

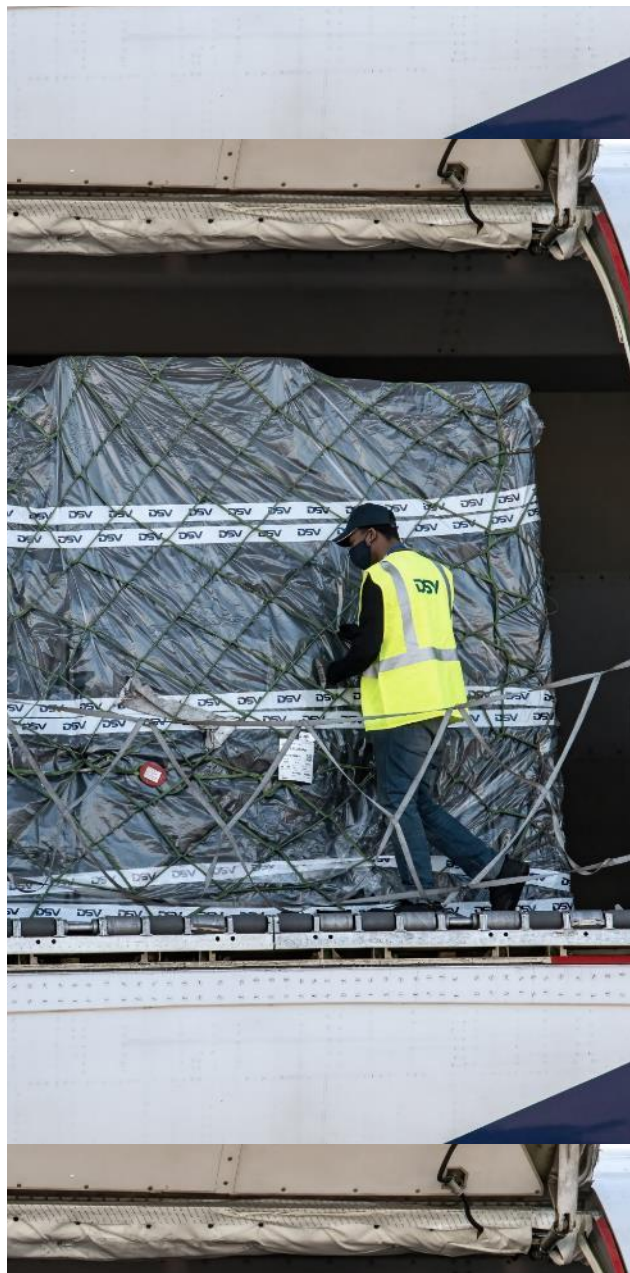


Global Transport and Logistics

DSV

KODEKS POSTĘPOWANIA

Styczeń 2022



SPIS TREŚCI

WSTĘP DYREKTORA GENERALNEGO	3
PRZECIWDZIAŁANIE ŁAPOWNICTWU I KORUPCJI ...	4
Łapownictwo	4
Płatności przyspieszające tok sprawy	5
Nielegalne prowizje.....	5
Pranie pieniędzy lub finansowanie terroryzmu lub innej działalności przestępczej.....	5
PREZENTY I DAROWIZNY	6
Rozsądne prezenty, koszty podróży i zakwaterowania, rozrywka itp.	6
Darowizny na cele charytatywne	6
Wpłaty na rzecz kandydatów politycznych, partii politycznych itp.....	7
KONKURENCJA.....	8
Ograniczenia konkurencji	8
Organizacje branżowe	8
Spotkania, konferencje i imprezy dla dostawców	9
PRZETWARZANIE INFORMACJI	10
Materiały i informacje poufne.....	10
Wykorzystanie informacji wewnętrznych	10
Ochrona danych	11
Odpowiedzialne postępowanie	11
Zachowanie w Internecie	11

KONFLIKTY INTERESÓW	12
Dostawcy i klienci.....	12
Zatrudnienie podmiotów powiązanych	12
Pożyczki gotówkowe dla pracowników.....	12
PRAWA CZŁOWIEKA	13
Przestrzeganie praw człowieka ustanowionych przez ONZ	13
Zwalczanie współczesnego niewolnictwa	13
Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy	14
WPŁYW NA ŚRODOWISKO	14
Zrównoważony i innowacyjny transport oraz systemy logistyczne	14
Zgodność z wymogami organów władzy państwowej	14
Staranny dobór dostawców	14
ZGŁASZANIE PROBLEMÓW	15
Możliwe sankcje	15
Prośzenie o pomoc	15
Dane kontaktowe	15

WSTĘP DYREKTORA GENERAL- NEGO

Kodeks postępowania DSV opiera się na wartościach DSV i dotyczy wszystkich pracowników, kierownictwa oraz zarządu. Kodeks wyznacza standardy naszego etycznego postępowania i jest narzędziem pomagającym zrozumieć zasady DSV oraz wspierającym naszą wizję, strategię i wartości korporacyjne.



Wszystkie spółki i pracownicy DSV muszą przestrzegać przepisów krajowych oraz międzynarodowych, a także niniejszego korporacyjnego Kodeksu postępowania. Kodeks nie rozstrzyga wszystkich kwestii, które mogą pojawić się w naszej globalnej organizacji, dlatego prowadząc interesy w imieniu DSV, zawsze należy kierować się zdrowym rozsądkiem.

Reputacja i działalność Grupy DSV zależą od znajomości i przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulaminów. To wasz obowiązek jako pracowników DSV. Należy przeczytać zasady i procedury Grupy, zrozumieć je i zastosować się do nich oraz zadawać pytania w przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących obowiązującego prawa i zasad.

