają związku z bieżącymi działaniami na rynku.

W pewnych okolicznościach wymiana informacji może być dozwolona:

- W wyjątkowych przypadkach wymiana informacji na temat aktualnych cen może być dozwolona, jeśli firma konkurencyjna jest jednocześnie klientem firmy J.J. Darboven. Jednak taka wymiana informacji o cenach nie powinna być regularna ani obustronna

oraz musi zostać zakończona w momencie, gdy firma konkurencyjna przestaje dokonywać zakupów produktów J.J. Darboven.

- W najszerszym możliwym zakresie nie należy udostępniać firmom konkurencyjnym danych na temat planowanych podwyżek cen. Wymiana tego typu informacji jest dozwolona jedynie w ograniczonej liczbie wyjątkowych przypadków obejmujących istnienie bieżącej relacji dostawcy, która nie może być określona jako nieznaczająca.

*UWAGA: we wszystkich tych przypadkach należy uprzednio sprawdzić, czy dana sytuacja nie stanowi zagrożenia w świetle prawa ochrony konkurencji, ponieważ dopuszczalność takich porozumień jest uzależniona od innych czynników. Z tego względu każdy przypadek wymaga wcześniejszego poinformowania kadry zarządzającej.*

Zabroniona jest wymiana informacji między firmami konkurencyjnymi na następujące tematy:

- Bieżące i przyszłe ceny sprzedaży i/lub składniki cen sprzedaży
- Relacje z klientami i nazwy klientów
- Daty planowanych podwyżek cen, nawet jeśli dotyczą one cen średnich lub możliwych podwyżek cen
- Własna reakcja na żądania klientów lub dostawców, np. dotyczące obniżek cen
- Wielkość własnego udziału lub obrotu, o ile nie są to wartości historyczne
- Własne przyszłe działania rynkowe, nowe produkty, daty wprowadzenia produktów na rynek
- Zdolności produkcyjne i wydajność sprzedaży
- Strategiczne cele w zakresie dystrybucji i innowacje dotyczące produktów.

Dostawca nie może funkcjonować jako „centrum” wymiany informacji (na przykład porównywać cen, przedstawiać dowodów sprzedaży, wyciągać informacji od innych osób) między klientami (sprzedawcami detalicznymi).

*UWAGA: poniższe informacje dotyczą zwłaszcza wymiany informacji poufnych z punktu widzenia konkurencji — lepiej dmuchać na zimne (milczeć) niż później żałować.*

**Przykład:** wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven są objęci zakazem rozmawiania na temat planowanych podwyżek cen, ich wielkości oraz czasu wprowadzenia podczas wizyt na targach handlowych (np. INTERNORGA), w kuliach imprez lub podczas wieczornych spotkań w restauracjach z pracownikami firm konkurencyjnych. Zakaz ten ma zastosowanie również do niezobowiązujących rozmów i przypadkowych spotkań z przedstawicielami firm konkurencyjnych.

Dotyczy on także omawiania wydajności firmy. Na przykład żadna firma konkurencyjna nie musi wiedzieć, czy firma J.J. Darboven jest w stanie dostarczyć określony produkt w danym okresie. Firma konkurencyjna mogłaby wykorzystać te dane do skorygowania swoich działań rynkowych na niekorzyść klientów.

### 5.1.3 Cenniki dla odsprzedawców

**Zasada:** jeśli firma J.J. Darboven dystrybuje produkty za pośrednictwem stron trzecich (odsprzedawców), cena lub cena minimalna odsprzedaży nie może być ustalana w imieniu tych stron trzecich. Ta zasada dotyczy w szczególności internetowego handlu detalicznego.

**Odsprzedawcy** to wszystkie strony trzecie, które dokonują zakupu produktów firmy J.J. Darboven we własnym imieniu i na własny rachunek, a następnie prowadzą ich odsprzedaż (np. detaliczne sklepy spożywcze, hurtownie spożywcze, detaliczne sklepy delikatesowe).

**Ustalanie cen detalicznych pod kątem ceny maksymalnej** jest dopuszczalne. Nie wolno jednak ustalać cen w taki sposób, aby w efekcie została określona cena stała lub minimalna cena detaliczna.

Dozwolone jest także określanie **zalecanych cen detalicznych**, ale tylko jeśli mają one wyłącznie charakter zalecenia. Niedozwolone jest ustalanie cen w celu wywierania presji na klienta, aby zastosował „cenę zalecaną”, lub obiecywanie korzyści ekonomicznych za zastosowanie takiej ceny (np. specjalnych premii).

