



Ethik-Charta

2018 version.1.5 Germany

1. Vorwort des Geschäftsführers

Bei Flowbird verfolgen wir eine Vision: die Verbesserung der Mobilität im Stadtgebiet.

Wir haben den Auftrag, den Menschen ein leichteres, sicheres und schnelleres Reisen innerhalb ihrer Gemeinschaft zu ermöglichen und Unternehmen Tools und Informationen bereitzustellen, mit denen sie ihre Kunden noch besser bedienen können.

Wir schätzen die **partnerschaftliche** Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Kollegen und Lieferanten. Wir hören einander zu, respektieren uns und halten, was wir versprechen.

Wir sind der Auffassung, dass es immer besser ist, die **Dinge von Anfang an richtig** zu machen. Fehler werden von uns schnell korrigiert, wobei wir stets als Team **dazu lernen** und uns verbessern.

Wir glauben an unsere kontinuierliche **Kreativität**, verwandeln großartige Ideen laufend in einen **Mehrwert** für unsere Kunden, die Kunden unserer Kunden und für unser Unternehmen.

Überzeugende **ethische** Werte bilden die Grundlage für alles, was wir tun. Die in diesem Dokument dargestellten Werte bilden den Kern unseres Seins und Handelns. Unsere Werte weisen uns den Weg und geben unserem gemeinsamen Ziel einen Sinn. So sind wir sicher, auf die richtige Weise das **Richtige zu tun**, um den Erwartungen sämtlicher Stakeholder gerecht zu werden – darunter Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre und die Gesellschaft.

Ich verspreche, die Umsetzung der Charta voranzutreiben und als Vorbild mein Bestes zu geben, indem ich die Grundsätze bei allem, was ich unternehme, anwende. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, unsere Ethik-Charta durchzulesen und zu verinnerlichen. Bitte verpflichten Sie sich außerdem persönlich dazu, sie auf alle ihre Handlungen und Geschäftstätigkeiten anzuwenden.

Niemand wird für Geschäftsverluste kritisiert, die durch die Einhaltung der Ethik-Charta entstehen.

Vielen Dank.

Kai Reimer

Geschäftsführer

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei der Formulierung der vorliegenden Ethik Charta die männliche Sprachform gewählt. Wir versichern, dass wir alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie alle anderen Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

2. Einführung und Anleitung

Wir haben bei Flowbird weltweit eine Reihe von **goldenen Regeln** aufgestellt. Diese gemeinsamen Werte stehen mit dem übrigen Dokument in Einklang.

Wir nehmen unsere Kunden wichtig

Wir schätzen jeden, der unsere Produkte und Dienstleistungen kauft und nutzt. Wir halten unsere Versprechen ein, verfolgen Kundenbesuche weiter und teilen Kundeninformationen mit unseren Kollegen. Unsere Marschroute beginnt mit dem Input unserer Kunden.

Wir nehmen unsere Mitarbeiter wichtig

Spaß ist wichtig. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter mithilfe von Coaching, Schulungen und jährlichen Leistungsbeurteilungen weiter. Wir kommunizieren untereinander.

Rigorousität und Teamarbeit

Entscheidungen werden anhand rigoroser Verfahren mit formalen Entscheidungspunkten getroffen. Alle Beteiligten werden über Regionen und Funktionen hinweg zu Rate gezogen und benachrichtigt.

Führungskräfte sind Vorbilder

Unsere Führungskräfte sind professionell, bescheiden, gut informiert, hören zu und halten unsere Regeln ein. Sie sind für unsere Kundenzufriedenheit und unser Geschäftsergebnis verantwortlich.

Unsere Rechte

Das Recht, Fehler zu machen. Das Recht, um Hilfe zu bitten. Das Recht, gehört zu werden.

Unsere Verantwortung

Offenheit und Ehrlichkeit. Gegenseitiger Respekt. Umsetzung von einmal getroffenen Entscheidungen. Eine überzeugende Geschäftsethik.

2.1. So verwenden Sie die vorliegende Ethik-Charta

Das Richtige tun bedeutet, stets integer zu handeln, damit uns unsere Kunden, Kollegen, Geschäftspartner und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, vertrauen können. Die vorliegende Ethik-Charta hilft uns allen, fundierte Entscheidungen zu treffen, und zeigt uns, wo wir weitere Informationen erhalten.

Allgemeiner Ratschlag

Dieses Dokument kann nicht alle denkbaren Situationen abdecken. Daher müssen Sie bereit sein, bei der Wahl der richtigen Maßnahmen Ihr gutes Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand einzusetzen. Wenn Ihnen irgendein Aspekt der Ethik-Charta unklar ist oder Sie sich unsicher sind, wie Sie auf eine nicht behandelte Fragestellung reagieren sollen, sollten Sie um Klärung oder Unterstützung bitten.

Die Verantwortung des Einzelnen

Wir alle sind für unser ethisches Verhalten verantwortlich und die vorliegende Ethik-Charta gibt uns dabei Hilfestellung. Jeder Mitarbeiter muss die Ethik-Charta kennen und anwenden. Die darin enthaltenen Grundsätze sind wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsgebarens, unabhängig davon, wer wir sind und wo wir arbeiten.

2.2. Die Verantwortung des Managements

Zusätzliche Verantwortung der Führungskräfte

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ihren Teams die geeignete Unterstützung zu geben, damit diese die Anforderungen der Ethik-Charta, die relevanten begleitenden Richtlinien, Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Landes, in dem sie tätig sind, und deren Anwendung in der Praxis kennen und verstehen.

Insbesondere die Linienvorgesetzten müssen persönlich mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die Anforderungen der Ethik-Charta aktiv unterstützen. Zudem haben Sie die besondere Aufgabe, ihren Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehört auch dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter wissen, was bei einem Notfall zu tun ist. Außerdem müssen sie sicherstellen, dass alle Unfälle und ‚Beinaheunfälle‘ gemeldet werden.

2.3. Geltungsbereich der Ethik-Charta

Die Ethik-Charta gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner. Unter Geschäftspartner verstehen wir jeden, der bei uns oder in unserem Auftrag tätig ist wie Lieferanten, Handelsvertreter, Außendienstmitarbeiter, Vertriebshändler, Auftragnehmer und Berater. Mitarbeiter, die unsere Geschäftspartner betreuen, haben die Pflicht, durch konkrete Maßnahmen für die Einhaltung der Charta zu sorgen. Bei Bedarf haben sie sich von anderen Abteilungen von Flowbird Unterstützung zu holen.

2.4. Misstände ansprechen (Whistleblowing)

Bedenken äußern

Wenn wir Zeuge einer potenziell unethischen oder gesetzeswidrigen Handlung sind, ist es wichtig, dies anzusprechen und unserem Unternehmen die Gelegenheit zu geben, das Problem zu beheben. Indem wir Verstöße von anderen melden, sind wir nicht automatisch davor gefeit, selbst Fehler zu begehen. Aber es macht unser Unternehmen zu einem besseren Arbeitsplatz. Zudem ist es immer besser sich zu äußern, als zu schweigen.

Vorgehensweise

Es gibt zahlreiche Wege, sich Rat und Unterstützung zu holen, zum Beispiel über: Ihren direkten Linienvorgesetzten; jemand anderen aus Ihrer Führungshierarchie; das HR-Team, die Rechtsabteilung . Wenn alle vorgenannten Stellen als Adressaten der Risikokommunikation unzumutbar erscheinen, oder Gefahr in der Weise in Verzug ist, dass das Eingreifen interner Stellen unmöglich wäre, kann ein Hinweis auch an eine externe Stelle gegeben werden. Als externe Stellen im Sinne dieser Regelungen sind nur solche Stellen zulässig, die geeignet sind, unmittelbar oder über die Geschäftsführung auf eine Beseitigung oder geeignete Behandlung der zu meldenden Misstände oder Risiken einzuwirken. Die Auswahl ist typischerweise in folgender Reihenfolge zu treffen: die zuständige Aufsichtsbehörde, Polizei, Staatsanwaltschaft. Bei externen Hinweisen, die gegeben werden sollen, weil eine akute Gefahr nicht anders abgewendet werden kann, kommen vorrangig die Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr) als Adressat in Betracht.

