

ES

CODE OF CONDUCT

09/2021

CORPORATE COMPLIANCE



En el presente folleto sobre buena conducta empresarial, por regla general, se utiliza únicamente la forma lingüística masculina para hacer referencia a los trabajadores y las trabajadoras. Esto se debe a la intención de mejorar la legibilidad del texto, y no constituye en modo alguno una discriminación.

CONTENIDO

4 PRÓLOGO

6 INTRODUCCIÓN

¿Por qué un Código de buena conducta empresarial?

8 FUNDAMENTOS DE NUESTRA CONDUCTA

Nos comprometemos a mantener el juego limpio con la competencia: no a los cárteles ilegales

12 Nos comprometemos a mantener la integridad en las relaciones comerciales: no a la corrupción

14 Nos comprometemos a separar los intereses empresariales de los privados: no a los conflictos de intereses

16 Nos comprometemos a cooperar con las autoridades: no a la información fraudulenta

17 Nos comprometemos a respetar los derechos humanos y a ofrecer unas condiciones laborales adecuadas: sin salvedades

18 CONCLUSIÓN

¿Qué implicaciones tienen estos fundamentos para cada miembro de la empresa en su trabajo diario?



Apreciados empleados:

Como responsable dentro del grupo Rhenus de todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de normas y directivas, soy la persona de contacto para cualquier cuestión de la que dependa el desarrollo impecable de nuestras actividades empresariales. Para nosotros, el cumplimiento de los principios básicos que se exponen en este folleto es imprescindible para una conducta empresarial jurídicamente perfecta.

Su aplicación consecuente, la gran calidad de nuestros servicios y el alto grado de compromiso de nuestros empleados respecto a las necesidades de los clientes son los motivos por los que Rhenus goza de una excelente reputación en el mercado.

Para que esta imagen perdure en el futuro, asesoro a los empleados del grupo Rhenus y a los demás profesionales relacionados con nuestra empresa, y establezco las medidas oportunas en caso de conflictos. Cualquier irregularidad o posible infracción de los principios básicos del cumplimiento normativo corporativo del grupo Rhenus se debe comunicar de inmediato, bien a mí directamente, bien de forma anónima a través de la línea de atención telefónica habilitada específicamente a tal efecto. La información recibida se trata con la más absoluta confidencialidad, y permite estudiar a fondo las circunstancias concretas e impedir daños o perjuicios a los empleados y a la empresa.

Como en muchos otros aspectos de la vida cotidiana, para gozar de una gestión saludable en los negocios más vale prevenir que curar, como dice el refrán. Por eso, hemos elaborado estas normas de corporativas, como ejemplo de una conducta honrada y para alertar de los posibles riesgos en el trabajo cotidiano. Si al actuar todos ponemos en práctica con resolución los principios aquí representados, el Grupo Rhenus será capaz de conservar y mejorar su posición en el mundo de la logística como proveedor de servicios internacionalmente reconocido.

Gilles Delarue
Group Compliance Officer

Apreciados empleados:

Como proveedor de servicios logísticos de fama mundial, el grupo Rhenus es especialmente apreciado por sus socios comerciales y clientes por la impecabilidad de sus procesos empresariales. Nuestros procedimientos se basan en la colaboración con clientes y socios, y nuestro principal objetivo es llevar siempre a cabo los proyectos con éxito y lograr la máxima satisfacción por parte de los clientes.

Para nosotros, la ética y la legalidad de nuestros negocios se dan por sentado, algo que ha contribuido considerablemente al éxito del grupo Rhenus a lo largo de los más de 100 años de historia de nuestra empresa.



Para poder seguir gozando del mismo éxito en el futuro, es imperativo que todos los empleados cumplan las leyes y las normas internas vigentes, que eviten los conflictos de intereses y que respeten las costumbres, tradiciones y valores de cada país en los que desempeñen su trabajo para nosotros. No se trata de un mero deseo propio, también los socios, las autoridades y la opinión pública esperan de nosotros una gestión legal, competente y responsable en todo momento.