Zdecydowanie zachęcam do niezwłocznego działania w sytuacjach, gdy Kodeks postępowania nie jest przestrzegany lub zachodzi takie podejrzenie. Problem można zgłosić za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV, przez swojego bezpośredniego przełożonego lub kierownictwo oddziału krajowego lub innym dogodnym kanałem wewnętrznym.

Jeśli zamierzacie coś zrobić i macie wątpliwości, zadajcie sobie następujące pytania:

- Czy jest to zgodne z Kodeksem?
- Czy jest to zgodne z prawem?
- Czy jest to etyczne?
- Czy będzie to stawiać mnie i DSV w dobrym świetle?
- Czy chciałbym/chciałabym o tym przeczytać w prasie?
- Czy podobałoby to się mojej rodzinie i znajomym?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z postawionych pytań jest przecząca, lepiej tego nie robić. W razie dalszych wątpliwości rozwiązaniem jest poproszenie o wskazówki. Należy pytać, aż się zyska pewność, lub zgłosić problem odpowiednim kanałem.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Jens Bjørn Andersen'.

Jens Bjørn Andersen

Dyrektor generalny, Grupa DSV

PRZECIWDZIAŁANIE ŁA- POWNICTWU I KORUPCJI

DSV stosuje zasadę zerowej tolerancji wobec łapownictwa i korupcji i przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania łapownictwu i korupcji, w szczególności amerykańskiej Ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) oraz brytyjskiej Ustawy o łapownictwie (Bribery Act). Kodeks postępowania opisuje szczegółowe zasady dotyczące łapownictwa i korupcji w celu zapobieżenia angażowaniu się pracowników w takie praktyki. Opisane zasady nie zabraniają okazywania zwyczajnych i stosownych wyrazów gościnności ani ich przyjmowania. W razie wątpliwości należy skontaktować się z bezpośrednim przełożonym lub kierownictwem oddziału krajowego.



ŁAPOWNICTWO

Pojęcie łapownictwa odnosi się do oferowania, obiecywania, przyznawania lub przyjmowania preferencyjnego traktowania lub korzyści majątkowych lub zabiegania o takie traktowanie lub korzyści jako zachętę, która ma wpłynąć na działanie niezgodne z prawem, nieetyczne lub naruszające zaufanie. Wymiana korzyści może obejmować cokolwiek, co ma wartość i nie ogranicza się tylko do przekazywania pieniędzy (są to np. przysługi, prezenty, pożyczki itp.).

DSV zabrania łapownictwa bez wyjątku, również w przypadkach, gdy jest ono akceptowane jako normalna praktyka biznesowa.

Zabronione jest przyjmowanie i oferowanie łapówek w dowolnej formie.

Zakaz ten obejmuje przypadki, w których łapówka przyjmuje następujące postaci:

- darowizny na cele charytatywne,
- opłacenie kosztów podróży i zakwaterowania,
- dostawa produktów lub świadczenie usług,
- nieproporcjonalne wydatki na rozrywkę,
- przekazywanie innych korzyści osobistych lub finansowych.

Jeśli pracownika poproszono o wręczenie łapówki, zgłoszenie tego, wraz z informacją o osobie, która o to poprosiła, musi zostać zarejestrowane i przekazane do kierownictwa oddziału krajowego DSV, działu ds. zgodności z przepisami Grupy lub za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV.

Przykład proponowania łapówki:

Proponowanie zapłaty za pobyt w hotelu potencjalnego klienta z osobą towarzyszącą, ale tylko wówczas, gdy zgodzi się na współpracę z DSV.



Stanowiłoby to wykroczenie, ponieważ propozycja ma na celu uzyskanie przewagi handlowej i kontraktowej.

Przykład otrzymania łapówki:

Dostawca proponuje siostrzeńcowi pracownika pracę, ale jasno daje do zrozumienia, że w zamian oczekuje wykorzystania wpływów, aby zagwarantować, że DSV nadal będzie prowadzić z nim interesy.



Przyjęcie takiej propozycji stanowiłoby wykroczenie, ponieważ wiązałoby się z uzyskaniem osobistej korzyści.

PŁATNOŚCI PRZYSPIESZAJĄCE TOK SPRAWY

Płatności przyspieszające tok sprawy – czasami nazywane również „płatnościami ułatwiającymi” – to drobne płatności na rzecz funkcjonariuszy publicznych w celu zapewnienia lub przyspieszenia wykonania rutynowych lub niezbędnych procedur, które funkcjonariusz publiczny jest już zobowiązany zrealizować bez konieczności zapłaty. Takie płatności mogą wydawać się nieszkodliwe, częściej dlatego, że zwykle są to drobne kwoty, a częściej dlatego, że często uważane są za lokalny zwyczaj lub element kultury. Jednak nadal uważane są za łapówki i dlatego ich wręczenie jest zabronione.

Nie można przekazywać płatności przyspieszających tok sprawy ani akceptować takich praktyk stosowanych w dowolnym kraju przez jakiegokolwiek osoby trzecie, w tym osoby trzecie działające w imieniu DSV.

Nie ma znaczenia, czy płatności przyspieszające tok sprawy są dozwolone lub powszechnie akceptowane zgodnie z lokalnym prawem lub praktyką.

Jedyny wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracownik DSV ma uzasadnione przekonanie, że życie, zdrowie lub bezpieczeństwo jego lub innych osób może być zagrożone. W takich przypadkach przekazanie płatności nie stanowi naruszenia.

