

Corporate Compliance

A photograph of three business professionals walking outdoors. On the left is a man of Asian descent with short black hair, wearing a dark blue suit, light blue shirt, and striped tie. In the center is a man with grey hair, wearing a grey suit, light blue shirt, and patterned tie. On the right is a woman with long, curly brown hair, wearing a black blazer over a light blue button-down shirt and black trousers. They are all smiling and walking towards the camera. In the background, there are industrial buildings and a clear sky.

Nasz Kodeks Postępowania zapewnia
zaufanie i rozwija **poczucie**
odpowiedzialności

03 **Przedmowa**

Wstęp

04 Dlaczego Corporate Compliance?

Zasady naszego działania

07 **1. zasada**

Uczciwa konkurencja – bez zabronionych porozumień kartelowych

11 **2. zasada**

Integralność w transakcjach handlowych – bez korupcji

13 **3. zasada**

Dobro przedsiębiorstwa w centrum uwagi – brak konfliktów interesów

15 **4. zasada**

Współpraca z władzami – bez dezinformacji

16 **5. zasada**

Przestrzeganie praw człowieka i uczciwe warunki pracy – bez kompromisów

Wniosek

18 Co oznaczają te zasady dla wszystkich w codziennej pracy?

W niniejszej broszurze dot. zasad Compliance stosowane są zasadniczo formy zwrotu do Czytelnika w rodzaju męskim.
Jest to uwarunkowane lepszą przejrzystością tekstu i nie stanowi żadnej formy dyskryminacji.

Drodzy Pracownicy,

pragniemy rozwijać naszą grupę przedsiębiorstw w sposób zrównoważony. Jesteśmy przekonani, że jest to możliwe wyłącznie przy zachowaniu wymogów prawnych i etycznych. Tylko dzięki ścisłemu przestrzeganiu wytycznych Corporate Compliance możemy osiągnąć sukces na tle konkurencji w poszczególnych segmentach rynku. Dlatego też szczególnie ważne jest, aby wszyscy pracownicy odpowiedzialnie przestrzegali niniejszych zasad. Dotyczy to wszystkich pracowników na wszelkich szczeblach we wszystkich częściach przedsiębiorstwa, zarówno w naszych działaniach w kraju, jak i za granicą.

Pragniemy sprostać wymogom, jakie stawia dobra reputacja naszego przedsiębiorstwa. Partnerzy biznesowi, władze i opinia publiczna oczekują od nas kompetentnych i odpowiedzialnych działań. Razem z zarządami i dyrektorami w poszczególnych częściach naszej grupy przedsiębiorstw jestem dumny z naszych pracowników, którzy działają w oparciu o nasze zasady.

Już przed laty, w związku z rosnącym znaczeniem właściwego i odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem, sformułowaliśmy nasze zasady Compliance. Opierają się one o sprawdzone zasady, które od dziesięcioleci kształtują działalność naszego przedsiębiorstwa. Zgodnie z naszym mottem, działaniem na rzecz lepszej przyszłości, dostosowujemy je do aktualnych wymagań rynków.

Działajmy zatem wspólnie, aby dbać o dobrą reputację naszej grupy przedsiębiorstw. Jesteśmy przekonani, że prostolinijność stanowi kluczowy podstawowy warunek sukcesu na rynku i działań zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.



Ludger Rethmann



Ludger Rethmann,
prezes zarządu REMONDIS

Dlaczego Corporate Compliance?

Corporate Compliance oznacza postępowanie zgodne z przepisami i normami prawnymi. Każdy pracownik podczas wykonywania zadań służbowych jest zobowiązany do przestrzegania obowiązujących przepisów ustawowych i wewnętrznych.

Grupa przedsiębiorstw REMONDIS jest ceniona za swoje charakterystyczne mocne strony. Budowanie takiego wizerunku trwało całymi latami, ale można go zniszczyć w ciągu chwili wskutek nieprzemyślanego i niezgodnego z prawem lub innymi normami działania jednego tylko pracownika. Nie wolno do tego dopuścić. Uda nam się, jeżeli każdy pracownik w swoim postępowaniu będzie kierował się zasadami określonymi w niniejszym Corporate Compliance. Każdy pracownik podczas wykonywania obowiązków służbowych kształtuje wizerunek przedsiębiorstwa.

