

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

Corporate Compliance

Davranış kurallarımız, **güven**
uyandırır ve sorumluluk
bilincini teşvik eder

remondis.com

03 **Önsöz**

Giriş

04 Neden Corporate Compliance?

Davranış İlkelerimiz

07 **1. ilke**

Adil rekabet – Yasak olan kartel anlaşmaları yapılmaz

11 **2. ilke**

Ticari ilişkilerde dürüstlük taahhüdü - Yolsuzluk yok

13 **3. ilke**

Birinci öncelik: şirketin menfaati - Çıkar çatışmaları yok

15 **4. ilke**

Resmi makamlarla işbirliği – Yanlış bilgilendirme yok

16 **5. ilke**

İnsan haklarına saygı ve adil çalışma koşulları - Taviz verilmez

Sonuç

18 Bu ilkeler her birey için günlük iş hayatında ne anlama geliyor?

Sevgili Çalışanlarımız,

Şirketler grubumuzu sürdürülebilir bir şekilde geliştirmek istiyoruz. Bunu sadece yasal ve etik çerçeve koşullarını dikkate aldığımızda başarabileceğimize inanıyoruz. Sadece Corporate-Compliance Yönetmeliklerine kesin olarak uyduğumuzda, söz konusu piyasa segmentlerindeki rakiplerimize karşı üstünlük kazanabiliriz. Bu nedenle tüm çalışanların, bu ilkeler uyarınca sorumlu davranması büyük önem taşımaktadır. Bu tüm seviyelerde, şirketin tüm bölümlerinde, ulusal veya uluslararası faaliyet gösterdiğimiz yer yerde çalışan herkes için geçerlidir.

Şirketimizin yüksek saygınlığına uygun hareket etmek istiyoruz. İş ortaklarımız, resmi makamlar ve kamu, bizden haklı olarak yetkin ve sorumlu davranışlar bekliyor. Şirketler grubumuzun her bir bölümündeki yönetim kurulları ve müdürleriyle birlikte davranışlarında bunu dikkate alan tüm çalışanlarımızla gurur duyuyorum.

İyi ve sorumlu şirket yönetiminin artan önemi nedeniyle yıllar önce Compliance esaslarımızı belirledik. Bunlar, şirket olarak davranışlarımızı onlarca yıldır yönlendiren, etkinliği kanıtlanmış ilkelere dayanıyor. Geleceğin adına hareket etme sloganımıza sadık kalarak bu ilkeleri, piyasaların güncel taleplerine uyarladık.

Hep birlikte şirketler grubumuzun ününü korumak için gereken her şeyi yapalım. Her zaman dürüst olmanın, ekonomi alanında sürdürülebilir bir başarı için temel şart olduğuna inanıyoruz.

Ludger Rethmann

Ludger Rethmann



Ludger Rethmann, REMONDIS
Yönetim Kurulu Başkanı

Neden Corporate Compliance?

Corporate Compliance, yasalara ve kurallara uygun davranış anlamına gelir. Her çalışan, mesleki davranışlarında uygulanabilir şirkete özgü ve yasal kurallara uymakla yükümlüdür

REMONDIS belirgin güçlere sahip bir şirketler grubu olarak takdir ediliyor. Bu ünü kazanmak yıllar sürdüğü halde, tek bir çalışanın düşüncesizce ve kurallara aykırı davranışlarıyla bir saniyede zarar görebilir. Bunu önlemek gerekir. Bu nedenle her çalışanın hareketlerinde bu Corporate Compliance esaslarında açıklanmış olan ilkeleri rehber edinmesi önemlidir. Çünkü her çalışan mesleki davranışlarıyla şirketin saygınlığını etkiler.

Bu Corporate Compliance esasları, yasalara ve kurallara uygun davranışların temelini teşkil eder. Ancak bunlar ne akla gelebilecek her durumu kapsar, ne de geçerli olan ve özel durumlarda uyulması gereken tüm kuralları tanımlar. Geçerli ulusal hukuk sık olarak daha katı standartlar formüle eder ve bunların her durumda dikkate alınması gerekir. Bu Corporate Compliance esasları, Corporate Compliance'in başlıca noktalarını özetlemeye ve anlaşılır hale getirmeyi denemektedir, bununla birlikte burada verilen konu kataloğu açıkça kesin olarak kabul edilmemelidir ve her açıdan ve geçerli olabilecek tüm yasal hükümler yönünden yasalara uygun davranışlar sergilemek gerekir. İhtiyaç duyulması durumunda ilgili hukuk departmanımız yardımcı olacaktır.

