

Kodeks Zasad

| Policy Profile | | |
|-------------------------------------|---|--------------|
| Short Title | Kodeks Zasad | |
| Policy Number | IC | |
| Purpose of Policy / Summary | Kodeks Zasad zawiera najważniejsze zasady postępowania w przedsiębiorstwie. Dotyczą one następujących zagadnień: - respektowanie praw człowieka, przestrzeganie przepisów prawa i uregulowań wewnętrznych; - odpowiednie zachowanie w obrębie koncernu oraz w stosunku do urzędów, urzędników, partnerów biznesowych i klientów; - postępowanie w obliczu konfliktu interesów; - zakaz korupcji w jakiegokolwiek formie; - ochrona majątku przedsiębiorstwa; - zasady odpowiedzialności społecznej i socjalnej. | |
| Scope of Application | This policy applies to all companies and employees of the Daimler Group worldwide. | |
| Explanation on Scope of Application | | |
| Period of validity of this version | 2012-11-01 to 2017-10-31 | |
| Last Revision of this version | 2013-06-17 | |
| Approval | Andreas Renschler, Bodo Uebber, Dr. Christine Hohmann-Dennhardt, Dr. Dieter Zetsche, Dr. Wolfgang Bernhard, Prof. Dr. Thomas Weber, Wilfried Porth 26.09.2012 | |
| Topic (incl. Subtopic) | Integrity & Compliance: (Integrity) | |
| Policy responsible | Dr. Christine Hohmann-Dennhardt - Daimler AG (0400) (IL) | |
| Contact Person | Pia Simon - Daimler AG (0400) (IL/IP) | |
| Documentation | This policy is documented in "Company/Policies & Guidelines/Enterprise Regulation Database (ERD)" in the employee portal at 2013-06-17. | |
| Documents | Documents | Pages |
| | Kodeks Zasad | 14 |
| | Przedmowa | 1 |
| | Dokument informacyjny | 5 |
| Further Applicable Regulations | | |
| Changes to Previous Version | Wyniki prowadzonego w skali całego przedsiębiorstwa dialogu na temat uczciwości uwzględniono w nowej wersji Kodeksu Zasad. | |

Managers of the organizational units affected by this regulation are responsible for ensuring that their employees are aware of this regulation and that they observe it accordingly. Employees are responsible for familiarizing themselves with the provisions of the regulation and observing them.

Note! Printouts of this regulation may already be out of date. Always check on the ERD to ensure you have the latest version.

Spis treści.

I. Co kieruje nami wszystkimi w koncernie Daimler.

1. Najlepsze osiągnięcia zobowiązują.
2. Ponosić odpowiedzialność – społeczną, globalną.
3. Uczciwość – pisana wielką literą wartość o priorytetowym znaczeniu.
4. Wspólnie w tym samym kierunku.
5. Reguły oferujące bezpieczeństwo i pomoc.

II. Nasze zasady postępowania i główne wytyczne w zakresie działania.

1. Respektujemy prawa człowieka i przestrzegamy ustaw.
2. Postępujemy w sposób uczciwy wobec siebie nawzajem i wobec innych.
3. Wspólnie z naszymi partnerami biznesowymi i klientami odnosimy sukcesy.
4. Jesteśmy świadomi swojej odpowiedzialności społecznej i socjalnej.
5. Przestrzeganie Kodeksu Zasad.

I. Co kieruje nami wszystkimi w koncernie Daimler.

1. Najlepsze osiągnięcia zobowiązują.

Koncern Daimler wyznacza standardy już od ponad 125 lat. „The best or nothing!“, ten wymóg, który Gottlieb Daimler niegdyś kierował sam do siebie, jest dla Daimler AG – koncernu samochodowego operującego dziś w skali światowej – w dalszym ciągu standardem i służy wszystkim pracownikom przedsiębiorstwa jako myśl przewodnia zachęcająca do działania. **Chcemy wspólnie dawać z nas to co najlepsze, dostarczać to co najlepsze i być najlepszymi** – a mianowicie w każdym aspekcie: pod względem jakości, standardów technologicznych i wzornictwa naszych produktów, w zakresie naszej odpowiedzialności społecznej i socjalnej, we wzajemnych kontaktach w przedsiębiorstwie, przy współpracy z naszymi partnerami biznesowymi, obsłudze naszych klientów, jak również w osiąganiu sukcesu gospodarczego. Przy tym wszystkim zwracamy uwagę na trwałość i ciągłość efektów naszych działań.

2. Poność odpowiedzialność – społeczną, globalną.

Kto, tak jak Daimler, chce zająć i utrzymać czołową pozycję, ten musi przejmować odpowiedzialność. Tylko w ten sposób można uzyskać długotrwały sukces.

Daimler potwierdza swoją **społeczną odpowiedzialność**, będącą podstawą paktu Global Compact. Dla realizacji zobowiązań wynikających z Global Compact Daimler uzgodnił z międzynarodowym przedstawicielstwem pracowników „Zasady odpowiedzialności społecznej w koncernie Daimler“.

