

KÄRCHER



SISTEMUL DE RAPORTARE A NEREGULILOR LA KÄRCHER

Principii pentru gestionarea potențialelor încălcări ale conformității

DEPARTAMENT DE CONFORMITATE | CORPORATIVĂ

Cuprins

Introducere.....	3
Glosar	3
1. Principii generale	4
2. Investigații coordonate de o unitate de Conformitate.....	5
3. Funcțiile care trebuie să includă	5
4. Proceduri de procesare a potențialelor încălcări ale conformității	5
5. Măsuri nepermise în timpul clarificării	7
6. Gestionarea conflictelor de interese	8
7. Consecințele nerespectării	8

Introducere

A acționa în mod responsabil și legal este una dintre condițiile prealabile de bază pentru succesul durabil al afacerii și pentru încrederea pe care clienții, partenerii de afaceri și publicul o acordă. Din acest motiv, cultura noastră corporativă este caracterizată de responsabilitate clară, transparență, respect reciproc și încredere. De asemenea, conformitatea bazată pe valori, integritatea și legea reprezintă o parte esențială a activității de zi cu zi.

Încălcarea elementelor menționate mai sus implică riscuri pentru companie și pentru angajații săi. Una dintre numeroasele măsuri de protecție în contextul conformității și integrității la Kärcher este așa-numitul sistem de raportare a neregulilor.

Nu este vorba de supraveghere sau chiar de denunțare, ci de oferirea unei posibilități fiabile și cu prag scăzut pentru a satisface atât cerințele proprii ale companiei, cât și pentru a respecta cerințele legale. Datorită unei notificări în mod corespunzător a încălcărilor legii, este posibil să se reacționeze rapid pentru a preveni daunele aduse companiei și angajaților noștri.

Următoarele principii explică modul în care sunt tratate în cadrul companiei rapoartele privind potențialele încălcări ale conformității.

Glosar

Conformitate	Respectarea legilor și a reglementărilor interne aplicabile
Încălcări ale conformității	Încălcări ale legilor, normelor, orientărilor și reglementărilor interne ale companiei aplicabile.
Potențiale încălcări ale conformității	Potențiale încălcări ale legilor, normelor, directivelor și regulamentelor interne ale companiei care nu au fost încă evaluate în mod concludent de către Departamentul de Conformitate Corporativă
Departamentul de Conformitate Corporativă	Unitatea responsabilă în cadrul Alfred Kärcher SE & Co. KG pentru instituirea și dezvoltarea în continuare a sistemului global de management al conformității
Managerul de conformitate globală	Persoana responsabilă la nivel central în cadrul Alfred Kärcher SE & Co. KG pentru subiectul conformității
Managerul local de conformitate	Persoana responsabilă la nivel local într-o filială Kärcher pentru subiectul conformității
MD	Director general al unei filiale Kärcher
CFO	Director financiar al unei filiale Kärcher
COO	Director de operațiuni al unei filiale Kärcher
Director F&A	Director financiar și administrativ al unei filiale Kärcher

1. Principii generale

1.1. Drepturi de raportare

Toți angajații Grupului Kärcher, primul și al doilea nivel de conducere al fiecărei companii Kärcher, partenerii de afaceri și, de asemenea, terții au dreptul de a raporta eventualele încălcări ale conformității.

Pentru a raporta eventualele încălcări ale conformității, sunt disponibile diferite opțiuni:

Contact personal cu managerul local de conformitate din cadrul filialei	
Soluție de raportare a neregulilor	<p>acces prin intermediul https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integrity.html sau prin intermediul Intranetului https://kaercher.net/content/641</p>
Departamentul de Conformitate Corporativă la Alfred Kärcher SE & Co. KG	<p>E-Mail: compliance@de.kaercher.com</p> <p>Scrisoare: Alfred Kärcher SE & Co. KG; Departamentul de Conformitate Corporativă Alfred-Kärcher-Straße 28-40 71364 Winnenden Germania</p> <p>Tel: +49 7195 14 1500</p>

1.2. Raportarea obligatorie către Departamentul de Conformitate

Raportare obligatorie:

Atunci când se primește un indiciu în calitate de prim destinatar (de exemplu, în calitate de supervisor/manager), managerul local de conformitate trebuie să fie informat imediat. Acțiunile arbitrare sau neautorizate, precum și contactele neautorizate cu informatorul de către primul destinatar nu sunt permise/nu vor fi tolerate.

