

## Corporate compliance



Onze gedragscodex  
schept **vertrouwen** en bevordert  
**verantwoordelijkheidsbewustzijn**

03 **Voorwoord**

**Inleiding**

04 Waarom "corporate compliance"?

**Beginselen van ons optreden**

07 **1e beginsel**

Eerlijke concurrentie – geen verboden kartelafspraken

11 **2e beginsel**

Integriteit in het zakelijke verkeer – geen corruptie

13 **3e beginsel**

Welzijn van de onderneming staat centraal – geen  
belangenverstremgeling

15 **4e beginsel**

Samenwerking met instanties – geen foutieve  
informatie(verstrekking)

16 **5e beginsel**

Rekening houden met mensenrechten en eerlijke  
arbeidsvoorwaarden – geen compromissen

**Conclusie**

18 Wat betekenen deze beginselen voor iedereen afzonderlijk bij  
zijn dagelijkse werkzaamheden?

In deze compliance-brochure wordt met betrekking tot de formulering "medewerker en medewerkers" doorgaans alleen de mannelijke vorm gebruikt. Dit wordt gedaan in verband met de leesbaarheid van de tekst en is in geenszins bedoeld als discriminatie.

# Beste medewerkers,

Wij willen onze ondernemingsgroep duurzaam verder ontwikkelen. Wij zijn ervan overtuigd dat dat alleen kan als we de juridische en ethische raamvoorwaarden in acht nemen. Alleen als we de corporate compliance-richtlijnen strikt naleven, kunnen we succesvoller worden ten opzichte van onze concurrenten in de desbetreffende marktsegmenten. Daarom is het belangrijk dat alle medewerkers volgens deze beginselen verantwoordelijk optreden. Dat geldt voor alle collega's op alle niveaus, in alle onderdelen van de onderneming, of we nou nationaal of internationaal actief zijn.

Wij willen het hoge aanzien van onze onderneming waarmaken. Zakenpartners, instanties en de buitenwereld verwachten terecht van ons dat we competent en verantwoordelijk optreden. Samen met de directies en bedrijfsleiders van de afzonderlijke onderdelen van onze ondernemersgroep ben ik trots op onze medewerkers die hun gedrag daarop aanpassen.

Wij hebben jaren geleden al onze corporate compliance-beginselen geformuleerd in het licht van het toenemende belang van een goede en verantwoordelijke leiding van de onderneming. Zij borduren voort op de principes die al decennia lang kenmerkend zijn voor de manier waarop onze onderneming optreedt. Conform aan ons principe om in dienst van de toekomst op te treden, hebben we ons aan de actuele eisen van de diverse markten aangepast.

Laten we samen alles doen om de naam van onze ondernemingsgroep hoog te houden. Wij zijn ervan overtuigd dat blijvende rechtlijnigheid de essentiële basisvoorwaarde is voor een duurzaam bedrijfssucces.



Ludger Rethmann



Ludger Rethmann,  
REMONDIS-directievoorzitter

# Waarom “corporate compliance”?

Corporate compliance betekent gedrag dat wetmatig en conform de regels is. Iedere medewerker heeft de plicht de wettelijke en ondernemingsspecifieke regels na te leven als hij professioneel optreedt.

REMONDIS wordt als ondernemingsgroep met uitgesproken sterktes aanzien. Terwijl het jaren geduurd heeft om deze naam te verwerven, kan deze door ondoordacht optreden dat tegen de regels indruist, misschien slechts door één enkele medewerker in een seconde ten nadele veranderen. Dit is te voorkomen. Het is belangrijk dat iedere medewerker zich bij zijn optreden vooral door de principes laat leiden die in deze corporate compliance-beginselen zijn beschreven. Want iedere medewerker beïnvloedt door zijn professionele optreden het aanzien van de onderneming.

