

**KÄRCHER**



# ZIŅOŠANA PAR PĀRKĀPUMIEM UZŅĒMUMĀ KÄRCHER

Iespējamu atbilstības pārkāpumu izskatīšanas principi

---

## Saturs

Ievads .....	3
Terminu skaidrojums .....	3
1. Vispārīgie principi .....	4
2. Izmeklēšana, ko koordinē Atbilstības nodaļa .....	5
3. Iekļaujamās struktūrvienības .....	5
4. Iespējamo atbilstības pārkāpumu apstrādes procedūras .....	5
5. Nepieļaujamie pasākumi noskaidrošanas laikā .....	7
6. Interesu konfliktu risināšana .....	8
7. Sekas, ko rada noteikumu neievērošana .....	8

## Ievads

Atbildīga un likumīga rīcība ir viens no galvenajiem priekšnoteikumiem ilgstoši veiksmīgai uzņēmējdarbībai un klientu, biznesa partneru un sabiedrības uzticībai mums. Tāpēc mūsu uzņēmuma kultūru raksturo skaidra atbildība, pārredzamība, savstarpēja cieņa un uzticēšanās. Tieši tāpat būtiska uzņēmējdarbības sastāvdaļa ikdienā ir uz vērtībām balstīta atbilstība, integritāte un tiesību akti.

Iepriekš minēto elementu pārkāpumi rada risku uzņēmumam un tā darbiniekiem. Viens no daudzajiem aizsardzības pasākumiem saistībā ar atbilstību un integritāti Kärcher uzņēmumā ir tā sauktā trauksmes celšana.

Runa nav par uzraudzību vai pat apsūdzēšanu, bet gan par uzticamas un viegli pieejamas iespējas piedāvāšanu, lai izpildītu gan paša uzņēmuma, gan tiesību aktu prasības. Pateicoties savlaicīgiem ziņojumiem par likuma pārkāpumiem, ir iespējams ātri reaģēt, lai novērstu kaitējumu mūsu uzņēmumam un darbiniekiem.

Turpmāk izklāstītie principi izskaidro, kā uzņēmumā tiek apstrādāti ziņojumi par iespējamām atbilstības pārkāpumiem.

## Terminu skaidrojums

Darbības atbilstība	Piemērojamo tiesību aktu un iekšējo noteikumu ievērošana
Atbilstības pārkāpumi	Piemērojamo likumu, normu, uzņēmuma iekšējo vadlīniju un noteikumu pārkāpumi.
Iespējamie atbilstības pārkāpumi	Iespējamie piemērojamo likumu, normu, uzņēmuma iekšējo vadlīniju un noteikumu pārkāpumi, kurus uzņēmuma Atbilstības dienests vēl nav līdz galam izvērtējis
Korporatīvās atbilstības struktūrvienība	Struktūrvienība, kas ir atbildīga par Alfred Kärcher SE & Co. KG globālās atbilstības pārvaldības sistēmas izveidi un turpmāku attīstību
Globālās atbilstības vadītājs	Centrālā par atbilstības jautājumiem atbildīgā persona uzņēmumā Alfred Kärcher SE & Co. KG
Vietējais atbilstības vadītājs	Vietējā par atbilstības jautājumiem atbildīgā persona Kärcher filiālē
RD	Kärcher meitas uzņēmuma rīkotājdirektors
FD	Kärcher meitas uzņēmuma finanšu direktors
ID	Kärcher meitas uzņēmuma izpilddirektors
F&A vadītājs	Kärcher meitas uzņēmuma finanšu un administrācijas vadītājs

## 1. Vispārīgie principi

### 1.1. Ziņošanas tiesības

Visiem Kärcher grupas darbiniekiem, katra Kärcher uzņēmuma 1. un 2. līmeņa vadībai, biznesa partneriem un arī trešajām pusēm ir tiesības ziņot par iespējamiem atbilstības pārkāpumiem. Lai ziņotu par iespējamiem atbilstības pārkāpumiem, ir pieejamas dažādas iespējas:

