

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND VORWORT

SILVER FALCON verpflichtet sich zur Einhaltung dieses Verhaltenscodex sowie zur sozialen Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Lieferanten sowie seiner Mitarbeiter(innen). Ferner verpflichten wir unsere Arbeitnehmer zur Einhaltung dieser Grundsätze und erwarten dies auch von unseren Kunden und Lieferanten. Jedem Mitarbeiter wird ein Exemplar ausgehändigt.

1. Global Compact und Grundsätze zur sozialen Verantwortung von SILVER FALCON

Der Global Compact ist eine Initiative von UN-Generalsekretär Kofi Annan, mit der die Wirtschaft angeregt wird, sich zu so grundlegenden Prinzipien wie der Wahrung der Menschenrechte und dem Schutz von Arbeitsplätzen und Umwelt zu bekennen. Durch Vereinbarungen zwischen den Vereinten Nationen und Wirtschaftsunternehmen begründet der Global Compact einen globalen Rahmen für verantwortungsvolles Handeln im Sinne dieser Prinzipien.

Die Prinzipien umfassen die Verpflichtung des Unternehmens, international anerkannte Menschenrechte zu wahren, und den Grundsatz der Chancengleichheit bei der Beschäftigung aufrecht zu erhalten sowie rechtswidrige Diskriminierung zu unterlassen. Sie umfassen im Kontext einschlägiger Gesetze die Einhaltung des Prinzips »gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit« sowie die Ablehnung ausbeuterischer Arbeitsbedingungen. Die Prinzipien bringen außerdem das Bemühen von SILVER FALCON um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter zum Ausdruck. SILVER FALCON ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. Sie ist zugleich Ergebnis und Bedingung einer wertorientierten und nachhaltig profitablen Unternehmensführung.

Die Grundsätze zur sozialen Verantwortung gelten weltweit; bei ihrer Aufstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt – denn Fairness und Chancengleichheit sind die Basis für eine gelungene, internationale Zusammenarbeit. Dies bedeutet, dass alle Beschäftigten ohne jede Diskriminierung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden.

Ein wichtiger Schritt, den »Compact« und die »Grundsätze zur sozialen Verantwortung« zum Erfolg zu führen, ist die Verankerung ihrer Ziele im Bewusstsein aller Beschäftigten. In der vorliegenden Verhaltensrichtlinie sind Maßstäbe für das Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern verbindlich formuliert. Weiter ist der Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie die Beziehungen zu Parteien und Behörden geregelt. Darüber hinaus sind Richtlinien zum Umweltschutz festgelegt.

2. Allgemeine Verhaltensregeln

Alle Beschäftigten von SILVER FALCON tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

SILVER FALCON erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennen zu lernen, ist eine Bereicherung für alle Mitarbeiter. Sie trägt zudem zur Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter bei und ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie für die Wertsteigerung.

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung und dem daraus notwendigerweise folgenden Führungshandeln bzw. der Führungspraxis unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Führungskräfte tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet wird. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

Alle Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen.

Alle Beschäftigten behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden und anderen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Dies gilt selbstverständlich auch für alle im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen. Fairness und Wertschätzung gelten ebenfalls für die Werbung und die eigene Darstellung in der inner- und außerbetrieblichen Öffentlichkeit.

II. GELTUNGSBEREICH

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln. Darüber hinaus sind die Bestimmungen im Arbeitsvertrag und in einschlägigen betrieblichen Regelungen einzuhalten.

Um das gute Image von SILVER FALCON zu wahren, ist die Verhaltensrichtlinie nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch bei außerdienstlichen Aktivitäten einzuhalten, die die Belange des Unternehmens tangieren oder wenn der Mitarbeiter von Dritten als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen wird.

Wir bitten alle Mitarbeiter darum, auch andere Mitarbeiter bei der Einhaltung der Richtlinie zu unterstützen und mit dem Unternehmen bei der Anwendung der Bestimmungen zusammenzuarbeiten.

Die SILVER FALCON-Verhaltensrichtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten.

III. VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN UND AMTSTRÄGERN

Geschenke, Dienstleistungen, Zahlungen sowie Darlehen, die von SILVER FALCON an politische Parteien, Ausschüsse, Kandidaten oder Inhaber von politischen Ämtern gewährt werden, sind nur dann zulässig, sofern sie den geltenden Gesetzen und örtlichen Bestimmungen entsprechen.

Zahlungen, Darlehen oder sonstige geldwerte Vorteile durch SILVER FALCON an Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst mit dem Ziel, Aufträge oder Vorteile für SILVER FALCON oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt.

IV. INTERESSENKONFLIKTE

1. Umgang mit Lieferanten, Händlern, Kunden und anderen Geschäftspartnern:

Private Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die den Interessen von SILVER FALCON entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen können, sind zu unterlassen. Insbesondere sind die folgenden Bestimmungen über Geschenke, Einladungen zu Essen und Veranstaltungen etc. einzuhalten.

SILVER FALCON-Mitarbeiter dürfen weder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen noch Geschenke, andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern. Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeiter Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfindet (z. B. ein Mittagessen während eines Seminars oder einer Besprechung, ein Empfang im Anschluss an eine Veranstaltung oder ein Abendessen bei mehrtägigen Veranstaltungen). Die Mitarbeiter haben ihre Vorgesetzten über die Häufigkeit und den Anlass der Essen und Unterhaltungsveranstaltungen, die von Geschäftspartnern bezahlt werden, zu informieren.

Eine Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner ist nicht gestattet. Ausgenommen sind Geschäftsreisen im Flugzeug eines Geschäftspartners, wenn die Geschäftsleitung zuvor die Erlaubnis erteilt hat.

Wenn ein Geschäftspartner die Übernachtung bezahlt oder eine Unterbringung in dessen Räumlichkeiten erfolgt, muss der marktübliche Preis festgestellt, an den Geschäftspartner bezahlt und eine Kostenerstattung veranlasst werden.

Eine Teilnahme an Sportveranstaltungen oder der Besuch von Sportereignissen, Shows oder anderen Veranstaltungen als Gast ein und desselben Geschäftspartners ist höchstens zweimal pro Jahr gestattet. Ein Vertreter des gastgebenden Unternehmens muss anwesend sein.

Wenn Mitarbeiter von Lieferanten, Händlern oder Kunden Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, ist der marktübliche Preis zu entrichten und die Zahlung zu dokumentieren.

Es ist nicht zulässig, von Lieferanten, Händlern oder Kunden Zahlungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder anzunehmen.

Lieferanten, Händler oder andere Kunden dürfen nicht als Sponsoren von SILVER FALCON-Veranstaltungen, von Feiern anlässlich der Verabschiedung von Mitarbeitern, bei Geburtstagsfeiern oder aus anderen Anlässen auftreten. Grundsätzlich darf ein Mitarbeiter weder im eigenen Namen noch im Namen des Unternehmens die Unterstützung von Lieferanten für Veranstaltungen zu wohltätigen oder vergleichbaren Zwecken verlangen oder annehmen. Andernfalls ist nicht

auszuschließen, dass bei der Auswahl von Lieferanten auch andere Kriterien als Preis, Qualität und Leistung eine Rolle spielen.

Beim Ein- oder Verkauf von Waren oder Dienstleistungen im Namen von SILVER FALCON dürfen Rabatte oder Vergünstigungen zugunsten eines einzelnen oder einer Gruppe von Mitarbeitern weder verlangt noch angenommen werden.

Mitarbeiter und ihre Angehörigen dürfen keine Geschenke oder andere persönliche Vorteile von Lieferanten, Händlern oder Kunden erbitten oder annehmen.

Werbematerial und andere Artikel im Wert von höchstens 10€ dürfen angenommen werden, wenn sie freiwillig gewährt werden und ausgeschlossen ist, dass dadurch Entscheidungen des Mitarbeiters beeinflusst werden. Geschenke, die den oben genannten Wert überschreiten, dürfen nicht angenommen werden und der Geschäftspartner ist auf diese Verhaltensrichtlinie hinzuweisen.

2. Nebentätigkeiten und Spenden

Mitarbeiter dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung von SILVER FALCON nicht im Vorstand, Aufsichts- oder Beirat eines anderen Wirtschaftsunternehmens tätig werden.

