

Kodeks postępowania i etyki w działalności biznesowej



Pfeifer & Langen

Spis treści

Deklaracja Zarządu Grupy	3
Uczciwość i przejrzystość w biznesie	4
Jakość i bezpieczeństwo produktu	5
Ochrona informacji poufnych i danych osobowych	6
Korupcja i łapówkarstwo	7
Uczciwa konkurencja	8
Konflikty interesów	8
Prawa człowieka, bezpieczeństwo pracy i prawa pracowników	9
Środowisko i zrównoważony rozwój	11
Wdrażanie i raportowanie	12

Deklaracja Zarządu Grupy



Martin Vesper
Dyrektor Zarządzający
Grupy Cukrowniczej
Pfeifer & Langen



Uwe Schöneberg
Dyrektor Zarządzający
Grupy Cukrowniczej
Pfeifer & Langen



Michael Schaupp
Dyrektor Zarządzający
Grupy Cukrowniczej
Pfeifer & Langen



Roman Kubiak
Prezes Zarządu
Pfeifer & Langen Polska S.A./
Pfeifer & Langen Marketing Sp. z o.o.



Sebastian Tomaszewski
Członek Zarządu
Pfeifer & Langen Polska S.A./
Pfeifer & Langen Marketing Sp. z o.o.



Tamara Nosarzewska
Członek Zarządu
Pfeifer & Langen Polska S.A./
Pfeifer & Langen Marketing Sp. z o.o.

Od samego początku, a więc od powstania Pfeifer & Langen w roku 1870 działaniu grupy przyświecają najwyższe standardy jakościowe, niezawodność i dążenie do doskonałości. Przedsiębiorczość, duch innowacyjności i ludzkie podejście to wartości, którymi zawsze się kierujemy i które leżą u podstaw naszej kultury korporacyjnej. Jako przedsiębiorstwo rodzinne o bogatej tradycji oraz wiodący europejski producent cukru zdajemy sobie sprawę z roli, jaką pełnimy wobec naszych klientów, dostawców, partnerów biznesowych, pracowników i społeczności lokalnych. Mamy długoterminową wizję i skupiamy się na zrównoważonym

rozwoju oraz trwałych relacjach. Wierzymy, że wzajemne zaufanie jest ważne we wszystkim, co robimy, a wszystkie nasze działania zasadzają się na uczciwości i przejrzystości.

Naszym głównym celem biznesowym jest zaoferowanie wysokiej jakości produktów, wyróżniających się usług i elastycznych rozwiązań dostosowanych do potrzeb naszych klientów. Nieustannie dążymy do umocnienia naszego potencjału innowacyjnego i tworzenia wspólnej wartości. Nasz zespół rozrósł się na poziomie międzynarodowym. Ponad 2500 pracowników w 23 lokalizacjach

firmy w Europie pracuje ramię w ramię aby nieustannie zaopatrywać naszych klientów i urzeczywistniać naszą wizję.

Niniejszy Kodeks Postępowania odzwierciedla zasady, według których podejmujemy decyzje i działania. Określa on nasze minimalne standardy etycznego i odpowiedzialnego postępowania wobec partnerów biznesowych, sektora publicznego jak i w ramach Grupy (tj. rozumianej jako spółki bezpośrednio zarządzane i kontrolowane przez Pfeifer & Langen GmbH & Co. KG lub wzajemnie ze sobą powiązane). Wszyscy – Zarząd Grupy oraz poszczególnych spółek w ramach Grupy (tj. spółek w Grupie kontrolowanych przez Pfeifer & Langen) – zobowiązujemy się do przestrzegania przedstawionych niżej zasad.