Należy do nich **odpowiedzialność w stosunku do naszych pracowników i pracowników**. Ich praca i motywacja są decydującymi czynnikami dla wspólnego osiągnięcia sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Dlatego też należy się im szacunek i uznanie ze strony wszystkich członków kierownictwa Daimler, bez względu na realizowane przez nich zadania i pozycję w przedsiębiorstwie, ich płeć, wyznanie, kolor skóry lub pochodzenie. Ponieważ każda i każdy zasługuje na szacunek.

A różnorodność wzbogaca. Poprawia ona – dzięki większemu spektrum idei, zapatrywań i uzdolnień – jakość decyzji podejmowanych w przedsiębiorstwie i przyczynia się do lepszego wzajemnego zrozumienia potrzeb innych osób. Podstawą do tego jednak jest, aby wzajemne relacje nacechowane były tolerancją, otwartością, zaufaniem i uczciwością. Od członków naszych zarządów, członków organów zarządzających, a także naszej kadry kierowniczej oczekujemy, że swoim wzorowym zachowaniem będą tworzyć dobry klimat w przedsiębiorstwie, będą sprawiedliwi w ocenach i będą otwarcie podchodzić do spraw swoich pracowników i pracowników. Pragniemy kultywować kulturę zaufania i przejmowania odpowiedzialności.

Dzięki temu umożliwiamy adekwatne wynagrodzenie naszych pracowników z zachowaniem zasad równego traktowania. Dbamy o ich bezpieczeństwo zatrudnienia i ochronę zdrowia, tak samo wspieramy ich rozwój zawodowy i chronimy ich podstawowe prawa w miejscu pracy. Nasze warunki pracy pragniemy kształtować w taki sposób, aby sprzyjały one możliwości pogodzenia ze sobą pracy zawodowej, rodziny i życia prywatnego. Przy tym wszystkim współpracujemy z pełnym zaufaniem z

przedstawicielami pracowników i kierujemy się zasadami odpowiedzialności społecznej, uzgodnionymi przez Daimler z przedstawicielstwami pracowników w skali całego koncernu.

Akceptujemy również naszą **odpowiedzialność za oszczędne obchodzenie się z zasobami** i czynimy jej zadość. Dotyczy to zarówno wykorzystania ludzkiej pracy i wartości materialnych przedsiębiorstwa, jak i w takim samym stopniu korzystania z zasobów naturalnych, czy to energii, surowców czy materiałów. Zamierzamy tak ukierunkować nasze procesy tworzenia wartości, aby przyczynić się do tego, by ekologiczne, społeczne i ekonomiczne warunki życia pozostawić w dobrym stanie dla przyszłych pokoleń. Produkcja w sposób nieszkodliwy dla środowiska i trwałe produkty powinny być cechą charakterystyczną koncernu Daimler.

Jesteśmy świadomi tego, że jako przedsiębiorstwo ponosimy także **odpowiedzialność za dobro powszechne**. Oznacza to nie tylko, że przestrzegamy przepisów, które obowiązują w poszczególnych krajach, w których prowadzimy działalność. Chcemy również, w miejscach, w których zlokalizowane są nasze przedsiębiorstwa, przyczynić się do poprawy infrastruktury, sytuacji społecznej i jakości życia. Nasze działania ekonomiczne i nasze produkty powinny służyć dobru ludzi i ich potrzebom.

Kto, jak Daimler, operuje globalnie, ten ponosi związaną z tym **globalną odpowiedzialność**. Dlatego też w roku 2000, jako członek założyciel, przystąpiliśmy do paktu Global Compact Narodów Zjednoczonych. Tym samym zobowiązaliśmy się do przestrzegania praw człowieka, respektowania praw pracownic i pracowników oraz reprezentujących ich interesy przedstawicieli, do oszczędnego traktowania środowiska i ukrócenia korupcji.

Jako członek LEAD Grupy Global Compact uważamy ponadto, że naszym zadaniem jest czynnie współpracować, żebyśmy nie tylko my, ale także nasi partnerzy biznesowi i klienci kierowali się zasadami działania określonymi w Global Compact. Przy tym przede wszystkim chodzi o zwalczanie korupcji w skali światowej dla poprawy cierpiących przez nią stosunków społecznych i umożliwienia uczciwej konkurencji. Wykorzystujemy naszą pozycję na rynku, aby również i tu jako lider kroczyć naprzód.

Jesteśmy przekonani, że te działania wzmacniają naszą dobrą reputację na świecie i gwarantują nam trwały sukces ekonomiczny.

3. Uczciwość – pisana wielką literą, wartość o priorytetowym znaczeniu.

Pasja, dyscyplina, szacunek i uczciwość są wartościami, które służą Daimler jako motyw przewodni, wiedząc, że sukcesy ekonomiczne można trwale osiągać tylko wtedy, gdy działalność przedsiębiorstwa opiera się na zasadach etycznych, które są akceptowane i uważane za sprawiedliwe. Okazuje się od dawien dawna, że wspólne wartości przyczyniają się w dłuższej perspektywie do tworzenia lepszych wspólnych wartości. Dlatego naszym dążeniem jest, prowadzić działalność przyzwoicie, z możliwie z najlepszym wynikiem, czyli w sposób przyzwoity i uczciwy.

Zakłada to przestrzeganie obowiązujących ustaw. Pomocne przy tym są również wewnętrzne zakładowe regulacje. Wyznaczają one kierunek i określają konkretnie, co jest pożądane, dozwolone bądź zabronione. Przez to nasze regulacje wyznaczają ramy postępowania, w obrębie których każdy

w przedsiębiorstwie może bezpiecznie prowadzić działania na własną odpowiedzialność. Reguły te muszą być zgodne z wartościami naszego przedsiębiorstwa i w głównej mierze także z wyobrażeniami naszych pracowników o „przyzwoitym”, uczciwym działaniu. Bo tylko wtedy znajdą one akceptację i będą przestrzegane z przekonania, tylko w taki sposób da się pogodzić wynikającą z nich powinność z wolą pracowników, tylko tak uczciwość stanie się elementem codzienności w przedsiębiorstwie. Dla nadania tym regułom istotnego znaczenia konieczne jest zgodne z nimi, przykładowe, konsekwentne, a tym samym wiarygodne postępowanie naszej kadry kierowniczej.

Reguły same jednak nie zawsze wystarczają. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, w których trzeba podjąć decyzję, przy których należy dokonać trudnego rozważenia często sprzecznych interesów, które muszą zostać naprowadzone na właściwy kierunek. Tu regulacje dają tylko abstrakcyjne wskazówki, ale nie stanowią konkretnej pomocy, co do postępowania lub decyzji dotyczących poszczególnego przypadku. W głównej mierze wtedy polegać tylko na własnym osądzie tego, co jest właściwe, a co nie. Zwłaszcza wtedy ważne jest, aby wiedzieć, czy nasz własny wewnętrzny kompas jest zgodny z tym, czego oczekuje przedsiębiorstwo i co ostatecznie powinno być decydujące przy podejmowaniu konkretnych działań i decyzji.

4. Wspólnie w tym samym kierunku.

Aby możliwe było upewnienie się i zyskanie pewności siebie również podejmując samodzielnie decyzje w przypadku dylematów, wymagane jest porozumienie się w przedsiębiorstwie co do zasad uczciwości, którymi powinni kierować się wszyscy. Pomocny jest przy tym otwarty dialog kadry kierowniczej, pracowników i reprezentujących ich interesy przedstawicieli. W ten sposób dochodzimy do porozumienia, czym jest uczciwość w przedsiębiorstwie, która następnie znajduje odzwierciedlenie w regułach i działaniu na własną odpowiedzialność.

Podjęliśmy ten dialog w skali całego przedsiębiorstwa Daimler i będziemy go wśród nas w dalszym ciągu kontynuować. Pozytywny oddźwięk na ten proces komunikacji z szeregow całej załogi, z kierownictwem na wszystkich szczeblach włącznie, wzmacnia nas w naszych dalszych wysiłkach. Istnieje duża potrzeba takich działań i zgodność co do tego, że taki dialog sprzyja uczciwości i sprawiedliwości w codziennej pracy, pomaga osobom odpowiedzialnym przy podejmowaniu trudnych decyzji, przyczynia się do lepszego wzajemnego zrozumienia i pogłębia współpracę opartą na zaufaniu – wszystko to z korzyścią dla pełnych sukcesu i przyzwoitych transakcji.

5. Reguły oferujące bezpieczeństwo i pomoc.

Niniejszy Kodeks Zasad opiera się na wynikach i wnioskach uzyskanych w trakcie prowadzonego dotychczas dialogu. Stało się jasne, że w opinii większości pracowników istotnymi przesłankami dla praktykowanej uczciwości w przedsiębiorstwie są szacunek we wzajemnych kontaktach, osobiste docenianie, przejmowanie odpowiedzialności za własne działania, sprawiedliwe, przejrzyste i otwarte zasady postępowania, wzajemne zaufanie, koleżeńskość oraz jasne i zrozumiałe reguły. Dlatego też te wspólnie wypracowane zasady postępowania znalazły odzwierciedlenie w niniejszym kodeksie. Kodeks z zawartymi w nim regułami, określa zasady postępowania, wyznacza prawa i obowiązki i zawiera wytyczne dotyczące postępowania, które obowiązują wszystkich pracowników koncernu Daimler, aby tym samym dać bezpieczeństwo i pomoc w działaniu na rzecz

przedsiębiorstwa. Tam, gdzie reguły nie pomagają, należy szukać rady u koleżanek i kolegów w pracy i/ lub u właściwego przełożonego. Ponadto w razie pytań odnośnie właściwego postępowania, pracownikom służą pomocą Dział Kadr, Prawny i Compliance.

II. Nasze zasady postępowania i główne wytyczne w zakresie działania.

1. Respektujemy prawa człowieka i przestrzegamy ustaw

Będąc koncernem działającym na skalę ogólnosiwiatową ponosimy jako Daimler odpowiedzialność globalną. Z tego względu zobowiązaliśmy się do przestrzegania zasad paktu Global Compact Narodów Zjednoczonych. Szczególne znaczenie przykładamy do poniższych zasad:

- ochrony praw człowieka
- ochrony podstawowych praw w pracy, w szczególności prawa do swobodnego zrzeszania się i prawa do praca
- dzenia zbiorowych negocjacji, eliminowania dyskryminacji przy rekrutacji i podczas zatrudniania, odrzucenia pracy przymusowej i zatrudniania dzieci
- konsekwentnej ochrony środowiska
- zwalczania korupcji.

Działamy w taki sposób, żebyśmy nie tylko my, ale również nasi partnerzy biznesowi i klienci stosowali się do tych zasad. Dokładamy starań, aby zasady te obowiązywały nie tylko nas, ale i naszych partnerów biznesowych i klientów.

Ponadto szanujemy międzynarodowe i lokalne ustawy i zarządzenia. Wspólnie dbamy o to, aby wszyscy w koncernie Daimler przestrzegali ustaw i zarządzeń, które dotyczą naszej pracy.

2. Postępujemy w sposób uczciwy wobec siebie nawzajem i wobec innych.

W kontaktach między sobą i z innymi dbamy o kulturę nacechowaną otwartością, tolerancją, szacunkiem, uprzejmością, jak też uczciwością i zaufaniem.

Każda(-y) pracownica(-k) musi mieć możliwość bycia pewnym tego, że jego/jej godność i osobowość będzie uszanowana przez wszystkich i w każdej chwili. Traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem.

Popieramy różnorodność i przestrzegamy nakazu równego traktowania.

Różnorodne idee, poglądy i uzdolnienia poprawiają jakość naszej pracy i w ten sposób zapewniają nam długotrwały sukces. Chcemy profitować z różnorodności społeczeństwa, języków, kultur i stylów życia. Popieramy i respektujemy tę różnorodność. Dlatego nie dyskryminujemy nikogo i wszystkich ludzi traktujemy jednakowo – bez względu na:

- przynależność, pochodzenie i narodowość
- wyznanie i światopogląd
- działalność polityczną i związkową
- płeć i orientację seksualną
- wiek
- upośledzenie
- chorobę.

Chronimy prawa osobiste każdego człowieka.

Naszym wspólnym zadaniem jest stworzenie uczciwego i koleżeńskiego środowiska pracy. Uda nam się to tylko wtedy, gdy będziemy się liczyli ze sobą nawzajem i okazywali sobie wzajemny szacunek. Dlatego nie tolerujemy ani wypowiedzi ani też zachowań, które

Note! Printouts of this regulation may already be out of date. Always check on the ERD to ensure you have the latest version.

prowadzić mogą do wrogości i agresywności w stosunku do naszych kolegów, partnerów biznesowych i klientów.

Wszelaka forma nagabywania lub mobbing są w Daimler zabronione. Zdecydowanie przeciwstawiamy się takiemu postępowaniu.

Chronimy sferę prywatną każdego człowieka.

Pełna zaufania współpraca zakłada respektowanie i ochronę sfery prywatnej naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów. Odnosi się to tak samo do naszego postępowania w stosunku do siebie nawzajem, jak również do wykorzystania i przetwarzania informacji. Dlatego zbieramy, przetwarzamy i wykorzystujemy dane osobowe tylko w takim zakresie, na jaki pozwalają ustawy, zarządzenia i nasze wewnętrzne wytyczne. Informacje osobowe przechowujemy w sposób bezpieczny i podejmujemy wszelkie nie- zbędne działania, aby uniemożliwić nieupoważnione korzystanie.

Nasza kadra kierownicza postępuje odpowiedzialnie i z szacunkiem.

Dla odpowiedzialnego działania potrzebna jest odpowiedzialna kadra kierownicza. Dlatego od naszej kadry kierowniczej na wszystkich szczeblach oczekujemy, że sprosta ona roli bycia wzorem w sprawach uczciwego postępowania, dając w ten sposób pracownikom wskazówkę w kwestii postępowania i będzie się starać o dobrą atmosferę w miejscu pracy. Otwarta postawa wobec swoich pracowników i pracowników kadra kierownicza umożliwi swobodną wymianę poglądów z pracownikami.

Jesteśmy za dobrą współpracą.

Szacunek i wzajemne docenianie powinny cechować naszą współpracę. Oznacza to, że dopuszczamy inne opinie, otwarcie rozmawiamy o problemach i wspólnie szukamy rozwiązań. Tylko w ten sposób może ukształtować się otoczenie nacechowane zaufaniem, tolerancją i uczciwością.

Dbamy o bezpieczne i sprawiedliwe warunki pracy.

Koncern Daimler gwarantuje bezpieczeństwo zatrudnienia i ochronę zdrowia w miejscu pracy. Lokalne i narodowe przepisy danego kraju są dla nas przy tym standardami minimalnymi. Tworzymy warunki pracy, które inspirują i motywują. Pragniemy w taki sposób kształtować nasze środowisko pracy, aby praca zawodowa, rodzina i życie prywatne dały się dobrze ze sobą pogodzić.

Współpracujemy w duchu zaufania ze wszystkimi pracownikami, z przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi. Dążymy przy tym do uczciwej równowagi pomiędzy ekonomicznym interesem przedsiębiorstwa oraz interesami pracowników. Nawet w przypadkach istotnych konfliktów, naszym celem pozostaje stworzenie i zachowanie solidnej podstawy dla konstruktywnej współpracy.

Angażujemy się na rzecz sukcesu.

Wykonujemy nasze obowiązki z zaangażowaniem, motywacją i w duchu pracy zespołowej. Przejmujemy odpowiedzialność za nasze własne działania oraz pracujemy starannie i wydajnie.

Naszą wiedzę i umiejętności wnosimy jako wkład na rzecz sukcesu przedsiębiorstwa, podnosimy kwalifikacje, z zaangażowaniem i kompetentnie podejmujemy wyzwania przyszłości. Dzięki pomysłom i propozycjom naszych pracowników idziemy naprzód. Wspieramy pracowników i pomagamy im. Przy tym wszystkim współpracujemy koleżeńsko i taktownie.

Rozumiemy błędy również jako szansę.

Chcemy się uczyć na błędach. Istotną do tego przesłanką jest przyznanie się do błędów. Również wskazówki informujące o błędach i niewłaściwym zachowaniu są pożądane i

oczekiwane. Tylko w ten sposób możemy wspólnie chronić naszych pracowników i przedsiębiorstwo przed szkodami.

Pracownicy, którzy zwrócą uwagę lub zgłoszą zauważone błędy i niewłaściwe zachowania, nie doznają z tego powodu żadnych nieprzyjemności. Jednakowo uczciwie obchodzimy się z pracownikami, którym zarzuca się niewłaściwe zachowanie.

Dbamy o majątek i własność naszego przedsiębiorstwa.

W naszym wspólnym interesie leży szanowanie własności i majątku koncernu Daimler. Dla nas jest to oczywiste, że chronimy wartości majątkowe przedsiębiorstwa, obchodzimy się z nimi starannie i oszczędnie oraz nie wykorzystujemy ich niewłaściwie lub bez pozwolenia dla własnych celów lub ich sobie przywłaszczamy. Pieniądzy i środków rzeczowych, które zostaną skradzione, sprzeniewierzone lub wykorzystane w niewłaściwym celu, brakuje naszemu przedsiębiorstwu i szkodzi nam wszystkim.

Zwracamy uwagę na przejrzystość i współmierność.

Wzajemne relacje w poczuciu odpowiedzialności wymagają decyzji, które są przejrzyste i dają się uzasadnić. Tylko wtedy będą akceptowane. Dlatego, również w ramach przeprowadzanych kontroli i dochodzeń, przykładamy dużą wagę do przejrzystości, a osoby objęte tymi działaniami traktujemy uczciwie.

Na niewłaściwe zachowania reagujemy konsekwentnie stosując wyważone i uzasadnione środki. Koncern Daimler kieruje się przy tym zasadą współmierności. Dlatego też w każdym konkretnym przypadku sprawdzamy, jakie konsekwencje są odpowiednie, niezbędne w administracji, Niemcy.

3. Wspólnie z naszymi partnerami biznesowymi i klientami odnosimy sukcesy.

Konkurencja motywuje i pobudza do najwyższych wysiłków. Naszym celem jest prowadzenie najlepszych interesów najlepszymi produktami w najlepszy, a więc przyzwoity sposób. Z tego względu z naszymi konkurentami obchodzimy się fair, a z naszymi partnerami i klientami współpracujemy w duchu szacunku i zaufania. Fundamentem tego są wspólne zasady, które kierują działalność biznesową. Dlatego też naszych bezpośrednich partnerów biznesowych dobieramy zależnie od tego, w jakim zakresie również oni przestrzegają zasad, które wyznaczaliśmy sobie w niniejszym kodeksie. Przy naszych kontaktach biznesowych zwracamy również uwagę na to, aby zasady te były przestrzegane. Odrzucamy partnerów biznesowych i klientów, którzy naruszają prawa człowieka, prawa pracownicze w rozumieniu „Zasad odpowiedzialności społecznej w koncernie Daimler“, przepisy ochrony środowiska lub zakaz korupcji.

Jesteśmy za uczciwą konkurencją i przestrzegamy ustaw.

Angażujemy się, żeby na rynkach obowiązywała uczciwa konkurencja i przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa antymonopolowego (kartelowego) i konkurencji. Zakazane są u nas niedopuszczalne porozumienia i uzgodnione zachowania, które mają na celu ograniczenie konkurencji lub mogą tym skutkować. Ukracamy je niezwłocznie, jeżeli zostaną wykryte i od razu wyciągamy konsekwencje.

W ramach naszej ogólnoświatowej działalności i przy wchodzeniu na nowe rynki musimy ponadto przestrzegać dalszych ustaw i uregulowań. Zalicza się do nich w szczególności:

- międzynarodowe prawo gospodarcze, z postanowieniami dotyczącymi kontroli eksportu włącznie,
- prawo podatkowe i celne,
- ustawy o zakazie prania brudnych pieniędzy,
- ustawy antyterrorystyczne.

Sprawy tajne traktujemy poufnie.

Tajemnice służbowe, jak np. wynalazki, nowe produkty lub koncepcje pojazdów, a także aktualne dane dotyczące sprzedaży, są cenne. Zapewniają one naszą przewagę nad naszymi konkurentami. Z tego względu wszystkie tajne informacje handlowe traktujemy poufnie i nie udostępniamy ich osobom nieupoważnionym.

W taki sam sposób postępujemy z tajemnicami handlowymi naszych konkurentów, partnerów biznesowych i klientów.

Obowiązuje nas podstawowa zasada: nikogo nie przekupujemy i nie pozwalamy się przekupić.

Nie robimy transakcji za wszelką cenę. Zdobywać zlecenia chcemy tylko w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Koncern Daimler nie toleruje jakichkolwiek niemoralnych lub korupcyjnych praktyk swoich pracowników lub partnerów biznesowych i podejmuje przeciwko temu kroki. Decyzje bazujące na korupcji są niemoralne, wypaczają konkurencję, szkodzą majątkowi i reputacji przedsiębiorstwa oraz naruszają dobro ogólne.

Szczególną wagę przykładamy do uczciwych praktyk biznesowych w kontaktach z partiami politycznymi, urzędami krajowymi i zagranicznymi, a także osobami piastującymi urzędy. W żadnym przypadku nie dokonujemy zapłaty, udzielamy dotacji lub innych korzyści wymiernych finansowo urzędnikom, pracownikom służby publicznej lub pracownikom przedsiębiorstw sektora publicznego w celu uzyskania zleceń lub korzyści dla koncernu Daimler lub dla innych osób. Przestrzegamy tych zasad również, gdy za czynności urzędowe oczekuje się świadczeń tego rodzaju lub gdy są one „zwyczajowe”. Tak samo powstrzymujemy się od wywierania wpływu na zawarcie konkretnych transakcji handlowych z przedsiębiorstwami prywatnymi poprzez nieodpowiednie płatności.

Przy naszych działaniach biznesowych zwracamy zawsze uwagę na to, aby nie powstało nawet wrażenie, iż próbujemy wywierać wpływ na naszych partnerów biznesowych i klientów.

Koncern Daimler poprzez akcje informacyjne i regularne kontrole zapewnia zapobieganie lub wykrywanie oraz karanie zachowań korupcyjnych.

Pragniemy wykorzystać nasz wpływ na rynku, aby również w kwestii zwalczania korupcji iść naprzód jako lider. Jesteśmy przekonani, że działania te wzmacniają naszą dobrą reputację na świecie i zapewnią nam trwałą sukces ekonomiczny.

Starannie rozważamy interesy osobiste i interesy przedsiębiorstwa.

Koncern Daimler respektuje osobiste interesy i życie prywatne swoich pracowników.

Osobiste lub własne interesy finansowe nie mogą wpływać na decyzje służbowe, gdyż mogą one być w konflikcie z interesami firmowymi. Dlatego unikamy sytuacji, w których interesy osobiste i własne interesy finansowe mogłyby kolidować z interesami naszego koncernu lub naszych partnerów biznesowych.

Gdy istnieją tego rodzaju konflikty interesów ujawniamy je i szukamy razem z odpowiednim członkiem kadry kierowniczej rozwiązania, które nie będzie naruszać interesów koncernu Daimler.

Konflikty interesów powstać mogą na przykład, gdy pracownicy:

- przyjmują, oferują lub przyznają prezenty i zaproszenia,
- są członkami gremiów w innych przedsiębiorstwach, prowadzą działalność poboczną lub mają udziały w firmach konkurencyjnych.

W takich przypadkach należy kierować się poniższymi zasadami:

Prezenty, dotacje i zaproszenia.

Będąc pracownikami firmy Daimler nie możemy od naszych partnerów biznesowych i klientów ani dla siebie, ani też dla innych osób żądać, upraszać lub zachęcać do przyznawania prezentów, innych przysporzeń lub zaproszeń, ani usług osobistych lub przysług.

Nie przyjmujemy prezentów i innych przysporzeń lub zaproszeń od partnerów biznesowych i klientów, które poprzez swoją wartość mogłyby wpłynąć na nasze decyzje, względnie wywołać wrażenie, że wywarło na nie wpływ.