Generalnie zadanie **planowania sprzedaży** powinno być pozostawione do realizacji działowi sprzedaży detalicznej.

**Przykład:** wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven, którzy są zaangażowani w sprzedaż detaliczną, są w szczególności objęci zakazem wymuszania zalecanych cen detalicznych na produkty J.J. Darboven przez wywieranie presji lub oferowanie dodatkowych korzyści (np. specjalnych rabatów w przypadku zastosowania zalecanych cen detalicznych) w procesie sprzedaży na rzecz detalicznych sklepów spożywczych. Do ustalania cen detalicznych jest uprawniony wyłącznie sprzedawca detaliczny.

### 5.1.4 Ograniczenia dystrybucji dotyczące odsprzedawców

**Zasada:** niektóre ograniczenia dystrybucji są dozwolone, ale wyłącznie w przypadku, gdy udział firmy J.J. Darboven i odsprzedawcy w danym rynku nie jest zbyt wysoki (zwykle ok. 30%) i ograniczenia nie obowiązują zbyt długo (maksymalnie 5 lat).

**Ograniczenia:** ograniczenie dystrybucji może już obowiązywać, jeśli (i) odsprzedawcy obiecano specjalne warunki w zamian za ograniczenie odsprzedaży produktów lub (ii) na odsprzedawcę wywarło presję (np. w formie groźby wstrzymania dostaw) dotyczącą ograniczenia sprzedaży.

W szczególności dopuszczalne mogą być następujące ograniczenia (o ile udziały w rynku nie są zbyt wysokie):

- Wyłączne utrzymanie klienta (relacja wyłączności) przez okres kilku lat (zwykle do 5 lat)
- Wyłączne utrzymanie dostawcy (wyłączna dystrybucja) przez okres 5 lat

- Ograniczenie dystrybucji dotyczące klienta obowiązujące w odniesieniu do określonych obszarów lub określonych grup klientów. Ograniczenia dotyczące obszaru lub kręgu klientów są jednak dozwolone tylko w odniesieniu do aktywnej sprzedaży do innego obszaru lub innej grupy klientów. Całkowity zakaz odsprzedaży poza własnym obszarem lub grupą klientów jest niedozwolony.

*UWAGA: w przypadku wszystkich ograniczeń dystrybucji należy uprzednio sprawdzić brak przeciwwskazań w świetle prawa ochrony konkurencji. Należy poinformować o sytuacji kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności.*

### 5.1.5 Zobowiązania klientów

**Zasada:** zobowiązania klientów dotyczące pokrycia całego zapotrzebowania lub co najmniej dużej jego części (zwykle ponad 50%) przy użyciu określonego typu produktu firmy J.J. Darboven są dozwolone, o ile udziały firmy J.J. Darboven w danym rynku nie są zbyt wysokie (zwykle 30%).

**Udział w rynku do 30%:** w przypadku udziału w rynku na poziomie do 30% dopuszczalne jest powiązanie klienta (np. sprzedawcy detalicznego) na maksymalnie pięć lat.

*UWAGA: Jeśli wysokość udziału w rynku nie przekracza znacząco 30% (zwykle do 40%), należy najpierw zweryfikować brak przeciwwskazań prawnych.*

**Udział w rynku powyżej 40%:** w przypadku udziału w rynku przekraczającego 40% zaleca się szczególną ostrożność.

**Rabaty:** należy zauważyć, że rabaty mogą pociągać za sobą skutki podobne do jawnych zobowiązań klienta. W każdym przypadku udziału w rynku powyżej 40% niektóre formy rabatów nie mogą być stosowane lub wymagają co najmniej uprzedniej starannej weryfikacji prawnej. W takich sytuacjach zastosowanie mają poniższe zasady.

W przypadku udziału w rynku powyżej 40% następujące działania budzą wątpliwości w świetle prawa ochrony konkurencji:

- Rabaty lojalnościowe [dodatkowe rabaty przyznawane w zamian za obietnicę pokrycia całości zapotrzebowania lub jego znaczącej części przy użyciu jednego typu produktów firmy J.J. Darboven (zwykle ponad 75%)]
- Zróżnicowane rabaty działające wstecz (przyznawanie wyższego rabatu po osiągnięciu określonego progu obrotów dla wszystkich złożonych zamówień, a nie jedynie dla zamówienia przekraczającego ten próg)
- Roczne rabaty docelowe (dodatkowe rabaty przyznawane po osiągnięciu określonych obrotów docelowych)
- Podwyższone rabaty (dodatkowe rabaty w wysokości X w przypadku przekroczenia wielkości zamówienia z poprzedniego roku)
- Rabaty wiązane (systemy rabatów tworzące powiązania między produktami o najwyższej i niskiej sprzedaży).

