

K
O
D
E
X

VERHALTENSKODEX
KODEKS POSTĘPOWANIA

KODEKS POSTĘPOWANIA (CODE OF CONDUCT)

Grupy przedsiębiorstw MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

PREAMBUŁA O FIRMIE

MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK, jako krajowy i międzynarodowy dostawca usług logistycznych, oferuje wszystkie istotne funkcje logistyki kontraktowej. Logistyka zaopatrzenia, logistyka produkcji oraz logistyka dystrybucji stanowią trzon działalności operacyjnej grupy.

Dla sukcesu firmy Lila Logistik kluczowe znaczenie mają zaangażowani, kompetentni i odpowiedzialni pracownicy. Nasza orientacja i strategia wymagają jako podstawy wspólnego systemu wartości i zasad, który ma służyć wszystkim pracownikom jako wytyczne dotyczące ich postępowania.

WYMAGANIA

Wraz z postępującym rozwojem wzrosły również wymagania dotyczące naszego postępowania w codziennych relacjach biznesowych oraz w kontaktach z naszymi partnerami biznesowymi. Do tego dochodzą nowe krajowe i międzynarodowe wymogi prawne.

Chcemy zapewnić zgodność z przepisami i regulacjami obowiązującymi w krajach, w których prowadzimy działalność, poprzez stosowanie jednolitych standardów. Niniejszy kodeks postępowania stanowi istotny element koncepcji ładu korporacyjnego firmy Lila Logistik. Niniejsze wytyczne zawierają wszystkie zasady i środki mające na celu zapewnienie zgodnego z przepisami postępowania przedstawicieli prawnych oraz naszych pracowników. Standardy te stanowią niezbędną podstawę naszych procesów biznesowych zarówno w relacjach wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

UWAGA DOTYCZĄCA PŁCI:

W celu zapewnienia lepszej czytelności w niniejszych wytycznych w odniesieniu do osób i rzeczowników odnoszących się do osób stosowana jest forma męska. Odpowiednie terminy mają zasadniczo zastosowanie do wszystkich płci w duchu równości traktowania. Skrócona forma językowa wynika wyłącznie z przyczyn redakcyjnych i nie zawiera żadnej oceny. MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK zawsze promuje różnorodną i inkluzywną kadrę pracowniczą. Szacunek i tolerancja wobec społeczności LGBTQIA+ są dla nas czymś oczywistym.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. CEL KODEKSU POSTĘPOWANIA

Nienaganne i odpowiedzialne postępowanie każdego pracownika jest niezbędne. Niniejszym kodeksem postępowania pragniemy na piśmie wyrazić nasze wartości i sposób działania zarówno w relacjach między sobą, jak i wobec naszych partnerów biznesowych. Oprócz przestrzegania prawa i przepisów ważny jest również szacunek dla naszych wartości; oznacza to dobrowolne zobowiązanie i samokontrolę nawet tam, gdzie prawo pozostawia swobodę działania.

2. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejszy Kodeks postępowania określa i reguluje wiążące minimalne standardy oraz świadczy o naszym zaangażowaniu na rzecz uczciwego postępowania, a także naszej odpowiedzialności społecznej i ekologicznej. Stanowi on wytyczne, którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy – niezależnie od stanowiska i zakresu obowiązków – i ma zastosowanie do całej grupy przedsiębiorstw Lila Logistik.

3. OCZEKIWANIA I ZASADY

Nasi pracownicy mają świadomość, że poprzez swoje zachowanie reprezentują również firmę Lila Logistik, a tym samym kształtują jej pozycję konkurencyjną na zewnątrz oraz kulturę wewnętrzną. Wszyscy pracownicy traktują innych tak samo, jak sami oczekują tego od innych. Wynika z tego uczciwe i pełne szacunku podejście do siebie nawzajem w przedsiębiorstwie, a także do partnerów biznesowych. Dlatego też uznajemy następujące podstawowe wartości za wiążące dla wszystkich pracowników:

- ▶ Poszanowanie praw człowieka zgodnie z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka (OHCHR)
- ▶ Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UNGP)
- ▶ Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy
- ▶ Zasady Global Compact ONZ (UNGC)
- ▶ Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
- ▶ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

oraz

- ▶ Postępowanie zgodne z prawem
- ▶ Poszanowanie osobowości i godności każdej osoby
- ▶ Zakaz wszelkiej dyskryminacji
- ▶ Uczciwa i oparta na współpracy współpraca zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz
- ▶ profesjonalizm, szczerść, lojalność, odpowiedzialność osobista i uczciwość
- ▶ Szacunek dla innych ludzi i środowiska
- ▶ Przestrzeganie Karty LILA
- ▶ Przestrzeganie standardów bezpieczeństwa pracy i dbanie o bezpieczne środowisko pracy
- ▶ Ochrona środowiska i zapewnienie zrównoważonego handlu

Wartości te zapewniają wspólną, przekrojową tożsamość we wszystkich spółkach Lila Logistik.