Führt ein Hinweis gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten nach angemessener Zeit nicht zur Weiterverfolgung oder ist es dem Mitarbeiter gleich aus welchem Grund unzumutbar oder unangenehm, sich an den unmittelbaren Vorgesetzten zu wenden, sollte sich der Mitarbeiter an die Ethik-Hotline von Flowbird wenden.

Sie könnten auch einfach die betroffene Person selbst ansprechen oder mit einem Kollegen Ihres Vertrauens oder einem Arbeitnehmervertreter die verschiedenen Optionen besprechen.

Lassen Sie Bedenken nicht ungelöst. Wenn Sie ein erkennbares Fehlverhalten ehrlich und in gutem Glauben melden, wird Sie das Unternehmen unterstützen. Mitarbeiter sollten jeden Verstoß gegen die Ethik-Charta so zeitnah wie möglich melden.

Weiterverfolgung

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um Ihren Anruf schnellstmöglich zu beantworten und Ihrer Frage oder Ihrem Bedenken umgehend nachzugehen, insbesondere dann, wenn die Zeit angesichts der Umstände drängt.

Die Ethik-Hotline von Flowbird

Uns ist bewusst, dass es schwierig sein kann, das Unternehmen auf sensible Arbeitsplatzfragen aufmerksam zu machen. Daher haben wir eine unabhängige externe Organisation beauftragt, einen Whistleblowing-Service einzurichten, der allen

Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihre Bedenken täglich rund um die Uhr vertraulich und anonym zu melden. Dieser Service steht sowohl Mitarbeitern und Lieferanten als auch sonstigen Dritten zur Verfügung.

So funktioniert der Service:

1. Nutzen Sie das Telefon oder das Internet, um Ihre Bedenken am Arbeitsplatz zu melden: Wenn Sie möchten, können Sie dies anonym tun.
2. Man wird Ihnen eine eindeutige Nummer zuweisen, über die Sie den Hotline-Betreiber erneut kontaktieren, Ihre Meldung aktualisieren oder auf Informationsanfragen antworten können.
3. Um eine Untersuchung des Falls zu ermöglichen, fungiert der Hotline-Betreiber als Mittelsperson zwischen Ihnen und der Unternehmensführung von Flowbird.

Der Anruf wird weder aufgezeichnet noch zurückverfolgt. Wenn Sie Ihr Bedenken über das Internet melden, wird Ihre IP-Adresse nicht zurückverfolgt. Sie müssen weder Ihren Namen noch Ihre Kontaktinformationen angeben. Die Mitarbeiter des Hotline-Betreibers wurden geschult, damit Sie auch schwierige oder erschütternde Informationen weitergeben können. Gleichzeitig wird gewährleistet, dass Ihre Identität geschützt bleibt.

Datenschutz

Daten zu Meldungen, die als unbegründet betrachtet werden, werden unmittelbar gelöscht. Daten zu Meldungen, die sich als begründet herausstellen, werden innerhalb zwei Monate nach Beendigung der Untersuchung gelöscht. Ausgenommen hiervon sind Vorfälle, bei denen gegen die in der Meldung beschuldigte Person oder gegen eine Person, die eine missbräuchliche Meldung eingereicht hat, ein Strafverfahren eingeleitet wird.

2.5. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Unsere Politik der Nulltoleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen geht mit unserer Überzeugung Hand in Hand, dass es stets richtig ist, Missstände anzusprechen.

Wenn Sie in gutem Glauben ein Bedenken ansprechen oder ein Fehlverhalten melden – oder an einer Untersuchung einer Ethik- oder Compliance-Angelegenheit mitwirken – befolgen Sie unsere Ethik-Charta. Unter keinen Umständen wird das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie dulden. Arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen des Ansprechens von Bedenken oder des Meldens eines Fehlverhaltens oder anderer Missstände sind unzulässig.

Wir betrachten Vergeltungsmaßnahmen als ein Fehlverhalten, das – wenn es nachgewiesen wurde – Disziplinarmaßnahmen oder sogar die Entlassung nach sich ziehen kann.

2.6. Verletzung der Ethik-Charta und Behinderung von Untersuchungen

Verletzungen

Eine Verletzung der vorliegenden Ethik-Charta, Richtlinien oder Normen kann sich gravierend auf das Unternehmen und jeden Einzelnen von uns auswirken. Diejenigen, die die Ethik-Charta nicht befolgen, gefährden sich selbst, ihre Kollegen und ihr Unternehmen.

Ein solcher Fall wird sehr ernst genommen und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Untersuchungen

Wir werden Ihren Bedenken unabhängig davon, wie Sie sie äußern, umgehend nachgehen. Je nach Art des Problems wird die zuständige Abteilung hinzugezogen, d. h. entweder die Rechts- oder Personalabteilung.

Während der Untersuchungen sind die Mitarbeiter verpflichtet, zu kooperieren und die Wahrheit zu sagen, soweit die gestellten Fragen nach deutschem Recht zulässigerweise gestellt werden dürfen. Andernfalls kann dies zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Streitfälle

Wir verfügen über klare und solide Verfahren für Streitfälle und Beschwerden und es sind geeignete Strukturen vorhanden, um einen konstruktiven Dialog zu fördern.

3. Mitarbeiterbeziehungen

3.1. Vielfalt

Diskriminierungsverbot

Das Arbeiten in einem respektvollen Arbeitsumfeld bedeutet, dass wir keinerlei ungerechtfertigte oder rechtswidrige Diskriminierungen dulden. Unser Unternehmen lässt nicht zu, dass Entscheidungen mit direktem oder indirektem Bezug zur Laufbahnentwicklung eines Mitarbeiters durch Faktoren wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Familienstand, Nationalität, Religion oder sexuelle Orientierung beeinflusst werden.

Integratives Umfeld

Wir wollen, dass sich die Vielfalt der Gemeinschaften, für die wir tätig sind, auch in unserer Mitarbeiterschaft widerspiegelt.

Indem wir Unterschiede verstehen und wertschätzen, können wir ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Kunden, Kollegen und Gemeinschaften aufbauen.

In unserem Unternehmen werden alle Führungskräfte ermutigt, sich entsprechend den Konzernwerten zu verhalten und ihr Engagement für Vielfalt und Integration deutlich zum Ausdruck zu bringen, um mit gutem Beispiel voranzugehen.

Chancengleichheit

Unser Unternehmen verpflichtet sich, eine Kultur des Respekts und der Chancengleichheit zu fördern und aufrechtzuerhalten, in der der Erfolg des Einzelnen allein von seinen persönlichen Fähigkeiten und Beiträgen abhängt.

3.2. Mitarbeiterkommunikation

Interne Kommunikation

Wir pflegen eine offene und ehrliche Kommunikation, indem wir häufig und auf konstruktive Weise Informationen, Erkenntnisse und Ratschläge weitergeben. Schwierigen Situationen begegnen wir mutig und aufrichtig.

Engagement gegenüber unseren Mitarbeitern

Wir hören unseren Mitarbeitern zu und nehmen ihre Ansichten ernst.

Wir fördern auf allen Unternehmensebenen die wechselseitige Einbindung in den Entscheidungsprozess und haben Initiativen eingerichtet, um die Wahrnehmungen der Mitarbeiter zu messen.

3.3. Mitarbeiterentwicklung

Laufbahnentwicklung

Wir bieten Kollegen bei der Entwicklung ihrer Fertigkeiten und ihrer Laufbahn Unterstützung und Coaching an, stellen die notwendigen Schulungen und Tools bereit und geben konstruktives Feedback zu ihrer Leistung und ihrem Verhalten.

Mitarbeiteranerkennung

Wir feiern Erfolge und sprechen allen Beteiligten unsere Anerkennung aus. Wir würdigen all jene, die sich durch ihr Verhalten für die Werte des Unternehmens engagieren.

3.4. Das „Wie“ und das „Was“

Wir bewerten und belohnen Leistung danach, wie Ziele erreicht werden, aber auch danach, was geliefert wird.

3.5. Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz

Die Sicherheit aller hat für uns oberste Priorität. Sie tritt in jedem Fall an die Stelle von bzw. hat Vorrang vor jeglichen geschäftlichen oder terminlichen Erwägungen.

