

Verhaltenskodex Verstöße gegen den Code of Conduct

Verhaltenskodex bei einem Verstoß gegen die Ethikrichtlinie

Wird ein Verstoß gegen die Ethikrichtlinie festgestellt, ist dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Steht dieser unter dem Verdacht der Mitschuld oder bestehen andere Gründe dies nicht zu tun, soll sich der Mitarbeiter an den Vorgesetzten in der nächst höheren Ebene wenden. In besonders schwerwiegenden Fällen liegt es im Ermessen des Mitarbeiters, direkt die Geschäftsleitung zu kontaktieren. Solch ein Vorgang darf nicht publik gemacht werden und fällt unter den Aspekt der Vertraulichkeit.

Es besteht die Beweisspflicht.

Spezifische Maßnahmen zur Problemlösung sind zu Ergreifen. Die Implementierung der Maßnahmen und die daraus folgenden Ergebnisse sind zu überprüfen und zu dokumentieren. Dies geschieht in einer individuell vereinbarten Frist.

Die Zuwiderhandlung ist dem entsprechenden Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch zu benennen. Er ist darauf hinzuweisen, die besagten Praktiken zu unterlassen. Bei mehrfach auftretenden Zuwiderhandlungen ist der Mitarbeiter abzumahnern, unabhängig davon ob die mehrfachen Zuwiderhandlungen verschiedene Bereiche der Ethikrichtlinie betrifft oder nur eine.

Verhaltenskodex bei einem Verstoß gegen die Korruptionsrichtlinie

Wird ein Verstoß gegen die Korruptionsrichtlinie festgestellt, ist dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Steht dieser unter dem Verdacht der Mitschuld oder bestehen andere Gründe dies nicht zu tun, soll sich der Mitarbeiter an den Vorgesetzten in der nächst höheren Ebene wenden. In besonders schwerwiegenden Fällen liegt es im Ermessen des Mitarbeiters, direkt die Geschäftsleitung zu kontaktieren. Solch ein Vorgang darf nicht publik gemacht werden und fällt unter den Aspekt der Vertraulichkeit.

Jeder Verstoß gegen die Korruptionsrichtlinie wird disziplinarisch und/oder strafrechtlich verfolgt. Dies gilt auch für jede Art von Vergeltungsmaßnahmen gegenüber dem Mitarbeiter, welcher den Verstoß gemeldet hat.

Es gilt die Beweisspflicht.

Verhaltenskodex bei einem Interessenkonflikt

Besteht ein Interessenkonflikt, ist dieser dem Vorgesetzten zu melden. Der Vorgesetzte prüft die Sachlage und entscheidet über die Übertragung der entsprechenden Aufgabe auf einen anderen Mitarbeiter. In unklaren Situationen ist der Vorgesetzte in der nächst höheren Ebene zu befragen.

Wird ein Interessenkonflikt nicht gemeldet und führt dieser dann zu einer Beeinträchtigung des geschäftlichen Verhaltens, wird ein Verfahren nach dem Vorbild des „Verstoßes gegen die Korruptionsrichtlinie“ durchgeführt.