Generalnie dopuszczalne są następujące formy:

- Rabaty funkcjonalne (np. rabaty przyznawane za współpracę w testach produktów)
- Rabaty ilościowe
- Zróżnicowane rabaty niedziałające wstecz (przyznawanie wyższego rabatu po osiągnięciu określonego progu obrotów tylko w odniesieniu do zamówienia przekraczającego ten próg)

*UWAGA: istnieje wiele możliwych typów rabatów pociągających za sobą rozmaite skutki. Z tego powodu wszystkie rabaty mogą być przyznawane wyłącznie po uprzedniej weryfikacji braku przeciwwskazań w świetle prawa ochrony konkurencji. Należy poinformować o sytuacji kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności.*

### 5.1.6 (Nie)równe traktowanie klientów

**Zasada:** jeśli i wyłącznie w zakresie, w jakim firma J.J. Darboven posiada wysoki udział w rynku w odniesieniu do określonego produktu (zwykle 40%) i/lub klienci są szczególnie uzależnieni od dostaw określonych produktów, porównywalni klienci nie mogą być traktowani w sposób nierówny, chyba że istnieją ku temu racjonalne przyczyny.

**Obowiązek realizacji dostaw:** zasada równego traktowania ma również zastosowanie do dostaw. W poszczególnych przypadkach na firmie J.J. Darboven może spoczywać obowiązek realizacji dostaw.

*UWAGA: każda odmowa dostaw i każde zakończenie dostaw produktów, w odniesieniu do których firma J.J. Darboven posiada ponad 40%-owy udział w rynku, wymagają uprzedniego sprawdzenia pod kątem zgodności z prawem ochrony konkurencji. Należy poinformować o sytuacji kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności.*

**Ceny i warunki:** zasada równego traktowania ma zastosowanie do cen i warunków tylko w ograniczonym zakresie. Firma J.J. Darboven nie jest zobowiązana do zapewnienia wszystkim klientom takich samych cen i warunków, lecz może reagować na konkurencję cenową przez proponowanie lepszych ofert określonym klientom.

**Racjonalna przyczyna nierównego traktowania:** klienci mogą być traktowani w różny sposób, jeśli istnieje racjonalna przyczyna takiego postępowania. Przykładem takiej przyczyny może być zaleganie przez klienta z płatnościami.

### 5.2 Potencjalne konsekwencje naruszeń

Działania antykonkurencyjne mogą pociągać za sobą znaczące kary finansowe. W najgorszym przypadku takie kary mogą sięgać do 10% obrotu całej grupy osiągniętego w poprzednim roku. Ponadto możliwe są roszczenia odszkodowawcze wnoszone na przykład przez klientów, którzy zostali poszkodowani w wyniku działań prowadzonych z naruszeniem prawa ochrony konkurencji. Co więcej, mogłaby ucierpieć reputacja firmy J.J. Darboven, a relacje z klientami — oraz w szczególności z organami administracji publicznej — zostałyby znacząco nadszarpnięte. W przypadku klientów z sektora

publicznego możliwe konsekwencje obejmują zakończenie relacji dostaw lub wyłączenie z procedury przetargowej.

### **5.3 Złote zasady dotyczące praktyki**

Istnieje szereg złotych zasad dotyczących praktyki, które pozwalają zminimalizować ryzyko naruszenia prawa ochrony konkurencji. Oto one:

- Nigdy nie należy omawiać strategii firmy z konkurencją. W szczególności nigdy nie należy rozmawiać o cenach i warunkach.
- Nie należy próbować uzyskać nielegalnych informacji na temat strategii firmy, cen lub warunków od pracowników firm konkurencyjnych.
- Nie należy narzekać na warunki cenowe konkurencji w obecności klientów.
- Nie należy odpowiadać na niedozwolone prawem oferty firm konkurencyjnych (np. dotyczące umów cenowych) ani stwarzać takich pozorów.
- Należy przestrzegać specjalnych zasad mających zastosowanie do przedsiębiorstw posiadających wysoki udział w rynku (ponad 40%). W tym kontekście szczególnie niebezpieczne są zobowiązania klientów i określone typy rabatów.
- Należy zawsze dbać o staranność komunikacji, zwłaszcza w wiadomościach e-mail. Ponadto należy unikać wieloznacznych sformułowań, takich jak:
  - Zajmujemy dominującą pozycję na rynku, jeśli chodzi o produkt...
  - Jesteśmy niekwestionowanym liderem rynku lub liderem cenowym...
  - Usuniemy ich z rynku...
  - Bojkotujemy...
  - Wiem od konkurencji, że...
  - Zapytam konkurencję...