Personisks kontakts ar vietējo atbilstības vadītāju filiālē

Trauksmes celšanas risinājums

piekļuve caur

<https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integritate.html>

vai izmantojot intranetu

<https://kaercher.net/content/641>

Korporatīvās atbilstības  
struktūrvienība uzņēmumā Alfred  
Kärcher SE & Co. KG

E-pasts: [compliance@de.kaercher.com](mailto:compliance@de.kaercher.com)

Vēstule:

Alfred Kärcher SE & Co. KG;  
Corporate Compliance Alfred-  
Kärcher-Straße 28-40  
71364 Winnenden  
Germany

Tālrs.: +49 7195 14 1500

### 1.2. Obligāta ziņošana Atbilstības dienestam

Obligātā ziņošana:

Saņemot mājienu kā pirmais saņēmējs (piemēram, kā uzraudzītājs/vadītājs), nekavējoties jāinformē vietējais atbilstības vadītājs. Patvaļīga vai neatļauta rīcība, kā arī neatļauta pirmā saņēmēja saziņa ar trauksmes cēlāju nav atļauta / netiks pieļauta.

Rīcības pamatnoteikumi, ja uzzina par (iespējamu) atbilstības pārkāpumu:

Ziņotāja aizsardzība	Konfidencialitātes saglabāšana	Cietušās personas aizsardzība
<ul style="list-style-type: none"><li>- trauksmes cēlēja identitāte ir konfidenciāla</li><li>- Kärcher neveic nekādas darbības, lai identificētu anonīmus trauksmes cēlējus, ciktāl lieta tiek izskatīta uzņēmuma iekšienē</li><li>- Aizliegta jebkāda veida nelabvēlīga attieksme vai diskriminācija pret ziņotāju (attiecībā uz nodarbinātību, peļņas vai karjeras iespējām vai citām ar darbu saistītām un privātām interesēm)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nekāda nesankcionēta informācijas par iespējamiem atbilstības pārkāpumiem nodošana citām personām/ Kärcher darbiniekiem</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nevainīguma prezumpcija ir jāsaglabā, līdz ir pabeigta uzņēmuma iekšējā izmeklēšana</li><li>- Nekāda nesankcionēta kontakta ar cietušo personu</li></ul>

## 2. Izmeklēšana, ko koordinē Atbilstības nodaļa

"Informācijas plūsma" saistībā ar iespējamo atbilstības pārkāpumu apstrādi:

- Iespējamo atbilstības pārkāpumu apstrādi veic Atbilstības nodaļa. Atkarībā no katras valsts tiesību aktiem koordināciju pārņem Korporatīvās atbilstības struktūrvienība. Ja to nosaka tiesību akti, apstrādi veic vietējais atbilstības vadītājs.
- Ja pastāv iespēja sazināties, Atbilstības nodaļa informē ziņojuma iesniedzēju par ziņojuma saņemšanu (ne vēlāk kā 7 dienas pēc saņemšanas) un apstrādes gaitu (ne vēlāk kā 3 mēnešus pēc saņemšanas). Piezīme: Ja valsts tiesību aktos ir noteikti citi termiņi saziņai ar ziņotāju, tie tiks ņemti vērā.
- Pēc tam, kad ir pabeigta iespējamā pārkāpuma izskatīšana, Atbilstības nodaļa informē ziņotāju.
- Ziņotājam nav tiesību lemt par sava ziņojuma apstrādes sekmīguma pakāpi.

Vietējiem atbilstības vadītājiem ir nekavējoties jāziņo par šādiem gadījumiem Korporatīvās Atbilstības struktūrvienībai uzreiz pēc to saņemšanas, izmantojot trauksmes celšanas risinājuma Lietu pārvaldības funkciju:

- Norādes uz korupciju vai korupcijas mēģinājumu
- Aizdomas par pretmonopola likuma pārkāpumu
- Netiešas un tiešas represijas/diskriminācija pret trauksmes cēlāju
- Apsūdzība pret RD vai Finanšu direktoru/ ID/F&A vadītāju