Reguli de bază de conduită atunci când se ia cunoștință de o (potențială) încălcare a conformității:

Protecția celui care raportează neregulile	Păstrarea confidențialității	Protecția persoanei afectate
<ul style="list-style-type: none"> – Identitatea celui care raportează neregulile trebuie să fie păstrată în mod confidențial – Kärcher nu întreprinde nicio acțiune de identificare a persoanelor anonime care raportează neregulile, în măsura în care cazul este tratat în cadrul companiei – Este interzisă orice formă de dezavantaj sau discriminare împotriva celui care raportează neregulile (în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, oportunitățile de câștig sau de carieră, sau alte interese profesionale și private). 	<ul style="list-style-type: none"> – Nicio transmitere neautorizată a informațiilor privind potențiale încălcări ale conformității către alte persoane/angajați Kärcher 	<ul style="list-style-type: none"> – Prezumția de nevinovăție trebuie menținută până la finalizarea investigațiilor interne ale companiei – Niciun contact neautorizat cu persoana afectată

2. Investigații coordonate de o unitate de Conformitate

„Fluxul de informații” în contextul procesării potențialelor încălcări ale conformității:

- Prelucrarea potențialelor încălcări ale conformității este realizată de o unitate de Conformitate. În funcție de reglementările naționale, Departamentul de Conformitate Corporativă preia coordonarea. În cazul în care legea o impune, procesarea este efectuată de către managerul local de conformitate.
- În cazul în care există posibilitatea de a fi contactat, unitatea de conformitate informează denunțatorul cu privire la primirea raportului (în termen de cel mult 7 zile de la primire) și la evoluția procesării (în termen de cel mult 3 luni de la primire). Notă: În cazul în care legislația națională prevede termene diferite pentru comunicarea cu persoana care raportează neregulile, acestea vor fi luate în considerare.
- După finalizarea procesării unei potențiale încălcări, persoana care raportează neregulile este informată de către unitatea de Conformitate.
- Persoana care raportează neregulile nu are dreptul de a decide cu privire la gradul de succes al prelucrării.

Managerii locali de conformitate trebuie să raporteze următoarele cazuri către Departamentul de Conformitate Corporativă imediat după primirea lor, utilizând managementul de caz din soluția de raportare a neregulilor:

- Indicarea corupției sau a tentativei de corupție
- Suspiciune de încălcare a legislației antitrust
- Reprimarea/discriminarea indirectă și directă împotriva unei persoane care raportează neregulile
- Acuzație împotriva unui director general sau a unui director financiar/director general adjunct/F&A

3. Funcțiile care trebuie să includă

- Pe lângă rapoartele trimestriale către Comitetul executiv de conducere cu privire la cazurile noi și deschise, Departamentul de Conformitate Corporativă este autorizat să apeleze la angajați din următoarele departamente sau la sprijin extern pentru a procesa/evalua cazul:
 - Audit intern, Juridic, precum și persoane de contact interne care pot contribui la clarificarea problemei într-o manieră profesională.
 - Avocați și firme de avocatură externe pentru a contribui la procesarea completă a unui caz
- Managerii locali de conformitate sunt autorizați să cheme angajați din următoarele departamente sau sprijin extern pentru a procesa/evalua cazul:
 - Departamentul de Conformitate Corporativă
 - Persoane de contact interne care pot contribui la clarificarea problemei într-un mod profesionist
 - Avocați și firme de avocatură externe care să contribuie la procesarea completă a unui caz (în coordonare prealabilă cu Departamentul de Conformitate Corporativă). Cheltuielile aferente sunt acoperite de compania respectivă.

4. Proceduri de procesare a potențialelor încălcări ale conformității

4.1. Toate activitățile trebuie să se desfășoare în conformitate cu standardele juridice și profesionale aplicabile și într-un mod obiectiv și adecvat.

Se investighează numai acuzațiile care sunt suficient de plauzibile și al căror conținut, prin natura sa, necesită clarificări în interesul companiei. Trebuie să se asigure că anumite investigații sunt excluse, cum ar fi acuzațiile,

- care se bazează doar pe zvonuri nefondate și a căror plauzibilitate nu poate fi sporită nici măcar prin clarificări preliminare,
- pentru care antipatia personală este cauza principală,
- care se referă la subiecte irelevante pentru companie - cum ar fi viața privată a fiecărui angajat.

4.2. Persoanele afectate de investigații trebuie să fie tratate în mod corect și cu respect. Acest lucru este valabil în special pentru interviuri și alte contacte directe.

