



Freudenberg Chemical Specialities KG

Verhaltenskodex

Because it matters

Inhalt

Einleitung	3
Einhaltung des Verhaltenskodex	4
1. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	6
2. Zusammenarbeit	6
3. Unternehmenseigentum und vertrauliche Informationen	8
4. Software, E-Mail und Internet	10
5. Verwalten von Dokumenten und Datenschutz.....	10
6. Interessenkonflikte	11
7. Politische Aktivitäten	12
8. Drogen und Alkohol	13
9. Öffentliche Erklärungen	13
10. Kartellrecht und Wettbewerb	14
11. Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung	15
12. Internationale Handelsrechte	18

Einleitung

Die Freudenberg Chemical Specialities (FCS) Gruppe ist mit ihren Unternehmensbereichen eine globale Organisation, die auf zahlreichen Märkten tätig ist und mit vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen konfrontiert wird. Aus diesem Grund und wegen unterschiedlicher und sich ständig ändernder Regeln und Vorschriften wird es immer wichtiger, klarzustellen, welche Verhaltensrichtlinien unsere Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit zu beachten haben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Führungskräfte ein Vorbild für Mitarbeiter sind.

FCS Mitarbeiter müssen mit einem Höchstmaß an Integrität und Ethik handeln. Der Schlüssel zur Erhaltung des Vertrauens der Öffentlichkeit sowie unserer Kunden, Geschäftspartner und Gesellschafter sind die Integrität und das gesetzestreue Verhalten der Mitarbeiter unserer Gruppe. FCS ist es wichtig, dass Geschäftserfolge unter Einhaltung unserer Unternehmenswerte erzielt werden.

Die Leitsätze der Freudenberg Gruppe bringen unsere Verpflichtung zum Ausdruck, Gesetze und Vorschriften zu befolgen, Fairness zu fördern, kulturelle Unterschiede zu respektieren, soziale Verantwortung zu übernehmen und die Umwelt und das Wohl der Menschen bei uns zu schützen. Diese Leitsätze drücken die Unternehmenskultur der Freudenberg Gruppe aus. Sie schaffen die Rahmenbedingungen für ein Klima, das durch Vertrauen und Zuversicht geprägt ist. Dadurch fördern die Leitsätze Teamwork, Innovation, Kundenorientierung und den Erfolg unseres Unternehmens. Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Leitsätzen. Die FCS Gruppe erkennt die eigenen gesellschaftlichen Verpflichtungen an und berücksichtigt sie bei ihrer Geschäftstätigkeit.

Der Verhaltenskodex legt dar, welches Verhalten in geschäftlichen Angelegenheiten von jedem Mitarbeiter unabhängig von seiner Position erwartet wird. Die im Kodex genannten Verhaltensregeln sollen nicht in das Privatleben von Mitarbeitern eingreifen, sondern klarstellen, welches Verhalten von Mitarbeitern im geschäftlichen Zusammenhang erwartet

wird. Gesetzestreue und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter setzt die FCS Gruppe voraus. Mit dem Verhaltenskodex sollen alle Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, mit ethischen und rechtlichen Fragen angemessen umzugehen. Kurze Beispiele verdeutlichen, wie sich Mitarbeiter in bestimmten Situationen verhalten sollen. Der Kodex dient als Verhaltensrichtlinie. Er wird durch zusätzliche, lokal gültige Richtlinien ergänzt. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die für sie geltenden Richtlinien zu informieren. Wenn eine Unternehmensrichtlinie im Widerspruch zum lokalen Recht zu stehen scheint oder wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Verpflichtungen Sie im Zusammenhang mit einem bestimmten Abschnitt des Verhaltenskodexes haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten.

Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, alle Mitarbeiter über den Verhaltenskodex und seine Inhalte zu informieren. Außerdem hat die Geschäftsleitung die Einhaltung zu überprüfen und zu gewährleisten.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung der im Kodex festgelegten Regeln selbst verantwortlich und muss sein eigenes Verhalten an diesen Vorgaben ausrichten. Die Nichteinhaltung des Kodex oder von Gesetzen wird nicht akzeptiert. Verstöße können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Sollten Mitarbeiter Fragen zum Verhaltenskodex haben, Rat benötigen oder den dringenden Verdacht haben, dass gegen die Regeln verstoßen wurde, ist wie folgt vorzugehen: Zunächst soll sich der Mitarbeiter an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden. Wenn der Verdacht auch den Vorgesetzten betrifft oder wenn der Mitarbeiter über die Angelegenheit aus irgendeinem Grund mit

einem Dritten reden möchte, kann er sich an eine andere Führungskraft oder die Personalabteilung wenden. Darüber hinaus können Mitarbeiter jederzeit ein Mitglied der Geschäftsleitung ihres Unternehmensbereiches ansprechen.

