

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

Corporate Compliance



Il nostro Codice di Condotta genera
fiducia e promuove il
senso di responsabilità

remondis.com

03 **Premessa**

Introduzione

04 Corporate Compliance: perché?

Principi delle nostre azioni

07 **1° Principio**

Concorrenza leale: no ad accordi di cartello illegali

11 **2° Principio**

Integrità nelle transazioni commerciali: no alla corruzione

13 **3° Principio**

Il bene dell'impresa in primo piano: nessun conflitto d'interessi

15 **4° Principio**

Cooperazione con le autorità: zero disinformazione

16 **5° Principio**

Attenzione ai diritti della persona e condizioni di lavoro eque:
nessun compromesso

Conclusioni

18 Come si traducono questi principi nella vita professionale quotidiana di ciascun singolo dipendente?

In questa brochure, in riferimento alla formula "Collaboratrici e collaboratori" viene utilizzata di regola solo la forma maschile. Ciò è dovuto esclusivamente a ragioni di miglior leggibilità del testo e non rappresenta in alcun modo una forma di discriminazione.

Care collaboratrici, cari collaboratori,

è nostra intenzione perseguire lo sviluppo del nostro Gruppo in modo duraturo e sostenibile. Siamo certi che ciò sia possibile solo nel pieno rispetto del quadro giuridico ed etico. Solo attenendoci scrupolosamente alle linee guida di Corporate Compliance saremo in grado di prevalere sui nostri concorrenti nei rispettivi segmenti di mercato. Pertanto è di estrema importanza che tutti i dipendenti agiscano responsabilmente in conformità a tali principi. Questo vale per tutti i colleghi e le colleghe di tutti i livelli e in tutte le divisioni dell'azienda, ovunque siamo presenti e attivi sul piano nazionale e internazionale.

Vogliamo rendere giustizia all'alta reputazione della nostra azienda. I nostri partner commerciali, le autorità e l'opinione pubblica si aspettano da noi un agire che sia giustamente competente e responsabile. Mi associo ai direttori e ai dirigenti delle varie divisioni del nostro gruppo nel lodare con orgoglio i nostri dipendenti che allineano la propria condotta a questo codice.

Anni addietro abbiamo formulato i nostri principi di conformità alla luce dell'importanza sempre crescente di un governo societario retto e responsabile. Essi si fondano sui valori comprovati che da decenni informano il nostro operato aziendale. Fedeli al nostro motto, "agire per conto del futuro", li abbiamo adeguati alle attuali richieste del mercato.

Facciamo insieme tutto il possibile per preservare la reputazione del nostro Gruppo. Siamo convinti che la perseveranza nell'integrità sia il presupposto essenziale per un successo economico duraturo.



Ludger Rethmann



Ludger Rethmann,
Presidente della REMONDIS

Corporate Compliance: perché?

Per codice di condotta s'intende un modo di agire in conformità con leggi e regolamenti. Ogni dipendente è tenuto al rispetto delle regole legali e specifiche della Società applicabili nell'attività lavorativa.

Il Gruppo REMONDIS ha costruito una solida reputazione intorno ai propri punti di forza. Ci sono voluti anni per raggiungere questa reputazione, ma basterebbe l'azione sconsiderata ed illegale di un singolo individuo per danneggiarla: ecco perché la prevenzione è fondamentale. L'adesione ai Principi del Codice di Condotta da parte dei dipendenti permetterà di ridurre il rischio – perché la condotta di ogni dipendente ha un impatto sull'immagine aziendale.

Questi Principi del Codice di Condotta costituiscono una base per un comportamento conforme a leggi e norme, ma non comprendono ogni scenario possibile o descrivono ogni norma o regolamento vigente. Le legislazioni nazionali spesso applicano standard più severi che devono essere comunque rispettati. Lo scopo di questo Codice di Condotta è di evidenziare e spiegare gli aspetti essenziali di una buona condotta aziendale, senza la pretesa di essere esaustivo, ed è di richiedere sotto ogni aspetto una buona condotta legale per quanto riguarda le norme giuridiche. In caso di dubbi, la Direzione Generale (il reparto legale) sarà felice di aiutarvi a chiarirli.