Alle Arbeitsabläufe haben die geltenden Gesetze und Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit, die Unternehmensstandards und die bewährten Methoden einzuhalten.

Wir ergreifen alle angemessenen und geeigneten Schritte, um zu gewährleisten, dass die Gelände und Räumlichkeiten, in denen unsere Mitarbeiter arbeiten, geschützt und unfallfrei sind. Dies gilt auch für die Sicherheit und sichere Bereitstellung unserer Produkte und Dienstleistungen.

Management von Sicherheitsrisiken

Darüber hinaus legen wir in unseren Geschäftsplänen messbare Leistungsziele für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz fest, zu deren Einhaltung wir uns alle verpflichten. Bei der persönlichen Sicherheit und Prozesssicherheit geht es jedoch um mehr, als nur die Einhaltung von Regeln. Wir alle müssen bei unserer Arbeit wachsam auf Sicherheitsrisiken achten. Nichts ist so wichtig und dringlich, dass wir auf Sicherheit verzichten können.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften bleiben unberührt und sind zu beachten.

3.6. Gebrauch von Substanzen

Alkohol/illegale Drogen

Drogen- und Alkoholmissbrauch schränkt unsere Fähigkeit ein, unserer Arbeit sicher nachzugehen. Dies gefährdet jeden von uns. Daher dürfen wir niemals unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder verschreibungspflichtigen Arzneimitteln arbeiten, die unsere Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen oder ein unsicheres Arbeitsumfeld schaffen könnten. Unser Unternehmen lässt begrenzte Ausnahmen zu dieser Regel zu. Dies betrifft zum Beispiel den Ausschank von Alkohol bei genehmigten Betriebsveranstaltungen. Doch selbst in diesen Fällen wird von uns ein Konsum in Maßen und ein gesundes Urteilsvermögen erwartet.

3.7. Nutzung von Unternehmensvermögen

Unsere Vermögenswerte sind unterschiedlichster Art – physisch, elektronisch, finanziell und immateriell. Ob Firmeneinrichtungen, Laptops, Gebäude, Unternehmensinformationen oder auch unser Ruf und unsere Marke: Wir erwarten von jedem Mitarbeiter einen sorgfältigen Umgang mit unseren Vermögenswerten.

Nutzung von Informationstechnologien

Wir halten unsere IT-Ressourcen intakt, nutzen sie mit Sorgfalt und unter Einhaltung der betrieblichen Abläufe und schützen sie vor unsachgemäßem Gebrauch und Beschädigung. Unsere IT-Systeme, -Software und -Daten sind wichtige Tools für unsere Unternehmensführung. Ihre physische Unversehrtheit und Sicherheit sind für unsere Betriebe wesentlich und helfen uns, unsere Kunden effektiv und effizient zu bedienen.

Informationstechnologien umfassen unter anderem Daten, Netzwerke, Computer, Software, Mobiltelefone, die Systemsicherheit, Firewalls und Server.

3.8. Vertrauliche Informationen

Wir haben Zugang zu vertraulichen Informationen, die bei Weitergabe an Dritte diesen unlautere Vorteile verschaffen könnten. Dies betrifft zum Beispiel Informationen über die Leistungsfähigkeit der Einnahmesysteme unseres Kunden oder über unsere eigene Leistung. Der Insiderhandel schafft einen unlauteren Vorteil und untergräbt die Gesellschaft. Ein weiteres Beispiel sind Informationen über Produkte, Streckenrentabilität oder strategische Pläne, auf die wir Zugriff haben und von denen unsere Kunden erwarten, dass wir sie streng vertraulich behandeln.

Zu unserer Arbeit gehört der vertrauensvolle Umgang mit Informationen. Jeder Einzelne von uns trägt Verantwortung dafür, dass wir unseren Werten gerecht werden und zeigen, dass wir uns zur Vertrauenswürdigkeit verpflichten.

Wir alle müssen darauf achten, vertrauliche Informationen nicht an andere weiterzugeben oder andere nicht zu ermutigen, unsere internen Informationen zu nutzen, auch wenn wir selbst keinen direkten Nutzen daraus ziehen.

3.9. Interessenkonflikt

Sonstige Geschäftschancen

Der unsachgemäße Gebrauch von Unternehmensvermögen, darunter Geistiges Eigentum, kann auch als Interessenkonflikt betrachtet werden. Dies kann passieren, wenn eine Person das Eigentum oder Informationen des Unternehmens absichtlich zum eigenen Vorteil oder dem der Familie oder Freunde nutzt. Auch bei einem unverantwortlichen oder über die gelegentliche persönliche Nutzung hinaus gehenden Gebrauch von Firmeneigentum oder -technologien entsteht ein Konflikt gegenüber den Interessen des Unternehmens.

Persönliche Interessen

Themen, die mit unserer Verantwortung als Unternehmen im Konflikt stehen könnten, werden von uns offengelegt und wir werden eine entsprechende Beratung einholen. Interessenkonflikte sind Situationen, in denen konkurrierende Interessen unsere Fähigkeit, objektive und unparteiische Geschäftsentscheidungen im Interesse des Unternehmens zu treffen, beeinträchtigen könnten.

Tätigkeit oder Funktion als Leiter anderer Organisationen

Generell dürfen Mitarbeiter nicht als Vorstand, leitender Angestellter, Mitarbeiter oder Berater eines Konkurrenzunternehmens tätig sein oder fungieren.

Nebentätigkeiten müssen dem Arbeitgeber angezeigt werden. Nebentätigkeiten können nur untersagt werden, wenn ihre Ausübung die Erfüllung der vertraglich vereinbarten Haupttätigkeit beeinträchtigen, ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt oder die Nebentätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen ausgeübt werden soll. Konkurrenzunternehmen der Flowbird Deutschland GmbH sind nachfolgend abschließend aufgezählt:

1. Hectronic / Kienzle, RTB, ATB, WSA, Metric
2. EasyPark, Sunhill, Parkmobile, Parknow, Travipay

Informationen und Details zu aktuellen oder möglichen Interessenkonflikten sollen an folgende E-Mail Adresse geschickt werden:

legal_conflictregister@flowbird.group

3.10. Belästigung und Mobbing

In unserem Unternehmen hat jeder Recht auf eine faire Behandlung, höflichen Umgang und Respekt.

Wir dulden keine Form von Beleidigung oder Belästigung von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten, Kunden oder anderen Personen, mit denen wir verkehren. Die Verwendung von beleidigenden oder unangemessenen Worten ist zu jedem Zeitpunkt untersagt.

Respekt gegenüber Kollegen

Wir sind der Auffassung, dass ein integratives und respektvolles Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird, unserem Unternehmen und jedem Einzelnen die Gelegenheit gibt, sein volles Potenzial zu entfalten. Wir bemühen uns aktiv um eine offene und respektvolle Atmosphäre, in der sich die Mitarbeiter entwickeln können.

3.11. Klare und faire Arbeitsbedingungen

In unserem Unternehmen wurden betriebsweit internationale Arbeitsstandards eingeführt, die mit den lokalen Arbeitsgesetzen und internationalen Arbeitsübereinkommen im Einklang stehen. Unser Ziel ist es, durch faire Arbeitsbedingungen Talente zu gewinnen und zu binden sowie ein produktives und angenehmes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

3.12. Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben

Wir schätzen das Engagement unserer Mitarbeiter außerhalb des Arbeitsplatzes und unterstützen sie dabei, ein Gleichgewicht zwischen der Arbeit und dem Privatleben herzustellen. Sollten Sie in diesem Bereich Unterstützung benötigen, sprechen Sie das Thema bei Ihrem Linienvorgesetzten oder dem Personalteam an.

4. Kundenbeziehungen

4.1. Produkte, Marken und Forschung

Produktqualität

Wir sind stolz darauf, Produkte von Spitzenqualität zu liefern. Neben unseren eigenen internen Qualitätsstandards sind beim Herstellen, Testen, Verpacken und Kennzeichnen unserer Produkte alle geltenden Gesetze sowie unsere Richtlinien in vollem Umfang einzuhalten.