Falls ein Dritter (zum Beispiel ein Mitbewerber, Lieferant oder Kunde) gegen den Kodex zu verstoßen scheint, brechen Sie sofort die Kommunikation ab und gehen Sie wie oben dargestellt vor.

Die Grundlage für Vertrauen ist Ehrlichkeit. Um eine Vertrauenskultur zu fördern sichert FCS zu, dass niemand einen Nachteil haben wird, der einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex meldet. Wenn Sie bemerken, dass Sie oder andere schikaniert werden, weil Sie den Kodex befolgt haben oder weil Sie oder andere einen Verstoß gemeldet haben, setzen Sie sich mit der Personalabteilung in Verbindung. Wie oben erwähnt, können Sie auch jederzeit ein Mitglied der Geschäftsleitung Ihres Unternehmensbereiches ansprechen.

Bitte beachten Sie, dass der Verhaltenskodex nicht missbraucht oder verwendet werden darf, um private Interessen zu verfolgen. Er soll Fairness, Respekt und rechtmäßiges Verhalten im Unternehmen fördern.

1. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

FCS verpflichtet sich, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zum Umweltschutz einzuhalten. Die von der Freudenberg Gruppe ins Leben gerufenen Initiativen „We All Take Care“ und „Zero Accidents“ sind ein zentraler Teil unserer Verpflichtung, sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu bieten und zu garantieren. Alle Mitarbeiter sind für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kollegen und Geschäftspartner verantwortlich. Es ist deswegen für jeden Einzelnen von entscheidender Bedeutung, alle Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz einzuhalten. Dies fördert eine sichere Arbeitsweise und minimiert Gesundheitsrisiken. Schädliche Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden und zu verringern, hat für FCS hohe Priorität. Deswegen befolgen wir bei unserer Arbeit die Gesetze, Verordnungen und Richtlinien zum Schutz der Umwelt.

BEISPIEL

Frage: Was soll ich machen, wenn ich bei einer Angelegenheit, die mich oder andere Mitarbeiter betrifft, Bedenken hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit oder der Umwelt habe?

Antwort: Teilen Sie Ihre Bedenken sofort Ihrem Vorgesetzten mit. Wenn Ihnen das aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, sprechen Sie mit Ihrem Standortverantwortlichen (Site Executive Officer, SEO). Niemand wird einen Nachteil erleiden, der wegen Bedenken im Zusammenhang mit Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt seine Arbeit einstellt. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und unsere Verpflichtung zum Umweltschutz haben für uns Priorität.

2. Zusammenarbeit

Die FCS Gruppe fördert offene Kommunikation und Teamwork. Alle Mitarbeiter haben ihre Kollegen mit Respekt zu behandeln. Um die Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern, bietet FCS Schulungen an.

Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Jeder Mitarbeiter der FCS Gruppe und Geschäftspartner von FCS sind mit Fairness und Respekt zu behandeln. FCS verpflichtet sich als Arbeitgeber sowohl bei Beförderungen als auch bei Einstellungen zur Chancengleichheit. Das Unternehmen trifft Entscheidungen zu Einstellungen oder Beförderungen nur unter Berücksichtigung der relevanten Qualifikationen und der Erfahrung des Bewerbers. Alle Gesetze, die Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, Nationalität, sexueller Ausrichtung, Alter, körperlicher oder geistiger Gesundheit oder Familienstand verbieten, werden eingehalten.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Dies umfasst mittelbare oder unmittelbare Drohungen, drohendes Verhalten, Einschüchterung, körperliche Angriffe und ähnliches Fehlverhalten.

BEISPIELE

Frage: Eine Mitarbeiterin in unserem Team hat eine leichte Behinderung. Einige machen sich hinter ihrem Rücken über sie lustig. Dies finde ich beleidigend und schlecht für die Teamarbeit. Was soll ich tun?

