

KÄRCHER



SYGNALIZOWANIE NIEZGODNOŚCI W KÄRCHER

Zasady postępowania w przypadku potencjalnego naruszenia zgodności.

Treść

Wprowadzenie.....	3
Glosariusz.....	3
1. Zasady ogólne	4
2. Dochodzenia koordynowane przez jednostkę Zgodności.....	5
3. Zaangażowane stanowiska.....	5
4. Procedury w przypadku potencjalnego naruszenia zgodności.....	5
5. Niedopuszczalne środki w trakcie wyjaśniania	7
6. Traktowanie konfliktu interesów	8
7. Skutki nieprzestrzegania	8

Wprowadzenie

Odpowiedzialne i zgodne z prawem działanie to jeden z podstawowych warunków trwałego sukcesu przedsiębiorstwa i zaufania ze strony klientów, kontrahentów i społeczeństwa. Dlatego nasza kultura korporacyjna cechuje się pełną odpowiedzialnością, przejrzystością, wzajemnym szacunkiem i zaufaniem. Istotne elementy codziennej działalności to także zgodność wynikająca z wartości, rzetelności i poszanowanie prawa.

Naruszenie powyższych zasad stanowi zagrożenie dla przedsiębiorstwa i jego pracowników. Jednym z wielu środków ochronnych zapewniających zgodność z przepisami i rzetelność w działalności Kärcher jest sygnalizowanie.

Nie polega ono na inwigilacji czy też donoszeniu, lecz na stworzeniu niezawodnego i łatwego mechanizmu, który pozwala spełnić wymagania wewnętrzne i wymogi prawne. Dzięki należytemu zgłaszaniu przypadków naruszenia prawa możemy szybko reagować i chronić naszą spółkę oraz jej pracowników przed szkodami.

Poniższe zasady objaśniają, jak traktujemy w przedsiębiorstwie zgłoszenia przypadków potencjalnej niezgodności.

Glosariusz

Zgodność	Przestrzeganie obowiązujących przepisów praw i regulaminów wewnętrznych
Przypadki naruszenia zgodności	Naruszanie obowiązującego prawa, norm, wewnętrznych wytycznych i regulaminów.
Potencjalne naruszenie zgodności	Potencjalne naruszenie obowiązującego prawa, norm, wewnętrznych wytycznych i regulaminów, którego Zespół ds. Zgodności jeszcze ostatecznie nie ocenił
Zespół ds. Zgodności	Jednostka, która w Alfred Kärcher SE & Co. KG odpowiada za utworzenie i rozwój globalnego Systemu Zarządzania Zgodnością
Globalny Menedżer ds. Zgodności	Osoba zajmująca się centralnie zagadnieniem zgodności w Alfred Kärcher SE & Co. KG
Lokalny Menedżer ds. Zgodności	Osoba zajmująca się zagadnieniem zgodności w podmiocie zależnym Kärcher
MD	Członek Zarządu podmiotu zależnego Kärcher
CFO	Dyrektor Finansowy podmiotu zależnego Kärcher
COO	Dyrektor Działalności Operacyjnej podmiotu zależnego Kärcher
Menedżer F&A	Menedżer Finansów i Administracji podmiotu zależnego Kärcher

1. Zasady ogólne

1.1. Prawo do zgłaszania

Wszyscy pracownicy Grupy Kärcher, kierownictwo pierwszego i drugiego szczebla w każdej spółce Kärcher, kontrahenci, a także osoby trzecie mają prawo do zgłaszania potencjalnego naruszenia zgodności.

Są różne możliwości zgłoszenia potencjalnego naruszenia zgodności:

Osobiste zwrócenie się do Lokalnego Menedżera ds. Zgodności w podmiocie zależnym	
Aplikacja do sygnalizowania	dostęp przez https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integrity.html lub w intranecie https://kaercher.net/content/641
Zespół ds. Zgodności w Alfred Kärcher SE & Co. KG	e-mail: compliance@de.kaercher.com Pisemnie: Alfred Kärcher SE & Co. KG; Corporate Compliance Alfred-Kärcher-Straße 28-40 71364 Winnenden Nimecy Telefonicznie: +49 7195 14 1500

1.2. Obowiązek zgłoszenia do jednostki Zgodności

Obowiązek zgłoszenia:

Po bezpośrednim otrzymaniu zgłoszenia od pracownika przełożony/kierownik natychmiast zawiadamia Lokalnego Menedżera ds. Zgodności. Samowolne czy niezatwierdzone działania pierwszego odbiorcy zgłoszenia, a także jego niezatwierdzone kontakty z sygnalistą są niedozwolone / nie będą tolerowane. Podstawowe zasady postępowania po uzyskaniu wiedzy o (potencjalnym) naruszeniu zgodności:

