

RU



CODE OF CONDUCT

09/2021

CORPORATE COMPLIANCE



В этой брошюре, посвященной вопросам комплаенса, в обращении, как правило, используется мужской род. Такой выбор ни в коем случае не следует расценивать как дискриминацию: мы используем эту форму исключительно для того, чтобы упростить восприятие текста.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВОДНОЕ СЛОВО

ВВЕДЕНИЕ

4 Зачем нужен комплаенс?

ПРИНЦИПЫ, КОТОРЫМИ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ

6 Мы обязуемся защищать свободу конкуренции
– никаких картельных сговоров

10 Мы обязуемся работать, руководствуясь исключительно принципами честности – никакой коррупции

12 Мы обязуемся разделять деловые и личные интересы
– никаких конфликтов интересов

14 Мы обязуемся сотрудничать с государственными учреждениями и органами власти – никакой ложной информации

15 Мы обязуемся уважать права человека и обеспечивать достойные рабочие условия – никаких компромиссов

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

16 Что эти принципы означают для каждого человека в его профессиональной жизни?



Уважаемые коллеги!

Я являюсь комплаенс-инспектором группы и контактным лицом, к которому можно обратиться по всем вопросам, связанным с обеспечением законной деятельности компании. Принципы, сформулированные в настоящей брошюре, являются для нас непреложными и помогают нам действовать в полном соответствии с законом. Реализуя их в жизни, мы не только добьемся высочайшего качества наших услуг и активного участия сотрудников в вопросах, связанных с удовлетворением потребностей клиентов, но и сохраним и укрепим авторитет компании Rhenus на рынке.

Чтобы и впредь репутация компании оставалась безупречной, я готов помочь сотрудникам группы Rhenus, а также всем лицам, взаимодействующим с нашей компанией, не только словом, но и делом. О любых подозрениях и нарушениях принципов корпоративного соответствия группы Rhenus нужно немедленно сообщать. Это можно сделать анонимно, позвонив по специальному номеру, или связавшись со мной напрямую. Мы обязаны глубоко вникать в вопросы, связанные с защитой приобретенной и приобретаемой в стенах группы информации, чтобы не нанести ущерб компании и ее сотрудникам.

В отношении безупречной деятельности наших предприятий можно сказать то же самое, что и в отношении многих других аспектов жизни: профилактика лучше, чем лечение. Нами были выработаны принципы корпоративного соответствия, которые являются не только мерилем правильного поведения, но и инструментом, который поможет избежать опасностей в профессиональной жизни. Реализуя эти принципы, группа Rhenus сохранит свои позиции на международном рынке логистики и укрепит свой авторитет надежного поставщика услуг.

Gilles Delarue
Group Compliance Officer

Уважаемые коллеги!

Группа Rhenus — один из самых авторитетных поставщиков логистических услуг на мировом рынке. Мы смогли заслужить доверие со стороны наших клиентов и торговых партнеров благодаря нашим безупречным бизнес-процессам. Важнейшие задачи, стоящие перед компанией, — успешная реализация проектов и высочайший уровень удовлетворенности клиентов, поэтому наша работа невозможна без тесного сотрудничества с клиентами и партнерами. Мы убеждены (и более чем столетняя история нашего предприятия подтверждает это), что решающим фактором, определившим успех нашего предприятия, стала безупречная с точки зрения этики и закона деятельность.



Мы не собираемся останавливаться на достигнутом, но для дальнейшего развития крайне важно, чтобы все сотрудники неукоснительно соблюдали требования законов и внутренние правила, не допускали конфликтов интересов и уважали обычаи, традиции и общественные ценности стран, в которых они работают. Это не только наше внутреннее дело: деловые партнеры, государственные учреждения и общественность тоже ожидают от нас законопослушности, компетентности и ответственного поведения.

Мы хотели бы, чтобы каждый сотрудник группы и любое заинтересованное лицо могли познакомиться с нашей деятельностью и лежащими в ее основе принципами корпоративного соответствия. С этой целью, а также с целью обеспечения ответственного и качественного корпоративного управления и в связи с ростом правовых рисков, были сформулированы принципы корпоративного соответствия. Ценности, лежащие в их основе, на протяжении многих десятилетий являлись неотъемлемой частью нашего бизнеса. Мы делаем все возможное, чтобы реализовать эти принципы. Только таким образом мы сможем добиться успеха на рынке.

Klemens Rethmann
Председатель правления

ЗАЧЕМ НУЖЕН КОМПЛАЕНС?

