



Ethik und Unternehmenskultur im Geschäftsverkehr

- unser Unternehmen steht für Ehrlichkeit und Integrität



Empowering the right people

Empowering the right people

Die Ethik im Geschäftsverkehr setzt Grenzen und zeigt Spielregeln für die Beteiligten auf. So wird diesem Thema in Zeiten von ungezügelter Raffgier und Casino Kapitalismus erneut ein roter Teppich seitens der Unternehmen ausgerollt. Ethik-Kommissionen werden gegründet und Detekteien beschäftigt, um Vergehen Einzelner zu ahnden. Negative Schlagzeilen bringen große Organisationen in Verruf. Da ist es wichtig, jedem Mitarbeiter das Rückrad zu stärken.

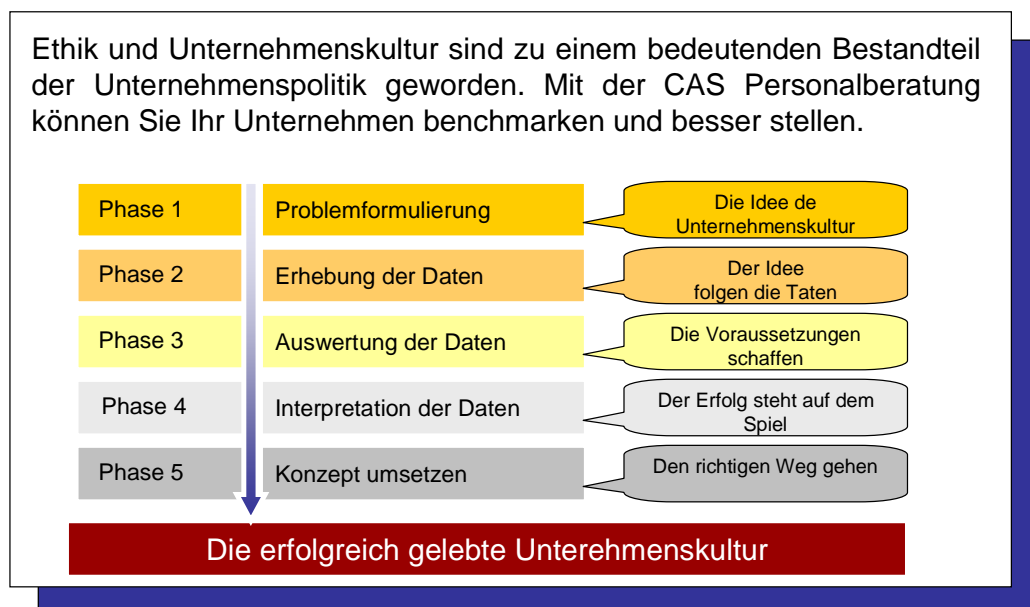
Mitarbeiter sollen aus besonderen Grund, stolz auf ihr Unternehmen sein. Sie sollen mit Begeisterung und Leidenschaft für Produkte, Dienstleistungen und die Vision eintreten. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen werden an Aktionen, Geschwindigkeit und Qualität beurteilt und gemessen.

Ebenso wichtig ist es für die Unternehmen ein vorbildliches Mitglied der Gesellschaft zu sein. Erfahrene, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter haben schon immer ein tiefes Verständnis für das bewiesen, worauf es in Branchen und im Wettbewerb ankommt. Dank des konsequenten Eintretens der Mitarbeiter für die Geschäftsprinzipien des Unternehmens soll das Ansehen selbigen innerhalb der Gesellschaft einen Grad erreichen, auf den alle stolz sein können.

Die vorliegende Broschüre soll ein Denkanstoß, eine Vorlage oder auch ein refreshment für die gelebten Werte in Ihrem Unternehmen sein. Sie ist Teil unserer fortgesetzten Bemühungen, für die CAS Klienten und alle, die mit CAS zusammen arbeiten Wissen und Erfahrungen zu teilen. Die Vorlage kann auch Ihren festen Willen als Marktteilnehmer zum Ausdruck zu bringen und dokumentieren, dass Ihr Unternehmen für Ehrlichkeit und Integrität steht.

Eine Broschüre kann kein allumfassendes Bild unseres Unternehmens zeichnen. Vielmehr können hier einige der wichtigsten Prinzipien klargestellt werden, nach denen Geschäfte getätigt werden. Nur wenn Sie an diesen Prinzipien festhalten, können Sie das Klima schaffen, in dem Vertrauen und gegenseitiger Respekt einen zentralen Stellenwert einnehmen und in dem eine Gemeinschaft entstehen kann, in der individuelle Weiterentwicklung, Eigenverantwortlichkeit und Zuverlässigkeit groß geschrieben werden.

Lesen Sie diese Broschüre und diskutieren Sie mit Ihren Kollegen darüber. Bringen Sie eine Stein ins rollen, nur wer die Grundsätze und Prinzipien Ihres Unternehmens eindeutig verstanden und akzeptiert hat, wird in Zukunft entscheidend Einfluss darauf nehmen, wie jeder Einzelne denkt, arbeitet, lernt und kommuniziert.