Ochrona sygnalisty	Zachowanie poufności	Ochrona zaangażowanej osoby
<ul style="list-style-type: none"> - tożsamość sygnalisty musi być zachowana w tajemnicy - Kärcher nie podejmuje żadnych działań w celu ustalenia tożsamości anonimowego sygnalisty dopóty, dopóki sprawa jest rozpatrywana wewnątrz przedsiębiorstwa - Wszelkie formy działania na niekorzyść sygnalisty, jego dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia, zarobków lub szansy awansu, interesów służbowych i osobistych) są zakazane 	<ul style="list-style-type: none"> - Bez upoważnienia - nie wolno przekazywać informacji o potencjalnym naruszeniu zgodności innym osobom / pracownikom Kärcher 	<ul style="list-style-type: none"> - Domniemanie niewinności obowiązuje do czasu zakończenia wewnętrznego dochodzenia - Zakaz niezatwierdzonych kontaktów z zaangażowaną osobą

2. Dochodzenia koordynowane przez jednostkę Zgodności

„Obieg informacji” w ramach rozpatrywania potencjalnego naruszenia zgodności:

- Rozpatrzeniem potencjalnego naruszenia zgodności zajmuje się jednostka Zgodności. Zależnie od przepisów krajowych koordynację przejmuje Zespół ds. Zgodności. Gdy wymaga tego prawo, sprawę prowadzi Lokalny Menedżer ds. Zgodności.
- Jeżeli kontakt jest możliwy, jednostka Zgodności informuje sygnalistę o otrzymaniu zgłoszenia (w terminie 7 dni od odbioru) i o postępach w rozpatrywaniu sprawy (w terminie 3 miesiące od odbioru). Uwaga: Jeżeli prawo krajowe określa inne terminy zawiadomienia sygnalisty, należy ich przestrzegać.
- Gdy rozpatrywanie przypadku potencjalnego naruszenia jest zakończone, sygnalista otrzymuje informację od jednostki Zgodności.
- Sygnalista nie ma prawa decydować o skuteczności postępowania.

Lokalni Menedżerzy ds. Zgodności są zobowiązani zgłaszać następujące sprawy Wydziałowi Zgodności natychmiast po zgłoszeniu, korzystając z sekcji Zarządzanie Sprawami w aplikacji do sygnalizowania:

- Oznaki korupcji lub próby korupcji
- Domniemane naruszenie prawa antymonopolowego
- Bezpośrednia i pośrednia represja/dyskryminacja dotycząca sygnalistę
- Oskarżenia wobec MD lub CFO/COO/Menedżera F&A

3. Zaangażowane stanowiska

- Obok składania kwartalnych sprawozdań dla Zarządu o nowych i otwartych sprawach Zespół ds. Zgodności jest upoważniony do angażowania pracowników poniższych wydziałów lub osób z zewnątrz w proces rozpatrzenia / wydania oceny sprawy:
 - Audyty Wewnętrzny, Dział Prawny, osoby do kontaktów wewnątrz firmy, które mogą przyczynić się w profesjonalny sposób do wyjaśnienia problemu
 - Prawnicy i kancelarie prawne z zewnątrz, do pomocy w kompleksowym rozpatrzeniu sprawy
- Lokalni Menedżerzy ds. Zgodności są upoważnieni do angażowania pracowników poniższych wydziałów lub osób z zewnątrz w proces rozpatrzenia / wydania oceny sprawy:
 - Zespół ds. Zgodności
 - Osoby do kontaktów wewnątrz firmy, które mogą przyczynić się w profesjonalny sposób do wyjaśnienia problemu
 - Prawnicy i kancelarie prawne z zewnątrz, do pomocy w kompleksowym rozpatrzeniu sprawy (po uprzednim porozumieniu z Wydziałem Zgodności). Koszty tych czynności pokrywa dana spółka.

4. Procedury w przypadku potencjalnego naruszenia zgodności

4.1. Wszystkie czynności należy prowadzić zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi i standardami zawodowymi, obiektywnie i właściwie.

Dochodzeniu podlegają wyłącznie zarzuty, które są dostatecznie prawdopodobne oraz mają charakter wymagający wyjaśnienia w interesie spółki. Należy wykluczyć dochodzenia w sprawie pewnych zarzutów,

- które są oparte jedynie na nieuzasadnionych pogłoskach, i których wiarygodności nie można stwierdzić nawet po wstępnym wyjaśnieniu,
- których głównym powodem jest osobiste uprzedzenie,
- które dotyczą zagadnień nieistotnych dla spółki, np. życia prywatnego poszczególnych pracowników.