4. KULTURA ZARZĄDZANIA I KONSTYTUCJA LILA

Wartości i cele grupy przedsiębiorstw, a ostatecznie system wartości dla osób w naszej organizacji, zostały zapisane w Konstytucji LILA. Jest ona dostępna dla wszystkich pracowników. Konstytucja LILA stanowi podstawę kultury LILA i tożsamości przedsiębiorstwa.

W szczególności od naszych kadr kierowniczych oczekujemy, że będą kierować się Konstytucją LILA w swoim zachowaniu, pełniąc w ten sposób rolę odpowiedniego wzorca do naśladowania.

Wdrażając zarządzanie oparte na wartościach, kadra kierownicza wspiera tolerancyjne i sprawiedliwe relacje. Dzięki otwartej postawie wobec pracowników tworzy atmosferę pracy, która umożliwia swobodną wymianę poglądów. W ramach swoich obowiązków kierowniczych kadra kierownicza zapobiega niedopuszczalnym zachowaniom. Pełni rolę mediatora w przypadku odpowiednich konfliktów.

II. PODSTAWOWE ZASADY FIRMY MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

W naszych działaniach kierujemy się powszechnie uznanymi wartościami i zasadami etycznymi, w szczególności dążymy do wysokiego standardu uczciwości i dokładamy wszelkich starań, aby wywiązywać się z naszej odpowiedzialności społecznej i ekologicznej. Obejmuje to uczciwość i prawość, przestrzeganie praw człowieka i poszanowanie godności ludzkiej, otwartość oraz brak dyskryminacji ze względu na religię, światopogląd, płeć i pochodzenie etniczne. Naszą nadrzędną zasadą jest przestrzeganie obowiązujących nas przepisów ustawowych, rozporządzeń i innych aktów prawnych. Na tej podstawie wyznaczamy dla siebie następujące standardy:

1. INTEGRALNOŚĆ

Stawiamy wysokie wymagania naszym działaniom w zakresie uczciwości. Aby sprostać tym wysokim wymaganiom, promujemy przejrzystość, odpowiedzialne zarządzanie i kontrolę w przedsiębiorstwie. Działanie w duchu uczciwości oznacza dla nas w szczególności:

A. PRZESTRZEGANIE PRAWA I DZIAŁANIE ZGODNE Z PRAWEM

We wszystkich obszarach działalności biznesowej podlegamy przepisom ustawowym, rozporządzeniom i innym regulacjom prawnym. Są to zarówno przepisy krajowe i międzynarodowe, jak i regionalne oraz lokalne. Dla nas oczywiste jest, że szanujemy i przestrzegamy przepisów prawnych obowiązujących w poszczególnych jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność. W tym celu każdy pracownik musi znać przepisy prawne dotyczące jego pracy oraz przekazywać odpowiednie informacje swoim podwładnym. Ponadto każdy pracownik musi przestrzegać postanowień swojej umowy o pracę oraz odpowiednich regulacji wewnętrznych.

Wszystkie istotne transakcje biznesowe muszą być prawidłowo i kompletnie rejestrowane. Nikt nie może brać udziału w żądaniu lub sporządzaniu fałszywych faktur, wpisów na listach płac lub innych wprowadzających w błąd dokumentów, ani w tworzeniu fikcyjnych ustaleń finansowych, ani też sam ich dokonywać.

B. UCZCIWOŚĆ I KONKURENCJA

Dotrzymujemy słowa. Nie podajemy fałszywych informacji wbrew naszej wiedzy. Stosujemy uczciwe i uznane praktyki biznesowe oraz działamy w środowisku konkurencyjnym jako uczciwy konkurent. Działamy profesjonalnie i wyróżniamy się na tle konkurencji dzięki wysokiej jakości naszej pracy, a nie poprzez zachowania antykonkurencyjne. Szanujemy własność intelektualną osób trzecich i nie wykorzystujemy ani nie uczestniczymy w plagiatach.

