



VACUUM SOLUTIONS

VERHALTENS- KODEX

INDEX

I.	Einleitung	4
I.I	Unsere Werte	4
I.II	Unser Unternehmensleitbild: Integrität	5
I.III	Unser Verhaltenskodex.....	6
II.	Integrität in unserem Unternehmen	7
II.I	Gleichberechtigung und gegenseitiger Respekt	7
II.II	Belästigung und sexuelle Belästigung.....	8
II.III	Professionelle Entwicklung und Vergütung.....	9
II.IV	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	9
II.V	Interessenkonflikte	10
III.	Integrität gegenüber Geschäftspartnern	12
III.I	Fairer Wettbewerb	12
III.II	Anti-Bestechung und Anti-Korruption	13
III.III	Geschenke und Bewirtung.....	14
III.IV	Geldwäsche.....	16
III.V	Internationale Geschäfte und Exportkontrolle.....	16
IV.	Schutz des Unternehmensvermögens	16
IV.I	Schutz des Unternehmensvermögens, Produktsicherheit und Know-How	16
IV.II	Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung.....	18
IV.III	Datenschutz und Informationssicherheit	19
IV.IV	Öffentliche Kommunikation	20
V.	Soziale Unternehmensverantwortung	21
VI.	Voraussetzungen und Anwendungsbereich	21
VII.	Kontakt und Unterstützung	22

Unsere Verpflichtung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Als internationales Familienunternehmen haben wir uns bei unseren Kunden, unseren Mitarbeitern und in der Öffentlichkeit einen hervorragenden Ruf erarbeitet. Diesen Ruf zu schützen hat für uns oberste Priorität. Wir alle sind dazu aufgerufen, das Ansehen der Busch-Gruppe durch rechtlich, moralisch und ethisch einwandfreies Handeln zu bewahren und zu stärken. Dieser Verhaltenskodex bildet dafür die Grundlage und dient als Leitfaden, sowohl bei geschäftlichen Entscheidungen als auch im täglichen Miteinander. Wir können und werden Verstöße gegen diesen Kodex nicht tolerieren.

Die Busch-Gruppe macht keine Geschäfte um jeden Preis. Wir sind fest davon überzeugt, dass nachhaltiger, langfristiger wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit der Einhaltung von Gesetzen, ethischen Standards und moralischen Werten verbunden ist. Verantwortungsvolles Handeln ist daher die Grundvoraussetzung für unseren Erfolg und fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Lassen Sie uns auf dieser Basis das Unternehmen gemeinsam in die Zukunft führen!

Mit freundlichen Grüßen

Dr.-Ing. Karl Busch Ayhan Busch Ayla Busch Sami Busch Kaya Busch

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und des besseren Verständnisses wird in diesem Verhaltenskodex ausschließlich die männliche Form verwendet. Selbstverständlich werden damit dennoch immer alle Geschlechter angesprochen.

I. Einleitung

I.I Unsere Werte

Unsere Werte sind die Grundsätze, nach denen wir das Unternehmen täglich führen. Sie sind so wichtig, dass sie der Ursprung unseres gesamten Verhaltenskodex sind. Sie leiten unser Verhalten bei unseren Geschäften und unseren Beziehungen zu anderen. Unsere Werte sind die Grundlage, auf der wir über die Jahre unseren Erfolg gegründet haben, und fördern das Vertrauen aller relevanter Interessengruppen.

Respekt

Wir respektieren jeden auf allen Ebenen unseres Geschäfts. Wir kommunizieren offen und fair miteinander. Wir schätzen unsere vielfältigen und talentierten Mitarbeiter und unterstützen sie, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir würdigen die diversen Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Respekt, Fairness und Aufrichtigkeit. Wir möchten sowohl bei unserer Geschäftsentwicklung als auch bei unserem ethischen Verhalten zu den Besten gehören.

Kundenorientierung

Wir sind bestrebt, unseren Kunden durch die Bereitstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen den bestmöglichen Nutzen zu bieten. Wir wissen, dass unsere Kunden der Grund für unseren Geschäftserfolg sind, und verpflichten uns, zuzuhören und positiv auf ihre Bedürfnisse einzugehen und danach zu streben, ihre Erwartungen zu übertreffen.

Wir möchten mit herausragenden Lösungen und außergewöhnlicher Betreuung Wert für unsere Kunden schaffen. Wir suchen die enge Bindung zu unseren Kunden, arbeiten partnerschaftlich mit ihnen zusammen und konzentrieren uns auf persönliche und langfristige Beziehungen.

Gewährleistung einer vielfältigen und inklusiven Kultur

Wir respektieren die Menschenrechte und haben die Prinzipien der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation als unsere eigenen übernommen. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und behandeln alle Personen fair und unparteiisch, ohne sie aufgrund ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexuellen Orientierung, Familienstand, Alter, Behinderung oder familiären Verantwortung zu diskriminieren.

Fairness gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern

Wir gehen mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden transparent um. Wir verbieten alle Formen der Bestechung. Wir gestatten keinerlei Versprechungen, Angebote oder Gewährungen von Vorzügen oder Vorteilen, um Entscheidungen jeglicher Art zu beeinflussen. Unter keinen

Umständen tolerieren wir unethisches oder unprofessionelles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

Unser Verhalten gegenüber unseren Mitbewerbern wird von Prinzipien der Loyalität und Integrität inspiriert. Unlauterer Wettbewerb ist daher untersagt. Insbesondere verbieten wir jegliche Art der unrechtmäßigen Verwendung der Marken anderer Unternehmen, die Verwendung von falschen oder fehlerhaften Informationen, um einen Mitbewerber in Verruf zu bringen sowie die Einholung illegaler, vertraulicher Informationen. Die Firma Busch befolgt den unabdingbaren Grundsatz der Einhaltung der Kartellgesetze.

Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist ein grundlegendes Prinzip der Busch-Gruppe. Jeder Mitarbeiter muss die Gesetze und Vorschriften des Rechtssystems befolgen, in dem er oder sie handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Unabhängig von den Sanktionen, die gemäß dem Gesetz verhängt werden können, unterliegt jeder von einem Mitarbeiter verschuldete Verstoß Disziplinarmaßnahmen, da er/sie damit gegen seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt.

Verantwortung für die Umwelt

Wir verpflichten uns dazu, die Umwelt und die Gesundheit und Sicherheit unserer Stakeholder zu schützen, indem wir weltweit verantwortungsbewusst und effizient handeln.

Zum Wohle unseres Planeten und zukünftiger Generationen agieren wir als Hüter unserer Umwelt. Wir müssen uns stets bemühen, alle geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie international anerkannte Umweltstandards zu erfüllen, wenn nicht sogar zu übertreffen.

INTEGRITÄT STEHT IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS, DENN DIES BEDEUTET, DASS WIR IM EINKLANG MIT UNSEREN WERTEN AGIEREN.