Antwort: Ein solches Verhalten ist für FCS nicht akzeptabel. Sie sollten das Thema im Team offen ansprechen. Wenn Ihnen diese Vorgehensweise nicht liegt oder sich das Problem nicht löst, bringen Sie Ihre Bedenken bei der Personalabteilung zur Sprache.

Frage: Ich soll eine Position besetzen, die Arbeit in verschiedenen Ländern voraussetzt. Der Kandidat mit den besten Qualifikationen und der größten Erfahrung ist eine Frau. Ich weiß aber, dass Geschäftsleute in einigen dieser Länder ungern Frauen als Geschäftspartner haben. Dadurch könnte es für uns schwieriger werden, in diesen Ländern Aufträge zu bekommen. Was soll ich tun?

Antwort: Es verstößt gegen die Politik von FCS und gegen das Gesetz, den besten Kandidaten nicht zu berücksichtigen, weil jemand möglicherweise keine Frau als Geschäftspartner akzeptiert. Es ist wichtig, dass wir den lokal richtigen Weg gehen.

3. Unternehmenseigentum und vertrauliche Informationen

Alle Vermögenswerte von FCS müssen geschützt werden. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Sachvermögen, gesetzlich geschützte Informationen, Patente, Marken, Urheberrechte oder Logos. Die widerrechtliche Aneignung oder der Missbrauch von FCS Vermögenswerten ist unter allen Umständen verboten und zieht Konsequenzen nach sich.

Immaterielle Vermögenswerte (zum Beispiel unveröffentlichte Geschäftsinformationen oder -geheimnisse), müssen vertraulich behandelt werden. Mitarbeitern, die im Besitz dieser Informationen sind, ist es untersagt, sie unbefugten Personen inner- oder außerhalb des Unternehmens zur Verfügung zu stellen oder sie ihnen zugänglich zu machen.

Während es angemessen ist, Informationen über andere Unternehmen zu sammeln, sind ungesetzliche, unlautere oder anderweitig fragwürdige Methoden zur Beschaffung von Informationen über andere Unternehmen untersagt. FCS nimmt häufig Beziehungen zu anderen Unternehmen auf, in deren Rahmen diese Unternehmen ihre vertraulichen oder gesetzlich geschützten Informationen für uns freigeben. Nehmen Sie solche Informationen erst entgegen, wenn eine gültige Vertraulichkeitsvereinbarung vorliegt. Sollte ein Mitarbeiter von FCS an Informationen über andere Unternehmen gelangen, die möglicherweise gesetzlich geschützt oder vertraulich sind, muss er sich bei der Geschäftsleitung über mögliche Einschränkungen informieren, die für die Nutzung der Informationen gelten.

BEISPIELE

Frage: Ein früherer Mitarbeiter von FCS, der in meinem Team arbeitete, hat mich kürzlich gefragt, ob ich ihm Kopien von Unterlagen geben könnte, an denen wir während seiner Anstellung zusammen gearbeitet haben. Während dieser Unterhaltung erfuhr ich, dass er Kopien von verschiedenen Dokumenten besitzt, die wir in einem Projekt genutzt haben. Ich habe diesem Mitarbeiter gesagt, dass ich mich wieder melden würde. Was soll ich jetzt tun?

Antwort: Geben Sie unter keinen Umständen Kopien der angeforderten Materialien heraus, da es sich um vertrauliche Informationen von FCS handelt. Der ehemalige Mitarbeiter hat möglicherweise auch gegen seine Verpflichtungen aus dem Verhaltenskodex verstoßen, da er vertrauliche Informationen von FCS an sich genommen hat. FCS muss weitere Maßnahmen ergreifen, wenn dieser Mitarbeiter die Informationen gegenüber Dritten offengelegt hat. Die Verpflichtung, die Sicherheit vertraulicher Informationen von FCS aufrechtzuerhalten, gilt nicht nur während, sondern auch nach Ihrer Anstellung. Wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten. Dieser sollte wiederum die Geschäftsleitung Ihres Unternehmensbereiches in Kenntnis setzen, um zu entscheiden, welche Maßnahmen das Unternehmen zum Schutz der vertraulichen Informationen und des Eigentums von FCS in Betracht ziehen sollte.