De corporate compliance-beginselen dienen als basis voor gedrag dat wetmatig en conform de regels is. Ze dekken echter noch alle denkbare situaties af, noch beschrijven ze alle geldende en in afzonderlijke gevallen in acht te nemen regels. Het toepasbare nationale recht formuleert vaak strengere normen, die in ieder geval in acht moeten worden genomen. Deze corporate compliance-beginselen proberen de essentiële aspecten van corporate compliance samen te vatten en aanspreekbaar te maken. De hierin genoemde onderwerpcatalogus dient in deze niet als afdoende te worden beschouwd. Bovendien is rechtmatig gedrag in ieder opzicht en met betrekking tot alle wettelijke voorschriften vereist. Bij onzekerheden helpt de juridische afdeling graag.

Iedereen draagt met zijn optreden bij aan het aanzien van de onderneming

Overtredingen van geldend recht en ethische beginselen kunnen voor de onderneming verstrekken gevolgen hebben.

#### > Er dreigen onder andere:

- geldboetes
- bekeuringen
- schadevergoeding en exemplaire schadevergoeding
- uitsluiting van opdrachten
- afbreken van zakenrelaties
- afpersingspogingen
- imagoschade
- negatieve beoordelingen op de kapitaalmarkt

Ook voor iedere medewerker afzonderlijk die deze corporate compliance-beginselen overtreedt, dreigen gevoelige consequenties, bijvoorbeeld vrijheidsstraffen en geldboetes, schadevergoedingsclaims en arbeidsrechtelijke consequenties die zelfs tot ontslag kunnen leiden.

Medewerkers kunnen bij de overtreding van regels niet als argument gebruiken dat zij in het belang van REMONDIS wilden optreden, want alle overtredingen van regels zijn op de lange termijn schadelijk voor de onderneming.

Vermeende voordelen die daar in afzonderlijke gevallen het resultaat van zouden zijn, zijn in het licht van de denkbare consequenties voor de onderneming als geheel nooit voordelig, ook niet financieel.

Als een zakelijke overeenkomst alleen mogelijk zou zijn als deze in welke vorm dan ook met onrechtmatig of onethisch optreden gepaard zou gaan, komt deze voor ons niet in aanmerking. Een medewerker die een dergelijke zakelijke overeenkomst staakt, ondervindt hier geen nadelen van.

De onderneming staat in de schijnwerpers van de publiciteit. Als wij deze corporate compliance-beginselen consequent omzetten, laten we onze zakenpartners, de instanties, de concurrenten en de media zien dat corporate compliance in de REMONDIS-groep een vast onderdeel is van de ondernemingscultuur.

De ondernemingen van de REMONDIS-groep opereren in vele landen overal ter wereld. Onze medewerkers zijn daarom onderworpen aan een grote variatie aan normen en ethische beginselen – ook die waarmee ze vaak niet vertrouwd zijn. Zo kunnen schijnbaar puur lokale gebeurtenissen ook aan buitenlands recht onderworpen zijn.

De corporate compliance-beginselen moeten hulp bieden bij de dagelijkse werkzaamheden en daarnaast de medewerkers helpen zich te beschermen tegen fout gedrag. De beginselen kunnen daarbij slechts de zwaartepunten uitlichten, die in de praktijk vooral belangrijk zijn. Bovendien moeten ze de medewerkers ertoe brengen vertrouwd te raken met de regels die belangrijk voor hen zijn en stimuleren in twijfel gevallen advies in te winnen, want onwetendheid beschermt niet tegen de mogelijke gevolgen van gedrag dat in strijd is met de regels.

Zulk advies kan bijvoorbeeld worden ingewonnen bij de leidinggevende of de desbetreffende afdelingen, zoals de juridische afdeling of de compliance-gemachtigde. Dit geldt in het bijzonder wanneer andere bedrijven benadeeld zouden kunnen worden, er eigen schade dreigt, met een hoog risico wordt omgegaan of de juridische situatie onduidelijk is.



# Eerlijke concurrentie – geen verboden kartelafspraken

De REMONDIS-groep erkent zonder enige beperking de markt-economische orde. De anti-trustwetgeving is een belangrijk instrument ter bescherming van eerlijke en onvervalste concurrentie.