Nigdy nie dyskredytujemy innych firm ani instytucji. Nasze zachowanie wobec partnerów zewnętrznych i uczestników rynku jest profesjonalne, przejrzyste, pełne szacunku i uczciwe, z korzyścią dla naszych interesariuszy.

Z organami nadzorczymi utrzymujemy partnerskie i oparte na zaufaniu relacje.

C. PRAWO ANTYMONOPOLOWE

Szanujemy uczciwą konkurencję. Oznacza to, że w konkurencji wygrywamy dzięki wynikom, a nie poprzez niedozwolone porozumienia z innymi przedsiębiorstwami. Nie wymieniamy się z naszymi konkurentami informacjami, które mogłyby zakłócić konkurencję. Oznacza to w szczególności, że nie zawieramy żadnych porozumień dotyczących np. cen, warunków i zasad handlowych – ani na piśmie, ani ustnie, ani poprzez domniemane zachowanie. To samo dotyczy skoordynowanych działań przedsiębiorstw, które prowadzą do podobnego rezultatu. Szanujemy swobodę naszych odbiorców, nie ograniczając w nieuzasadniony sposób ich działalności konkurencyjnej. Naruszenia mogą być karane przez organy antymonopolowe, np. grzywnami nakładanymi na przedsiębiorstwa, przełożonych i osoby działające w ich imieniu, a w wyjątkowych przypadkach również karami pozbawienia wolności.

Oznacza to w szczególności:

- ▶ **brak** uzgodnień dotyczących cen lub innych warunków handlowych
- ▶ **brak** nieproporcjonalnie wysokich cen (wykorzystywanie klientów), o ile zajmujemy pozycję dominującą na danym rynku
- ▶ **żadnych** nierealistycznie niskich cen (wypieranie konkurentów z rynku), o ile zajmujemy pozycję dominującą na danym rynku
- ▶ **żadnego** podziału rynków lub grup klientów z konkurentami
- ▶ **brak** dyskryminacji określonych klientów, o ile zajmujemy pozycję dominującą na danym rynku
- ▶ **zakaz** wymiany informacji biznesowych wrażliwych z punktu widzenia konkurencji, pochodzących od Lila Logistik lub naszych partnerów biznesowych.

D. ZAPOBIEGANIE KORUPCJI, SZANTAŻOWI I PRZEKUPSTWU, KONFLIKTOM INTERESÓW

Nie tolerujemy niemoralnych ani korupcyjnych praktyk, a także szantażu i przekupstwa ze strony pracowników. Dbamy o przejrzystość w kontaktach ze wszystkimi partnerami biznesowymi i organami władzy. Odrzucamy wszelkie formy korupcji, zarówno publiczne, jak i prywatne, aktywne i pasywne, oraz przestrzegamy przepisów antykorupcyjnych.

Pracownicy nie mogą oferować ani przyjmować prezentów z zamiarem wywarcia bezprawnego wpływu oraz mogą oferować lub przyznawać wyłącznie prezenty o umiarkowanej wartości. Prezenty o umiarkowanej wartości to upominki, poczęstunki i inne zaproszenia, których okazja, forma i zakres są odpowiednie, na przykład sporadyczne upominki o czysto symbolicznej wartości.

E. PRANIE PIENIĘDZY

Nasza firma nie może być wykorzystywana do prania pieniędzy. Należy odrzucać transakcje, w przypadku których nie można wykluczyć naruszenia przepisów. Przepisy i regulacje dotyczące zwalczania prania pieniędzy są przestrzegane bez wyjątku.

F. UJAWNIANIE INFORMACJI, ZAPOBIEGANIE WYKORZYSTYWANIU INFORMACJI POUFNYCH W CELACH HANDLOWYCH ORAZ UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

Lila Logistik podlega przepisom prawa spółek akcyjnych i w ramach tych przepisów jest zobowiązana do ujawniania informacji oraz unikania konfliktów interesów.

Wszystkim pracownikom Lila Logistik zabrania się nadużywania i przekazywania informacji poufnych. Lila Logistik angażuje się na rzecz uczciwego obrotu papierami wartościowymi. Komunikaty ad hoc dotyczące informacji istotnych dla LILA są publikowane bezzwłocznie; dopóki nie nastąpi to, informacje te nie mogą być przekazywane bez upoważnienia ani wykorzystywane do transakcji papierami wartościowymi.

