

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

Cumplimiento corporativo



Nuestro código de conducta genera **confianza** y fomenta el **sentido de la responsabilidad**

03 **Prólogo**

Introducción

04 ¿Por qué un cumplimiento corporativo?

Principios de nuestra actuación

07 **Primer Principio**

Equidad en la competencia: sin acuerdos de cártel prohibidos

11 **Segundo Principio**

Integridad en las transacciones comerciales: no a la corrupción

13 **Tercer Principio**

Centrarse en el bienestar de la empresa, sin conflictos de intereses

15 **Cuarto Principio**

Cooperación con las autoridades, sin información errónea

16 **Quinto Principio**

Respeto de los derechos humanos y de las condiciones de trabajo justas, sin excepciones

Conclusión

18 ¿Qué significan estos principios para cada individuo en su vida profesional cotidiana?

En este folleto sobre el cumplimiento corporativo solo se utiliza generalmente la forma masculina del lenguaje en relación con la palabra «empleados». Esto se hace para facilitar la lectura del texto y no constituye en modo alguno una discriminación.

Estimadas empleadas, Estimados empleados:

Queremos seguir desarrollando nuestro grupo empresarial de forma sostenible. Estamos convencidos de que esto solo es posible si lo hacemos respetando las condiciones del marco legal y ético. Solo a través del cumplimiento estricto de las directrices del cumplimiento corporativo podremos distinguirnos entre nuestros competidores en los respectivos segmentos de mercado. Por ello, es especialmente importante que todos los empleados actúen responsablemente de acuerdo con estos principios. Esto se aplica a todos los compañeros y compañeras a todos los niveles, en todos los departamentos de la empresa, dondequiera que estemos activos a nivel nacional e internacional.

Queremos estar a la altura de la gran reputación de nuestra empresa. Los socios comerciales, las autoridades y el público esperan con razón una actuación competente y responsable de nuestra parte. Junto con los miembros del consejo de administración y los directores generales de cada una de las partes de nuestro grupo empresarial, estoy orgulloso de nuestros empleados, que se comportan adecuadamente.

Hace años, cuando ya éramos conscientes de la creciente importancia de tener una buena dirección de empresa responsable, formulamos nuestros principios de cumplimiento. Se basan en los principios probados que han dado forma a nuestras acciones empresariales durante décadas. Fieles a nuestro objetivo de actuar en nombre del futuro, los hemos adaptado a las exigencias actuales de los mercados.

Trabajemos todos juntos para preservar la reputación de nuestro grupo empresarial. Estamos convencidos de que la rigurosidad duradera es el requisito esencial para el éxito económico sostenible.



Ludger Rethmann



Ludger Rethmann,
REMONDIS Presidente del Consejo

¿Por qué un cumplimiento corporativo?

El cumplimiento corporativo hace referencia a «un comportamiento lícito y conforme a la ley en una empresa». Todo empleado tiene el deber de cumplir las normas legales y específicas de su empresa durante su trabajo.

REMONDIS se valora como un grupo empresarial con puntos fuertes bien definidos. Aunque ha costado años ganarse esta reputación, puede verse dañada de un segundo a otro por las acciones precipitadas e irregulares de, posiblemente, un solo empleado. Esto debe evitarse. Por lo tanto, es importante que cada empleado se guíe en sus acciones por los principios establecidos en este folleto de Cumplimiento Corporativo. Porque cada empleado influye en la reputación de la empresa a través de su actuación profesional.

Los Principios de Cumplimiento Corporativo sirven de base para una conducta legal y conforme con las reglas. Sin embargo, no cubren todas las situaciones posibles ni describen todas las normas aplicables que deben observarse en cada caso. El derecho nacional aplicable suele formular normas más estrictas que deben observarse en cada caso. Los Principios de Cumplimiento Corporativo intentan resumir e ilustrar los aspectos esenciales del cumplimiento corporativo, por lo que el catálogo de temas que aquí se enumeran no debe entenderse expresamente como exhaustivo. Se requiere una conducta legal en todos los aspectos y con respecto a todas las disposiciones legales aplicables. Si no está seguro, el departamento jurídico estará encantado de ayudarle.