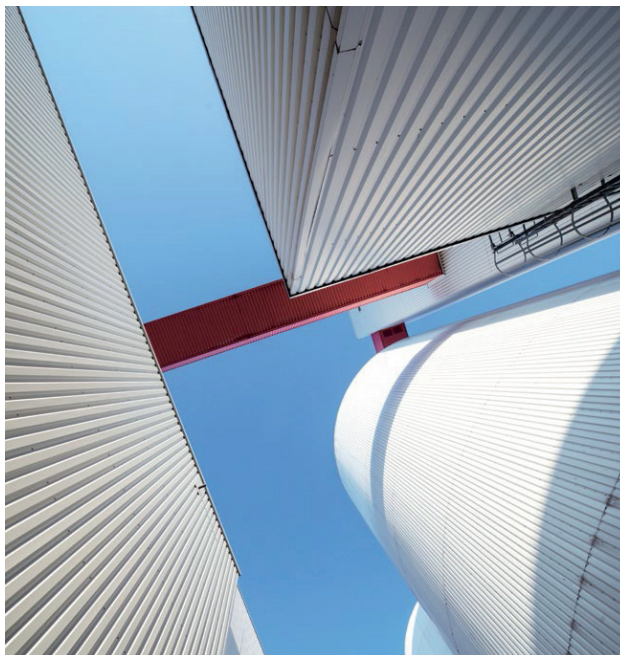
Oczekujemy również od naszych partnerów biznesowych, aby działali w sposób zgodny co najmniej z tożsamymi standardami jak poniżej przedstawione. Wymagamy od nich, aby również we własnych organizacjach wprowadzili i posiadali procesy, które w szczególności zapewnią, że decyzje biznesowe podejmowane są w sposób wolny od potencjalnych szkodliwych wpływów oraz, że prawa jednostkowe i interes publiczny są uwzględniane w obszarze całego łańcucha dostaw, a ochrona tych praw promowana jest w najszerszym możliwym zakresie we wszelkich obszarach działalności biznesowej. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi zadbają, aby takie standardy były wiążące również dla ich kontrahentów.

Uczciwość i przejrzystość w biznesie

Grupa Cukrownicza Pfeifer & Langen (dalej „Pfeifer & Langen” lub „Grupa”) zawsze dąży do prowadzenia swoich działań w zgodzie z obowiązującymi przepisami i regulacjami na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Przepisy i regulacje bezwzględnie obowiązują każdą osobę zatrudnioną przez lub działającą w imieniu Grupy.

Uznajemy, że zgodne z prawem i transparentne postępowanie w biznesie przyczynia się do ogólnego dobrobytu społecznego, a co za tym idzie oczekujemy, że nie tylko nasi pracownicy, ale również nasi partnerzy biznesowi będą postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Potępimy działania, które mogą naruszyć jakiegokolwiek lokalne, krajowe czy międzynarodowe przepisy, w szczególności dotyczące jakości i bezpieczeństwa produktu, korupcji i łapówkarstwa, uczciwej konkurencji, praw człowieka, środowiska, ochrony danych i prania pieniędzy. Respektujemy embarga gospo-



darcze i przepisy dotyczące kontroli importu czy eksportu. Z najwyższą starannością dobieramy oraz, w miarę dostępnych możliwości, weryfikujemy naszych partnerów biznesowych.

Pfeifer & Langen posiada długą tradycję jako producent, pracodawca i liczący się podmiot w swoim obszarze działalności. Jesteśmy niezmiernie dumni z naszej roli jak i świadomi obowiązków wobec lokalnych i państwowych władz, gmin, w których prowadzimy działalność, naszych pracow-

ników, klientów i dostawców oraz pozostałych partnerów biznesowych. Aby sprostać tym obowiązkom, angażujemy się w otwarty dialog ze wszystkimi naszymi interesariuszami. Dążymy do przejrzystości, współpracy i rozwiązywania problemów w praktyczny i rozsądny sposób. Realizując zobowiązania w zakresie regulowania danin publicznych, wnosimy nasz wkład w funkcjonowanie lokalnych społeczności, w miejscach, w których działamy.

Jakość i bezpieczeństwo produktu

Pfeifer & Langen stosuje najwyższe standardy staranności w produkcji żywności i pasz. Mamy świadomość, że nasze produkty mają bezpośredni wpływ na zdrowie i dobrostan ludzi oraz zwierząt. Zaufanie którym darzą nas klienci jest przez nas szczególnie cenione i stanowi podstawę naszego sukcesu.

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących norm i przepisów jakościowych obowiązujących w Unii Europejskiej i krajach, w których działamy. Obejmuje to standard GSFI (IFS lub FSSC), wymagania DIN ISO 22000 dotyczące żywności i wymagania standardów jakości i bez-

pieczeństwa lub GMP+ w odniesieniu do pasz. Stosowane przez nas środki higieny i ochrony żywności zapewniają wysoki poziom bezpieczeństwa produktu. Partnerzy z obszaru logistyki są wybierani z ogromną starannością, tak aby zapewnić jakość i bezpieczeństwo produktu w momencie gdy towar przeznaczony dla klienta opuszcza nasze zakłady produkcyjne.

Zgodność z wymogami prawnymi i wewnętrznymi jest egzekwowana przez nasz System Zarządzania Jakością.