Queremos facilitar el acceso constante de nuestros empleados y grupos de referencia a los principios básicos de cumplimiento normativo en los que se debe basar nuestra conducta. Con este propósito, y con el telón de fondo de una gestión empresarial satisfactoria y responsable y de un incremento considerable de los riesgos jurídicos, hemos redactado nuestros principios básicos de cumplimiento normativo corporativos, que se basan en los acreditados principios que caracterizan nuestra conducta empresarial desde hace décadas.

Queremos hacer todo lo posible para, juntos, adaptarnos a estos principios y así poder seguir consolidando en el futuro nuestro éxito en el mercado.

Klemens Rethmann
Presidente del Consejo de Dirección

¿POR QUÉ UN CÓDIGO DE BUENA CONDUCTA EMPRESARIAL?

Entendemos por buena conducta empresarial un comportamiento conforme a las leyes y normas. Todo trabajador tiene la obligación de cumplir las normas legales y específicas de la empresa aplicables a su actividad laboral.

RHENUS está considerado un grupo empresarial con unos puntos fuertes muy relevantes. La reputación que se tarda años en adquirir puede verse dañada en solo un segundo por el comportamiento irreflexivo e irregular de un único trabajador. Nuestro objetivo es impedir que esto ocurra. Por ello, es importante que todos nuestros trabajadores, en su actuación, se guíen especialmente por los principios que se desarrollan en estos fundamentos del Código de buena conducta empresarial, pues todo trabajador, mediante su comportamiento laboral, influye en la imagen de la empresa.

Este Código de buena conducta empresarial constituye la base de un comportamiento conforme a las leyes y normas. Sin embargo, no cubre todas las situaciones posibles ni describe todas las normas vigentes que se deben respetar en cada caso concreto. El derecho nacional aplicable formula frecuentemente normas más estrictas que se deben respetar en todo caso. Este Código de buena conducta empresarial pretende recoger e ilustrar los aspectos esenciales de la buena conducta empresarial, sin que deba entenderse que el elenco de temas que aquí se expone tenga carácter exclusivo, y se pide un comportamiento correcto en todos los aspectos, así como en lo referente a todas las disposiciones legales aplicables. En caso de duda, nuestro departamento jurídico estará encantado de asesorarle.

Las infracciones de leyes vigentes y principios éticos pueden tener graves consecuencias para la empresa.

Estas pueden ser, entre otras:

- Multas
- Sanciones
- Indemnizaciones por daños y perjuicios
- Exclusión de pedidos
- Interrupción de relaciones comerciales
- Intentos de chantaje
- Daños a la imagen
- Valoraciones negativas en el mercado decapitales

También el trabajador individual que infrinja este Código de buena conducta empresarial puede sufrir importantes consecuencias como, por ejemplo, sanciones económicas o penas de prisión, reclamaciones por daños y perjuicios, u otras sanciones en el ámbito laboral, incluyendo el despido.

En caso de infracción de las normas, los trabajadores no podrán alegar que actúan en interés de RHENUS, pues todas las infracciones de normas perjudican siempre a largo plazo a la empresa.

Las supuestas ventajas resultantes en casos individuales nunca son tales, ni siquiera económicamente, si se tienen en cuenta sus posibles consecuencias para la empresa en su conjunto. Si una operación solo es posible vinculada a cualquier forma de actividad ilegal o inmoral, debe ser automáticamente descartada. Ningún trabajador se verá perjudicado en modo alguno por renunciar a una operación de este tipo.

La empresa está expuesta a la opinión pública. Al aplicar este Código de buena conducta empresarial de manera consecuente, mostramos a nuestros socios, así como a las autoridades, los competidores y los medios de comunicación, que la buena conducta empresarial es un elemento esencial de la cultura empresarial del grupo RHENUS. Las empresas del grupo RHENUS operan en muchos países del mundo. Por este motivo, nuestros trabajadores están sujetos a normas y principios éticos muy diversos, incluidos algunos con los que a menudo no están muy familiarizados. Los procesos que aparentemente son puramente locales también pueden estar supeditados a disposiciones legales de otros países.