4.2. Osoby objęte dochodzeniem traktujemy sprawiedliwie i z szacunkiem. Dotyczy to zwłaszcza ustnego składania wyjaśnień i pozostałych kontaktów bezpośrednich.

Poza wyjaśnieniem faktów istotne jest poszanowanie osób objętych dochodzeniem, które zasługują na sprawiedliwe traktowanie przez pracodawcę.

4.3. Szanujemy prawo do wysłuchania.

W raporcie z dochodzenia lub innym dokumencie nie można stwierdzić, że pracownik dopuścił się wykroczenia bez umożliwienia mu uprzednio odpowiedzi na stawiane zarzuty.

4.4. Wyniki wyjaśnienia stanu faktycznego mogą być przekazywane wyłącznie osobom, którym są niezbędne do wypełnienia obowiązków.

Właściwe stosowanie zasady „wie tylko ten, kto musi” (przekazywania wiedzy wyłącznie w razie konieczności) oznacza, że każdy pracownik znający dochodzenie lub jego wyniki podejmuje w każdym przypadku odpowiedzialną decyzję, kogo jeszcze należy poinformować. Sam fakt podjęcia wewnętrznego dochodzenia z powodu zarzutu stanowi tajemnicę.

W razie wszczęcia dochodzenia przez organy państwa Kärcher może być zobowiązany do przekazania informacji uzyskanych w sprawie. Mogą one obejmować, zależnie od prawa krajowego, także dane sygnalisty, gdy są one znane.

4.5. W trakcie wysłuchania wyjaśnień składanych przez pracownika umożliwia się na jego wniosek obecność prawnika lub działacza reprezentacji pracowników, jeżeli regulamin przedsiębiorstwa lub obowiązująca ustawa tego wymaga lub na to pozwala.

Pracownicy, którzy składają wyjaśnienia, mogą skorzystać z tego prawa w każdym czasie, nawet w trakcie wysłuchania, zwłaszcza gdy powaga postępowania lub zagrożenia z nim związane staną się widoczne dopiero podczas wysłuchania.

4.6. Prawa do odmowy udzielenia informacji nie można ani uznać, ani odmówić ogólnie – decyduje o nim dział prawny w poszczególnych przypadkach.

Pracownicy są zobowiązani odpowiadać na wszystkie formalne pytania bez ograniczeń, nawet w sprawach wymagających przekazania prawdziwych informacji, które mogą prowadzić do zwolnienia z pracy. Spółka może także zadawać pytania prowadzące do odpowiedzialności karnej. Gdy pracownicy powołują się na prawo do odmowy przekazania informacji, konieczne jest zasięgnięcie opinii działu prawnego spółki.

4.7. Z każdego wysłuchania sporządza się protokół. Pracownik ma możliwość poprawienia protokołu z wysłuchania.

Jedynie sporządzenie pisemnego protokołu – który pracownik składający wyjaśnienia zaakceptował – stanowi dostateczną gwarancję wartości dowodowej treści wyjaśnień. Nie ma znaczenia, czy jest to zapis słownego oświadczenia, czy zapis zdarzeń.

4.8. Gwarancja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i regulaminów dotyczących prywatności i gromadzenia danych w formie elektronicznej oraz w innych formach.

Spółka wymaga przestrzegania wymogów ochrony danych podczas pozyskiwania i oceny dokumentów czy informacji.

- o Pracownicy są zobowiązani przekazywać wszystkie dokumenty służbowe, gdyż stanowią one własność spółki.

- o Dotyczy to też dokumentów, które ujawniają czyny niedozwolone pracownika. Nie obowiązuje tu prawo do niedostarczania dowodów na swoją niekorzyść
- o Ogólnie spółka nie może sprawdzać dokumentów prywatnych

Z zasady czynnikiem decydującym o możliwości gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania danych jest uzasadnione domniemanie, oparte na materialnych i faktycznych przesłankach, że pracownik popełnił przestępstwo.

4.9. Wyniki dochodzenia podlegają udokumentowaniu.

Wyniki dochodzenia są dokumentowane w oprogramowaniu do sygnalizowania. Dane (osobowe) są przechowywane i usuwane zgodnie z regulaminem ochrony danych w Kärcher. Sposób upoważnienia stosowany w programie spełnia określone wyżej wymagania.

4.10. Wyniki dochodzenia podlegają analizie.

Po zakończeniu dochodzenia analizowane są słabe strony mechanizmów kontroli i procesów, aby ustalić postępowanie, które umożliwiło wykroczenie. Po zakończeniu analizy przekazuje się ustalenia zespołowi kontroli zgodności, a wdrożenie zaleceń podlega weryfikacji.