Ciascun singolo individuo contribuisce con il proprio agire alla reputazione dell'Azienda

Le violazioni delle leggi vigenti e dei principi etici comportano gravi conseguenze per la Società.

> Le possibili ripercussioni includono:

- Multe
- Sanzioni e risarcimenti danni
- Esclusioni da contratti
- Rescissione di rapporti commerciali
- Esposizione a ricatti
- Danni d'immagine
- Rating negativi nel mercato finanziario

Anche i dipendenti che violano questo Codice di Condotta possono dover affrontare conseguenze gravi, come per esempio sanzioni economiche o pene detentive, reclami per danni e sanzioni in ambito lavorativo, incluso il licenziamento.

In caso d'infrazioni delle norme, i dipendenti non potranno difendersi dichiarando di avere agito nell'interesse di REMONDIS, in quanto ogni infrazione nuoce sempre alla Società a lungo andare.

Ogni eventuale beneficio non è più tale se si guardano le possibili conseguenze negative per l'azienda nella sua totalità, sia dal punto di vista dell'immagine sia dal punto di vista strettamente commerciale.

Se un'operazione commerciale fosse possibile solamente impegnandosi in attività illecite o immorali non dovrà essere portata a termine. Il dipendente che rinunciasse a tale operazione non verrebbe in alcun modo penalizzato.

La nostra Azienda è esposta alla pubblica opinione. Una rigorosa implementazione di queste Regole di Condotta serve a dimostrare ai nostri soci, alle autorità, alla concorrenza ed ai media che la conformità alle leggi e alle norme è profondamente radicata nella cultura aziendale del Gruppo REMONDIS.

Le società del Gruppo REMONDIS operano in molti paesi del mondo, pertanto i dipendenti sono soggetti ad una moltitudine di legislazioni e principi etici differenti, con alcuni dei quali non hanno familiarità. Attività che paiono essere puramente locali possono essere soggette anche a legislazioni straniere.

Questo Codice di Condotta intende essere una guida per i dipendenti nel lavoro quotidiano per aiutare a prevenire comportamenti inadeguati. Di conseguenza, il suo scopo è di mettere in evidenza quegli aspetti che hanno un'importanza particolare nella pratica. Inoltre, dovrebbe incoraggiare i dipendenti ad acquisire familiarità con le leggi e le norme per loro rilevanti ed a cercare consiglio in caso di dubbi. L'ignoranza non può proteggere dalle possibili conseguenze di una condotta scorretta.

I consigli possono provenire dai propri superiori, dalla Direzione Generale o da altri reparti specializzati, per es. dal reparto legale, specialmente quando altre società potrebbero essere danneggiate, qualcosa minaccia l'Azienda, esista un grave rischio o la situazione legale non sia chiara.



Concorrenza leale: no ad accordi di cartello illegali

Il Gruppo REMONDIS dichiara il proprio sostegno al libero mercato. La legge antitrust è fondamentale per proteggere una sana concorrenza da qualunque distorsione.

Infrangere le leggi antitrust, specialmente negli Stati Uniti e in Europa, potrebbe avere per REMONDIS conseguenze gravi come indicato nell'introduzione, in particolare ad esempio sanzioni onerose, rivalse per danni, esclusioni da contratti pubblici e danni d'immagine.

Anche i dipendenti coinvolti devono affrontare personalmente pene severe, incluse le pene detentive. REMONDIS agirà al suo interno contro il personale che dovesse rendersi responsabile della violazione delle leggi antitrust. Nemmeno se una transazione si dovesse trovare in difficoltà senza averne la responsabilità verranno tollerati comportamenti non concorrenziali come modo per uscire dalla crisi. Non importa quanto le circostanze siano difficili: le leggi devono essere sempre rispettate.