Wszelkie komunikaty zewnętrzne muszą być uzgodnione z działem komunikacji korporacyjnej. Tylko upoważnione osoby są uprawnione do przekazywania w imieniu przedsiębiorstwa informacji dotyczących Lila Logistik opinii publicznej, mediom lub innym osobom trzecim.

Nasi pracownicy nie mogą angażować się w działania, które mogłyby spowodować konflikt interesów między ich interesami osobistymi a interesami Lila Logistik. Obejmuje to na przykład zakaz wykorzystywania relacji rodzinnych lub innych osobistych powiązań w celu wywierania nieodpowiedniego wpływu na osąd biznesowy.

G. KONTROLE EKSPORTOWE I GOSPODARCZE, SANKCJE HANDLOWE

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących nas przepisów dotyczących handlu zagranicznego, kontroli eksportu oraz przepisów celnych. Przestrzegamy również obowiązujących nas ustaw i rozporządzeń dotyczących sankcji. Dotyczy to w szczególności wszystkich mających do nas zastosowanie ustaw i rozporządzeń („ustawy sankcyjne”), które dotyczą ograniczenia relacji biznesowych z następującymi podmiotami:

- kraje i/lub jednostki administracyjne w krajach objętych sankcjami (zwane łącznie „krajami objętymi sankcjami”); oraz
- przedsiębiorstwa oraz osoby fizyczne i prawne, w tym ich przedstawiciele, którzy mają miejsce zamieszkania w krajach objętych sankcjami lub figurują na krajowych lub międzynarodowych listach sankcyjnych (zwane łącznie „osobami objętymi sankcjami”).

H.H. PODATKI

Nasze podatki płacimy terminowo i zgodnie z obowiązującymi nas przepisami podatkowymi. Wdrożyliśmy system zgodności podatkowej i przestrzegamy procesów, które ustaliliśmy w ramach tego systemu.

I. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OCHRONIE DANYCH

Należy przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących ochrony danych. W szczególności należy bezwzględnie zapewnić ochronę danych osobowych i wewnętrznych danych przedsiębiorstwa, a także poufnych danych partnerów biznesowych w trakcie całego naszego procesu biznesowego.

W duchu pracy zespołowej i współpracy przywiązuje się dużą wagę do poprawności i kompletności tworzonych i/lub dokumentowanych informacji. Wszystkie sprawy biznesowe, o których dowiadujemy się w ramach działalności biznesowej, są traktowane jako ściśle poufne, niezależnie od tego, czy dotyczą one firmy, czy osób trzecich. Największą staranność należy zachować przy obchodzeniu się z takimi informacjami i ich przechowywaniu. Pracownicy są zobowiązani do zachowania tajemnicy wszystkich tajemnic handlowych zarówno w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu.

J. BRAK WPROWADZAJĄCYCH W BŁĄD PRAKTYK MARKETINGOWYCH

Nie stosujemy wprowadzających w błąd praktyk marketingowych ani nie bierzemy w nich udziału.

K. NAUKA I TECHNOLOGIA

Dbamy o to, aby nasze działania były zgodne z polityką naukową i technologiczną krajów, w których prowadzimy działalność.

L. ZAKAZ SPOŻYWANIA ALKOHOLU I UŻYWANIA NARKOTYKÓW

Praca pod wpływem alkoholu, nielegalnych narkotyków i innych substancji jest zabroniona.

M. WOLONTARIAT

Popieramy zaangażowanie naszych pracowników w działalność wolontariacką.

2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

Angażujemy się na rzecz promowania praw człowieka i sprawiedliwych warunków pracy. Wyznajemy Międzynarodową Kartę Praw Człowieka ONZ oraz uznane na arenie międzynarodowej podstawowe normy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Dotyczy to również sytuacji, w których w poniższych punktach nie ma ponownego wyraźnego odniesienia do tych regulacji. Przy tym zwracamy szczególną uwagę na prawa, które odgrywają szczególną rolę w środowisku pracy. Prawa te kierują naszą polityką przedsiębiorstwa i stanowią jej podstawę.