Este Código de buena conducta empresarial pretende servir de guía para la actividad profesional diaria y contribuir así a que los trabajadores estén protegidos frente a comportamientos inadecuados. Para ello, únicamente puede exponer aquellos aspectos destacados que tienen una importancia particular a la práctica. Asimismo, los trabajadores deberán estar familiarizados con las normas que sean relevantes para ellos y, en caso de duda, buscar asesoramiento, pues el desconocimiento no exime de las posibles consecuencias de un comportamiento contrario a las normas. Dicho asesoramiento podrá provenir, por ejemplo, de sus superiores o de los departamentos especializados, como departamentos jurídicos o responsables de la buena conducta, especialmente cuando otras empresas puedan verse perjudicadas, exista el riesgo de sufrir perjuicios propios, se corra un gran riesgo o la situación legal no resulte clara.

1. NOS COMPROMETEMOS A MANTENER EL JUEGO LIMPIO CON LA COMPETENCIA: NO A LOS CÁRTELES ILEGALES

El grupo RHENUS se declara plenamente partidario de la economía de mercado. El derecho antimonopolio es un instrumento de gran importancia para proteger la competencia justa y sin distorsiones.

La infracción de las leyes antimonopolio vigentes en los diferentes países, y en especial de las norteamericanas y europeas, puede tener para RHENUS, como empresa, consecuencias tan dramáticas como las que se indican en la introducción. Dicha violación de las leyes antimonopolio puede acarrear consecuencias de especial importancia como sanciones, reclamaciones de daños y perjuicios, exclusión de pedidos públicos y deterioro de la imagen.

Los trabajadores también pueden sufrir las graves consecuencias personales, e incluso pueden ser condenados a penas de prisión. RHENUS no mostrará ninguna tolerancia en el ámbito interno con aquellos trabajadores que no respeten las leyes antimonopolio. Ni siquiera cuando una empresa se vea inmersa en una crisis sin merecerlo, se puede justificar la ayuda mediante cárteles. Incluso estando en crisis, solo deben adoptarse medidas conformes a la ley.

El principio vigente de repercusión de las leyes antimonopolio es de especial relevancia: no importa en qué territorio nacional se cometa una infracción de las leyes antimonopolio; una infracción de este tipo puede afectar negativamente a la competencia en otro territorio.

Las leyes antimonopolio protegen la libre competencia en tres aspectos:

- Prohibición de cárteles entre competidores y prohibición de mecanismos contrarios a las leyes antimonopolio en contratos entre proveedores y clientes (véase el apartado 1.1)
- Prohibición del uso indebido de una posición dominante en el mercado (véase el apartado 1.2)
- Control de compras, ventas o fusiones de empresas (control de fusiones) (véase el apartado 1.3)

1.1 CÁRTELES PROHIBIDOS

Las principales prohibiciones de las leyes antimonopolio son:

- Acuerdos sobre precios
- Acuerdos sobre capacidades
- Reparto de clientes
- Acuerdos sobre cuotas de mercado
- Reparto de mercados regionales
- Precios vinculantes

Incluso están prohibidos determinados comportamientos (“acciones concertadas”), así como reuniones informales o “pactos entre caballeros” que tengan como finalidad o puedan tener como consecuencia una limitación de la competencia. También se debe evitar la apariencia de que se está cometiendo un acto conspirativo de este tipo. Un comportamiento pactado con otros proveedores, especialmente en concursos privados y procesos de contratación pública, no solo está terminantemente prohibido por las leyes antimonopolio, sino también por la legislación penal. En todos los acuerdos con competidores, aunque solo se hayan planificado, y aunque hagan referencia a ámbitos fuera de la situación de competencia, deberá participar el departamento jurídico.