«Корпоративные отношения» — это отношения, соответствующие единым законным правилам. Каждый сотрудник в своей профессиональной деятельности должен соблюдать правила, специфические для предприятия и соответствующие законодательству.

Rhenus, как группа предприятий, высоко ценится своим выдающимся человеческим потенциалом. Но репутация, завоеванная в течение многих лет, может быть испорчена в один миг из-за необдуманных и неправильных действий даже одного-единственного сотрудника. Это мы должны предотвращать. Из вышесказанного следует, что каждый сотрудник в своей деятельности должен руководствоваться принципами, которые представлены в брошюре «Корпоративные отношения», так как каждый сотрудник своей профессиональной деятельностью оказывает влияние на формирование авторитета предприятия.

Эти принципы «Корпоративных отношений» служат основой для законных и регламентируемых отношений. Однако они не покрывают все возможные ситуации, а лишь описывают: все принятые правила, действующие в единичных случаях. Применяемое национальное законодательство часто формулирует более строгие стандарты, которые в любом случае необходимо соблюдать. Эти основные принципы «Корпоративных отношений» пытаются обобщить существенные аспекты «Корпоративных отношений» и показать их наглядно (причем представленный здесь тематический каталог, определенно, не является окончательным); они должны рассматриваться с разных точек зрения с учетом всех применяемых законных предписаний. Наш юридический отдел с удовольствием поможет вам разобраться в сомнительных случаях.

Нарушения действующего права и основных нравственных принципов могут иметь для предприятия далеко идущие негативные последствия.

Среди прочих негативных последствий существует угроза:

- денежных штрафов;
- административных санкций;
- ущерба и взысканий;
- расторжения договоров;
- разрыва деловых отношений;
- попыток шантажа;
- потери имиджа;
- негативной оценки на рынке капитала.

Нарушение сотрудником этих основных принципов «Корпоративных отношений» влечет за собой наступление ответственности с применением дисциплинарных мер, таких как наказания, связанные с лишением свободы, денежные штрафы, требования о возмещении ущерба, вплоть до увольнения.

Сотрудники не могут ссылаться при нарушении правил на то, что они хотели действовать в интересах Группы Rhenus, так как все нарушения всегда наносят вред самому предприятию на многие годы.

Вытекающие из этого предполагаемые преимущества в единичных случаях никогда не принесут пользу ни в экономическом отношении, ни предприятию в целом из-за возможных негативных последствий. Мы не принимаем во внимание никакие сделки, если они выполняются с применением каких-либо незаконных или неэтичных форм. Сотрудник, который воздерживается от таких сделок, не несет никаких убытков для себя самого. Наше предприятие находится на виду у общественности. В то время как мы последовательно проводим в жизнь принципы «Корпоративных отношений»,

мы показываем нашим деловым партнерам, органам власти, конкурентам и средствам массовой информации, что принципы «Корпоративных отношений» являются твердой составной частью деловой культуры предприятий Группы Rhenus.

Предприятия Группы Rhenus работают во многих странах, поэтому наши сотрудники подчиняются разнообразным нормам и нравственным принципам, в том числе и таким, с которыми они зачастую не знакомы. Часто кажущиеся только локальными прецеденты могут находиться дополнительно в ведении иностранного права.

Принципы «Корпоративных отношений» должны дать установку сотрудникам в их ежедневной работе и тем самым оградить их от ошибочных действий. При этом сотрудники могут выделять отдельно для себя только главные задачи, которые имеют для них особое практическое значение. Вдобавок ко всему, эти принципы должны послужить поводом для сотрудников к ознакомлению с важными для них правилами и необходимости обращения за советом в сомнительных случаях, так как неосведомленность в отношениях, противоречащих правилам, не защищает их от возможных последствий. Такой совет может быть дан начальником или специальными отделами: юридическими или уполномоченным по «Корпоративным отношениям». Это необходимо особенно в тех случаях, когда другие предприятия могут стать убыточными или существует угроза собственных убытков, идет обращение с высокими рисками, а также если не ясен правовой статус.

1. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ ЗАЩИЩАТЬ СВОБОДУ КОНКУРЕНЦИИ – НИКАКИХ КАРТЕЛЬНЫХ СГОВОРОВ

Группа Rhenus признает свою ответственность без каких-либо ограничений за урегулирование рыночной экономики. Картельное право является важным инструментом для того, чтобы защищать корректную и неискаженную конкуренцию.