Cada individuo contribuye a la reputación de la empresa con sus acciones

La violación de la legislación y los principios éticos aplicables puede tener consecuencias de gran alcance para la empresa.

> Entre otras cosas, existen medidas como:

- Sanciones económicas
- Multas
- Indemnizaciones por daños y perjuicios
- Exclusión de los contratos
- Finalización de las relaciones comerciales
- Intentos de chantaje
- Daño a la imagen
- Valoraciones negativas en el mercado de capitales

Los empleados individuales que infrinjan estos Principios de Cumplimiento Corporativo también se enfrentan a graves consecuencias, como penas de prisión o multas, reclamaciones por daños y perjuicios y consecuencias en virtud de la legislación laboral que llegan hasta el despido.

En caso de incumplimiento de las normas, los empleados no pueden alegar que actuaban en interés de REMONDIS. Porque todas las infracciones de las normas siempre perjudican a la empresa a largo plazo.

A la luz de las consecuencias posibles, las supuestas ventajas resultantes en casos individuales nunca son ventajosas, ni siquiera económicamente, para la empresa en su conjunto.

Si una transacción solo es posible si implica algún tipo de acción ilícita o poco ética, para nosotros está fuera de lugar. Un empleado que se abstenga de realizar dicha transacción, no sufrirá ninguna desventaja por ello.

La empresa está en el punto de mira de la opinión pública. Mediante la aplicación sistemática de los Principios de Cumplimiento Corporativo, mostramos a nuestros socios comerciales, a las autoridades, a los competidores y a los medios de comunicación que el cumplimiento corporativo es parte integrante de la cultura empresarial del grupo REMONDIS.

Las empresas del grupo REMONDIS operan en muchos países del mundo. Por lo tanto, nuestros empleados están sujetos a una amplia gama de normas y principios éticos, incluso aquellos con los que a menudo no están familiarizados. Las transacciones aparentemente locales también pueden estar sujetas a sistemas jurídicos de otros países.

Los Principios de Cumplimiento Corporativo pretenden servir de guía para el trabajo diario y así ayudar a los empleados a protegerse contra las malas conductas. Solo pueden resaltar puntos de interés que son de especial importancia en la práctica. Pero, además, deben animar a los empleados a familiarizarse con las normas que se les aplican y a asesorarse en caso de duda, porque el desconocimiento no protege de las posibles consecuencias de una conducta contraria a las normas.

Este asesoramiento se puede obtener, por ejemplo, del supervisor o de los departamentos especializados, como el departamento jurídico o el responsable de cumplimiento. Esto se aplica, en particular, si otras empresas pueden verse perjudicadas, si existe una amenaza de daño para la propia empresa, si se maneja un riesgo elevado o si la situación jurídica no está clara.



Equidad en la competencia: sin acuerdos de cártel prohibidos

El grupo REMONDIS está plenamente comprometido con la economía de mercado. La legislación antimonopolio es un instrumento importante para proteger una competencia leal y sin distorsiones.

La violación de las leyes antimonopolio vigentes en los distintos países, en particular las leyes antimonopolio estadounidenses y europeas, puede tener consecuencias, como las descritas en la introducción, para REMONDIS como empresa. En caso de que se produzcan infracciones por actividades de cártel, existe la amenaza de multas severas, reclamaciones por daños y perjuicios, exclusión de contratos públicos y daños a la imagen.

Pero también los empleados que actúen personalmente pueden exponerse a consecuencias severas que van hasta penas de prisión. REMONDIS tampoco mostrará ninguna indulgencia a nivel interno con los empleados que incumplan la ley antimonopolio. La autoayuda mediante acuerdos de cártel no se podrá justificar ni siquiera en caso de que una empresa se vea abocada a una crisis sin culpa alguna. Porque incluso en una crisis, solo son admisibles las medidas lícitas.

> La protección de la competencia por la legislación antimonopolio se garantiza de tres maneras:

- Prohibición de acuerdos de cártel entre competidores y prohibición de mecanismos antimonopolio en los contratos entre proveedores y clientes (véase sección 1.1)
- Prohibición de abuso de posición dominante en el mercado (véase sección 1.2)
- Control de las adquisiciones o ventas de empresas o fusiones, control de las fusiones (véase sección 1.3)

El principio de impacto aplicable en la legislación antimonopolio es de especial importancia: No solo es importante el territorio en el que se comete una infracción contra la legislación antimonopolio, sino que puede ser suficiente que dicha infracción tenga un efecto negativo sobre la competencia en otro territorio.