Należy poinformować kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności o ewentualnych pytaniach lub wątpliwościach dotyczących danej procedury w następujących przypadkach:

- Klient lub firma konkurencyjna informuje, że chce zakończyć praktykę stosowaną dotychczas w odniesieniu do firmy J.J. Darboven z przyczyn związanych z prawem ochrony konkurencji.
- W siedzibie firmy konkurencyjnej lub firmy klienta jest prowadzony audyt z przyczyn związanych z prawem ochrony konkurencji.
- Uzyskano informacje o działaniach istotnych z punktu widzenia prawa ochrony konkurencji podejmowanych przez firmę konkurencyjną lub klienta.

## **6. Działania antykorupcyjne**

Firma J.J. Darboven z zaangażowaniem dąży do zachowania zgodności ze wszystkimi przepisami prawa antykorupcyjnego. Dotyczy to zarówno działalności prowadzonej na terenie Niemiec, jak i na całym świecie.

## 6.1 Definicja i potrzeba regulacji

**Zasada:** nasze postępowanie wobec partnerów biznesowych charakteryzują zaufanie i uczciwość. W firmie J.J. Darboven nie tolerujemy łapówkarstwa ani korupcji w żadnej formie.

Celem niniejszego Kodeksu postępowania jest zapewnienie przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa antykorupcyjnego w całym przedsiębiorstwie oraz systematycznego karania przypadków ich naruszenia, niezależnie od rangi i stanowiska osób dopuszczających się takich działań. Pozwoli to uniknąć strat finansowych oraz utraty dobrego imienia przez zarząd, pracowników i firmę J.J. Darboven spowodowanych czynnikami ryzyka związanymi z korupcją.

## 6.2 Zwalczanie korupcji

**Zasada:** firma J.J. Darboven wierzy w zasady uczciwej konkurencji i zdobywa zamówienia w sposób uczciwy dzięki jakości i cenom innowacyjnych produktów i usług, a nie przez oferowanie, obiecywanie lub przyznawanie nieuczciwych korzyści urzędnikom sektora publicznego lub decydentom w firmach prywatnych. Ponadto wszyscy pracownicy w ramach wykonywanych działań są zobowiązani do uniemożliwienia osobom z zewnątrz wywierania nieuczciwego wpływu na decyzje firmy J.J. Darboven.

### 6.2.1 Zakaz oferowania łapówek

Pracownicy firmy J.J. Darboven nie mogą oferować ani przyznawać partnerom biznesowym (w szczególności klientom, dostawcom i organom administracji publicznej) jakichkolwiek korzyści w celu wywarcia niedozwolonego wpływu na ich odbiorcę dla osiągnięcia zysków przez firmę J.J. Darboven.

*UWAGA: oferowanie takich korzyści jest zabronione, nawet jeśli nie wywołuje u adresata żadnej reakcji. Podejmowanie prób wręczenia łapówki jest zabronione i podlega karze.*

**Formy oferowania korzyści:** w tym kontekście korzyścią nie musi być płatność pieniężna. W szczególności zabronione jest:

- Wręczanie drogich upominków
- Przekazywanie zaproszeń na wycieczki o charakterze prywatnym w celu uzyskania korzyści osobistych (np. oficjalnego zatwierdzenia)
- Przekazywanie dotacji na rzecz stowarzyszeń w imieniu strony przyjmującej korzyść w celu poprawienia jej reputacji.

**Oferowanie korzyści urzędnikom państwowym:** oferowanie korzyści urzędnikom państwowym będzie karane ze szczególną surowością.

**Wyjątki:** dozwolone jest wręczanie małych upominków, w szczególności pochodzących z oferty produktów firmy J.J. Darboven, w celu podtrzymania kontaktów. W tym kontekście należy przestrzegać zasad przedstawionych w części „Upominki i zaproszenia” poniżej.

### 6.2.2 Zakaz korupcji

**Zasada:** wszelkie decyzje biznesowe należy podejmować w interesie firmy J.J. Darboven. Podczas podejmowania decyzji biznesowych nie wolno kierować się ofertami lub obietnicami niewłaściwych korzyści składanymi przez dostawców lub partnerów biznesowych bądź przyjętymi korzyściami o takim charakterze. Ponadto nie wolno żądać niewłaściwych korzyści od dostawców lub partnerów biznesowych.

