



Continental

Kodeks Postępowania 2019

Drodzy Pracownicy!

W 2019 roku przeformułowaliśmy nasz Kodeks Postępowania Continental („Code of Conduct”). W nowym wydaniu wyraźniej skupiamy się na ramach naszego zrzeczenia opartego na wartościach Continental. Jego podstawę stanowią: nasza wspólna wizja i misja, nasze cztery wartości: zaufanie, pasja zwycięstwa, wolność i solidarność, jak również zrównoważony charakter naszej działalności.

Kodeks Postępowania Continental jest stałym elementem naszej globalnej kultury przedsiębiorstwa. Obowiązuje on w całej organizacji. Wspiera nasze działanie zgodnie z przepisami ustawowymi, regulacjami i wewnętrznymi wytycznymi. Ponadto zapewnia każdemu z nas większą jasność, pewność i swobodę działania.

Zwycięzamy w duchu fair play. Tak definiujemy naszą pasję zwycięstwa. Niezgodne z prawem, nieetyczne lub nieodpowiedzialne działanie szkodzi naszej organizacji. Niszczy zaufanie. Zagraża naszym sukcesom oraz dobrej reputacji naszego przedsiębiorstwa. Zaufanie naszych klientów, partnerów handlowych, pracowników i wszystkich innych podmiotów zdobywamy przede wszystkim dzięki uczciwości i niezawodności. Tylko w ten sposób możemy tworzyć wartość na rzecz tych wszystkich podmiotów, w tym dla siebie. Dzięki postępowaniu w taki, a nie inny sposób nasze produkty, systemy i usługi wygrywają z globalną konkurencją.

Przykładamy szczególną wagę do solidarności w ramach naszego globalnego zespołu Continental. Promujemy poszanowanie praw człowieka i sprawiedliwe warunki pracy. Nasze środowisko pracy jest wolne od wszelkiej dyskryminacji. Tak stanowi podjęte przez nas zobowiązanie. Nasza różnorodność daje nam różne perspektywy, które są źródłem naszej innowacyjności. Dzięki niej zwiększamy nasz potencjał i wzmacniamy naszego ducha zespołowego.

Przestrzeganie prawa i regulacji prawnych jest dla nas rzeczą oczywistą. Tylko zrównoważone i odpowiedzialne działanie przygotowuje nas na przyszłość. Dlatego chronimy zasoby oraz promujemy ochronę klimatu i środowiska. Wywiązujemy się z naszej odpowiedzialności wobec udziałowców i społeczeństwa. Dotyczy to każdego z nas osobno, ponieważ w ramach naszego zrzeczenia opartego na wartościach każdy bierze odpowiedzialność za swoje działania i postępowanie. W ten sposób wspólnie wnosimy istotny wkład w dobrą kondycję i sukcesy naszego przedsiębiorstwa oraz w zdrowy świat.

W razie pytań i sugestii prosimy skontaktować się z naszym działem ds. compliance. To niezawodny partner na rzecz uczciwego zwycięstwa. Liczy się tylko uczciwa wygrana!

Zarząd Continental AG



Hans-Jürgen Duensing

Dr. Ariane Reinhart

Frank Jourdan

Dr. Elmar Degenhart

Helmut Matschi

Christian Kötz

Nikolai Setzer

Wolfgang Schäfer

Andreas Wolf

I. Uwaga wstępna

Continental zobowiązuje się do uczciwości i rzetelności.

Tak jak głosi Wizja i Misja naszego koncernu, Continental jest świadomy swojej roli w społeczeństwie i związanej z tym odpowiedzialności za aktywny wkład w zrównoważony rozwój. Jesteśmy przekonani, że nasze wartości korporacyjne (BASICS) „zaufanie, mentalność zwycięzcy, wolność i solidarność” pozwalają nam tworzyć trwałe wartości dla wszystkich naszych interesariuszy i społeczności, w których działamy. Dla Continental zrównoważone i odpowiedzialne działanie oznacza poszanowanie prawa, ochronę zasobów oraz promowanie ochrony klimatu i środowiska, a jednocześnie wywiązywanie się ze zobowiązań wobec pracowników, partnerów, dostawców, klientów i społeczeństwa. W pełni angażujemy się w realizację celów ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju (UN Sustainable Development Goals). Koncern Continental jest zaangażowany w inicjatywę ONZ Global Compact i popiera w jej ramach dziesięć zasad dotyczących praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i zwalczania korupcji.

Continental szanuje fakt, że wymogi prawne i kulturowe na rynku globalnym mogą się różnić. Niniejszy Kodeks Postępowania (zwany dalej „Kodeksem Postępowania Continental”) określa ważne standardy, które – oprócz naszych wartości korporacyjnych – stanowią wiążącą podstawę w działalności biznesowej Continental na całym świecie.

Kodeks Postępowania Continental stanowi, że każdy pracownik, każdy kierownik, każdy dyrektor zarządzający i każdy członek Zarządu odpowiada za swoje działania i za-

chowanie, a sam kodeks ma służyć jako korporacyjne wytyczne dla codziennych zachowań w pracy. Kodeks Postępowania określa również etyczne cele i zasady naszej działalności biznesowej oraz sposób, w jaki chcemy współpracować.

Continental zastrzega sobie prawo do dostosowania niniejszego Kodeksu Postępowania, jeżeli wymagają tego zachodzące zmiany. O wszystkich aktualizacjach będzie informowany wewnętrznie cały koncern. Aktualnie obowiązująca wersja zostanie opublikowana na stronie internetowej oraz w intranecie.