Her birey, davranışları ile şirketin
itibarına katkıda bulunur

Geçerli hukukun ve etik ilkelerin ihlal edilmesinin, şirket açısından geniş kapsamlı etkileri olabilir.

> Bunlardan bazıları:

- Para cezaları
- Para cezasına çevrilen cezalar
- Zarar ve cezai zarar tazminatı
- Siparişlerin kesilmesi
- Ticari ilişkilerin durdurulması
- Şantaj denemeleri
- İmajın zarar görmesi
- Sermaye piyasasında olumsuz değerlendirme

Bu Corporate Compliance ilkelerini ihlal eden her bir çalışan da hassas sonuçlarla, örneğin hapis ya da para cezaları, zarar tazminatı talepleri ve işten çıkarmaya kadar varabilecek iş hukukuyla bağlantılı sonuçlarla karşılaşabilir.

Kuralları ihlal eden çalışanlar, REMONDIS'in çıkarlarını korumak amacıyla hareket etmek istemelerini gerekçe olarak gösteremezler. Çünkü tüm kural ihlalleri uzun vadede şirkete zarar verir.

Özel durumlarda buradan doğan sözde avantajlar, doğabilecek sonuçlar ışığında asla, ekonomik olarak da şirket için bütünüyle avantajlı değildir.

Bir işin yapılması ancak herhangi bir şekilde hukuka aykırı ya da etik olmayan davranışlarla bağlantılı olarak mümkünse, bu iş bizim için söz konusu olamaz. Bu tür bir işten kaçınan çalışan, bundan dolayı herhangi bir dezavantaj yaşamaz.

Şirket, halkın gözünün önünde bulunmaktadır. Bu Corporate Compliance ilkelerini tutarlı bir şekilde hayata geçirerek, iş ortaklarımıza, resmi makamlara, rakiplerimize ve medyaya, Corporate Compliance'in, REMONDIS grubunda şirket kültürünün ayrılmaz bir parçası olduğunu gösterebiliriz.

REMONDIS grubunun şirketleri dünyanın birçok ülkesinde faaliyet gösteriyor. Bu nedenle çalışanlarımız çok çeşitli normlara ve etik ilkelere tabidir – bunların arasında sıkça bilmedikleri normlar ve ilkeler de bulunur. Görünüşte salt yerel işlemler ayrıca yabancı hukuk kurallarına tabi olabilir.

Bu Corporate Compliance ilkelerinin amacı, günlük çalışmaya destek sağlamak ve böylece çalışanların kendilerini hatalı davranışlardan korumasına yardımcı olmaktır. Bunu yaparken yalnızca uygulamada özel bir önemi olan ağırlık noktalarını öne çıkarabilirler. Ancak bunun ötesinde, çalışanları kendileri için geçerli olan kurullarla tanıştırmaları ve kararsızlık durumunda tavsiye almaya yönlendirmeleri gerekir, çünkü bilgi sahibi olmamak, sizi kurallara aykırı bir davranışın olası sonuçlarından korumaz.

Bu tür tavsiyeler, örneğin amirinizden ya da ilgili departmanlardan, örneğin hukuk departmanından ya da Compliance görevlisinden alınabilir. Bu, özellikle başka firmalar zarar görebilecekse, şirketin zarar görme tehlikesi varsa, yüksek bir risk göze alınıyorsa ya da hukuki durum belirsizse geçerlidir.



Adil rekabet – Yasak olan kartel anlaşmaları yapılmaz

REMONDIS grubu hiçbir kısıtlama olmaksızın piyasa ekonomisi düzenini kabul eder. Kartel kanunu, adil ve dejenere olmamış rekabeti korumak için önemli bir araçtır.

Her ülkede geçerli olan kartel kanununun ve bu arada özellikle ABD ve Avrupa kartel kanununun ihlal edilmesi, şirket olarak REMONDIS açısından, girişte açıklanan dramatik sonuçlara yol açabilir. Kartel ihlallerinde özellikle hassas para cezaları, zarar tazminatı davaları, kamu ihalelerinden men edilmek ve imaj kaybı gibi tehlikeler bulunmaktadır.