Należy także unikać sprawiania wrażenia podejmowania decyzji biznesowych pod wpływem niewłaściwych korzyści. Pracownicy, którzy mają lub mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na zawieranie umów z dostawcami, są zobowiązani ujawnić swoje prywatne zamówienia lub relacje biznesowe z odpowiednimi firmami kadrze zarządzającej i działowi zakupów przed wzięciem udziału w podejmowaniu decyzji.

*UWAGA: w sytuacji otrzymania oferty bądź obietnicy niewłaściwych korzyści lub przyznania takich korzyści albo zaobserwowania przypadków korupcji w firmie, należy poinformować o tym kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności.*

**Przykład:** pracownicy firmy J.J. Darboven (zwłaszcza pracownicy uczestniczący w realizacji zakupów) nie mogą prywatnie przyjmować płatności ani innych korzyści od dostawców. Niektórzy dostawcy oferują nabywcy rodzaj zwrotu kosztów uzależniony od wielkości zakupów. Tego rodzaju oferty należy odrzucać. Należy bezzwłocznie poinformować o tym fakcie kadrę zarządzającą lub kierownika ds. zgodności.

### 6.2.3 Zakaz przyjmowania i oferowania łapówek za pośrednictwem stron trzecich

Pracownicy firmy J.J. Darboven nie mogą pośrednio oferować korzyści finansowych lub innych partnerom biznesowym, konsultantom, agentom, dostawcom, pośrednikom ani innym stronom trzecim ani też przyjmować takich korzyści, jeżeli okoliczności wskazują, że ma to służyć — w całości lub w części, bezpośrednio lub pośrednio — nakłonieniu urzędnika państwowego lub osoby pełniącej funkcję w sektorze prywatnym do podjęcia działania sprzecznego z jej obowiązkami lub rezygnacji z podjęcia takiego działania bądź wywarcia w inny sposób niedozwolonego wpływu na urzędnika państwowego.

W tym kontekście firma J.J. Darboven ma wysokie oczekiwania w odniesieniu do uczciwości partnerów biznesowych, które są ujęte w zawieranych umowach. Firma J.J. Darboven nie współpracuje z partnerami biznesowymi, którzy w przeszłości dopuścili się naruszeń lub których przedstawiciele podejmowali niedozwolone działania.

### 6.3 Podarunki i zaproszenia

Przyjmowanie podarunków pieniężnych lub wręczanie podarunków pieniężnych partnerom biznesowym lub urzędnikom państwowym jest wyraźnie zabronione.

Dozwolone jest wyłącznie przyjmowanie od partnerów biznesowych lub oferowanie im upominków o wartości do 100 EUR rocznie, o ile nie pozostaje to w związku z podejmowaniem decyzji biznesowych. Przyjmowanie upominków od urzędników państwowych lub oferowanie im upominków jest zabronione bez żadnych wyjątków.

Dozwolone jest przekazywanie i przyjmowanie zaproszeń na posiłki o charakterze biznesowym o wartości do 100 EUR na partnera biznesowego (firmę), o ile jest to zgodne z lokalnymi zwyczajami.

Przyjmowane mogą być jedynie zaproszenia na wydarzenia o charakterze biznesowym. Zaproszenia na wydarzenia mogą być przekazywane partnerom biznesowym i urzędnikom państwowym wyłącznie w kontekście biznesowym i jedynie z odpowiednimi wyrazami gościnności. Zaproszenia dla osób towarzyszących są dozwolone jedynie w przypadku, gdy wymagają tego względy towarzyskie wydarzenia (np. zaproszenie na bal). Również w tym przypadku obowiązuje limit wartości wynoszący 100 EUR rocznie i na osobę.

*UWAGA: w przypadku przekroczenia limitu 100 EUR lub wątpliwości dotyczących określonego zaproszenia należy przed jego przekazaniem poinformować przełożonych i kierownika ds. zgodności.*

Należy uzyskać od partnera biznesowego pisemne potwierdzenie, że fakt udziału w wydarzeniu jest znany firmie oraz zgodny z obowiązującymi wewnętrznymi zasadami firmy.

**Przypadek specjalny — prezenty świąteczne z okazji Bożego Narodzenia:** przyjmowanie i oferowanie prezentów świątecznych jest z zasady akceptowane społecznie i w związku z tym dopuszczalne. Jednak wszystkich pracowników firmy J.J. Darboven obowiązuje limit wartości wynoszący 100 EUR rocznie i na osobę.

Firma J.J. Darboven i jej pracownicy oferują wyłącznie prezenty świąteczne pochodzące z oferty produktów grupy J.J. Darboven.