II. Zasady – objaśnienia i przykłady

Kodeks Postępowania Continental zawiera podstawowe zasady, których musimy przestrzegać, a także ich objaśnienia i odpowiednie przykłady. Objaśnienia i przykłady nie są wyczerpujące i są przytoczone wyłącznie w celu lepszego zilustrowania danego zagadnienia.

1. Zastosowanie

Zasada:

Kodeks Postępowania Continental obowiązuje zarówno spółkę Continental AG, jak i wszystkie spółki zależne, w tym udziałowców mniejszościowych w spółkach będących pod kontrolą spółki należącej do koncernu Continental (zwana dalej łącznie „Continental” lub „Koncern Continental”). Kodeks Postępowania Continental obowiązuje również wszystkich pracowników, kierowników, dyrektorów zarządzających i za-

członków Zarządu (zwanym dalej odpowiednio „my”, „nasz”, „nas”, „Ty” lub „Twór”).

Ponadto termin „Zasady Continental” obejmuje wszystkie zatwierdzone lub opublikowane wewnętrzne wytyczne, podręczniki, normy i przepisy na odpowiednim poziomie określonym przez „House of Rules” (Izbę Reguł) (Continental at a Glance > Guidance and Rules > All Continental Rules). Niezależnie od tego obowiązują również inne zasady i instrukcje.

Wyjaśnienia:

Kodeks Postępowania Continental obowiązuje wszystkie podmioty prawne koncernu Continental niezależnie od ich formy prawnej, kraju, w którym mają siedzibę, siedziby zakładowej lub lokalizacji. Obowiązuje on również wszystkich pracowników tych podmiotów prawnych, bez względu na ich stanowisko, funkcję lub stan zatrudnienia, oraz poszczególnych członków organów tych podmiotów.

Przykład:

Kodeks Postępowania Continental obowiązuje m.in. takie podmioty jak Continental Automotive GmbH, Niemcy, Continental Automotive Czech Republic s.r.o., Czechy, Continental Tyres Ltd., Wielka Brytania, Continental Tyre South Africa (Pty.) Ltd., Republika Południowej Afryki, Continental Tire the Americas, LLC, USA, Continental Automotive Corporation (Lian Yun Gang) Co., Ltd., Chiny, Benecke-Kaliko AG, Niemcy oraz Elektrobil Automotive GmbH, Niemcy, a także wszystkich pracowników i członków organów tych przedsiębiorstw.

2. Przestrzeganie Kodeksu Postępowania Continental

Zasada:

Zobowiązujemy się do przestrzegania Kodeksu Postępowania Continental, którego zasady uznajemy za wiążące i integralne w naszej codziennej pracy. Continental nie toleruje żadnych naruszeń Kodeksu Postępowania Continental („zero tolerancji”).

Nikt nie powinien się angażować w działania, które w uzasadniony sposób można uznać za naruszenie Kodeksu Postępowania Continental.

Postępowanie naruszające niniejszy Kodeks może również stanowić naruszenie obowiązującego prawa lokalnego. Nieprzestrzeganie Kodeksu Postępowania lub obowiązujących przepisów prawa może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, w tym rozwiązaniem stosunku pracy.

Wyjaśnienia:

Zasady Kodeksu Postępowania Continental nie obejmują wszystkich problemów, które mogą wystąpić. Stanowią one raczej ogólne wiążące zasady, które powinny służyć jako wytyczne w codziennej pracy.

W przypadku pojawienia się pytań lub niejasności w związku ze stosowaniem Kodeksu Postępowania Continental Twoim obowiązkiem jest zachowanie zdrowego rozsądku. Odpowiednie wymagania określone Kodeksem Postępowania Continental możesz zawsze wyjaśnić z przełożonym, działem kadr, działem prawnym, działem ds. compliance lub koordynatorem ds. compliance. Dane kontaktowe działów, z którymi należy się konsultować w przypadku pytań, można znaleźć na stronach intranetowych Continental.



3. Odpowiedzialność za działania i zachowanie

Zasada:

Bierzemy osobistą odpowiedzialność za wszystkie nasze działania i zachowania. Zawsze działamy we wszystkich sprawach dotyczących Continental według najlepszej wiedzy i przekonania.

Wyjaśnienia:

W razie wątpliwości lub niepewności co do instrukcji, które otrzymałeś od przełożonego, możesz skontaktować się ze swoim działem kadr, działem prawnym lub działem ds. compliance, aby sprawdzić, czy instrukcja jest zgodna z Kodeksem Postępowania Continental lub innymi zasadami oraz instrukcjami Continental.

4. Zgodność z przepisami prawa, regulacjami oraz wewnętrznymi zasadami, standardami i instrukcjami koncernu

Zasada:

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów krajów, w których prowadzimy działalność. Ponadto przestrzegamy wszystkich wewnętrznych zasad i instrukcji koncernu.

Wyjaśnienia:

Przestrzeganie obowiązującego prawa jest obowiązkowe. Prawo i przepisy mogą się różnić w zależności od kraju, dlatego nie jest możliwe wyszczególnienie ich w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Jakiegokolwiek naruszenie obowiązujących przepisów, a w konsekwencji Kodeksu Postępowania Continental, może skutkować sankcjami karnymi, pieniężnymi oraz utratą reputacji Continental, jak również sankcjami osobistymi.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości co do tego, czy dane postępowanie jest dopuszczalne, należy się skontaktować ze swoim działem prawnym lub działem ds. compliance, a w przypadku wewnętrznych wytycznych i polityki wewnętrznej z odpowiednim działem.