Niniejsze zasady Corporate Compliance służą jako podstawa działania zgodnego z prawem i innymi normami postępowania. Nie wyjaśniają one jednak ani wszystkich możliwych do przewidzenia sytuacji, ani nie wymieniają wszystkich przepisów, których w poszczególnych przypadkach należy przestrzegać. Właściwe prawo krajowe często narzuca surowe standardy obowiązujące w każdym przypadku. Niniejsze zasady Corporate Compliance są próbą zebrania najważniejszych aspektów Corporate Compliance i przedstawienia ich w jasny i czytelny sposób. Wymienionego tu katalogu zagadnień nie należy traktować jako zamkniętej całości, ponieważ wymaga on odrębnego, ale zgodnego z prawem postępowania w każdym przypadku i w odniesieniu do każdego obowiązującego przepisu ustawowego. W razie wątpliwości proszę zwrócić się o pomoc do

Każdy poprzez swoje działania
ma wpływ na wizerunek przedsiębiorstwa

działu prawnego. Łamanie obowiązującego prawa i zasad etycznych może mieć dla przedsiębiorstwa daleko idące skutki.

> Między innymi:

- kary pieniężne
- grzywny
- odszkodowania
- wykluczenie z przetargów
- zerwanie stosunków handlowych
- próby wymuszania
- szkody wizerunkowe
- negatywną opinię na rynku kapitałowym

Każdemu pracownikowi, który naruszy zasady niniejszego Corporate Compliance mogą grozić dotkliwe konsekwencje, na przykład kara pozbawienia wolności lub kary pieniężne, roszczenia odszkodowawcze i konsekwencje wynikające z prawa pracy, do zwolnienia włącznie.

Pracownicy, którzy naruszają reguły, nie mogą powoływać się na to, że chcieli działać w interesie grupy REMONDIS, ponieważ wszystkie niezgodne z prawem działania w dłuższym okresie czasu zawsze szkodzą przedsiębiorstwu.

Wobec możliwych konsekwencji, wynikające z tego w pojedynczych przypadkach profity, nigdy nie są korzystne dla przedsiębiorstwa jako całości, także pod względem ekonomicznym.

Jeżeli dana transakcja może dojść do skutku tylko wtedy, gdy w jakiejś formie związana będzie z działaniem niezgodnym z prawem lub nieetycznym, nie wolno jej zawierać. Pracownikowi, który nie zrealizuje takiej transakcji nie grożą żadne negatywne konsekwencje.

Spółeczeństwo obserwuje nasze przedsiębiorstwo. Jeżeli konsekwentnie będziemy przestrzegać zasad niniejszego Corporate Compliance pokażemy naszym partnerom handlowym, władzom, konkurentom i mediom, że Corporate Compliance jest integralną częścią kultury działania w grupie REMONDIS.

Przedsiębiorstwa grupy REMONDIS działają w różnych krajach świata. Nasi pracownicy muszą więc podporządkować się różnym normom i zasadom etycznym – także takim, których dotychczas nie znali. Sprawy pozornie tylko lokalne mogą dodatkowo podlegać zagranicznym regulacjom prawnym.

Niniejsze zasady Corporate Compliance mają być pomocą w codziennej pracy i wspomagać pracowników w wyborze właściwej drogi postępowania. Określają one jednak tylko główne kierunki działania, mające szczególne znaczenie w praktyce. Mają one także zmotywować pracowników do zapoznania się z przepisami dotyczącymi ich zakresu obowiązków. W razie wątpliwości należy zasięgnąć porady, ponieważ niewiedza nie chroni przed skutkami naruszenia przepisów.

Porady mogą udzielić na przykład przełożeni lub odpowiednie działy przedsiębiorstwa – dział prawny lub pełnomocnik do spraw Compliance. Dotyczy to szczególnie przypadków, kiedy poszkodowane mogą zostać inne firmy, szkoda zagrażać może naszemu przedsiębiorstwu, działanie jest związane z wysokim ryzykiem lub kiedy sytuacja prawna jest niejasna.



Uczciwa konkurencja – bez zabronionych porozumień kartelowych

Grupa REMONDIS bez zastrzeżeń uznaje rynkowy porządek ekonomiczny. Prawo ochrony konkurencji jest ważnym instrumentem ochrony uczciwej i niezakłóconej konkurencji.