Overtredingen van de in afzonderlijke landen geldende anti-trustwetgeving en daarbij in het bijzonder van de anti-trustwetgeving van de VS en Europa, kunnen voor REMONDIS als onderneming dramatische gevolgen hebben zoals ook vermeld in de inleiding. Bij kartelovertreedingen dreigen er met name flinke bekeuringen, schadevergoedingsclaims, uitsluiting van openbare opdrachten en imago-verlies.

Maar ook de medewerkers die persoonlijk optreden, kunnen worden blootgesteld aan verstrekende consequenties tot zelfs de veroordeling tot een vrijheidsstraf. REMONDIS zal ook intern niet welwillend zijn ten opzichte van medewerkers die de anti-trustwetgeving negeren. Zelfs als een zakelijke overeenkomst buiten iemands schuld in een crisis zou eindigen, is zelfhulp door kartelafspraken niet te rechtvaardigen. Want ook in een crisis zijn alleen rechtmatige maatregelen toegestaan.

## > De bescherming van de concurrentie door de anti-trustwetgeving wordt op drie manieren gewaarborgd:

- Verbod van kartelafspraken tussen concurrenten en verbod van mechanismen die in strijd zijn met het kartel door middel van overeenkomsten tussen leveranciers en klanten – zie paragraaf 1.1.
- Verbod van het misbruik van een marktverheersende positie – zie paragraaf 1.2
- Controle van ondernemingsaankopen of -verkoop of samensmeltingen van ondernemingen (fusiecontrole) – zie paragraaf 1.3

De in de anti-trustwetgeving geldende gevolgen-leer is van bijzonder belang: het is niet alleen belangrijk op welk grondgebied een overtreding van de anti-trustwetgeving is begaan, het is in bepaalde omstandigheden voldoende dat een dergelijke overtreding een negatief effect heeft op de concurrentie in een ander territorium.

### 1.1 Verboden kartelafspraken

Collusie ("concerted actions"), informele gesprekken of ongedwongen "gentlemen's agreements" die een concurrentiebeperking beogen of kunnen veroorzaken, zijn verboden. Ook de schijn van een dergelijke samenwerking moet vermeden worden. Collusie met andere bidders is – met name ook bij particuliere aanbestedingen en gunningsprocedures van de overheid – niet alleen op het gebied van de anti-trustwetgeving, maar ook strafrechtelijk streng verboden. Bij alle (ook slechts geplande) afspraken met concurrenten – ook als zij betrekking hebben op gebieden buiten de concurrentiesituatie – moet de juridische afdeling ingeschakeld worden.

#### > De belangrijkste taboes op het gebied van de anti-trustwetgeving zijn:

- prijsafspraken
- afspraken over marktaandelen
- capaciteitsafspraken
- verdeling van regionale markten
- verdeling van klanten
- prijsbindingen

Voorzichtigheid is geboden bij de omgang met marktinformatie. Marktonderzoek is absoluut noodzakelijk en natuurlijk principieel toegestaan. Maar niet alle middelen voor het verkrijgen van informatie – zoals bepaalde georganiseerde marktinformatieprocedures – zijn daar geschikt voor. Juist de doelgerichte, vaak bilaterale uitwisseling van toekomstgerichte informatie over prijzen, klantenrelaties, voorwaarden, op handen zijnde prijswijzigingen etc., met concurrenten is gevaarlijk en moet daarom achterwege blijven. Eigen berekeningen, capaciteiten of plannings mogen niet aan medewerkers worden medegedeeld.



Concurrentiegevoelige informatie moet zo geanonimiseerd worden dat de herkomst ervan niet meer achterhaald kan worden en daardoor invloed op het actuele marktgebeuren kan worden uitgesloten.

Ten slotte moet er bij de totstandkoming van de overeenkomst in de relatie tussen leverancier en klant, rekening gehouden worden met de anti-trust-wetgeving. Clausules waarmee wederverkoopprijzen beïnvloed, gebruiks- of wederverkoopberperkingen opgelegd of exclusiviteitsafspraken gemaakt worden, moeten altijd onderworpen worden aan een juridische controle.