W przypadku przyjęcia od partnerów biznesowych prezentów, których wartość przekracza 100 EUR, pracownik może samodzielnie zdecydować, czy dokona zwrotu prezentu, czy też przyjmie go i bezzwłocznie poinformuje kierownika ds. zgodności lub kadrę zarządzającą. W szczególności nie należy przyjmować kosztownych prezentów (np. drogich zegarków itp.).

## 7. Równe szanse

Jako pracodawca firma J.J. Darboven w sposób widoczny i spójny wspiera i wdraża zasady równych szans we wszystkich obszarach biznesowych. Zachowanie, którego celem jest

podważenie wartości i godności indywidualnych osób, jest niezgodne z kulturą korporacyjną firmy J.J. Darboven.

Pracownicy są oceniani na podstawie kwalifikacji, kompetencji, zdolności i wydajności. Przynależność etniczna, kolor skóry, wyznanie, płeć, wiek, obywatelstwo, orientacja seksualna, identyfikacja płciowa, stan cywilny i niepełnosprawność nie mają znaczenia!

## **8. Prowadzenie ksiąg rachunkowych i rejestrów**

Księgi rachunkowe firmy J.J. Darboven są podstawą raportów przygotowywanych przez kierownictwo (zarząd, kadrę zarządzającą) i przedstawianych spółkom stowarzyszonym i komisjom kontroli, bankom, organom administracji publicznej oraz innym instytucjom. Dokumentacja księgowa i raporty tworzone na ich podstawie są zarządzane i ujawniane zgodnie z wymogami ustawowymi. Z tego względu sytuację finansową firmy J. J. Darboven GmbH & Co. KG (i wszystkich oddziałów krajowych, spółek stowarzyszonych i spółek holdingowych) należy przedstawiać w sposób realistyczny, uczciwy i transparentny.

Z tą zasadą wiążą się następujące wymagania:

- Tworzenie fałszywych lub mylących wpisów w księgach rachunkowych jest surowo wzbronione.
- Wszystkie transakcje biznesowe muszą być rejestrowane w sposób kompletny, prawidłowy, terminowy, rzetelny i zrozumiały, z uwzględnieniem poprawnych informacji na temat okresu.
- Oprócz zgodności z wymogami ustawowymi i przepisami prawa korporacji obowiązują również zasady dotyczące rzetelnego prowadzenia księgowości.
- Płatności i inne dyspozycje dotyczące aktywów muszą być odzwierciedlane w księgach rachunkowych firmy J.J. Darboven w sposób dokładny, jednoznaczny i odpowiednio szczegółowy.
- Poprawne kwoty wszelkich aktywów i kwoty należne muszą być zapisywane w sposób kompletny.
- Obroty towarami względem płatności muszą być rejestrowane w księgach rachunkowych dla odpowiedniego okresu księgowego i fakturowane wyłącznie na piśmie.
- Szacowane wartości w sprawozdaniach finansowych, w tym kwoty narosłe, muszą być przedstawiane zgodnie z najlepszą wiedzą, racjonalną oceną sytuacji biznesowej oraz z uwzględnieniem prawdopodobieństwa.
- Audytorzy wewnętrzni i zewnętrzni muszą otrzymać kompletne i dokładne informacje.

## **9. Ochrona środowiska**

Firma J.J. Darboven uważa zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi za swój wkład w ochronę środowiska dla obecnych i przyszłych generacji. Wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven muszą przestrzegać wszelkich przepisów prawnych i regulacji dotyczących ochrony środowiska. Szacunek dla środowiska zobowiązuje nas do starannego obchodzenia

się z ograniczonymi zasobami naturalnymi, tak aby zapewnić sukces przedsiębiorstwa w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju.

## **10. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Firma J.J. Darboven zapewnia swoim pracownikom bezpieczne miejsca pracy. Wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wszelkich przepisów dotyczących ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich obszarach działania. Firma J.J. Darboven oczekuje od wszystkich pracowników, niezależnie od lokalizacji, realizowania wszystkich procesów w sposób bezpieczny i zgodny z obowiązującymi przepisami ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven są zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa odnoszących się do danego działania. Wszyscy przełożeni muszą zapewnić, aby pracownicy byli odpowiednio przeszkoleni i otrzymali instrukcje w zakresie środków bezpieczeństwa pracy. Ważne jest, aby wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven zachowywali zgodność z obowiązującymi regulacjami, nawet jeśli wykonują dane działania kilka razy dziennie z pewną rutyną.

## **11. Ochrona własności komercyjnej**

Wszyscy pracownicy firmy J.J. Darboven są odpowiedzialni za zapewnienie, aby aktywa firmy i jej własność komercyjna nie były nadużywane i marnowane. W tym zakresie zaleca się postępowanie w sposób rozważny i zgodny z własnym osądem.