Ochrona informacji poufnych i danych osobowych

W Pfeifer & Langen wierzymy, że trwałe relacje biznesowe buduje się na wzajemnym zaufaniu. Bez zaufania nie ma mowy o otwartej wymianie pomysłów, know-how lub danych czy owocnej dyskusji na temat możliwości biznesowych.

Regułą jest, że przechowujemy wszelkie informacje otrzymane od partnera biznesowego w ramach Grupy i nie udostępniamy ich stronom trzecim, chyba że jest to wymagane lub dozwolone przez prawo. Wykorzystujemy przekazane nam informacje wyłącznie w celu wykonania ciążących na nas obowiązków prawnych i umownych, tj. dostawy naszych towarów lub świadczenia naszych usług. Dbamy o to, aby obowiązek ten był skuteczny również w przypadku, gdy dana oso-

ba kończy współpracę z Grupą.

Dane Osobowe są traktowane zgodnie z przepisami o ochronie danych, które zostały wydane przez Unię Europejską i kraje, w których działamy. W zakresie, w jakim podmioty trzecie zaangażowane są w przetwarzanie danych osobowych, zapewniamy, aby podmioty te gwarantowały tożsamy poziom ochrony danych i poufności. Pfeifer & Langen korzysta ze sztucznej inteligencji w celu optymalizacji procesów. Dla zapewnienia odpowiedzialnego korzystania z takich technologii, przeprowadzamy oceny ryzyka dla każdego przypadku jej stosowania. Jest dla nas najwyższym priorytetem, aby nasze serwery znajdowały się na terenie Unii Europejskiej.



Korupcja i łapówkarstwo

Wierzmy, że rozsądny biznes jest prowadzony w oparciu o obiektywne i racjonalne decyzje. Takie decyzje mogą wymagać wzniesienia się ponad osobiste motywacje osób zaangażowanych, w szczególności ich osobiste stosunki, poczucie wdzięczności, czy zobowiązania.

W celu uniknięcia takich konfliktów żadna osoba działająca w imieniu Pfeifer & Langen nie może przekazywać lub obiecywać, że przekaże lub przyjmie jakąkolwiek formę zachęty, która mogłaby wpłynąć na decyzje biznesowe, niezależnie od tego, czy zachęta ta ma cha-

rakter materialny czy niematerialny. Działalność biznesowa musi być prowadzona w ścisłej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi łapówkarstwa i przeciwdziałania korupcji.

W celu zapewnienia bardziej szczegółowych wskazówek, Grupa regularnie wydaje i aktualizuje wytyczne na temat właściwego postępowania w obszarach, m.in. wręczania i przyjmowania prezentów, zasad przyjmowania oraz uczestnictwa w wizytach biznesowych, lobbingu i darowizn.



Uczciwa konkurencja

Pfeifer & Langen prowadzi działalność w zgodzie z przepisami prawa antymonopolowego i uczciwej konkurencji obowiązujących w Unii Europejskiej i krajach, w których działamy. Uważamy, że uczciwa i niezakłócona konkurencja jest korzystna dla dobra ogółu i doceniamy fakt, że jurysdykcje, w ramach których działamy, stworzyły środowisko prawne, w którym możemy na uczciwych zasadach rzucać wyzwania naszym konkurentom, jak i sami je podejmować. Funkcjonując w ta-

kim środowisku całkowicie odrzucamy zawieranie niedozwolonych porozumień z konkurentami lub dostawcami, niewłaściwe ujawnianie informacji istotnych dla konkurentów, czy wykorzystywanie pozycji dominującej. Naszą codzienną aktywność realizujemy z ostrożnością wymaganą dla zapewnienia w każdym czasie zgodności z obowiązującymi regulacjami w zakresie uczciwej konkurencji, zyskując w ten sposób szacunek ze strony klientów, dostawców i innych interesariuszy.



Konflikty interesów

Unikanie podejmowania decyzji biznesowych w oparciu o lub podyktowanych sprzecznymi interesami traktujemy w Grupie priorytetowo. Od naszych pracowników oczekujemy, aby zawsze działali w najlepszym interesie Grupy, a w szczególności przedkładali potrzeby biznesowe Pfeifer & Langen ponad swoje własne jak i stali na straży dobrego imienia i uczciwości działania Grupy.

Oczekujemy od naszych pracowników oraz wszystkich osób występujących w imieniu Pfeifer & Langen, aby działali w sposób przejrzysty oraz identyfikowali interesy potencjalnie sprzeczne z interesami Grupy. Wysoce cenimy klarowność prowadzonych działań i zapewniamy wsparcie mogące pomóc w rozwiązywaniu sytuacji rodzących potencjalny konflikt interesów w uczciwy i pozytywny sposób.