1.1 Acuerdos de cártel prohibidos

Están prohibidas las acciones concertadas («concerted actions»), las conversaciones informales o «los acuerdos entre caballeros» informales que tengan como objetivo o efecto la restricción de la competencia. Asimismo, debe evitarse la aparición de conductas conspirativas. La práctica concertada con otros licitadores (especialmente también en las licitaciones privadas y en los procedimientos de contratación pública) está estrictamente prohibida no solo por la ley antimonopolio, sino también por el derecho penal. Para todos los acuerdos (incluso los previstos) con los competidores —incluso si se refieren a ámbitos ajenos a la situación competitiva— debe consultarse al departamento jurídico.

> Los tabúes antimonopolio más importantes son:

- Acuerdos de fijación de precios
- Acuerdos sobre cuotas de mercado
- Acuerdos de capacidad
- Reparto de los mercados regionales
- Reparto de clientes
- Fijación de precios

En cuanto se habla de información de mercado, es preciso ser precavido. La investigación de mercado es indispensable y, por supuesto, fundamentalmente admisible. Sin embargo, no todos los medios de recopilación de información (como ciertos procedimientos de información de mercado organizados) son adecuados para dicho fin. Especialmente es crítico el intercambio selectivo, a menudo bilateral, de información prospectiva sobre los precios, las relaciones con los clientes, las condiciones, los próximos cambios de precios, etc., con los competidores, por lo tanto, debe evitarse. Los cálculos, capacidades o planes de la empresa no pueden ser revelados a los competidores.

La información sensible para la competencia debe anonimizarse de manera que no se pueda identificar su origen y, por tanto, pueda descartarse cualquier influencia en el funcionamiento actual del mercado.

Por último, también debe tenerse en cuenta la legislación antimonopolio al redactar los contratos entre proveedores y clientes. Las cláusulas que influyen en los precios de reventa, que imponen restricciones de uso o de reventa o los acuerdos de exclusividad deben ser siempre objeto de un cuidadoso examen jurídico.

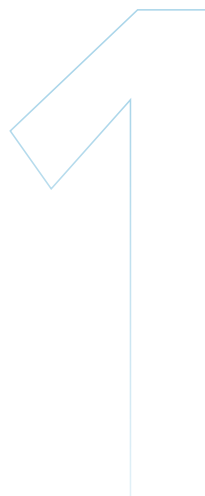
1.2 Abuso de poder en el mercado

Las posiciones de dominio en el mercado no son ilegales en sí mismas, si, por ejemplo, se basan en el propio rendimiento. Además, las patentes establecen monopolios temporales permitidos por el legislador. El dominio del mercado significa que una empresa no está expuesta a ninguna competencia significativa en un determinado mercado. Una empresa que se encuentra en esta situación está sujeta a un control de comportamiento especialmente estricto en virtud de la legislación antimonopolio como compensación por la falta de presión competitiva: No se puede abusar de la posición dominante en el mercado, es decir, no se puede utilizar de una manera que sería imposible o al menos irreal en caso de verdadera competencia.

En particular, no está permitido obstaculizar a los competidores mediante la subvaloración de precios con la intención de desplazarlos. Asimismo, no están permitidos los contratos con clientes, cuyas cláusulas hagan imposible que los competidores del dominador del mercado compitan por el cliente debido a las condiciones, las exclusividades, los descuentos o las agrupaciones.

Además, no se puede abusar de la posición dominante en el mercado en relación con el cliente, por ejemplo, cobrando precios económicamente injustificados. Siempre que se sospeche que ciertas medidas solo pueden adoptarse o ciertas condiciones solo pueden aplicarse porque existe una posición dominante en el mercado, debe hacerse una aclaración legal previa.

