



Who We Are

Wir sind verantwortungsbewusste Teams, die sich kontinuierlich weiterentwickeln und zusammenarbeiten, um den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen.

WE Our Worldwide Engagement

“ Als Marktführer möchten wir mit gutem Beispiel vorangehen und einen positiven Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung haben.
Wir verpflichten uns:
Ein starkes und innovatives Glied in der Wertschöpfungskette unserer Kunden zu sein und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit unter Kontrolle zu haben.
Das Wohlergehen und die Weiterentwicklung der Menschen in unseren Teams und in unserem gesellschaftlichen Umfeld zu fördern.





Mitteilung des CEO **Guy Talbourdet**

Die Delachaux Group liefert seit über einem Jahrhundert Lösungen an Kunden überall auf der Welt. Unsere führenden globalen Marken (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler und DCX Chrome) sind bekannt für ihre Zuverlässigkeit, Expertise und Innovationskraft. Die nahezu 3.800 Mitarbeiter/innen in über 40 Ländern bilden verantwortungsbewusste Teams, die sich kontinuierlich weiterentwickeln und zusammenarbeiten, um den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen. Als Unterzeichner des UN Global Compact haben wir uns zu gesellschaftlich verantwortlichem Handeln in jedem Land verpflichtet.

Ethisches Verhalten ist der Eckpfeiler unserer langfristigen Unternehmensleistung. In der heutigen Welt sind verantwortliches Vorgehen und Leistungsfähigkeit untrennbar miteinander verbunden. Märkte, Kunden und Vorschriften werden immer globaler. Wenn wir das Gesetz übertreten oder unfair handeln, schaden wir unserem Ruf und setzen den Unternehmenserfolg aufs Spiel. Das ist die Realität in der Welt, in der wir uns bewegen, und wir dürfen dies niemals außer Acht lassen.

Ethisches Verhalten ist in erster Linie eine Chance:

- > Unsere gemeinsame Bestimmung in der eigenen Hand zu behalten und dem Unternehmergeist treu zu bleiben, der die Familie Delachaux auszeichnet;
- > Langfristige Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten zu pflegen und gemeinsame Wertschöpfung zu fördern; und
- > Dass Sie sich in einem respektvollen Umfeld entfalten können.

Deshalb lesen Sie diesen Ethikkodex.

Unser Ethikkodex definiert und erläutert das Verhalten, das von uns allen erwartet wird, ganz gleich, wo wir uns auf der Welt befinden.

Dieser Kodex definiert die allgemeingültigen Prinzipien und Werte, die wir alle respektieren müssen. Er gibt Ihnen auch die Mittel an die Hand, Risiken zu erkennen und die richtige Antwort im Sinne der gemeinsamen Interessen zu finden.

Ich möchte, dass Sie wissen, dass Sie in schwierigen Situationen nicht alleine gelassen werden. Dieser Ethikkodex erläutert, wie Sie etwaige Bedenken ansprechen und Rat einholen können. Unser zukünftiger Erfolg wird von unserer Fähigkeit abhängen, eine Kultur des Dialogs und der Offenheit aufzubauen. Nur so können wir unsere Kunden mit Leidenschaft und Stolz bedienen und gemeinsam dafür sorgen, dass die Delachaux-Gruppe auch in den kommenden Jahrzehnten nachhaltig wachsen wird.

Vielen Dank für Ihr Engagement.

Guy Talbourdet,
Chief Executive Officer, Groupe Delachaux, Januar 2023



Die Delachaux Group ist stolz darauf, Unterzeichner des Global Compact zu sein, der weltweit größten Initiative zu unternehmerischer Nachhaltigkeit. Diese Initiative wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen. In ihr verpflichten sich mehr als 12.000 Unterzeichner aus 170 Ländern zur Einhaltung zehn universeller Grundsätze in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.



Der Ethikkodex **in Ihrem Alltag**



Was ist der Ethikkodex und für wen ist er gültig?	5
Wie wird der Ethikkodex angewendet?	5
Wie hole ich mir Rat und spreche Bedenken an?	6
Welche Rolle hat die Führungskraft?	7
Welche Sanktionen kommen bei Nichteinhaltung des Ethikkodex zur Anwendung?	7



Operational Excellence



Gesundheit und Sicherheit	9
Faire Geschäftspraktiken	10
Korruption und Bestechungszahlungen.....	11
Repräsentation und Lobbyarbeit	12
Interessenkonflikte	13
Geschenke und Gastfreundschaft.....	14
Umwelt	15
Unternehmensressourcen	16
Kommunikation.....	17



People Development



Menschenrechte	19
Vielfalt und Inklusion	20
Schutz vor Mobbing und Belästigung	21
Datenschutz	22
Wohltätigkeitsarbeit	23





> Was ist der Ethikkodex und für wen ist er gültig?