Jeśli pracownika poproszono o wręczenie płatności przyspieszającej tok sprawy lub zmuszono go do tego, musi on to zgłosić, a zgłoszenie wraz z informacją o osobie, która o to poprosiła, musi zostać zarejestrowane przez kierownictwo oddziału krajowego DSV, dział ds. zgodności z przepisami Grupy lub za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV.

Przykład płatności przyspieszającej tok sprawy:

Potrzebne jest zezwolenie. Jego wydanie trwa zwykle dwa tygodnie. Pracownik proponuje funkcjonariuszowi publicznemu zajmującemu się zezwoleniami niewielką kwotę pieniędzy za wydanie zezwolenia w ciągu jednego dnia.



W ten sposób skłania go do przyspieszenia procedury. To przykład płatności przyspieszającej tok

NIELEGALNE PROWIZJE

Nielegalna prowizja to płatność lub inna forma ustalonego łapownictwa, gdzie ktoś otrzymuje prowizję za ułatwienie transakcji handlowej, np. przyznanie kontraktu. Nielegalne prowizje również są uważane za łapownictwo i dlatego pracownikom DSV nie wolno dawać ich partnerom biznesowym ani ich przyjmować.

Nielegalne prowizje, o których tu mowa, nie mogą być porównywane do normalnego programu premii uznaniowych

Pracownik nawiązał kontakt z potencjalnym nowym klientem, ale ma trudności z przekonaniem nabywcy, by wybrać DSV jako firmę transportowo-logistyczną. Ustalono, że jeśli nabywca wybierze DSV, otrzyma procent wartości swoich zakupów w DSV.



Takie porozumienie zostałoby uznane za nielegalną prowizję.

Przykład otrzymania nielegalnej prowizji:

Pracownik jest odpowiedzialny za zatrudnianie usługodawców transportu drogowego. Nawiązuje kontakt z nowym usługodawcą transportu drogowego i rozważa wynajęcie danej firmy, choć ma wątpliwości co do tego, czy jest ona w stanie zapewnić odpowiednią jakość. Informuje usługodawcę o swoich obawach i nagle proponuje on pracownikowi procent od całej sprzedaży, który otrzyma osobiście – im wyższa sprzedaż, tym wyższa płatność dla pracownika.



Takie porozumienie zostałoby uznane za nielegalną prowizję.

PRANIE PIENIĘDZY LUB FINANSOWANIE TERRORYZMU LUB INNEJ DZIAŁALNOŚCI PRZESTĘPCZEJ

Pranie pieniędzy to czynność polegająca na ukrywaniu pieniędzy uzyskanych z działalności przestępczej i sprawianie, że wydają się one pochodzić z legalnych źródeł lub stanowić legalny majątek.

Finansowanie działań terrorystycznych może wiązać się z ukrywaniem źródła funduszy lub ich przeznaczenia.

Zabronione jest angażowanie się w pranie pieniędzy, działalność ułatwiającą pranie pieniędzy, finansowanie terroryzmu lub jakąkolwiek inną działalność przestępczą.

Należy uważać na klientów, którzy nie chcą podać wszystkich wymaganych informacji lub nalegają na płatność gotówką.

W razie wątpliwości należy zawsze zgłaszać takie problemy kierownictwu oddziału krajowego DSV, do działu ds. zgodności z przepisami Grupy lub za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV.

PREZENTY I DAROWIZNY

Rozrywka, wyrazy gościnności i wymiana prezentów są uważane za powszechną praktykę oraz część budowania i utrzymywania relacji biznesowych na całym świecie. Musimy jednak uważać, aby takie wymiany, w których DSV bierze udział, nie stanowiły łapówek ani nie były postrzegane przez innych jako nieuczciwe wywieranie wpływu.



ROZSĄDNE PREZENTY, KOSZTY PODRÓŻY I ZAKWATEROWANIA, ROZRYWKA ITP.

Dozwolone jest przyjmowanie i oferowanie prezentów, jeśli ich wartość nie przekracza rozsądnego poziomu, a sam prezent, zapewnienie rozrywki lub wyrazy gościnności nie mają na celu wywarcia wpływu na obdarowanego. To, co uważane jest za rozsądne, będzie się różnić w zależności od kraju i kultury. Z reguły wartość prezentu nie powinna przekraczać dwukrotności szacowanej stawki godzinowej obdarowanego.

Zabronione jest przyjmowanie i oferowanie podarunków stanowiących ekwiwalent gotówki, np. kart podarunkowych. Opłacone koszty podróży, zakwaterowania w hotelu i wizyt w restauracjach muszą być bezpośrednio związane z interesami prowadzonymi z DSV.

Bez względu na wartość podarunku lub wyrazów gościnności należy zawsze mieć na uwadze moment, w jakim to się wydarza, aby mieć pewność, że nie zostanie to przez nikogo odebrane jako łapówka lub nieuczciwe wywieranie wpływu. Na przykład zabronione jest przyjmowanie i proponowanie prezentów, rozrywki lub wyrazów gościnności w trakcie procedury przetargowej lub

Bilety / opłaty za wstęp na imprezy i podobne prezenty od partnerów biznesowych, a także długopisy, kalendarze i drobne materiały promocyjne.

Przykład nieuzasadnionych prezentów:

DSV poszukuje obecnie nowego dostawcy, a pracownik popiera wybór jednego spośród tych, którzy ubiegają się o kontrakt. Podczas negocjacji jeden z dostawców zaoferował pracownikowi bilety na koncert.