Przykłady zasad Continental:

Zasady Continental obejmują m.in. politykę i instrukcje w zakresie:

- › upoważnień sygnatariuszy
- › inwestycji finansowych
- › przechowywania dokumentacji
- › regulaminów wewnętrznych
- › integralności produktu
- › bezpieczeństwa informacji

Przykład 1:

Chcesz zawrzeć umowę z dostawcą na dostawę plastikowych nakładek na klucze. Negocjacje okazują się bardzo trudne i bardzo się przeciągają. Określony przez klienta termin dostawy gotowego produktu upływa już za dwa miesiące. Aby dotrzymać terminu dostawy, rozważasz ominięcie procedury podpisywania oraz zatwierdzania przez Continental i samodzielnie podpisujesz umowę na dostawę.

Pożądane zachowanie:

Obowiązujących zasad Continental należy przestrzegać nawet pomimo presji czasu. Wytyczna korporacyjna „Sign-off authority and External Representation” (dawniej P 20.1) określa, jakie zezwolenia należy uzyskać dla wszystkich umów. Zawsze przestrzegaj zasady „dwóch par oczu”.

Przykład 2:

Uważasz, że standardy bezpieczeństwa mogą nie być spełnione w jednym z systemów Continental. Co powinieneś zrobić?

Pożądane zachowanie:

Skontaktuj się z działem odpowiedzialnym za egzekwowanie poszczególnych standardów, takim jak pełnomocnik ds. ochrony środowiska, dział jakości lub dział zasobów ludzkich, w celu zbadania sprawy.

5. Poszanowanie praw człowieka i sprawiedliwe warunki pracy

Zasada:

Jako firma i każdy z osobna jesteśmy zobowiązani do przestrzegania praw człowieka i uczciwych warunków pracy. Chcemy aktywnie przyczynić się do tego przez szacunek i uczciwe traktowanie naszych współpracowników, obecnych i przyszłych pracowników, dostawców, klientów i wszystkich innych osób, z którymi prowadzimy interesy. Do naszych zasad przewodnich należą m.in. globalnie uznane standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). Do podstawowych z nich należy fakt, że wszyscy pracownicy mają prawo do wolności zrzeszania się i reprezentowania interesów przez wybranych przedstawicieli. Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci i pracy przymusowej. Nie tolerujemy żadnych form molestowania, przemocy fizycznej lub psychicznej. Zobowiązujemy się do wspólnego tworzenia środowiska pracy wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę, kolor skóry, pochodzenie społeczne lub etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania religijne lub polityczne, lub inne prawnie chronione cechy. Z tego względu aktywnie i konstruktywnie przeciwdziałamy niewłaściwym zachowaniom i staramy się wspólnie rozwiązywać konflikty. Jeśli uważasz, że dane zachowanie jest niewłaściwe, skontaktuj się z lokalnym działem kadr lub działem ds. compliance.

Jesteśmy dumni z różnorodności, jaką nasi pracownicy na całym świecie wnoszą do naszej firmy. Wspólnie chcemy czerpać z różnorodności płci, kultury czy religii, która warunkuje innowacyjność i osiągnięcia. Zgodnie z podpisanym przez nas programem „Women’s Empowerment Principles” Organizacji Narodów Zjednoczonych chcemy promować awans kobiet do pełnego uczestnictwa w życiu gospodarczym we wszystkich krajach i obszarach biznesowych, wzmacniając w ten sposób społeczeństwa, w których prowadzimy działalność.

Wyjaśnienia:

W Continental prawa człowieka, sprawiedliwe warunki pracy i wzajemny szacunek są symbolem wartości korporacyjnej „solidarność”. Wierzymy, że nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka i uczciwych praktyk pracy wzmacnia innowacyjność, wydajność i spójność, poprawia nasze relacje z klientami, dostawcami i innymi interesariuszami oraz wspomaga rozwój gospodarczy na naszych rynkach i w poszczególnych regionach. Niezależnie od warunków kulturowych lub prawnych danego kraju, w którym prowadzimy działalność, każdy pracownik powinien aktywnie uczestniczyć w tworzeniu atmosfery zaufania i bezpieczeństwa pracy bez względu na stanowisko. Zasada ta dotyczy zatem wszystkich pracowników i wszystkich procesów w przedsiębiorstwie. W razie jakichkolwiek wątpliwości lub sugestii, możesz się skontaktować z lokalnym działem kadr lub działem ds. compliance.

Przykład 1:

Do działu sprzedaży należy zatrudnić kierownika. Uważasz, że dystrybucja to „męska działka” i rozważasz, by uwzględnić tylko kandydatów płci męskiej na to stanowisko.

Pożądane zachowanie:

Nie wolno szukać wyłącznie kandydatów płci męskiej, ani też nie można odrzucać aplikacji kobiet, ponieważ stanowi to dyskryminację ze względu na płeć. Kryteriami wyboru kandydata muszą być jego kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie oraz to, na ile spełniają one wymagania danego stanowiska, niezależnie od płci kandydata.

Przykład 2:

Zauważasz, że przez wiele miesięcy przełożony regularnie krytykuje kolegę za złą pracę. Od trzech tygodni przełożony w sposób oczywisty dla wszystkich krzyczy na kolegę i obraża go stwierdzeniami, że zapewne przez nadwagę źle wykonuje swoją pracę.

Pożądane zachowanie:

Feedback na temat pracy jest bardzo ważny dla rozwoju osobistego każdego pracownika. Musi być on jednak konstruktywny i doceniający. Opisane tutaj zachowanie to przemoc werbalna („mobbing”) lub przemoc psychologiczna i może mieć dla przełożonego konsekwencje nie tylko dyscyplinarne, ale również karne. Taką sytuację należy zgłosić w lokalnym dziale kadr lub anonimowo na infolinię Continental ds. compliance i przeciwdziałania korupcji.

Przykład 3:

Słyszysz pogłoski, że dostawca, z którym współpracuje Twój zakład, wykorzystuje dzieci do pracy w jednym ze swoich zakładów produkcyjnych.