Frage: Ich bin neuer Mitarbeiter von FCS. Mein früherer Arbeitgeber ist ein Mitbewerber von FCS. Kann ich bei FCS Marketinginformationen weitergeben, die ich während meiner Arbeit für diesen Mitbewerber zusammengestellt habe?

Antwort: Nein. Das würde gegen den Kodex, Ihre Verpflichtungen gegenüber Ihrem früheren Arbeitgeber und möglicherweise auch gegen das Gesetz verstoßen. Sie sind verpflichtet, die vertraulichen Informationen Ihres früheren Arbeitgebers genauso zu schützen, wie Mitarbeiter von FCS verpflichtet sind, die vertraulichen Informationen unseres Unternehmens zu schützen. Das allgemeine Wissen und die Fähigkeiten, die Sie bei einem früheren Arbeitgeber erworben haben, können an Ihrem neuen Arbeitsplatz bei FCS eingesetzt werden. Sie dürfen aber kein vertrauliches, gesetzlich oder anderweitig geschütztes Material mit zu FCS bringen, das Sie oder andere für Ihren früheren Arbeitgeber erstellt haben. Wenn Sie Fragen zum Status bestimmter Informationen haben, die sich in Ihrem Besitz befinden, fragen Sie in der Personalabteilung nach, bevor Sie sie verwenden oder offenlegen.

4. Software, E-Mail und Internet

IT-Systeme, zu denen Hardware, Software und die von Ihnen verarbeiteten und gespeicherten Daten gehören, sind für die Arbeit von FCS von entscheidender Bedeutung. Sie sind Unternehmenseigentum und müssen als solches für die geschäftlichen Zwecke von FCS genutzt werden. Personen mit Zugriff auf IT-Systeme von FCS, auch Personen mit temporärem Zugriff, müssen die Systeme entsprechend nutzen und gleichzeitig die IT-Sicherheitsrichtlinien von FCS einhalten. Die Nichteinhaltung führt dazu, dass die Sicherheit der IT Systeme von FCS nicht mehr gewährleistet ist. Weitere ausführliche Informationen enthalten die IT-Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens.

5. Verwalten von Dokumenten und Datenschutz

Abschlüsse, Bücher, Aufzeichnungen und Konten aller Gesellschaften der FCS Gruppe sind Teil der Unternehmensaufzeichnungen und daher Unternehmenseigentum. Sie müssen genau erstellt sein und alle gesetzlichen und steuerlichen Anforderungen erfüllen sowie internen Rechnungslegungsgrundsätzen von Freudenberg entsprechen. Alle Unternehmensaufzeichnungen sind wichtige Vermögenswerte des Unternehmens. Die Verantwortung für die Erstellung, Nutzung, Verwaltung, sichere Speicherung und gegebenenfalls sichere Vernichtung von Aufzeichnungen tragen alle Mitarbeiter. Solche Maßnahmen sind nur in Übereinstimmung mit Richtlinien, Standards und Verfahren des Unternehmens und aktuellen gesetzlichen Anforderungen auszuführen.

Als Arbeitgeber kann FCS im rechtlich zulässigen Rahmen Informationen über seine Mitarbeiter besitzen. Daten dieser Art gelten als persönliche Daten.

Die FCS Gruppe und ihre Mitarbeiter haben diese Informationen so gewissenhaft wie Informationen des Unternehmens zu respektieren und zu schützen. Gesetze zum Schutz persönlicher Daten unterscheiden sich von Land zu Land. Die FCS Gruppe hält die geltenden Gesetze ein.

BEISPIEL

Frage: Ich war gestern Abend länger im Büro. Als ich den Kopierer benutzen wollte, fand ich in der Ablage einige Personalakten mit persönlichen Informationen. Was soll ich tun?

Antwort: Wenn Sie wissen, wem die Dokumente gehören, geben Sie die Papiere der betreffenden Person sofort diskret zurück. Wenn Sie nicht wissen, wer für die Dokumente verantwortlich ist, geben Sie sie dem Abteilungsleiter. Melden Sie den Vorfall auch der Personalabteilung. Für den Schutz der Vertraulichkeit und der Privatsphäre ist jeder einzelne Mitarbeiter von FCS persönlich verantwortlich.

6. Interessenkonflikte

Alles, was einen Interessenkonflikt zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen darstellen oder zu einem solchen Konflikt führen kann, ist zu vermeiden. Folgende Situationen können zum Beispiel zu einem Interessenkonflikt führen:

- Geschäftschancen von FCS für einen persönlichen Gewinn oder Vorteil missbrauchen.
- Beziehungen zu aktuellen oder möglichen Handelspartnern oder Mitbewerbern, die die Ausübung Ihrer Pflichten beeinflussen können oder offenbar beeinflussen.
- Produkte oder Dienstleistungen vermarkten, die denen von FCS ähneln oder mit ihnen konkurrieren.
- Die Position oder Unternehmenseigentum zum persönlichen Vorteil missbrauchen.
- Im Namen des Unternehmens Vereinbarungen mit Verwandten oder engen Freunden treffen.
- Die Zeit während der Anstellung bei FCS für die Führung oder Vorbereitung eines Geschäfts nutzen, das später möglicherweise mit FCS konkurriert.
- Sich mit unternehmensfremden Tätigkeiten oder Geschäften befassen, die nachweislich die Zeit und Aufmerksamkeit für Ihre Arbeit einschränken.

Wenn Sie in diesem Bereich Zweifel haben, machen Sie sofort Ihren Vorgesetzten auf die Situation aufmerksam.

BEISPIELE

Frage: Meine Frau ist leitende Angestellte in einem Unternehmen, das Geschäftsbeziehungen zu FCS unterhält. In meiner Arbeit bei FCS habe ich auch gelegentlich Kontakt mit diesem Unternehmen. Ist das ein Problem?

Antwort: Ihr Vorgesetzter muss auf diese Situation aufmerksam gemacht werden. Es ist wichtig, dass alle tatsächlichen oder möglichen Konflikte offen gelegt werden, damit Probleme vorausgesehen und vermieden werden können.

Frage: Gilt der Verhaltenskodex für Personen, mit denen ich persönlich eng verbunden bin, die aber nicht meine Verwandten sind?

Antwort: Die Verhaltensregeln bieten Beispiele für Bereiche, in denen Konflikte entstehen können. Es ist aber nicht möglich, jede Situation zu beschreiben, die zu einem Konflikt führen könnte. Denken Sie immer an die Absicht, die mit dem Kodex verfolgt wird. Vermeiden Sie Tätigkeiten oder Beziehungen, die Ihre Loyalität und Objektivität gegenüber FCS beeinträchtigen. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten, damit die Situation offen geklärt werden kann.

7. Politische Aktivitäten

FCS engagiert sich nicht politisch. In Übereinstimmung mit diesem Grundsatz unterstützen wir politische Parteien oder Organisationen oder ihre Vertreter weder mit Geld- noch mit Sachspenden.

Dieser Wunsch von FCS, politisch neutral zu bleiben, greift nicht in die Rechte von Mitarbeitern ein, die als Privatpersonen außerhalb ihrer Zeit im Unternehmen auf angemessene Weise am politischen Prozess teilnehmen möchten. Eine solche private Teilnahme darf nicht im Namen von FCS erfolgen.

8. Drogen und Alkohol

Der Konsum, Verkauf oder Besitz illegaler Drogen in Einrichtungen des Unternehmens oder während des Aufenthalts im Unternehmen wird Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen sein. Sofern vom Unternehmen nicht gestattet, sind der Verkauf und der Konsum von Alkohol ebenso verboten. Unter dem Einfluss von Alkohol oder nicht verordneten Medikamenten zur Arbeit zu erscheinen oder in diesem Zustand zu arbeiten, wird nicht toleriert.

9. Öffentliche Erklärungen

Es ist nur befugten Personen gestattet, über FCS öffentliche Erklärungen abzugeben oder Informationen zu veröffentlichen. Anfragen von Medien oder von anderen Personen außerhalb des Unternehmens sind immer an die Geschäftsleitung oder an Personen weiterzuleiten, die zur Beantwortung ermächtigt sind.

BEISPIEL

Frage: Wir sind ein wichtiger Arbeitgeber in unserer Region. Ein Reporter meiner Lokalzeitung hat mich um ein Interview über die Arbeit in meinem Unternehmen gebeten. Ist das in Ordnung?

Antwort: Bevor Sie mit dem Reporter sprechen, setzen Sie sich mit dem Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung. Er wird Sie bei der weiteren Vorgehensweise beraten.