I.II Unser Unternehmensleitbild: Integrität

Dieser Verhaltenskodex ist Ausdruck der Verpflichtung von Busch, Geschäfte ethisch einwandfrei zu führen. Er erläutert, was es bedeutet, bei allem, was wir tun, mit Integrität und Transparenz sowie im Einklang mit unserer Kultur und unseren Werten zu handeln.

Unsere Geschäftsentscheidungen müssen sich an höchsten ethischen Grundsätzen und einem einheitlichen Regelwerk und Gesamtwerten orientieren, die allgemein akzeptiert und als fair angesehen werden. Dies ist unverzichtbar, um langfristig Erfolg zu haben.

Compliance und Integrität stehen in direktem Zusammenhang. Denn Integrität setzt auch die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften voraus. Verstöße gegen die relevanten Gesetze und Vorschriften werden verfolgt und bestraft.

Unser Verhaltenskodex hilft uns, sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivität stets den höchsten ethischen, rechtlichen und professionellen Standards entspricht.

Er dient als Richtlinie zur Wahrung der Integrität gegenüber all unseren Stakeholdern.

I.III Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex wurde erstellt, um unseren Mitarbeitern zu helfen, unsere Werte und die erwarteten Verhaltensweisen zur Unterstützung derselben zu verstehen. Er liefert unseren Mitarbeitern weltweit Rat und Unterstützung, wobei hohe Standards für ethisches Verhalten und die Einhaltung der lokalen Gesetze und Vorschriften maßgeblich für den Schutz des Ansehens und den langfristigen Erfolg unseres Geschäfts sind.

Wir müssen unseren Werten stets gerecht werden, damit unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Stakeholder sich sicher sein können, dass sie sich voll auf uns verlassen können. Lokale Gesetze haben immer Vorrang, wenn sie strikter als dieser Kodex sind. Wenn Sie sich in Bezug auf die Bedeutung oder Anwendbarkeit dieses Kodex, einer Regel oder einer Vorschrift unsicher sind, holen Sie bitte Rat von Ihrer örtlichen Personalabteilung oder Ihrem Compliance Team ein.

Jeder Mitarbeiter von Busch ist verpflichtet diesen Kodex zu lesen, zu verstehen und zu befolgen und alle internen Richtlinien zu verstehen und einzuhalten. Nehmen Sie sich Zeit, alle Dokumente zu lesen und zu verstehen.

Der Verhaltenskodex ist auch im Intranet und auf unserer Unternehmenswebsite einsehbar, unter: <https://www.buschvacuum.com/company/about-busch>

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Was soll ich tun, wenn dieser Kodex und meine lokalen Gesetze in Konflikt stehen?

Zuallererst müssen Sie sich immer an das Gesetz halten. Wenn der Kodex strenger ist als die gesetzlichen Vorgaben, müssen Sie den Kodex befolgen.

Was ist richtiges Verhalten?

Die Busch-Gruppe hat ständig mit einer Vielzahl von Personen, Organisationen und Repräsentanten mit diversen Interessen zu tun. Unser Unternehmensimage hängt davon ab, wie sich unsere Mitarbeiter in der Geschäftswelt verhalten.

Es gibt keinen Ersatz für persönliche Integrität und ein gutes Urteilsvermögen. Wenn Sie vor eine schwierige Situation gestellt werden, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
2. Steht sie im Einklang mit dem Geist und Buchstaben dieses Kodex und anderer Richtlinien der Gruppe?
3. Ist sie richtig und frei von jeglichen persönlichen Interessenkonflikten?

4. Können meine Handlungen oder Entscheidungen der öffentlichen Prüfung standhalten? Wie würde ich in der Presse dastehen?
5. Schützt meine Handlung oder Entscheidung das Ansehen der Busch-Gruppe als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Wenn die Antwort auf all diese Fragen „Ja“ lautet, stimmt die Handlung oder Entscheidung mit den folgenden Verhaltensrichtlinien überein und ist sehr wahrscheinlich die Richtige.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie nach! Und fragen Sie so lange, bis Sie sicher sind!

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Wie weiß ich, ob ich das Richtige tue?

Das Richtige tun, bedeutet manchmal, den weniger einfachen Weg zu gehen, aber letztlich ist es die beste Entscheidung für Sie. Wenn wir die richtigen Entscheidungen treffen, fühlen wir uns gut und sind mit der besten Version unserer Selbst verbunden. Wenn wir anderen gegenüber das Richtige tun, tun wir auch das Richtige für uns selbst.

II. Integrität in unserem Unternehmen

II.I Gleichberechtigung und gegenseitiger Respekt

Wir stehen für faire Behandlung und faire Arbeitsbedingungen. Dies umfasst die Beschäftigungsfreiheit, d. h. das Verbot von Zwangs- oder Sklavenarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit, die Einhaltung der gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebenen oder vereinbarten Vergütung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf eine humane Behandlung bei der Arbeit.

Wir engagieren uns für die Freiheit und Gleichheit aller Personen, unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischen oder anderweitigen Meinung, nationalen oder sozialen Herkunft, Geburts- oder anderweitigem Status. Wir handeln im Sinne der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation.

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Tagesgeschäfts und unserer Kultur. Unter keinen Umständen tolerieren wir Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigungen.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Ihr Teamleiter wird einem Kollegen einer anderen ethnischen Zugehörigkeit gegenüber immer feindseliger. Sie spüren, dass die Atmosphäre im Team sich verschlechtert, insbesondere, da andere Teammitglieder dem Beispiel des Vorgesetzten folgen. Was tun Sie?

Sprechen Sie Ihre Bedenken bei Ihrem Vorgesetzten an. Alternativ können Sie Ihre Bedenken auch der Personalabteilung oder dem Compliance Team vortragen.

II.II Belästigung und sexuelle Belästigung

Als Belästigung gilt unwillkommenes verbales, nonverbales, physisches oder sonstiges Verhalten jeglicher Art, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft. Wir dürfen niemals in einer belästigenden Weise handeln, die dazu führt, dass sich andere Mitarbeiter in ihrer Arbeitsumgebung unwohl fühlen. Jegliches Verhalten, einschließlich Gesten und Äußerungen, durch das sich ein Kollege beleidigt, gedemütigt oder in Verlegenheit gebracht fühlt, wird in der Busch-Gruppe nicht toleriert. Dazu gehört auch jede Form von Mobbing als absichtlicher Ausschluss und Erniedrigung von Mitarbeitern.

Sexuelle Belästigung ist eine besonders schwere Form der Belästigung. Darunter wird jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur verstanden, von dem vernünftigerweise erwartet werden kann, dass es zu Beleidigung, Erniedrigung oder Einschüchterung führt oder als solche empfunden wird. Sexuelle Belästigung kann verbal, nonverbal oder körperlich auftreten und kann viele Formen annehmen, wie z.B.

- Sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten oder unwillkommene Forderungen nach Verabredungen;
- Sexuell orientierte Witze, Bilder, Text- oder E-Mail-Nachrichten;
- Explizite oder erniedrigende Kommentare über Aussehen, Kleidung oder Körperteile;
- Anzeige von sexuell anzüglichen Bildern, sexy Kalendern oder Pornographie;
- Tragen von Kleidung, die im Allgemeinen als ungeeignet für den beruflichen Kontext angesehen wird: Hotpants, Micro-Röcke, durchsichtige Oberteile, überdimensionierter Ausschnitt, freier Oberkörper;
- Anhaltende öffentliche Zurschaustellung von Zuneigung wie Küssen, unangemessenes Berühren etc.;
- Unerwünschte Berührungen, einschließlich zwicken, tätscheln, reiben oder absichtliches Aufstreichen an einer Person;
- Versuche oder tatsächliche sexuelle Übergriffe, einschließlich Vergewaltigung.

Mitarbeitende, denen sexuelle Belästigung nachgewiesen werden kann, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Kann ich noch einen Kollegen "daten"?

Das können Sie, aber seien Sie sich bewusst, dass Ihr Versuch, eine romantische Beziehung zu initiieren, als sexuelle Belästigung verstanden werden könnte. Insbesondere zwischen einer Führungskraft und einer direkt berichtenden Person könnten solche Versuche als Machtmissbrauch angesehen werden. Es ist z. B. nicht in Ordnung, zu einem "Geschäftessen" einzuladen mit dem versteckten Ziel, romantische Angelegenheiten zu besprechen. Wenn die Zurückweisung von Avancen zu Vergeltungsmaßnahmen auf beruflicher Ebene führt, wird dies ebenfalls als Belästigung angesehen. Das Gleiche gilt für fortgesetzte romantische Annäherungsversuche, obwohl sie zurückgewiesen wurden.

II.III Professionelle Entwicklung und Vergütung

Wir teilen unseren Mitarbeitern unsere Ziele und Strategien mit, damit sie sich für unsere Vision engagieren und begeistern.

Wir unterstützen die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeiter und regen sie dazu an, sich aktiv für die Verbesserung ihrer eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen.

Unsere Auswahl-, Rekrutierungs-, Schulungs- und internen Aufstiegspolitiken basieren auf klaren Kriterien in Bezug auf Fähigkeiten, Kompetenzen und Verdienst. Wir informieren unsere Mitarbeiter über ihre Arbeitsbeurteilungen.

Wir erwarten, dass sie aktiv am Bewertungsprozess teilnehmen, sodass sie ihre Leistung weiterhin verbessern können.

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter auf gerechte Art und Weise, entsprechend der Arbeitsmärkte, in denen wir arbeiten.

II.IV Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Wir bieten unseren Mitarbeitern und Partnern ein sicheres Arbeitsumfeld. Wir verfügen über angemessene Mechanismen zur Vermeidung von Unfällen am Arbeitsplatz sowie Verletzungen und Erkrankungen in Verbindung mit unserer Aktivität durch die strikte Befolgung aller relevanten Vorschriften und dem präventiven Management von Arbeitsplatzrisiken.

Bei Sicherheitspraktiken, -verhaltensweisen und -konditionen gehen wir keine Kompromisse ein. Kein Arbeitsplatz ist es wert, jemandes Gesundheit oder Leben in Gefahr zu bringen. Daher erwarten wir von allen Mitarbeitern, unsere Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur zu verbessern.

Sicherheit

- Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, wer die Ersthelfer in Ihrem Gebäude sind
- Achten Sie auf Ihre eigene Sicherheit und die der Personen um Sie herum
- Melden Sie jeden Unfall, Beinaheunfall, Verletzung, Krankheit oder unsichere Kondition der Personalabteilung, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können
- Stellen Sie sicher, dass Sie für die Arbeit, die Sie ausführen, ordnungsgemäß ausgebildet sind
- Machen Sie sich mit den Feuerlöschern, Notausgängen und Notfalleвакуierungsverfahren Ihres Gebäudes vertraut

Wir verpflichten uns dem Umweltschutz als Unternehmensziel und erklären die sparsame Nutzung der Ressourcen und die Energieeffizienz zu zentralen Produktionsfaktoren unserer Fertigungsprozesse.

Der Schutz der Umwelt und die Erhaltung ihrer Ressourcen haben als Unternehmensziele höchste Priorität. Wir halten uns weltweit an die einschlägigen Gesetze und setzen dafür hohe Maßstäbe. Schon im Produktentwicklungsstadium müssen ein umweltfreundliches Design, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Ziele sein.

Wir nehmen die Anforderungen für eine intakte Umwelt in die Entwicklung, Gestaltung, Fertigung, Verpackung und den Versand unserer Produkte auf.

Wir verpflichten uns zu einer nachhaltigen Entwicklung und dem Schutz der Umwelt.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Was kann ich für die Umwelt tun?

Sie können bei Ihrer täglichen Arbeit bei Busch auf die Umwelt achten. Denken Sie an Möglichkeiten zum Recycling. Vermeiden Sie Ausdrucke, um den Papierverbrauch zu reduzieren. Eine Telefonkonferenz kann manchmal eine interne Besprechung ersetzen. Ziehen Sie Fahrgemeinschaften für ein Meeting außerhalb des Standorts in Betracht.

II.V Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der das Risiko besteht, dass die Interessen eines Mitarbeiters oder einer Drittpartei die Interessen von Busch oder unserer Geschäftspartner beeinträchtigen könnten. Es ist äußerst wichtig, dass unsere Mitarbeiter nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Wir missbrauchen unsere Position oder unsere Kontakte nicht, um uns selbst, unsere Familienmitglieder oder andere, mit denen Sie eine signifikante Beziehung haben oder Organisationen, in denen Sie eine bedeutende finanzielle Position belegen, zu bereichern.

Wir verlassen uns darauf, dass unsere Mitarbeiter sich bei ihren Geschäftsentscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten unverzüglich über potenzielle Interessenkonflikte zwischen ihrer Arbeit und ihren privaten Interessen zu informieren. Dies gilt insbesondere für die Geschäftsführung oder bei der privaten Beauftragung von Dienstleistern, Auftragnehmern oder Anbietern, die in der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft ebenfalls für Busch arbeiten. Geschäftsführer müssen über compliance@busch.de melden, wenn sie sich in einem Interessenkonflikt befinden.

Wenn Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, fragen Sie sich:

- Würde dieser einen unfairen Vorteil für mich, meine Freunde oder meine Familie schaffen oder zu schaffen scheinen?
- Bringe ich Busch in die Gefahr, gegen ein Gesetz oder eine Vereinbarung mit unseren Kunden zu verstoßen?
- Würde es einen schlechten Eindruck machen, wenn dies in den sozialen Medien erscheint?
- Würde dies mich davon ablenken, meine Arbeit zu tun?