Ethik Broschüre der Beispiel AG

Inhaltsverzeichnis

1. Grundprinzipien

- A. Erläuterung der Grundprinzipien
- B. Umsetzung der Grundprinzipien

2. Verantwortung gegenüber der BEISPIEL AG

- A. Chancengleichheit
- B. Vertrauliche Informationen
- C. Interessenkonflikte
- D. Aufzeichnungen

3. Verantwortung gegenüber Dritten

- A. Der Kunde an erster Stelle
- B. Höchste Qualität
- C. Geschütztes Material von BEISPIEL AG und Dritten
- D. Betriebssicherheit und Umweltschutz

4. Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit

- A. Handel mit BEISPIEL AG Aktien
- B. Exportvorschriften
- C. Umgang mit staatlichen Stellen
- D. Politische Spenden und Aktivitäten
- E. Geschäftsgepflogenheiten

5. Gesetzesvorgaben und Gesetzesverstöße

- A. Wachsamkeit
- B. Mitwirkung von BEISPIEL AG
- C. Konsequenzen



1. Grundprinzipien

A. Erläuterung der Grundprinzipien

Allen unseren Geschäftsgepflogenheiten liegt ein Grundprinzip zugrunde: Der gesunde Menschenverstand. Wir versuchen bewusst, vorgegebene Strategien auf ein Minimum zu beschränken, und ziehen es vor; Sie über die moralischen Grundsätze und die Ressourcen von BEISPIEL AG zu informieren, um Ihnen dabei zu helfen, in jeder Situation selbst die richtige Entscheidung zu treffen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Wir sind der festen Überzeugung, dass es sinnvoller ist, ein Klima zu schaffen, in dem sich der gesunde Menschenverstand frei entfalten kann, als seitenweise Regelwerke zu verfassen.

Um Ihnen zu verdeutlichen, wo in unserem Unternehmen der gesunde Menschenverstand gefordert ist, möchten wir Ihnen einige wesentliche rechtliche und moralische Gesichtspunkte aufzeigen, die unser Handeln bestimmen. BEISPIEL AG ist ein Unternehmen, das einen kleinen Kreis von Eigentümern hat. Diesen gegenüber ist BEISPIEL AG dafür verantwortlich, immer und zu jeder Zeit auf die Einhaltung von Recht und Gesetz zu achten. Die gleiche Verpflichtung besteht auch gegenüber der Allgemeinheit, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Berührung kommt, und unseren Kunden.

BEISPIEL AG ist jedoch auch ein Unternehmen, das sich in hohem Maß um das Wohlergehen seiner Mitarbeiter bemüht. Aus diesem Grund versuchen wir; konsequent zu sein und umsichtig miteinander umzugehen. Obwohl wir wissen, dass es nie zwei absolut identische Situationen geben wird, versuchen wir; konsequent und bedacht zu handeln, wenn moralische Aspekte berührt werden. Gleichzeitig aber sind wir der Überzeugung, dass jeder Mitarbeiter für seine Handlungen eigenverantwortlich ist. Ein Fehlverhalten kann daher auch nicht damit entschuldigt werden, dass es von einem Dritten ausging oder angeordnet wurde.

Natürlich erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie ähnliche Prinzipien verfolgen. BEISPIEL AG behält sich daher rechtliche Schritte gegen jeden Mitarbeiter; jeden Lieferanten und jeden Berater vor; dessen Handlungen den Geschäftsprinzipien und Grundsätzen von BEISPIEL AG widersprechen. Im Einzelfall kann dies die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. den Abbruch der Geschäftsbeziehungen bedeuten.

B. Umsetzung der Grundprinzipien

Gesunder Menschenverstand setzt ein gemeinsames Ideal, d. h. eine Reihe allgemein anerkannter Grundüberzeugungen voraus. Bei BEISPIEL AG basieren alle geschäftlichen Vorgänge auf fünf einfachen, allgemeinen Standardvorgaben, die für alle BEISPIEL AG Mitarbeiter verbindlich sind:

1. BEISPIEL AG erwartet, dass alle Mitarbeiter in allen geschäftlichen Angelegenheiten Vorbild sind.
2. BEISPIEL AG erwartet, dass alle Mitarbeiter in allen Unternehmensbelangen absolut ehrlich und moralisch einwandfrei auftreten.
3. BEISPIEL AG verpflichtet sich, seine Geschäfte gemäß dem jeweils geltenden Recht und so zu tätigen, dass das Ansehen des Unternehmens untadelig erhalten bleibt.
4. die Allgemeinheit muss von unserer Tätigkeit profitieren können.
5. BEISPIEL AG erwartet, dass alle Mitarbeiter vertrauliche Informationen entsprechend behandeln. Dies gilt in besonderer Weise beim Umgang mit externen Personen — Kunden, Lieferanten, Händlern, Presse und Mitbewerbern.

Alle Anfragen seitens der Presse müssen an die PR-Abteilung (Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit) weitergeleitet und entsprechend deren Direktiven behandelt werden. Alle Anfragen von Außenstehenden Rechtsanwälten oder Behörden müssen an die Rechtsabteilung von BEISPIEL AG weitergeleitet oder deren Direktiven entsprechend behandelt werden.

2. Verantwortung gegenüber BEISPIEL AG

A. Chancengleichheit

BEISPIEL AG ist in höchstem Maße an einer kreativen und multikulturellen Arbeitsumgebung interessiert, in der sich die Mitarbeiter gegenseitig unterstützen. Nichts widerspricht den Grundüberzeugungen von BEISPIEL AG mehr als jegliche Form der Diskriminierung. BEISPIEL AG toleriert keinerlei Diskriminierungen, Belästigungen, Anspielungen, Bemerkungen oder Witze aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Veranlagung, Konfession, Nationalität, Alter, Familienstand, Behinderung oder Kriegsversehrung einer Person. Dies gilt für Mitarbeiter ebenso wie für Bewerber und alle anderen Personen, die sich in BEISPIEL AG Räumen aufhalten.

Jeder Mitarbeiter von BEISPIEL AG, der sich diskriminiert oder benachteiligt fühlt oder der Zeuge einer solchen Aktion wird, ist aufgefordert, diesen Vorfall bei einem Mitarbeiter der Personalabteilung, einem Manager oder der Geschäftsleitung zu melden.

B. Vertrauliche Informationen

Informationen sind der Kern aller Geschäftsbeziehungen von BEISPIEL AG. Die Geschäfte und Geschäftsbeziehungen von BEISPIEL AG konzentrieren sich auf vertrauliche und geschützte Informationen von BEISPIEL AG und den Geschäftspartnern von BEISPIEL AG — Kunden, Lieferanten, Händlern u. a. Jeder BEISPIEL AG Mitarbeiter hat die Pflicht, die Vertraulichkeit solcher Informationen zu respektieren und zu schützen.

BEISPIEL AG ist bemüht, wertvolle Geschäftsinformationen deutlich zu kennzeichnen, zu klassifizieren und vor Offenlegung, Verlust, Änderung, Beschädigung oder Kopieren — geschehe dies bewusst oder unbewusst — zu schützen. Kein Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Lieferanten darf vertrauliche oder geschützte Informationen oder Geschäftsgeheimnisse einem Außenstehenden offen legen, ohne dass eine schriftliche Vereinbarung oder ein Lizenzvertrag vorliegt, die bzw. der von der BEISPIEL AG Rechtsabteilung genehmigt und von einem autorisierten BEISPIEL AG Mitarbeiter gegengezeichnet wurde.

BEISPIEL AG verpflichtet sich umgekehrt, die vertraulichen und geschützten Informationen sowie die Geschäftsgeheimnisse Dritter in gleicher Weise zu respektieren. Kein Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Lieferanten darf vertrauliche Informationen eines Dritten verwenden oder offen legen, ohne dass er durch diesen Dritten dazu berechtigt wurde, und nur nachdem der Empfänger der Informationen eine Verschwiegenheitsvereinbarung mit BEISPIEL AG unterzeichnet hat.

Um die Interessen von BEISPIEL AG bezüglich seiner Investitionen in die System-Entwicklung zu schützen, müssen alle vertraulichen Informationen von Dritten, die unaufgefordert an BEISPIEL AG gesendet werden, zurückgewiesen oder falls sie von einem BEISPIEL AG Mitarbeiter versehentlich in Empfang genommen wurden, ungeöffnet an den betreffenden Dritten zurückgegeben oder an die Rechtsabteilung von BEISPIEL AG weitergeleitet werden, damit diese geeignete Maßnahmen ergreifen kann.

C. Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können die moralische Stellung eines Mitarbeiters auch ohne dessen bewusstes Zutun erheblich beeinträchtigen. Als Interessenkonflikt gilt bei BEISPIEL AG jede Handlung, die nicht den Interessen von BEISPIEL AG entspricht, diesen Interessen zuwiderläuft oder die den Anschein der Unschicklichkeit erweckt. Erkannt wird ein solcher Konflikt durch die Beantwortung der Frage, ob eine bestimmte Konstellation die Gefahr einer Interessenüberschneidung in sich birgt, und sei dies auch nur dem Anschein nach. Um dies ein wenig zu verdeutlichen, haben wir einige Bereiche herausgenommen, in denen solche Interessenkonflikte auftreten können:

Angemessene Bezahlung. Alle BEISPIEL AG Mitarbeiter müssen leistungsgerecht und angemessen bezahlt werden und bezahlen. Wir werden keine Zahlungen leisten oder Versprechungen machen mit dem Ziel, damit die Handlungen oder Entscheidungen Dritter zu beeinflussen. Aus dem gleichen Grund werden wir keine Geschenke machen, die über das im normalen Geschäftsverkehr übliche Maß hinausgehen. Wir werden alle gesetzlichen Vorschriften bezüglich Geschenken und Zuwendungen strikt einhalten.

Beteiligung an anderen Geschäften. Mitarbeiter von BEISPIEL AG und deren Familienangehörige dürfen keine direkte oder indirekte Beteiligung finanzieller oder anderer Art eingehen, die zu einer Interessenüberschneidung führen könnte. Hierzu zählt beispielsweise die Mitgliedschaft im Vorstand eines anderen Unternehmens oder einer gemeinnützigen Institution. BEISPIEL AG Mitarbeiter benötigen die schriftliche Genehmigung des für ihren Bereich zuständigen BEISPIEL AG Partners für jede Form von Nebenbeschäftigung, gewerblicher oder beratender Tätigkeit oder finanzieller oder anderer Beteiligung an einem bzw. für ein Unternehmen, dessen Geschäftszweck sich mit den gegenwärtigen oder geplanten Aktivitäten von BEISPIEL AG deckt, das vertrauliche oder geschützte Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von BEISPIEL AG oder einem Dritten verwendet oder dessen Tätigkeit in das Aufgabengebiet fällt, in dem der Mitarbeiter für BEISPIEL AG tätig ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Familienangehörige eines BEISPIEL AG Mitarbeiters nicht bei einem Kunden, Mitbewerber oder Lieferanten von BEISPIEL AG beschäftigt sein dürfen.

Projekte oder Erfindungen. BEISPIEL AG Mitarbeiter müssen eine schriftliche Genehmigung der Geschäftsleitung einholen, bevor sie für ein Projekt oder eine Erfindung arbeiten, das bzw. die Zeit, Gerät oder Material von BEISPIEL AG in Anspruch nimmt oder gegenwärtige oder künftige Geschäftsinteressen von BEISPIEL AG betrifft.

Marktbeobachtungen. Obwohl Marktbeobachtungen sehr wichtig sind, dürfen diese nur autorisierten Mitarbeitern von BEISPIEL AG und nur auf direktem Wege zugänglich gemacht werden. BEISPIEL AG und Mitarbeiter von BEISPIEL AG dürfen andernorts publizierte Informationen nicht akzeptieren oder verwenden.

Familie. Mitarbeitern von BEISPIEL AG ist es nicht gestattet, für BEISPIEL AG Geschäfte mit Familienangehörigen oder anderen, ihnen nahe stehenden Personen zu tätigen, die in anderen Unternehmen beschäftigt sind, sofern sie nicht die schriftliche Genehmigung des für ihren Bereich zuständigen Partner vorliegen haben. BEISPIEL AG Mitarbeiter dürfen kein direktes Abhängigkeitsverhältnis mit Familienangehörigen oder anderen, ihnen nahe stehenden Personen eingehen. (Beispiele für nahe stehende Personen sind Lebensgefährten, Freunde und Geschäftspartner außerhalb von BEISPIEL AG.) BEISPIEL AG Mitarbeiter und deren Familienangehörige dürfen außerdem weder direkt noch indirekt eine finanzielle, gewerbliche oder beratende Geschäftsbeziehung eingehen, die einen Interessenkonflikt des Mitarbeiters zur Folge haben könnte, ohne dass der Mitarbeiter das schriftliche Einverständnis des für seinen Bereich zuständigen Partner eingeholt hat.

Geschenke und andere Zuwendungen. BEISPIEL AG Mitarbeiter und deren Familienangehörige dürfen keine Wertgeschenke (wie Geld- oder Sachleistungen, Rabatte oder bevorzugte persönliche Behandlung) für Personen machen oder von Personen annehmen, die für BEISPIEL AG Lieferanten oder BEISPIEL AG Kunden tätig sind. Solche Geschenke (einschließlich Werbegeschenken und Bewirtung) sind nur unter folgenden Bedingungen zulässig:

- Sie widersprechen nicht unseren Geschäftsgepflogenheiten.
- Sie übersteigen nicht den Gegenwert von 100 €.
- Sie verstoßen nicht gegen geltendes Recht.
- Ihr Bekannt werden in der Öffentlichkeit wirkt sich nicht negativ auf das Ansehen von BEISPIEL AG aus.
- Sie werden keinem Beamten oder Angestellten im öffentlichen Dienst gemacht. (Weitere Informationen zum Verhalten gegenüber Behörden und staatlichen Stellen finden Sie nachfolgend).

Dies bedeutet nicht, dass BEISPIEL AG angemessene Werbegeschenke und Serviceleistungen generell nicht annehmen oder in Anspruch nehmen darf. Es bedeutet auch nicht, dass BEISPIEL AG einem Mitarbeiter eines Unternehmens kein Sachgeschenk machen darf, sofern das Geschenk mit Wissen des Unternehmens überreicht wird und nicht gegen geltendes Recht verstößt. Es bedeutet schließlich auch nicht, dass BEISPIEL AG die Teilnahme an sozialen Funktionen verweigert ist, sofern die Teilnahme durch die Geschäftsleitung gebilligt wurde und keinen Interessenkonflikt darstellt oder den Anschein eines Interessenkonflikts erweckt.

Lieferanten (einschl. Zeitarbeitsfirmen und Auftragnehmer). Bei Kontakten mit Lieferanten und potentiellen Lieferanten wird von jedem BEISPIEL AG Mitarbeiter ein vorbildliches und moralisch einwandfreies Auftreten erwartet. Transaktionen müssen rein geschäftlicher Natur sein. Von den Mitarbeitern der Lieferanten wird ebenfalls ein moralisch einwandfreies Verhalten erwartet. Dazu gehört auch, dass sie Informationen, die sie von BEISPIEL AG und Dritten erhalten, vertraulich behandeln.