Na poniższej niewyczerpującej liście wyszczególniono elementy stanowiące własność i aktywa firmy:

- Nieruchomości
- Aktywa, obiekty i roszczenia względem stron trzecich
- Czas pracy
- Informacje korporacyjne
- Szanse biznesowe
- Wyposażenie, urządzenia i pojazdy firmy, nawet jeśli są udostępniane pracownikom (np. komputery przenośne, odzież robocza, dokumenty, samochody i pojazdy firmowe itp.)

Pracownicy są osobiście odpowiedzialni za zapewnienie, aby własność firmy J.J. Darboven, z której korzystają lub z którą mają styczność, nie uległa zniszczeniu lub zmarnowaniu bądź nie była używana w sposób niewłaściwy.

## **12. Poufność, ochrona danych i własność intelektualna**

Jesteśmy zobowiązani chronić naszą własność intelektualną. Wszyscy pracownicy ponoszą za to odpowiedzialność. Ponadto pracownicy są w równym stopniu zobowiązani do ochrony i poszanowania własności intelektualnej stron trzecich.

Chronimy tajemnice handlowe naszej firmy, zachowując poufność informacji, oraz oczekujemy zachowania poufności przez naszych partnerów biznesowych, przekazując im wewnętrzne dane lub tajemnice handlowe. Do danych wymagających zachowania poufności należą nie tylko informacje o obrotach, przychodach, listach klientów, warunkach i strategiach rynkowych, ale także wszelkie receptury, dane z raportów wewnętrznych oraz wszystkie procesy dotyczące badań, produkcji i rozwoju. Według tych samych kryteriów zachowujemy poufność danych naszych partnerów biznesowych, które zostały ujawnione firmie J.J. Darboven lub jej pracownikom w ramach współpracy między firmami.

Tajemnice operacyjne i handlowe wymagają zachowania ścisłej poufności także wewnątrz firmy. Takie informacje mogą być ujawniane wyłącznie, gdy jest to niezbędne do realizacji wymaganych działań.

Pracownicy, którzy w ramach oficjalnie przydzielonych zadań uzyskują dostęp do tajemnic operacyjnych i handlowych, ponoszą szczególną odpowiedzialność za zachowanie poufności, podobnie jak pracownicy, dla których znajomość tych informacji i korzystanie z nich stanowi istotny składnik powierzonych obowiązków.

Chronimy dane osobowe naszych pracowników przed nieautoryzowanym dostępem i korzystamy z nich z zachowaniem staranności oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami. Podejmujemy specjalne środki ostrożności w celu zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych. Na przykład korzystamy z usług osoby realizującej zadania ochrony danych oraz odpowiedzialnej za ich bezpieczeństwo i zachowanie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.

### **13. Unikanie konfliktów interesów**

Konflikty interesów istnieją, gdy jedna lub obie strony otrzymują lub oferują niewłaściwe korzyści lub preferencyjne traktowanie z powodu istniejącej między nimi relacji. Jeśli istnieją wątpliwości dotyczące możliwego konfliktu interesów związanego z wykonywaniem zadań na rzecz firmy J.J. Darboven, który wynika z relacji istniejącej między pracownikiem a organizacją lub osobą fizyczną, należy zasięgnąć informacji i skonsultować się z przełożonym.

Większość potencjalnych sytuacji konfliktowych można rozwiązać w stosunkowo łatwy sposób. Należy jednak uzyskać odpowiedzi na pytania i rozwiązać ewentualne wątpliwości. Jeśli to możliwe, przełożonym pracownika firmy J.J. Darboven nie powinien być członek jego rodziny ani partner. Jeśli takiej sytuacji nie można uniknąć, właściwy kierownik musi podjąć odpowiednie czynności, aby zapobiec wystąpieniu konfliktu interesów.

W wielu przypadkach w celu określenia, czy dana sytuacja może powodować konflikt interesów, wystarczy odwołać się do zdrowego rozsądku.

Warto zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje zaangażowanie, relacja lub działalność będą wpływać na podejmowane decyzje dotyczące firmy J.J. Darboven?
- Jakie wrażenie taka sytuacja może wywrzeć na innych pracownikach?

- Czy inne osoby mogą odnieść wrażenie, że istnieje konflikt interesów lub że taki konflikt zaczyna występować?
- Czy inne osoby mogą dojść do wniosku, że dana działalność może negatywnie wpływać na moją pracę dla firmy J.J. Darboven?
- Jakie wrażenie taka sytuacja może wywrzeć na osobach z zewnątrz, na przykład klientach lub prasie?