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Sie sind Abteilungsleiterin in der Buchhaltung und müssen die Stelle eines Teamleiters intern besetzen. Sie sind mit einer der Buchhalterinnen privat befreundet und wissen, dass sie sich gerne weiterentwickeln würde. Obwohl Sie einige Zweifel haben, dass ihre Fähigkeiten für die Position ausreichen, möchten Sie sie bei einer Beförderung nicht übergehen. Ihre Freundschaft ist Ihnen wichtig. Was sollten Sie tun?

Natürlich können Sie Ihre Freundin für die Teamleiterposition in Betracht ziehen, wenn sie die Anforderungen erfüllt. Dennoch sollten Sie sich auf jeden Fall gemeinsam mit der Personalabteilung andere Bewerber ansehen, um eine möglichst objektive und überprüfbare Auswahl zu treffen. Wenn einer der anderen Kandidaten besser geeignet ist, müssen Sie im Interesse des Unternehmens handeln und sich für diesen entscheiden. Private Freundschaften dürfen in diesem Fall keine Rolle spielen.

Nebenbeschäftigung

Während der Beschäftigung bei Busch sind jegliche Nebenbeschäftigungen, die die Leistung oder die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen könnten, untersagt. Der Mitarbeiter muss die Personalabteilung spätestens vier Wochen nach Aufnahme einer Nebenbeschäftigung schriftlich benachrichtigen. Darüber hinaus ist es einem Mitarbeiter, der einer Nebenbeschäftigung nachgeht oder ein Nebengeschäft betreibt, untersagt:

1. Arbeitszeit oder Eigentum von Busch für die andere Beschäftigung zu verwenden;
2. Seine/ihre Position bei Busch auszunutzen, um Aufträge für das Nebengeschäft einzuholen oder eine bevorzugte Behandlung zu erlangen;
3. Einer Nebenbeschäftigung nachzugehen, die sich negativ auf seine/ihre Fähigkeit auswirken könnte, seinen/ihren Pflichten bei Busch nachzukommen und/oder
4. Vertrauliche Informationen von Busch zu nutzen, um dem anderen Arbeitgeber Vorzüge zu verschaffen.

Finanzielle Investitionen

Mitarbeiter, die wesentliche finanzielle Beteiligungen an konkurrierenden Unternehmen, Kunden oder Lieferanten erworben haben/zu erwerben planen, sind durch eine Offenlegungspflicht verpflichtet, die vorherige Genehmigung ihrer Personalabteilung einzuholen.

Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sollten auch Familienmitglieder ersten Grades sowie Ehepartner / Lebenspartner keine wesentlichen finanziellen Beteiligungen vornehmen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Soweit Mitarbeiter hiervon Kenntnis erlangen, müssen diese Beteiligungen ebenfalls offengelegt werden.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung an Unternehmen, die:

- Geschäftspartner von Busch sind und mit denen der Mitarbeiter aufgrund seiner Funktion dienstlich befasst ist. Eine Beteiligung an einem solchen Unternehmen muss offengelegt werden, wenn sie einen Anteil von einem Prozent des Gesamtkapitals überschreitet oder
- Wettbewerber von Busch sind und der Mitarbeiter durch seine Beteiligung das Management des Wettbewerbers beeinflussen kann. Davon kann ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von einem Prozent des Gesamtkapitals überschreitet.

III. Integrität gegenüber Geschäftspartnern

III.I Fairer Wettbewerb

Busch bekennt sich zu fairem Wettbewerb als Antrieb für Effizienz, Innovation und Exzellenz. Wir stehen in vielen Ländern im Wettbewerb und handeln stets in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Vereinbarungen mit Mitwettbewerbern, die darauf abzielen, den Wettbewerb einzuschränken, stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Gesetz dar. Sie sind unwirksam und führen zu hohen Geldbußen, wenn sie aufgedeckt werden. Solche Vereinbarungen umfassen Abkommen mit Mitwettbewerbern in Bezug auf: Preisfestsetzung, Kunden- oder Marktaufteilung, Reduzierung von Produktionsmengen oder -kapazitäten und Boykotts von Kunden oder Lieferanten.

Mitarbeiter haben zudem davon abzusehen, geschäftlich sensible Informationen mit Mitwettbewerbern zu teilen. Auch ist es ihnen untersagt, wettbewerbsbezogene Informationen durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder elektronische Lauschangriffe zu erwerben oder vorsätzlich falsche Informationen über einen Mitwettbewerber oder dessen Produkte oder Dienstleistungen zu verbreiten.

Geschäftlich sensible Informationen zu den folgenden Themen sollten nicht mit Mitwettbewerbern besprochen werden:

- Preise
- Kosten
- Produktionsmengen und -kapazitäten
- Kunden (einschließlich Bedingungen und Angebote)
- Märkte

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Ein Vertreter eines anderen Vakuumunternehmens - ein direkter Konkurrent - rief mich an und bat mich, zu einem Treffen in einem anderen Land zu kommen, um die „Rationalisierung“ des Markts für ein Vakuumprodukt, das wir beide anbieten, zu besprechen. Das „Rationalisierungs“-Treffen findet außerhalb der EU statt. Kann ich an diesem Treffen teilnehmen?

Nein. Sie müssen umgehend Kontakt zum Compliance-Team aufnehmen. Die Teilnahme an einem „Rationalisierungs“-Treffen könnte die Bildung eines illegalen Kartells sein. Lassen Sie sich von scheinbar harmlosen Begriffen wie „Rationalisierung“ nicht täuschen. Das Treffen in einem anderen Land abzuhalten ändert nichts am Ergebnis. Es kann trotzdem gegen die Kartellgesetze der EU oder jedweder anderen Jurisdiktion verstoßen.

Sie nehmen an einer wissenschaftlichen Konferenz teil. Am Abend spricht Sie ein Vertreter eines direkten Konkurrenten an und fragt, wie die Geschäfte bei Busch zurzeit laufen. Nach dem zweiten Getränk beginnt er, sehr detaillierte Fragen zu spezifischen Aspekten wie den Fertigungsmengen zu stellen. Wie sollte ich reagieren?

Sehen Sie höflich davon ab, Details zu nennen. Sie können allgemeine Marktentwicklungen oder öffentlich zugängliche technische Standards besprechen, dürfen jedoch nicht über Preise, Kosten, Produktionskapazitäten oder -mengen sprechen, insbesondere in Bezug auf einzelne Kunden und Lieferanten, Produkte oder Märkte. Ein solcher Informationsaustausch kann zu einer Koordination unter Wettbewerbern führen, die die Preise erhöht. Davon abgesehen stellt die Offenlegung solcher Informationen sehr wahrscheinlich eine Verletzung Ihrer Verschwiegenheitspflicht dar. Sie sollten diesen Vorfall anschließend dem Compliance-Team melden.