Pożądane zachowanie:

Skontaktuj się z działem zakupów lub zgłoś sprawę na infolinię Continental ds. compliance i przeciwdziałania korupcji. Obowiązuje domniemanie niewinności, jednak sprawa powinna być zbadana. Nie tolerujemy pracy dzieci ani w ramach naszej własnej działalności, ani w naszym łańcuchu

dostaw. W przypadku potwierdzenia podejrzeń należy ponownie poddać ocenie stosunki handlowe z dostawcą.

6. Zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko i integralność produktu

Zasada:

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia są kluczowymi wartościami w naszej odpowiedzialności i działalności biznesowej. Jesteśmy zobowiązani do podejmowania działań na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, przestrzegania odpowiednich przepisów i prawa pracy oraz stosowania wymaganego ustawowo wyposażenia ochronnego.

Ochrona środowiska stanowi integralny element naszej polityki korporacyjnej. Według nas gospodarka i środowisko nie wykluczają się wzajemnie. W Continental są warunkiem trwałej wartości dodanej. Zobowiązujemy się do rozwoju i produkcji bezpiecznych wyrobów. Nasze procesy i produkty stanowią wkład w zrównoważone gospodarowanie zasobami, ochronę środowiska i ochronę klimatu. Staramy się oszczędnie wykorzystywać zasoby przez ciągłe doskonalenie produkcji, jakości i wydajności naszych wyrobów pod względem ich ekologiczności oraz przez zmniejszenie zużycia energii, wody, surowców i materiałów.

Wszyscy menedżerowie i pracownicy są zobowiązani do przestrzegania norm bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub uwagi w tym zakresie w swoim miejscu pracy, skontaktuj się ze swoim przełożonym lub lokalnym menedżerem ds. BHP lub działem zasobów ludzkich.

Przykład:

Masz obowiązek nosić podczas pracy kask ochronny i obuwie ochronne. Pewnego dnia po przyjeździe na stanowisko pracy zauważasz, że zapomniałeś założyć buty ochronne. Zastanawiasz się, czy wrócić się po buty do przebieralni, która znajduje się w innym budynku.

Pożądane zachowanie:

Od wszystkich pracowników oczekuje się przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i niniejszego Kodeksu Postępowania Continental oraz noszenia odzieży ochronnej wymaganej na ich stanowisku pracy. W naszym przykładzie musisz wrócić po buty ochronne i założyć je przed rozpoczęciem pracy.

7. Dobre praktyki biznesowe**Zasada:**

Traktujemy klientów, dostawców oraz dystrybutorów Continental sprawiedliwie i uczciwie. Dotyczy to również realizacji interesów biznesowych Continental wobec konkurencji Continental. Nie będziemy rozpowszechniać bezpodstawnych pogłosek, składać fałszywych oświadczeń na temat konkurencji i/lub jej produktów ani angażować się w inne nieuczciwe praktyki, które mają na celu zaszkodzenie konkurencji.

8. Przestrzeganie przepisów antymonopolowych**Zasada:**

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów antymonopolowych, w tym praw i regulacji dotyczących np. monopolu, nieuczciwej konkurencji, ograniczeń handlu i konkurencji oraz relacji z konkurentami i klientami.

Jesteśmy świadomi, że naruszenia prawa antymonopolowego mogą skutkować dla Continental unieważnieniem umów, sankcjami karnymi, finansowymi i utratą reputacji.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, czy dana sytuacja jest zgodna z przepisami antymonopolowymi, należy niezwłocznie skonsultować się z działem ds. compliance.

Wyjaśnienia:

Tak jak wszystkie inne firmy Continental dąży do zwiększenia skali działalności i osiągnięcia pozycji lidera na swoich rynkach. Musi to jednak odbywać się zgodnie z prawem. Prawo antymonopolowe ma na celu ochronę wolnej i uczciwej konkurencji oraz zapewnienie, że działania są podejmowane w najlepszym interesie konsumentów.

Przykład 1:

Przypadkiem spotykasz na targach byłego kolegę z pracy, który obecnie pracuje dla konkurencji. Wspominacie dawne czasy i nagle Twój kolega pyta, czy w związku ze wzrostem cen surowców Continental dostosuje ceny określonego produktu. Jak reagujesz?

Pożądane zachowanie:

Kończysz rozmowę i wyjaśniasz, że nie wolno ci rozmawiać z konkurentem na takie tematy. W żadnym wypadku nie możesz udzielać informacji/odpowiedzi na to pytanie lub podobne pytania w podobnych rozmowach związanych z wymianą poufnych informacji handlowych z konkurentami. Poinformuj dział ds. compliance.

Przykład 2:

Otrzymujesz telefon od klienta (z segmentu motoryzacyjnego), z którym prowadzimy interesy w odpowiednich obszarach. Pyta,



jak Continental ocenia dostawców. Jak reagujesz?

Pożądane zachowanie:

Wyjaśniasz klientowi, że nie przekażesz mu żadnych informacji. Prośba pochodzi wprawdzie od klienta, jednak interesy prowadzimy tylko w określonych obszarach i najprawdopodobniej po stronie popytu jesteśmy konkurentami. W razie jakichkolwiek wątpliwości skontaktuj się z działem ds. compliance.

Więcej informacji znajdziesz w podręczniku Continental „Antitrust Compliance” (patrz strona intranetowa: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Antitrust > Corporate Manual Antitrust).

9. Antykorupcja

Zasada:

W naszych relacjach biznesowych kierujemy się uczciwością i ściśle przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym odnoszących się do przekupstwa zagranicznych urzędników publicznych.