Cuanto más dominante sea la posición en el mercado, más responsabilidad hay que mostrar





1.3 Respeto del control de las fusiones

Las cesiones de empresas, las adquisiciones de empresas o los proyectos de empresas conjuntas suelen estar sujetos a un control de fusiones por parte de las autoridades alemanas en materia de protección de la competencia y también en el extranjero una vez que estas alcanzan un determinado tamaño. El incumplimiento de las reglas de notificación pertinentes puede dar lugar a multas severas y, en particular, a la nulidad de la transacción en cuestión. Para poder tener en cuenta las condiciones de notificación ya en la fase de planificación, el departamento jurídico debe participar en el proceso desde una fase temprana.

Integridad en las transacciones comerciales: no a la corrupción

No se tolera la corrupción en el grupo REMONDIS.

La corrupción frustra la competencia leal y perjudica a la empresa tanto económicamente como en términos de reputación. En muchos países del mundo, la corrupción también se persigue como un delito penal, independientemente de si tiene lugar en el país o en el extranjero. Por lo tanto, nunca y en ningún país del mundo pueden los empleados intentar influir ilegalmente en los socios comerciales, ni a través de favores ni de regalos ni de la concesión de otras ventajas. Esto se aplica en particular a la cooperación con representantes de autoridades o instituciones públicas.

Nuestro grupo de empresa no considera ninguna transacción que implique la violación de las disposiciones legales o los reglamentos de la empresa en relación con la concesión o la aceptación de beneficios. Aceptamos que esto signifique que no se llegue a un acuerdo. Ningún aumento del volumen de negocios o beneficios puede justificar una conducta empresarial ilegal. Esto se aplica sin excepción a todo el grupo. Ningún empleado, sea cual sea el país donde trabaja, puede hacer caso omiso de esto.

Cualquier beneficio se considera como tal, incluso si es solo indirecto (por ejemplo, para amigos, familiares o asociaciones). La aceptación o concesión de beneficios debe ser conforme a la ley y a las normas internas de nuestra empresa. Deben respetarse siempre con prioridad las normas más estrictas.

No hacemos negocios a cualquier precio. Nuestra máxima prioridad siempre tiene que ser una conducta ética y moralmente irreprochable

En cualquier caso, está prohibido exigir asignaciones personales y ofrecer o conceder importes en metálico o asignaciones similares al dinero. Esta situación debe diferenciarse claramente de los pagos realizados como donación (véase apartado 2.1).

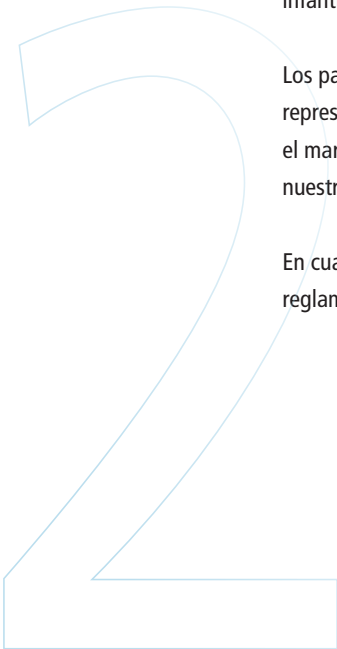
Lo siguiente se aplica a la concesión y aceptación de beneficios de los socios comerciales: El privilegio no debe estar relacionado con la iniciación, la adjudicación y la ejecución de un contrato y solo debe tratarse de una ventaja que pueda considerarse legalmente inobjetable según los sistemas jurídicos a los que están sujetos el donante y el aceptante. En caso de duda, póngase en contacto con el departamento jurídico correspondiente.

2.1 Principios para las donaciones y el patrocinio del grupo REMONDIS

Nuestro éxito empresarial depende también de la aceptación social y de la confianza de nuestro entorno en nuestras acciones. Por eso, para nosotros, una política empresarial responsable significa también asumir una responsabilidad social. Esto se aplica especialmente en el ámbito local y el entorno regional de nuestros emplazamientos. El tema de la educación y el público infantil y juvenil constituyen un punto central de nuestro compromiso.

Los pagos que se realizan de forma clara e inequívoca como una donación representan un beneficio para el receptor de la misma, pero no entran en el marco del cumplimiento siempre que se realicen conforme a la ley y a nuestras normas internas de la empresa.

