

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Unsere Compliance-Richtlinien und unser Verhaltenskodex sind unsere Selbstverpflichtung zu gesetzeskonformem, verantwortungsvollem und ethischem Verhalten, basierend auf den FECC Ethical and Business Principles.

Wenn es um Gesetze geht, sind diese strikt und ohne Grauzonen von jedem Mitarbeiter und von der Geschäftsführung einzuhalten – vom grundsätzlichen Verhalten über die Gleichbehandlung, Verbot von Bestechung und Korruption bis hin zum Daten- und Umweltschutz.

Fair Play auf höchster Ebene

Unsere Compliance Richtlinien

Compliance bedeutet Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Selbstverpflichtungen und internen Anweisungen des Unternehmens. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung des Unternehmens, nachfolgend aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit Mitarbeiter genannt.

Informationspflicht

Jeder Mitarbeiter muss sich über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Selbstverpflichtungen und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat bei den Vorgesetzten einzuholen.

Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- die geltenden Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Selbstverpflichtungen und internen Anweisungen einzuhalten
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein
- das Ansehen der Firma zu achten und zu fördern
- Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen
- die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert

- Compliance-Verstöße den am Ende dieses Dokuments aufgeführten Ansprechpartnern unverzüglich zu melden

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet

- die Führungsgrundsätze des Unternehmens einzuhalten
- Mitarbeiter diskriminierungsfrei nach ihrer Leistung zu beurteilen
- die Einhaltung dieser Richtlinie in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen

Gleichbehandlung

Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

Verbot von Bestechung und Korruption

Es ist strikt verboten:

- in- und ausländischen Amtsträgern für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Bestechungshandlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen

Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Firma streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden. Nicht zulässig sind insbesondere:

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten

- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner

Ausnahmen können nur durch die Geschäftsführung gestattet werden. Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 % und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies der Geschäftsführung melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenkonflikt besteht.

Bekämpfung von Geldwäsche

Die Firma arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden. Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Leiter der Buchhaltung und den Compliance-Ansprechpartnern zu melden.

Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

Das Unternehmen erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten:

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Selbstverpflichtungen und ihrer jeweiligen internen Anweisungen
- das Unterlassen von Korruption
- die Beachtung der Menschenrechte
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit
- die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs
- insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Anlagen- und Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und Datenschutz
- dass diese Punkte auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden

Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter persönliche Vorteile weder für sich noch für ihnen nahestehende Personen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Mitarbeiter dürfen persönliche Vorteile (zum Beispiel Einladungen in Restaurants oder zu Sportveranstaltungen oder Geschenke) nur annehmen, wenn nicht der Eindruck entsteht,

von ihnen werde eine Gegenleistung erwartet.

Der Vorteil muss im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten liegen und darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen. In Deutschland sind je Person und Jahr Geschenke im Wert von insgesamt 35 Euro an Geschäftspartner zulässig und können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden (§ 4 Absatz 5 EStG). Zusätzlich können Streuwerbeartikel (Kalender,

Kugelschreiber, Anhänger usw.) unter 10 Euro pro Stück verteilt werden. Maßgeblich sind die Anschaffungs- oder Herstellungskosten.

Anlagen- und Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Datenschutz

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist für die Anlagensicherheit und den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zur Anlagensicherheit und zum Umweltschutz einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Unternehmens- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden.

Schutz des Unternehmensvermögens

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Unternehmensvermögen vor Verlust und Missbrauch schützt. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private Zwecke verwendet werden. Der Ein- und Verkauf von Unternehmensvermögen muss transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen und wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

Kartellrechtskonformes Verhalten

Das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht sind zu beachten. Insbesondere

- dürfen keine Preise, Mengen und Konditionen abgesprochen werden,
- sind Absprachen über eine Marktaufteilung nicht zulässig,
- sind Kontakte zu Wettbewerbern wie auch zu Kunden und Lieferanten generell auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken.

Spenden

Das Unternehmen leistet im Rahmen eines dafür vorgesehenen Budgets Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke wie Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur und Soziales. Spenden werden ausschließlich durch die Geschäftsführung bewirkt; es steht den Mitarbeitern frei, entsprechende Vorschläge zu machen.

Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter
- Geldstrafe, Freiheitsstrafe
- Bußgeld sowie Nebenfolgen

Für das Unternehmen können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldstrafe, Bußgeld
- Imageverlust

Ansprechpartner

Als Ansprechpartner bei Fragen zur Compliance sowie für die Anzeige von Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Compliance-Richtlinien durch einen Mitarbeiter des Unternehmens steht Ihnen neben Ihren Vorgesetzten die Leitung der Rechtsabteilung der Holding zur Verfügung.

gez. die Geschäftsführung