Produktsicherheit

Unsere Kunden verlassen sich darauf, dass wir ihnen sichere, zuverlässige Produkte verkaufen, die höchste Qualitäts- und Sicherheitsstandards erfüllen. In unserer langen Firmengeschichte haben wir das Vertrauen unserer Kunden gewonnen, indem wir diesen Grundsatz stets aufrechterhalten haben.

Markenmanagement

Denken Sie daran, dass unsere Marken, einschließlich unseres Namens, für unseren Erfolg extrem wertvoll sind. Marken sind anfällig und müssen mit Sorgfalt verwendet und gegen Missbrauch geschützt werden.

Forschung und Entwicklung

Um ethischen Ansprüchen zu genügen, muss unsere Forschung und Entwicklung auf der folgenden Grundlage aufbauen:

- zugelassene Normen und Kontrollen;
- ggf. Überwachung der Qualitätssicherung;
- sorgfältig aufgezeichnete, reproduzierbare oder rekonstruierbare und ordnungsgemäß dokumentierte Daten;
- Anwendung sachgemäßer Datenanalysen;
- sorgfältig aufgezeichnete und nachgewiesene Prüfverfahren und Compliance.

4.2. Werbe-, Vertriebs- und Marketingmethoden

Aufrichtig

Bei der Vermarktung oder dem Verkauf unserer Produkte ist es unerlässlich, dass wir ausschließlich faire, ethisch vertretbare Vorgehensweisen einsetzen. Diejenigen unter uns, die mit Vertriebs-, Werbe-, Vermarktungs- und Marketingaufgaben betraut sind, müssen darauf achten, dass sie diesen Pflichten durch die aufrichtige und richtige

Darstellung von Tatsachen nachkommen. Wir dürfen niemals falsche oder irreführende Angaben über die Qualität und Verfügbarkeit unserer Produkte, noch der unserer Wettbewerber machen.

Informativ

Wir haben die Pflicht, unsere Produkte angemessen zu vermarkten, damit unsere Kunden anhand der richtigen Informationen fundierte Entscheidungen treffen können.

Klar und wirksam

Unser Unternehmen nutzt ein breites Spektrum an Kommunikationskanälen. Sie reichen von Kontakten über Handelsvertreter bis hin zum Internet. Unabhängig von der eingesetzten Methode müssen wir Informationen korrekt, wirksam und in angemessener Weise kommunizieren.

4.3. Kundendienst

Wir gehen Beschwerden gewissenhaft, ehrlich und schnell auf den Grund und messen die Zufriedenheit unserer Kunden/Klienten.

4.4. Geschenke, Unterhaltungsangebote und Gastfreundschaft

Wir dürfen Geschenke oder Einladungen zu Geschäftsessen für Geschäftszwecke nur anbieten oder annehmen, wenn diese unerheblich sind und nicht öfter vorkommen. Der Austausch von Geschenken kann für den Aufbau konstruktiver Beziehungen zu Dritten förderlich sein. Geschenke sollten jedoch niemals Einfluss auf die unbefangene Entscheidungsfindung unserer Mitarbeiter oder eines Dritten nehmen bzw. diesen Eindruck vermitteln. Sie dürfen nie im Austausch gegen eine Vorzugsbehandlung im Geschäftsverkehr angeboten oder angenommen werden.

Bestimmte Geschenke oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter wie beispielsweise Konzert-, Theater-, Sport- und Abendveranstaltungen können das Vertrauen in unser Unternehmen untergraben und sind daher zu vermeiden. Dazu gehören Geschenke oder Unterhaltungsangebote, die den Eindruck der Bestechung vermitteln, einen Interessenkonflikt für Sie oder das Unternehmen vermuten lassen oder unserem Ruf schaden würden.

Geldwert

Die Bewirtung kann Teil einer normalen Geschäftsbeziehung sein; ihre Kosten sollten sich jedoch in Grenzen halten. Wenn Sie Einladungen zu Geschäftsessen und Geschenke angeboten oder erhalten oder im begründeten Glauben, dass es sich um ein unangemessenes Angebot handelte, abgelehnt haben, müssen sie dies offiziell an Ihren Linienvorgesetzten melden. Der Grenzbetrag für das Erfassen von Geschäftsessen beträgt € 100 (bzw. der entsprechende Wert in lokaler Währung) und € 5 (bzw. der entsprechende Wert in lokaler Währung) für Geschenke pro Angebot oder Annahme.

Meldung

Die Zuwendung muss in transparenter Weise gewährt oder angenommen werden, d. h., sie muss nach außen erkennbar und nachprüfbar sein. Sie darf nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angeboten oder angenommen werden.

Geldgeschenke und deren Äquivalent sind grundsätzlich verboten.

Die Häufigkeit früherer Zuwendungen an denselben Empfänger darf nicht den Anschein der Unredlichkeit erwecken.

Die Meldung ist so zeitnah wie möglich nach dem Angebot oder der Annahme der Geschenke oder Bewirtung vorzunehmen.

1. Alle angenommenen und geleisteten Bewirtungen und Geschenke sind im Bewirtungs- und Geschenkregister des Unternehmens zu registrieren. Bitte senden Sie Ihre Angaben per E-Mail an die folgende E-Mail-Adresse:

legal_giftandhospitalityregister@flowbird.group

2. Alle angebotenen Geschenke und geleisteten Bewirtungen sind in der normalen Kostenabrechnung von Flowbird festzuhalten.

Die Meldung muss folgende Informationen enthalten: das Datum, an dem das Geschenk bzw. die Bewirtung angenommen oder geleistet wurden, und ggf. das Datum der Veranstaltung; Name, Job-Titel und Unternehmen des Empfängers und des Gebers; Natur und Zweck des erhaltenen Geschenks bzw. der erhaltenen Bewirtung; Name aller anderen betroffenen Unternehmen und der Wert.

Zum Beispiel:

Erhalten / geleistet am:	Ihr Name und Ihre Abteilung	Name(n) der anderen Partei, Position und Organisation	Beschreibung des/der erhaltenen / gegebenen Geschenks / Bewirtung	Wert in € (Schätzung, falls unbekannt)	Gründe für das Geschenk / die Bewirtung

Im Zweifelsfall wird generell dazu geraten, ein Geschenk/eine Bewirtung zu melden. Es wird außerdem empfohlen, ein abgelehntes Angebot, das aus Ihrer Sicht unangemessen war, anzugeben. Nutzen Sie auch das im Abschnitt 13 der Ethik-Charta angegebene Say No Toolkit. Dort finden Sie weitere Hilfestellungen.

Bei dem Register handelt es sich um ein jährliches Dokument. Es wird für ein Kalenderjahr gepflegt und von der Personalabteilung quartalsweise an den Geschäftsführer gemeldet. Es wird empfohlen, eine Kopie Ihrer Meldung zu Ihren Unterlagen nehmen.

4.5. Fairer Umgang mit Kunden

Wir behandeln unsere Kunden fair und professionell, um auf der Grundlage von Vertrauen und Glaubwürdigkeit hochwertige Kundenservices zu liefern. Außerdem arbeiten wir mit unseren Kunden zusammen, um zu gewährleisten, dass sie mit unseren Produkten und Dienstleistungen sicher und verantwortungsvoll umgehen können.

5. Beziehungen zu Aktionären und anderen Investoren

5.1. Unternehmenswert

Verantwortungsvolles und transparentes Handeln gehen Hand in Hand mit dem Schutz des Unternehmenswertes. Jeder Mitarbeiter schafft für unsere Aktionäre einen Wert, indem er unseren Unternehmensinteressen den Vorrang gibt, Geschäftsunterlagen sorgfältig führt und die Ressourcen, Informationen und das Eigentum des Unternehmens schützt und sachgemäß nutzt.

5.2. Corporate Governance

Wir verpflichten uns zu einer guten Unternehmensführung und dazu, unsere Geschäftsziele auf ehrliche, transparente und verantwortliche Weise zu erreichen.

Wir sehen die Corporate Governance als zentrales Fundament für das nachhaltige und langfristige Wachstum unseres Geschäfts.

Risikomanagement

Im Rahmen unserer Verpflichtung für ein starkes Risikomanagement ist unser Unternehmen bestrebt, Mitarbeiter anzuerkennen, die ein solides Urteilsvermögen unter Beweis stellen und im Geschäftsalltag sicher mit Risiken umgehen.