A. SPRAWIEDLIWE WARUNKI PRACY, SPRAWIEDLIWE WYNAGRODZENIA, BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI

Wysokiemu zaangażowaniu naszych pracowników w miejscu pracy odpowiada społeczny obowiązek firmy polegający na zapewnieniu optymalnych warunków pracy. Obejmuje to również przestrzeganie obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących czasu pracy, dolnych granic wynagrodzeń oraz płacy minimalnej. Ponadto dbamy o to, aby wszystkie osoby pracujące w Lila Logistik mogły bezpiecznie wykonywać swoje zadania. Dlatego w każdej sytuacji dbamy o to, aby zapobiegać wypadkom przy pracy lub zagrożeniom dla zdrowia związanym z pracą oraz ograniczać ryzyko.

Nie tolerujemy mobbingu. Każda forma mobbingu podlega sankcjom.

Kompetencje zawodowe pracowników są stale rozwijane, aby spełniać najwyższe standardy jakości na nieustannie zmieniającym się rynku światowym.

Nasi pracownicy są oceniani na podstawie wyników swojej pracy i otrzymują w tym zakresie szczerze i uczciwe informacje zwrotne.

B. PRAWA PRACOWNIKÓW, WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ I WOLNOŚĆ NEGOCJACJI ZBIOROWYCH

Uznajemy prawo naszych pracowników do wolności zrzeszania się, wolności zgromadzeń oraz do negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych. Pracownicy korzystający z tych praw nie są dyskryminowani.

C. RÓWNE TRAKTOWANIE, PRAWA OSOBISTE I MNIEJSZOŚCI

Cenimy wszystkich pracowników za ich indywidualność. W związku z tym traktujemy wszystkich pracowników jednakowo, niezależnie od ich pochodzenia narodowego i etnicznego, pochodzenia społecznego, stanu zdrowia, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, wieku, płci, poglądów politycznych, wyznania, światopoglądu lub podobnych czynników. Szanujemy prawa osobiste innych osób i nie ingerujemy w sposób arbitralny lub bezprawny w ich prywatność, ani nie szkodzimy ich reputacji.

Zakaz dyskryminacji oznacza dla nas ochronę praw mniejszości i ludów tubylczych.

Tolerancja, wyrażająca się w życzliwości i otwartości wobec innych ludzi, wyklucza wszelkie formy zachowań ekstremistycznych.

D. WOLNOŚĆ WYRAŻANIA OPINII

Ochrona i zapewnienie prawa do wolności poglądów oraz swobodnego wyrażania opinii są dla nas ważne. Nie potępiamy nikogo ze względu na jego poglądy i szanujemy wolność myśli i sumienia. Oczekujemy jednak, że wypowiedzi związane z firmą Lila Logistik nie przekraczają granicy czynów karalnych (np. zniewag i oszczerstw w rozumieniu kodeksu karnego). Nie tolerujemy również wypowiedzi dotyczących firmy Lila Logistik, które są niezgodne z naszym liberalnym, demokratycznym porządkiem prawnym. Jeśli chodzi o wypowiedzi w sferze prywatnej, niezwiązane z firmą LILA Logistik, oczekujemy od naszych pracowników odpowiedzialnego korzystania z tego cennego dobra, jakim jest wolność słowa.

E. ZAKAZ PRACY DZIECI ORAZ ODRZUCENIE WSZELKICH FORM WSPÓŁCZESNEGO NIEWOLNICTWA I UCIŚNIENIA

Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy przy użyciu przemocy i/lub niedopuszczalnych środków. Nie tolerujemy ani pracy dzieci, ani żadnej innej formy wyzysku dzieci i młodzieży.

Współczesne niewolnictwo może przybierać różne formy i obejmuje również zniewolenie, pracę przymusową lub obowiązkową oraz handel ludźmi. Wszystkie te formy mają wspólną cechę: pozbawienie osoby wolności przez inną osobę w celu wyzyskiwania jej dla celów osobistych lub komercyjnych. Jako Lila Logistik stosujemy zasadę zerowej tolerancji wobec współczesnego niewolnictwa, mając na celu zapobieganie mu nie tylko w naszej firmie, ale także w naszych łańcuchach dostaw.

Żaden pracownik nie może być represjonowany. Dbamy o to, aby nasi pracownicy byli chronieni przed karami cielesnymi oraz przed molestowaniem lub wykorzystywaniem fizycznym, seksualnym, psychicznym lub werbalnym.