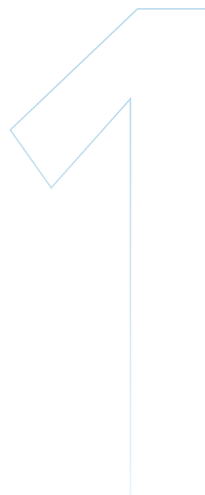
## 1.2 Misbruik van marktmacht

Op generlei wijze zijn marktoverheersingsposities in strijd met de wet als deze bijvoorbeeld op eigen prestatie berusten. Verder rechtvaardigen patenten van de wetgever toegestane monopolies op tijd. Marktoverheersing betekent tevens dat een onderneming niet is blootgesteld aan essentiële concurrentie op een bepaalde markt. Een onderneming die zich in een dergelijke positie bevindt, moet ter compensatie van de ontbrekende concurrentie aan een zeer strenge gedragscontrole door de anti-trustwetgeving worden onderworpen. Marktheerschappij mag niet misbruikt worden, dit betekent dat het niet zo ingezet mag worden dat het bij echte concurrentie onmogelijk of op zijn minst onrealistisch zou zijn.

Ongeoorloofd is met name het hinderen van de concurrenten door doelgerichte prijszonderbieding met als doel de markt te ondermijnen. Ongeoorloofd zijn verder overeenkomsten met klanten die het op grond van looptijden, exclusiviteiten, kortingsregelingen of bundelingen voor de concurrenten van de marktoverheerser onmogelijk maken, in geval van concurrentie bij de klant te komen.

Verder mag de marktoverheersing ook niet in de relatie met de klant misbruikt worden, bijvoorbeeld doordat er economisch niet gerechtvaardigde prijzen worden gevraagd. Altijd wanneer de verdenking bestaat dat bepaalde maatregelen alleen getroffen worden of bepaalde voorwaarden alleen uitgevoerd kunnen worden omdat er een overheersende positie in de markt bestaat, moet vooraf juridische opheldering plaatsvinden.

Hoe machtiger de positie op de markt, hoe meer verantwoordelijkheid men heeft





### **1.3 Inachtneming van de fusiecontrole**

Overdrachten, ondernemingsaankopen of joint-venture-plannen zijn doorgaans vanaf een bepaalde orde van grootte onderworpen aan de fusiecontrole door mededingingsinstanties in binnen- en buitenland. Het negeren van de desbetreffende aanmeldingsvoorschriften kan tot zware geldstraffen en in het bijzonder tot de nietigheid van de transactie leiden. Om al in de planningsfase rekening te kunnen houden met de aanmeldingsvoorwaarden, moet de juridische afdeling vroegtijdig worden ingeschakeld.

# Integriteit in het zakelijke verkeer – geen corruptie

Corruptie dwarsboomt de eerlijke concurrentie en schaadt de onderneming.

Corruptie wordt binnen de REMONDIS-ondernemingsgroep niet geduld, noch op financieel vlak noch voor wat betreft reputatie. In veel landen ter wereld wordt corruptie bovendien als strafbaar feit vervolgd, en wel onafhankelijk van of dit in het binnen -of buitenland gebeurt. Nooit en in geen land ter wereld mogen medewerkers daarom proberen om zakenpartners onrechtmatig te beïnvloeden – noch door bevoordelingen, noch door cadeaus of het toekennen van overige voordelen. Dit geldt in het bijzonder voor de samenwerking met vertegenwoordigers van instanties of publieke instellingen.

Voor onze ondernemingsgroep komen geen zakelijke overeenkomsten in aanmerking die gepaard gaan met de overtreding van wettelijke bepalingen of ondernemingsregelingen in verband met het toestaan of aannemen van voordelen. We accepteren op de koop toe dat de zakelijke overeenkomst niet tot stand komt. Omzetgroei en winst kan nooit een onrechtmatige manier van zakendoen rechtvaardigen. Dit geldt zonder uitzondering voor de gehele groep. Geen enkele medewerker, in welk land hij ook werkzaam is, mag daaroverheen stappen.