Naruszanie prawa ochrony konkurencji obowiązującego w poszczególnych krajach, a szczególnie europejskiego prawa konkurencji, może mieć dla przedsiębiorstw grupy REMONDIS opisane we wstępie dramatyczne skutki. Za naruszanie tego prawa grożą dotkliwe kary pieniężne, procesy odszkodowawcze, wykluczenie z udziału w przetargach publicznych i utrata wizerunku.

Także poszczególnym pracownikom, którzy swoim działaniem naruszają przepisy, grożą poważne konsekwencje, łącznie z karą pozbawienia wolności. REMONDIS także nie będzie bronił pracowników nieprzestrzegających prawa konkurencji. Nawet, jeżeli jakaś transakcja, z przyczyn niezawinionych przez pracownika, znajdzie się w sytuacji kryzysowej, nie wolno jej ratować poprzez znowę kartelową. Nawet podczas kryzysu dopuszczalne są wyłącznie działania zgodne z prawem.

> Ochrona konkurencji jest zagwarantowana przepisami prawa na trzy sposoby:

- zakaz porozumień antykonkurencyjnych między konkurentami i zakaz stosowania mechanizmów niezgodnych z prawem konkurencji w umowach między dostawcą i klientem – patrz rozdział 1.1
- zakaz nadużywania pozycji dominującej – patrz rozdział 1.2
- kontrola zakupu i sprzedaży lub fuzji przedsiębiorstw (kontrola fuzji) – patrz rozdział 1.3

Szczególne znaczenie ma obowiązująca w prawie konkurencji zasada oddziaływania na inne rynki właściwe. Nie chodzi tu tylko o to, w jakim kraju doszło do naruszenia prawa konkurencji, gdyż w określonych okolicznościach wystarczy, że takie naruszenie będzie negatywnie oddziaływać na konkurencję na innym terenie.

1.1 Zabronione porozumienia antykonkurencyjne

Każde uzgodnione działanie („concerted actions”), nieformalne rozmowy lub nieoficjalne „gentelman’s agreements”, mające na celu lub mogące mieć wpływ na ograniczenie konkurencji, są zabronione. Należy unikać nawet możliwości domniemania, że takie konspiracyjne działania mają miejsce. Uzgodnione działania podejmowane wspólnie z innym oferentem są – szczególnie w prywatnych przetargach i zamówieniach publicznych – ściśle zabronione nie tylko w prawie konkurencji, lecz także w niektórych przypadkach w prawie karnym. Przy wszystkich uzgodnieniach (nawet tych planowanych) z konkurencją, także w przypadku, kiedy dotyczą one obszarów spoza danej sytuacji konkurencyjnej, należy włączyć do pracy dział prawny.

> Najważniejszymi antykonkurencyjnymi tabu są:

- | | |
|---|-------------------------------|
| ■ zmowy cenowe | ■ podział rynków regionalnych |
| ■ zmowy dotyczące udziału w rynku | ■ podział klientów |
| ■ zmowy dotyczące zdolności produkcyjnych | ■ powiązania cenowe |

Ostrożność zaleca się już przy zasięgnięciu informacji rynkowych. Badanie rynku jest nieodzowne i oczywiście dopuszczalne. Jednak nie wszystkie środki zdobywania informacji są dozwolone, na przykład zorganizowane postępowanie w celu zdobycia informacji o rynku. Szczególnie taka celowa, często bilateralna wymiana informacji z konkurencją o przyszłych cenach, stosunkach z klientami, warunkach, mających nastąpić zmianach cen itp. może się źle skończyć i należy z niej zrezygnować. Własne kalkulacje, moce produkcyjne i plany nie powinny być ujawniane przed konkurencją.

Informacje istotne z punktu widzenia konkurencji należy przekazywać w sposób anonimowy, żeby nie można było wykryć źródła ich pochodzenia, a tym samym wykluczyć ich wpływ na aktualną sytuację rynkową.

Także podczas formułowania umów między dostawcą i klientem trzeba zwracać uwagę na prawo konkurencji. Klauzule, które mają wpływ na cenę odsprzedaży, nakładające ograniczenia dotyczące rynków zbytu i zakupu, a także odsprzedaży i wyłączności, należy poddać zawsze szczegółowej kontroli prawnej.