Staramy się budować pozytywne i oparte na współpracy relacje z dostawcami i interesariuszami naszych klientów. Zaproszenia i drobne prezenty mogą wzmocnić relację, nie będziemy jednak wykorzystywać ich do nieuczciwego wpływania na relacje biznesowe lub decyzje.

Odrzucamy wszelkie formy korupcji, łapówek, kradzieży, defraudacji, szantażu lub nielegalnych płatności i nie tolerujemy ich. Nie przeprowadzamy żadnych nielegalnych płatności na rzecz osób fizycznych,

firm, organizacji międzynarodowych lub instytucji publicznych ani nie przyznajemy żadnych innych nielegalnych korzyści w celu wywarcia wpływu na procesy decyzyjne z naruszeniem obowiązującego prawa.

Nie oferujemy, nie przyznajemy, nie żądamy ani nie przyjmujemy łapówek, nielegalnych płatności, korzyści w postaci kosztownych prezentów, noclegów, zaproszeń na imprezy, przysług lub innych korzyści bądź wsparcia finansowego o znaczącej wartości na rozwój działalności lub w związku z aktywnością biznesową Continental.

Naruszenie przepisów antykorupcyjnych może skutkować unieważnieniem umów, sankcjami karnymi i grzywnami. Jakikolwiek udział w korupcji szkodzi Continental.

Wyjaśnienia:

Korupcja to nadużycie władzy lub zaufania powierzonego osobie przez społeczeństwo lub osoby fizyczne wynikające z chęci uzyskania przez tę osobę nieuczciwych korzyści w ramach tej władzy lub kompetencji.

Oferowanie lub przyjmowanie prezentów i przysług może być praktykowane w codziennej pracy. Do najczęstszych należą tu zaproszenia na posiłki i imprezy. Więcej informacji na temat dopuszczalności takich usług oraz innych typowych kwestii związanych z antykorupcją można znaleźć w Polityce antykorupcyjnej Continental (patrz strona intranetowa: Continental at a Glance > Guidance and Rules > Compliance > Compliance main page – get the full information > Compliance Handbook & Guidances > Corruption Prevention > Corporate Policy Anti-Corruption).

Opisana wyżej zasada dotycząca darowizn i dotacji nie wyklucza dla Continental lub jego pracowników prawa do wyrażania

swoich poglądów na temat polityki lub praktyk rządów, ustawodawców, organów rządowych lub ogółu społeczeństwa.

Przykład 1:

Otrzymałeś zapytanie ofertowe na dostawę opon dla OEM. Zauważasz, że Twój konkurenci również zostali poproszeni o przedstawienie oferty. Zakładasz, że mają lepsze ceny i dlatego są preferowani przez OEM. Zastanawiasz się, czy zaprosić członków działu zakupów OEM wraz z ich rodzinami na imprezę sportową oraz opłacić podróż i zakwaterowanie, by w ten sposób dać im osobisty powód do preferowania oferty Continental.

Pożądane zachowanie:

Jako że takie zaproszenie można uznać za mające wpływ na proces podejmowania decyzji przez OEM, należy je z dużym prawdopodobieństwem określić jako korupcję. Takie zaproszenie jest niedozwolone. Przeczytaj Politykę antykorupcyjną Continental.

Przykład 2:

Continental planuje budowę nowej fabryki opon w kraju A. Konieczne jest uzyskanie szeregu zezwoleń i koncesji od władz w tym kraju. Po kilku miesiącach oczekiwania na odpowiednią dokumentację zadajesz sobie pytanie, czy da się przyspieszyć proces zatwierdzania, oferując członkowi urzędu rozpatrującego Twój wniosek jakąś rekompensatę.

Pożądane zachowanie:

Nawet jeśli przysługuje Ci prawo do uzyskania pozwolenia, zgodnie z prawem większości krajów takie próby wpływu na proces uzyskiwania pozwoleń są uznawane za korupcję. Ponadto stanowi to wyraźne naruszenie polityki antykorupcyjnej Continental. Nie wolno Ci brać pod uwagę takiego pomysłu i musisz zapoznać się z Polityką anty-

korupcyjną Continental. Pamiętaj, że prezenty lub przysługi dla urzędników państwowych, takich jak pracownicy urzędów, muszą podlegać krytycznej ocenie i wewnętrznej kontroli na najwyższym szczeblu oddziału ds. compliance. W razie wątpliwości, czy w danym przypadku masz do czynienia z urzędnikiem, skontaktuj się z działem ds. compliance.

Przykład 3:

Pracujesz w dziale zakupów i potencjalny przedstawiciel handlowy, z którym prowadzisz negocjacje, przedkłada Ci „ofertę specjalną”: powinieneś zamówić u niego pewne usługi za kwotę wyższą niż oferowana przez konkurencję przedstawiciela. Różnica pomiędzy jego ofertą a ofertami konkurencji ma być przelana na numer konta banku na Kajmanach, do którego dostęp będziesz mieć tylko Ty. Masz wątpliwości i nie jesteś pewien, jak zareagować na tę ofertę.

Pożądane zachowanie:

Odrzuć ten „interes życia” i wyjaśnij, że takie postępowanie biznesowe może naruszać obowiązujące przepisy prawa i/lub Kodeks Postępowania Continental. Ponadto niezwłocznie poinformuj o takiej propozycji swojego przełożonego, dział prawny, dział ds. compliance lub dział ds. audytu wewnętrznego.

Przykład 4:

Pracujesz w dziale sprzedaży. Ze względu na różne konkurencyjne produkty na rynku trudno jest sprzedać wyrób, który dystrybuujesz. Klient składa Ci ofertę udzielenia mu rabatu na produkt, który chce mu sprzedać Continental. Żądana zniżka mieści się w dozwolonym zakresie. Klient sugeruje, że różnica między ceną obowiązującą a ceną po zniżce powinna być podzielona między was obu. Oferuje Ci udział odpowiednio do każ-



dej transakcji w gotówce. Co powinienesz zrobić?