Als voordeel geldt iedere gift, ook als deze slechts indirect (bijvoorbeeld aan vrienden of familieleden of verenigingen) plaatsvindt. Het aannemen of toestaan van voordelen moet in overeenstemming met de wetten en de interne regels van onze onderneming zijn. Strengere bepalingen moeten altijd met voorrang behandeld worden.

Bij ons worden zakelijke transacties niet tegen elke prijs afgesloten. Ethisch-moralistisch onberispelijk optreden heeft altijd de hoogste prioriteit

Het is in ieder geval verboden om persoonlijke bevoordeling te eisen en contante bedragen of bevoordelingen die op contant geld lijken, aan te bieden of toe te staan. Deze toedracht moet duidelijk onderscheiden worden van betalingen die als donatie worden gedaan (zie paragraaf 2.1).

Voor het toestaan en de aanvaarding van voordelen van zakelijke partners geldt: het voordeel mag niet in verband met de voorbereiding, gunning en afwikkeling van een opdracht plaatsvinden en het mag niet om een voordeel gaan dat volgens de rechtsordes waaraan de schenker en de aannemer onderworpen zijn, als juridisch bezwaarlijk aanzien kan worden. In geval van twijfel moet er contact worden opgenomen met de juridische afdeling.

### **2.1 Beginselen voor giften en sponsoring van de REMONDIS-Groep**

Ons economische succes hangt ook af van de sociale acceptatie en het vertrouwen van onze omgeving in ons optreden. Daarom betekent verantwoordelijk ondernemingsbeleid voor ons ook maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Dit geldt in het bijzonder voor de lokale en regionale omgeving van onze vestigingen. Het onderwerp opleiding en de doelgroep kinderen en jeugd vormen het zwaartepunt van onze betrokkenheid.

Betalingen die duidelijk en eenduidig als gift worden gedaan, zijn weliswaar een voordeel voor de ontvanger van de gift, maar vallen niet onder de compliance-thematiek voor zover ze in overeenstemming zijn met de wetten en onze interne ondernemingsregels.

Met betrekking tot de handtekeningregeling bij giften moeten de interne ondernemingsbepalingen in acht worden genomen.

# Welzijn van de onderneming staat centraal – geen belangenverstrengeling

Alle medewerkers moeten altijd hun privébelangen en de belangen van de onderneming scheiden.

Conflictsituaties tussen ondernemings- en privébelangen en/of de schijn ervan moeten vermeden worden. Mogelijke belangenconflicten moeten door het inschakelen van de leidinggevende worden opgelost.

## > Belangenconflicten kunnen bijvoorbeeld ontstaan bij:

- **Personeelsbeslissingen:** deze mogen niet door privébelangen of -relaties beïnvloed worden.
- **Zakenrelaties met derden:** deze mogen alleen gebaseerd zijn op feitelijke criteria (bijvoorbeeld prijs, kwaliteit, betrouwbaarheid, technologische standaard, bestaan van een langdurige zakenrelatie zonder conflicten). Persoonlijke relaties, belangen, materiële of immateriële voordelen mogen het sluiten van een overeenkomst of de voortzetting of beëindiging van een zakenrelatie met derden niet beïnvloeden. In gevallen waarbij medewerkers van onze ondernemingsgroep of naaste familieleden van een medewerker via een eigen vennootschap een leverings- of prestatierelatie met onze ondernemingsgroep opbouwen, moet de desbetreffende leidinggevende hier ook speciaal op gewezen worden.
- **Privé-opdracht van leveranciers of overige zakenpartners:** als een medewerker direct of indirect invloed kan uitoefenen op de zakenrelatie van ondernemingen van onze groep met de leveranciers of zakenpartners, is de privé-opdracht van deze leverancier of zakenpartner altijd een geval dat de medewerker aan zijn leidinggevende moet laten zien en door hem moet laten goedkeuren.