Jest to niedopuszczalny prezent, ponieważ nie jest związany z działalnością prowadzoną z DSV i jest oferowany w okresie wymagającym szczególnej rozwagi. Pracownik nie może przyjąć prezentu.

W razie wątpliwości zalecamy kontakt z bezpośrednim przełożonym lub kierownictwem oddziału krajowego.

DAROWIZNY NA CELE CHARYTATYWNE

DSV dostrzega ważną rolę, jaką spółki DSV odgrywają we wspieraniu lokalnych społeczności.

Wsparcie i darowizny na cele charytatywne są dopuszczalne i mogą obejmować inicjatywy Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca, globalnego partnera DSV w zakresie działalności charytatywnej, lub inicjatywy społeczności lokalnej.

Wsparcie i darowizny mogą mieć postać gotówki, usług lub materiałów oraz muszą być rozsądne i zatwierdzone przez kierownictwo odpowiedniego oddziału krajowego.

Należy zweryfikować, czy jakiegokolwiek płatności na rzecz organizacji społecznych nie są wykorzystywane jako przykrywka dla oszustwa, nie są uważane za łapownictwo lub czy mogą być postrzegane jako nieuczciwa korzyść. Wpłaty lub sponsorowanie muszą być jawne, przejrzyste i zgodne z obowiązującymi przepisami.

WPŁATY NA RZECZ KANDYDATÓW POLITYCZNYCH, PARTII POLITYCZNYCH ITP.

Osoba działająca jako przedstawiciel DSV nie może angażować się w żadną działalność polityczną ani wspierać w imieniu DSV kampanii wyborczych, partii politycznych, organizacji politycznych ani polityków.

Nie można wykorzystywać funduszy, mienia ani usług DSV do wspierania celów politycznych.



KONKURENCJA

DSV zobowiązuje się do przestrzegania przez cały czas wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i prawa antymonopolowego. Aby upewnić się, że nie naruszamy przepisów, trzeba mieć świadomość sytuacji, które mogą mieć wpływ na konkurencję.



Umowy, niezależnie od formy, zawsze muszą być negocjowane zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

OGRANICZENIA KONKURENCJI

Zabrania się zawierania umów, zarówno formalnych, jak i nieformalnych, które mają na celu znaczne ograniczenie konkurencji lub mogą tym skutkować.

Pracownik nie może uczestniczyć w następujących działaniach ani być ich stroną:

- ustalanie cen;
- podział rynku (dzielenie rynków);
- ograniczanie lub kontrola produkcji lub wydajności;
- wymiana informacji dotyczących cen lub innych warunków odnoszących się do DSV, dostawców lub innych powiązanych osób trzecich;
- spotkania, konferencje, fora, komitety itp. organizowane przez organizację handlową lub branżową, które mogą skutkować ograniczeniem konkurencji.

W przypadku posiadania informacji o działaniach będących przejawem nieuczciwej konkurencji lub budzących wątpliwości, lub zetknięcia się z takimi działaniami, należy to zgłosić kierownictwu oddziału krajowego DSV, do działu ds. zgodności z przepisami Grupy lub za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV.

Przykład ustalania cen:

Lokalne stowarzyszenia handlowe (np. stowarzyszenia spedycyjne) czasami ustalają stałe stawki usług lokalnych, np. „opłatę importową”. Wielu spedytorów w przeszłości stosowało takie stałe stawki.



Jednak taka praktyka może być interpretowana jako ustalanie cen i dlatego jest uważana za naruszenie Kodeksu postępowania DSV.

ORGANIZACJE BRANŻOWE

Zdarzało się, że organizacje branżowe były powiązane z kartelami i innymi grupami dążącymi do ustalania cen. Firma DSV zajęła więc w tej sprawie zdecydowane stanowisko.

Konieczne jest ograniczenie do absolutnego minimum członkostwa własnego i DSV w organizacjach handlowych i branżowych, komitetach handlowych itp., a ewentualne członkostwo powinno być pasywne.

Wszystkie spółki DSV muszą prowadzić aktualny rejestr wszystkich członków krajowych organizacji handlowych i branżowych.

SPOTKANIA, KONFERENCJE I IMPREZY DLA DOSTAWCÓW

Pracownicy DSV powinni unikać uczestniczenia w wydarzeniach zorganizowanych dla dostawców, na których obecni są również przedstawiciele konkurencji, ponieważ takie wydarzenia mogą prowadzić do ustalania cen lub dyskusji na ten temat.

Zaleca się zachowanie ostrożności nie tylko podczas spotkań osobistych, ale także na forach wirtualnych (spotkania telefoniczne, fora w mediach społecznościowych, spotkania na Skype, webcasty itp.), podczas których może dochodzić do publikowania lub udostępniania informacji.

Zabrania się omawiania z przedstawicielami konkurencji tematów związanych z działalnością biznesową oraz takich, które mogą ograniczać konkurencję. Należy dopilnować, aby nie udostępniać szczególnie chronionych informacji handlowych.

Należy zawsze rozważyć udział w wydarzeniach, na których obecni są przedstawiciele konkurencji, a tematy związane z działalnością mogą być omawiane formalnie lub nieformalnie, i uzyskać zgodę swojego bezpośredniego przełożonego lub kierownictwa odpowiedniego oddziału krajowego DSV lub, alternatywnie, działu ds. zgodności z przepisami Grupy.