1.2. Nadużywanie pozycji rynkowej

Uzyskanie pozycji dominującej w żadnym przypadku nie stanowi naruszenia prawa, jeżeli na przykład pozycja ta opiera się na własnych dokonaniach. Niekiedy przepisy ustawowe same kreują czasowe monopole. Pozycja dominująca oznacza w tym przypadku, że przedsiębiorstwo na danym rynku nie ma żadnej znaczącej konkurencji. Przedsiębiorstwo znajdujące się w takiej sytuacji, ze względu na brak silnej konkurencji jest poddawane szczególnie ostrej kontroli wynikającej z prawa ochrony konkurencji. Pozycja dominująca na rynku nie powinna być nadużywana. Nie wolno postępować w sposób, który byłby niemożliwy lub trudny do przeprowadzenia, gdyby istniała autentyczna konkurencja.

Im silniejsza pozycja
na rynku, tym większa
odpowiedzialność

Niedozwolone jest szczególnie przeszkadzanie konkurencji poprzez celowy dumping cenowy z zamiarem wykluczenia konkurencji z rynku. Poza tym niedozwolone są umowy z klientami, które ze względu na czas obowiązywania, wyłączności, rabaty lub usługi powiązane, uniemożliwiłyby konkurentom dominanta podjęcie walki o klienta.

Niedozwolone jest także nadużywanie pozycji dominującej w stosunku do klienta, np. poprzez żądanie nieuzasadnionych ekonomicznie cen. Zawsze wtedy, gdy zachodzi podejrzenie, że podejmuje się konkretne działania lub forsuje się określone warunki współpracy z uwagi na istnienie pozycji dominującej, należy tę sprawę wyjaśnić z prawnikami.



1.3 Przestrzeganie kontroli fuzji

Zbywanie, nabywanie przedsiębiorstw lub tworzenie joint venture podlega z reguły przy przekroczeniu pewnych progów obrotu i skali działalności przedsiębiorstwa kontroli przeprowadzanej przez urzędy ochrony konkurencji i konsumentów w kraju i zagranicą. Niedopełnienie obowiązku zgłoszenia antymonopolowego może skutkować wysokimi karami pieniężnymi, a także unieważnieniem transakcji. Aby móc uwzględnić obowiązek zgłoszenia antymonopolowego już w fazie planowania przedsięwzięcia, należy odpowiednio wcześniej włączyć do prac dział prawny.

Integralność w transakcjach handlowych – bez korupcji

Nie tolerujemy korupcji w ramach grupy przedsiębiorstw
REMONDIS

Korupcja zaburza uczciwą konkurencję i szkodzi przedsiębiorstwu zarówno pod względem ekonomicznym, jak i pod względem jego reputacji. W wielu krajach świata korupcja jest karana jako przestępstwo, niezależnie od tego, czy doszło do niej w kraju, czy zagranicą. Nigdy i w żadnym kraju pracownicy nie mogą nawet próbować wpływać na partnerów handlowych w sposób niezgodny z prawem – ani w formie ulg, ani prezentów czy gwarantowaniu innych korzyści. Dotyczy to szczególnie współpracy z władzami i instytucjami publicznymi.

W naszej grupie nie wchodzi w rachubę transakcje, które naruszają przepisy ustawowe lub regulacje wewnętrzne, związane z udzielaniem lub przyjmowaniem korzyści. Akceptujemy fakt, że w wyniku tego transakcja nie dojdzie do skutku. Żaden wzrost obrotów i zysków nie usprawiedliwia nierzetelnych działań gospodarczych. Dotyczy to całej grupy, bez wyjątków. Żaden pracownik, bez względu na to, w jakim kraju pracuje, nie może postępować wbrew powyższym zasadom.

Jako korzyść uznaje się każdą propozycję, nawet jeżeli została złożona pośrednio (na przykład za pośrednictwem przyjaciół, krewnych czy organizacji lub stowarzyszeń). Przyjęcie lub udzielenie korzyści musi być w zgodzie z przepisami prawa i naszymi regułami wewnętrznymi. Zaostrożonych przepisów trzeba przestrzegać zawsze i w pierwszej kolejności.

Nie dążymy do zawarcia transakcji za wszelką cenę. Działanie w zgodzie z zasadami etyczno-moralnymi ma u nas najwyższy priorytet

W każdym przypadku zabrania się żądania korzyści osobistych, proponowania lub gwarantowania określonych kwot pieniężnych lub korzyści równorzędnych. Tę sytuację należy jednoznacznie odróżnić od płatności, które przekazywane są jako darowizny (patrz rozdział 2.1.).