En cuanto a las normas de firma de las donaciones, hay que respetar el reglamento interno de la empresa.



Centrarse en el bienestar de la empresa, sin conflictos de intereses

Todos los empleados deben separar siempre sus intereses privados de los intereses de la empresa.

Debe evitarse la aparición de situaciones de conflicto entre los intereses empresariales y los puramente privados. Los posibles conflictos de intereses deben resolverse con la participación del supervisor.

> Los conflictos de intereses pueden surgir, por ejemplo, en caso de:

- Decisiones sobre el personal: Estas no pueden estar influenciadas por intereses o relaciones privadas.
- Relaciones comerciales con terceros: Estas solo pueden basarse en criterios fácticos como, por ejemplo, precio, calidad, fiabilidad, nivel tecnológico, idoneidad del producto, existencia de una relación comercial a largo plazo y sin conflictos. Las relaciones personales, los intereses y las ventajas materiales o inmateriales no pueden influir en la celebración de un contrato o en la continuación o terminación de una relación comercial con terceros. Asimismo, se debe avisar al respectivo superior en los casos en que los empleados de nuestro grupo empresarial o los parientes cercanos de un empleado establezcan una relación de suministro o servicio con nuestro grupo a través de su propia empresa.
- Cesión privada de proveedores u otros socios comerciales: En caso de un encargo privado de un proveedor o socio comercial, en el que un empleado puede influir directa o indirectamente en la relación comercial de las empresas de nuestro grupo, supone una transacción de la cual el empleado debe informar a su superior y hacer lo que este apruebe.

- Utilización de los empleados de REMONDIS para fines privados: no está permitido que los superiores o directivos utilicen el rendimiento laboral de los empleados de nuestro grupo empresarial para fines privados abusando de su autoridad.
 - Uso de los bienes de la empresa (por ejemplo, dispositivos, mercancías, vehículos, material de oficina, documentos, archivos, soportes de datos): Ningún empleado puede utilizar objetos pertenecientes a nuestro grupo empresarial para fines privados ni sacarlos del área de las instalaciones de la empresa sin el consentimiento expreso de su supervisor. Los archivos de datos, los programas o los documentos comerciales no pueden copiarse ni retirarse de la empresa sin autorización.
 - Asumir relaciones laborales adicionales: El supervisor debe aprobar la intención del trabajador de iniciar una relación laboral adicional (también en el ámbito del trabajo autónomo) o la intención de una actividad empresarial activa. Esto se aplica en particular a la asunción de funciones en empresas con las que nuestro grupo empresarial tiene o podría tener una relación comercial o una relación de competencia.
 - Participación privada en partidos políticos u otras instituciones sociales, políticas o asistenciales: El grupo REMONDIS acoge con agrado el compromiso voluntario de sus empleados, pero debe velar por que dicho compromiso sea compatible con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
 - Expresiones de opinión privadas sobre los empleados en público: Estas expresiones no deben dar a entender que se trata de la opinión general de la empresa.
-