Jeżeli podczas udziału w wydarzeniach takich jak konferencje, warsztaty, aukcje czy fora zawierane są umowy, muszą one zawsze, niezależnie od formy, być negocjowane zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

W przypadku udziału w spotkaniu lub forum branżowym, gdy dyskusja dotyczy spraw, które mogą być sprzeczne z przepisami o konkurencji, należy niezwłocznie opuścić salę oraz poprosić o odnotowanie wyjścia i odmowy udziału w protokole spotkania. Jeżeli na posiedzeniu nie jest sporządzany protokół, pracownicy muszą poprosić o sporządzenie takiego protokołu. Jeśli taki wniosek nie zostanie uwzględniony, pracownicy muszą sporządzić własne protokoły i poinformować odpowiednio kierownictwo oddziału krajowego i dział ds. zgodności z przepisami Grupy.

Przykłady potencjalnych konfliktów:

Poniższa niewyczerpująca lista potencjalnych konfliktów z przepisami dotyczącymi konkurencji może stanowić wskazówkę co do sytuacji, kiedy wymagana jest szczególna ostrożność.

Konkurencja chce omówić z pracownikiem politykę cenową lub ją porównać.

Takie działanie może być próbą udziału w niezgodnym z prawem **ustalaniu cen**.

Konkurencja chce omówić z pracownikiem lub porównać wydajność, prognozy, inwestycje, rozwój techniczny itp.

Takie działanie może być próbą udziału w niezgodnym z prawem **ograniczaniu i kontrolowaniu wydajności**.

Konkurencja oferuje DSV za pośrednictwem pracownika wymianę informacji dotyczących cen, zmian cen, narzutów, różnic cenowych, dopłat, rabatów, ulg, warunków kredytowania, wolumenów, klientów, dostawców, udziału w rynku itp.

Takie działanie może stanowić niezgodną z prawem **wymianę informacji biznesowych**.

Konkurencja oferuje pracownikowi powstrzymanie się od proponowania lepszych cen niż DSV lub podejmowania prób zdobywania udziałów w określonych rynkach bądź nawiązywania relacji biznesowych z określonymi klientami, jeśli DSV powstrzyma się od podejmowania prób zdobywania udziałów w innych określonych rynkach bądź nawiązywania relacji biznesowych z innymi określonymi klientami, lub od proponowania cen niższych niż ta konkurencja.

Takie działanie może być próbą niezgodnego z prawem **podziału rynków**.

Pewna firma proponuje pracownikowi koordynowanie ofert przetargowych lub umieszczanie na czarnej liście bądź bojkotowanie niektórych konkurentów, klientów czy dostawców.

Takie działanie może być próbą niezgodnego z prawem **podziału rynków lub eliminowania, uniemożliwiania, ograniczania lub zakłócania funkcjonowania konkurencji**.

Pewna firma lub kilka firm proponuje pracownikowi podjęcie wspólnej próby nawiązania relacji biznesowych z klientem lub dostawcą.

Takie działanie może być próbą niezgodnego z prawem **eliminowania, uniemożliwiania, ograniczania lub zakłócania funkcjonowania konkurencji**.

Pewna firma zwraca się do pracownika z prośbą o uzależnienie zawarcia kontraktu od przyjęcia dodatkowych zobowiązań, które nie mają związku z przedmiotem tego kontraktu.

Takie działanie może być próbą niezgodnego z prawem **eliminowania, uniemożliwiania, ograniczania lub zakłócania funkcjonowania konkurencji**.

Uwaga: również personel DSV nie może kontaktować się z żadnym konkurentem w sposób podobny do przykładów podanych poniżej:

PRZETWARZANIE INFORMACJI

Wymagane jest przestrzeganie zasad dotyczących poufności informacji należących do DSV, naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych oraz należyte zabezpieczanie takich informacji. Pracownicy muszą wykazywać lojalność wobec strategii i wartości korporacyjnych DSV.



MATERIAŁY I INFORMACJE POUFNE

Zabronione jest ujawnianie wszelkich poufnych lub zastrzeżonych informacji otrzymanych w trakcie zatrudnienia w DSV lub po jego zakończeniu nieupoważnionym osobom fizycznym lub osobom trzecim.

Informacje poufne lub zastrzeżone mogą zostać ujawnione osobie trzeciej wyłącznie za pisemną zgodą wyrażoną w umowie o zachowaniu poufności lub jeśli ujawnienie jest wymagane prawem.

Informacje poufne i zastrzeżone obejmują wszelkie informacje niejawne, które w przypadku ujawnienia mogą być przydatne dla konkurencji lub szkodliwe dla DSV, naszych klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych.

W razie wątpliwości, czy dane informacje powinny być sklasyfikowane jako poufne, **należy zapytać bezpośredniego przełożonego lub dział ds. zgodności z przepisami Grupy.**

WYKORZYSTANIE INFORMACJI WEWNĘTRZNYCH

DSV A/S to publiczna spółka akcyjna notowana na NASDAQ Copenhagen (Dania), dlatego DSV i jej pracownicy podlegają surowym zasadom dotyczącym wykorzystywania informacji wewnętrznych.

Informacje wewnętrzne to niepublikowane konkretne informacje o „określonym charakterze” dotyczące Grupy DSV, jej papierów wartościowych (akcji lub obligacji korporacyjnych) lub warunków rynkowych, które mogą mieć znaczący wpływ na wycenę akcji DSV lub obligacji korporacyjnych DSV, jeśli zostaną ujawnione.

Informacje o „określonym charakterze” oznaczają informacje poufne o okolicznościach, które istnieją lub których wystąpienia można racjonalnie oczekiwać, lub o zdarzeniu, które wystąpiło lub można racjonalnie oczekiwać, że nastąpi; i są wystarczająco konkretne, aby umożliwić wyłączenie wniosków co do możliwego wpływu takich okoliczności lub zdarzenia na akcje DSV lub obligacje korporacyjne DSV.