Aby uniknąć nawet pozornego występowania konfliktu interesów, pracownik nie może być związany żadnym stosunkiem dodatkowego zatrudnienia — w formie pracy na zlecenie lub innej — ani też nie może posiadać żadnych udziałów bądź aktywów (również za pośrednictwem instytucji powierniczych) w firmach będących dostawcami lub w firmach konkurencyjnych w stosunku do działalności biznesowej firmy J.J. Darboven. Pracownik, który zamierza podjąć dodatkowe zatrudnienie, musi wcześniej uzyskać pisemną zgodę firmy J.J. Darboven.

## **14. Interakcja z mediami**

Pracownicy firmy J.J. Darboven mogą podejmować interakcje z mediami wyłącznie za pośrednictwem działu PR firmy J.J. Darboven. Składanie oświadczeń dotyczących firmy J.J. Darboven lub wydarzeń związanych z firmą bądź publikowanie artykułów na temat firmy J.J. Darboven we własnym imieniu jest dozwolone wyłącznie po uzyskaniu wyraźnego zezwolenia.

Nawet starannie sformułowane komentarze w mediach (prasie, radio, telewizji, Internecie itp.) mogą zaszkodzić firmie, gdy zostaną wyjęte z kontekstu. Z tego powodu pracownicy, którzy komunikują się z mediami, przechodzą specjalne szkolenie w tym zakresie. Pracownicy, do których zwrócono się z prośbą o napisanie artykułu, muszą przekazać taką prośbę przełożonym.

## **15. Postanowienia końcowe**

### **15.1 Raporty i działania w zakresie informacji**

Aby zgłosić możliwe naruszenie zasad Kodeksu postępowania, należy skorzystać z następującej procedury:

1. Omówienie sprawy bezpośrednio z pracownikami, kadrą zarządzającą i współpracownikami.
2. Omówienie sprawy ze swoimi przełożonymi lub przełożonymi pracownika.
3. Omówienie sprawy z kierownikiem ds. zgodności.
4. Anonimowe powiadomienie kierownika ds. zgodności.

## 15.2 Brak zgodności z Kodeksem

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w niniejszym Kodeksie może pociągać za sobą sankcje dyscyplinarne wobec pracownika. W przypadku poważnego naruszenia możliwe jest rozwiązanie stosunku zatrudnienia, wszczęcie postępowania karnego oraz wniesienie roszczeń odszkodowawczych z tytułu strat i/lub szkód spowodowanych naruszeniem.

Kierownicy są zobowiązani:

- dopilnować, by pracownicy, za których ponoszą odpowiedzialność, znali i rozumieli wymagania Kodeksu oraz przestrzegali niniejszych zasad i reguł;
- zapewnić, by wszystkie strony trzecie, z którymi prowadzą działania biznesowe i pracują na rzecz firmy J.J. Darboven, uzyskały informacje o niniejszym Kodeksie postępowania;
- wspierać pracowników, którzy w dobrej wierze zadają pytania lub zgłaszają wątpliwości.

Środki dyscyplinarne będą podejmowane w następujących przypadkach:

- Pracownik bezpośrednio uczestniczy w działaniu lub autoryzuje działanie, które stanowi naruszenie Kodeksu.
- Pracownik celowo powstrzymuje się od zgłoszenia naruszenia Kodeksu lub celowo nie przekazuje dalej ważnych informacji dotyczących naruszenia Kodeksu.
- Okoliczności wystąpienia naruszenia Kodeksu wskazują na niewystarczający nadzór lub brak należytej staranności w wykonywaniu obowiązków przez kierownika lub przełożonego.
- Pracownicy bezpośrednio lub pośrednio podejmują działania odwetowe wobec osoby, która zgłosiła naruszenie Kodeksu lub doradzała innym zgłoszenie takiego naruszenia.

## 15.3 Organizacja ds. zgodności

Wsparcie zewnętrzne: Dr Philipp Engelhoven

Esche Schümann Commichau Chancery

Tel. 040/36805–119, e-mail: p.engelhoven@esche.de

Kierownik ds. zgodności: Dr Stephan Hinrichs

Tel. 040/733 35–440, e-mail: shinrichs@darboven.com

Rzecznik: Tim Albrecht

Tel. 040/733 35–417, e-mail: talbrecht@darboven.com

Hamburg, styczeń 2017

**Wydane przez:**

**J. J. Darboven GmbH & Co. KG**

**Dr Stephan Hinrichs**

**Pinkertweg 13**

**22113 Hamburg**