5.3. Interne Finanzkontrollen

Interne Kontrolle

Unsere Finanz- und Buchführungskontrollen zielen darauf ab, ein Irreführen unserer Investoren, Gesetzgeber, Behörden, Kunden, Lieferanten oder der Öffentlichkeit hinsichtlich der finanziellen Aspekte des Unternehmens zu verhindern. Wir sind für die Einhaltung unserer Richtlinien sowie von Gesetzes-, Finanz- und Rechnungslegungsvorschriften verantwortlich.

Sorgfältige Dokumentation

Durch eine wahrheitsgetreue, sorgfältige, vollständige und zeitnahe Dokumentation aller Informationen kann jeder von uns sicherstellen, dass die von uns und unseren Kollegen benötigten Informationen zuverlässig und verfügbar sind. Auf der Grundlage präzise geführter Bücher und Unterlagen können wir realistische Pläne für die Zukunft aufstellen und den Aufsichtsbehörden und anderen externen Interessengruppen Bericht über den Fortschritt unseres Unternehmens erstatten.

Prüfer

Wir müssen in vollem Umfang mit externen und internen Prüfern des Konzerns kooperieren und gewährleisten, dass alle in ihrem Besitz befindlichen Informationen, die für die Prüfung von Unternehmensgruppen relevant sind (prüfungsrelevante Informationen), den externen Prüfern des Unternehmens bereitgestellt werden.

5.4. Kommunikation mit Aktionären

Die Kommunikation mit Aktionären erfolgt über den Vorstand von Flowbird SAS. Wir stellen unseren Aktionären regelmäßig umfassende und transparente Informationen bereit. Wir pflegen mit ihnen einen laufenden und konstruktiven Dialog. Wir nehmen ihre Erwartungen, Bedenken und Fragen zu beliebigen Themen aufmerksam wahr. In der Regel wird von den Mitarbeitern nicht erwartet, dass sie mit den Aktionären kommunizieren. Sollte der Fall jedoch eintreten, würde dies im Voraus und mit der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorstands von Flowbird SAS eingerichtet werden.

Mitarbeiter werden niemals direkt von Aktionären um Auskunft gebeten. Sollten Sie von einer Person, die sich als Aktionär ausgibt, um Auskunft gebeten werden, ist dies unverzüglich dem Personalteam zu melden.

5.5. Bitten um geheimen Informationsaustausch

Betrügerische Dritte können sich überzeugend als oberste Führungskräfte oder Aktionäre ausgeben (und tun dies auch). Sie nehmen per Telefon und E-Mail Kontakt zu Mitarbeitern auf und bitten dringend um Unterstützung, die vor anderen im Unternehmen geheim zu halten sei.

Wenn Sie auf diese Weise angesprochen werden, sollten Sie sich an eine Person wenden, deren Identität Sie von Angesicht zu Angesicht überprüfen können (zum Beispiel den Geschäftsführer oder das Personalteam) und der sich der Angelegenheit annimmt.

6. Beziehungen zu Lieferanten, Subunternehmern und Handelsvertretern

6.1. Auswahl von Lieferanten und Partnern

Bei der Suche nach neuen Lieferanten und Partnern führen wir gründliche Due-Diligence-Prüfungen durch. Wir wählen Lieferanten und Partner aus, die sich wie wir zu einem ethischen Geschäftsgebaren verpflichten und die gleichen Kernwerte vertreten.

6.2. Bezahlung von Lieferanten

Wir wissen, dass unser Erfolg von den Beziehungen zu unseren Lieferanten abhängt. Diese bauen auf Vertrauen und gegenseitige Honorierung auf. Entsprechend behandeln wir diese Beziehungen mit Respekt, Ehrlichkeit und Integrität, unabhängig vom Umfang der Transaktion oder der Dauer unserer Beziehung. Dazu gehört auch, dass wir unsere Lieferanten gemäß unseren vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen bezahlen.

6.3. Supply-Chain-Management

Bei allen unseren Geschäften verlassen wir uns auf die Integrität unserer Lieferanten und anderen Geschäftspartner. Wir erwarten von ihnen, dass sie die Sicherheit und Leistung ihrer Produkte und Dienstleistungen gewährleisten. Wir bauen nachhaltige Beziehungen zu Lieferanten auf, die unsere hohen Standards der Geschäftsethik erfüllen.

6.4. Übereinstimmung mit der Ethik-Charta

Wir ermutigen unsere Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner, dieselben oder ähnlich hohe Standards für ethisches Verhalten zu übernehmen.

6.5. Provisionszahlungen

Wir stimmen Provisionszahlungen oder vergleichbaren Zahlungen (,Verwaltungsprovision', ,Führungsprovision', ,Beschleunigungs- oder

Erleichterungszahlung' und ähnliches) nur bei ausdrücklicher, im Voraus schriftlich erteilter Autorisierung und Zustimmung durch die Rechtsabteilung UND den Geschäftsführer oder die Finanzabteilung UND durch unsere Konzern-Rechtsabteilung zu. Letztere überprüft die Übereinstimmung der Zahlungen mit unserem Ethikkodex, den rechtlichen Anforderungen und internationalen Standards.

6.6. Sonstige Dritte

Wenn Sie aufgrund Ihrer Funktion mit Auftragnehmern, Handelsvertretern, Außendienstmitarbeitern, Vertriebshändlern o. ä. zu tun haben, müssen Sie bei diesen auf mögliche Anzeichen von Korruption achten. Sie haben sicherzustellen, dass unsere Rechtsabteilung vollständig einbezogen wird. Dabei sollten beide nach etwaigen Warnsignalen Ausschau halten wie der Ruf des Unternehmens vor Ort; Bedenken aufgrund von Internetrecherchen zur Firma (z. B. begrenzte Informationen, fehlende Firmengeschichte, Verwicklung in Streitfälle); unklare Verträge ohne Angaben zum Leistungsumfang der jeweiligen Vertragspartei; Bitten um Vorauszahlungen; Rechnungen mit ungenauen Beschreibungen der erbrachten Dienstleistungen; Honorare, die von den handelsüblichen Preisen für ähnliche Dienstleistungen abweichen.

Im Zweifelsfall sind Ihre Bedenken bei der Rechtsabteilung vorzubringen, die eine Due-Diligence-Prüfung durchführen wird.

Neue Auftragnehmer, Handelsvertreter oder Vertriebshändler müssen eine von unserer Vertragsabteilung geleitete Due-Diligence-Prüfung durchlaufen. Bei Bedarf können wir bei diesen Prüfungen auf die Unterstützung von Spezialisten zurückgreifen.

7. Beziehungen zu Regierungen und lokalen Gemeinschaften

7.1. Einhaltung von Gesetzen und lokale Gepflogenheiten

Einhaltung des Gesetzes

Da unser Unternehmen weltweit Geschäfte tätigt, kann unsere Ethik-Charta nicht alle Gesetze, geltenden Vorschriften und sonstigen gesetzlichen Anforderungen abdecken. Daher ist es wichtig, dass Sie mit den an Ihrem Einsatzort geltenden Gesetzen und örtlichen Gepflogenheiten vertraut sind. Zu allererst müssen wir alle rechtlichen Anforderungen einhalten. Sofern die rechtlichen Anforderungen und unsere Ethik-Charta voneinander abweichen, gilt stets der strengere Standard.

Lokale Gepflogenheiten

Wir wollen in jeder Region, in der wir tätig sind, durch Offenheit und Ehrlichkeit, und die Achtung der örtlichen Kulturen und Traditionen, das Vertrauen und die Unterstützung der Gemeinschaft gewinnen. Dabei halten wir uns stets an die jeweils strengsten lokalen und internationalen Gesetze.

7.2. Beziehungen zur Gemeinschaft

Verpflichtung gegenüber lokalen Gemeinschaften

Wir möchten dort, wo wir Geschäfte betreiben, etwas bewegen.

Indem wir Menschen, darunter auch in Schwellenländern, das Reisen erleichtern, können wir mit unseren Systemen einen deutlichen sozialen Nutzen schaffen. Wir helfen nicht nur, das Reisen zu erleichtern, wir machen es auch sicherer. Zum Beispiel, indem wir die Mitnahme von Bargeld für den Schulbus überflüssig machen oder Videoüberwachungsanlagen zum Aufdecken von Straftaten in öffentlichen Transportsystemen bereitstellen, die für ein sicheres Reisen sorgen.