> La legge antitrust protegge la concorrenza in tre modi:

- vietando accordi di cartello fra concorrenti e meccanismi di cartello nei contratti fra fornitori e clienti – ved. sezione 1.1
- vietando l'abuso da parte di chi ha una posizione dominante sul mercato – ved. sezione 1.2
- regolamentando le acquisizioni di società, le vendite e le fusioni (controllo delle fusioni) – ved. sezione 1.3

Nella legge antitrust ha particolare importanza la "teoria degli effetti": in alcuni casi, il fattore determinante non è il territorio nazionale su cui viene commessa la violazione, ma l'effetto negativo della violazione sulla concorrenza in un altro territorio.

1.1 Accordi illegali di cartello

Sono proibite anche le azioni concertate, le riunioni informali e i "gentlemen's agreement" che hanno lo scopo o che potrebbero avere la conseguenza di limitare la concorrenza. Si devono altresì evitare comportamenti che inducano il sospetto di un atto cospirativo in tal senso. Azioni concertate con altri concorrenti non sono solo rigorosamente proibite ai sensi della legge antitrust, ma costituiscono anche reato, in particolare per quanto riguarda gare d'appalto private e concorsi pubblici. L'Ufficio Legale deve essere consultato per qualsiasi accordo potenziale o effettivo con i concorrenti, anche se si tratta di un settore al di fuori dell'ambito della concorrenza.

> Le principali attività proibite dalla legge antitrust sono:

- accordi sui prezzi
- accordi su quote di mercato
- accordi di capacità produttiva
- ripartizione di mercati regionali
- ripartizione di clienti
- accordi di mantenimento prezzi

E' necessario usare cautela nel trattare le informazioni del mercato. Nonostante la ricerca di mercato sia essenziale e naturalmente ammissibile, non tutti i modi per acquisire informazioni sono corretti, come per esempio determinati procedimenti organizzati d'informazioni sul mercato. Lo scambio frequentemente bilaterale d'informazioni, proiettate nel futuro, con i concorrenti in merito a prezzi, relazioni con i clienti, condizioni, variazioni imminenti di prezzi ecc. è particolarmente critico e deve essere evitato. I nostri calcoli, le capacità e i progetti non devono essere svelati alla concorrenza.

Le informazioni sensibili relative alla concorrenza devono essere anonime in modo da non poterne identificare l'origine, evitando così d'influenzare l'attività di mercato.

Anche nella redazione dei contratti fra fornitore e cliente si deve tenere conto della legge antitrust. Le clausole che influiscono sui prezzi di rivendita, impongono restrizioni di utilizzo e rivendita o stabiliscono accordi di esclusività devono essere sempre soggette ad un attento esame legale.

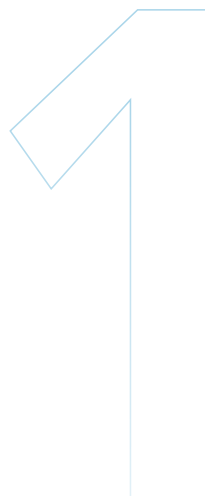
1.2 Abuso della posizione di mercato

Una posizione dominante sul mercato non è assolutamente illegale quando, per esempio, si basa sul successo della società. Le licenze/brevetti creano monopoli temporali permessi dalla legge. Dominare il mercato, per un'azienda, significa non dover affrontare alcuna concorrenza rilevante. La condotta di tali aziende è rigorosamente controllata dalla legge antitrust per compensare la mancanza di pressione concorrenziale. Non si deve sfruttare indebitamente la posizione dominante sul mercato, almeno non in maniera tale da risultare impossibile o non realistica in una normale situazione di mercato.

In particolare, alle società dominanti non è permesso vendere sottocosto con lo scopo di eliminare la concorrenza dal mercato. Allo stesso modo sono proibiti i contratti con clienti che rendono impossibile ad altre società di competere per lo stesso business sulla base della durata del contratto, dell'esclusività, di sconti o di pacchetti di prodotti/servizi.

Il dominio sul mercato non dovrebbe essere indebitamente sfruttato in altri modi, come ad esempio addebitando ad un cliente un prezzo che non può essere economicamente giustificato. Se vi è ragione di credere che determinate condizioni o misure siano possibili solo in virtù di una posizione dominante di mercato, si deve richiedere una consulenza legale anticipata.

Quanto più si gode di una posizione dominante sul mercato, tanto maggiore è la propria responsabilità





1.3 Conformità alla legislazione sul controllo delle fusioni

Cessioni di società, acquisizioni e joint venture al di sopra di una certa entità sono normalmente sottoposte al controllo delle fusioni dalle autorità antitrust nazionali e straniere. La mancata notifica di tali operazioni può dar luogo a pesanti sanzioni e rendere nullo l'accordo. Pertanto è essenziale che la Direzione Generale venga informata in una fase preliminare in modo tale da soddisfare i requisiti per la notifica.

Integrità nelle transazioni commerciali: no alla corruzione

Il Gruppo REMONDIS ha una politica di tolleranza zero verso la corruzione.

La corruzione mette a repentaglio la concorrenza leale e danneggia l'impresa tanto economicamente quanto nella reputazione. In molti paesi la corruzione è un reato penale, indipendentemente dal territorio in cui ha luogo, nazionale o estero. I dipendenti devono dunque evitare d'influenzare illegalmente i partner commerciali con trattamenti preferenziali, regali o altri benefici. Ciò è particolarmente importante quando si tratta con rappresentanti di apparati statali o istituzioni pubbliche.

Il nostro Gruppo non s'impegnerà in operazioni che violino disposizioni legali o regole della società per quanto riguarda dare o ricevere benefici. Siamo disposti ad accettare di perdere del business come risultato di questa politica, ma incrementare la fatturazione e i profitti non può essere una giustificazione per attività commerciali illegali. Ciò si applica all'intero Gruppo, senza alcuna eccezione. Ogni singolo dipendente, in qualunque paese operi, è vincolato da questa politica.

Con "beneficio" intendiamo qualsiasi forma d'incentivo, inclusi gli incentivi ad amici, parenti o associazioni. Ogni beneficio dato o ricevuto deve essere conforme alla legge e alle disposizioni interne al nostro Gruppo. Prevalgono sempre le disposizioni più restrittive.

La nostra politica non è quella di concludere una transazione a tutti i costi. Un agire moralmente ed eticamente ineccepibile ha sempre la massima priorità

Ai dipendenti è rigorosamente vietato sollecitare incentivi personali, così come offrire o concedere denaro o altri incentivi simili. Ciò non si applica alle somme pagate sotto forma di donazioni (ved. sezione 2.1).

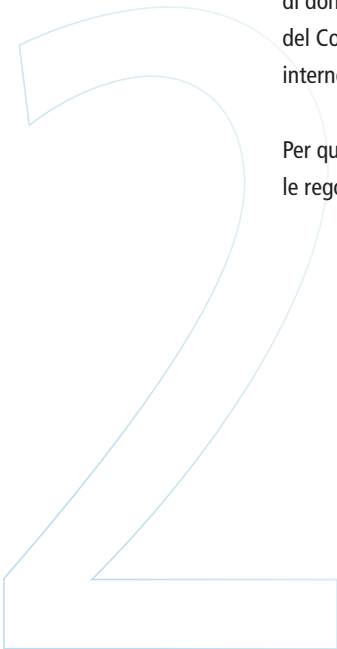
Quando sono coinvolti partner commerciali, la concessione o accettazione di benefici non deve essere legata all'acquisizione, assegnazione o esecuzione di un contratto. Qualsiasi beneficio deve essere altresì giudicato ammissibile secondo le leggi a cui sono soggette le parti. In caso di dubbi si dovrà consultare la Direzione Generale competente.

2.1 Regole sulle donazioni e sponsorizzazioni da parte del Gruppo REMONDIS

Il nostro successo commerciale dipende dalla nostra reputazione e dalla fiducia di chi ci sta intorno. Pertanto, la responsabilità sociale è parte del nostro impegno per una gestione imprenditoriale responsabile. In particolare, a livello locale e regionale, ci concentriamo sull'educazione dei bambini e dei giovani.

Sebbene i pagamenti effettuati chiaramente ed espressamente sotto forma di donazioni rappresentino un beneficio per chi li riceve, non fanno parte del Codice di Condotta purché siano conformi alle leggi e alle nostre regole interne.

Per quanto riguarda l'approvazione delle donazioni, devono essere seguite le regole aziendali in merito al potere di firma.



Il bene dell'impresa in primo piano: nessun conflitto d'interessi

Tutti i dipendenti devono mantenere i propri interessi privati separati da quelli della Società.

Ogni conflitto reale o apparente fra interessi privati e d'impresa deve essere rigorosamente evitato. Eventuali possibili conflitti d'interesse dovrebbero essere risolti consultando i propri superiori.

> Esempi di conflitto d'interesse includono:

- Decisioni personali: non devono essere influenzate da interessi o relazioni private.
- Relazioni commerciali con terzi: devono essere basate esclusivamente su criteri oggettivi, come ad es. prezzi, qualità, affidabilità, livello tecnologico, idoneità del prodotto, esistenza di una relazione commerciale duratura e senza conflitti. Relazioni personali, interessi o vantaggi tangibili o intangibili non devono avere influenza sulla firma di un contratto o sul suo mantenimento o sulla cessazione di una relazione commerciale. Il responsabile deve essere informato qualora un dipendente del Gruppo o un suo familiare stabilisse una relazione di fornitura o servizio tramite una propria azienda con il nostro Gruppo.
- Richiesta privata di beni o servizi da fornitori o altri partner commerciali: se un dipendente è in grado di esercitare un'influenza diretta o indiretta sulla relazione fra una società del Gruppo e un fornitore e/o partner commerciale, il dipendente che vorrà fare un ordine come privato dovrà avere la preventiva autorizzazione di un superiore.

- Utilizzo di dipendenti REMONDIS per scopi privati: non è permesso ai responsabili abusare della propria autorità nei confronti dei dipendenti del Gruppo per scopi privati.
 - Utilizzo di proprietà della società (es. apparecchiature, veicoli, forniture d'ufficio, documenti, file, supporti informatici): non è permesso ai dipendenti utilizzare o prendere proprietà del Gruppo per scopi privati senza autorizzazione esplicita del proprio superiore. Analogamente database, software e documenti non dovranno essere copiati o prelevati dalla sede dell'azienda senza permesso.
-

Cooperazione con le autorità: zero disinformazione

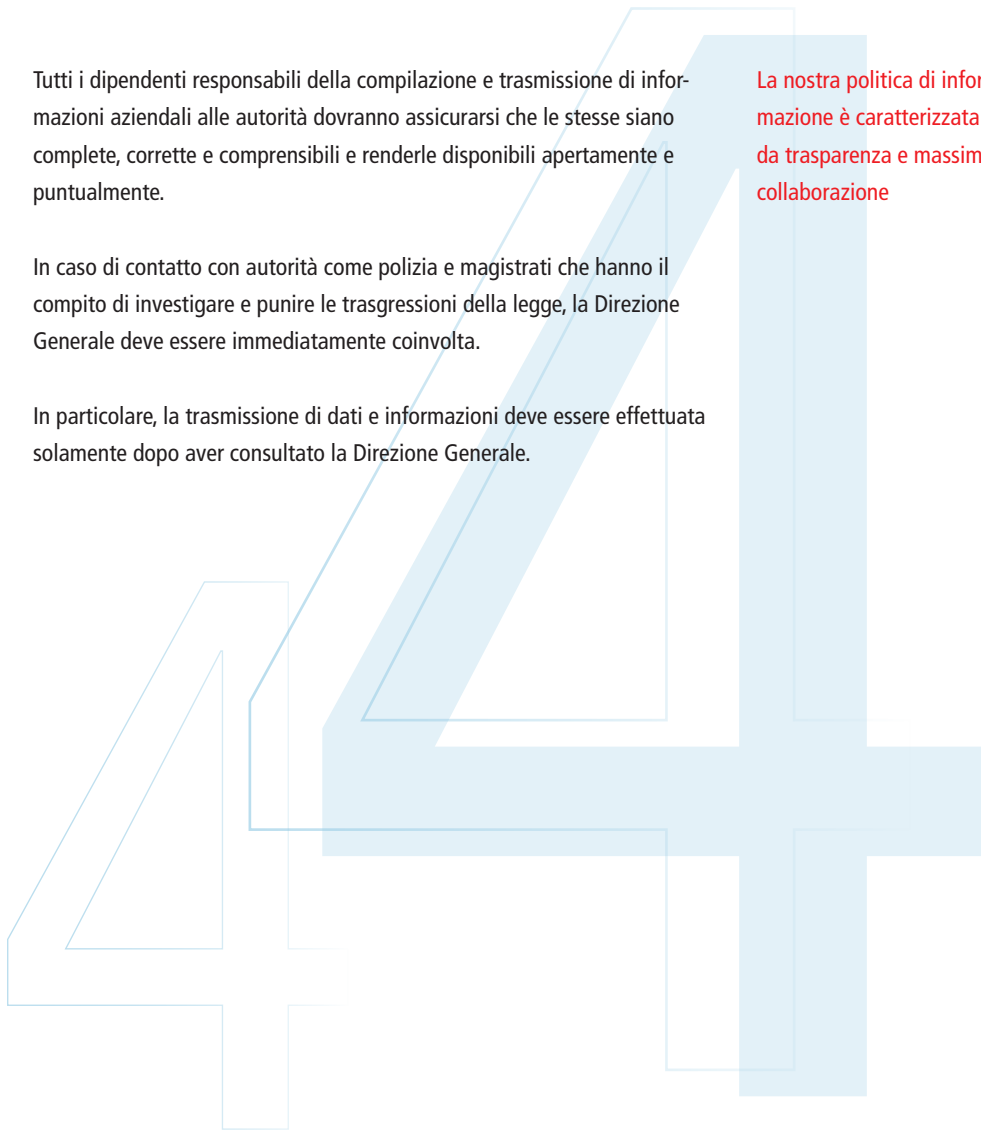
La Società, nel salvaguardare i propri interessi e diritti, si sforza di mantenere un atteggiamento collaborativo con tutte le autorità competenti.

Tutti i dipendenti responsabili della compilazione e trasmissione di informazioni aziendali alle autorità dovranno assicurarsi che le stesse siano complete, corrette e comprensibili e renderle disponibili apertamente e puntualmente.

In caso di contatto con autorità come polizia e magistrati che hanno il compito di investigare e punire le trasgressioni della legge, la Direzione Generale deve essere immediatamente coinvolta.

In particolare, la trasmissione di dati e informazioni deve essere effettuata solamente dopo aver consultato la Direzione Generale.

La nostra politica di informazione è caratterizzata da trasparenza e massima collaborazione





Attenzione ai diritti della persona e condizioni di lavoro eque: nessun compromesso

L'azienda rispetta senza eccezioni i diritti umani e il diritto del lavoro vigente in ogni Paese in cui opera.

Ci assicuriamo di riservare un trattamento equo a tutti i dipendenti e di vivere i valori delle pari opportunità e della non discriminazione

Il Gruppo REMONDIS presta una rigorosa attenzione al rispetto dei diritti umani secondo la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo (CEDU). Respingiamo qualunque tipo di lavoro forzato. Allo stesso modo prendiamo le distanze dal lavoro minorile. L'età minima del personale impiegato è in linea con le rispettive leggi statali o i regolamenti concordati collettivamente, fermo comunque restando che non deve essere



inferiore all'età minima stabilita dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL o ILO).

L'azienda promuove le pari opportunità e la parità di trattamento dei lavoratori e rifiuta qualsiasi discriminazione fondata su razza o origine etnica, sesso, religione o convinzioni personali, disabilità, età o identità sessuale. L'Azienda recluta e promuove i suoi dipendenti esclusivamente sulla base delle qualifiche e delle prestazioni professionali.