Ancak bu davranışta bulunan çalışanlar da şahsen, hapis cezasıyla yargılanmaya kadar varan geniş kapsamlı sonuçlarla karşı karşıya kalabilirler. REMONDIS içte de kartel kanununu göz ardı eden personele anlayış göstermeyecektir. Bir iş hiçbir kusur olmadan krize girmiş olsa bile kartel anlaşmalarıyla sorunu çözmek haklı görülemez. Çünkü krizde de yalnızca yasal önlemlere izin verilir.

> Rekabetin kartel kanunuyla korunması üç şekilde sağlanmaktadır:

- Rakipler arasında kartel anlaşması yapma yasağı ve tedarikçiler ile müşteriler arasındaki sözleşmelerde kartel karşıtı mekanizma yasağı – bkz. bölüm 1.1
- Piyasaya hakim bir konumu kötüye kullanma yasağı – bkz. bölüm 1.2
- Şirket alımlarının ya da satışlarının ya da şirket birleşmelerinin kontrolü (birleşme kontrolü) – bkz. bölüm 1.3

Kartel kanununda geçerli olan etki ilkesi özel bir öneme sahiptir: Önemli olan yalnızca kartel kanununun hangi ülkenin topraklarında ihlal edildiği değildir, belirli durumlarda bu tür ihlalin başka bir bölgedeki rekabete olumsuz etki yapması da yeterlidir.

1.1 Yasak Kartel Anlaşmaları

Rekabetin kısıtlanmasını hedefleyen ya da buna yol açabilen anlaşmalı bir davranış («concerted actions»), resmi olmayan görüşmeler ya da resmi olmayan «Gentlemen's Agreements» bile yasaktır. Bu tür bir gizli anlaşma izleniminin doğması bile engellenmelidir. Başka satıcılarla anlaşmalı bir davranış – özellikle özel ihalelerde ve kamu ihalelerinde – yalnızca kartel kanunu değil, ceza hukuku açısından da kesinlikle yasaktır. Rakiplerle yapılan tüm anlaşmalarda (yalnızca planlananlar dahil) – rekabet durumunun dışındaki alanlarla ilgili de olsa – hukuk departmanı devreye sokulmalıdır.

> En önemli kartel kanunu tabuları şunlardır:

- Fiyat anlaşmaları
- Bölgesel pazarların paylaşılması
- Pazar payları anlaşması
- Müşterilerin paylaşılması
- Kapasite anlaşmaları
- Fiyat yükümlülükleri

Piyasa bilgileri kullanılırken bile dikkatli olmak gerekiyor. Piyasa araştırması vazgeçilmez ve esas olarak kabul edilebilir bir olaydır. Ancak bilgi toplamak için her yol – örneğin belirli organize piyasa bilgilendirme işlemleri – buna uygun değildir. Rakiplerle özellikle fiyatlar, müşteri ilişkileri, şartlar, yakın zamanda yapılacak olan fiyat değişiklikleri vs. hakkında kesin, sıkça iki taraflı olan geleceğe yönelik bilgi alışverişi, kritiktir ve bu nedenle bundan kaçınılmalıdır. Şirkete ait hesaplar, kapasiteler ya da planlamalar rakiplere açıklanmamalıdır.

Rekabet açısından hassas bilgiler, kaynakları belirlenemeyecek ve dolaşısıyla piyasadaki güncel olaylara etki edemeyecek şekilde anonim hale getirilmelidir.

Sonuçta sözleşme oluşturulurken tedarikçi ve müşteri arasındaki ilişkide kartel kanunu dikkate alınmalıdır. Perakende fiyatlarının belirlendiği, kullanım ya da perakende satış kısıtlamalarının getirildiği ya da tek satış anlaşmalarının yapıldığı şartlar, her zaman titiz bir hukuki kontrolden geçirilmelidir.