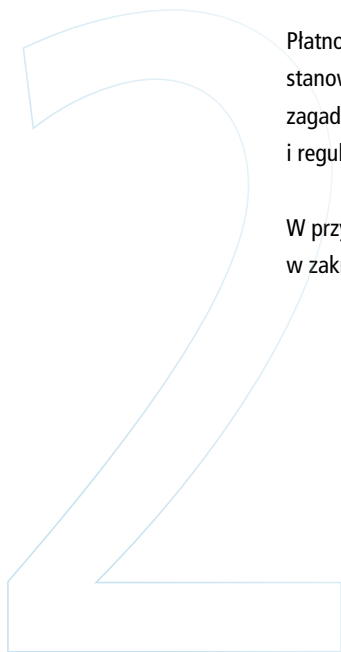
Przy udzielaniu lub przyjmowaniu korzyści od partnerów handlowych obowiązują następujące reguły: korzyść nie może być związana z nawiązaniem kontaktów, udzieleniem czy realizacją zleceń; rozważane mogą być tylko takie korzyści, które w ramach porządku prawnego, któremu podlegają darczyńca i obdarowany, będą uznane jako nie budzące zastrzeżeń. W przypadkach wątpliwych należy zasięgnąć porady prawników.

2.1 Zasady udzielania darowizn i sponsoringu w grupie REMONDIS

Nasz sukces gospodarczy zależy również od akceptacji społecznej i zaufania ze strony naszego otoczenia. Dlatego nasza polityka gospodarcza musi uwzględniać także działania prospołeczne. Odnosi się to szczególnie do stosunków lokalnych i regionalnych w miejscach, w których znajdują się nasze zakłady. Temat edukacji oraz grupy docelowe dzieci i młodzieży to priorytety naszego zaangażowania.

Płatności, które jasno i jednoznacznie przekazywane są jako darowizny, stanowią co prawda korzyść dla obdarowanego, ale nie należą do zakresu zagadnień Corporate Compliance, o ile są zgodne z przepisami ustawowymi i regulacjami wewnętrznymi naszej grupy.

W przypadku darowizn obowiązują regulacje wewnętrzne, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji o ich przyznawaniu i zatwierdzaniu.



Dobro przedsiębiorstwa w centrum uwagi – brak konfliktów interesów

Wszyscy pracownicy muszą zawsze oddzielać swoje prywatne interesy od służbowych.

Należy unikać sytuacji konfliktowych między interesami czysto prywatnymi i służbowymi, a nawet prawdopodobieństwa wystąpienia takich konfliktów. Ewentualne konflikty interesów należy rozwiązywać we współpracy z przełożonymi.

> Do konfliktu interesów może dojść na przykład:

- Przy decyzjach personalnych: nie mogą wpływać na nie interesy czy stosunki prywatne.
- W stosunkach gospodarczych z osobami trzecimi: Mogą one opierać się wyłącznie na kryteriach merytorycznych (na przykład takich jak: cena, jakość, niezawodność, standard technologiczny, przydatność produktu, istnienie długoletnich i bezkonfliktowych stosunków gospodarczych). Stosunki personalne i interesy osobiste, korzyści materialne i niematerialne nie mogą mieć wpływu na zawarcie umowy, czy kontynuację lub zakończenie stosunków gospodarczych z osobami trzecimi. Specjalna wskazówka dla danego przełożonego konieczna jest także w przypadkach, w których pracownik naszej grupy lub jego bliski krewny, za pośrednictwem własnej spółki, nawiązują stosunki handlowe w zakresie dostaw lub usług z przedsiębiorstwami naszej grupy.
- Przy prywatnych zleceniach dla dostawców lub innych partnerów gospodarczych: Kiedy pracownik bezpośrednio lub pośrednio może wywierać wpływ na stosunki między przedsiębiorstwami naszej grupy i dostawcami lub partnerami handlowymi, to udzielenie prywatnego zlecenia takiemu dostawcy lub partnerowi jest zawsze działaniem, które pracownik ten musi zgłosić swojemu przełożonemu i uzyskać od niego zezwolenie.