Prawa człowieka, bezpieczeństwo pracy i prawa pracowników

Zapewniamy pracownikom bezpieczne i higieniczne miejsce pracy, wolne od naruszeń ich godności i prywatności. Działając w zgodzie ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka ONZ oraz Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej, zapewniamy program bezpieczeństwa pracy, tak aby nieprzerwanie polepszać warunki pracy. Dokładamy wszelkich starań w celu zapobiegania wypadkom czy chorobom zawodowym. Regularnie szkolimy pracowników w obszarze bezpiecznych metod pracy i sposobów ochrony zdrowia własnego i współpracowników. Utrzymujemy najbardziej rygorystyczne standardy higieny zarówno dla potrzeb osobistych (sanitarne, bezpieczeństwo żywności i wody), jak i zawodowych (odpowiednia ochrona przed niebezpiecznymi lub skażonymi substancjami).

Decyzja o podjęcia zatrudnienia w Grupie jest decyzją podejmowaną w sposób swobodny. Zapewniamy, że nie stosujemy żadnej formy pracy przymusowej, pracy dzieci, handlu ludźmi lub współczesnego niewolnictwa. Nasi pracownicy nie są zobowiązani do depopowania lub przekazywania dokumentów tożsamości. Umowy mogą zostać rozwiązane przez obie strony w terminach wypowiedzenia przewidzianych przez odpowiednie przepisy krajowe lub układy zbiorowe mające zastosowanie do odpowiednich spółek grupy – w zależ-

ności od tego, który okres jest korzystniejszy dla naszych pracowników.

W miarę możliwości pracownicy są zatrudniani na podstawie stałych i długoterminowych umów o pracę. Regułą jest, że umowy na czas określony lub z wykorzystaniem pracowników zewnętrznych, związane są wyłącznie z wyjątkowym lub sezonowym obciążeniem pracą lub jako okresy próbne przed regularnymi i długoterminowymi umowami o pracę i wyłącznie w zgodzie z odpowiednimi przepisami krajowymi. Płace odpowiadają co najmniej standardom branżowym i nie są obniżane ani zatrzymywane jako środek dyscyplinarny. Regularne maksymalne godziny pracy są zgodne z odpowiednimi przepisami krajowymi lub układami zbiorowymi mającymi zastosowanie do odpowiednich spółek Grupy – w zależności od tego, który limit jest korzystniejszy dla naszych pracowników. Normalny czas pracy nie przekracza 48 godzin w okresie siedmiodniowym. Zapewniamy naszym pracownikom co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym, a w przypadku, gdy odpowiednie przepisy krajowe lub układy zbiorowe mające zastosowanie do odpowiednich spółek Grupy przewidują więcej niż jeden dzień, przyznajemy liczbę dni wolnych zgodnie z najkorzystniejszą zasadą. Nadgodziny mogą – co do zasady – być stosowane tylko w wyjątkowych przypadkach i tylko zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi lub układami zbiorowymi mającymi zastosowanie do od-



powiednich spółek grupy – w zależności od tego, które zasady są korzystniejsze dla naszych pracowników. Wszelkie nadgodziny są albo rekompensowane wynagrodzeniem, które przekracza wynagrodzenie za normalny czas pracy, albo mogą zostać wykorzystane jako czas wolny.

Wierzymy w społeczne korzyści wynikające z negocjacji zbiorowych. W związku z tym Grupa szanuje swobodę zrzeszania się i prawo do tworzenia zakładowych organizacji związkowych. Bardzo cenimy wkład organizacji związkowych w środowisko pracy i warunki pracy w spółkach Grupy i dlatego respektujemy wymogi mające na celu umożliwienie pracownikom wykonywanie ich obowiązków związkowych. Pracownicy spółek Grupy nie muszą obawiać się sankcji w jakiegokolwiek formie ani w jakikolwiek sposób z tytułu aktywnego lub biernego wykonywania uprawnień związkowych.