III.II Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Wir sind davon überzeugt, dass die Qualität unserer Dienstleistungen der Schlüssel zu unserem Geschäftserfolg ist. Daher behandeln wir all unsere Geschäftspartner auf transparente Weise und in Übereinstimmung mit den internationalen Anti-Korruptions-Standards, zum Beispiel jenen des United Nations Global Compact sowie mit allen anwendbaren Anti-Korruptions- und Bestechungsgesetzen.

Wir verbieten jegliche Art der Korruption. Wir gestatten keinerlei Versprechen, Angebot oder Gewährung von Vorzügen oder Vorteilen jeglicher Art an Personen, um Entscheidungen jeglicher Art zu beeinflussen (einschließlich behördlicher oder gerichtlicher Entscheidungen) oder ungerechtfertigte Vorteile für das Unternehmen zu erlangen. Ebenso ist es verboten, jegliche Vorzüge oder Vorteile anzunehmen, die zu einer Versäumnis der Aufgaben und Pflichten eines Mitarbeiters führen könnten.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Nächste Woche steht eine Entscheidung über einen wichtigen Verkaufsabschluss an. Ein wichtiger Entscheidungsträger aus dem mittleren Management lädt Sie zu einem letzten Einzelgespräch ein. Während einer positiven Bewertung Ihres Angebots sagt er beiläufig, dass es schön wäre, wenn Ihre Firma den Auftrag erhält und er eine schöne Uhr bekommt, da sein Geburtstag bevorsteht. Er hat einen Ausdruck einer teuren Schweizer Uhr dabei. Wie reagieren Sie darauf?

In jedem Fall müssen Sie dieses Angebot ablehnen. Je nachdem, wie offensichtlich die Aufforderung zur Bestechung ist und je nach lokalen Gesetzen und Kundenvorschriften müssen Sie den Vorfall entweder melden, diplomatisch erklären, dass es in einem globalen Unternehmen nicht möglich ist, teure Geschenke zu kaufen, oder ihn einfach höflich ignorieren. Sie sollten den Vorfall auch Ihrem Geschäftsführer melden.

Rote Flaggen im Umgang mit Drittparteien

- Der Hintergrundcheck eines Unternehmens oder einer Person deckt einen mangelhaften Hintergrund oder Ruf auf.
- Die Transaktion enthält ein Land, das für korrupte Zahlungen bekannt ist. Siehe hierzu die Länderliste von Transparency International (www.transparency.org).
- Der Agent wurde von einem Regierungsbeamten empfohlen.
- Der Agent protestiert gegen Antikorruptions-Compliance-Vorschriften.
- Der Agent hat eine persönliche oder geschäftliche Beziehung mit einem Regierungsbeamten.
- Ungewöhnliche Vertragsbedingungen oder Zahlungsvereinbarungen wie Barzahlung, Zahlung in der Währung eines anderen Landes oder Zahlung an ein Finanzinstitut außerhalb des Landes, in dem der Vertrag ausgeführt wird.
- Bitten um Geheimhaltung der Identität des Agenten.
- Die Provision übersteigt die übliche Rate oder muss in bar ausgezahlt werden.
- Andeutungen, dass Schmiergelder gezahlt werden müssen, um das Geschäft ins Laufen zu bringen.
- Bitten um falsche Rechnungen oder andere falsche Unterlagen; oder
- Zahlung in einem Drittland oder im Namen einer anderen Partei.

III.III Geschenke und Bewirtung

Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur angenommen werden, wenn der Anlass und der Umfang der Einladung angemessen sind, wenn ein Ablehnen der Einladung unhöflich wäre, und wenn die Einladung mit der Globalen Reise- sowie Geschenke- und Einladungsrichtlinie in Einklang steht. Für die Geschäftsführung gelten zusätzlich die Vorgaben der internen General Manager Guidelines.

Wenn ein Geschäftspartner oder ein Amtsträger einem Busch-Mitarbeiter einen persönlichen Vorteil abverlangt oder anbietet, darf der Mitarbeiter dem unter keinen Umständen zustimmen und muss zudem unverzüglich seinen Vorgesetzten sowie das zuständige Compliance-Team in Kenntnis setzen.

Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk machen oder annehmen können, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Entspricht der Wert des Geschenks oder der Unterhaltung den internen Richtlinien?
- Gestatten die Richtlinien der Geschäftspartner das Anbieten von Geschenken oder Unterhaltung?
- Darf ich Bargeld, Gutscheine, Geschenke, Zertifikate oder andere Barmitteläquivalente vergeben oder entgegennehmen?
- Ist der Zweck des Geschenks der Erhalt einer Sonder- oder Vorzugsbehandlung?
- Ist die Vergabe oder Annahme des Geschenks in Ihrem Land legal?
- Ist der Empfänger ein Regierungsbeamter?

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Ein Vertriebsmitarbeiter eines Lieferanten von Busch bringt Pralinen und einige Wandkalender als Weihnachtsgeschenke in unser Büro. Kann ich diese Geschenke annehmen und sie mit meinen Kollegen teilen?

Ja, das können Sie - stets unter der Annahme, dass diese Geschenke der üblichen Praxis entsprechen und sich in einem angemessenen Wertebereich befinden.

Während einer Preisverhandlung bietet ein Geschäftspartner an, mir Eintrittskarten für ein Fußballspiel zu besorgen, das ich sehr gerne sehen möchte. Kann ich die Eintrittskarten annehmen?

Nein. Mitarbeitern von Busch ist es nicht gestattet, Geschenke oder Unterhaltung von jeglichen Personen oder Unternehmen anzunehmen, während sie sich in Geschäftsverhandlungen, Ausschreibungsverfahren oder ähnlichem befinden, wenn die Geschenke wertvoller sind als Werbegeschenke. Geschenke, die nicht der Wertgrenzen-Matrix von Busch entsprechen, dürfen nicht angenommen werden und der Schenkende sollte darüber informiert werden, dass das Geschenk zu teuer ist, um angenommen zu werden.

Ein wichtiger Kunde veranstaltet eine Dinnerparty, um das Jubiläum seines Unternehmens zu feiern. Andere wichtige Geschäftsleute werden dort sein. Darf ich die Einladung annehmen?

Ja, solange Sie klarstellen, dass Sie die Einladung als Vertreter von Busch wahrnehmen.

Ein Geschäftspartner von Busch hat meine Frau und mich als Dankeschön als langjährigen Kunden zu einem Golfwochenende in einer Fünf Sterne-Anlage einschließlich Unterkunft und Reisekosten eingeladen. Darf ich das annehmen?