10. Kartellrecht und Wettbewerb

FCS befolgt in jeder Hinsicht alle kartellrechtlichen und andere Handelsgesetze, die die unangemessene Einschränkung eines funktionierenden, freien und wettbewerbsorientierten Marktes verhindern. FCS hält auch alle Gesetze ein, die unlautere oder betrügerische Handelspraktiken verbieten. Wir tolerieren in keinem Fall Verhalten, das durch Kartellrechte und Handelsgesetze verboten ist. Das bedeutet, dass wettbewerbswidrige Absprachen unzulässig sind. FCS trifft keine koordinierten oder informellen Vereinbarungen zum Boykott von Kunden oder anderen Geschäftspartnern. Wir verfolgen eine Politik, die Preisabsprachen in keinem Fall duldet, ob informell oder strategisch koordiniert.

Bitte klären Sie sofort alle Zweifel im Zusammenhang mit angemessenem Verhalten gegenüber Mitbewerbern. Sprechen Sie dazu mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Bedenken. Sollte es zu einer Situation oder Unterhaltung kommen, bei der Sie in diesem Zusammenhang Zweifel haben, ob sie angemessen ist, ziehen Sie sich sofort aus der Situation zurück und melden Sie die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten vor Ort.

BEISPIELE

Frage: Bei einer Versammlung des Berufsverbands war ich bei einer Unterhaltung zwischen konkurrierenden Herstellern anwesend. Ein Vertreter sagte: „Unsere Gewinnspannen sind nicht mehr so hoch wie früher.“ Ein anderer sagte: „Wenn wir doch etwas gegen all diese Rabatte tun könnten.“ Ich habe mich nicht geäußert, sondern einfach nur zugehört. Hätte ich mich anders verhalten sollen?

Antwort: Ein Gericht könnte zu dem Schluss kommen, dass jeder, der bei der Unterhaltung anwesend war – ob er etwas gesagt hat oder nicht –, sich an einer Preisabsprache beteiligt hat, auch wenn es nie eine formale Vereinbarung gab. Wenn Sie feststellen, dass Sie sich in einem solchen Gespräch befinden, distanzieren Sie sich sofort davon, sagen Sie den Anwesenden klar und deutlich, dass Sie es für unzulässig halten und benachrichtigen Sie sofort Ihren Vorgesetzten.

Frage: Ein Vertreter eines konkurrierenden Unternehmens hat mich angerufen und zu einem Treffen im Ausland eingeladen, bei dem es um die „Rationalisierung“ des Markts für Produkte geht, die wir beide liefern. Das Treffen findet außerhalb der EU und der USA statt. Kann ich daran teilnehmen?

Antwort: Nein. Sie müssen sich sofort mit Ihrem Vorgesetzten in Verbindung setzen. Die Teilnahme an einem solchen Treffen könnte ein schwerer Straftatbestand sein. Lassen Sie sich nicht durch Wörter wie „Rationalisierung“ täuschen oder dadurch, dass das Treffen in einem anderen Land stattfindet. Das ändert nicht die Sichtweise eines Gerichts. Dieses Treffen kann trotzdem gegen Gesetze der EU, der USA oder anderer betroffener Länder verstoßen, auch wenn es außerhalb der EU oder der USA stattfindet.

11. Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung

Während die gegenseitige Einladung zum Essen oder zu nicht kostspieligen Veranstaltungen im Rahmen von Geschäftsaktivitäten üblich ist, sind der Austausch von Geschenken oder die gegenseitige Einladung zu Veranstaltungen, die den Rahmen übersteigen oder unpassend sind, unlauter und können Ihrem persönlichen geschäftlichen Ansehen und dem der FCS Gruppe schaden. FCS arbeitet nach den folgenden Richtlinien, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, bestehenden und potenziellen Kunden und Lieferanten Geschenke oder Einladungen zu Veranstaltungen zu überreichen oder von ihnen Geschenke oder Einladungen anzunehmen:

- Ein Geschenk muss einen geringfügigen Wert besitzen und darf nicht aus Geld oder einem Darlehen bestehen.
- Ein Geschenk, Essen oder eine Einladung zu einer Veranstaltung wurde nicht verlangt.
- Das Geschenk, Essen oder die Veranstaltung ist Teil einer rechtmäßigen Geschäftsbeziehung oder einer Feier.