Se debe ser prudente a la hora de tratar la información del mercado. Los estudios de mercado son indispensables y, naturalmente, admisibles. Sin embargo, no todos los medios de conseguir información (como por ejemplo determinados procedimientos organizados de información sobre el mercado) son adecuados para ello. El intercambio selectivo y frecuentemente bilateral de información con competidores, con vistas al futuro, sobre precios, relaciones con los clientes, condiciones, modificaciones inminentes en los precios, etc. resulta un factor de riesgo, y por tanto no debe producirse. Los cálculos, las capacidades y los planes propios no deben darse a conocer a los competidores.

La información relevante para la competencia debe ser anónima, de manera que no se pueda identificar su origen, para que no pueda influir sobre la situación actual del mercado.

Finalmente, en la redacción de contratos entre proveedor y cliente también se deben tener en cuenta las leyes antimonopolio. Aquellas cláusulas que influyan en el precio de reventa, impongan limitaciones de uso o reventa o establezcan acuerdos de exclusividad deberán someterse siempre a una revisión jurídica exhaustiva.

1.2 USO INDEBIDO DE POSICIÓN DOMINANTE EN EL MERCADO

Las posiciones dominantes en el mercado no son de ningún modo ilegales por sí solas cuando se deben, por ejemplo, a méritos propios. Asimismo, las patentes establecen monopolios temporales permitidos por la ley. A este respecto, dominio del mercado significa que una empresa, en un mercado determinado, no está expuesta a una competencia significativa. Una empresa que se encuentre en una posición así, como compensación por la falta de presión de la competencia, estará sometida a un control de conducta especialmente estricto por parte de las leyes antimonopolio. No se debe hacer un uso indebido de la posición dominante en el mercado, es decir, no se debe utilizar de manera que una verdadera competencia sea imposible o poco realista.

Es especialmente inadmisibles obstaculizar las acciones de los competidores mediante la reducción selectiva de precios con la intención de dejarlos fuera del mercado. Asimismo, tampoco son admisibles los contratos con clientes que, basándose en períodos de vigencia, exclusividades, estrategias de descuentos o concentraciones, impidan a los competidores de aquella empresa que domina el mercado entrar en una competencia por dicho cliente.

De igual forma, tampoco se debe hacer un uso indebido de la posición de dominio del mercado en relación con el cliente, por ejemplo, reclamándole precios económicamente injustificados. Siempre que exista la sospecha de que se adoptan determinadas medidas o se imponen determinadas condiciones solo porque existe una posición dominante en el mercado, se deberá realizar antes una valoración jurídica.

1.3 ACATAMIENTO DEL CONTROL DE FUSIONES

Los traspasos de negocios, las adquisiciones de empresas o las joint ventures, a partir de una determinada magnitud, están sometidos normalmente al control de fusiones por parte de las autoridades antimonopolio nacionales e internacionales. El incumplimiento de las especificaciones de declaración correspondientes puede ocasionar graves sanciones y, especialmente, la nulidad de la transacción. Para poder tener en cuenta las condiciones de inscripción ya desde la fase de planificación, se debe consultar al departamento jurídico con la debida antelación.

2. NOS COMPROMETEMOS A MANTENER LA INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES COMERCIALES: NO A LA CORRUPCIÓN

No se tolerará la corrupción dentro del grupo empresarial RHENUS.

La corrupción es incompatible con la competencia justa y perjudica a la empresa tanto económicamente como en términos de reputación. Además, en muchos países, la corrupción está perseguida como un delito, independientemente de si se comete en territorio nacional o en el extranjero. Por tanto, los trabajadores no deben intentar influir ilegalmente en sus socios comerciales, nunca y en ningún lugar del mundo, ni con favores u obsequios ni concediendo otras ventajas. Esto es especialmente válido para la colaboración con representantes de autoridades o instituciones públicas.

En nuestro grupo empresarial, ni siquiera contemplamos la posibilidad de realizar negocios vinculados con la infracción de disposiciones legales o regulaciones empresariales que guarden relación con la concesión o aceptación de privilegios, ni siquiera cuando esto signifique que la operación no podrá realizarse. Ningún aumento de la facturación y los beneficios puede justificar nunca una conducta comercial ilegal. Esto es válido para todo el grupo sin excepciones. Ningún trabajador, independientemente de donde lleve a cabo su actividad, está exento de este principio.