Rabaty i inne bonifikaty oferowane nam przez partnerów biznesowych przyjmujemy tylko wtedy, jeżeli przyznano je wszystkim pracownikom Daimler AG lub spółek koncernu.

Wolno nam przyjmować dobrowolnie przekazywane przez partnerów biznesowych i klientów prezenty reklamowe i okolicznościowe o stosownej wartości i w stosownym zakresie. Sprawdzając, co należy uważać za stosowne, kierujemy się wartością orientacyjną 50 euro.

Zaproszenia od naszych partnerów biznesowych i klientów na posiłki lub na imprezy rozrywkowe przyjmujemy tylko wtedy, gdy są składane dobrowolnie, służą celom służbowym, nie mają miejsca zbyt często i następują w ramach przyjętej współpracy, a także są stosowne do okazji.

W razie wątpliwości, co do stosowności prezentów, przysporzeń lub zaproszeń konsultujemy się ze swoim przełożonym.

Otrzymanie prezentu, przysporzenia lub udział w posiłku lub imprezie ujawniamy i dokumentujemy, jeżeli wartość prezentu lub przysporzenia przekroczy wartość orientacyjną 50 euro, a w przypadku zaproszeń 100 euro. Obowiązki dotyczące zgłoszeń wynikające z przepisów prawa pozostają nienaruszone.

Prezenty i przysporzenia wręczamy naszym partnerom biznesowym i klientom także tylko w stosownej wysokości i w ramach zwykłej działalności biznesowej.

Jeżeli my zapraszamy partnerów biznesowych i klientów to musi to również być w stosownych odpowiadających okazji ramach. Nie może powstać wrażenie, iż w ten sposób chcemy kogoś uzależnić.

Członkostwo w gremiach i działalność poboczna.

Przyjmowanie członkostwa w zarządzie, radzie nadzorczej lub doradczej innego przedsiębiorstwa dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli zezwolił na to wcześniej zarząd koncernu Daimler.

Zarobkowa działalność poboczna musi być zgłoszona przed jej podjęciem właściwemu członkowi kadry kierowniczej, który sprawdzi ją pod względem ewentualnych konfliktów interesów. Jeśli zachodzi taki konflikt interesów, można zakazać działalności pobocznej, jeżeli wymagają tego uprawnione interesy przedsiębiorstwa.

Udziały.

Będąc pracownikami koncernu Daimler wolno nam nabywać i posiadać udziały w firmach partnerów biznesowych i konkurentów tylko wtedy, gdy

- następuje to w niewielkim zakresie i

- wykluczona jest możliwość konfliktu interesów lub występowania wrażenia takiego konfliktu.

Uregulowania tego nie wolno obchodzić w taki sposób, że udziały nabywa i posiada osoba trzecia na zlecenie pracownika.

Wiedzę insiderską zachowujemy dla siebie.

Koncern Daimler dokłada starań na rzecz uczciwego i trwałego handlu papierami wartościowymi. Dlatego działamy w celu wykluczenia handlu z wiedzą insiderów. Nieuprawniona wiedza o wewnętrznych informacjach koncernu Daimler może w istotny sposób wpłynąć na kurs akcji Daimler i inwestycje oraz zaufanie inwestorów. Może to wywrzeć negatywny wpływ na naszą wartość na giełdzie i zaszkodzić naszej reputacji w oczach opinii publicznej.

Za informacje insiderskie uważa się informacje, które nie są publiczne i nabyte zostały przez pracowników w ramach ich działalności zawodowej. Zaliczają się do nich m.in. informacje o:

- wynikach finansowych i zmianach dotyczących dywidend,
- fuzjach i przejęciach,
- innowacjach technicznych i stanie zamówień,
- ważnych zmianach w organizacji zarządzania lub w stosunkach handlowych.

Te niepublikowane informacje traktujemy poufnie, nie wykorzystujemy ich w prywatnych transakcjach papierami wartościowymi i nie przekazujemy ich w sposób nieuprawniony dalej – również osobom ściśle zaufanym z kręgu rodziny i przyjaciół.

4. Jesteśmy świadomi swojej odpowiedzialności społecznej i socjalnej.

Ponosimy odpowiedzialność za dobro ogółu.

Jako wiodące w skali globalnej przedsiębiorstwo, koncern Daimler w miejscach swojej działalności wspiera instytucje, projekty lub przedsięwzięcia w sferze socjalnej, oświatowej, naukowej, artystycznej, kulturalnej i sportowej, tworząc tym samym korzyści dla społeczności. Koncern Daimler angażuje się ponadto w międzynarodową pomoc ofiarom katastrof.

Dużą gotowość swoich pracowników do pomocy, która przejawia się zwłaszcza w inicjatywie ProCent, wspierającej projekty pożytku publicznego w kraju i zagranicą, koncern Daimler wspomaga poprzez swój udział w datkach pracowników.

Pochwalamy zaangażowanie społeczne.