Wir halten uns an die höchsten ethischen Standards und gewinnen durch unser Verhalten das Vertrauen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir arbeiten intensiv an offenen und ehrlichen Beziehungen, zum Beispiel mit den örtlichen

Busunternehmern, deren Gemeinschaften sowie mit anderen Einrichtungen, die ein berechtigtes Interesse an unseren Unternehmensaktivitäten haben. Wir respektieren die Rechte und die Würde aller Personen, mit denen wir interagieren.

7.3. Beziehungen zu lokalen Regierungen

Lokale Regierungen

Unser Unternehmen tätigt umfangreiche Geschäfte mit vielen Regierungen und öffentlichen Behörden in vielen verschiedenen Ländern. Für diese Interaktionen gelten spezielle Gesetze, vor allem wenn es sich bei diesen Stellen um unsere Kunden handelt. Hierzu können Vorschriften über Preisgestaltungen und Preisnachlässe sowie Anti-Kickback-Gesetze zur Unterbindung potenzieller Einflussnahmen auf Geschäfte gehören.

Staatsbeamte

Sie müssen mit Staatsbeamten und Aufsichtsbehörden aufgeschlossen, offen, ehrlich und kooperativ zusammenarbeiten und ihnen Informationen geben, die sie berechtigterweise erwarten können.

Beschäftigung von Staatsbeamten

Ein Staatsbediensteter bzw. -beamter darf unter keinen Umständen für Dienste beschäftigt werden, die in irgendeiner Weise mit den Staatsaufgaben oder -pflichten dieses Bediensteten bzw. Beamten oder mit den Aufgaben oder Pflichten der Staatsbehörde, bei der er/sie beschäftigt ist, im Widerspruch stehen oder diese behindern könnten.

7.4. Gesellschaftliches Engagement von Mitarbeitern

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich für wohltätige Zwecke und ehrenamtliche Aufgaben unterschiedlichster Art zu engagieren. Diese Art von Tätigkeiten wird vom Unternehmen regelmäßig unterstützt. Wenn Sie Vorschläge haben oder mehr darüber erfahren möchten, welche wohltätigen Zwecke wir derzeit unterstützen und warum, wenden Sie sich bitte an den Personalleiter oder den Geschäftsführer.

Während wir Sie ermutigen, sich für Wohlfahrtsorganisationen zu engagieren, möchten wir darauf hinweisen, dass Spendenaufrufe an Kunden, Lieferanten und Kollegen Einschränkungen unterliegen. Sprechen Sie im Zweifelsfall bitte mit dem Personalteam.

7.5. Wohltätigkeit

Wir unterstützen, fördern und leisten einen Beitrag zu Tätigkeiten anderer Organisationen, wenn diese mit unseren Geschäftszielen und Werten in Einklang stehen und den Ruf unseres Unternehmens verbessern.

Spenden

Wir geben keine wohltätigen Spenden für persönliches Sponsoring außerhalb des Unternehmens, für politische oder religiöse Organisationen, für Extrem-, Risiko- oder Freisportarten, bezahlte Werbung in Broschüren oder Veranstaltungsprogrammen, die die zentralen Themen unseres gesellschaftlichen Engagements nicht unterstützen.

Für alle Wohltätigkeitsverbände, mit denen wir zusammenarbeiten, ist eine Due-Diligence-Prüfung durchzuführen, um die Tragfähigkeit der Wohltätigkeit, an die unsere Spenden gehen, zu gewährleisten. Soweit ein Staatsbeamter zu Spenden für einen wohltätigen Zweck aufruft, achten wir besonders sorgfältig darauf, dass die Spende

nicht als Bestechung oder Beschleunigungs-/Erleichterungszahlung betrachtet werden kann.

7.6. Politische Spenden und Lobbying

Politische Aktivitäten

Sie können den politischen Prozess in Ihrer Freizeit durch persönliche Beiträge oder ehrenamtliche Arbeit für Kandidaten oder Organisationen Ihrer Wahl unterstützen. Diese Tätigkeiten dürfen jedoch nicht während der Arbeitszeit oder unter Einsatz von Unternehmensressourcen wie Telefone, Computer oder Büromaterial ausgeführt werden.

Politische Spenden

Wir leisten als Unternehmen keine Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Organisationen, Denkfabriken, akademische Einrichtungen oder Wohlfahrtsorganisationen, die eng mit einer politischen Partei oder Sache in Verbindung stehen.

Lobbying

Politische Entscheidungen wie Vorschriften zum öffentlichen Verkehr, Standardisierungen und Investitionsentscheidungen können sich auf unser Geschäft und das unserer Kunden auswirken.

Wir begünstigen keine bestimmte politische Partei. Von Zeit zu Zeit kommt es vor, dass wir gebeten werden, mit politischen Interessenvertretern zusammenzuarbeiten, um diese zu wichtigen Themen wie öffentlicher Verkehr, Technologien und intelligente Verkehrssysteme, einschließlich Fahrkartensysteme, politisch zu beraten. Dabei sind wir stets bemüht, einen politisch neutralen, wahrheitsgetreuen und objektiven Beitrag zu liefern.

7.7. Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen

Unser Unternehmen billigt unter keinen Umständen das Anbieten oder Entgegennehmen von Bestechungen jeder Art, einschließlich sogenannter ‚Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen‘ (facilitation payments).

Erpressung

Unsere Gesundheit und Sicherheit stehen stets an erster Stelle. Aus diesem Grund gestattet unser Unternehmen Zahlungen an Staatsbeamte, wenn die körperliche Gesundheit und Sicherheit einer Person ernsthaft gefährdet ist. Eine Zahlung gilt dann als berechnigte Gesundheits- und Sicherheitszahlung und nicht als strafbare Bestechung, wenn sich die Person in einer echten Notsituation befindet, in der eine unmittelbare, ernste Gefahr für die persönliche Sicherheit einer Person besteht. Tritt eine solche Situation ein, haben Sie dies bei der ersten sicheren Gelegenheit an ihren Linienvorgesetzten und an den Personalleiter zu melden.

7.8. Besteuerung und Geldwäsche

Besteuerung

Wir zahlen unsere geschuldete Steuer und betrachten dies als eine weitere Art und Weise, die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu unterstützen.

Steuererklärung

Wir kommen unserer Steuerpflicht nach, um die umfassende Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen zu gewährleisten. Zudem sorgen wir dafür, dass unsere Steuererklärung allen geltenden Rechnungslegungsstandards entspricht.

Personen, die in kriminelle Machenschaften wie Drogenhandel, Fälschung, Terrorismus, Raub etc. verwickelt sind, nutzen häufig legale Geschäftskanäle, um ihre illegal erworbenen Gelder zu ‚waschen‘. In den meisten Ländern existieren heute Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche. Banken müssen zudem bestimmte Rechnungslegungsvorschriften befolgen wie Identitätsfeststellungen für Bargeldtransaktionen oberhalb einer festgelegten Höchstgrenze.

Geldwäsche

Wir müssen darauf achten, dass wir nicht als Kanal für Geldwäscherei genutzt werden. Als Geld gelten in diesem Fall Schecks, Geldanweisungen oder Zahlungen von Konten Dritter.

Personen, die mit uns Handel treiben und ihre Rechnungen auf diese Art begleichen möchten, sind in Hinblick auf ihre Glaubwürdigkeit zu prüfen. Es ist wichtig zu wissen, wer der Kunde ist.

Sollten Sie eine ungewöhnliche oder zweifelhafte Transaktion feststellen, müssen Sie Ihren Linienvorgesetzten davon in Kenntnis setzen. Dieser hat anschließend den Finanzchef des Unternehmens zu informieren.

7.9. Kommunikation, Medien und soziale Medien

Externe Kommunikation

Unser Ruf ist wichtig. Es gibt viele Gruppen, die ein Interesse an unseren Geschäftstätigkeiten haben: Investoren, Aufsichtsbehörden, lokale Gemeinschaften, die Presse, potentielle Kunden, Lieferanten und andere. Wir müssen mit ihnen auf klare, einheitliche und angemessene Weise kommunizieren. Wir pflegen einen offenen Umgang mit allen externen Gruppen, um sicherzustellen, dass wir keine vorsätzlich unrichtigen oder irreführenden Aussagen machen.