- Angażowanie pracowników firmy REMONDIS do celów prywatnych: Niedopuszczalnym jest, aby przełożeni lub członkowie kierownictwa nadużywali swoich kompetencji i kierowali pracowników grupy do pracy związanej z ich sprawami prywatnymi.
 - Używanie mienia przedsiębiorstwa (na przykład sprzętu i urządzeń, towarów, pojazdów, materiałów biurowych, dokumentów, akt, nośników danych): Bez wyraźnego zezwolenia przełożonego żaden pracownik nie może używać przedmiotów należących do naszej grupy w celach prywatnych, ani zabierać ich z terenu przedsiębiorstwa. Bez zezwolenia nie wolno kopiować danych, programów lub dokumentów handlowych, ani wносить ich z przedsiębiorstwa.
 - Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia: Każdy pracownik musi uzyskać zezwolenie od swojego przełożonego na podjęcie dodatkowej pracy – także w ramach niezależnej współpracy – lub rozpoczęcia aktywnej działalności gospodarczej. Dotyczy to szczególnie sprawowania funkcji w przedsiębiorstwach, z którymi grupa jest w relacjach biznesowych lub które są lub mogłyby być naszymi konkurentami.
 - Prywatna działalność w partiach lub innych organizacjach społecznych, politycznych lub instytucjach socjalnych: Grupa REMONDIS pochwała społeczne zaangażowanie swoich pracowników – należy jednak zwracać uwagę na to, aby obowiązki z tym związane nie przeszkadzały w wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę.
 - Prywatne wypowiedzi pracowników na forum publicznym: W takich przypadkach nie może zachodzić nawet przypuszczenie albo podejrzenie, że dany pracownik występuje w imieniu przedsiębiorstwa.
-

Współpraca z władzami – bez dezinformacji

Uwzględniając własne interesy oraz przepisy prawa przedsiębiorstwo zobowiązuje się do utrzymywania dobrych, opartych na współpracy, stosunków ze wszelkimi właściwymi urzędami.

Wszyscy pracownicy, którzy odpowiadają za opracowywanie i przekazywanie informacji o przedsiębiorstwie do urzędów, zobowiązani są do sporządzania ich w sposób pełny, przejrzysty, prawidłowy oraz przekazywania ich we właściwym terminie i formie.

W przypadku kontaktów z urzędami, takimi jak policja lub prokuratura, których zadaniem jest sprawdzanie czy nie nastąpiło naruszenie przepisów obowiązującego prawa, a w szczególnych przypadkach ich egzekwowanie, należy natychmiast poinformować o tym dział prawny przedsiębiorstwa.

Szczególnie dotyczy to udzielania informacji i wydawania dokumentów, które to mogą odbywać się jedynie po wcześniejszym skontaktowaniu się z działem prawnym.

Nasza polityka informacyjna
charakteryzuje się przejrzystością i maksymalną
gotowością do współpracy



Przestrzeganie praw człowieka i uczciwe warunki pracy – bez kompromisów

Bezwzględnie przestrzegamy praw człowieka oraz prawa pracy poszczególnych krajów.

Zwracamy uwagę na uczciwe postępowanie ze wszystkimi pracownikami i przestrzegamy takich wartości, jak równość szans i równe traktowanie

Grupa REMONDIS ściśle przestrzega praw człowieka zgodnie z Europejską konwencją praw człowieka (EKPC). Odrzucamy wszelkie formy pracy przymusowej. Równie wyraźnie sprzeciwiamy się pracy dzieci. Minimalny wiek zatrudnionych wynika z ustaw danego kraju lub regulacji zbiorowego układu pracy, pod warunkiem, że nie wynosi mniej niż minimalny wiek zatrudnienia wg postanowień Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP, ang. ILO).



Firma wspiera równość szans oraz równe traktowanie pracowników i odrzuca wszelkie formy dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek bądź tożsamość płciową. Firma zatrudnia i wynagradza pracowników wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji oraz osiągnięć zawodowych.

Działamy w wielu regionach i na wielu rynkach na świecie; w związku z tym podlegamy różnym systemom prawnym. Dbamy o to, by na całym świecie były zachowywane jako minimalny standard dla naszych pracowników regulacje wynikające z prawa pracy danego kraju, dot. np. czasu pracy, płac i pensji oraz świadczeń ze strony pracodawcy.



Co oznaczają te zasady dla wszystkich w codziennej pracy?

Zasady Corporate Compliance są dla każdego z pracowników jednocześnie obowiązkiem i ochroną. Opisują one ramy, w których pracownicy grupy REMONDIS mogą się poruszać. Tym samym służą każdemu z pracowników, jak i przyczyniają się do sukcesu całego przedsiębiorstwa.