Нарушения в отдельных странах картельного права, особенно американского и европейского, могут повлечь для Группы предприятий Rhenus драматические последствия, указанные во введении. При нарушениях картельного права становится особенно актуальной угроза существенных административных санкций, исков о возмещении убытков, расторжения официальных заказов, потери имиджа.

Но также и работающие сотрудники персонально могут не избежать последствий от таких нарушений, вплоть до осуждения и лишения свободы. Rhenus не проявит никакого снисхождения в отношении сотрудников, которые пренебрегают картельным правом. Самопомощь путем картельных соглашений не может быть оправдана, даже если предприятие находится в кризисе. В периоды кризиса, как и в любое другое время, допускается проведение только законных мероприятий.

Существующий в картельном праве действующий принцип имеет особое значение: – неважно, на чьей территории совершается нарушение картельных прав, достаточно при определенных обстоятельствах уже того, что такое нарушение отрицательно сказывается на рыночных отношениях в другой стране.

Защита конкуренции гарантируется картельным правом тремя способами:

- запрет на картельные соглашения между конкурентами и запрет на противоречащие картельным механизмам соглашения, используемые в договорах между поставщиком и клиентом – смотри часть 1.1;
- запрет на неправомерное использование монопольного положения на рынке – смотри часть 1.2;
- контроль над покупками или продажами предприятий или над объединениями предприятий (контроль слияния) – смотри часть 1.3.

1.1 ЗАПРЕЩЕННЫЕ КАРТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Наиважнейшие законные картельные запреты – это:

- соглашения о ценах;
- договоренности о товарности;
- договоренности о производственных мощностях;
- разделение региональных рынков;
- разделение клиентов;
- установление единых картельных цен.

Запрещаются заранее согласованные действия (concerted actions), неформальные беседы или бесцеремонные «джентльменские договоренности», которые способствуют или направлены на ограничение рыночных отношений. Нам необходимо избегать даже предположения такого конспиративного развития событий. Строго запрещаются не только картельным правом, но и уголовным кодексом согласованные действия с покупателями, особенно в объявленных частных конкурсах и процедурах передачи заказов государственными органами. Необходимо подключать юридический отдел во всех без исключения (и только запланированных) соглашениях с покупателями, даже если они находятся вне области конкурентных отношений.

Осмотрительность необходима уже при обращении с рыночной информацией. Исследование рынка является обязательным и, конечно, принципиально допустимо. Но не все средства для получения информации, такие как, например, определенные организованные рыночно-информационные методы, для этого подходят. Как раз целенаправленный, зачастую двусторонний обмен предстоящей информацией с конкурентами о ценах, отношениях с клиентами, условиях, планируемых изменениях цен, и т.д., является опасным и поэтому не должен иметь место. Собственные калькуляции, мощности или планы не должны раскрываться конкурентам.

Такая тонкая рыночная информация должна быть настолько обезличена, чтобы ее происхождение невозможно было бы идентифицировать, соответственно, ее влияние на актуальное рыночное событие исключается.

Наконец, необходимо соблюдать картельное право при оформлении договоров между поставщиком и покупателем. Тщательной юридической проверке должны подвергаться оговорки, которые оказывают влияние на дальнейшие рыночные цены, которые регулируют ограничения на последующее применение и продажи или касаются эксклюзивных соглашений.

1.2 ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ РЫНОЧНОЙ ВЛАСТЬЮ

Позиции господства на рынке, если они основываются на результатах собственных достижений, ни в коем случае не являются противозаконными. В дальнейшем это обосновывают свидетельства, выданные законодателем на временно разрешенную монополию. Господство на рынке означает при этом, что какое-либо предприятие на определенном рынке не подвергается существенной конкуренции. Предприятие, которое находится в такой ситуации, особо строго контролируется картельным правом из-за отсутствия давления конкурентов. Нельзя злоупотреблять господством на рынке, а это значит, что нельзя использовать ни один из способов, который был бы невозможен или нереален в настоящих конкурентных условиях.

Недопустима, в частности, блокировка конкурентов с намерением их вытеснения методом целенаправленного сбивания цен. Недопустимы также договоры с клиентами, которые делают невозможным на основании истечения сроков, эксклюзивности, установления скидок или сговора, для конкурентов господствующего рынка выступить в конкурентной борьбе за клиента.

В дальнейшем господствующий рынок также не может злоупотреблять по отношению к клиентам, например, экономически неоправданными ценами. Всегда, когда есть подозрение, что определенные мероприятия могут быть проведены или определенные условия могут осуществиться, так как господствующее положение на рынке существует, необходимо сначала получить юридическое разъяснение.