Die Mitarbeiter dürfen keine regelmäßige Nebentätigkeit, die den berechtigten Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder ihre Arbeitsleistung bei SILVER FALCON beeinträchtigen kann, ausüben. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter nicht ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung für Geschäftspartner oder Wettbewerber tätig werden.

Das Engagement von Mitarbeitern in gemeinnützigen Einrichtungen, z. B. in Vereinen oder Bürgerinitiativen ist zulässig und von Seiten des Unternehmens erwünscht. Dieses Engagement darf den berechtigten Interessen des Unternehmens nicht entgegenstehen. Einschränkungen bestehen jedoch dann, wenn der Mitarbeiter als Repräsentant von SILVER FALCON auftritt oder wahrgenommen wird. Führungskräfte unterliegen hierbei aufgrund ihrer Position und ihres Verantwortungsbereichs im Unternehmen einer stärkeren Einschränkung.

3. Finanzielle Beteiligungen

SILVER FALCON-Mitarbeiter und ihre nahen Angehörigen dürfen sich nicht ohne vorherige Zustimmung unmittelbar oder mittelbar an Unternehmen beteiligen, die laufende Geschäftsbeziehungen mit SILVER FALCON pflegen oder anstreben. Ausgenommen hiervon sind Beteiligungen, die keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei SILVER FALCON haben können.

4. Auftreten in der Öffentlichkeit

SILVER FALCON befürwortet grundsätzlich das Engagement seiner Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene, in Vereinen oder Bürgerinitiativen. Wenn das Engagement mit der Tätigkeit bei SILVER FALCON in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung erforderlich.

Sofern Mitarbeiter von SILVER FALCON gebeten werden Interviews oder Ausführungen zu unternehmensbezogenen Themen zu machen ist generell die Zustimmung der Geschäftsleitung erforderlich. Jeder Beschäftigte hat das Recht zur freien Meinungsäußerung. Dennoch muss sichergestellt werden, dass sowohl Zeitpunkt, Rahmen und Inhalt jeder Aussage in der Öffentlichkeit

mit den Interessen und Zielen des Unternehmens übereinstimmen und mit der Geschäftsleitung abgestimmt sind.

Im Übrigen müssen die vom Gesetz, z. B. die durch das BetrVG, gezogenen Grenzen eingehalten werden. Demnach ist berechtigten Unternehmensinteressen angemessen Rechnung zu tragen.

Erhält der Mitarbeiter ein Honorar, eine Auslagenerstattung oder eine andere Vergütung, muss diese SILVER FALCON zur Verfügung gestellt werden. Ausnahmen hiervon erfordern die ausdrückliche Genehmigung durch die Geschäftsleitung.

V. INTERNE KONTROLLE

1. Schutz von betrieblichem Eigentum/Verschwiegenheit

Unternehmenseigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Informationen und Daten unserer Kunden und Auftraggeber.

Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail, Internet und von Voice-Mail-Systemen sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes, einschließlich der unternehmensinternen, sind einzuhalten.

2. Interne Kontrollsysteme/Berichte/Unterlagen

SILVER FALCON setzt interne Kontrollsysteme ein, die die Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen gewährleisten, das Unternehmenseigentum schützen, vor Missbrauch bewahren und sicherstellen sollen, dass Verfügungen und Handlungen im Namen des Unternehmens nur mit entsprechender Vollmacht erfolgen.

Berichte, die das Unternehmen erstellt und veröffentlicht, müssen allen einschlägigen internationalen Standards und rechtlichen Vorschriften entsprechen; insbesondere muss die Rechnungslegung die finanzielle Lage des Unternehmens zutreffend wiedergeben. Daher haben die Mitarbeiter dafür zu sorgen, dass alle Geschäftsvorgänge sorgfältig und vollständig dokumentiert werden. Erforderliche Genehmigungen sind einzuholen. Bei betrieblichen Ausgaben hat eine sorgfältige und zügige Abrechnung zu erfolgen. Geschäftliche Unterlagen sind ausschließliches Eigentum von SILVER FALCON und müssen entsprechend den Bestimmungen des Unternehmens erstellt und aufbewahrt werden.

VI. QUALITÄT

Höchste Qualität und ständige Qualitätsverbesserung sind wesentlich für Wachstum und Erfolg des Unternehmens. Die Mitarbeiter sollen die Erwartungen sowohl der internen als auch der externen Kunden erfüllen und die Qualität der SILVER FALCON-Produkte und Dienstleistungen ständig verbessern.

VII. GRUNDSÄTZE ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG BEI SILVER FALCON

SILVER FALCON bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung und zu den neun Prinzipien, die dem »Global Compact« zugrunde liegen.

SILVER FALCON ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist; dies gilt auch für Geschäftspartner, Kunden und Beschäftigten der SILVER FALCON GmbH. Nur so kann zu weltweitem Frieden und weltweitem Wohlstand in der Zukunft beigetragen werden.

Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist allerdings, dass SILVER FALCON wettbewerbsfähig ist und dauerhaft bleibt. Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist auch unverzichtbarer Bestandteil wertorientierter Unternehmensführung. Die folgenden Grundsätze, die sich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation orientieren, gelten bei SILVER FALCON; bei ihrer Aufstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt.

Menschenrechte: SILVER FALCON respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Zwangsarbeit SILVER FALCON ächtet jegliche Form von Zwangsarbeit.

Kinderarbeit: SILVER FALCON setzt sich für die effektive Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit ein. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Sicherheit und Gesundheit dürfen nicht beeinträchtigt werden. Ihre Würde ist zu respektieren.

Chancengleichheit: SILVER FALCON verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und jegliche Diskriminierung zu unterlassen, sofern nicht nationales Recht ausdrücklich eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vorsieht. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder wegen der geschlechtlichen Ausrichtung darf nicht erfolgen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: SILVER FALCON achtet im Rahmen nationaler Vorschriften den Grundsatz »Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit«, z. B. für Frauen und Männer.

Verhältnis zu Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen: SILVER FALCON erkennt das Menschenrecht an, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral; die Gewerkschaften und das Unternehmen halten demokratische Grundprinzipien ein und stellen damit sicher, dass die Beschäftigten eine freie Entscheidung treffen können. Das Recht auf Tarifverhandlungen wird respektiert. Bei der Ausgestaltung dieses Menschenrechts sind nationale gesetzliche Regelungen und bestehende Vereinbarungen zu beachten, wobei das Recht auf Koalitionsfreiheit selbst in den Staaten gewährleistet wird, in denen die Koalitionsfreiheit nicht geschützt ist. Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten angestrebt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren. Es ist das Ziel des Unternehmens, den einzelnen Mitarbeiter möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Mitarbeitern sind von Respekt und Fairness geprägt.

Arbeitsbedingungen: SILVER FALCON wendet sich gegen alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Gesundheitsschutz: SILVER FALCON gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen und unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Entlohnung: SILVER FALCON achtet das Recht auf eine angemessene Entlohnung, die sich mindestens an den gesetzlich garantierten Mindestlöhnen und am jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert.

Arbeitszeit: SILVER FALCON gewährleistet die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub.

Qualifizierung: SILVER FALCON unterstützt die Qualifizierung der Beschäftigten, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

Zulieferer: SILVER FALCON unterstützt und ermutigt seine Zulieferer, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen und umzusetzen. SILVER FALCON erwartet von seinen Zulieferern, diese Grundsätze als Basis für gegenseitige Beziehungen anzuwenden. SILVER FALCON sieht darin eine sehr gute Grundlage für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

VIII. UMWELTSCHUTZ

Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, ist ein Grundanliegen von SILVER FALCON. Das Unternehmen erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

IX. ÄCHTUNG VON KORRUPTION IN SÄMTLICHEN AUSPRÄGUNGEN

SILVER FALCON ist entschlossen, in geschäftlichen Transaktionen höchste ethische Standards zu erreichen, duldet keine unmoralischen oder korrupten Praktiken durch Mitarbeiter oder seitens der Geschäftspartner und verbietet strengstens jede Beteiligung an oder Duldung von Bestechung oder jeder anderen Form von Korruption.

X. VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN UND GESCHÄFTSPARTNERN

SILVER FALCON hält die geltenden Kartell- und Handelsgesetze und die entsprechenden Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Diese Gesetze regeln den Umgang des Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, Lieferanten, Händlern und Kunden. Sie verbieten Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Diese Gesetze schränken die Möglichkeiten des Unternehmens ein, rechtlich geschützte und wettbewerbsrelevante Informationen weiterzugeben sowie Lieferanten und andere Geschäftspartner vom Wettbewerb auszuschließen. Sie legen auch die Anforderungen an Verbraucherinformationen und an das Vorgehen bei Reklamationen fest. Das Kartell und Handelsgesetze sind komplex und gelten für alle geschäftlichen Aktivitäten von SILVER FALCON im In- und Ausland. Die strafrechtlichen Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können erheblich sein. Bei Fragen, inwieweit diese Gesetze den eigenen Verantwortungsbereich betreffen, können die Mitarbeiter sich an die Geschäftsleitung wenden.

Um Informationen über Wettbewerber zu erhalten, bedient sich SILVER FALCON aller zulässigen Mittel, vermeidet jedoch jede Vorgehensweise, die illegal ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben kann.

XI. UMGANG MIT AUSLÄNDISCHEN REGIERUNGEN UND KUNDEN

1. SILVER FALCON hält die Antikorruptions- und Zollgesetze sowie die Außenwirtschaftsbestimmungen strikt ein.

Diese Regelungen betreffen weltweit alle Bereiche und Mitarbeiter. Antikorruptionsgesetze verbieten es, ausländischen Regierungsmitgliedern, Beamten, politischen oder militärischen Stellen oder Vertretern von internationalen Organisationen (wie z. B. den Vereinten Nationen und der Weltbank) Zuwendungen zukommen zu lassen, um Aufträge oder andere Vorteile für SILVER FALCON zu erhalten. Diese Regelungen enthalten auch Anweisungen für die Dokumentation, das interne Rechnungswesen und die interne Kontrolle. Diese sollen die Zuverlässigkeit und Genauigkeit der Aufzeichnungen und Berichte zu allen geschäftlichen Vorgängen sicherstellen.

Außenwirtschafts- und Zollgesetze bestimmen, wo und wie SILVER FALCON seine Produkte und Dienstleistungen verkaufen und Informationen weitergeben darf. In einigen Fällen ist es gesetzlich verboten, Geschäfte mit bestimmten Ländern zu tätigen; in anderen Fällen ist der Export von Waren oder die Weitergabe von Dienstleistungen und Technologien ohne behördliche Genehmigung untersagt. Zollgesetze erfordern eine genaue Beschreibung, lückenlose Aufstellung sowie eine zutreffende Wertangabe.

Antiboykottgesetze können die Teilnahme an Boykottmaßnahmen anderer Länder verbieten und die Weitergabe von Informationen über geschäftliche Aktivitäten und über Personen einschränken. Sie können auch festlegen, dass über bestimmte Aufforderungen zur Weitergabe von Informationen oder zur Teilnahme an Boykotts berichtet wird. Diese internationalen Handelsgesetze sind komplex. Die Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für das Unternehmen und die handelnden Personen erheblich sein und schließen Bußgelder sowie Freiheitsstrafen ein. Bei Fragen zur Anwendung dieser Gesetze im eigenen Verantwortungsbereich sollen sich die Mitarbeiter an die Geschäftsleitung wenden.

2. Folgen bei Verstößen

Die Verletzung der SILVER FALCON-Verhaltensrichtlinie oder anderer SILVER FALCON-Regelungen oder Richtlinien kann zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu anderen rechtlichen Schritten führen. Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Richtlinie kennen und ihre Bestimmungen einhalten. Führungskräfte, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen auch in diesem Fall mit Disziplinarmaßnahmen und rechtlichen Konsequenzen rechnen.

SILVER FALCON behält sich das Recht vor, Regelungen der Verhaltensrichtlinie zu ändern und zu interpretieren.

Nachweis der Quelle: Der Großteil der Richtlinien wurde im Rahmen der Lieferantenbeziehung zu Dr. Ing. h.c.F. Porsche AG aus deren Code of Conduct übernommen