Se considera privilegio la concesión de cualquier tipo de gratificación, aunque sea indirectamente (por ejemplo a amigos, familiares o asociaciones). La aceptación o concesión de privilegios debe respetar tanto las leyes como las normas internas de nuestra empresa. Prevalecen siempre las disposiciones más estrictas.

Está prohibido, en cualquier circunstancia, solicitar gratificaciones personales, así como ofrecer o conceder importes en efectivo o gratificaciones similares. Estos hechos se deberán diferenciar claramente de los pagos realizados como donativos (véase el apartado 2.1).

En cuanto a la concesión y aceptación de privilegios por parte de socios comerciales, se establece que el privilegio no debe estar relacionado con el acercamiento, la adjudicación y la ejecución de un pedido, y solo podrá tratarse de un privilegio que, de acuerdo con las disposiciones legales a las que estén sujetos quien concede el regalo y quien lo acepta, se pueda considerar que no presenta objeciones legales. En caso de duda, se deberá consultar con el departamento jurídico competente.

2.1 FUNDAMENTOS SOBRE DONATIVOS Y PATROCINIO DEL GRUPO RHENUS

Nuestro éxito económico depende también de la aceptación social y de la confianza de nuestro entorno en nuestra forma de actuar. Por tanto, para nosotros, una política empresarial responsable supone también asumir una responsabilidad social, especialmente en el entorno local y regional de nuestras sedes. La educación, así como los niños y jóvenes como grupo objetivo, constituyen un punto fundamental de nuestro compromiso.

Los pagos realizados clara e inequívocamente como donativo constituyen un privilegio para el receptor, pero no entran dentro del ámbito de aplicación de las normas de buena conducta siempre y cuando respeten las leyes y nuestras normas empresariales internas.

En lo referente a la regulación de la firma en donativos, se deberán respetar las disposiciones internas de la empresa.

3. NOS COMPROMETEMOS A SEPARAR LOS INTERESES EMPRESARIALES DE LOS PRIVADOS: NO A LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Todos los trabajadores deben separar siempre sus intereses privados de los intereses de la empresa.

Se deberán evitar situaciones de conflicto entre intereses empresariales y puramente privados, e incluso solo la apariencia de su existencia. Los posibles conflictos de intereses se deben solucionar consultando a los superiores.

PUEDEN SURGIR CONFLICTOS DE INTERESES, POR EJEMPLO, POR:

DECISIONES PERSONALES:

Estas no deben estar influidas por intereses o relaciones personales.

RELACIONES COMERCIALES CON TERCEROS:

Estas deben estar basadas en criterios objetivos (como, por ejemplo, precio, calidad, fiabilidad, nivel tecnológico, idoneidad del producto, o existencia de una relación comercial a largo plazo y sin conflictos). Ni las relaciones o intereses personales ni las ventajas materiales o inmateriales deben influir en la firma de un contrato o en la continuación o finalización de una relación comercial con terceros. Será necesario advertir específicamente a los superiores correspondientes en caso de que algún trabajador o familiar cercano de un trabajador, a través de una empresa propia, establezca una relación de suministro o de prestación de servicios con nuestro grupo empresarial.

REALIZACIÓN DE PEDIDOS PRIVADOS DE PROVEEDORES U OTROS SOCIOS COMERCIALES:

Cuando un trabajador pueda influir directa o indirectamente en la relación comercial de empresas de nuestro grupo con un proveedor o un socio comercial, el trabajador deberá comunicar siempre a su superior la realización de un pedido privado a este proveedor y dicho superior deberá autorizarlo.

UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES DE RHENUS PARA FINES PRIVADOS:

No está permitido que superiores o directivos, haciendo un uso indebido de su autoridad, utilicen el trabajo de empleados de nuestro grupo empresarial para fines privados.