Zaangażowanie społeczne scala społeczeństwo. Jako przedsiębiorstwo, które poważnie traktuje swoją odpowiedzialność w stosunku do społeczności, pochwalamy i popieramy pracę społeczną naszych pracowników – bez względu na to, czy chodzi przy tym o działalność polityczno-demokratyczną, społeczną lub socjalno-charytatywną.

Wystąpienia publiczne.

Dla wypowiedzi pracowników obowiązuje prawo do swobodnego wyrażania opinii. Przy wyrażaniu opinii podczas imprez, publicznie lub w dostępnych kanałach komunikacyjnych zwracamy uwagę na to, aby osobiste poglądy były jako takie rozpoznawalne. W trakcie wystąpień publicznych na zlecenie przedsiębiorstwa zwracamy uwagę na zachowanie i wypowiedzi, aby nie zaszkodzić koncernowi Daimler i jego dobrej reputacji.

Ręczymy za jakość i bezpieczeństwo naszych produktów.

Chcemy ukształtować mobilność przyszłości tak bezpieczną, jak to możliwe, aby urzeczywistnić naszą wizję o bezwypadkowej jeździe. Dlatego stawiamy na najwyższą jakość i stałą poprawę jakości, a także na wprowadzanie w naszych pojazdach innowacji, które podwyższają standardy bezpieczeństwa. Są one istotne dla wzrostu i sukcesu koncernu Daimler.

Pracujemy wytrwale i oszczędzamy zasoby.

Naszymi nowymi koncepcjami mobilności wychodzimy naprzeciw potrzebom rozrastających się okręgów przemysłowych, w zakresie zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska naturalnego i zagwarantowania mobilności. Nasze działania w celu poprawy naszych metod produkcji i naszych produktów w zakresie ich oddziaływania na środowisko publikujemy corocznie w raporcie o zrównoważonym rozwoju i prowadzimy wymianę informacji z tymi, którzy towarzyszą naszej działalności, a mianowicie z naszymi akcjonariuszami.

Prowadzimy przejrzysty dialog ze światem polityki i społeczeństwem.

Będąc operującym globalnie przedsiębiorstwem podlegamy różnorodnym zmianom i decyzjom politycznym, które wpływają na naszą działalność biznesową. Dlatego też ważne jest, dla zapewnienia przyszłości koncernu Daimler, abyśmy w otwartym dialogu z rządami, związkami i organizacjami, a także grupami społecznymi reprezentowali interesy naszego przedsiębiorstwa. W ten sam sposób podchwytyjemy ich inicjatywy, a także bierzemy pod uwagę ich interesy.

Nasze darowizny i działalność sponsoringową prowadzimy w sposób przejrzysty. Przy darowiznach i działalności sponsoringowej zwracamy uwagę na przejrzystość. Darowizny dokonujemy dobrowolnie, nie żądamy żadnego świadczenia wzajemnego i przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa oraz uregulowań lokalnych.

Nasz sponsoring wykorzystujemy do tego, aby kształtować pozytywnie naszą reputację i nasz odbiór w przestrzeni publicznej.

Darowizny i inne przysporzenia, sponsoring oraz pozostałe korzyści mające wartość pieniężną przyznawane partiom politycznym, kandydatom lub osobom sprawującym funkcje polityczne, dokonywane są przez koncern Daimler na podstawie decyzji podejmowanej przez zarząd.

5. Przestrzeganie Kodeksu Zasad

Koncern Daimler oczekuje od członków swoich zarządów, członków organów zarządzających, swojej kadry kierowniczej i pracowników przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu Zasad. Wszyscy zatrudnieni muszą zapoznać się z treścią tego kodeksu, znać go i działać zgodnie z nim. Ponieważ niniejszy kodeks stanowi podstawę naszej codziennej pracy.

Nasza kadra kierownicza musi zadbać o to, aby wszyscy pracownicy znali Kodeks Zasad i go przestrzegali. Są oni pierwszymi osobami kontaktowymi w przypadku pytań i wspierają swoich pracowników, aby działać zgodnie z prawem i naszymi wartościami.

Ponadto w razie pytań odnośnie Kodeksu Zasad, oprócz kadry kierowniczej, radą i pomocą służą Działy Personalny, Prawny i Group Compliance.

Kodeks Zasad nie może regulować w każdym szczególe standardów, postępowań i postanowień naszego koncernu. Jeżeli koncern Daimler uchwalił dokładniejsze wytyczne, instrukcje lub postanowienia w zakresie poszczególnych zagadnień są one wiążące.

Zagadnienia specyficzne dla określonych jednostek organizacyjnych, działów specjalistycznych lub miejsc lokalizacji obiektów koncernu mogą wymagać dodatkowych uregulowań. Uregulowania tego rodzaju są również obowiązujące.

Naruszenia Kodeksu Zasad lub innych wytycznych i uregulowań mogą – przy zachowaniu zasady współmierności – prowadzić do konsekwencji dla stosunku pracy i innych następstw prawnych.