## 3. Iekļaujamās struktūrvienības

- Papildus ceturkšņa ziņojumiem Valdei par jaunām un atklātām lietām, Korporatīvās atbilstības struktūrvienība ir pilnvarota pieaicināt darbiniekus no šādām nodaļām vai ārējos ekspertus, lai izskatītu/novērtētu lietu:
  - Iekšējā audita nodaļa, juridiskā nodaļa, kā arī uzņēmuma darbinieki, kas var sniegt profesionālu ieguldījumu jautājuma noskaidrošanā
  - Ārējie juristi un juridiskie biroji, kas palīdz visaptveroši apstrādāt lietu
- Vietējie atbilstības vadītāji ir pilnvaroti izsaukt darbiniekus no šādām nodaļām vai ārējos ekspertus, lai izskatītu/novērtētu lietu:
  - Korporatīvās atbilstības struktūrvienība
  - Iekšējie darbinieki, kas var profesionāli palīdzēt noskaidrot jautājumu
  - Ārējie juristi un juridiskie biroji, kas palīdz visaptveroši apstrādāt lietu (iepriekš saskaņojot to ar Korporatīvās atbilstības struktūrvienību). Ar to saistītos izdevumus sedz attiecīgais uzņēmums.

## 4. Iespējamo atbilstības pārkāpumu apstrādes procedūras

### 4.1. Visas darbības jāveic saskaņā ar piemērojamiem likumdošanas un profesionālajiem standartiem, kā arī objektīvi un pienācīgā veidā.

Izmeklē tikai tos apgalvojumus, kas ir pietiekami ticami un kuru saturs pēc būtības prasa noskaidrošanu uzņēmuma interesēs. Jānodrošina, ka tiek izslēgtas dažas izmeklēšanas, piemēram, apsūdzības,

- kuru pamatā ir tikai nepamatotas baumas un kuru ticamību nevar palielināt pat ar sākotnēju noskaidrošanu,
- kuru galvenais iemesls ir personīga nepatika,
- kas skar ar uzņēmumu nesaistītas tēmas, piemēram, atsevišķu darbinieku privāto dzīvi.

#### **4.2. Pret personām, kuras skar izmeklēšana, jāizturas taisnīgi un ar cieņu. Tas jo īpaši attiecas uz intervijām un citiem tiešiem kontaktiem.**

Papildus attiecīgo faktu noskaidrošanai uzmanība tiek pievērsta arī darbiniekiem, kurus skar izmeklēšana un pret kuriem uzņēmumam ir pienākums izturēties taisnīgi.

#### **4.3. Jāievēro tiesības tikt uzklausītam.**

Nevienam darbiniekam izmeklēšanas ziņojumā vai citādā veidā nedrīkst atzīt par vainīgu pārkāpumā, ja viņam iepriekš nav dota iespēja atbildēt uz izvirzītajiem apgalvojumiem.

#### **4.4. Faktu noskaidrošanas rezultātus var nodot tālāk, tikai piemērojot principu "nepieciešams zināt".**

"Nepieciešams zināt" principa pareiza piemērošana (jāzina tikai tad, kad tas ir nepieciešams) liek katram darbiniekam, kuram ir informācija par izmeklēšanu vai tās rezultātiem, katrā atsevišķā gadījumā atbildīgi izlemt, kuras citas personas var tikt informētas. Pats fakts, ka ir uzsākta iekšējā izmeklēšana saistībā ar kādu apsūdzību, ir konfidenciāls.

Gadījumā, ja izmeklēšanu uzsāk valsts iestādes, var rasties situācija, ka Kärcher būs jānodod pieejamā informācija par lietu. Atkarībā no katras valsts tiesību aktiem tas var ietvert arī informāciju par trauksmes cēlāju, ja šāda informācija ir pieejama.

#### **4.5. Interviju laikā pēc intervētā darbinieka pieprasījuma ir jāatļauj jurista vai darbinieku pārstāvja klātbūtne, ja to atļauj vai pieprasa uzņēmuma vadlīnijas vai piemērojami tiesību akti.**

Darbinieki, kuri tiek intervēti, var izmantot šīs tiesības jebkurā laikā, pat notiekošās intervijas laikā, jo īpaši tad, ja procesa nozīmīgums vai apdraudošais raksturs kļūst redzams tikai intervijas laikā.