UTILIZACIÓN DE PROPIEDADES DE LA EMPRESA (COMO POR EJEMPLO EQUIPOS, EXISTENCIAS, VEHÍCULOS, MATERIAL DE OFICINA, DOCUMENTOS, EXPEDIENTES O SOPORTES DE DATOS):

Ningún trabajador podrá utilizar objetos pertenecientes a nuestro grupo empresarial para fines privados o extraerlos de las instalaciones de la empresa sin autorización expresa de su superior. Tampoco se podrán copiar ni obtener de la empresa datos, programas o documentos comerciales sin autorización.

REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES ADICIONALES:

Cualquier trabajador que tenga previsto llevar a cabo otra actividad laboral adicional (también en el marco de una colaboración libre) o la intención de participar de forma activa en una actividad empresarial deberá contar con la autorización de su superior. Esto es aplicable especialmente a la realización de funciones en empresas con las que nuestro grupo empresarial mantenga o pudiera mantener relaciones comerciales, o se encuentre o pudiera encontrarse en una relación de competencia.

ACTIVIDAD PRIVADA EN PARTIDOS U OTRAS INSTITUCIONES POLÍTICAS O SOCIALES:

El grupo RHENUS acoge con agrado el compromiso voluntario de sus trabajadores. No obstante, se debe tener en cuenta siempre que este compromiso sea compatible con el cumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador.

EXPRESIÓN DE OPINIONES PRIVADAS DE LOS TRABAJADORES EN PÚBLICO:

Cuando esto ocurra, se debe evitar dar la impresión de que se trata de la postura de la empresa.

4. NOS COMPROMETEMOS A COOPERAR CON LAS AUTORIDADES: NO A LA INFORMACIÓN FRAUDULENTE

La empresa, en salvaguarda de sus intereses y derechos, se esfuerza por mantener una actitud cooperativa con todas las autoridades competentes.

Todos los trabajadores que sean responsables de la recopilación y transmisión de información por medio de la empresa a las autoridades deberán facilitar dicha información de forma completa, abierta, correcta, puntual y comprensible.

En contacto con autoridades como, por ejemplo, la policía o la fiscalía, que tienen la misión de investigar y, dado el caso, penalizar las infracciones de las leyes vigentes, se consultará inmediatamente al departamento jurídico.

En estos casos, la facilitación de información y la presentación de documentos únicamente se realizarán tras consultar con el departamento jurídico.

5. NOS COMPROMETEMOS A RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y A OFRECER UNAS CONDICIONES LABORALES ADECUADAS: SIN SALVEDADES

La empresa respeta los derechos humanos y la legislación laboral vigente en cada país sin excepciones.

El grupo Rhenus vela por que se respeten estrictamente los derechos humanos de acuerdo con la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH). Rechazamos cualquier tipo de trabajo forzado y, del mismo modo, nos oponemos expresamente al trabajo infantil. La edad mínima de nuestros empleados se basa en las leyes de cada país o en el correspondiente convenio colectivo, siempre que no contemplen edades inferiores a la edad mínima de admisión al empleo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La libertad de asociación de los empleados debe garantizarse en todas partes, por lo que colaboramos en confianza con los representantes de los trabajadores, que son elegidos libremente. En general, estamos comprometidos con los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo, también conocidos como las normas laborales fundamentales de la OIT.

La empresa fomenta la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de los trabajadores, y evita cualquier discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o ideología, discapacidad, edad o condición sexual. La empresa contrata a sus empleados y los promociona exclusivamente en función de su cualificación y su capacidad profesional. Nos tratamos unos a otros con respeto y justicia. Por lo tanto, estamos comprometidos con una cultura de gestión respetuosa, apreciativa y de confianza.

Nuestra empresa está presente en muchas regiones y mercados del mundo, y por eso nos guiamos por distintos ordenamientos jurídicos. Nos aseguramos de que, en todo el mundo, las condiciones de trabajo de nuestros empleados respeten, como mínimo, las disposiciones que marca la legislación laboral en cada país, por ejemplo, en materia de horarios laborales, salarios y emolumentos, así como de cotizaciones del empresario. En cualquier caso, estamos convencidos de que el salario de un trabajo a tiempo completo debe garantizar la subsistencia.