5. Niedopuszczalne środki w trakcie wyjaśniania

W trakcie dochodzenia wewnętrznego nie wolno stosować poniższych środków:

5.1. Sporządzanie lub pozyskiwanie zapisów rozmów z ukrycia.

W Niemczech takie postępowanie jest zakazane. W wielu krajach (także europejskich) nie ma takiego zakazu. Kärcher jako przedsiębiorstwo działające na rynku międzynarodowym przyjmuje zasadę równego traktowania wszystkich pracowników.

5.2. Zaangażowanie prywatnych detektywów.

Według orzecznictwa taki środek jest dozwolony wyłącznie w przypadku uzasadnionego domniemanie przestępstwa na szkodę spółki lub poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Warunkiem koniecznym jest także brak innych realnych możliwości wyjaśnienia podejrzeń, współmierność (zasadność) zaangażowania i ograniczenie prywatnego dochodzenia do niezbędnego minimum. Gdy w poszczególnych przypadkach nie można uniknąć zaangażowania prywatnych detektywów, podlega ono uprzedniemu zatwierdzeniu przez członka Zarządu odpowiedzialnego za zgodność w AKW.

5.3. Przyjmowanie fałszywej tożsamości, nieprawdziwe przedstawianie faktów, nakłanianie do wykroczenia, podstęp w trakcie dochodzenia.

Te i pozostałe metody (takie jak zastraszanie, przymus, groźba, fałszywe pozory sprawy „urzędowej”) mogą ograniczać wolną wolę pracownika objętego dochodzeniem. Tego typu nieuczciwość istotnie osłabia powagę i rzetelność wyniku dochodzenia.

5.4. Obietnice, zwłaszcza dotyczące wyniku dochodzenia.

Są to zobowiązania dotyczące prezentacji wyników dochodzenia. Tego typu zobowiązania mogą podważyć obiektywizm całego postępowania i są niedozwolone. Dotyczy to też zobowiązań, których spółka wcale nie może dotrzymać, gdyż nie ma upoważnienia do decydowania np. o wykluczeniu dochodzenia przez organy ścigania w sprawie wykroczenia.

5.5. Pomijanie praw pracownika objętego dochodzeniem, wynikających z obowiązującego prawa lub regulaminu wewnętrznego.

Pracownicy zajmujący się wewnętrznym wyjaśnieniem faktów mają obowiązek chronić za wszelką cenę prawa pracownika objętego dochodzeniem.

6. Traktowanie konfliktu interesów

Właściwe traktowanie konfliktu interesów jest szczególnie ważne dla rzetelności i niepodważalności dochodzenia i jego ustaleń; konflikt może podważyć obiektywizm osoby zajmującej się dochodzeniem.

6.1. Pracownicy zaangażowani w dochodzenie są zobowiązani zapobiegać faktycznym lub potencjalnym konfliktom interesów czy choćby ich pozorom.

Przykładowe przyczyny konfliktów:

- o Relacja osobista z osobą objętą dochodzeniem
- o Powiązanie z czynami lub zaangażowanie w czyny, które są przedmiotem dochodzenia.
Dotyczy to także całej jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.

6.2. Pracownicy uczestniczący w dochodzeniu, którzy dostrzegają faktyczny lub potencjalny konflikt interesów czy choćby jego pozór, bezzwłocznie informują następujące osoby:

- o Lokalny Menedżer ds. Zgodności oraz
- o Globalny Menedżer ds. Zgodności

6.3. Lokalny Menedżer ds. Zgodności, którego pracownik zgłasza faktyczny lub potencjalny konflikt interesów czy jego pozór, bezzwłocznie ustala, czy taki konflikt interesów występuje. W razie konfliktu podejmowane są uzasadnione działania, zapewniające prowadzenie dochodzenia bez narażenia się na zarzut braku niezależności.

Przykładowe działania:

- o Wyłączenie pracownika
- o Ustalenie z udziałem Globalnego Menedżera ds. Zgodności kryteriów, wyznaczających warunki dalszego postępowania
- o Zlecenie dochodzenia lub konkretnych zadań usługodawcy z zewnątrz.

Gdy okaże się, że konflikt interesów nie występuje lub nie może być ustalony, pracownik może wznowić wykonywanie obowiązków w ramach dochodzenia na podstawie decyzji Lokalnego Menedżera ds. Zgodności. Globalny Menedżer ds. Zgodności jest o tym informowany.

7. Skutki nieprzestrzegania

Także zgłoszenie naruszenia powyższych zasad i procedur powoduje wszczęcie dochodzenia. Ich naruszenie może prowadzić do sankcji przewidzianych prawem pracy.

Alfred Kärcher SE & Co
KG Corporate Compliance
Alfred-Kärcher-Straße
28-40 71364 Winnenden
www.kaercher.com