Pe lângă clarificarea faptelor în cauză, accentul se pune și pe angajații afectați de o investigație, cărora compania le datorează un tratament corect.

4.3. Dreptul de a fi ascultat trebuie respectat.

Niciun angajat nu poate fi găsit vinovat de comportament necorespunzător într-un raport de investigație sau în alt mod fără a i se oferi mai întâi posibilitatea de a răspunde la acuzațiile aduse.

4.4. Rezultatele clarificărilor factice pot fi transmise numai prin aplicarea principiului „necesității de a cunoaște”.

Aplicarea corectă a principiului „necesității de a cunoaște” cunoașterea doar atunci când este necesar) obligă fiecare angajat care are cunoștință de investigație sau de rezultatele acesteia să decidă în mod responsabil, în fiecare caz în parte, care alte persoane pot fi informate. Înșuși faptul că a fost inițiată o investigație internă din cauza unei acuzații este supus confidențialității.

În cazul în care autoritățile guvernamentale inițiază investigații, ar putea exista situația în care Kärcher trebuie să transmită informațiile disponibile despre caz. În funcție de legislația națională, acest lucru ar putea include, de asemenea, informații despre persoana care raportează neregulile, dacă aceste informații sunt disponibile.

4.5. În timpul interviurilor, prezența unui avocat sau a unui membru al reprezentanților angajaților trebuie să fie permisă la cererea angajatului interviuat, cu condiția ca orientările companiei sau o lege aplicabilă să permită sau să impună acest lucru.

Angajații care sunt intervievați își pot exercita acest drept în orice moment, chiar și în timpul unui interviu în desfășurare, mai ales dacă importanța sau caracterul amenințător al procesului devine evident doar în timpul interviului.

4.6. Dreptul de a refuza informații nu trebuie nici recunoscut în general, nici refuzat, ci trebuie lăsat la latitudinea departamentului juridic să decidă în fiecare caz în parte.

Angajații trebuie să răspundă întotdeauna fără restricții la întrebările oficiale, chiar și atunci când este vorba despre chestiuni în care o informație sinceră ar putea duce la concediere. De asemenea, compania le poate pune angajaților întrebări care pot fi relevante din punct de vedere al dreptului penal. În cazul în care angajații invocă dreptul de a refuza să furnizeze informații, trebuie consultat departamentul juridic al companiei.

4.7. Trebuie să se întocmească o înregistrare a tuturor interviurilor. Angajaților trebuie să li se ofere posibilitatea de a face corecții la protocolul de interviu.

Numai întocmirea unei înregistrări scrise - acceptată de angajatul interviuat - oferă o garanție suficientă că conținutul unui interviu este înregistrat în mod probatoriu. Nu este decisiv dacă este vorba de o înregistrare textuală sau de o consemnare a evenimentelor.

4.8. Trebuie să se asigure respectarea legislației aplicabile și a politicilor întreprinderii în ceea ce privește confidențialitatea și colectarea de date electronice și de altă natură.

Respectarea cerințelor privind protecția datelor la obținerea și evaluarea documentelor și a datelor este importantă pentru companie.

- Angajații trebuie să predea întotdeauna documentele legate de afaceri, deoarece acestea aparțin companiei.

- Acest lucru este valabil și în cazul în care aceste documente dezvăluie un comportament infracțional din partea angajatului. Interdicția de autoincriminare nu se aplică în acest context
- În general, compania nu poate inspecta documente private

De regulă, factorul decisiv pentru admisibilitatea colectării, prelucrării și utilizării datelor în Germania este dacă există o suspiciune suficientă, bazată pe indicii tangibile și faptice, că angajatul în cauză a comis o infracțiune penală.

4.9. Rezultatele investigației trebuie să fie documentate

Rezultatele investigației sunt documentate în software-ul sistemului de raportare a neregulilor. Datele (personale) sunt stocate și șterse în conformitate cu reglementările privind protecția datelor de la Kärcher. Conceptul de autorizare aplicat în software îndeplinește cerințele definite mai sus.

4.10. Rezultatele investigației trebuie să fie analizate

După investigație, trebuie analizate punctele slabe ale buclilor de control și ale proceselor pentru a identifica ce comportament a permis încălcarea. După finalizarea analizei, constatările sunt transferate către cercul de control al conformității, cu verificarea implementării.