Należy samodzielnie ocenić, czy informacje powinny być uznane za „informacje wewnętrzne”. W razie wątpliwości należy zapytać bezpośredniego przełożonego lub dział ds. zgodności z przepisami Grupy.

Jeśli pracownik posiada lub może pozyskać informacje wewnętrzne, uznaje się go za posiadacza informacji wewnętrznych.

Zabroniony jest obrót akcjami lub obligacjami korporacyjnymi DSV, bezpośrednio lub pośrednio, jeśli pracownik jest w posiadaniu informacji wewnętrznych.

Zakaz obejmuje zachęcanie innych osób (w tym krewnych, przyjaciół i współpracowników) do kupowania lub sprzedawania papierów wartościowych DSV oraz ujawnianie informacji wewnętrznych wspomnianej grupie osób.

OCHRONA DANYCH

Aby zachować zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych, firma DSV wydała wiążące reguły korporacyjne mające na celu zagwarantowanie, że zgromadzone dane osobowe nie zostaną uszkodzone, skopowane, skradzione, ujawnione, niewłaściwie wykorzystane ani udostępnione osobom bez odpowiedniego upoważnienia i zgody.

- Dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące konkretnej osoby, które można wykorzystać do zidentyfikowania tej osoby, bezpośrednio lub pośrednio (imię i nazwisko, zdjęcie, adres e-mail, dane bankowe, informacje o zatrudnieniu, adres IP komputera itp.).
- Wrażliwe dane osobowe to wszelkie dane osobowe ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne itp.

Dopuszczalne jest przechowywanie danych osobowych (w tym wrażliwych danych osobowych) tylko w programie Outlook, na dysku OneDrive i innych dyskach osobistych przez krótki czas do dalszego przetwarzania. Ponadto dane osobowe powinny być udostępniane tylko wtedy, gdy istnieje ku temu zgodny z prawem powód. Usuwanie danych musi przebiegać zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi.

Wszelkie dane osobowe (w tym wrażliwe dane osobowe) przechowywane w systemie centralnym, np. w systemach działu kadr itp., należy przekazać lub przesłać do odpowiedniego systemu. Po przesłaniu danych wiadomość e-mail lub dane należy usunąć z plików osobistych i programu Outlook.

Pytania dotyczące postępowania z danymi osobowymi (w tym wrażliwymi danymi osobowymi) należy kierować do lokalnego przedstawiciela ds. prywatności lub alternatywnie do działu ds. zgodności z przepisami Grupy.

ODPOWIEDZIALNE POSTĘPOWANIE

Pracownik DSV ma wspierać strategię firmy i jej wartości korporacyjne. Należy wziąć pod uwagę wpływ, jaki wywiera nasza marka i unikać wszelkich szkodliwych lub obraźliwych komunikatów, zarówno w Internecie, jak i w innych miejscach.

W przypadku komunikacji w domenie publicznej, która może być postrzegana jako związana z DSV, za niedozwolone uważa się:

- wiadomości lub posty, w tym komentarze lub treści dotyczące rasy, płci, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej, pornografii, przekonań i praktyk religijnych, przekonań politycznych lub pochodzenia narodowego, niezależnie od tego, czy takie wiadomości lub posty są publikowane przez zidentyfikowanego czy anonimowego użytkownika;
- wiadomości lub posty zawierające wypowiedzi na dowolny temat, które można błędnie zinterpretować jako punkt widzenia DSV;
- publikowanie zniesławiających lub świadomie fałszywych materiałów na temat DSV, naszych pracowników, klientów lub dostawców;
- wszelkie formy oszustwa lub piractwa materiałów chronionych prawem autorskim, takich jak filmy, muzyka, oprogramowanie komercyjne lub inne materiały zastrzeżone;
- pobieranie oprogramowania komercyjnego lub jakichkolwiek materiałów chronionych prawem autorskim należących do osoby trzeciej, chyba że pobieranie jest dozwolone na mocy umowy zawartej przez DSV lub zostało w niej ujęte.

Powyższe ma zastosowanie niezależnie od tego, czy komunikacja odbywa się online, czy w innym miejscu, z urządzenia prywatnego lub należącego do firmy, w trakcie pracy czy poza jej godzinami.

ZACHOWANIE W INTERNECIE

DSV zachęca do korzystania z mediów społecznościowych i innych platform internetowych do celów komunikacji biznesowej i nawiązywania współpracy.

Wszystkie posty na osobistych kontach w platformach społecznościowych takich jak LinkedIn, Facebook, Twitter itp., należy traktować jako publiczne i nie powinny one zawierać informacji poufnych.

Posty i komentarze w mediach społecznościowych powinny być formułowane w taki sposób, aby było jasne, że odzwierciedlają osobiste poglądy, a nie poglądy firmy, chyba że są publikowane przez upoważnionego przedstawiciela DSV.

KONFLIKTY INTERESÓW

Konflikt interesów ma miejsce, gdy dana osoba staje przed wyborem między obowiązkami zawodowymi a własnymi interesami osobistymi lub ustalaniem ich priorytetów. Zawsze należy działać w najlepszym interesie DSV. Obowiązkiem wszystkich pracowników jest rozważne osądzanie konfliktów interesów i zasięgnięcie porady bezpośredniego przełożonego w razie wątpliwości.



DOSTAWCY I KLIENCI

Pracownik nie może uczestniczyć w żadnych transakcjach handlowych pomiędzy spółką DSV a firmą będącą dostawcą lub klientem, w której posiada bezpośrednie lub pośrednie udziały finansowe, prywatne lub inne, chyba że transakcja jest dokonywana na warunkach rynkowych.

Ponadto transakcja musi zostać wcześniej zatwierdzona przez zarząd odpowiedniej spółki DSV. Transakcje, które w skali roku nie przekraczają kwoty 5000 EUR, nie muszą być ujawniane ani zatwierdzane.

Dotyczy to również transakcji, w których druga strona, niezależnie od tego, czy jest to osoba fizyczna, czy przedsiębiorstwo, jest podmiotem powiązanym z członkami kierownictwa oddziału krajowego. Podmiotami powiązanymi są w szczególności:

- członkowie rodziny i ich spółki;
- własne spółki;
- inne spółki, w których odpowiedni członek zarządu ma znaczące wpływy.

Transakcje, w których istnieje powiązanie z członkami kierownictwa oddziału krajowego, muszą zostać wcześniej zatwierdzone przez zarząd Grupy. Transakcje, które w skali roku nie przekraczają kwoty 5000 EUR, nie muszą być ujawniane ani zatwierdzane.

W takich przypadkach zarząd odpowiedniej krajowej spółki DSV lub zarząd Grupy musi zostać poinformowany o istotnych warunkach, takich jak ilość/objętość, cena i warunki płatności.

ZATRUDNIENIE PODMIOTÓW POWIĄZANYCH

Pomiędzy powiązanymi podmiotami zatrudnionymi przez DSV nie może istnieć bezpośrednia ani pośrednia zależność służbowa. Odnosi się to do wszystkich etapów zatrudnienia od momentu powołania, również jeśli taka zależność powstanie po dołączeniu do DSV. Bezpośrednia zależność służbowa to zależność służbowa między pracownikiem a jego bezpośrednim przełożonym. Pośrednia zależność służbowa to zależność służbowa między dwoma pracownikami będącymi na tej samej ścieżce raportowania, ale gdy pomiędzy nimi są inni przełożeni.

Mianowanie lub utrzymywanie podmiotów powiązanych w tej samej jednostce należy zawsze starannie rozważyć, nawet jeśli nie ma bezpośredniej ani pośredniej zależności służbowej.

Mianowanie i wszystkie inne aspekty zatrudnienia muszą zawsze opierać się na kwalifikacjach, wynikach, umiejętnościach i doświadczeniu.

POŻYCZKI GOTÓWKOWE DLA PRACOWNIKÓW

Pracownicy nie mogą otrzymywać pożyczek gotówkowych od DSV.

Zakaz ten obejmuje pożyczki gotówkowe dla podmiotów powiązanych pracownika.

PRAWA CZŁOWIEKA

W spółce DSV wierzymy, że prawa człowieka są prawami podstawowymi i powinny być zawsze chronione, zgodnie z konwencjami i zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Zobowiązujemy się do stosowania uczciwych praktyk przy zatrudnianiu oraz do zapewnienia równych szans i równego traktowania. Wszyscy, którzy świadczą usługi dla DSV, czy to bezpośrednio jako jej pracownicy, czy pośrednio jako pracownicy naszych dostawców, muszą być traktowani przyzwoicie i z szacunkiem.



PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA USTANOWIONYCH PRZEZ ONZ

Spółka DSV wspiera odnośne prawa człowieka, prawo i regulacje dotyczące pracy oraz Deklarację MOP dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy, i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Pracownicy muszą szanować równe prawa wszystkich ludzi oraz zająć stanowisko sprzeciwiania się dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, nękanu, niewłaściwej lub nieuzasadnionej ingerencji w wydajność pracy ze względu na narodowość, rasę, niepełnosprawność, płeć, w tym tożsamość płciową lub ekspresję płciową, orientację seksualną, poglądy religijne lub polityczne oraz pochodzenie etniczne lub społeczne.

Zawsze obowiązują następujące zasady:

- Zabroniona jest przemoc fizyczna, seksualna, psychiczna lub słowna, podobnie jak groźba nadużycia oraz inne formy zastraszania.
- Zabronione jest zatrudnienie przymusowe oraz warunki pracy przypominające niewolę.
- Zabronione jest zatrudnianie dzieci wbrew Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.
- Pracownicy mają prawo wstąpić do związku zawodowego i do negocjacji w sprawie układów zbiorowych.

- Pracownicy DSV muszą otrzymać pismo potwierdzające ich warunki zatrudnienia, jeśli wymagają tego przepisy krajowe.
- Wynagrodzenie pracowników DSV powinno spełniać lub przekraczać ustawowe lub uzgodnione krajowe minimalne standardy branżowe.
- DSV wspiera konstruktywny dialog między pracodawcą a pracownikiem.
- DSV działa zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i uzgodnionymi normami dotyczącymi godzin i środowiska pracy pracowników.

ZWALCZANIE WSPÓŁCZESNEGO NIEWOLNICTWA

DSV angażuje się w walkę z handlem ludźmi, pracą przymusową i zniewoleniem za długi. Firma wydała także oświadczenie dotyczące współczesnego niewolnictwa mające na celu uniknięcie wszelkich form współczesnego niewolnictwa lub handlu ludźmi w łańcuchach dostaw i w jakiegokolwiek części działalności.

To oświadczenie dotyczące współczesnego niewolnictwa jest dostępne w witrynie www.dsv.com.

Pracownicy muszą zgłaszać wszelkie przypadki handlu ludźmi, pracy przymusowej lub zniewolenia za długi kierownictwu oddziału krajowego, do działu ds. zgodności z przepisami Grupy lub za pośrednictwem programu zgłaszania naruszeń DSV.

ZAPEWNIANIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zapewnienie dobrego samopoczucia i wspieranie działań pracowników DSV są niezbędne dla sukcesu i przyszłości DSV. Zdrowe i bezpieczne fizyczne i psychologiczne środowisko pracy powinno przyczyniać się do odczuwania satysfakcji z pracy, unikania chorób zawodowych i zapobiegania wypadkom przy pracy w przypadku wszystkich pracowników DSV.

Wszyscy pracownicy mają prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy, w którym nikt nie jest narażany na niepotrzebne ryzyko.

Wszyscy kierownicy DSV są odpowiedzialni za tworzenie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla pracowników i osób trzecich, a to obejmuje także konserwację sprzętu.

Bezpieczeństwo należy zapewnić poprzez przekazanie odpowiednich instrukcji, których należy przestrzegać. Kierownicy muszą rozumieć podstawowe środki bezpieczeństwa w swoim obszarze odpowiedzialności i w razie potrzeby wprowadzać ulepszenia.

Chociaż DSV i jej kierownicy ponoszą największą odpowiedzialność, wszyscy pracownicy DSV są odpowiedzialni za własne zdrowie i bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy, dlatego muszą przestrzegać wszystkich przepisów i procedur bezpieczeństwa, a także zachować odpowiednią ostrożność, aby zapobiegać wypadkom. DSV zabrania zażywania narkotyków oraz spożywania alkoholu w pracy, a także bicia pod ich wpływem.

WPŁYW NA ŚRODOWISKO

Jako jeden z wiodących światowych dostawców usług transportowych i logistycznych DSV zobowiązuje się do wzięcia na siebie części odpowiedzialności za zmniejszenie wpływu na środowisko poprzez redukcję emisji CO₂.

ZRÓWNOWAŻONY I INNOWACYJNY TRANSPORT ORAZ SYSTEMY LOGISTYCZNE

W miarę możliwości należy wyszukiwać i oferować zrównoważone i innowacyjne systemy transportowe i logistyczne, które stale zmniejszają wpływ DSV, naszych klientów i dostawców na środowisko.

Zawsze należy dążyć do ciągłego rozwoju i poprawy redukcji emisji CO₂, tak aby nasze usługi uwzględniały wpływ na środowisko.

ZGODNOŚĆ Z WYMOGAMI ORGANÓW WŁADZY PAŃSTWOWEJ

Za pośrednictwem pracowników DSV chce prowadzić otwarty i konstruktywny dialog z organami władzy, współnikami, klientami, dostawcami i innymi interesariuszami na temat wpływu na środowisko związanego z działalnością Grupy DSV.



STARANNY DOBÓR DOSTAWCÓW

Dostawcy DSV są wybierani na podstawie kryteriów sformułowanych w Kodeksie postępowania dostawców firmy DSV, który jest rozprowadzany wśród dostawców i dostępny na stronie www.dsv.com.

Kodeks postępowania dostawców firmy DSV opisuje, jakie postępowanie biznesowe dostawców uznawane jest za właściwe, gdy świadczą usługi w imieniu DSV, dostarczają produkty do DSV lub świadczą usługi na jej rzecz.

Należy upewnić się, że dostawcy zapoznali się z Kodeksem postępowania dostawców firmy DSV i podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia zgodności z nim.

ZGŁASZANIE PROBLEMÓW

Wszystkich pracowników zachęca się do zgłaszania, gdy powezmą wiedzę lub podejrzenie dotyczące jakichkolwiek nieprawidłowości lub niewłaściwych działań, które miały miejsce lub mogą prawdopodobnie mieć miejsce. Pracowników zachęca się również do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących podejrzeń naruszenia zasad i reguł określonych w niniejszym Kodeksie postępowania lub obowiązujących przepisach i regulaminach.



Zgłaszając wątpliwości, pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z dowolnych wybranych przez siebie kanałów – za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, lokalnego działu kadr, kierownictwa oddziału krajowego, działu ds. zgodności z przepisami Grupy lub programu zgłaszania naruszeń DSV.

Wszyscy pracownicy dokonujący zgłoszeń w dobrej wierze będą chronieni przed działaniami odwetowymi. Tożsamość zgłaszającego będzie zawsze chroniona i nie zostanie ujawniona nikomu, kto nie jest zaangażowany w dochodzenie w sprawie zgłoszenia. Pracownicy, którzy przy zgłaszaniu wątpliwości chcą zachować anonimowość, mogą to zrobić bezpiecznie za pośrednictwem systemu zgłaszania naruszeń.

MOŻLIWE SANKCJE

Wszystkie zgłoszone lub znane naruszenia zasad określonych w niniejszym dokumencie zostaną obiektywnie zbadane, a następnie nałożone zostaną odpowiednie sankcje, które mogą obejmować również rozwiązanie stosunku pracy.

PROSZENIE O POMOC

Jeśli potrzebna jest pomoc lub pojawiły się pytania czy wątpliwości dotyczące Kodeksu postępowania DSV, należy skonsultować się z bezpośrednim przełożonym lub działem ds. zgodności z przepisami Grupy.

DANE KONTAKTOWE

Dział ds. zgodności z przepisami Grupy
+45 43 20 30 40 group.compliance@dsv.com

Program zgłaszania naruszeń DSV

<https://dsv.whistleblownetwork.net>

Szczegóły dotyczące naszego programu zgłaszania naruszeń DSV dostępne są na stronie dsv.com