Soziale Medien

Ob mit dem Firmencomputer oder dem privaten Computer, während der Arbeitszeit oder Freizeit: Die sozialen Medien sind mit Vorsicht und Sorgfalt einzusetzen. Wenn wir die sozialen Medien nutzen, müssen wir an den Ruf des Unternehmens, das Recht auf Privatsphäre anderer Personen, das Vertrauen, das uns unsere Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftsakteure entgegenbringen, sowie an mögliche Interessenkonflikte denken. Wir müssen Zurückhaltung wahren und das Risiko für unsere Kunden, unser Unternehmen, unsere Kollegen und uns selbst bedenken, denn jede im Internet veröffentlichte Information kann sich augenblicklich weltweit verbreiten, dauerhaft zur Verfügung stehen und in anderen Medien neu veröffentlicht werden.

7.10. Internationale Sanktionen und unerlaubter Handel

Handel und Sanktionen

Großbritannien, die Vereinten Nationen, die Europäische Union, die Vereinigten Staaten und andere Regierungen oder Regierungsbehörden verhängen regelmäßig Sanktionen, um Geschäftsverbindungen zu bestimmten Ländern, Organisationen oder Personen einzuschränken oder mitunter zu verbieten. Wir halten uns an internationale Sanktionen und lokale Gesetze, die darauf ausgerichtet sind, Terrorismus und sonstige kriminelle Aktivitäten aufzudecken und zu verhindern. Daher haben wir Mechanismen eingerichtet, die dafür sorgen, dass im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten in jeder entscheidenden Etappe Kontrollen durchgeführt und Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an unsere Rechtsabteilung.

7.11. Umweltverantwortung

Unser Unternehmen verpflichtet sich, unseren Einfluss auf die Umwelt anzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, unsere Umweltleistung zu verbessern. Wir ergreifen Schritte für die Identifizierung, Priorisierung und das Management unserer Umweltrisiken – sowohl die direkten (z. B. Verbrauch und Entsorgung von Ressourcen innerhalb unserer Betriebe) als auch indirekten Risiken (z. B. solche, die durch unsere Lieferketten oder die Erbringung von Finanzdienstleistungen für andere Unternehmen oder Projekte mit erheblichen Umweltauswirkungen entstehen).

Sollten Sie Möglichkeiten sehen, wie wir unser Umweltverhalten verbessern können, sprechen Sie diese bitte bei Ihrem Linienvorgesetzten an. Er kann sie mit der Qualitätsabteilung, die kontinuierlich an Verbesserungen in diesem Bereich arbeitet, weiterverfolgen.

8. Beziehungen zu Wettbewerbern

8.1. Wettbewerbsrecht

Wir glauben an einen freien und offenen Markt. Wenn wir diesem Grundsatz treu bleiben, wird uns unser Streben nach Effizienz und Innovation noch wirksamer antreiben. Wir verpflichten uns zur umfassenden Einhaltung des geltenden Wettbewerbsrechts der Länder, in denen wir tätig sind.

Geistiges Eigentum

Im gleichen Maße, wie wir von anderen erwarten, dass sie unsere Rechte an unseren Marken und Designs anerkennen, respektieren wir die Rechte anderer. Sie dürfen nie unberechtigte Kopien von Material wie Büchern, Zeitschriften, Zeitungen, Filmen, Videobändern, Musikaufnahmen, Websites, Produkten oder Computerprogrammen erstellen.

8.2. Wettbewerbsfragen

Fairer Wettbewerb

Im Wettbewerb um Kundengeschäfte und bei der Anbahnung von Geschäften mit Lieferanten oder Offset-Partnern verhalten wir uns stets ethisch einwandfrei.

Preisabsprachen und Kartelle

Sie dürfen keine unlauteren Wettbewerbsmethoden, Preisabsprachen oder unlautere oder betrügerische Handlungen oder Geschäftspraktiken anwenden oder dulden. Sollten in einem Gespräch mit einem Wettbewerber oder Kunden wettbewerbswidrige Themen zur Sprache kommen, müssen Sie das Gespräch sofort beenden und den Vorfall den Vertriebs-, Rechts- oder Personalabteilungen melden. Industrieverbände sind eine hervorragende Gelegenheit für das Networking und die Geschäftsentwicklung, sie stellen uns aber auch vor Herausforderungen. Bei Teilnahmen an diesen Veranstaltungen müssen Sie sorgfältig vermeiden, auch nur den Anschein unlauterer Geschäftsmethoden zu erwecken.

Marktmachtmissbrauch

Das Wettbewerbsrecht zielt darauf ab, die Fairness im Geschäftsleben aufrechtzuerhalten. Zum Beispiel hindert es Unternehmen mit einer starken Marktposition, wie Monopole, daran, ihre Position zu missbrauchen oder wettbewerbswidrige Absprachen zu treffen.

Unzulässige Vorteile

Falsche Behauptungen oder Bemerkungen, die Wettbewerber auf unlautere Weise in Verruf bringen oder eine unangemessene Einmischung in die Geschäftsbeziehungen eines Wettbewerbers darstellen, sind zu unterlassen. Jedoch können Sie auf belegbare Schwachstellen bei Produkten oder Betrieben eines Wettbewerbers hinweisen. Verwenden Sie Informationen über einen Wettbewerber auf legale und redliche Weise und gemäß unserer Unternehmenspolitik.

8.3. Strategische Wettbewerbsbeobachtung

Wir wenden bei der strategischen Wettbewerbsbeobachtung keine illegalen oder ethisch bedenklichen Mittel an. Des Weiteren lesen oder verwenden wir keine Informationen über Wettbewerber, die sich nicht in unserem Besitz befinden dürfen.

9. Menschenrechte

9.1. Einhaltung der Menschenrechte

Da wir in unterschiedlichsten, häufig komplexen Umgebungen tätig sind, stellt die Einhaltung der Menschenrechte für uns eine entscheidende Voraussetzung dar. Wir haben drei für unsere Betriebe relevante Bereiche identifiziert:

- Menschenrechte am Arbeitsplatz;
- Menschenrechte und lokale Gemeinschaften sowie
- Menschenrechte und Sicherheit.

Dabei sind die Wachsamkeit der Mitarbeiter und ihr persönliches Engagement bei der Einhaltung der Menschenrechte im Alltagsgeschäft wesentlich.

9.2. Kinderarbeit

Unser Unternehmen macht keinerlei Gebrauch von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Dasselbe gilt für unsere Partner. Wir beschäftigen Personen unter 18 Jahren nur unter Einhaltung der lokalen Gesetze und der Richtlinien des UN Global Compact. Wir beschäftigen keine Kinder unter 16 Jahren. Bei Mitarbeitern unter 18 Jahren achten wir besonders auf den individuellen Berufsbildungs- und Entwicklungsbedarf.

9.3. Moderne Sklaverei und Menschenhandel

Wir dulden keine Form von Sklaverei oder Zwangsarbeit. Wir achten darauf, dass keiner unserer Partner, Lieferanten oder der anderen Akteure unserer Lieferketten Formen von Sklaverei oder Zwangsarbeit nutzen oder dulden.

Die moderne Sklaverei stellt ein Verbrechen und einen Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte dar. Sie nimmt vielfältige Formen an, darunter Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Menschenhandel. Ihnen allen ist die Freiheitsberaubung eines Menschen durch einen anderen zum Zwecke der persönlichen oder kommerziellen Ausbeutung gemein. Wir verpflichten uns zu einem ethischen und integren Verhalten bei allen unseren Geschäftsverbindungen und -beziehungen sowie zur Einführung und Durchsetzung wirksamer Systeme und Kontrollen, um das Auftreten moderner Sklaverei in unseren Unternehmen bzw. in unseren Lieferketten zu verhindern.