Pożądane zachowanie:

Odrzuć ofertę klienta i wyjaśnij mu, że takie postępowanie biznesowe może być uznane za niezgodne z prawem i może naruszać obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje, jak również Kodeks Postępowania Continental. Ponadto niezwłocznie poinformuj o takiej propozycji swojego przełożonego, dział prawny, dział ds. compliance lub dział ds. audytu wewnętrznego.

10. Przeciwdziałania praniu pieniędzy

Zasada:

Continental podlega pewnym zobowiązaniom wynikającym z krajowych przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy, które mogą mieć zastosowanie na poziomie międzynarodowym. Z tego względu wszystkie jednostki biznesowe Continental muszą kontrolować wątpliwe lub niejasne transakcje i płatności oraz monitorować relacje biznesowe.

Wyjaśnienia:

Pranie pieniędzy to przekształcanie zysków z działalności przestępczej, takiej jak uchylanie się od płacenia podatków, w pozornie legalne aktywa. W odniesieniu do kwestii związanych z praniem pieniędzy ryzyko jest wyższe, jeżeli płatności są dokonywane przez osoby trzecie, a nie przez samego klienta.

Przykład:

Prowadzisz interesy z klientem w kraju A. Podczas procesu płatności klient deklaruje, bez jasnego uzasadnienia, że koszty przejmie strona trzecia w kraju B. Zaakceptujesz to?

Pożądane zachowanie:

Zasadniczo Continental nie przyjmuje płatności od stron trzecich, zwłaszcza jeśli klient i/lub strona trzecia ma siedzibę w krajach wysokiego ryzyka. Skontaktuj się z działem prawnym lub działem ds. compliance. Jeżeli płatność została już dokonana przez osobę trzecią, musi pozostać na koncie jako płatność przeznaczona do zwrotu nadawcy i nie można jej zaksięgować jako spłaty należności.

11. Konflikty interesów

Zasada:

Prywatne interesy i względy osobiste w żaden sposób nie wpływają na nasz osąd, jeśli chodzi o działanie w najlepszym interesie Continental.

Z tego względu unikamy wszelkich działań lub sytuacji, które mogłyby prowadzić do konfliktu pomiędzy naszymi osobistymi interesami a interesami biznesowymi Continental. Potencjalny konflikt interesów należy zawsze zgłosić przełożonemu, działowi prawnemu lub działowi kadr.

Wyjaśnienia:

Continental szanuje prawo pracowników do angażowania się w działalność pozazawodową, która ma charakter prywatny i w żaden sposób nie stoi w sprzeczności z interesami Continental ani nie wpływa negatywnie na wizerunek korporacyjny. Z tego względu nie możesz utrzymywać żadnych zewnętrznych stosunków handlowych lub finansowych – bezpośrednich lub pośrednich – które są sprzeczne z interesami Continental lub które mogłyby ograniczyć Twoją pełną zdolność do wykonywania obowiązków w ramach stosunku pracy w najlepszym interesie Continental.

Konflikt interesów może wystąpić w następujących przypadkach:

- › oprócz pracy w Continental jesteś również zatrudniony przez inną firmę, zwłaszcza taką, która jest konkurentem, klientem lub dostawcą Continental (lub firmą, która w przewidywalnej przyszłości może stać się konkurentem, klientem lub dostawcą);
- › utrzymujesz stosunki handlowe z firmą, w której Twój krewny posiada udziały, działa w jej zarządzie lub w inny sposób ma istotny udział w firmie;
- › masz znaczący interes finansowy w firmie lub jesteś zaangażowany w zarządzanie firmą, która jest dostawcą lub klientem Continental;
- › handlujesz lub spekulujesz materiałami, wyposażeniem bądź sprzętem zakupionym przez Continental lub handlujesz na własny rachunek produktami sprzedawanymi przez Continental;
- › zaciągasz pożyczki u klientów, osób fizycznych lub firm, od których Continental nabywa usługi, materiały, wyposażenie bądź sprzęt lub z którymi Continental prowadzi interesy.

Powyższa lista ma charakter wyłącznie orientacyjny i nie jest wyczerpująca.

Przykład 1:

Continental chce zamówić nowego dostawcę. Twój brat zarządza firmą, która została wybrana jako nowy dostawca.

Pożądane zachowanie:

Continental może w określonych warunkach zaakceptować zawarcie umowy z firmą Twojego brata. Poinformuj swojego

przełożonego oraz dział zakupów o stopniu pokrewieństwa i upewnij się, że nie będziesz zaangażowany w proces przetargowy ani związane z nim decyzje. W razie wątpliwości skontaktuj się z działem prawnym lub działem ds. compliance.

Przykład 2:

Stwierdzasz, że części dostarczane przez jednego z dostawców Continental są wadliwe. Wiesz, że okres gwarancji jeszcze nie upłynął. Firma zaopatrująca w te części należy do Twojej siostry i zastanawiasz się, czy nie zlecić usunięcia tych wad.

Pożądane zachowanie:

Nie musisz uczestniczyć w podejmowaniu decyzji o dochodzeniu roszczeń gwarancyjnych. Przed zatrudnieniem firmy siostry powinieneś poinformować o pokrewieństwie swojego przełożonego i inne powiązane działy. W razie wątpliwości skontaktuj się z działem prawnym lub działem ds. compliance.

12. Korzystanie z własności Continental

Zasada:

Z własnością korporacyjną Continental obchodzimy się odpowiedzialnie i z należytą starannością. Jeżeli lokalne zasady Continental nie stanowią inaczej, z własności korporacyjnej Continental należy korzystać tylko w ramach naszej działalności biznesowej.

Wyjaśnienia:

Własność korporacyjna Continental obejmuje mienie, takie jak produkty wytwarzane przez Continental, urządzenia produkcyjne i biurowe, narzędzia, systemy i pojazdy oraz wartości niematerialne, takie jak know-how i prawa własności intelektualnej.

13. Ochrona danych i bezpieczeństwo cybernetyczne

Zasada:

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących praw, jak również zasad i wytycznych Continental dotyczących prywatności i bezpieczeństwa cybernetycznego.

Wyjaśnienia:

Nieprzestrzeganie bezpieczeństwa cybernetycznego i środków ochrony może mieć poważne konsekwencje, takie jak utrata danych, ujawnienie informacji poufnych i tajemnic handlowych oraz kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie danych osobowych. W związku z tym w kwestiach związanych z ochroną danych należy się kontaktować z inspektorami ochrony danych i bezpieczeństwa cybernetycznego Continental lub działem kadr.

14. Informacje poufne i własność intelektualna

Zasada:

Ochrona poufnych informacji i tajemnic handlowych („informacje poufne”) jest niezbędna do zabezpieczenia interesów i sukcesu Continental. Mamy obowiązek dopilnować, by informacje pozyskiwane w ramach naszej działalności były traktowane ściśle poufnie, nie były niewłaściwie wykorzystywane ani ujawniane współpracownikom lub stronom trzecim.

Mamy świadomość, że możemy podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym zwolnieniu z pracy, jeśli niewłaściwie wykorzystamy lub ujawnimy informacje poufne, nawet jeśli nie odniesiemy w związku z tym korzyści osobistych. Po zakończeniu pracy w Continental nie ujawnimy ani nie wykorzystamy żadnych informacji poufnych, ale

niezwłocznie zwrócimy Continental wszelkie takie informacje.

Ponadto szanujemy informacje poufne naszych dostawców, klientów i innych interesariuszy i wykorzystujemy je wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem i/lub zobowiązaniami umownymi.

Wyjaśnienia:

Poufne informacje biznesowe Continental obejmują wszystkie informacje i dane, w tym m.in. warunki umowy, wszelkiego rodzaju informacje biznesowe, handlowe, finansowe, na temat własności intelektualnej, dotyczące klientów lub techniczne oraz dane ujawniane pomiędzy partnerami biznesowymi w ramach ich stosunków handlowych lub w celu określenia, rozwoju, marketingu, sprzedaży, wytwarzania lub dystrybucji produktów, których nie można uzyskać ze źródeł publicznych. Należą do nich m.in. informacje o personelu, klientach, kosztach, cennikach i obrotach, polityce dochodzenia roszczeń, raportach, sprawozdaniach rocznych, wynagrodzeniach i działalności. Poufnych informacji handlowych nie wolno ujawniać w żaden sposób: ani ustnie, ani piśmiennie, ani elektronicznie.

Przykład 1:

Od kilku lat pozostajesz w stosunku umownym z dostawcą A. Jako że nigdy nie byłeś zadowolony z jakości produktu, decydujesz się rozwiązać z nim umowę i zawrzeć nową z dostawcą B na dostawę tego samego produktu, lecz po niższej cenie. Dostawcy B nie udało się jednak wyeliminować poważnych problemów z jakością, dlatego prosi o sprawdzenie dokumentacji technicznej, którą otrzymałeś od dostawcy A. Twój klient prosi Cię o pilne rozwiązanie problemów z jakością, ale nie jesteś pewien, czy powinieneś zastosować się do prośby dostawcy B.

Pożądane zachowanie:

Jeżeli dokumentacja techniczna jest informacją poufną dostawcy A, nie wolno jej ujawniać ani w żaden inny sposób udostępniać dostawcy B. To, czy dokumentacja techniczna jest w rzeczywistości informacją poufną, zależy od umów zawartych pomiędzy Continental i dostawcą A oraz wszelkich umów o poufności, jakie zawarłeś z Continental. Przykładowo Continental może zawrzeć umowę o poufności lub w umowie z dostawcą A może znajdować się klauzula poufności zakazująca ujawniania takich informacji.

Ponadto należy również sprawdzić, czy korzystanie z dokumentacji technicznej jest zabronione z innych powodów, takich jak prawa autorskie lub ograniczenia patentowe.

Przykład 2:

Continental bierze udział w przetargu online zorganizowanym przez potencjalnego klienta i przypadkowo, w wyniku błędu technicznego, otrzymuje ofertę od konkurenta. Zastanawiasz się, czy powinienś otworzyć plik.

Pożądane zachowanie:

Nie otwieraj pliku ani nie używaj go do żadnych innych celów. Wyślij go z powrotem do nadawcy.

Przykład 3:

Podczas podróży służbowej pracujesz na laptopie. Nagle zauważasz, że Twój sąsiad na pokładzie samolotu jest bardzo zainteresowany tym, co robisz, uważnie obserwuje ekran i zaczyna robić notatki.

Pożądane zachowanie:

Natychmiast zaprzestań pracy z laptopem i zrób to w bardziej prywatnym otoczeniu.

15. Przepisy dotyczące przywozu i wywozu**Zasada:**

Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania wszystkich aktualnych przepisów dot. eksportu i importu, w tym m.in. sankcji, embargo, oraz innych regulacji i rozporządzeń, w tym wszelkich wytycznych Zarządu Continental dotyczących transportu lub wysyłki towarów i technologii przez Continental.

Wyjaśnienia:

Zdarzają się sytuacje, gdy produkty, oprogramowanie lub technologia Continental nie mogą być wysłane lub dostarczone do niektórych krajów z powodu embargo lub innych ograniczeń. Jeżeli istnieje wymóg uzyskania zezwolenia, w tym celu należy się skonsultować z działem kontroli wywozu.

W razie niejasności lub wątpliwości co do zastosowania przepisów dotyczących eksportu lub importu należy się skonsultować z działem lub osobą odpowiedzialną za kontrolę eksportu lub cło.

Przykład 1:

Klient zwraca się do Ciebie z prośbą o dostarczenie produktów do nowego klienta mającego siedzibę w kraju, który podlega ograniczeniom eksportowym. Nie wiesz, czy możesz lub powinienś zastosować się do jego prośby.

Pożądane zachowanie:

Zapytaj dział odpowiedzialny za kontrolę eksportu, jak odnieść się do prośby klienta. Możliwości dostawy zależą od wielu czynników, takich jak kraj, do którego masz wysłać towar, eksportowany produkt oraz to, jak i przez kogo produkt będzie używany.



Przykład 2:

Pracujesz w firmie Continental z siedzibą w USA i chciałbyś dostarczać produkty z USA do Izraela i na Kubę, ale nie wiesz, czy możesz lub czy jest to dozwolone. Co powinienś zrobić?

Pożądane zachowanie:

Musisz się skonsultować z działem odpowiedzialnym za kontrolę eksportu, zanim podejmiesz działalność, która bezpośrednio lub pośrednio jest związana z krajem wrażliwym.

Przykład 3:

Pracujesz w Ratyzbonie i przygotowujesz się do spotkania w państwie spoza UE. Do celów prezentacyjnych chcesz sprowadzić próbki materiału produkcyjnego. Ze względu na to, że jest on raczej mały, zastanawiasz się, czy przewieźć go w bagażu podręcznym. Co robisz?

Pożądane zachowanie:

Pamiętaj, że taki scenariusz wiąże się z ryzykiem uchylania się od ceł i podatków.

Wszelkie wywożone lub przywożone materiały podlegają właściwej odprawie celnej i kontroli wywozu. W przypadku importu do stawy w bagażu podręcznym nie mogą być realizowane przez tzw. zielony kanał. Upewnij się, że przed wyjazdem zasięgnąłeś kompleksowej informacji o wszystkich stosownych przepisach eksportowych i importowych (w tym o kontrolach eksportowych) w odpowiednich krajach i że powiadomiłeś dział celny lub kontrolę eksportu. Dopilnuj również, aby na przejściu granicznym mieć przy sobie przygotowane wszystkie niezbędne dokumenty (dotyczące importu i eksportu). Dotyczy to również kurierów na pokładzie.

16. Tax Compliance**Zasada:**

Jesteśmy świadomi naszej społecznej odpowiedzialności w wypełnianiu zobowiązań podatkowych i wyraźnie opowiadamy się za przestrzeganiem krajowych i międzynarodowych przepisów podatkowych. Staramy się eliminować agresywną optymalizację podatkową lub naruszenia obowiązku współpracy z organami podatkowymi.

Wyjaśnienie:

W związku z naszą międzynarodową działalnością i zdobywaniem nowych rynków należy przestrzegać wielu różnych przepisów podatkowych. Przestrzeganie przepisów podatkowych buduje zaufanie klientów, organów podatkowych i ogółu społeczeństwa. Wszelkie nieprawidłowości mogą pociągać za sobą znaczne straty finansowe dla koncernu Continental i poważne nadszarpnięcie jego reputacji, a pracownik za nie odpowiedzialny musi również liczyć się z negatywnymi konsekwencjami.

Przykład:

Odpowiadasz za ewidencjonowanie określonych transakcji w sprawozdaniach finansowych, takich jak koszty rzeczowe (koszty utrzymania) i koszty produkcji. Na wczesnym etapie projekt przekracza niektóre wskaźniki kontrolne. Z tego względu otrzymujesz instrukcję zaliczenia wydatków na konserwację w poczet kosztów, chociaż jest to niewątpliwie inwestycja, a więc przeznaczone do kapitalizacji koszty produkcji.

Pożądane zachowanie:

Musisz postąpić zgodnie z wymogiem ustawowym. Wszystkie transakcje muszą być księgowane zgodnie z prawem handlowym i przepisami podatkowymi, ponieważ księgowość stanowi podstawę deklaracji podatkowej. Błędy księgowe mogą zatem prowa-

dzić do nieprawidłowych deklaracji podatkowych i poważnych konsekwencji podatkowych dla przedsiębiorstwa.

III. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu Postępowania i ochrona świadka

Continental zachęca wszystkich pracowników do zgłaszania wątpliwości w dobrej wierze, na zasadzie wzajemnego zaufania i bez obawy przed odwetem.

Continental nie toleruje działań odwetowych, dyskryminacji ani środków dyscyplinarnych wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły uzasadnione obawy co do próby, rzeczywistego lub podejrzanego naruszenia któregoś z postanowień Kodeksu Postępowania Continental.

Naruszenia Kodeksu Postępowania Continental można zgłaszać za pośrednictwem infolinii Continental ds. compliance i przeciwdziałania korupcji.

Continental bardzo poważnie podchodzi do każdego zgłoszenia. Zapewniamy ochronę tożsamości tych osób, które chcą zachować anonimowość. Rozpatrujemy każde zgłoszenie.

Numer infolinii ds. compliance i przeciwdziałania korupcji:

Międzynarodowy numer telefonu
0049 (0) 1802 38 44 27

Strona internetowa

<https://continental.integrityplatform.org>

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.[illegible]

Continental Aktiengesellschaft

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

www.continental-corporation.com

For all its subsidiaries

Photos

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)