- Das Geschenk, Essen oder die Veranstaltung beeinflusst keine Partei in der Erfüllung ihrer Pflichten und könnte auch nicht als Beeinflussung ausgelegt werden.
- Der Austausch von Geschenken und die gegenseitige Einladung zu Essen oder Veranstaltungen verstoßen nicht gegen ein Gesetz oder allgemein anerkannte ethische Standards.
- Der Austausch von Geschenken und die gegenseitige Einladung zu Essen oder Veranstaltungen ist für das Unternehmen unbedenklich.
- Wenn ein Angestellter oder Vertreter einer Behörde beteiligt ist, muss vor der Übergabe eines Geschenks oder der Einladung zu einem Essen oder einer Veranstaltung die schriftliche Zustimmung eines Mitglieds der lokalen Geschäftsführung eingeholt werden.

Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Vorgesetzten. Die oben dargestellten Einschränkungen gelten in gleicher Weise für Geschenke oder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen, die Kunden, Lieferanten oder Mitbewerber Ihren Familienmitgliedern und Freunden anbieten. Die Richtlinien von FCS gelten unabhängig davon, was andere Unternehmen als ethisches oder angemessenes Verhalten ansehen. Es kann aber sein, dass Ihrer Auffassung nach aus kulturellen Gründen in einem anderen Land eine Ausnahme erforderlich ist. Stellen Sie in diesem Fall bitte einen schriftlichen Antrag bei Ihrem Vorgesetzten.

Es gibt andere Arten von Geschenken und Veranstaltungen, die unzulässig sind. Dazu gehören:

- Alle illegalen Geschenke oder Veranstaltungen. Dazu können Angebote an Behördenvertreter zählen oder Angebote, die gegen Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung verstoßen.
- Geldgeschenke oder Geschenke mit einem Gegenwert in Geld (z. B. Darlehen oder Geschenkgutscheine).
- Veranstaltungen, die nicht mit den Leitsätzen der Freudenberg Gruppe vereinbar sind, beispielsweise Veranstaltungen sexueller Art.

Wir verlangen auch, dass neben unseren eigenen Mitarbeitern kein Vermittler, Berater, Händler oder Distributor Bestechungsgelder im Namen der Organisation oder für einen unmittelbaren geschäftlichen Vorteil der Organisation zahlt.

BEISPIELE

Frage: Einer unserer Lieferanten hat mir zwei Eintrittskarten für ein gutes Fußballspiel angeboten. Weil er mich nicht begleiten kann, schlug er vor, dass ich einen Freund mitnehme. Kann ich die Eintrittskarten ohne Zustimmung annehmen?

Antwort: Nach den Richtlinien von FCS benötigen Sie keine Zustimmung für gewöhnliche, geschäftlich veranlasste Veranstaltungen, die einen angemessenen Wert haben. Weil aber in diesem Fall der Lieferant Sie nicht begleitet, sind die Eintrittskarten in Wirklichkeit ein Geschenk von beträchtlichem Wert und fallen nicht unter eine geschäftlich veranlasste Veranstaltung. Sie sollten daher höflich ablehnen.

Frage: Einer unserer Vertreter hat mir mitgeteilt, dass er uns dabei unterstützen kann, einen Auftrag von einem Kunden zu erhalten. So wie ich ihn verstehe, plant er, einem leitenden Angestellten des Kunden teure Reisen oder Einladungen zu Veranstaltungen anzubieten. Das verstößt möglicherweise gegen die eigenen Vorschriften des Kunden. Wenn der Vertreter dies initiiert und wir dadurch den Auftrag erhielten, muss ich etwas unternehmen?

Antwort: Ja. Sie müssen andere Mitarbeiter bei FCS über Ihren Verdacht informieren. Wir möchten den Auftrag nicht unter zweifelhaften Umständen erhalten. Unsere Beziehung mit dem Vertreter müssen wir überdenken, um uns zu vergewissern, dass dieses Verhalten nicht auf ein grundsätzliches Problem über die Arbeitsweise des Vertreters hinweist. Fragen Sie Ihren Geschäftsführer um Rat.