Außerdem verpflichten wir uns in Übereinstimmung mit unseren Offenlegungspflichten nach dem Modern Slavery Act 2015 (britisches Gesetz gegen moderne Sklaverei) zu Transparenz in unserem eigenen Unternehmen und in Hinblick auf unsere Herangehensweise an das Problem der modernen Sklaverei in allen unseren Lieferketten. Wir erwarten von allen unseren Auftragnehmern, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern die Einhaltung derselben hohen Standards. Entsprechend sehen unsere Prozesse der Auftragsvergabe spezifische Verbote gegen den Einsatz von Zwangs- und Pflichtarbeit oder Menschenhandel sowie gegen die Versklavung oder Leibeigenschaft von Erwachsenen oder Kindern vor. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihre eigenen Lieferanten zu denselben hohen Standards verpflichten.

Diese Anweisung gilt für alle Personen, die für uns oder in unserem Namen in beliebiger Eigenschaft tätig sind, darunter Mitarbeiter aller Ebenen, Geschäftsführer, Führungskräfte, Leiharbeitnehmer, entsandte Arbeitnehmer, Freiwillige, Praktikanten, Handelsvertreter, Auftragnehmer, externe Berater, Vertreter Dritter und Geschäftspartner.

Die Verhütung, Aufdeckung und Meldung moderner Sklaverei in beliebigen Bereichen unseres Unternehmens oder unserer Lieferketten liegt in der Verantwortung aller, die für uns oder unter unserer Aufsicht arbeiten. Sie haben die Pflicht, alle Tätigkeiten zu unterlassen, die einen Verstoß gegen die vorliegende Ethik-Charta nach sich ziehen können oder dies annehmen lassen.

10. Datenschutz

Privatsphäre

Wir respektieren die Privatsphäre und insbesondere die personenbezogenen Daten aller unserer Mitarbeiter und sonstigen Interessengruppen.

Datenschutz

Als Unternehmen und Konzern erfassen wir umfangreiche Daten in sowohl schriftlicher als auch elektronischer Form. Darunter fallen Daten im Zusammenhang mit Kunden und Lieferanten sowie persönliche Informationen über Personen, darunter ehemalige und gegenwärtige Mitarbeiter. Bei der Verwendung, Speicherung und Übertragung dieser Informationen ist mit äußerster Sorgfalt vorzugehen. Dabei haben Sie sich an unsere Richtlinien und an die lokalen Gesetze zu halten. Des Weiteren ist jede unserer Konzerngesellschaften bei der jeweils zuständigen Datenschutzbehörde gemeldet, sofern die Vorschriften dies vorsehen.

Cybersicherheit

Wir ergreifen die angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen, um unsere Daten gegen die zufällige oder unrechtmäßige Zerstörung, den zufälligen Verlust, die Änderung, die unberechtigte Weitergabe oder den unberechtigten Zugang zu schützen. Diese Sicherheitsmaßnahmen haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik und der bei ihrer Durchführung entstehenden Kosten zu gewährleisten, dass angesichts der von der Verarbeitung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden Daten ein hinreichendes Schutzniveau gegeben ist.

Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

11. Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Integrität

Wir verpflichten uns zu ethisch vertretbaren Geschäftspraktiken und pflegen gegenüber Bestechungen eine Politik der Nulltoleranz. Wir gehen keinen Geschäften nach, die uns oder eine der Konzerngesellschaften zu ethisch bedenklichen oder illegalen Praktiken zwingen, und werden keine Geschäfte annehmen, die das Angebot oder die Annahme von Bestechungsgeldern oder verdeckten Provisionen erfordern. Wir halten uns in den Ländern, in denen wir tätig sind, an die relevanten Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Wir beauftragen ausschließlich Drittunternehmen, die sich nachweislich an die Grundsätze unserer Ethik-Charta halten, und die im Geschäftsverkehr höchste Integritätsstandards anwenden. Bestechung untergräbt auch unsere Kernwerte der unermüdlichen Innovation und Spitzenleistung.

Ruf und Vertrauen

Das Fundament unserer Beziehungen ist das Vertrauen, und wir sind fest entschlossen, unseren Ruf zu wahren und zu verbessern. Daher akzeptieren oder zahlen wir niemals Bestechungsgelder einschließlich Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen. Selbst unbegründete Bestechungs- und Korruptionsvorwürfe können unserem Ruf schaden.

Der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

Bei dem Foreign Corrupt Practices Act handelt es sich um ein Bundesgesetz der Vereinigten Staaten, das eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von Bestechung umfasst. Da sich das Gesetz vielmehr auf die Bestechungsabsicht als den Betrag bezieht, ist das Erfordernis der Erheblichkeit irrelevant. Das Anbieten von Wertgeschenken als Bestechung, egal ob in Form von Bargeld oder Sachleistungen, ist verboten. Wir halten uns an sämtliche Anforderungen des FCPA und an sämtliche Anforderungen des britischen Antikorruptionsgesetzes (Bribery Act, siehe unten). Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechtsabteilung.

Der UK Bribery Act 2010

Bei unserem Geschäftsverkehr im In- und Ausland sind wir an britische Gesetze wie den Bribery Act 2010 gebunden.

Privatpersonen können für Bestechung und Korruption zu Freiheitsstrafen von bis zu zehn Jahren verurteilt werden. Wenn wir der Beteiligung an einer Korruption für schuldig befunden werden, riskieren wir eine Geldstrafe von unbegrenzter Höhe, den Ausschluss von Ausschreibungen für öffentliche Aufträge und einen Reputationsschaden. Daher nehmen wir unsere gesetzlichen Verpflichtungen sehr ernst.

12. Umsetzung und Überwachung der Ethik-Charta

12.1. Schulungen

Wir stellen sicher, dass alle Kollegen mit den für ihre Rollen relevanten Kontroll- und Lenkungsaufgaben vertraut sind und an den entsprechenden von der Personalabteilung organisierten und festgehaltenen Pflichtschulungen teilnehmen.

12.2. Überwachung der Ethik-Charta

Im gesamten Konzern hilft die obere Führungsebene bei der Umsetzung der vorliegenden Ethik-Charta am jeweiligen Standort. Gemeinsam mit dem Geschäftsführer sorgen die oberen Führungskräfte dafür, dass wir die Ethik-Charta bei sämtlichen Geschäften anwenden – unabhängig davon, wo und mit wem wir Geschäfte tätigen.

12.3. Eigenerklärung

Es kann vorkommen, dass Sie in regelmäßigen Abständen gebeten werden schriftlich zu erklären, dass Sie unsere Ethik-Charta sorgfältig gelesen und verstanden haben, sich an deren Standards halten und persönlich von keinem Verstoß gegen die Ethik-Charta durch andere Kenntnis haben. Mit dieser Erklärung geloben Sie, unserer Ethik-Charta und deren Erwartungen gerecht zu werden und Bedenken hinsichtlich eventueller Verstöße gegen die Charta umgehend vorzubringen.

12.4. Überprüfung der Ethik-Charta

Um die Aktualität des Inhalts zu gewährleisten, werden die Verantwortungsregeln jährlich überprüft. Sollten Sie Verbesserungsvorschläge haben, richten Sie diese bitte an die Rechtsabteilung oder das Personalteam.

13. Orientierungshilfen für Mitarbeiter

Das „Say No Toolkit“ vom Institute of Business Ethics (Institut für Geschäftsethik) ist ein Online-Tool zur Entscheidungsfindung. Es soll Ihnen helfen, in schwierigen Situationen die richtige Entscheidung zu treffen.

Das Say No Toolkit gibt sofortige Hilfestellung bei einer breiten Auswahl an üblichen Geschäftssituationen, insbesondere solche, die zu Bestechungsvorwürfen führen könnten. Einfach gesagt, es beantwortet Ihnen die Frage „Was muss ich tun?“ und zeigt Ihnen, wann Sie Nein oder Ja sagen sollten.

Anhand einer Reihe von Fragen zur jeweiligen Situation erfahren Sie im Say No Toolkit, welche Entscheidung zu treffen ist: Nein sagen, Ja sagen oder fragen. Dabei wird außerdem deutlich gemacht, warum es wichtig ist, diese bestimmte Entscheidung zu treffen. So können Sie selbstbewusst eine fundierte Antwort geben. Zum „Say No Toolkit“ gelangen Sie über die nachfolgende Internetadresse.



<http://www.saynotoolkit.net/app/>