#### **4.6. Tiesības atteikties sniegt informāciju nav ne vispārēji atzīstamas, ne noliedzamas, bet atstājamas juridiskās nodaļas ziņā katrā konkrētā gadījumā.**

Darbiniekiem vienmēr bez ierobežojumiem jāatbild uz oficiāliem jautājumiem, pat ja runa ir par jautājumiem, kur patiesas informācijas sniegšana var novest pie atlaišanas. Uzņēmums var uzdot darbiniekiem arī jautājumus, kas var būt saistīti ar krimināllikumu. Ja darbinieki atsaucas uz tiesībām atteikties sniegt informāciju, jākonsultējas ar uzņēmuma juridisko nodaļu.

#### **4.7. Visas intervijas ir jāreģistrē. Darbiniekiem ir jādod iespēja veikt korekcijas intervijas protokolā.**

Tikai rakstiska protokola sagatavošana, kam piekritis intervējamais darbinieks, sniedz pietiekamu garantiju, ka intervijas saturs ir fiksēts pierādāmā veidā. Tā var būt stenogramma vai notikumu apraksts, tam nav izšķirošas nozīmes.

#### **4.8. Jānodrošina atbilstība piemērojamiem tiesību aktiem un uzņēmuma iekšējai politikai attiecībā uz privātumu un elektronisko un citu datu iegūšanu.**

Uzņēmumam ir svarīgi ievērot datu aizsardzības prasības, iegūstot un izvērtējot dokumentus un datus.

- Darbiniekiem vienmēr jānodod ar uzņēmējdarbību saistītie dokumenti, jo tie pieder uzņēmumam.

- Tas attiecas arī uz gadījumiem, ja šie dokumenti atklāj darbinieka noziedzīgo rīcību. Šajā kontekstā nav piemērojams aizliegums liecināt pret sevi.
- Uzņēmums nevar pārbaudīt darbinieku privātos dokumentus.

Parasti noteicošais faktors datu iegūšanas, apstrādes un izmantošanas pieļaujamībai Vācijā ir tas, vai pastāv pietiekamas aizdomas, kas balstītas uz reālām un faktiskām pazīmēm, ka attiecīgais darbinieks ir izdarījis noziedzīgu nodarījumu.

#### **4.9. Izmeklēšanas rezultātiem jābūt dokumentētiem**

Izmeklēšanas rezultāti tiek dokumentēti trauksmes cēlēju programmatūrā. (Personas) dati tiek glabāti un dzēsti saskaņā ar Kärcher datu aizsardzības noteikumiem. Programmatūrā izmantotā autorizācijas koncepcija atbilst iepriekš definētajām prasībām.

#### **4.10. Izmeklēšanas rezultāti jāanalizē**

Pēc izmeklēšanas jāpārbauda kontroles mehānismi un procesu trūkumi, lai noteiktu, kāda rīcība ir ļāvusi izdarīt pārkāpumu. Kad pārskatīšana ir pabeigta, konstatējumi tiek nodoti atbilstības kontroles funkcijai, un tiek pārbaudīta to īstenošana.

## **5. Nepieļaujамie pasākumi noskaidrošanas laikā**

Iekšējā izmeklēšanā nedrīkst izmantot šādus pasākumus:

#### **5.1. Slepenu interviju ierakstu veikšana vai iegūšana.**

Šāda procedūra Vācijā ir aizliegta. Daudzās (arī Eiropas) valstīs šāda aizlieguma nav. Kärcher kā starptautiski strādājošam uzņēmumam ir svarīgi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem.

#### **5.2. Privāto izmeklētāju iesaistīšana.**

Saskaņā ar tiesu praksi šis pasākums ir pieļaujams tikai tad, ja pastāv reālas aizdomas par noziedzīgu nodarījumu pret uzņēmumu vai smagu darba pienākumu pārkāpumu. Tāpat ir nepieciešams, lai aizdomu noskaidrošanai nebūtu citu iespēju, lai atklāšana būtu samērīga un lai privātā izmeklēšana aprobežotos tikai ar nepieciešamo. Ja atsevišķos gadījumos ir nenovēršama nepieciešamība iesaistīt privātos izmeklētājus, to drīkst darīt tikai ar iepriekšēju AKW valdes locekļa, kas atbild par atbilstību, piekrišanu.