Honorare. Öffentliche Auftritte werden, sofern sie im Interesse von BEISPIEL AG erfolgen, als Teil des normalen Aufgabengebiets des betreffenden Mitarbeiters angesehen. Da die Zeit, die ein Mitarbeiter für die Vorbereitung von und die passive oder aktive Teilnahme an von der Geschäftsleitung gebilligten Veranstaltungen aufwendet, dem Mitarbeiter ganz oder nahezu ganz von BEISPIEL AG vergütet wird, darf er vom veranstaltenden Unternehmen ein Honorar oder eine andere Aufwandsentschädigung nur dann verlangen oder entgegennehmen, wenn ihm dies durch den für seinen Bereich zuständigen Partner ausdrücklich genehmigt wurde.

Natürlich können hier nicht alle möglichen Interessenkonflikte aufgeführt werden. Diese Beispiele zeigen nur einige der Konflikte, die BEISPIEL AG Mitarbeiter meiden müssen. Letztendlich liegt es in der Verantwortlichkeit jedes Einzelnen, Situationen zu vermeiden, in denen auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts oder der Unschicklichkeit erweckt werden könnte. Jeder Mitarbeiter sollte daher mögliche Interessenkonflikte mit seinem Vorgesetzten, mit der Personalabteilung und ggf. auch mit der Rechtsabteilung von BEISPIEL AG besprechen und klären.

D. Aufzeichnungen.

Nur was in den Büchern steht, zählt. Die Buchhaltung nimmt in Fragen der moralischen Integrität von Geschäftstransaktionen eine zentrale Rolle ein. Das gesamte Geschäfts- und Rechnungswesen muss in unseren Buchhaltungsunterlagen vollständig und korrekt belegt sein. Zahlungen von BEISPIEL AG dürfen nie zu einem anderen Zweck erfolgen, als in den Büchern verzeichnet ist. Wir bei BEISPIEL AG haben keinen Grund für falsche oder irreführende Buchungsaufzeichnungen und für geheime oder unverbuchte Geldmittel, Zahlungen oder Einnahmen.

Neu einzurichtende BEISPIEL AG Bankkonten müssen zuvor von der Finanzabteilung von BEISPIEL AG genehmigt worden sein. Zahlungen dürfen nur mit Hilfe von verbuch- und überprüfbaren Mitteln erfolgen: Online-Banking, Schecks, Wechsel oder Überweisungen. Zahlungen dürfen nicht bar vorgenommen werden. Einzige Ausnahme sind Auslagen aus der Handkasse.

3. Verantwortung gegenüber Dritten

A. Der Kunde an erster Stelle

Wir entwickeln und vermarkten Dienstleistungsprodukte, um den Menschen das Leben einfacher zu machen. Der Kunde steht in unseren Gedanken immer an erster Stelle. Wir müssen daher stets bemüht sein, die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen und ihnen die Hilfsmittel und das Know-how zur Verfügung zu stellen, mit denen sie ihre BEISPIEL AG Dienstleistungen optimal einsetzen können. Dabei sind wir stets höflich, zuvorkommend und hilfsbereit.

B. Höchste Qualität

Für die Qualität unserer Dienstleistungen und Serviceleistungen gibt es keine Obergrenze. Unsere Mitarbeiter müssen bei ihren Handlungen stets ein Höchstmaß an Qualität anstreben. Kein Mitarbeiter darf wissentlich die Leistungsfähigkeit oder die Möglichkeiten eines Produkts falsch darstellen. Tests sollten mit dem Ziel ausgeführt werden zu beweisen, dass sowohl bei der Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen hohe Qualitätsmaßstäbe angelegt und auch eingehalten werden. Die Testdokumentation sollte entsprechend sorgfältig geführt und aufbewahrt werden.

C. Geschütztes Material von BEISPIEL AG und Dritten

Die unberechtigte Vervielfältigung urheberrechtlich geschützter Produkte ist rechtswidrig und verstößt gegen BEISPIEL AG Verhaltensrichtlinien. Software - BEISPIEL AG lässt weder die Herstellung noch die Benutzung von rechtswidrigen Software-Kopien zu und hält alle Lizenz- oder kaufvertraglichen Bestimmungen ein, die sich auf die Benutzung von Software beziehen, die wir erworben haben oder benutzen.

Möglicherweise müssen BEISPIEL AG Mitarbeiter gelegentlich urheberrechtlich geschütztes Material von BEISPIEL AG für ihre Arbeit und für BEISPIEL AG Dienstleistungen oder Werbematerial verwenden oder erstellen. Wenn ein Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Auftragnehmers durch schöpferische Arbeit zu einem greifbaren originären Ergebnis findet, muss er dieses Arbeitsergebnis mit einem Copyright-Vermerk versehen und ein Formular für die Copyright-Anmeldung an die Rechtsabteilung von BEISPIEL AG weiterleiten.

Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Lieferanten müssen sicherstellen, dass sie bei ihrer Arbeit nur autorisierte Kopien von geschütztem Material verwenden. Wenn ein Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Lieferanten Material eines Dritten verwendet, muss die entsprechende Lizenz vorliegen. Es widerspricht den Grundsätzen von BEISPIEL AG, wenn ein Mitarbeiter von BEISPIEL AG, einer Zeitarbeitsfirma oder eines Lieferanten geschütztes Material ganz oder teilweise kopiert, digitalisiert, ändert, übersetzt, über die Medien verbreitet, ausführt oder weitergibt, ohne zuvor die schriftliche Genehmigung des Copyright-Eigentümers eingeholt zu haben. Es widerspricht ebenfalls den Grundsätzen von BEISPIEL AG, Ressourcen von BEISPIEL AG zu verwenden, um Raubkopien von geschütztem Material anzufertigen oder zu verbreiten. Diese Grundsätze treffen unabhängig davon zu, ob die Kopien für den persönlichen Gebrauch, die BEISPIEL AG interne Verwendung oder die Veröffentlichung vorgesehen sind.

D. Betriebssicherheit und Umweltschutz

Sich den Herausforderungen einer sich rasch erweiternden und ändernden Technologie zu stellen, bedeutet für BEISPIEL AG nicht nur die Herstellung von Dienstleistungen höchster Qualität. Wir sind vielmehr bestrebt, diese Dienstleistungen, im wesentlichen Print Ausgaben, auf eine Weise herzustellen, die die Umwelt schont und die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter unserer Kunden und der Bevölkerung garantiert.

Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit

Schmiergelder. Schmiergelder widersprechen den moralischen Geschäftsprinzipien von BEISPIEL AG und können zudem gegen Gesetze verstoßen. BEISPIEL AG Mitarbeiter dürfen keine Zahlungen oder andere Zuwendungen (einschließlich Geräte) in Aussicht stellen, leisten, fordern oder annehmen, die auch nur den Anschein von Bestechungs- oder Schmiergeld oder einer anderen irregulären Zahlung erwecken könnten. Die Rechtmäßigkeit und die Zulässigkeit einer solchen Zahlung oder eines solchen Angebots muss in jedem Fall zuvor mit einem Partner der Geschäftsleitung und der Rechtsabteilung von BEISPIEL AG besprochen worden sein. BEISPIEL AG Mitarbeiter dürfen darüber hinaus keine Gelder oder Wertgegenstände an ausländische Offizielle oder deren Vertreter übergeben (oder an einen Dritten, etwa einen Lobbyisten, mit der Maßgabe, diese Zuwendung einem ausländischen Offiziellen oder dessen Vertreter zukommen zu lassen), um damit eine Handlung oder Entscheidung einer Regierung oder Behörde zu beeinflussen.

Zulässige Zahlungen. Nicht verboten sind Zahlungen, die in einem Land üblich und erforderlich sind, um ministerielle Handlungen, die normalerweise von ausländischen Beamten geleistet werden, zu ermöglichen oder zu beschleunigen (beispielsweise um Zulassungen oder Lizenzen zu erhalten, um Visa und Arbeitserlaubnisse bearbeiten zu lassen oder um die Dienste von Zoll, Polizei, Post oder Prüfstellen in Anspruch zu nehmen). Es entspricht jedoch nicht der BEISPIEL AG Geschäftspolitik, solche Zahlungen, selbst wenn sie rechtlich abgesichert sind, zu begünstigen. Daher muss für derartige Zahlungen, die den Gegenwert von 100 € überschreiten, die Zustimmung eines Partners von BEISPIEL AG vorliegen, sofern nicht außergewöhnlich dringliche Umstände ein anderes Handeln erforderlich machen. In jedem Fall müssen solche Zahlungen in den Spesenabrechnungen und in den Buchhaltungsunterlagen von BEISPIEL AG eindeutig belegt werden.

D. Politische Spenden und Aktivitäten

Zuwendungen vom Unternehmen für politische Parteien und Organisationen sind in vielen Ländern und Wahlordnungen illegal. Dies bedeutet, dass einem politischen Wahlkandidaten, einer Partei oder für eine Wahlkampagne von BEISPIEL AG kein Vermögenswert — dies schließt die Arbeitszeit von Mitarbeitern und die Nutzung von BEISPIEL AG Räumen oder Geräten ein — zur Verfügung gestellt werden darf. Selbst in Fällen, in denen politische Spenden legal sind, dürfen keine Zuwendungen seitens des Unternehmens ohne Genehmigung eines Partners und der Rechtsabteilung von BEISPIEL AG gemacht werden.

Selbstverständlich können BEISPIEL AG Mitarbeiter an allen politischen Aktivitäten ihrer Wahl auf privater Basis, mit ihrem eigenen Geld und in ihrer persönlichen Freizeit teilnehmen.

E. Geschäftsgepflogenheiten

Die Wirtschaft Deutschlands und der meisten Nationen, in denen BEISPIEL AG Geschäfte abwickelt, basiert auf dem Grundsatz, dass Wettbewerb und Gewinn dazu führen, dass qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu angemessenen Preisen angeboten werden. Um sicherzustellen, dass der Markt nach diesem Prinzip funktioniert, gibt es in den meisten Ländern Gesetze, die Geschäftspraktiken verbieten, die einen fairen Wettbewerb

behindern könnten. BEISPIEL AG unterstützt diese Gesetze nicht allein deshalb, weil sie geltendes Recht sind, sondern auch, da wir an die freie Marktwirtschaft und an die Idee glauben, dass ein fairer Wettbewerb für unseren langfristigen Erfolg von großer Bedeutung ist. Jeder BEISPIEL AG Mitarbeiter muss sich dies bei seiner Arbeit vergegenwärtigen, da die Strafen für Verstöße — sowohl für BEISPIEL AG als auch für den betreffenden Mitarbeiter — sehr hart sein können.

Kunden. Normalerweise kann BEISPIEL AG seine Geschäftspartner frei wählen. Es gibt jedoch bestimmte Ausnahmen. BEISPIEL AG Mitarbeiter sollten beim Umgang mit Personen und Firmen, die eine Geschäftsverbindung mit BEISPIEL AG aufnehmen wollen, entsprechend den Vorgaben verfahren. Vor allem müssen alle Bewerber mit gebührendem Respekt behandelt werden.

Konkurrenz. In Bezug auf Mitbewerber muss BEISPIEL AG ebenso vorsichtig vorgehen. Beispielsweise können Absprachen mit Mitbewerbern, die die Dienstleistungspreise oder die Aufteilung von Kunden oder Absatzgebiete betreffen, verboten sein, da sie gegen den Grundsatz des freien Wettbewerbs verstoßen. BEISPIEL AG Mitarbeiter dürfen diese Themen nicht mit Mitbewerbern diskutieren, da in keinem Fall ein akzeptables Übereinkommen erzielt werden kann. Darüber hinaus dürfen BEISPIEL AG Mitarbeiter Themen wie Honorar- und Zahlungsbedingungen und andere vertrauliche oder geschützte Informationen nicht mit Mitbewerbern besprechen. In bestimmten Fällen gelten sogar unsere Händler laut Gesetz als Mitbewerber.

4. Gesetzesvorgaben und Gesetzesverstöße

A. Wachsamkeit

Es ist wichtig, dass wir alle die Augen offen halten, um mögliche Verstöße gegen die Geschäftsgepflogenheiten von BEISPIEL AG zu erkennen, seien es Verstöße im Umgang mit offiziellen Stellen oder im privaten Sektor, und sei es aus Unachtsamkeit oder mit Absicht. Jeder BEISPIEL AG Mitarbeiter der Kenntnis von möglichen Verstößen hat, ist verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder ggf., der Rechtsabteilung von BEISPIEL AG mitzuteilen.

Um unseren Mitarbeitern die Einhaltung und den Schutz unserer Geschäftsgepflogenheiten bei der täglichen Arbeit zu erleichtern, haben wir einige Bereiche aufgelistet, in denen Verstöße vorkommen könnten. Wir bitten Sie, diese im Auge zu behalten.

Kritische Bereiche

Unrechtmäßige oder überhöhte Zahlungen für eine der folgenden Leistungen:

- Beratungshonorare
- PR-Honorare (Gebühren für Öffentlichkeitsarbeit)
- Werbungskosten
- Anwaltsgebühren
- Maklergebühren
- Provisionen
- Versicherungsprämien
- Andere Honorare
- Spesenabrechnungen
- Mitarbeiterprämien oder Kompensationsgeschäfte
- Mitarbeiterdarlehen
- Verschiedene Ausgaben
- Nichtabzugsfähige Ausgaben
- Zahlungen an die Geschäftsleitung oder leitende Angestellte

- Fragwürdige Zahlungen an Makler Berater oder Angehörige anderer Berufszweige, deren Hintergründe nicht ausreichend geklärt wurden, die keine Verträge oder Verpflichtungserklärungen unterzeichnet haben oder deren Verbindung mit BEISPIEL AG sich bei Bekannt werden negativ auf das Ansehen von BEISPIEL AG auswirken würde.