Cooperación con las autoridades, sin información errónea

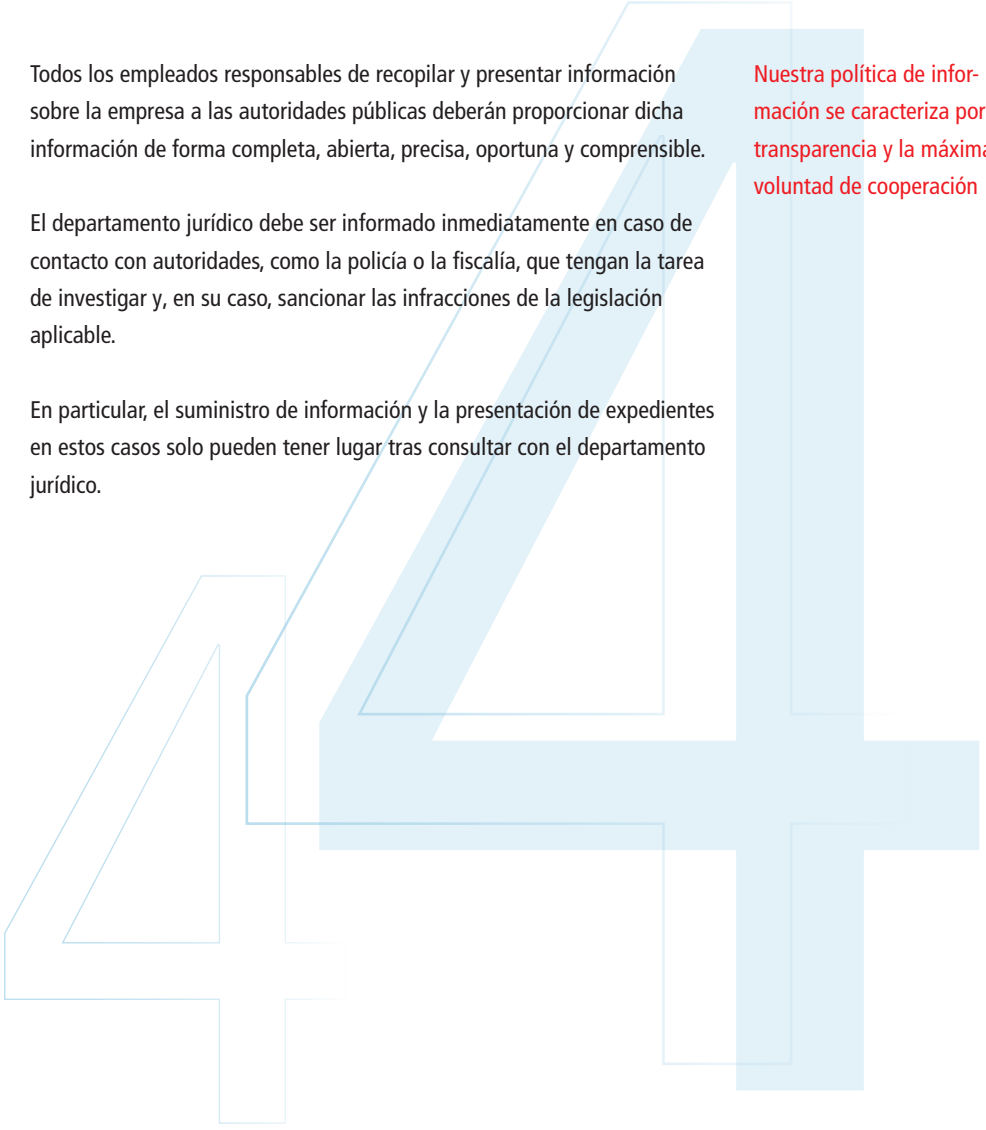
La empresa se esforzará por mantener una relación de cooperación con todas las autoridades pertinentes, salvaguardando sus intereses y derechos.

Todos los empleados responsables de recopilar y presentar información sobre la empresa a las autoridades públicas deberán proporcionar dicha información de forma completa, abierta, precisa, oportuna y comprensible.

El departamento jurídico debe ser informado inmediatamente en caso de contacto con autoridades, como la policía o la fiscalía, que tengan la tarea de investigar y, en su caso, sancionar las infracciones de la legislación aplicable.

En particular, el suministro de información y la presentación de expedientes en estos casos solo pueden tener lugar tras consultar con el departamento jurídico.

Nuestra política de información se caracteriza por la transparencia y la máxima voluntad de cooperación





Respeto de los derechos humanos y de las condiciones de trabajo justas, sin excepciones

La empresa respeta los derechos humanos y la legislación laboral vigente en el país correspondiente, sin excepciones.

Garantizamos un trato justo a todos los empleados y valores como la igualdad de oportunidades y de trato

El grupo REMONDIS respeta estrictamente los derechos humanos de acuerdo con el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). Rechazamos cualquier tipo de trabajo forzado. También nos distanciamos claramente del trabajo infantil. La edad mínima de los trabajadores está determinada por las respectivas legislaciones nacionales o por los convenios colectivos, siempre que no sean inferiores a la edad mínima de empleo estipulada en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



La empresa promueve la igualdad de oportunidades y de trato de los empleados y se abstiene de toda discriminación por motivos de origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual. La empresa contrata y asciende a sus empleados exclusivamente en función de su cualificación y rendimiento profesional.