12. Internationale Handelsrechte

Im internationalen Handel ist es üblich, dass gelegentlich Handelsbeschränkungen und Embargos gegen Länder oder Einzelpersonen verhängt werden. Verstöße gegen diese Gesetze oder Vereinbarungen können schwere Strafen nach sich ziehen, unter anderem Geldbußen, den Verlust von Ausfuhrgenehmigungen oder sogar Freiheitsstrafen. Die Liste der Länder und geltenden Beschränkungen unterliegen kurzfristigen Änderungen. Personen, die sich in ihrer Arbeit mit dem internationalen Verkauf oder der Lieferung von Produkten oder Dienstleistungen befassen, müssen sich über die geltenden Vorschriften auf dem Laufenden halten. Stellen Sie sicher, dass Sie bei den geltenden Vorschriften auf dem neuesten Stand sind, und fragen Sie im Zweifelsfall bei der Abteilung nach, die für die Einhaltung dieser Vorschriften zuständig ist.

BEISPIELE

Frage: Wir haben eine Bestellung für einen Distributor in einem Land bekommen, in das wir liefern dürfen. Wir haben aber gehört, dass der Distributor möglicherweise enge Verbindungen zu einem Land hat, in das wir nicht liefern dürfen. Zahlungen werden in der Währung eines weiteren Landes vorgenommen. Können wir davon ausgehen, dass das Produkt in dem Land genutzt wird, in das wir liefern, oder ist das ein Problem?

Antwort: Die Ihnen vorliegenden Informationen weisen darauf hin, dass das Produkt möglicherweise in ein Land exportiert wird, für das ein Verbot besteht. Es gibt hier eindeutige Warnzeichen, Ihre Geschäftsleitung um Rat zu fragen bevor Sie handeln.

Frage: Ein Kunde möchte von mehreren Konten und mit einer Kombination mehrerer Zahlungsarten zahlen (bar, Scheck usw.). Was soll ich tun?

Antwort: Das ist verdächtiges Verhalten und lässt auf Geldwäsche schließen. Fragen Sie sofort Ihre Geschäftsleitung um Rat und unternehmen Sie erst weitere Schritte in der Transaktion (worunter auch die Annahme von Zahlungen des Kunden fällt), wenn Sie von der Geschäftsleitung Anweisungen zur weiteren Vorgehensweise erhalten haben.

Selbsthilfe – Praktische Hinweise, nach denen Sie vorgehen können, wenn Sie unsicher sind, ob Ihr Handeln gegen den Verhaltenskodex verstößt

1. Erkennen Sie das Problem. Fragen Sie sich selbst, ob Sie sich in einer Situation befinden, die nicht in Ordnung ist. Versuchen Sie, eine Entscheidung zu treffen, die möglicherweise zu einer ungesetzlichen oder unlauteren Vorgehensweise führt?

2. Denken Sie nach, bevor Sie handeln. Verdeutlichen Sie sich das Problem und fassen Sie es zusammen. Fragen Sie sich selbst, warum es ein schwieriges Problem ist. Bedenken Sie die Optionen und Konsequenzen. Überlegen Sie sich, wer betroffen sein wird. Beurteilen Sie die verbundenen Risiken.

3. Überprüfen Sie Ihre Entscheidung. Lesen Sie den folgenden Abschnitt „Hilfreiche Fragen, die Sie sich stellen sollten“. Beraten Sie sich mit anderen, holen Sie sich qualifizierten Rat von Partnern und aus verlässlichen Quellen, die vom Unternehmen anerkannt sind.

4. Im Zweifelsfall – unterbrechen Sie Ihre Tätigkeit und lassen Sie sich wie in den Verhaltensregeln dargestellt beraten.

Hilfreiche Fragen, die Sie sich stellen sollten, wenn Sie Zweifel haben

- Ist es legal?
- Ist es professionelles Verhalten?
- Verstößt es gegen die Unternehmenspolitik?
- Ist es vom Gefühl her richtig?
- Wirft es ein negatives Bild auf Sie oder das Unternehmen?
- Wäre es Ihnen peinlich, wenn andere wüssten, dass Sie so vorgegangen sind?
- Gibt es eine Alternative, die keinen Konflikt mit sich bringt?
- Wie würde es in der Presse oder im Internet wirken?



Freudenberg Chemical Specialities KG

Geisenhausenerstr. 7

D-81379 München

Tel.: +49 89 7876-0

Fax: +49 89 7876-1600

E-Mail: info@fcs-munich.com