- Sonderzahlungen, die auf der Gehaltsliste erscheinen, Gratifikationen, Tantiemen und Sachgeschenke, die ein BEISPIEL AG Mitarbeiter ohne eine entsprechende Genehmigung und ohne entsprechende Dokumentation vergibt oder annimmt.
- Barzahlungen
- Barschecks oder Schecks, die auf den Überbringer ausgestellt sind.
- Überweisungen oder Einzahlungen auf das Konto einer Einzelperson anstelle auf das Konto des Unternehmens, mit dem wir Geschäftsverbindungen unterhalten.
- Bankkonten oder Eigentumsansprüche, die nicht auf den Namen BEISPIEL AG lauten.
- Rechnungen, die auf Kundenanfrage höher oder niedriger als die normal anfallenden Preise oder Gebühren ausgestellt wurden.
- Zahlungen zu einem anderen als dem in der Begleitdokumentation beschriebenen Zweck.
- Zahlungen an Mitarbeiter von Kunden oder Agenturen über einen Mittelsmann oder eine Organisation oder Zahlungen, die von den normalen Geschäftsgepflogenheiten abzuweichen scheinen.
- Alle großen, außergewöhnlichen, ungeklärten oder von einer Einzelperson abgezeichneten Verträge oder Ausgaben ohne entsprechende Begleitdokumentation. Besondere Aufmerksamkeit sollte großen, persönlichen Geschenken gelten.
- Ungewöhnliche Transaktionen mit Gesellschaften, die nicht werbend tätig sind.
- Nicht offen gelegte oder nicht verbuchte Sachwerte oder Verbindlichkeiten.
- Der Einsatz unmoralischer oder fragwürdiger Methoden zum Erhalt von Informationen, wie Informationen über Mitbewerber oder Ankaufpläne von offiziellen Stellen, Investitionsentscheidungen oder Handlungen.
- Eine Mitarbeiter-, Berater- oder Geschäftsbeziehung zwischen einem BEISPIEL AG Mitarbeiter und einem anderen Unternehmen, insbesondere einem Unternehmen, das in derselben oder in einer ähnlichen Branche wie BEISPIEL AG tätig ist.



C. Konsequenzen

BEISPIEL AG erwartet von seinen Mitarbeitern und den Mitarbeitern in den BEISPIEL AG Partner Betrieben, die in dieser Broschüre enthaltenen Bestimmungen einzuhalten, in kritischen Situationen ihren moralischen Grundsätzen entsprechend und mit Umsicht zu handeln und nicht zu zögern, in Fällen, die hier nicht erwähnt wurden und die nicht mit Hilfe des gesunden Menschenverstands gelöst werden können, Rat bei den Partnern oder bei der Personalabteilung und in jedem Fall bei der Rechtsabteilung einzuholen. Unsere Richtlinien basieren zum Teil auf sehr verschiedenen Gesetzen. Jeder Mitarbeiter sollte sich bewusst sein, dass der Verstoß gegen eines dieser Gesetze eine strafrechtliche Verfolgung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sowie ferner zivilrechtliche Verurteilungen zur Folge haben kann.

Aufgrund der Bedeutung dieser Punkte muss damit gerechnet werden, dass das Unternehmen gegenüber jedem Mitarbeiter, Lieferanten oder Berater tätig wird, dessen Handlungen den Grundsätzen, der Firmenpolitik oder den Richtlinien von BEISPIEL AG zuwiderlaufen. Solche Disziplinarverfahren können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den Abbruch der Geschäftsverbindung zur Folge haben.

Diese Broschüre wurde in gutem Glauben und dem Vorsatz verfasst, dass jeder Mitarbeiter mit Fleiß und Talent im Sinne der Gesamtunternehmung denkt und handelt. Jeder Einwand, der Motivation und Ergebnis der BEISPIEL AG Mitarbeiter positiv beeinflusst ist ausdrücklich erwünscht.



Als international tätige Personalberatung und vertrauenswürdiger Partner schafft die CAS täglich neue Perspektiven für Menschen und Unternehmen.

Personaleberung: CAS Personalberatung sucht, qualifiziert und vermittelt im Auftrage seiner Klienten die geeigneten Mitarbeiter oder komplett eingespielte Teams in Architektur, Beratung, Entwicklung, Quality Management, Sales, Marketing, Management, Technik, Operations, e.t.c. Durch unser Netzwerk auf allen Channel-Ebenen, vom Hersteller bis zum Value Added Reseller können wir ständig auf einen Pool von qualifizierten Bewerbern zugreifen.

Recruitment Process Management: Für die modernen Unternehmen und Organisationen unserer Klienten, die rund um den Globus auch ausgefeilte Produkte und Dienstleistungen anbieten, ist es wichtig, den Bewerbungsprozess mit einer durchdachten und effektiven Lösung zu unterstützen. Recruitment Process Management (RPM) bedeutet weit mehr als, das Publizieren von Stellenangeboten in Jobbörsen oder die Annahme von e-Mail-Bewerbungen im Auftrag unserer Klienten. Für uns bedeutet RPM, Ihre Geschäftsprozesse rund um das Recruitment durchgängig zu gestalten und bestimmte Tasks davon zu übernehmen. Unsere Klienten werden nachweislich Effizienz und Performance-Vorteile und erzielen.

Personalentwicklung: CAS bietet eine Fülle von Seminaren, Trainings und Coachings für Management, Führungskräfte und andere Leistungsträger an. Unsere Trainer und Coaches sind erfolgreich, erfahren und bekannt von anerkannten Akademien in Deutschland. Gerne identifizieren wir für unsere Klienten Mitarbeiter mit besonderem Potenzial mittels erprobter Assessment Center und bewährter Testverfahren.



CAS
Competitive Advantage Strategies
Personalberatung

Ignaz-Günther-Str. 10
D-83629 Weyarn

Tel. : +49 (0) 8020 – 905 785
Info: www.cas-hr.com
Kontakt: kontakt@cas-hr.com