1.2 Piyasadaki Gücün Kötüye Kullanılması

Piyasa hakimiyeti pozisyonları, kendi gücünüzden kaynaklanı-yorsa, kendiliğinden yasadışı değildir. Ayrıca patentler, sınırlı bir süre için kanun koyucu tarafından izin verilen tekellerin dayanağını oluşturur. Burada piyasa hakimiyeti, bir şirketin belirli bir piyasada ciddi bir rekabetle karşı karşıya olmaması anlamına gelir. Bu tür bir pozisyonda bulunan bir şirket, eksik olan rekabet baskısını dengelemek amacıyla, kartel kanunu tarafından son derece katı bir davranış kontrolüne tabidir: Piyasa hakimiyeti kötüye kullanılmamalıdır, gerçek rekabet ortamında olanaksız ya da en azından gerçekçi olmayan bir şekilde bu durumdan faydalanılmamalıdır.

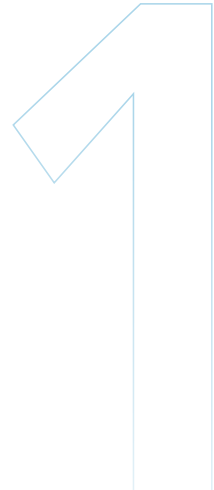
Özellikle rakiplerin, piyasadaki dışlama amacıyla kasıtlı fiyat indirimleri yoluyla engellenmesine izin verilmez. Bunun dışında geçerlilik süresi, münferitlik, indirim şekilleri ya da bağlantılar yoluyla piyasaya hakim olan şirketin rakiplerinin müşteriyi kazanmak için rekabete girişmesini olanaksız hale getiren sözleşmeler yapılmasına da izin verilmez.

Ayrıca piyasa hakimiyeti müşteri karşısında, örneğin ekonomik açıdan haksız fiyatlar uygulanarak da kötüye kullanılmamalıdır. Belirli önlemlerin ya da belirli şartların yalnızca piyasada hakim bir konum söz konusu olduğu için uygulanabildiği kuşkusunu duyulduğu zaman, öncesinde durumun hukuki olarak açıklanması gerekir.

1.3 Birleşme Kontrolünün Dikkate Alınması

Şirket satışları, şirket alımları ya da Joint-Venture projeleri belirli bir boyuttan itibaren genelde yurtiçindeki ve yurtdışındaki kartel makamlarının birleşme kontrolüne tabidir. Konuyla ilgili kayıt kurallarına uyulmaması ağır para cezalarına ve özellikle işlemin geçersiz sayılmasına yol açabilir. Kayıt koşullarını daha planlama aşamasında dikkate alabilmek için hukuk departmanının zamanında devreye sokulması gerekir.

Piyasadaki pozisyonunuz ne kadar güçlüyse, o kadar çok sorumluluğunuz vardır





Ticari ilişkilerde dürüstlük taahhüdü – Yolsuzluk yok

REMONDIS şirketler grubu içerisinde yolsuzluğa hoşgörür gösterilmez.

Yolsuzluk adil rekabeti engeller ve şirkete hem ekonomik olarak, hem de ününe zarar verir. Üstelik yolsuzluk dünyanın birçok ülkesinde, yurtiçinde mi yoksa yurtdışında mı yapıldığından bağımsız olarak suç olarak takip edilir. Bu nedenle çalışanlar asla ve dünyanın hiçbir ülkesinde iş ortaklarına yasadışı olarak etki etmeye çalışmamalıdır – ne çıkar sağlayarak ne de hediyeler vererek ya da başka avantajlar sağlayarak. Bu özellikle resmi makamların ya da kamu kuruluşlarının temsilcileriyle işbirliği yapıldığında geçerlidir.

Şirketler grubumuz için çıkar sağlanması ya da kabul edilmesi yoluyla yasal hükümlerin ihlal edilmesiyle bağlantılı işler söz konusu olamaz. Bundan dolayı işin alınmamasını sineye çekmeye hazırız. Hiçbir ciro ya da kazanç artışı yasadışı ticari faaliyetleri haklı gösteremez. Bu kural istisnasız olarak grubun tümü için geçerlidir. Hangi ülkede faaliyet gösteriyor olursa olsun hiçbir çalışan bunu göz ardı edemez.

Dolaylı olarak da yapılırsa (örneğin kişilere ya da aileye ya da derneklere) her türlü hibe, çıkar sağlanması olarak kabul edilir. Avantajların sağlanması ya da kabul edilmesi, yasalara ve şirket içi kurallara uygun olmalıdır. Daha katı olan hükümler her zaman ve öncelikli olarak dikkate alınmalıdır.