La nostra impresa è presente in molte regioni e in diversi mercati del globo ed è pertanto soggetta a ordinamenti giuridici differenti. In ogni parte del mondo ci assicuriamo che sui luoghi di lavoro dei nostri dipendenti vengano rispettate, come standard minimi, le disposizioni in materia di diritto del lavoro applicabili in quel determinato paese, per esempio in termini di ore di lavoro, salari e benefici per i lavoratori.



Come si traducono questi principi nella vita professionale quotidiana di ciascun singolo dipendente?

I Principi del Codice di Condotta sono vincolanti ma allo stesso tempo proteggono ogni dipendente. Il Codice definisce l'ambito di lavoro in cui ogni dipendente può agire in tutta sicurezza. In tal modo non solo ne beneficia il dipendente, ma anche il successo dell'intera Azienda.

Tutti i dipendenti devono garantire che la propria condotta sia conforme ai criteri stabiliti nei Principi del Codice di Condotta. La conformità a leggi e regolamenti forma parte integrante della valutazione del rendimento di ciascun dipendente. Tutti i dipendenti dovranno familiarizzare con le disposizioni legali e i regolamenti interni che riguardano la propria area di attività e tenerne conto nel proprio lavoro quotidiano. In caso di dubbi, si dovranno cercare chiarimenti. L'Azienda fornirà consigli e metterà a disposizione tutte le necessarie fonti d'informazione per prevenire la violazione di leggi o l'infrazione di regolamenti. Se un responsabile dà istruzioni in contrasto con il Codice di Condotta, quest'ultimo deve prevalere. Oltre al supporto dei propri superiori, i dipendenti hanno accesso a internet per reperire informazioni e possono rivolgersi agli uffici preposti all'interno dell'Azienda.

Tutti i responsabili devono prendere le misure necessarie nella propria sfera di responsabilità per garantire l'adesione ai principi del Codice di Condotta e alle norme legali, in particolare per quanto riguarda la comunicazione, il monitoraggio e l'implementazione delle regole applicabili. Ogni inadempienza deve essere affrontata e risolta.

Ciascun responsabile, dimostrando integrità personale, deve essere d'esempio nella propria area affinché il Codice di Condotta diventi parte integrante della nostra cultura aziendale.

Tutti i dipendenti dovranno immediatamente riferire qualsiasi violazione dei principi del Codice di Condotta ai propri superiori, ai responsabili della Società. Se lo si preferisce, la denuncia di comportamenti scorretti può essere fatta in forma anonima. In caso di sospetti danni patrimoniali o corruzione in relazione all'attività commerciale dell'Azienda, come per es. malversazione, frode, abuso d'ufficio o corruzione, questi devono essere riferiti immediatamente e direttamente al responsabile della Società.

L'investigazione interna e la rivelazione possono spesso evitare danni o sanzioni più gravi, ma è vitale che tale rivelazione venga fatta agli uffici già citati, gli unici a poter adottare le misure legali appropriate.

L'Azienda garantirà che nessun dipendente venga penalizzato per aver denunciato una sospetta violazione di questi Principi in buona fede. Se il dipendente che ha effettuato la denuncia è stato coinvolto nella violazione dei Principi del Codice di Condotta, l'Azienda, prima di intraprendere qualunque azione contro il denunciante, valuterà se la denuncia o la partecipazione all'investigazione sono servite ad evitare danni alla Società.

REMONDIS®

WORKING FOR THE FUTURE

**Responsabile della conformità
responsabile:**

Chief Compliance Officer

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

F +49 2306 106-8936

ernst-joachim.grosche@remondis.de

Hotline di conformità:

Linea di assistenza telefonica:

T +49 2306 106-210

compliance@remondis.de

REMONDIS SE & Co. KG

Brunnenstr. 138

44536 Lünen // Germania

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

info@remondis.de // remondis.com