Nuestra empresa está representada en muchas regiones y mercados del mundo y, por tanto, está sujeta a diferentes sistemas jurídicos. Nos aseguramos de que en todo el mundo se cumplan los estándares mínimos en los lugares de trabajo de nuestros empleados, que se cumplen las disposiciones de la legislación laboral aplicable en el país en cuestión, por ejemplo, en lo que refiere a las horas de trabajo, los sueldos y salarios y las prestaciones del empleador.



¿Qué significan estos principios para cada individuo en su vida profesional cotidiana?

Los Principios de Cumplimiento Corporativo son tanto una obligación como una protección para cada empleado. Describen el marco en el que los empleados del grupo REMONDIS pueden actuar con seguridad. Por lo tanto, sirven tanto a los empleados individuales como al éxito de la empresa en su conjunto.

Cada empleado está llamado a ser consciente de su propio comportamiento en relación con las normas de los Principios de Cumplimiento Corporativo y a garantizar el cumplimiento de dichas normas. El comportamiento respetuoso con las reglas y la ley („Compliance“) forma parte de la evaluación del rendimiento de cada empleado sin necesidad de un acuerdo específico.

Hay que tener en cuenta que el contenido de cada uno de los temas que aquí se tratan está especificado en reglamentos legales e internos de la empresa. Cada empleado debe familiarizarse suficientemente con las disposiciones legales y los reglamentos internos correspondientes a su ámbito de trabajo y tenerlos en cuenta en su día a día. Cualquier duda deberá ser aclarada. La empresa ofrecerá a sus empleados el uso de todas las fuentes de información y asesoramiento necesarias para evitar la violación de las leyes y reglamentos. Las normas de estos Principios de Cumplimiento Corporativo tienen prioridad sobre cualquier instrucción conflictiva de un supervisor. Además del apoyo del superior, existen fuentes de información en internet y el asesoramiento de los departamentos especializados correspondientes.

Cada supervisor debe organizar su área de forma que se garantice el cumplimiento de las normas de los Principios de Cumplimiento Corporativo, así como de la normativa legal. Esto incluye, en particular, la comunicación, el control y la aplicación de las normas correspondientes a su ámbito de responsabilidad. Cualquier queja debe ser tratada y remediada activamente.

Cada supervisor debe ser un modelo a seguir para su área a través de su integridad personal y, de esta manera, garantizar que el cumplimiento corporativo se respete realmente como una parte esencial de nuestra cultura empresarial.

Todos los empleados están obligados a informar inmediatamente de las violaciones de los Principios de Cumplimiento Corporativo. Pueden ponerse en contacto con su supervisor, con el responsable de cumplimiento o con el departamento jurídico. Por supuesto, los indicios de mala conducta también pueden denunciarse de forma anónima si lo desea. En caso de sospecha de delitos financieros o de corrupción en las relaciones comerciales, como malversación, fraude, malversación de fondos, soborno o corruptibilidad, se debe informar inmediata y directamente al Oficial de Cumplimiento.

A menudo, la denuncia voluntaria puede evitar o reducir otros daños o sanciones mucho más importantes. Por lo tanto, debe hacerse ante los organismos ya mencionados, ya que solo estos pueden iniciar las medidas legales pertinentes.

La empresa se asegurará de que ningún empleado se vea perjudicado de ninguna manera por denunciar voluntariamente. En la medida en que la persona que realiza la denuncia haya participado en la violación de los Principios de Cumplimiento Corporativo, la empresa tendrá en cuenta en cualquier medida contra dicha persona si el daño a la empresa se ha podido evitar mediante la denuncia o la cooperación oportuna en el esclarecimiento de las infracciones.

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

**Su Oficial de Cumplimiento
responsable:**

Chief Compliance Officer

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

F +49 2306 106-8936

ernst-joachim.grosche@remondis.de

**Línea directa de la oficina de
Cumplimiento:**

T +49 2306 106-210

compliance@remondis.de

REMONDIS SE & Co. KG

Calle Brunnenstr. 138

44536 Lünen // Alemania

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

info@remondis.de // remondis.com