Nein. Der Wert der Reise geht eindeutig über die reine Höflichkeit hinaus. Die Annahme der Einladung würde Ihre Unabhängigkeit bei zukünftigen Interaktionen mit dem Partner beeinträchtigen.

III.IV Geldwäsche

Geldwäsche bezeichnet die Einführung von illegal erwirtschaftetem Geld (z. B. durch Terrorismus, Drogenhandel, Korruption oder andere strafbare Handlungen) oder illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen finanziellen oder wirtschaftlichen Umlauf.

Wir bekämpfen alle Formen der Geldwäsche, treffen Vorsichtsmaßnahmen, um zu vermeiden, in Geldwäscheangelegenheiten involviert zu werden, und befolgen die anwendbaren nationalen und internationalen Sanktionen, Embargovorschriften und andere Einschränkungen des Außenwirtschaftsrechts.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Ein Kunde möchte seine Bestellung von mehreren Konten und mit einer Kombination aus mehreren Zahlungsarten (z. B. Bargeld und Scheck) bezahlen. Was sollten Sie tun?

Dies ist ein verdächtiges Verhalten, das möglicherweise Geldwäsche involviert. Sie sollten umgehend Kontakt zum Compliance-Team aufnehmen. Sie sollten erst dann weitere Schritte in der Transaktion vornehmen, einschließlich der Annahme der Zahlung von der Gegenpartei, nachdem das Compliance-Team Sie darüber beraten hat, wie Sie vorzugehen haben.

III.V Internationale Geschäfte und Exportkontrolle

Busch ist ein globales Unternehmen. Im Rahmen unserer internationalen Tätigkeit müssen wir die Exportvorschriften befolgen.

Verschiedene nationale und internationale Gesetze und Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder Binnenhandel von Gütern, Technologien und Dienstleistungen sowie Geldgeschäfte und die Bewegung von Kapital. Diese Einschränkungen und Verbote können an der Natur der Güter, dem Ursprungsland, dem Land, in dem die Güter benutzt werden sollen oder dem Geschäftspartner liegen.

Außerdem setzen wir uns dafür ein, Schmuggel zu bekämpfen. Im Rahmen aller Import- und Exportgeschäfte, die wir durchführen, müssen alle Einheiten der Busch-Gruppe sowie ihre handelnden Mitarbeiter die entsprechenden Export- und Zollvorschriften einhalten.

IV. Schutz des Unternehmensvermögens

IV.I Schutz des Unternehmensvermögens, Produktsicherheit und Know-How

Schutz des Unternehmensvermögens

Unser Vermögen wird eingesetzt, um unsere Geschäftsziele zu erreichen und es liegt in unserem Interesse, unser Eigentum und Vermögen zu schützen. Das Vermögen kann finanziell, materiell oder immateriell sein. Unser Vermögen sollte nur für passende und zugelassene Zwecke eingesetzt werden, seine unpassende oder unberechtigte Verwendung ist untersagt.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Betriebsausrüstung, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie alle Informations- und Kommunikationssysteme achtsam und im Einklang mit ihrem vorgesehenen Zweck handzuhaben. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die den Mitarbeitern oder dem Unternehmen dienen, sind stets in Ordnung zu halten und jegliche Schäden müssen dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Produktsicherheit

Unser Erfolg wird von der Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte und von deren Leistung mitbestimmt. Die Produktsicherheit beginnt in der Entwicklungsphase, bleibt während der Einkaufs- und Fertigungsprozesse relevant und ist bei der Installation und Wartung unserer Produkte am Kundenstandort von fundamentaler Bedeutung.

Eine Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen zur Entwicklung, Produktion, Zulassung und Verkauf von Produkten dienen dazu, deren Sicherheit zu garantieren. Die Produkte von Busch dürfen die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden nicht gefährden und müssen bestimmte Qualitätsstandards erfüllen.

Know-how

Busch besitzt wertvolles Know-how sowie Geschäfts- und Handelsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Basis unseres Geschäftserfolgs. Es ist unsere Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sicherzustellen, sei es in elektronischer oder Papierform.

Die unberechtigte Übertragung von Know-how oder Handels- und Geschäftsgeheimnissen, ihre unberechtigte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann dem Unternehmen erhebliche Schäden zufügen. Sie kann arbeits-, zivil- und strafrechtliche Folgen für den betreffenden Mitarbeiter nach sich ziehen.

Unsere IT-Sicherheit unterstützt den Schutz des geistigen Eigentums vor dem Zugriff durch nicht autorisierte Dritte, Datendiebstahl, Know-how-Abfluss oder die Folgen von Malware durch diverse IT-Sicherheitsmaßnahmen wie Passwörter, Anti-Virus-Programme und Zugriffskonzepte.

Wir erkennen auch das geistige Eigentum von Mitwettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Handels- und Geschäftsgeheimnisse Dritter zu wahren und sie nur im mit der betreffenden Drittpartei vereinbarten Umfang zu verwenden.

Ferner ist es den Mitarbeitern nicht gestattet, ohne vorherige Genehmigung in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter von Busch, an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vorträge, Internetforen, etc.) teilzunehmen oder unternehmensrelevante Informationen zu veröffentlichen (z. B. im Internet).

Der Verlust von Unternehmensgeheimnissen kann negative Auswirkungen auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und auf die Mitarbeiter haben.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Auf meinem Weg zu Busch im Zug führe ich manchmal Telefonate für die Arbeit. Ist das ein Problem?

Sie sollten darauf achten, keine nicht-öffentlichen Unternehmensinformationen an öffentlichen Orten wie Taxis, Zügen, Flugzeugen, Aufzügen oder bei Konferenzen und Messen zu besprechen. Wenn es absolut notwendig ist, einen Anruf an einem öffentlichen Ort zu machen, achten Sie auf Ihr Umfeld.

IV.II Ordnungsgemäße Dokumentation und Berichterstattung

Wir stellen sicher, dass angemessene Kontrollen vorliegen, um das Risiko für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unser Ansehen zu bewerten und zu verwalten. Wir bereiten unsere Geschäfts-, Finanz- und Buchhaltungsaufzeichnungen sorgfältig und zuverlässig vor.

Wir kooperieren und erleichtern die Arbeit der internen Prüfungs- und Inspektionseinheiten, anderer interner Kontrolleinheiten sowie jene der externen Prüfer und zuständigen Behörden.

Busch setzt sich für eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung ein. Dies gilt gleichermaßen für die Beziehung zu Investoren, Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern sowie mit der Öffentlichkeit und mit Amtsträgern. Sämtliche intern erstellten oder extern verbreiteten Aufzeichnungen und Berichte müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein.

Geschäftsaufzeichnungen

Streben Sie nach Genauigkeit bei der Erstellung von Geschäftsunterlagen. Einige Beispiele für Geschäftsaufzeichnungen umfassen:

- Kostenabrechnungen
- Rechnungen
- Zeiterfassung
- Finanzberichte
- Personalakten und Beurteilungen
- Geschäftspläne
- Verträge
- Kundenlisten
- Marketinginformationen

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Es ist die letzte Woche der vierteljährlichen Berichtsperiode. Ihr Vorgesetzter möchte sicherstellen, dass Ihr Team die prognostizierten Zahlen für das Quartal erreicht, also bittet er Sie, den Ertrag aus einer Lizenzvereinbarung jetzt zu registrieren, obwohl die Vereinbarung nicht vor nächster Woche abgeschlossen

wird. Sie glauben, das wird niemandem im Unternehmen wehtun. Können Sie der Bitte nachkommen?

Nein. Kosten und Erträge müssen in der richtigen Berichtsperiode verzeichnet werden. Die Lizenzvereinbarung wurde noch nicht abgeschlossen. Es wäre eine Falschdarstellung und könnte als Betrug angesehen werden, sie in eine frühere Periode aufzunehmen.

IV.III Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz

Wir verarbeiten personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der jeweils geltenden Datenschutzgesetze. Daten gelten als personenbezogen, wenn sie persönliche oder faktische Informationen über eine bekannte Person oder eine Person enthalten, die anhand dieser Daten identifiziert werden kann, einschließlich Adresse, Geburtsdatum, Bankdaten, Religion, Gesundheitsdaten etc. von Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und anderen Personen. Wir legen großen Wert darauf, uns anvertraute Informationen dieser Art zu schützen und ihre Vertraulichkeit zu gewährleisten.

Es liegt in unserem Interesse, personenbezogene Daten vor unbefugter Erhebung, Speicherung, Veränderung, Weitergabe oder Löschung zu schützen. Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, die dem Unternehmen anvertrauten personenbezogenen Daten vor rechtswidrigen Verarbeitung und Missbrauch zu schützen und geeignete Maßnahmen zu deren Schutz zu ergreifen.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Sie bemerken, dass ein Kollege Daten von der Datenbank des Unternehmens kopiert und sind misstrauisch bezüglich deren beabsichtigter Verwendung verhält. Was sollten Sie tun?

Sie sollten dies umgehend Ihrem Vorgesetzten melden. Dieser muss die betroffene Person nach dem Grund für die Datenkopie fragen und die entsprechenden notwendigen Maßnahmen ergreifen.

Informationssicherheit

Das Ansehen des Unternehmens hängt maßgeblich von den Handlungen und der Integrität unserer Mitarbeiter ab.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, Software von den IT-Systemen von Busch für private Zwecke zu verwenden oder zu kopieren sowie ohne die Genehmigung der IT-Abteilung private Software auf Hardware des Unternehmens zu installieren.

E-Mail-Dienste und Internetzugang werden in erster Linie für Geschäftszwecke bereitgestellt. Sie sollten beim Versenden und Empfangen von E-Mails und Anhängen auf Ihrem Busch-Konto die gleichen Sorgfaltsstandards und gewohnte Handhabung anwenden, wie bei der papiergebundenen Kommunikation.

Sie dürfen unter keinen Umständen die IT-Systeme, den Internetzugang oder die E-Mail-Konten oder jegliche andere Informations- und Kommunikationsmedien von Busch für illegale oder unmoralische Zwecke missbrauchen. Das Suchen, Herunterladen oder Weiterleiten von Informationen mit rassistischem, diskriminierendem, pornographischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt gilt als besonders missbräuchlich und kann schwere Sanktionen nach sich ziehen.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Sie laden eine Kopie einer Microsoft Word Installationsdatei auf einen USB-Stick und haben vor, sie auf Ihrem Computer zuhause zu installieren. Sie finden, Busch nimmt dadurch keinen Schaden, da die Originaldatei auf den Systemen des Unternehmens bleibt. Können Sie so vorgehen?

Nein. Wenn Busch Software erwirbt, ist diese üblicherweise an eine Lizenzvereinbarung mit dem Softwarehersteller gebunden. Die Verwendung der Software für private Zwecke stellt sehr wahrscheinlich eine Verletzung dieser Lizenzvereinbarung dar und Busch könnte für die Handlungen des Mitarbeiters zur Verantwortung gezogen werden.

IV.IV Öffentliche Kommunikation

Jegliche Kommunikation mit externen Interessengruppen wie unseren Kunden oder auch den Medien muss klar und wahrheitsgemäß sein. Wir bitten Sie eindringlich, bei der Verwendung von sozialen Medien und E-Mail Vorsicht walten zu lassen. Bedenken Sie, dass Sie, wenn Sie einmal eine öffentliche Aussage gemacht haben, keine Kontrolle darüber haben, was damit passiert oder wer sie verwendet.

Sämtliche externe Kommunikation muss von unserem Global Marketing Team in Maulburg genehmigt werden. Für die Geschäftsführer gelten zusätzlich die Vorgaben der internen General Manager Guidelines.

Die interne Kommunikation ist ebenso wichtig, da sie leicht an die Außenwelt gelangen kann.

Seien Sie sich stets bewusst, dass Ihr tatsächliches Publikum nicht jenes sein könnte, an das Sie sich wenden wollten.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Sie werden von einer Journalistin angesprochen, die einen Artikel über den Arbeitsmarkt schreibt - sie möchte Ihre Meinung als Experte der Industrie erfahren. Was sollten Sie tun?

Leiten Sie die Anfrage an das Global Marketing Team in Maulburg weiter. Dieses wird mit Ihnen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass Ihre Antworten mit unseren Werten und unserem Leitbild konsistent sind oder sogar einen besseren Sprecher für das Thema finden.

V. Soziale Unternehmensverantwortung

Wir sehen uns als aktiven Unternehmensbürger und versuchen, einen Beitrag für die Gemeinden zu leisten, in denen wir ansässig sind. Wir fördern regionale Ziele mit Spenden und Sponsoring, beispielsweise Organisationen, die Bedürftige, Behinderte, Kinder, Bildung, Wissenschaft und Sport, ausgenommen Schießsport, unterstützen. Wir spenden freiwillig, ohne eine Gegenleistung zu verlangen, und befolgen dabei die anwendbaren Gesetze und lokalen Vorschriften.

Geld- oder Sachspenden an politische Parteien, politische Kandidaten, Verwalter politischer Ämter oder Vertreter der öffentlichen Verwaltung schließen wir grundsätzlich aus. Darüber hinaus sind Spenden an religiöse Gruppen sowie sektenähnliche Organisationen verboten. Werbung für politische Parteien oder religiöse Institutionen ist generell untersagt, insbesondere wenn damit Spenden generiert werden sollen. Nicht zuletzt spenden wir auch nicht an rassistische, sexistische, diskriminierende oder gewaltverherrlichende Einrichtungen oder Vereine.

VI. Voraussetzungen und Anwendungsbereich

Anwendung des Verhaltenskodex

Ein eigens dafür beauftragter Compliance Officer ist für die Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodex verantwortlich.

Die Geschäftsführung von Busch und seinen weltweiten Tochterunternehmen fördert die weitflächige Verbreitung des Verhaltenskodex und stellt sicher, dass die darin enthaltenen Regeln dauerhaft umgesetzt werden.

Der Verhaltenskodex wird Ihnen dabei helfen, unsere Werte, unsere Kultur und unsere Arbeitsweise zu verstehen. Allerdings können sich Mitarbeiter auch in komplexen Situationen wiederfinden, in denen sie das Gefühl haben, keine klare Antwort in diesen Dokumenten zu finden. In diesem Fall erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder mit dem entsprechenden Personal- oder Compliance-Team besprechen.

Die Geschäftsführung und alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex befolgt wird. Sie müssen den Mitarbeitern klar vermitteln, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Das Unternehmen überarbeitet den Verhaltenskodex regelmäßig und die Busch SE entscheidet über die angemessenen Änderungen.

Verhalten der Führungskräfte und Unternehmenskultur "Tone from the top"

Die Geschäftsführung sowie jeder einzelne Vorgesetzte haben eine wichtige Vorbildfunktion bei der Befolgung dieses Verhaltenskodex.

Sie haben die folgenden Verantwortlichkeiten:

- Ein Vorbild für ethisches Verhalten sein.
- Ihr Team dazu ermutigen, Probleme anzusprechen und ihre Meinung zu sagen.
- Eine positive Botschaft über die Verpflichtung zu Ethik und Compliance vermitteln.
- Unsere Werte, den Verhaltenskodex und die Befolgung der Vorschriften und des Gesetzes fördern.
- Aktiv Programme zur Bewusstseins-schaffung und Schulung zu Ethik und Compliance unterstützen.
- Offene Kommunikationskanäle haben.
- Den Bedenken der Mitarbeiter zuhören und fair darauf reagieren.
- Zufriedenstellende und vollständige Lösungen für ethische Fragen finden.
- Probleme ausweiten, wenn zusätzliche Unterstützung benötigt wird.

Die Standards, die angewendet werden, um ein potenzielles Fehlverhalten von Geschäftsführung und Vorgesetzten zu bewerten, sind strenger als jene, die für Mitarbeiter verwendet werden.

Null-Toleranz

Obwohl dieser Verhaltenskodex Ihnen als Orientierungshilfe für bestimmte Situationen dient, gibt es spezifische Bereiche, in denen eine „Null-Toleranz“-Politik gilt:

- Unsichere, illegale oder unmoralische Arbeitspraktiken
- Gewalt und Aggression
- Diskriminierung, Schikane und Belästigung
- Bestechung und Korruption
- Vergeltung gegen Personen, die Ungerechtigkeiten ansprechen oder das Richtige tun

VII. Kontakt und Unterstützung

Einen Verstoß melden

Falls Sie Kenntnis von einem potenziellen Problem der Einhaltung dieses Verhaltenskodex erlangen, regen wir Sie dazu an, etwas zu sagen. Alle Bedenken werden ernst genommen und die Person, die ihre Bedenken anspricht, muss keine Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen befürchten, selbst wenn das vermeintliche Fehlverhalten nicht bestätigt wird.

Wenn der Verhaltenskodex verletzt wird, können die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten und/oder das Compliance-Team informieren. Meldungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex können auch anonym über die unten aufgeführten Meldewege vorgenommen werden. Wenn die Identität des Beschwerdeführers bekannt ist, wird sie vertraulich behandelt. Es werden umgehend Untersuchungen zur Klärung der Tatsachen eingeleitet und angemessene Gegenmaßnahmen

ergriffen. Auf Wunsch erhält der Beschwerdeführer Auskunft über die Behandlung seiner Beschwerde.

Im Sinne eines offenen Arbeitsumfelds und einer effizienteren Nachverfolgung Ihrer Meldung ermutigen wir Sie dazu, sich zu identifizieren, wenn Sie einen möglichen Verstoß melden.

Offen ansprechen!

Wenn Sie glauben, Sie wurden diskriminiert, belästigt oder haben nicht die gleichen Chancen bei der Arbeit bekommen, sind Sie dazu angehalten, eine Beschwerde bei folgenden Stellen zu platzieren:

- Ihrem Vorgesetzten
- Ihrem Manager
- Dem Manager einer höheren Ebene
- Der Personalabteilung
- Dem Compliance-Team

Ansprechpartner

Busch hat einen Compliance Officer, dessen Pflicht es ist, alle gemeldeten Angelegenheiten auf unabhängige und objektive Weise zu bearbeiten. Der Compliance Officer sollte die Fragen der Mitarbeiter beantworten und sie in Angelegenheiten zu dem Verhaltenskodex beraten. Der Compliance Officer ist verpflichtet, alle Informationen vertraulich zu behandeln.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter ausdrücklich, alle Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex an den Compliance Officer zu richten. Wir versichern, dass Mitarbeitern, die dem Compliance Officer Informationen weiterleiten, keine negativen Konsequenzen daraus entstehen werden.

Compliance Officer der Busch-Gruppe ist

Frau Carolin Schäfer
E-Mail: compliance@busch.de
Telefon: +49 7622 681 2151

Nichtvergeltungsrichtlinie

Busch hat eine Richtlinie gegen die Vergeltung gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken melden. Sie werden Ihren Job oder Ihre Vorzüge nicht verlieren oder degradiert, suspendiert, bedroht, belästigt oder diskriminiert werden, weil Sie in gutem Glauben Ihre Bedenken äußern. Jeder, der gegen unsere Nichtvergeltungsrichtlinie verstößt, muss in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Gesetz mit Disziplinarmaßnahmen bis zu und einschließlich der ordentlichen oder fristlosen Kündigung rechnen.

TUE ICH DAS RICHTIGE?

Ich habe Angst, bestraft oder anders behandelt zu werden, wenn ich Missstände aufzeige.

Wenn Sie ein Fehlverhalten vermuten, sollten Sie dieses immer melden. Wenn Sie aufgrund Ihrer Handlung Vergeltung oder Belästigung erfahren, untersuchen wir dies und ergreifen in Übereinstimmung mit unseren internen Richtlinien angemessene Maßnahmen gegen den Belästiger.

Disziplinarmaßnahmen

Die Busch-Gruppe toleriert keinerlei Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und interne Verhaltensstandards.

Mitarbeitende, die diesen Verhaltenskodex nicht befolgen, müssen mit den angemessenen, in den entsprechenden Vorschriften aufgeführten Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen rechnen.

Auch Geschäftsführer und Führungskräfte bei Busch können von Disziplinarmaßnahmen betroffen sein, wenn sie Verstöße nicht bemerken und dies auf eine unzureichende Beaufsichtigung / Führung der Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich zurückzuführen ist.