Her durumda kişisel hibeler talep etmek ve nakit tutarlar ya da nakit benzeri bağışlar teklif etmek ya da vermek yasaktır. Bu durum bağış olarak yapılan ödemelerden açıkça ayrılmalıdır (bkz. bölüm 2.1).

Biz, her ne pahasına olursa olsun iş anlaşması yapma amacını gütmüyoruz. Etik ve ve ahlaki açıdan kusursuz davranış, her zaman birinci önceliğimizdir

Ticari ortaklara avantaj sağlanması ve bunların kabul edilmesi konusunda şunlar geçerlidir: Bu avantaj, bir siparişin başlangıcı, verilmesi ve gerçekleştirilmesiyle bağlantılı olarak sağlanmamalı ve yalnızca veren ya da alan kişinin tabi olduğu yasal hükümlere göre hukuken sakıncasız olarak kabul edilebilecek bir avantaj olmalıdır. Kararsızlık durumunda yetkili hukuk departmanı ile bağlantı kurulmalıdır.

2.1 REMONDIS Grubunun Bağış ve Sponsorluk İlkeleri

Ekonomik başarımız davranışlarımızın sosyal kabulüne ve çevremizin güvenine de bağlıdır. Bu nedenle bizim için sorumlu şirket politikası toplumsal sorumluluk üstlenmek anlamına gelmektedir. Bu özellikle ofislerimizin bulunduğu yerel ve bölgesel çevrede geçerlidir. Eğitim konusu ve çocuklardan ve gençlerden oluşan hedef kitle burada çabalarımızın ağırlık noktasını oluşturmaktadır.

Açık ve net bir şekilde bağış olarak yapılan ödemeler, bağışın alıcısı için bir avantaj oluşturmakla birlikte, yasalarla ve şirket içi kurallarımla uyumlu olduğu sürece Compliance konusuna girmemektedir.

Bağışlardaki imza düzenlemesiyle ilgili olarak şirket içi kurallar dikkate alınmalıdır.



Birinci öncelik: şirketin menfaati – Çıkar çatışmaları yok

Tüm çalışanlar her zaman kişisel çıkarlarıyla şirketin çıkarlarını birbirinden ayırmalıdır.

İşirket çıkarları ile salt kişisel çıkarlar arasında çatışma durumlarından ya da bu tür bir izlenimin doğmasından bile kaçınılmalıdır. Olası çıkar çatışmaları amirler devreye sokularak çözülmelidir.

> Çıkar çatışmaları örneğın aşağıdaki durumlarda ortaya çıkabilir:

- Personel kararları: Bunlar kişisel çıkarlardan ya da ilişkilerden etkilenmemelidir.
- Üçüncü kişilerle ticari ilişkiler: Bunlar yalnızca nesnel kriterlere (örneğin fiyat, kalite, güvenilirlik, teknolojik standart, ürün uygunluğu, uzun vadeli ve anlaşmazlık içermeyen ticari ilişki) dayanmalıdır. Kişisel ilişkiler, çıkarlar, maddi ya da manevi avantajlar üçüncü kişilerle sözleşme akdini ya da ticari ilişkinin sürdürülmesini ya da bitirilmesini etkilememelidir. Şirketler grubumuzun çalışanlarının ya da bir çalışanın yakın akrabalarının kendilerine ait bir şirket üzerinden şirketler grubumuzla bir tedarik ya da hizmet ilişkisi kurduğu durumlarda da ilgili yöneticiye özel bir açıklama yapılması gerekir.
- Tedarikçilerin ya da diğer iş ortaklarının şahsen görevlendirilmesi: Eğer bir çalışmamız grubumuza ait şirketlerin tedarikçiyile ya da iş ortaklarıyla ticari ilişkisine doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebiliyorsa, bu tedarikçinin ya da iş ortağının şahsen görevlendirilmesi her zaman çalışanın amirine bildirmesi gereken ve bunun tarafından onaylanması gereken bir işlemdir.
- REMONDIS çalışanlarının özel amaçlarla görevlendirilmesi: Amirlerin ya da idarecilerin talimat yetkilerini kötüye kullanarak çalışanların iş gücünü kişisel amaçlarla kullanması yasaktır.