Dążymy do tego, aby żaden pracownik nie był ofiarą przemocy fizycznej lub słownej, molestowania seksualnego lub innego rodzaju nękania bądź zastraszania. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą postępować w tożsamy sposób. Dlatego też instruujemy i szkolimy naszych pracowników, aby powstrzymywali się od wszelkich zachowań, które mogą godzić, nękać lub obrazić innych współpracowników, oraz aby podejmowali niezbędne działania w przypadku zaobserwowania takiego niewłaściwego postępowania. Podejmując decyzje mające wpływ na nasz personel, w szczególności decyzje o zatrudnieniu, wynagrodzeniu, dostępie

do szkoleń, awansie, rozwiązaniu i przejściu na emeryturę, Grupa nie dyskryminuje ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie, narodowość, religię, poglądy polityczne lub przynależność związkową.

Pomysły i wkład naszych pracowników są wysoko cenione. Pracownikom zapewniamy możliwości wspierające ich rozwój zawodowy. Nasi menedżerowie są stale szkoleni w zakresie kompetencji przywódczych w celu promowania rozwoju Grupy i jej pracowników.

Pfeifer & Langen uznaje za swój obowiązek poszanowanie wszelkich międzynarodowych standardów z zakresu praw człowieka w ramach Grupy. Dokładamy najwyższej staranności w zapobieganiu naruszeniom indywidualnych i zbiorowych praw człowieka w spółkach należących do Grupy oraz działamy z należytą starannością, aby nie uczestniczyć, bezpośrednio lub pośrednio, w takich naruszeniach w wyniku nawiązywanych lub utrzymywanych relacji biznesowych.

Grupa działa w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, zarówno krajowymi jak i wydawanymi przez Unię Europejską oraz uznanymi międzynarodowymi standardami pracowniczymi. Dotyczy to w szczególności godzin pracy, przerw, wynagrodzeń, urlopów oraz godzin nadliczbowych.



Środowisko i zrównoważony rozwój

Od ponad stu lat Pfeifer & Langen wytwarza swoje produkty z surowców naturalnych. Doskonale zdajemy sobie sprawę, że ochrona środowiska służy nie tylko ogółowi społeczeństwa, ale także naszym interesom biznesowym. Dlatego staramy się być nie tylko beneficjentem zrównoważonego rozwoju, ale mieć w nim czynny udział.

Zrównoważony rozwój jest więc postrzegany jako wyzwanie o charakterze kompleksowym, istotnym w każdym aspekcie wyznawanych przez nas wartości i głęboko wpisanym w DNA Grupy. Nasze istnienie zawdzięczamy surowcowi naturalnemu – burakowi cukrowemu, podwalinie naszego sukcesu. Ochrona i zachowanie zasobów naturalnych, wspieranie efektywnych działań w obszarze przetwórstwa oraz kształtowanie

społecznej odpowiedzialności stanowią podstawowe cele Grupy.

Nasze zakłady produkcyjne są zaprojektowane tak, aby optymalnie wykorzystać energię, surowce i wodę. Produkty uboczne służą jako pasza czy nawóz lub mogą zostać poddane recyklingowi. Woda zawarta w surowcu jest oczyszczana przy użyciu naszych systemów uzdatniania wody i ponownie wprowadzana do cyklu produkcyjnego. Inwestujemy w unowocześnianie naszych zakładów produkcyjnych, minimalizując w ten sposób wpływ na środowisko. Posiadamy certyfikaty ISO 14001 oraz ISO 50001.

Podejmowane przez nas działania i kroki są szczegółowo opisane w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Pfeifer & Langen.



Wdrożenie i Raportowanie

Przestrzeżenie zapisów niniejszego Kodeksu nie jest jednorazową decyzją podjętą przez Grupę, ale codziennym wyzwaniem dla każdego pracownika i partnera biznesowego. W związku z tym prowadzimy szkolenia dla naszych pracowników i kierownictwa z zakresu zasad wyszczególnionych w niniejszym Kodeksie i zachęcamy ich do udziału w egzekwowaniu tychże zasad, również poprzez zgłaszanie nieprawidłowości.

Zachęcamy Państwa, jako naszych partnerów biznesowych, do zgłaszania wszelkich potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu. Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo lub nieanonimowo w każdym czasie. Zapewniamy, że wszystkie zgłoszenia będą rozpoznawane w sposób sprawiedliwy, profesjonalny oraz z uwzględnieniem regulacji prawnych obowiązujących w poszczególnych państwach, w których działamy, takich jak tzw. Dyrektywa o sygnalistach, czy niemieckie regulacje dotyczące należytej staranności w łańcuchu dostaw ("Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz", LkSG) lub podobne regulacje lokalne, jeżeli mają zastosowanie.

Aby skontaktować się Głównym Compliance Officerem bądź Lokalnym Compliance Officerem prosimy o skontaktowanie z danymi adresowymi podanych poniżej.

Można również z korzystać z naszego **elektronicznego systemu do dokonywania zgłoszeń** (system BKMS® jako dodatkowej opcji obok innych kanałów kontaktowych. Dostęp do systemu dla sygnalistów dostępny jest internetowo pod adresem: <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=nhMn5W&c=-1&language=pol>

Po otrzymaniu zgłoszenia Główny Compliance Officer Grupy lub, w stosownych przypadkach, Lokalny Compliance Officer dokonają szybkiego, starannego i dyskretnego zbadania faktów i wszelkich możliwych naruszeń. W zależności od indywidualnego przypadku oraz w zakresie niezbędnym dla przeprowadzenia kompleksowego dochodzenia, odpowiedzialny Compliance Officer może zaangażować dodatkowe osoby i zasoby, w tym innych pracowników Grupy, wewnętrznych lub zewnętrznych doradców prawnych, właściwe organy, czy ekspertów w danej dziedzinie. W trosce o ochronę sygnalisty wszelkie dochodzenia będą w możliwie największym stopniu poufne, a zaangażowanie dodatkowych osób ograniczone do minimum. W zakresie, w jakim lokalne przepisy wymagają

zaangażowania organizacji związkowych, takie przepisy będą przestrzegane. Po zakończeniu dochodzenia właściwy Compliance Officer upewni się, że stwierdzone naruszenie zostanie naprawione w odpowiedni sposób. Tego rodzaju działania naprawcze mogą obejmować między innymi współpracę z właściwymi organami, wewnętrzne środki naprawcze oraz wewnętrzną lub zewnętrzną publikację i komunikację danego zachowania.

Wewnętrzni lub zewnętrzni sygnaliści działający w dobrej wierze będą mieć zapewnioną ochronę przed dyskryminacją, nękaniami, zastraszaniem lub wszelkimi innymi działaniami odwetowymi, w zgodzie z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa, niezależnie od tego, czy zgłoszenie ujawniło jakiegokolwiek wykroczenie, czy nie.

W przypadku powzięcia wiedzy o jakimkolwiek faktycznym lub domniemanym naruszeniu któregokolwiek z wyżej wymienionych standardów i zasad ze strony naszych partnerów biznesowych lub jakiegokolwiek osoby działającej w imieniu Pfeifer & Langen, Grupa zastrzega sobie prawo do rozwiązania dowolnej lub wszystkich umów, anulowania zamówień, czy innych podstaw współpracy z danym partnerem biznesowym ze skutkiem natychmiastowym. Chcemy podkreślić, że takie działanie może być nieuniknione w celu ochrony reputacji Grupy.

Grupa zastrzega sobie prawo do monitorowania i kontrolowania przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania i Etyki w Działalności Biznesowej. W przypadku, gdy Pfeifer & Langen zdecyduje się na przeprowadzenie takich audytów, mogą one być przeprowadzane u partnerów biznesowych, przy czym oczekujemy od nich pełnej współpracy. Zapewniamy, że wyżej wymienione audyty będą dotyczyć wyłącznie tematów objętych niniejszym kodeksem, zostaną zgłoszone z odpowiednim wyprzedzeniem i odbędą się w zwykłych godzinach pracy. Pfeifer & Langen może poprosić o inspekcję obiektów i przegląd dokumentów. Żadne oryginalne dokumenty nie zostaną usunięte, a kopie nie zostaną wykonane, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskamy wyraźną zgodę. Pfeifer & Langen może, według własnego uznania, zlecić przeprowadzenie audytu zgodności osobie trzeciej. Zwracamy uwagę, że każdy zewnętrzny audytor będzie zobowiązany do zachowania poufności co najmniej w takim samym stopniu, w jakim Pfeifer & Langen zobowiązane jest wobec Państwa.

Grupa Cukrownicza Pfeifer & Langen
Główny Compliance Officer • Pfeifer & Langen GmbH & Co. KG
Aachener Straße 1042 a • 50858 Kolonia • Niemcy
tel.: +49 (0) 221 4980 – 333 • compliance@pfeifer-langen.com

Dla spółki Pfeifer & Langen w Polsce
Lokalny Compliance Officer • Pfeifer & Langen Polska S.A./ Pfeifer & Langen Marketing sp. z o.o.
Pfeifer & Langen Energia Sp. z o.o.
ul. Mickiewicza 35 • 60-837 Poznań • Polska
tel.: +48 887 380 125 • compliance@diamant.pl



Pfeifer & Langen