5. Măsurile nepermise în timpul clarificării

Următoarele măsuri nu se utilizează în cadrul investigațiilor interne:

5.1. Realizarea sau obținerea de înregistrări secrete ale interviurilor.

O astfel de procedură este interzisă în Germania. În numeroase țări (de asemenea, europene), o astfel de interdicție nu există. Pentru Kärcher, în calitate de companie care operează la nivel internațional, este important ca toți angajații să fie tratați în mod egal.

5.2. Implicarea investigatorilor privați.

Conform jurisprudenței, această măsură este permisă numai dacă există suspiciuni concrete de comitere a unui act criminal împotriva companiei sau de încălcare gravă a obligațiilor de serviciu. De asemenea, este necesar să nu existe alte opțiuni promițătoare pentru clarificarea suspiciunii, desfășurarea să fie proporțională și investigațiile private să se limiteze la ceea ce este necesar. Dacă, în cazuri individuale, există o nevoie inevitabilă de implicare a investigatorilor privați, acest lucru ar trebui să se facă numai cu aprobarea prealabilă a membrului Consiliului de administrație responsabil pentru conformitate al AKW.

5.3. Asumarea de identități false, afirmarea neadevărată a faptelor, incitarea la comportament necorespunzător sau prefăcătorie în scopul unei investigații.

Aceste și alte metode (de exemplu, intimidarea, constrângerea, amenințările sau falsa aparență a unei acțiuni „oficiale”) au în comun faptul că sunt capabile să afecteze libera voință a angajatului în cauză. O astfel de nedreptate poate reduce în mod semnificativ seriozitatea și fiabilitatea rezultatului investigației.

5.4. Promisiuni, în special în ceea ce privește rezultatul investigației.

Acestea sunt angajamente care se referă la prezentarea rezultatelor investigației. Astfel de angajamente pot discredita obiectivitatea întregii proceduri și trebuie evitate. Același lucru este valabil și în cazul angajamentelor care nu pot fi respectate deloc de către companie din cauza lipsei autorității decizionale, cum ar fi nepronunțarea autorităților de aplicare a legii în caz de comportament necorespunzător.

5.5. Eludarea drepturilor la care un angajat implicat este îndreptățit în temeiul legislației aplicabile sau al unei directive a companiei.

Pozițiile juridice ale angajatului afectat de o investigație trebuie protejate cu orice preț de către toți angajații responsabili cu clarificarea internă a faptelor.

6. Gestionarea conflictelor de interese

Gestionarea adecvată a conflictelor de interese este deosebit de importantă pentru integritatea și inatacabilitatea investigației și a constatărilor acesteia, deoarece ar putea compromite obiectivitatea persoanei implicate în investigație.

6.1. Angajații care participă la investigații trebuie să evite conflictele de interese reale sau potențiale sau chiar aparența unor astfel de conflicte. Printre altele, acestea pot rezulta din:

- Relații personale cu o persoană implicată în investigație
- Legătura sau implicarea în acte la care se referă investigația.
Acest lucru se aplică, de asemenea, întregii unități organizaționale în care lucrează angajații

6.2. Angajații care participă la investigații și care iau cunoștință de un conflict de interese real sau potențial, sau de aparența unui astfel de conflict, trebuie să informeze imediat

- Managerul local de conformitate și
- Managerul de conformitate globală

6.3. Managerul local de conformitate, al cărui angajat raportează un conflict de interese real sau potențial sau o aparență de conflict de interese, trebuie să investigheze imediat dacă există un conflict de interese. În caz afirmativ, trebuie luate măsuri rezonabile pentru a se asigura că investigația poate continua fără nicio aparență de lipsă de independență. Astfel de măsuri pot include:

- Excluderea angajatului în cauză
- Definirea criteriilor, împreună cu managerul global de conformitate, în care sunt posibile circumstanțe în care este posibilă continuarea prelucrării
- Desemnarea unui furnizor de servicii extern pentru a efectua investigația sau sarcini specifice

În cazul în care se dovedește că nu există un conflict de interese sau că acesta nu a putut fi rezolvat, angajatul în cauză își poate relua atribuțiile în cadrul investigației, la decizia managerului local de conformitate. Managerul global de conformitate trebuie să fie informat cu privire la acest lucru.

7. Consecințele nerespectării

În cazul în care sunt raportate încălcări ale principiilor și procedurilor de mai sus, acestea vor fi investigate în consecință. Încălcările pot duce la consecințe în conformitate cu legislația muncii.

Alfred Kärcher SE & Co KG
Departamentul de
Conformitate Corporativă
Alfred-Kärcher-Straße 28-40
71364 Winnenden
www.kaercher.com