F. OCHRONA NATURALNYCH ZASOBÓW ŻYCIOWYCH, ZAKAZ NIELEGALNEGO PRZEJMOWANIA GRUNTÓW

Przestrzegamy zakazu powodowania szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczania wód, zanieczyszczania powietrza, szkodliwej emisji hałasu lub nadmiernego zużycia wody, które

- ▶ znacząco naruszają naturalne podstawy utrzymania i produkcji żywności,
- ▶ uniemożliwiają danej osobie dostęp do wody pitnej o odpowiedniej jakości,
- ▶ utrudnia lub uniemożliwia danej osobie dostęp do urządzeń sanitarnych, lub
- ▶ szkodzi zdrowiu danej osoby.

Ponadto przestrzegamy zakazu bezprawnych eksmisji oraz zakazu bezprawnego odbierania gruntów, lasów i wód przy nabywaniu, zabudowie lub innym wykorzystaniu gruntów, lasów i wód, których użytkowanie zapewnia środki do życia danej osoby.

G. WYKORZYSTANIE SŁUŻB OCHRONY

W celu ochrony naszych zakładów może zaistnieć konieczność powierzenia ochrony naszych zakładów służbom ochrony. W przypadku ewentualnego zatrudnienia służb bezpieczeństwa dbamy o to, aby były one odpowiednio przeszkolone i kontrolowane pod kątem przestrzegania podczas wykonywania swoich obowiązków zakazu stosowania tortur oraz okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania, nie zagrażały życiu i zdrowiu oraz nie naruszały wolności zrzeszania się i tworzenia koalicji.

3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NASZE ŚRODOWISKO

Przestrzegamy przepisów i norm dotyczących ochrony środowiska oraz działamy w sposób przyjazny dla środowiska. Naszym celem jest ochrona zasobów naturalnych oraz rozwijanie świadomości ekologicznej. Naszym podstawowym priorytetem jest ochrona środowiska dla obecnych i przyszłych pokoleń oraz przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, a także wewnętrznych wytycznych firmy.

A. SYSTEM ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO

Aby stale doskonalić się w zakresie ochrony środowiska, stosujemy system zarządzania środowiskowego. W ramach naszego systemu zarządzania środowiskowego gromadzimy i oceniamy potencjalny wpływ naszej działalności na środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo, wyznaczamy mierzalne cele, a w razie potrzeby ustalamy również wytyczne mające na celu poprawę naszych wyników w zakresie ochrony środowiska. Nasz system zarządzania środowiskowego przewiduje ponadto regularne kontrole, w tym monitorowanie realizacji naszych celów środowiskowych.

B. OCENA SKUTKÓW, PLANY AWARYJNE I SZKOLENIA Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA

Oceniamy przewidywalne skutki naszej działalności dla środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa zgodnie z naszą najlepszą wiedzą i sumieniem, a wyniki tych ocen uwzględniamy przy podejmowaniu decyzji.

Aby zapobiegać poważnym zagrożeniom dla środowiska i zdrowia, łagodzić je lub eliminować, opracowaliśmy plany awaryjne.

Naszym pracownikom oferujemy regularne szkolenia dotyczące kwestii związanych ze środowiskiem, zdrowiem i bezpieczeństwem, ponieważ jesteśmy przekonani, że nasze cele środowiskowe można osiągnąć, a zdrowie i bezpieczeństwo można chronić w najlepszy możliwy sposób tylko wtedy, gdy wszyscy pracownicy wnoszą w to swój wkład.

C. OSZCZĘDNE WYKORZYSTANIE ZASOBÓW

Wykorzystujemy całe nasze doświadczenie, wiedzę techniczną i kreatywność, aby oszczędnie gospodarować zasobami i unikać negatywnego wpływu na ludzi i środowisko. Nieustannie pracujemy nad poprawą naszego bilansu środowiskowego oraz wykorzystaniem naszych zasobów w celu osiągnięcia krajowych i europejskich celów klimatycznych.