Każdy pracownik jest zobowiązany do sprawdzenia swojego postępowania pod względem obowiązujących wzorców zachowań przedstawionych w zasadach Corporate Compliance oraz do zagwarantowania, że zasady te będą przestrzegane. Zachowanie zgodne z zasadami i przepisami prawa („Compliance”) jest elementem całościowej oceny osiągnięć każdego z pracowników i to bez konieczności obejmowania tego odrębnym porozumieniem.

Należy zwrócić uwagę na to, że treść wszystkich przedstawionych w tym miejscu zagadnień precyzują określone przepisy prawne oraz regulacje wewnętrzne przedsiębiorstwa. Każdy z pracowników zobowiązany jest do dokładnego zapoznania się z przepisami prawnymi i regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi jego obszaru działalności i do przestrzegania ich w swojej pracy codziennej. Wszelkie wątpliwości w tym zakresie należy wyjaśniać. Przedsiębiorstwo oferuje swoim pracownikom dostęp do wymaganych informacji oraz specjalistyczne porady, tak by unikać łamania przepisów prawa i ogólnie przyjętych reguł postępowania. Regulacje zawarte w Corporate Compliance mają charakter nadrzędny względem każdego sprzecznego z nimi polecenia wydanego przez przełożonych. Obok wsparcia ze strony przełożonych do dyspozycji są internetowe źródła informacji oraz porady działów specjalistycznych (na przykład działu prawnego).

Każdy przełożony musi zorganizować obszar działalności, za który jest odpowiedzialny w ten sposób, żeby zagwarantować przestrzeganie zasad Corporate Compliance oraz przepisów ustawowych. Należą do tego przede wszystkim komunikacja, nadzór i przestrzeganie reguł i zasad dotyczących jego zakresu odpowiedzialności. Niezgodności muszą być natychmiast odnotowywane i usuwane.

Każdy przełożony zobowiązany jest poprzez integralność własnej osoby być wzorem dla swojego działu i przez to sprawiać, że zasady Corporate Compliance, tworzące istotny element kultury naszego przedsiębiorstwa, będą faktycznie przestrzegane.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są niezwłocznie zgłaszać wszelkie naruszenia zasad Corporate Compliance. W tym celu mogą zwracać się do swoich przełożonych, do osób odpowiedzialnych w danej firmie za przestrzeganie tych zasad, tzw. pełnomocników ds. Corporate Compliance lub do działu prawnego. Oczywiście jest, że skargi odnośnie niewłaściwego postępowania mogą być zgłaszane na życzenie danej osoby z zachowaniem anonimowości. W przypadku podejrzenia popełnienia oszustwa, czynu korupcyjnego, braku lojalności, przyjęcia lub wręczenia łapówki w transakcjach gospodarczych należy natychmiastowo i bezpośrednio powiadomić właściwego pełnomocnika ds. Corporate Compliance. Często dobrowolne zgłoszenie i wykrycie danego działania niezgodnego z prawem może zapobiec dalszym, znacznie większym szkodom i sankcjom lub zmniejszyć już powstałe. Zgłoszenie musi zostać dokonane u wyżej wymienionych osób, gdyż tylko one mogą podjąć stosowne kroki prawne.

Przedsiębiorstwo zagwarantuje, że żaden z pracowników nie zostanie w żaden sposób pokrzywdzony w przypadku złożenia skargi w dobrej wierze. O ile osoba zgłaszająca sama nie brała udziału w działaniach niezgodnych z zasadami Corporate Compliance, przed podjęciem ewentualnych środków prawnych przedsiębiorstwo uwzględni fakt, czy dzięki skardze lub działaniu w stosownym momencie na rzecz wyjaśnienia naruszenia zasad możliwe było zapobiegnięcie poniesieniu strat przez przedsiębiorstwo.



WORKING FOR THE FUTURE

Pelnomocnicy do spraw compliance:

Kierownik ds. Compliance

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

Infolinia +49 2306 106-210

F +49 2306 106-8936

ernst-joachim.grosche@remondis.de

REMONDIS SE & Co. KG

Brunnenstr. 138

44536 Lünen // Niemcy

T +49 2306 106-0 // F +49 2306 106-100

info@remondis.de // remondis.de