- Şirket mülklerinin (örneğin cihazların, mal stoklarının, araçların, ofis malzemelerinin belgelerin, dosyaların, veri taşıyıcıların) kullanımı: Amirin açık izni olmadan hiçbir çalışan şirketler grubumuza ait nesnelere kişisel amaçlarla kullanamaz ya da şirket arazisinin sınırlarından dışarı çıkaramaz. Veritabanları, programlar ya da ticari belgeler de izin verilmeden kopyalanamaz ya da şirketin dışına çıkarılamaz.
 - Ek iş ilişkilerinin kurulması: Her çalışan, başka bir iş ilişkisine girme niyeti – serbest çalışma çerçevesinde de olsa – ya da aktif olarak kendi işini kurma niyeti için amirinden izin almalıdır. Bu kural özellikle şirketler grubumuzun ticari ilişkisi ya da rekabet ilişkisi içinde olduğu ya da olabileceği şirketlerde görev alınması durumunda geçerlidir.
 - Partilerde ya da diğer toplumsal, politik ya da sosyal kuruluşlarda kişisel faaliyet: REMONDIS grubu çalışanlarının onursal çalışmalarını memnuniyetle karşılar – ancak bu çalışmanın iş sözleşmesindeki yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle uyumlu olmasına dikkat edilmelidir.
 - Çalışanların toplum içinde kişisel görüş beyanları: Burada, şirketin görüşlerinin söz konusu olduğu izlenimi yaratılmamalıdır.
-

Resmi makamlarla işbirliği – Yanlış bilgilendirme yok

Şirket, çıkarlarını ve haklarını koruyarak tüm yetkili makamlarla işbirliğine dayalı bir ilişki kurma çabasındadır.

Şirket hakkındaki bilgileri resmi makamlar için bir araya getirmekten ve aktarmaktan sorumlu olan tüm çalışanlar, bu bilgileri eksiksiz, açık, doğru, zamanında ve anlaşılır şekilde sunmalıdır.

Örneğin polis ya da savcılık gibi aynı zamanda geçerli yasaların ihlalini araştırmaktan ve gerekirse kovuşturmadan sorumlu olan resmi makamlarla ilişkilerde derhal hukuk departmanı devreye sokulmalıdır.

Özellikle bilgilerin verilmesi ve dosyaların ibrazı, bu tür durumlarda yalnızca hukuk departmanı ile görüşüldükten sonra yapılmalıdır.

Bilgi politikamız, şeffaflığı ve en üst düzeyde işbirliği istekliliği ile öne çıkar



İnsan haklarına saygı ve adil çalışma koşulları – Taviz verilmez

Şirket, insan haklarına ve söz konusu ülkede geçerli olan iş hukukuna istisnasız saygı duyar.

Tüm çalışanlara karşı adil olmaya dikkat ederiz ve fırsat eşitliği ve eşit muamele gibi değerlere göre hareket ederiz

REMONDIS Grubu, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (EMRK) uyarınca insan haklarının dikkate alınıp alınmadığını sıkı bir şekilde takip eder. Her türlü zorla çalışmaya karşıyız. Çocukların çalıştırılmasına da kesinlikle karşıyız. Çalışanların asgari yaşı, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nde (IAO veya ILO) belirtilen asgari çalışan yaşının altında olmadığı sürece söz konusu ülkenin kanunlarına veya iş sözleşmesinin hükümlerine göre değişir.



Şirket, iş alanların fırsat eşitliğini ve eşit muamele görmesini teşvik eder ve ırk veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engelli olma, yaş veya cinsel kimlik gibi nedenlerden dolayı herhangi bir ayırım yapmaz. Şirket, çalışanlarını sadece kalifikasyonları ve mesleki performansları temelinde işe alır ve teşvik eder.

Şirketimiz dünyada birçok bölgede ve çok sayıda piyasada temsil edilmektedir ve bu nedenle farklı kanunlara tabidir. Dünya genelinde çalışanlarımızın iş yerlerinde asgari standart olarak, söz konusu ülkede geçerli olan, örneğin çalışma saatleri, maaşlar, ücretler ve işveren hizmetleri ile ilgili olarak iş hukuku esaslarının yerine getirilmesini sağlıyoruz.