Obejmuje to w szczególności

- ▶ ochronę jakości powietrza poprzez redukcję emisji gazów cieplarnianych i cząstek stałych
- ▶ poprawę efektywności energetycznej
- ▶ Wykorzystanie energii odnawialnej
- ▶ zmniejszenie zużycia wody
- ▶ zapobieganie zanieczyszczeniu wody, m.in. poprzez odpowiedzialne zarządzanie substancjami niebezpiecznymi i chemikaliami
- ▶ Ochrona różnorodności biologicznej, promowanie zrównoważonego użytkowania gruntów i zapobieganie wylesianiu
- ▶ Ochrona jakości gleby
- ▶ Zrównoważone gospodarowanie zasobami i ograniczanie ilości odpadów

D. RTĘĆ, TRWAŁE ZANIECZYSZCZENIA ORGANICZNE, ODPADY NIEBEZPIECZNE

Substancje niebezpieczne stanowią poważne zagrożenie dla ludzi i środowiska. Zależy nam na uniknięciu zagrożeń i ryzyka związanego z substancjami niebezpiecznymi poprzez przestrzeganie odpowiednich ustaw, rozporządzeń i innych przepisów prawnych. W związku z tym przestrzegamy międzynarodowych standardów dotyczących postępowania z rtęcią i trwałymi zanieczyszczeniami organicznymi (Konwencja z Minamaty w sprawie rtęci oraz Konwencja sztokholmska w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych).

Ponadto przestrzegamy zakazu wywozu odpadów niebezpiecznych zgodnie z Konwencją bazylejską o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych oraz stosujemy się do pozostałych wymogów tej konwencji.

4. WDRAŻANIE

Aby zachować dobrą reputację firmy Lila Logistik, Kodeks postępowania należy przestrzegać nie tylko w czasie pracy, ale także podczas działań poza służbą, jeśli pracownik jest postrzegany przez osoby trzecie jako przedstawiciel firmy, a tym samym ma to wpływ na interesy firmy. Prosimy wszystkich pracowników o wspieranie również innych pracowników w przestrzeganiu niniejszego Kodeksu postępowania.

Kierownictwo jest wezwane do aktywnego promowania wdrażania Kodeksu postępowania oraz systemu wartości opartego na Karcie LILA. Obejmuje to zapewnienie, że wszyscy podlegający im pracownicy znają Kodeks postępowania i Kartę LILA oraz przestrzegają ich w praktyce.

Pracownicy wspierają przestrzeganie niniejszego Kodeksu postępowania poprzez zgłaszanie ewentualnych uwag swoim przełożonym lub innym odpowiednim organom wyznaczonym przez firmę. Jeśli pracownicy dowiedzą się o możliwym naruszeniu niniejszego Kodeksu postępowania, zachęca się ich do zgłoszenia tego naruszenia. Żaden pracownik nie musi obawiać się negatywnych konsekwencji w związku z takim zgłoszeniem dokonany w dobrej wierze, nawet jeśli okaże się ono bezpodstawne.

5. NARUSZENIE

Naruszenie Kodeksu postępowania firmy MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK może skutkować sankcjami w postaci upomnienia. Wyjątkowo rażące naruszenia mogą nawet prowadzić do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, zgłoszenia do właściwego organu lub podjęcia dalszych kroków prawnych.

6. SYSTEM ZGŁASZANIA

Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania wszelkich naruszeń niniejszego Kodeksu postępowania, praw człowieka lub innych przepisów prawa. W tym celu udostępniamy naszym pracownikom i osobom z zewnątrz bezpieczny kanał, dostępny pod poniższym linkiem:

<https://www.lila-logistik.com/de/compliance-management-system>

Ponadto istnieje możliwość zgłaszania naruszeń do Centralnego Działu Rozpatrywania Skarg na piśmie lub pocztą elektroniczną:

E-mail: compliance@lila-logistik.com

Adres pocztowy:

Müller – Die lila Logistik SE

Komisja ds. zgodności

Ferdinand-Porsche-Str. 4

74354 Besigheim

W ramach określonego procesu zgłoszenia te są analizowane w firmie w ustalonym terminie, a następnie podejmowane są odpowiednie działania.

Zgłoszenie może być anonimowe. W przypadku ujawnienia danych kontaktowych w zgłoszeniu tożsamość zgłaszającego jest oczywiście traktowana jako poufna. Pracownicy nie ponoszą żadnych negatywnych konsekwencji z tytułu zgłoszenia potencjalnego naruszenia. Represje lub groźby wobec takich pracowników są zabronione. Dotyczy to w szczególności, ale nie wyłącznie, sytuacji, w której pracownik odmówił postępowania w sposób sprzeczny z zasadami etycznymi.

7. AKTUALIZACJE

Regularnie weryfikujemy Kodeks postępowania, Kartę LILA oraz nasze zachowania, a także analizujemy nasze doświadczenia, aby stale doskonalić się w zakresie przestrzegania wartości i zasad określonych w Kodeksie postępowania i Karcie LILA.



MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK