

## DECLARAȚIE NEFINANCIARĂ 2023

În conformitate cu prevederile OMFP nr. 1802/2014, societatea Constanța South Container Terminal SRL are obligația legală să furnizeze informații nefinanciare privind aspecte de mediu, sociale și de personal, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită, informații care sunt prezentate în acest raport.

Prezentul raport face referire la anul financiar încheiat la 31 decembrie 2023, evidențiind informații financiare și non-financiare conform reglementărilor în vigoare.

DP World, unul dintre cei mai mari operatori portuari din lume, aniversează 20 de ani de activitate în România și anunță continuarea strategiei de dezvoltare a activităților locale, prin diversificarea investițiilor și extinderea portofoliului de servicii. În cele două decenii de prezență pe piața locală, compania din România (Constanta South Container Terminal SRL), a investit peste 150 de milioane de euro și a asigurat poziția Constanței ca nod de transport în Marea Neagră. Mai mult de atât, operațiunile companiei au dus la o mai bună conectare a României cu restul lumii și au impulsat dezvoltarea pieței locale.

Constanța South Container Terminal S.R.L. s-a înființat în anul 2003, în temeiul Legii nr. 15/1990, a Legii nr. 31/1990, precum și în conformitate cu HG 1224/1990. Este înmatriculată la Registrul Comerțului sub nr. J13/3669/2003, având cod unic de înregistrare (CUI) 16026481.

Principala activitate a Constanța South Container Terminal SRL este prestarea de activități conexe transporturilor pe apă (cod CAEN - 5222). Sediul social al companiei este în localitatea Constanța, Clădirea Administrativă MOL II - S Port Sud 900900.

Constanța South Container Terminal (CSCT) SRL operează în Constanța din 2004, când a început operațiunile ca un terminal de containere de ultimă generație cu acces la dane de operare de mare adâncime, situat lângă intrarea în portul Constanța. Terminalul de containere este recunoscut ca fiind cel mai important din bazinul Mării Negre, care deservește atât piața internă românească, cât și un hinterland extins în Europa Centrală și de Est. Capacitatea actuală a terminalului este de aproximativ 1.200.000 TEU iar odată cu finalizarea investițiilor prognozate ea va crește la 4.500.000 TEU.

Constanța este cel mai mare port de containere din Marea Neagră și este conectat prin cel de-al doilea cel mai lung fluviu al Europei de partea de vest a continentului. Angajații companiei lucrează 364 de zile pe an (cu excepția turei de noapte de pe 31 decembrie), 7 zile pe săptămână, 24 de ore pe zi, în două schimburi de 12 ore. CSCT oferă o gamă completă de servicii

de terminal, cum ar fi: serviciile de încărcare/descărcare marfă în/din containere, alimentarea și monitorizarea containerelor frigorifice, mesagerie EDI și facilități de birou în terminal.

Societatea este reprezentată de Administrator. Acesta are în subordine managerii departamentelor Comercial, Terminal Management, Dezvoltare afacere, Siguranță, Resurse Umane, Financiar. În cadrul acestor departamente își desfășoară activitatea angajați calificați/specialiști.

Compania intenționează să implementeze în viitor noi proiecte de extindere și modernizare a operațiunilor din Constanța, cu investiții în infrastructura portuară, precum și a celorlalte terminale intermodale pe care le operează. Administratorul companiei, cu ocazia împlinirii a 20 de ani de activitate a declarat: „Suntem încântați să anunțăm că avem în continuare planuri ambițioase pentru piața românească, prin extinderea amprentei și lansarea de servicii inovatoare. Ne propunem să aducem soluții de vârf pentru a răspunde nevoilor clienților și pentru a susține creșterea organică a fluxurilor de marfă, consolidându-ne poziția de lideri în această industrie. În același timp, ne propunem să investim în soluții sustenabile, în creșterea gradului de digitalizare, precum și în implementarea unor acțiuni de responsabilitate socială.

### **Aspecte sociale și de personal**

#### **Promovarea sănătății și securității în muncă a salariaților**

Societatea are o preocupare constantă în promovarea sănătății și securității în muncă a salariaților săi, precum și în crearea unui mediu de lucru cât mai sigur. Monitorizarea stării de sănătate a salariaților se face periodic prin evaluările individuale și generale efectuate de către partenerii noștri care asigură servicii de medicina muncii și are drept scop atât prevenirea afecțiunilor medicale, cât și promovarea unui stil de viață echilibrat. În vederea atingerii acestui scop, salariații noștri beneficiază și de asigurare medicală facultativă și sunt încurajați să acorde o deosebită atenție stării lor de sănătate.

În ceea ce privește securitatea în muncă, au fost implementate instrucțiuni de lucru pentru fluxurile operaționale prin care sunt detaliate în mod clar și accesibil procesele de lucru și măsurile ce trebuie luate de către salariați în fiecare moment al acestor procese, astfel încât riscurile cu privire la securitatea în muncă să fie reduse la minim. Instrucțiunile de lucru sunt actualizate în mod constant, în măsura în care dezvoltarea operațională impune acest lucru, precum și ca urmare a unor incidente sau potențiale incidente, salariații fiind instruiți în mod corespunzător cu privire la aceste actualizări.

Compania a implementat un sistem intern de raportare a incidentelor și potențialelor incidente în legătură cu siguranța în muncă în vederea analizării acestora sub aspectul potențialului de risc, precum și a implementării unor măsuri în vederea evitării ulterioare a unor astfel de situații.

Alegerea echipamentului individual de protecție are în vedere asigurarea unui grad cât mai ridicat de protecție pentru salariați, precum și inovațiile în materie de protecție personală. Salariații sunt implicați în procesul de selecție a echipamentului individual de protecție, opinia lor cu privire la funcționalitatea și utilitatea unor astfel de mijloace fiind importantă pentru DP World în România.

De asemenea, salariații sunt informați corespunzător și instruiți anterior introducerii unor sisteme de protecție individuală sau a unor echipamente de lucru care implică riscuri specifice și pentru a căror operare este necesară introducerea unui nou mod de lucru.

În vederea reducerii riscurilor aferente activității de operare, au fost introduse o serie de sisteme de protecție, care urmăresc atât monitorizarea capacității de concentrare și conformarea la regulile de siguranță a operatorilor de echipamente, cât și detectarea în timp real a obstacolelor și pericolelor în timpul activității de operare, astfel încât salariații care utilizează echipamente de lucru, îndeosebi echipamente de mari dimensiuni, să o poată face în condiții de maximă siguranță.

Au fost organizate o serie de instruirii în materie de sănătate și securitate în muncă. Astfel, au fost organizate cursuri de prim ajutor și au fost derulate programele DP World Take Time Operations și DP World Take Time Engineering, specifice activităților DP World în România. Pentru personalul din cadrul Departamentului HSSE a fost asigurată participarea la un program de formare postuniversitară pentru evaluator de risc și evaluator HSSE.

De asemenea, în concordanță cu reglementările în vigoare, pentru desfășurarea activităților specifice au fost obținute și, după caz, reînnoite autorizările și certificările necesare, cum este cazul autorizației profesionale pentru mărfuri periculoase, certificării pentru transport de persoane și mărfuri, autorizării profesionale pentru macaragii și stivuitoriști, precum și a autorizării profesionale RSL-IR & RSVTI.

Reglementările interne cu privire la sănătatea și securitatea în muncă sunt făcute cunoscute și partenerilor externi, iar cei care desfășoară activitate împreună cu salariații Societății trebuie să respecte regulile de siguranță.

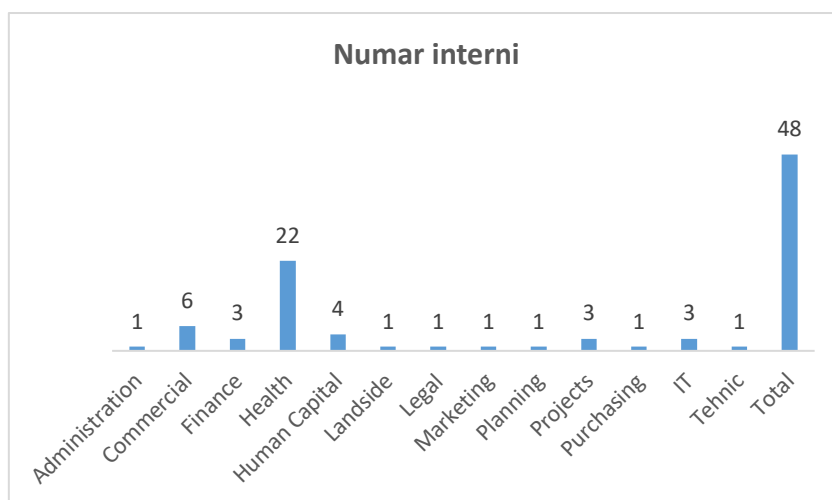
### **Diversitatea și incluziunea în mediul de lucru**

Asigurarea unui mediu de lucru în care salariații beneficiază de egalitate de șanse și tratament este importantă pentru DP World în România. În acest sens, pe lângă prevederile din Regulamentul Intern și Contractul Colectiv de Muncă, au fost implementate și politici interne dedicate prevenirii discriminării și hărțuirii la locul de muncă.

De asemenea, salariații au la dispoziție un curs online disponibil pe platforma internă DP World în România, sub denumirea DP World Anti-Discriminatory, Bullying and Harassment, și canale de raportare interne în vederea sesizării oricăror suspiciuni cu privire la încălcarea prevederilor legale și a reglementărilor interne cu privire la egalitatea de șanse și tratament.

Mediul multicultural specific zonei geografice în care societatea își desfășoară activitatea se reflectă și în structura noastră de personal. Compania are în obiectiv atragerea unui număr cât mai mare de femei, motiv pentru care numărul salariaților din organizație a crescut constant în ultima perioadă.

Considerând structura de vârstă a personalului, îndeosebi în ceea ce privește personalul implicat în activitățile de operare, o preocupare constantă este aceea de atragere și implicare a tinerilor prin organizarea unor programe de internship. Începând cu anul 2020, când a fost demarat primul program de internship, și până în prezent au fost încheiate 48 de contracte de internship, 15 dintre interni, respectiv un procent de 32% din numărul total de interni, devenind la finalul programelor salariați ai Societății. Repartizarea pe departamente a contractelor de internship este redată în tabelul de mai jos:



### **Investiții în capitalul social intern și în mediul social**

Având în vedere faptul că salariații companiei sunt unul dintre elementele de bază pentru activitatea desfășurată, este important să investim în dezvoltarea profesională a acestora, să fie identificate abilitățile ce pot contribui la dezvoltarea activității și a echipelor și să se mențină o comunicare continuă cu privire la așteptări și rezultate.

Salariații sunt evaluați conform procedurilor interne, iar în măsura în care sunt identificate oportunități de creștere și dezvoltare profesională în cadrul organizației, este promovată mobilitatea internă. Pentru salariații care întâmpină dificultăți în activitatea profesională sunt organizate programe de monitorizare în cadrul cărora aceștia beneficiază de îndrumarea și sprijinul colegilor în vederea unei mai bune adaptări la activitate și la cerințele specifice postului. Salariaților li se oferă feedback cu privire la performanța proprie, astfel încât evaluările să fie utile pentru dezvoltarea personală și a echipelor.

De asemenea, anual, Compania pune mare accent pe dezvoltarea angajaților, asigurând programe de training, certificări și autorizări necesare desfășurării activității, precum și Programe

de Leadership și comunicare pentru a îmbunătăți abilitățile de conducere, astfel încât echipele să fie cât mai motivate și productive la locul de muncă.

Constanța South Container Terminal SRL se implică activ și în comunitatea locală, organizând și participând la o serie de evenimente prin care aceasta este pusă în valoare, cum ar fi:

- RobotiKids – un eveniment susținut de elevii pasionați de Robotică din cadrul Liceului „Carmen Silva” din Eforie Sud pentru copiii mai mici, în cadrul căruia au prezentat roboți în acțiune, oferind demonstrații interactive și captivante.
- Eforie Colorat – prin participarea voluntară a salariaților la inițiativa Beach Cleanup și implicarea ca partener în acest proiect
- Plantăm fapte bune România – prin implicarea în acțiunile de plantare a copacilor în județul Constanța
- Maratonul Dăruiește Aripă organizat de către Asociația Salvați Copiii
- Aiud Green Run by DP World – o suită de evenimente de alergare sportive, organizate în colaborare cu Primăria Municipiului Aiud
- DP World Transylvania Golf Day – un eveniment de golf organizat în județul Alba

#### **Promovarea implicării salariaților și a dialogului social**

Salariații Societății sunt încurajați să se implice în dezvoltarea activității și a proceselor de lucru și să comunice propunerile lor pentru eficientizarea acestora. Instrucțiunile de lucru specifice sunt întotdeauna întocmite cu participarea salariaților, iar incidentele sau potențialele incidente raportate de către salariați sunt avute în vedere constant pentru îmbunătățirea acestor instrucțiuni.

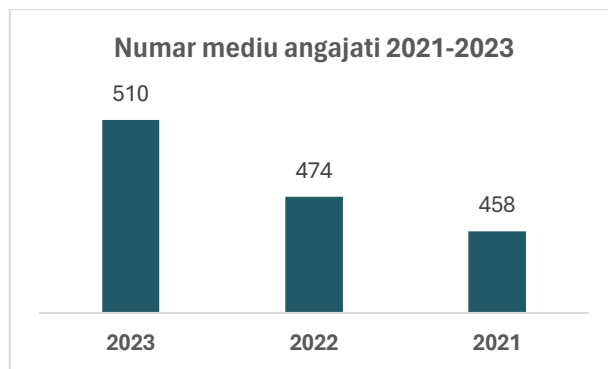
De asemenea este încurajat și dialogul social intern cu organizațiile sindicale de la nivelul Societății, atât prin negocieri colective conform prevederilor legale, cât și prin colaborări și implicări ale organizațiilor sindicale în proiecte interne care impactează activitatea salariaților. Organizațiile sindicale sunt informate și consultate conform prevederilor legale cu privire la luarea măsurilor interne. De asemenea acestea pot fi implicate la solicitarea salariaților și în procedurile disciplinare.

Au fost derulate în mod constant negocieri colective, la acest moment fiind în vigoare un Contract Colectiv de Muncă încheiat conform prevederilor legale.

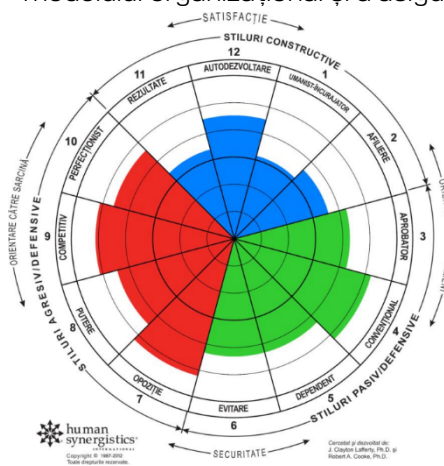
#### **Creșterea și diversificarea structurii de personal**

Constanța South Container Terminal SRL este un angajator care s-a aflat în perioada recentă într-o continuă creștere a numărului de salariați, îndeosebi pe fondul diversificării activității, ceea ce a condus la înființarea unor noi departamente dedicate noilor activități. Este important pentru noi ca personalul atras în urma proceselor de recrutare să fie nu doar calificat în mod corespunzător, ci și să corespundă valorilor noastre interne și să fie capabil să se integreze în cadrul echipei.

Evoluția numărului total de salariați în ultimii 3 ani este redată în tabelul de mai jos:



Compania are, de asemenea, un grad mare de retenție a personalului, dovadă în plus a eficienței modelului organizațional și a asigurării unui grad de satisfacție profesional corespunzător.



Compania pune mare accent pe dezvoltarea culturii organizaționale sănătoase și a unui climat organizațional care să susțină performanța pe termen lung a angajaților. În acest sens, în anul 2022 a efectuat un studiu de cultură pentru a evalua și îmbunătăți aspectele cheie ale mediului de lucru și pentru a alinia valorile și obiectivele angajaților cu cele ale organizației.

Dezvoltarea culturii organizaționale și stabilirea unui climat organizațional deschis sporește moralul angajaților, crește productivitatea, atrage și reține talentele, stimulează inovația, îmbunătățește imaginea de brand și contribuie la

succesul companiei.

## Aspecte de mediu

### Abordarea sustenabilității

Grupul DP World și-a înființat afacerea în conformitate cu principiile sustenabilității, adoptând o abordare asemănătoare așa-numitului model "triple bottom line" (TBL), care pune un accent similar pe limitarea impactului său asupra mediului, ajutând oamenii să se dezvolte și creând valoare pentru părțile interesate. Pentru a integra pe deplin aceste aspecte de sustenabilitate în activitățile sale strategice de luare a deciziilor operaționale, Grupul a stabilit o structură dedicată care a dezvoltat o cale virtuoză bazată pe identificarea a cinci piloni asupra cărora să se concentreze atenția și să dezvolte proiecte de optimizare a performanței, aplicând indicatori clari și obiective transparente și ambițioase.

Acești piloni includ:

- reducerea consumului de energie electrică și gaze naturale și utilizarea energiei din surse regenerabile sau nefosile;

- reducerea amprente de carbon a organizației (domeniile 1 și 2);
- reducerea consumului de apă industrială;
- gestionarea optimă a deșeurilor, favorizând valorificarea acestora;
- scăderea indicelui de prejudiciu legat de evenimentele cu zile pierdute.

Indicatorii sunt monitorizați lunar la toate unitățile de producție ale Grupului și sunt agregați într-un tablou de bord care permite gestionarea dinamică a activităților și proiectelor care afectează parametrii de interes. Acest tablou de bord este explicat și discutat în cadrul reuniunilor de management și al comitetelor operaționale.

Constanta South Container Terminal SRL se dedică unei politici zero daune asupra mediului înconjurător și oamenilor. În acest scop, ne asigurăm că activitățile noastre se desfășoară într-o manieră care evită sau minimizează efectele negative.

Aspectele de mediu se referă la elementele activităților, produselor sau serviciilor organizației care pot interacționa cu mediul. Identificarea acestor aspecte este un pas crucial în managementul de mediu deoarece ajută organizațiile să înțeleagă unde și cum pot provoca efecte asupra mediului.

Tabelul de mai jos expune activitățile, riscurile aferente și modul în care acestea pot afecta mediul.

Activitatea desfășurată	Aspecte de mediu	Impactul
Utilizarea echipamentelor portuare alimentate cu motorina	Emisii în atmosferă / poluarea aerului (NO <sub>2</sub> , SO <sub>2</sub> , CO)	Impactul asupra calității aerului la nivel local; contribuția la încălzirea globală și utilizarea combustibililor fosili finali.
Nava la cheu sau în manevra de acostare/plecare	Motor cu combustie internă	Impactul asupra calității aerului la nivel local; Contribuția la încălzirea globală și utilizarea combustibililor fosili finali. Eliberarea de pulberi în timpul operării de marfuri vrac
Mentenanța /reparația utilajelor, echipamentelor	Emisii în atmosferă / poluarea aerului	Generare deșeuri nereciclabile sau parțial reciclabile Impactul asupra calității aerului la nivel local
Utilizarea și manipularea containerelor/mărfurilor și substanțelor periculoase pentru mediu	Eliberarea în mediu a substanțelor periculoase, în timpul unei situații de urgență.	Deteriorarea calității apei, impactul asupra florei acvatice / faunei
Generarea, colectarea și predarea deșeurilor reciclabile/nereciclabile periculoase și nepericuloase din terminal către contractori autorizați	Colectarea internă a deșeurilor nepericuloase și periculoase	Contaminare sol sau ape pluviale în cazul colectării necorespunzătoare Diminuare resurse naturale
Alimentare cu energie electrică a echipamentelor, instalațiilor de iluminat clădirilor, containerelor frigorifice	Consumul de energie electrică	Epuizarea resurselor naturale, de exemplu, cărbune și gaze

Procedurile aplicate pentru identificarea și evaluarea riscurilor sunt esențiale pentru a gestiona eficient riscurile asociate cu activitățile desfășurate și pentru a implementa măsuri de prevenire

și atenuare a impactului negativ, Societatea susținând aceste aspecte prin Controale operaționale pentru standardul de mediu și Procedura de escalare riscuri critice de securitate și sănătate în muncă, protecția mediului și securitatea facilității portuare.

Acestea au fost stabilite ca urmare a faptului că toate riscurile critice trebuie să fie escalate în timp util, astfel încât acțiunile de atenuare să fie puse în aplicare.

### **Politicile adoptate de companie**

Strategia companiei referitoare la impactul asupra mediului este ghidată de trei piloni:

- Înțelegerea impactului nostru
- Prevenire, reducere și gestionare
- Îmbunătățire permanentă

Acesta s-a realizat printr-o:

- Structură de guvernare puternică, inclusiv practici responsabile (incluzând standarde și linii directoare ale sistemului de management HSE)
- Programe și strategii țintite
- Raportare internă, obiective și KPI-uri
- Procese de auditare.

De asemenea, preocuparea continuă pentru satisfacerea cerintelor și așteptărilor tuturor părților interesate, precum și optimizarea proceselor pentru atingerea obiectivelor este concretizată pentru Constanța South Container Terminal SRL și prin certificarea unui sistem integrat de management, conform standardelor internaționale ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001.

Orientarea acțiunilor noastre pentru protejarea mediului, prevenirea poluării și pentru promovarea unui mediu de lucru sigur și sănătos a avut la bază și măsurile incluse în **autorizația de mediu** care au fost îndeplinite în conformitate cu termenele stabilite. Acestea se referă la:

- curățarea periodică a separatoarelor de produse petroliere ce deservește spalatoria auto și stația de distribuție carburanți, realizată numai cu operatori economici autorizați din punct de vedere al protecției mediului în colectarea, transportul și neutralizarea nămolului contaminat cu produs petrolier;
- deșeurile menajere s-au colectat, depozitat în pubele și au fost preluate de serviciul de salubritate;
- colectarea selectivă a deșeurilor reciclabile în vederea valorificării de către operatori economici autorizați din punct de vedere al protecției mediului;
- colectarea deșeurilor menajere și predarea către serviciul de salubritate;
- respectarea prevederilor privind gestionarea anvelopelor uzate;
- colectarea adecvată a uleiurilor uzate și a acumulatorilor;



- îndepărtarea promptă a scurgerilor accidentale de ulei uzat/carburant de pe platforma portuară utilizând substanțe absorbante biodegradabile, pentru a împiedica migrarea acestora în mediul acvatic;
- efectuarea reviziilor tehnice ale utilajelor din dotare numai în spații special amenajate de către personal specializat, instruit corespunzător;
- în cazul containerelor la care s-au înregistrat scurgeri, au fost transportate la rampa etanșă și decontaminate.

### Indicatori-cheie de performanță

Indicatorii aferenți obiectivelor strategice referitoare la protejarea mediului au fost următorii, aceștia fiind atinși aproape în totalitate:

	Obiective 2023	Țintă	Rezultat
1.	Zero incidente majore de mediu	0	0
2.	Creșterea cu 4% a cantității de deșeuri reciclabile vs. 2022	135.7 to	160 to
3.	Reducerea cu 3% a emisiilor de CO2 absolute vs. 2022	7,292 to	8,083 to
4.	Reducerea cu 5% a intensității emisiilor de CO2 vs. 2022	11.20	11.04
5.	Creșterea cu 2% a cantității de energie electrică provenită din surse regenerabile vs 2022	38.3%	46%
6.	Zero încălcări ale cerințelor legislative sau de reglementare de mediu, inclusiv penalizare/ amendă/ notificare sau urmărire penală.	0	0
7.	Reducerea consumului de apă potabilă cu 1%	15,938 m3	32,030 m3
8.	Eliminarea sticlelor de plastic de unică folosință	0	0

### Rezultatele politicilor

Societatea are ca obiective reducerea până în 2030 cu minim 50% a emisiilor de carbon comparativ cu anul 2022, respectiv ZERO carbon net până în 2050. Astfel că, pentru atingerea acestor obiective, a fost elaborat un plan de acțiune în conformitate cu strategia pentru următorii 5 ani a Grupului DP World.

Planul de decarbonizare pentru următorii 5 ani include:

- înlocuirea stivuitoarelor cu motoare diesel folosite pentru manipularea containerelor cu unele electrice
- înlocuirea flotei de camioane pentru transport intrauzinal care au motoare diesel cu unele electrice
- înlocuirea flotei de macarale cu motoare diesel și care sunt utilizate pentru manipularea containerelor în zonele de depozitare cu macarale electrice semi-automate
- achiziționarea de noi macarale de cheu electrice
- contractarea unui furnizor de energie electrică cât mai „verde”

- utilizarea de HVO pentru substituirea motorinei în perioada intermediară până la înlocuirea flotelor de stivuitoare, camioane și macarale

### **Aspecte legate de transparentă și etică**

#### **Principii generale de etică în afaceri**

Comportamentul etic reprezintă fundamentul încrederii atât în afaceri cât și în cadrul organizației. Constanța South Container Terminal SRL, în calitate sa de companie care funcționează pe principiile unui management integrat, a gândit și implementat acest cod care conține linii directoare privind necesitatea respectării cadrului juridic, drepturile omului și etica, precum și angajamentul companiei în favoarea unui mediu de afaceri etic și responsabil social. Companiile Grupului DP World au considerat esențială adoptarea unui Cod de Etică care să definească în mod clar și transparent setul de valori prin care Grupul este inspirat în realizarea obiectivelor sale de afaceri și a cărui respectare este esențială pentru buna funcționare a tuturor activităților, precum și pentru fiabilitatea acestuia, reputația și imaginea, care sunt aspecte fundamentale pentru dezvoltarea actuală și viitoare a tuturor companiilor Grupului. Codul de etică conține principiile și regulile de conduită care ghidează și inspiră activitățile Grupului DP World, inclusiv legalitatea, corectitudinea și transparența, și exprimă angajamentele și responsabilitățile pe care directorii, lucrătorii și colaboratorii tuturor companiilor Grupului sunt obligați atunci când desfășoară activități care vizează atingerea obiectivelor companiei. Codul de etică profesională adoptat de Grup cuprinde un set minim de principii, valori și reguli de conduită ce trebuie luate ca referință în activitățile pe care administratorii, conducerea executivă și departamentele funcționale ale societății le îndeplinesc. Codul are menirea de a promova responsabilitatea socială, cultura calității care să contribuie la realizarea unor produse superioare de calitate și respectarea principiilor de etică în afaceri. Acesta urmărește prevenirea producerii actelor ilegale și ilicite care pot apărea în desfășurarea activităților companiei.

Considerăm că angajamentul față de conduită etică reprezintă una dintre componentele esențiale ale funcționării fiecărei organizații din Grupul DP World. Activitățile se desfășoară în mod corect, pe baza unei culturi a eticii și conformității, satisfacerea nevoilor sociale fiind o preocupare permanentă a managementului companiei. Grupul DP World are o politică de toleranță zero față de corupție, încălcarea drepturilor omului și încălcarea regulilor de sănătate, siguranță și protecția mediului. Compania este structurată și funcționează pe un set de valori al căror respectare asigură un mediu stabil de desfășurare a afacerilor și de dezvoltare: - cinste - competență - responsabilitate - angajament – inovație. Comportamentul etic reprezintă fundamentul încrederii atât în afaceri cât și în cadrul organizației. Constanța South Container Terminal SRL, în calitate sa de companie care funcționează pe principiile unui management integrat, a gândit și implementat acest cod care conține linii directoare privind necesitatea respectării cadrului juridic, drepturilor omului și eticii, precum și angajamentul companiei în favoarea unui mediu de afaceri etic și responsabil social.

#### **Politicile adoptate de companie**

Respectăm Convenția ONU împotriva corupției și am declarat toleranță zero față de corupție, mită și extorcare în politica companiei noastre.

DP World are o politica dedicată pentru combaterea corupției care subliniază desfășurarea afacerilor într-un mod cinstit și etic. Compania se angajează să acționeze în mod profesionist, corect și cu integritate în toate tranzacțiile de afaceri. Politica respectă toate legile aplicabile și se extinde la toți angajații și părțile terțe relevante. Politica acoperă definițiile termenilor cheie, cum ar fi mita, corupția și conflictul de interese și stabilește linii directoare pentru cadouri, invitații și ospitalitate. Interzice plățile de facilitare și comisioanele și conturează responsabilitățile angajaților în asigurarea conformității cu politica.

Potrivit Legii avertizorilor de integritate, angajații sunt încurajați să raporteze orice preocupări sau suspiciuni privind încălcarea acestei politici.

### **Politica Antitrust**

În conformitate cu valorile Codului său de etică, Grupul DP World se angajează să opereze pe piață în moduri care respectă legile și reglementările care protejează libera concurență, nu numai în relațiile cu concurenții, ci și în relațiile cu clienții, furnizorii și alte terțe părți. Grupul DP World consideră că o piață deschisă, cu concurență liberă, constituie o valoare pentru consumatori și întreprinderi. Prin urmare, Grupul se angajează să protejeze și să respecte principiile protecției concurenței și să funcționeze independent de concurenții săi, utilizând propriile merite antreprenoriale. În acest sens, a fost adoptată o politică antitrust care oferă angajaților informații privind mediul de reglementare, precum și regulile de conduită care trebuie respectate.

Fiecare angajat poate comunica încălcarea în termeni de corupție, luare de mită și extorcare departamentului juridic, departamentului de calitate și conducerii superioare. Angajații noștri sunt instruiți anual cu privire la politicile și reglementările noastre de către departamentul de calitate din organizația noastră. În cazul în care apare un incident din punct de vedere al corupției, departamentele juridic și calitate, împreună cu conducerea superioară, iau măsurile impuse, specificate în Codul de etică, Manualul calității companiei și politicile și procedurile specifice.

Până în prezent, compania noastră nu s-a confruntat cu niciun incident de probleme de corupție. Toate documentele noastre interne care se referă la corupție sunt revizuite anual de către departamentele responsabile și conducerea superioară, la inițiativa departamentului de calitate.

### **Egalitatea de tratament și de șanse și protejarea vieții private**

Fiecare organizație membră a Grupului înțelege valoarea diversității. Angajații, clienții, partenerii de afaceri, furnizorii și toate celelalte părți terțe interesate sunt cetățeni care provin din multe țări, cu naționalități, credințe, religii, convingeri, culturi diferite. Este promovată interzicerea și împiedicarea discriminării de orice fel, cum ar fi, dar fără a se limita la discriminarea pe criterii de

rasă, culoare, sex, vârstă, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine etnică, națională sau socială, proprietăți, nastere, orientare sexuală sau orice alte criterii inclusiv starea civilă sau situația parentală; DP World este dedicată respectării vieții private a persoanelor și păstrării confidențialității informațiilor personale ale acestora.

### **Practici de muncă echitabilă**

Resursele umane sunt cele mai importante resurse ale Grupului DP World, fiecare organizație fiind dedicată dezvoltării angajaților și asigurării unui bun echilibru între viața profesională și cea personală.

Nu se tolerează nicio formă de muncă forțată, obligatorie sau realizată de copii și nici un alt tip de practici lipsite de etică, precum reținerea salariilor, refuzarea concediilor medicale sau a odihnei zilnice, utilizarea abuzivă a formelor de angajare alternative. Sprijinirea angajaților cu nevoi speciale este o prioritate în politica de resurse umane. Organizația este dedicată implementării unei politici de angajare și remunerare corecte în conformitate cu legile aplicabile. Procedurile disciplinare sunt exercitate în mod corect, imparțial și transparent.

### **Drepturile omului**

Este avută în vedere o gama largă de drepturi civile, politice, economice, sociale și culturale, care includ următoarele (enumerarea nu este exhaustivă):

- Dreptul la demnitate umană;
- Dreptul la viață;
- Libertatea și securitatea persoanei;
- Dreptul de acces la cele mai înalte standarde de sănătate;
- Dreptul la condiții de muncă legale și favorabile;
- Dreptul la salarii corecte și la un trai decent;
- Dreptul la un standard de viață adecvat;
- Dreptul de a forma și de a se înscrie într-un sindicat și dreptul la negociere colectivă;
- Interzicerea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
- Interzicerea muncii copiilor;
- Interzicerea discriminării;
- Libertatea de opinie.