- 
- Inzet van REMONDIS-medewerkers voor privédoeleinden: het is niet toegestaan dat leidinggevende of het management door misbruik te maken van hun leiderschapsmogelijkheden de arbeidsprestatie van werknemers van onze ondernemingsgroep voor privédoeleinden inzetten.
  - Gebruik van ondernemingseigendom (bijvoorbeeld apparaten, inventarissen, voertuigen, bureaumateriaal, documenten, aktes, gegevensdragers): zonder uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende mag een medewerker geen voorwerpen die van onze ondernemingsgroep zijn voor privédoeleinden gebruiken of uit de ruimtelijke omgeving van de vestigingen verwijderen. Zonder toestemming mogen ook gegevensbestanden, programma's of zakelijke documenten niet gekopieerd of uit de onderneming verwijderd worden.
  - Aanvaarding van een extra baan: iedere medewerker moet de geplande aanvaarding van een extra baan – ook in het kader van een vrij personeelsbestand – of het voornemen actief bezig te zijn in een bedrijf, laten goedkeuren door zijn leidinggevende. Dit geldt in het bijzonder voor de aanvaarding van functies in ondernemingen waarmee onze ondernemersgroep zakenrelaties of een concurrentieverhouding heeft of zou kunnen hebben.
  - Privé-activiteiten in partijen of andere maatschappelijke, politieke of sociale instanties: De REMONDIS-groep verwelkomt het dat zijn medewerkers vrijwilligerswerk doen, maar er moet op gelet worden dat dit werk verenigbaar is met het voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidscontract.
  - Privémeningsuitingen van medewerkers in het openbaar: Hierbij mag de schijn niet gewekt worden dat het om de opvatting van de onderneming gaat.
-

## Samenwerking met instanties – geen foutieve informatie (verstrekking)

De onderneming streeft ernaar, met inachtneming van haar belangen en rechten, met alle bevoegde instanties een coöperatieve relatie te onderhouden.

Alle medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de samenstelling en het verstrekken van informatie over de onderneming aan instanties, moeten deze informatie volledig, open, juist, op tijd en in begrijpelijke vorm ter beschikking stellen.

Bij het contact met instanties, zoals de politie of het Openbaar Ministerie, die ook de taak hebben om overtredingen van geldend recht te onderzoeken en eventueel gerechtelijk te vervolgen, moet direct de juridische afdeling betrokken worden.

In het bijzonder het verstrekken van inlichtingen en de overdracht van akten mag in dergelijke gevallen alleen na ruggespraak met de juridische afdeling plaatsvinden.

Ons informatiebeleid wordt gekenmerkt door transparantie en maximale bereidheid om samen te werken

## Rekening houden met mensenrechten en eerlijke arbeidsvoorwaarden – geen compromissen

De onderneming ziet zonder uitzondering toe op de mensenrechten en het in het desbetreffende land geldende arbeidsrecht.

Wij zien toe op eerlijke omgang met alle medewerkers en leven waarden zoals kansengelijkheid en gelijke behandeling na

De REMONDIS-groep ziet strikt toe op de inachtneming van de mensenrechten conform het Europees Verdrag voor de rechten van de mens (EVRM). Wij wijzen iedere vorm van dwangarbeid af. Net zo duidelijk distantiëren we ons van kinderarbeid. De minimumleeftijd van de werknemer wordt bepaald door de desbetreffende nationale wetten resp. cao-regelingen, voor zover deze niet lager is dan de in het verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO resp. ILO) verankerde minimumwerkleeftijd.





De onderneming vereist de kansengelijkheid en gelijke behandeling van werknemers en verbiedt iedere benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, religie of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. De onderneming werft en bevordert zijn medewerkers uitsluitend op basis van kwalificatie en professionele prestatie.

Onze onderneming is in vele regio's en op vele markten ter wereld vertegenwoordigd en daarom aan verschillende rechtsordes onderworpen. Wij zorgen ervoor dat wereldwijd als minimale standaard voor werkplekken van onze medewerkers de in dit land telkens geldende arbeidsvoorwaarden, zoals werktijden, lonen, salarissen en werkgeversprestaties, worden nageleefd.



## Wat betekenen deze beginselen voor iedereen afzonderlijk tijdens de dagelijkse werkzaamheden?

De corporate compliance-beginselen zijn voor iedere medewerker een verplichting en bescherming tegelijk. Ze beschrijven het kader waarbinnen medewerkers van de REMONDIS-groep zich veilig kunnen bewegen. Ze dienen daarmee zowel de afzonderlijke medewerker als het succes van de onderneming als geheel.

Iedere medewerker wordt opgeroepen zijn eigen gedrag aan de hand van de maatstaven van de corporate compliance-beginselen te controleren, en te waarborgen dat deze maatstaven ook worden nageleefd. Gedrag dat trouw is aan de wet en regels ("compliance") maakt onderdeel uit van de prestatiebeoordeling van iedere medewerker, zonder dat er hiervoor een speciale afspraak nodig is.

Er moet in acht genomen worden dat speciale wettelijke en interne ondernemingsvoorschriften de inhoud van de hier afzonderlijk behandelde onderwerpen concretiseren. Iedere medewerker moet vertrouwd raken met de wettelijke voorschriften en interne regelingen die betrekking hebben op zijn werkzaamheden en deze bij zijn dagelijkse werkzaamheden in acht nemen. Twijfels moeten worden weggenomen. De onderneming biedt zijn medewerkers het gebruik van alle vereiste informatiebronnen en advies aan om overtredingen van de wet en regels te voorkomen. De regels van deze corporate compliance-beginselen hebben voorrang op iedere order van een leidinggevende die hiermee in tegenspraak is. Naast de ondersteuning door de leidinggevende staan informatiebronnen op internet en het advies door de desbetreffende speciale afdelingen ter beschikking.

Iedere leidinggevende moet zijn gebied zo organiseren dat het naleven van de regels van de corporate compliance-beginselen en de wettelijke voorschriften gewaarborgd zijn. Hiertoe behoren in het bijzonder communicatie, toezicht op en uitvoering van de relevante regels voor zijn verantwoordelijkheidsgebied. Misstanden moeten actief ter sprake gebracht en uit de weg geruimd worden.

Iedere leidinggevende is verplicht om door zijn persoonlijke integriteit een voorbeeld voor zijn gebied te zijn en er op deze manier voor te zorgen dat corporate compliance als belangrijk onderdeel van onze ondernemingscultuur ook echt wordt nageleefd.

Alle medewerkers zijn verplicht om overtredingen van de corporate compliance-beginselen onmiddellijk mede te delen. U kunt daarvoor contact opnemen met uw leidinggevende, de bevoegde corporate compliance-gemachtigde of de juridische afdeling. Vanzelfsprekend kunnen aanwijzingen van onjuist gedrag eventueel ook anoniem gemeld worden. In het geval van een verdenking van vermogens- of corruptiedelicten in het zakelijk verkeer, zoals verduistering, bedrog, ontrouw, omkoping of omkoopbaar zijn, moet onmiddellijk en direct de bevoegde compliance-gemachtigde op de hoogte gesteld worden.

Vaak kan het vrijwillig onthullen verdere, veel ernstigere schade of sancties voorkomen of minimaliseren. Daarom moet dit bij de bovengenoemde werknemers gebeuren, want alleen deze kunnen de juridisch beschikbare maatregelen nemen.

De onderneming zal ervoor zorgen dat een medewerker niet op basis van het indienen van een ongegronde klacht op één of andere wijze benadeeld wordt. Voor zover de indiener van de klacht zelf meewerkt aan overtredingen van corporate compliance-beginselen, zal de onderneming bij eventuele maatregelen tegen de indiener van de klacht in aanmerking nemen dat de onderneming schade bespaard is gebleven door de klacht, of het op tijd verlenen van medewerking bij de opheldering van overtredingen.

**REMONDIS®**

WORKING FOR THE FUTURE

**Uw bevoegde compliance-  
gemachtigde**

Chief Compliance Officer

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

Hotline +49 2306 106-210

F +49 2306 106-8936

[ernst-joachim.grosche@remondis.de](mailto:ernst-joachim.grosche@remondis.de)

**REMONDIS SE & Co. KG**

**Brunnenstr. 138**

**44536 Lünen // Duitsland**

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

**[info@remondis.de](mailto:info@remondis.de) // [remondis.de](http://remondis.de)**