1.3 СОБЛЮДЕНИЕ КОНТРОЛЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Продажи предприятий, покупки предприятий или проекты совместных предприятий с определенной стоимостью подлежат, как правило, контролю над слиянием антимонопольными ведомствами внутри страны и за границей. Нарушение соответствующих регистрационных условий может привести к денежным штрафам, а также к недействительности сделки. Чтобы предусмотреть намерения о регистрации уже на стадии планирования, необходимо своевременно подключить юридический отдел.

2. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ РАБОТАТЬ, РУКОВОДСТВУЯСЬ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ПРИНЦИПАМИ ЧЕСТНОСТИ – НИКАКОЙ КОРРУПЦИИ

Коррупция в Группе компаний Rhenus – недопустима.

Коррупция противодействует корректной конкуренции, наносит экономический ущерб предприятию и отрицательно сказывается на его репутации. Во многих странах мира коррупция преследуется как преступление, причем независимо от того, происходит это в своей стране или за рубежом. Поэтому никогда и нигде сотрудники не должны пытаться незаконно оказывать влияние на делового партнера ни протекцией, ни подарками, ни предоставлением прочих выгод. Это касается также отношений сотрудничества с представителями органов власти и общественных учреждений.

В нашей группе предприятий не принимаются во внимание сделки, которые связаны с нарушением законных предписаний и положений предприятия или нарушениями в связи с предоставлением или приемом выгод. Мы примем в расчет, если по причине этих нарушений сделка не состоится. Никакой прирост в обороте и прибыли не может оправдывать нелегитимные методы ведения дел. Это относится ко всем предприятиям группы без исключения. Ни один сотрудник, в какой бы стране он ни работал, не может не считаться с этим.

В качестве выгоды считается всякое пожертвование, даже если оно осуществляется косвенно (например, друзьям, родственникам или обществам). Прием и предоставление выгод должны осуществляться в соответствии с законодательством и нашими предпринимательскими правилами. Необходимо всегда строго соблюдать предписания и правила.

В любом случае запрещается требовать денежные пособия, а также предлагать или предоставлять денежные суммы или аналогичные материальные пособия. Это положение вещей нужно четко дифференцировать в отношении выплат, которые производятся как спонсорская помощь (см. раздел 2.1).

Для предоставления и получения выгод у деловых партнеров действует следующее правило: выгоды не могут осуществляться в связи с завязыванием отношений, сдачей подряда и выполнением заказа; речь может идти только об одной выгоде, которая в соответствии с правовыми нормами, которым подчиняются даритель и принимающий, может рассматриваться как законная и не вызывающая сомнения. В сомнительных случаях необходимо получить консультацию в юридическом отделе.

2.1 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ГРУППЫ RHENUS, СВЯЗАННЫЕ С ПОЖЕРТВОВАНИЯМИ И СПОНСОРСКОЙ ПОМОЩЬЮ

Наш экономический успех зависит также от социального признания и доверия к нашему окружению. Поэтому для нас ответственная предпринимательская политика означает также принятие на себя общественной ответственности. Это относится в особенности к местному и региональному окружению в местах расположений наших предприятий. Темы образования и целевых детских и юношеских групп составляют при этом главную задачу нашего обязательства.

Платежи, которые ясно и четко производятся как спонсорская помощь, представляют выгоды для получателей спонсорской помощи, но не попадают под тематику «Корпоративные отношения», если они соответствуют законодательству и нашим предпринимательским правилам.

В отношении права регулирования спонсорской помощи необходимо соблюдать внутренние положения предприятия.

3. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ РАЗДЕЛЯТЬ ДЕЛОВЫЕ И ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ – НИКАКИХ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Все сотрудники должны всегда разделять свои личные интересы и интересы предприятия.

Необходимо предотвращать конфликтные ситуации, включая причины, их вызывающие, между интересами предприятия и личными интересами. Для разрешения возможных конфликтов интересов необходимо подключать начальство.

КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ МОГУТ ВОЗНИКАТЬ, НАПРИМЕР, ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ПО ПЕРСОНАЛУ

Они не должны находиться под влиянием личных интересов или отношений.

ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ К ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ:

должны базироваться только на деловых критериях (таких как цена, качество, надежность, технологический стандарт, пригодность продукта, существование долгосрочных и свободных от конфликтов деловых отношений). Личные отношения, интересы, материальные или нематериальные выгоды не должны оказывать влияние на заключение, продление договоров или прекращение деловых отношений с третьими лицами. Особенное указание соответствующим руководителям необходимо в тех случаях, когда сотрудники нашей предпринимательской группы или близкие родственники какого-либо сотрудника выстраивают через собственное общество отношения по поставкам или обязательствам в отношении нашей предпринимательской группы.

ЧАСТНЫЕ ПОРУЧЕНИЯ ПОСТАВЩИКОВ ИЛИ ДРУГИХ ДЕЛОВЫХ ПАРТНЕРОВ:

если кто-либо из сотрудников непосредственно или косвенно может оказывать влияние на деловые отношения нашей группы предприятий с поставщиками или деловыми партнерами, частное поручение этого поставщика или делового партнера всегда является прецедентом, о котором сотрудник должен сообщить своему руководству и получить от него разрешение на исполнение этого поручения.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ RHENUS В ЛИЧНЫХ ЦЕЛЯХ:

недопустимо, чтобы начальник или руководство, пользуясь неправомерно своей распорядительной властью, могли использовать работу сотрудников нашей предпринимательской группы в личных целях.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОБСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НАПРИМЕР, ИНСТРУМЕНТОВ, НАЛИЧНОГО ТОВАРА, ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, КАНЦТОВАРОВ, ДОКУМЕНТАЦИИ, АКТОВ, НОСИТЕЛЕЙ ДАННЫХ):

ни один сотрудник без указания начальника не может использовать в личных целях или выносить с территории предприятия вещи, которые принадлежат нашей предпринимательской группе. Без разрешения не должны копироваться также базы данных, программы или деловые приложения, кроме того, их нельзя выносить за пределы предприятия.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ:

каждый сотрудник, имеющий намерение предпринять дополнительную трудовую деятельность (даже в рамках свободного сотрудничества) либо заняться предпринимательской деятельностью должен получить на это разрешение начальника. Особенно это относится к оформлению трудовых отношений на предприятиях, с которыми наша предпринимательская группа состоит либо могла бы состоять в деловых или конкурентных отношениях.

ЧАСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПАРТИЯХ ИЛИ ДРУГИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ, ПОЛИТИЧЕСКИХ ИЛИ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ:

Группа Rhenus приветствует обязательства своих сотрудников, связанных с общественной деятельностью, однако следует обратить внимание на то, чтобы эти обязательства не мешали выполнению трудовых обязанностей работников.

ПУБЛИЧНЫЕ ЧАСТНЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ МНЕНИЙ СОТРУДНИКАМИ:

в таких случаях не должно создаваться впечатление, что речь идет о точке зрения предприятия.

4. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ СОТРУДНИЧАТЬ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ОРГАНАМИ ВЛАСТИ – НИКАКОЙ ЛОЖНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Предприятие стремится поддерживать отношения, основанные на сотрудничестве со всеми компетентными органами власти при соблюдении своих интересов и прав.

Все сотрудники, которые отвечают за составление и передачу сведений о предприятии государственным органам, должны предоставлять эти сведения в их распоряжение полностью, доступно, правильно, своевременно и в понятной форме.

Контактируя с органами власти, такими как, например, полиция или прокуратура, в обязанность которых входит расследование нарушений действующего права и, при необходимости, вынесение наказания, необходимо незамедлительно подключать юридический отдел.

Выдача справок и предоставление актов может происходить в таких случаях только после консультаций с правовым отделом.

5. МЫ ОБЯЗУЕМСЯ УВАЖАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ОБЕСПЕЧИВАТЬ ДОСТОЙНЫЕ РАБОЧИЕ УСЛОВИЯ – НИКАКИХ КОМПРОМИССОВ

В компании уважают права человека и выполняют требования трудовых законодательств, действующих в странах, в которых мы ведем свою деятельность.

Группа Rhenus уделяет особое внимание соблюдению прав человека и исполнению Европейской конвенции о защите прав человека (ЕСПЧ). Мы не приемлем любые виды принудительного труда. Мы не допускаем эксплуатации детского труда. Минимальный возраст работников зависит от законов государства или регламентов, определяющих порядок заключения коллективных договоров, при условии, что они не нарушают закрепленный в конвенциях Международной организации труда (МОТ или ILO) минимальный возраст, с которого допускается прием на работу. Необходима повсеместная гарантия свободы ассоциаций сотрудников; на доверительной основе мы сотрудничаем со свободно избранными представительствами рабочих и служащих. Мы подтверждаем свою приверженность восьми конвенциям Международной организации труда, также известным как основополагающие трудовые нормы МОТ.