#### **5.3. Viltotu identitāšu pieņemšana, nepatiesu faktu apgalvošana, pamudināšana uz pārkāpumiem vai izlikšanās izmeklēšanas nolūkā.**

Šīm un citām metodēm (piemēram, iebiedēšana, piespiešana, draudi vai "oficiālas" rīcības šķietama izdomāšana) ir kopīgs tas, ka tās var ietekmēt attiecīgā darbinieka brīvo gribu. Šāda netaisnība var ievērojami mazināt izmeklēšanas rezultātu nopietnību un ticamību.

#### **5.4. Solījumi, jo īpaši attiecībā uz izmeklēšanas rezultātiem.**

Tās ir saistības, kas attiecas uz izmeklēšanas rezultātu izklāstu. Šādas saistības var diskreditēt visas procedūras objektivitāti, un no tām ir jāizvairās. Tas pats attiecas uz saistībām, kuras uzņēmums nevar pildīt lēmumu pieņemšanas pilnvaru trūkuma dēļ, piemēram, ja tiesībsargājošās iestādes neuzsāk vajāšanu par pārkāpumiem.



### **5.5. Tādu tiesību apiešana, uz kurām iesaistītajam darbiniekam ir tiesības saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem vai uzņēmuma vadlīnijām.**

Visiem darbiniekiem, kuriem uzticēta iekšējo faktu noskaidrošana, par katru cenu ir jāaizsargā izmeklēšanā iesaistītā darbinieka tiesiskā situācija.

## **6. Interesu konfliktu risināšana**

Pareiza interešu konfliktu risināšana ir īpaši svarīga izmeklēšanas un tās rezultātu integritātei un neapstrīdamībai, jo tā var apdraudēt izmeklēšanā iesaistītās personas objektivitāti.

### **6.1. Darbiniekiem, kuri palīdz izmeklēšanā, ir jāizvairās no faktiskiem vai iespējamam interešu konfliktiem vai pat no šķietamiem interešu konfliktiem. Cita starpā tos var izraisīt:**

- Personiskas attiecības ar izmeklēšanā iesaistīto personu
- Saistība ar darbībām, uz kurām attiecas izmeklēšana, vai līdzdalība tajās.  
Tas attiecas arī uz visu organizatorisko struktūrvienību, kurā darbinieki strādā.

### **6.2. Darbiniekiem, kuri piedalās izmeklēšanā un uzzina par faktisku vai potenciālu interešu konfliktu vai par interešu konflikta rašanos, nekavējoties jāinformē par to**

- Vietējais atbilstības vadītājs un
- Globālās atbilstības vadītājs

### **6.3. Vietējam atbilstības vadītājam, kura darbinieks ziņo par faktisku vai potenciālu interešu konfliktu vai par šāda konflikta rašanos, nekavējoties jāizmeklē, vai interešu konflikts tiešām pastāv. Ja pastāv, ir jāveic saprātīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka izmeklēšana notiek neatkarīgi. Šādi pasākumi var ietvert:**

- Attiecīgā darbinieka izslēgšana;
- Kritēriju noteikšana kopā ar vispārējās atbilstības vadītāju, kādos apstākļos ir iespējama turpmāka ziņojuma apstrāde;
- Ārēja pakalpojumu sniedzēja norīkošana veikt izmeklēšanu vai konkrētus uzdevumus;

Ja izrādās, ka interešu konflikta nav vai to nav iespējams atrisināt, attiecīgais darbinieks pēc vietējā atbilstības vadītāja lēmuma var atsākt pildīt savus pienākumus izmeklēšanas ietvaros. Par to ir jāinformē vispārējais atbilstības vadītājs.

## **7. Sekas, ko rada noteikumu neievērošana**

Ja tiek ziņots par iepriekš minēto principu un procedūru pārkāpumiem, tie tiks attiecīgi izmeklēti. Pārkāpumi var radīt sekas saistībā ar darba likumdošanu.



Alfred Kärcher SE & Co KG  
Korporatīvās atbilstības  
struktūrvienība

Alfred-Kärcher-Straße 28-40  
71364 Winnenden  
[www.kaercher.com](http://www.kaercher.com)