¿QUÉ IMPLICACIONES TIENEN ESTOS FUNDAMENTOS PARA CADA MIEMBRO DE LA EMPRESA EN SU TRABAJO DIARIO?

El Código de buena conducta empresarial constituye para el trabajador una obligación y al mismo tiempo una protección. Dicho código describe el marco en el que los trabajadores del grupo RHENUS se pueden mover con toda seguridad. Así pues, no solo sirve de orientación para los trabajadores de forma individual, sino que también contribuye al éxito de toda la empresa.

Se invita a todos los trabajadores a revisar su propio comportamiento tomando como base las pautas establecidas en el Código de buena conducta empresarial, y a garantizar el cumplimiento de las mismas. El comportamiento conforme a las leyes y normas (buena conducta) forma parte de la evaluación del rendimiento de cada trabajador, sin necesidad de llegar a un acuerdo previo al respecto.

Se debe tener en cuenta que las normas específicas legales e internas de la empresa concretan los contenidos de cada uno de los temas aquí tratados. Todos los trabajadores deberán familiarizarse suficientemente con las especificaciones legales y las regulaciones internas que afecten a su área de actividad, y tenerlas en cuenta en su trabajo diario. Se deberán evitar las dudas. La empresa ofrece a sus trabajadores todas las fuentes de información necesarias, así como asesoramiento, para evitar el incumplimiento de leyes y normas. Las normas de este Código de buena conducta empresarial prevalecen sobre cualquier posible instrucción de un superior contraria a las mismas. Además de la orientación de los superiores, también hay disponibles fuentes de información en Internet, así como asesoramiento por parte de los departamentos especializados (por ejemplo, departamentos jurídicos).

Todos los superiores deben organizar su área de manera que quede garantizado el cumplimiento tanto de las normas del Código de buena conducta empresarial como de las especificaciones legales. Entre estas se incluyen especialmente la comunicación, supervisión e implantación de las normas relevantes para su área de responsabilidad. Las anomalías se deberán detectar y depurar activamente.

Se pide a todos los superiores que, con su integridad personal, constituyan un ejemplo para su entorno y, de este modo, hagan que el Código de buena conducta empresarial se aplique realmente como una parte fundamental de nuestra cultura empresarial.

Todos los trabajadores están obligados a comunicar inmediatamente cualquier infracción del Código de buena conducta empresarial. Para ello, pueden dirigirse a sus superiores, a los responsables de buena conducta empresarial o al departamento jurídico. Si se prefiere, las informaciones sobre comportamientos indebidos también se pueden comunicar de forma anónima. En caso de que se detecten infracciones de la legislación de la UE y de la legislación alemana, como fraude, robo, corrupción, incumplimiento de las leyes de competencia, malversación de fondos, discriminación, violaciones de los derechos humanos o acoso sexual, pueden notificarse a través de nuestro sistema de denuncia de irregularidades protegido, Rhenus Integrity Line, que cumple los requisitos de la directiva de la UE sobre protección de denunciantes.

Frecuentemente, la revelación voluntaria puede evitar o reducir otros perjuicios o sanciones mucho más graves. Por ello, dicha revelación se debe realizar a los departamentos anteriormente indicados, pues solo estos pueden adoptar las medidas legales necesarias.

La empresa garantiza que los denunciantes no serán objeto de represalias y que ningún trabajador se verá afectado negativamente de ninguna manera por formular de buena fe una denuncia. Si el propio denunciante también está involucrado en la infracción del Código de buena conducta empresarial, la empresa, en caso de adoptar medidas contra el denunciante, tendrá en cuenta si la denuncia o la participación a tiempo a la hora de solventar las infracciones han servido para evitar perjuicios a la empresa.

Group Compliance Officer:

Gilles Delarue
Rhenus-Platz 1
59439 Holzwickede
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

Team Member:

Melanie Helmich
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Sabrina Soriano Hernandez
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280
Mail: sabrina.soriano@de.rhenus.com

Hinweisgebersystem:

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com
www.rhenus.com