Компания борется за равные возможности и права своих сотрудников и не приемлет какие-либо виды дискриминации, в том числе по признаку расы или этнического происхождения, полу, религии или убеждениям, инвалидности, возрасту или сексуальной ориентации. Компания нанимает и продвигает своих сотрудников исключительно на основе их квалификации и результатов их профессиональной деятельности. Мы относимся друг к другу уважительно и корректно. Поэтому мы выступаем за культуру управления, основанную на уважении, доверии и признании достоинств.

Наша компания представлена во многих регионах и на многих рынках мира и, следовательно, подчиняется разным правовым порядкам. Мы следим за тем, чтобы рабочие условия наших сотрудников соответствовали минимальным стандартам, принятым в государстве, где мы ведем свою деятельность, в отношении условий труда, в том числе в отношении рабочего времени, заработной платы и пособий. В любом случае, мы убеждены, что заработная плата за полный рабочий день должна обеспечивать жизненные потребности.

ЧТО ЭТИ ПРИНЦИПЫ ОЗНАЧАЮТ ДЛЯ КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА В ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ?

Принципы «Корпоративных отношений» являются для каждого сотрудника одновременно и обязательством, и защитой. Они определяют общие рамки, в которых сотрудник Группы Rhenus может уверенно действовать. Они приносят пользу при этом не только отдельным сотрудникам, но и служат успеху предприятия.

Мы призываем каждого сотрудника пересмотреть свое собственное отношение на основании критериев принципов «Корпоративных отношений» и гарантировать, что эти принципы им также будут соблюдаться. Правильные и законопослушные отношения, основанные на принципах «Корпоративных отношений» являются частью оценки эффективности труда каждого сотрудника без необходимости оформления в этом отношении каких-либо особенных соглашений.

Необходимо обратить внимание на то, что специальные законные предписания и локальные положения предприятий конкретизируют содержание рассмотренных здесь отдельных положений. Каждому сотруднику необходимо достаточно хорошо ознакомиться с важными законными предписаниями и внутренними положениями в рамках своей деятельности и соблюдать их в своей повседневной работе. Сомнения необходимо устранять. Предприятие предлагает своим сотрудникам использование всех необходимых источников информации, а также консультаций для того, чтобы избежать нарушений правил и законов. Принципы «Корпоративных отношений» превосходят по значению возможные противоправные указания начальника. Наряду с поддержкой начальника к услугам сотрудников предоставлены информационные источники в Интернете и консультации специальных отделов (например, юридического).

Каждый руководитель должен организовать свою деятельность таким образом, чтобы гарантировать соблюдение принципов «Корпоративных отношений», а также законных предписаний. К этому относятся также коммуникации, надзор и выполнение существенных правил, относящихся к области его ответственности. Нарушения должны активно обсуждаться и исправляться.

Каждый руководитель своим личным безупречным отношением к работе обязан быть образцом и способствовать тому, чтобы принципы «Корпоративных отношений» стали существенной частью нашей производственной культуры.

Все сотрудники обязаны незамедлительно информировать о нарушениях принципов «Корпоративных отношений» и должны обращаться с такой информацией к своему руководству, к компетентным уполномоченным или в юридический отдел. Само собой разумеется, что указание на факт нарушения может быть, по желанию, и анонимным. О случаях нарушений законодательства ЕС и Германии, таких как мошенничество, кража, коррупция, нарушения антимонопольного законодательства, растрата, дискриминация, нарушения прав человека или сексуальные домогательства можно сообщить через Rhenus Integrity Line – нашу защищённую систему информирования о нарушениях. Система Rhenus Integrity Line соответствует требованиям Директивы ЕС по защите информаторов.

Часто добровольное сообщение может предотвратить или уменьшить дальнейший более значительный ущерб или санкции. Поэтому оно должно осуществляться в вышеназванных инстанциях, так как только они могут повлечь за собой проведение необходимых и законных мероприятий.

Компания гарантирует, что не будет предпринимать ответных мер против информаторов и позаботится о том, чтобы ни один сотрудник никоим образом не подвергался дискриминации за своё добросовестное сообщение о нарушениях. Если заявитель сам лично участвовал в нарушениях принципов «Корпоративных отношений», то при возникновении возможных негативных последствий в отношении заявителя предприятие примет во внимание, предотвращен ли ущерб для предприятия этим заявлением или своевременным сотрудничеством.

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

Whistleblower System:

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