Bu ilkeler her birey için günlük iş hayatında ne anlama geliyor?

Corporate Compliance ilkeleri her çalışan için aynı anda hem yükümlülük hem de koruma anlamına gelir. Bunlar REMONDIS grubunun çalışanlarının içinde güvenle hareket edebilecekleri çerçeveyi tarif eder. Böylece hem tek tek çalışanlara, hem de bir bütün olarak şirketin başarısına hizmet eder.

Her çalışandan, kendi davranışlarını Corporate Compliance ölçütlerine göre kontrol etmesini ve bu ölçütlere uyulmasını bekliyoruz. Kurallara ve yasalara uygun davranışlar («Compliance»), bununla ilgili olarak özel bir anlamaya gerek olmadan, her bir çalışanın performans değerlendirmesinin bir parçasıdır.

Özel yasal hükümlerin ve şirket içi kuralların burada sözü edilen konuların içeriklerini somutlaştırdığı dikkate alınmalıdır. Her çalışan kendi faaliyet alanı için belirleyici olan yasal hükümleri ve dahili düzenlemeleri yeterince öğrenmekle ve bunları günlük çalışmasında dikkate almak zorundadır. Kuşku ortadan kaldırılmalıdır. Şirket, çalışanlarına yasa ve kural ihlallerinden kaçınmak için kullanılmak üzere tüm gerekli bilgi kaynaklarını ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu Corporate Compliance ilkelerinin kuralları, bir idarecinin her türlü olası aksi yöndeki talimatının üzerindedir. Amirlerin desteğinin yanında internette bilgi kaynakları ve uzman departmanların danışmanlığından (örneğin hukuk departmanı) yararlanılabilir.

Her idareci kendi alanını, Corporate Compliance ilkelerinin kurallarına ve yasal hükümlere uyulabilmesini sağlayacak şekilde organize etmelidir. Buna özellikle kendi sorumluluk alanı açısından önemli olan kurallarla ilgili iletişim, denetim ve uygulama dahildir. Eksiklikler aktif olarak ele alınmalı ve giderilmelidir.

Her idareci, kişisel dürüstlüğüyle kendi alanı için örnek oluşturmak ve bu şekilde, Corporate Compliance'in şirket kültürümüzün başlıca parçası olarak gerçekten hayata geçirilmesini sağlamak zorundadır.

Tüm çalışanlar, Corporate Compliance ilkelerinin ihlalini gecikmeksizin bildirmekle yükümlüdür ve bunun için amirlerine, yetkili Compliance görevlisine ya da hukuk departmanına başvurabilirler. Elbette istek üzerine yanlış bir davranışla ilgili açıklamalar anonim olarak da yapılabilir. Örneğin zimmete geçirme, dolandırıcılık, sadakatsizlik, rüşvet ya da ticari ilişkide yolsuzluk gibi varlık ya da yolsuzluk suçu kuşkusu varsa, yetkili Compliance görevlisi gecikmeksizin ve doğrudan haberdar edilmelidir.

Çoğu zaman gönüllü ifşa, çok daha önemli diğer zararları ya da yaptırımları önleyebilir ya da azaltabilir. Bu nedenle yukarıda anılan bölümlere bildirilmeleri gerekir, çünkü yalnızca bunlar yasal olarak var olan önlemleri uygulayabilir.

Şirket, hiçbir çalışanın iyi niyetli bir ihbar nedeniyle herhangi bir şekilde dezavantaj yaşamamasını güvenceye alır. İhbarı yapan kişi de Corporate Compliance ilkelerinin ihlaline katkıda bulunduysa, şirket ihbarcıya karşı alınan önlemlerde, ihlallerin ihbar edilmesiyle ya da ortaya çıkarılmasına katkıda bulunması sayesinde şirketin zarar görmesinin önlenip önlenemediği dikkate alınır.

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

Yetkili Compliance Görevliniz:

Baş Uyum Görevlisi

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

F +49 2306 106-8936

ernst-joachim.grosche@remondis.de

Uyum Yardım Hattı:

T +49 2306 106-210

compliance@remondis.de

REMONDIS SE & Co. KG

Brunnenstr. 138

44536 Lünen // Almanya

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

info@remondis.de // remondis.com