Dieser Ethikkodex definiert und erläutert das Verhalten, das von allen Mitarbeitenden der Delachaux Group erwartet wird, ungeachtet ihres Einsatzortes oder der Art ihres Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Dritten.

Das Dokument wird einmal jährlich vom Ethik- und Compliance-Ausschuss der Delachaux Group überprüft.

Als Mitarbeiter/in der Delachaux Group wird von Ihnen erwartet, dass Sie diesen Ethikkodex kennen und sich an ihn halten.



Wenn zwischen Ethikkodex und den lokalen Gesetzen Unterschiede bestehen, wie sollte ich vorgehen?

Orientieren Sie sich immer an höchsten, ethischen Standards:

- sind lokale Gesetzgebungen strenger als der Ethikkodex, halten Sie sich an das lokale Gesetz.
- Sind die Anforderungen des Ethikkodex höher als die lokale Gesetzgebung, halten Sie sich an den Ethikkodex.

Wir halten uns immer an die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind.

> Wie soll der Ethikkodex angewendet werden?

Die Delachaux Group ist in vielen verschiedenen Ländern aktiv, mit unterschiedlichen Gesetzen, Kulturen und Gepflogenheiten. Wir respektieren jederzeit die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind.

Wir wissen aber auch, dass die Situation manchmal komplex ist. In solchen „Grauzonen“ kann es vorkommen, dass einer Person oder einem Unternehmen Fehler unterlaufen. Die Folgen solchen Fehlverhaltens können sehr schwerwiegend und schädlich für die Person oder das Unternehmen sein.

Dieser Ethikkodex soll Ihnen als Richtlinie für den Umgang mit derartigen Situationen dienen.

Auf den nächsten Seiten wird erläutert, welches Verhalten von den Mitarbeitenden der Delachaux Group in bestimmten Situationen erwartet wird. Sie finden hier auch die Links zu den Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Gruppe, die auf dem Intranet der einzelnen Unternehmen der Gruppe und dem SharePoint des Konzerns verfügbar sind: [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.](#)

Dieser Ethikkodex kann allerdings nicht jede mögliche Situation vorhersehen und behandeln. Deshalb gilt: Wenn Sie in eine Situation kommen, die nicht durch den Ethikkodex abgedeckt ist, stellen Sie sich zunächst folgende Fragen:



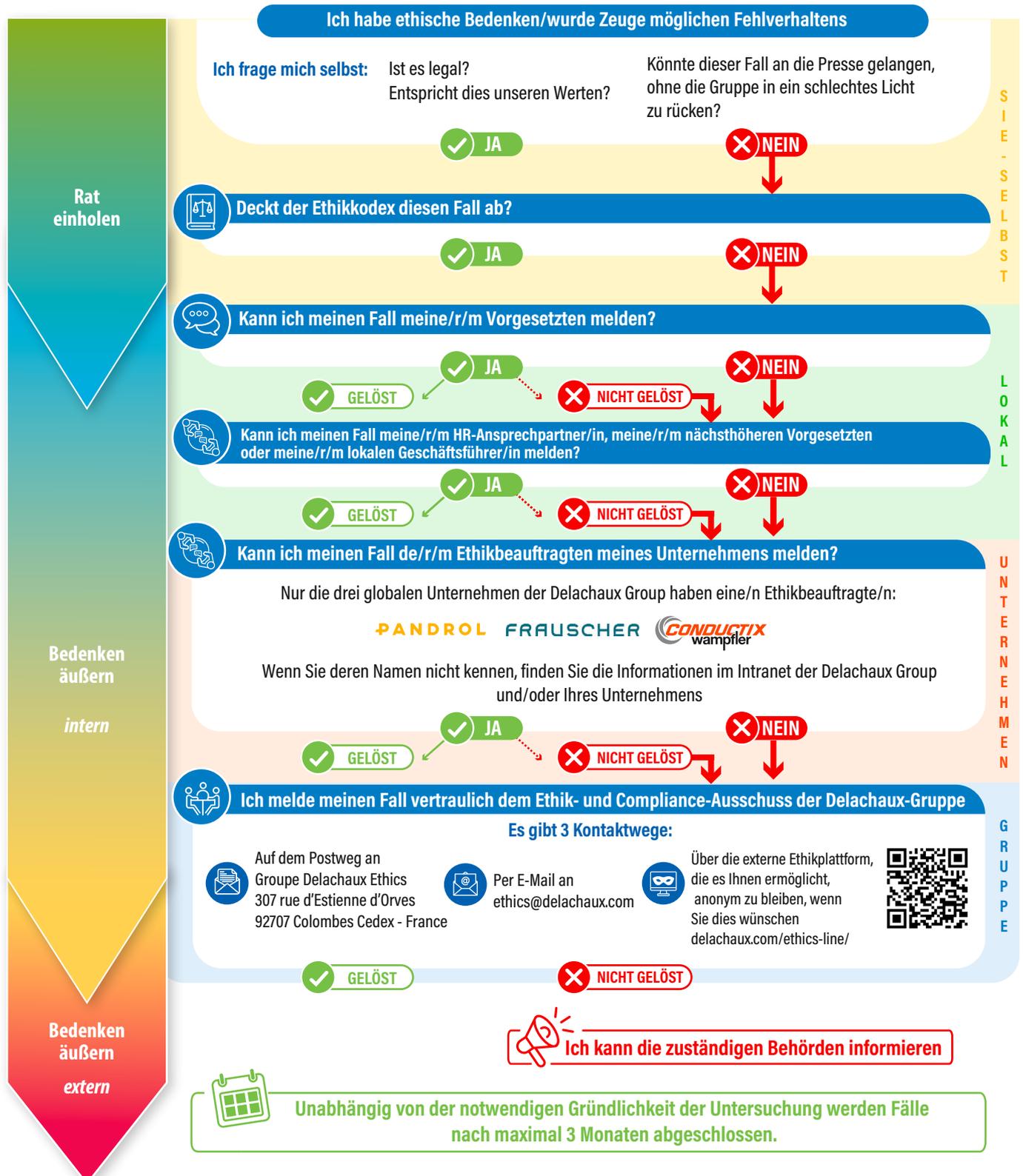
Dadurch sollten Sie ein Gefühl dafür entwickeln, welche Entscheidung richtig ist. Wenn Sie sich nicht sicher sind, dann seien Sie sich bewusst, dass wir Sie nicht alleine lassen. Wir bei Delachaux denken, dass es immer sinnvoll ist:

- > die Angelegenheit offenzulegen;
- > sie offen anzusprechen;
- > und Rat von eine/r/m Vorgesetzten oder internen Fachleuten einzuholen.

> Wie kann ich Rat einholen und Bedenken ansprechen?

Die Delachaux Group fördert eine Unternehmenskultur der Offenheit, in der Mitarbeiter/innen Rat einholen und Bedenken ansprechen können. Wir tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, dass unser Verhalten und das unserer Geschäftspartner diesem Ethikkodex gerecht wird.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen oder ob Sie, in bester Absicht, Verhalten, das diesem Ethikkodex nicht entspricht, melden sollten? Handeln Sie bitte entsprechend der folgenden Schritte:





Wenn Sie den Eindruck haben, auf lokaler Ebene Ihre Bedenken nicht ansprechen zu können, haben Sie zwei Möglichkeiten zur Meldung:

1. Intern

an ethics@delachaux.com oder durch einen Brief an Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANKREICH. Ihre Meldung wird vertraulich behandelt.

2. Über einen Vermittler

entweder über <https://delachaux.integrityline.com/>. Sie können auf Wunsch anonym bleiben, vorausgesetzt, dies ist in Ihrem Land rechtlich zulässig.

Für die Delachaux Group sind Offenheit und Transparenz wichtige Werte. Wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern, werden Sie dadurch keine Benachteiligungen oder Verfolgung erfahren. Diskriminierung oder Verfolgung werden keinesfalls toleriert. Haben Sie keine Angst, Ihre Bedenken zu äußern! Wir unterstützen Sie und hören Ihnen zu.



Was geschieht, wenn ich eine Meldung mache?

Meldungen werden entsprechend der Ebene, auf der sie geteilt werden, empfangen und verarbeitet: Lokal, Unternehmen, Gruppe. Weitere Details entnehmen Sie bitte dem Flussdiagramm auf Seite 6.

Die Verfahren zur Durchführung einer Untersuchung sind im Dokument „[Group Ethics Alert Procedure](#)“ festgelegt, unabhängig davon, auf welcher Ebene der Fall bearbeitet wird.

Worin besteht der Unterschied zwischen einer vertraulichen und einer anonymen Meldung?

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Das heißt, nur Personen, die an der Annahme der Meldung oder der Untersuchung selbst beteiligt sind, kennen Ihre Identität und den Inhalt der Meldung. Die Delachaux Group ermutigt Sie, sämtliche Angaben, die zu machen Sie sich imstande fühlen, weiterzugeben.

Sie können anonym bleiben, es sei denn, die lokale Gesetzgebung verbietet dies. Ihre Identität, Telefonnummer oder IP-Adresse werden weder aufgezeichnet, noch in die an die Delachaux Gruppe übergebene Meldung aufgenommen. Es geht um den Inhalt der Meldung, nicht um die Person, die die Meldung abgibt. Haben Sie also keine Angst, dass Ihnen Nachteile durch Vergeltungsmaßnahmen entstehen, wenn Sie Ihre Bedenken äußern.

Was bedeutet „in gutem Glauben“?

„In gutem Glauben“ oder „in bester Absicht“ bedeutet, dass Sie Angaben gemacht haben, die Sie zu jenem Zeitpunkt für umfassend, aufrichtig und korrekt halten, selbst wenn sich später herausstellt, dass Sie sich geirrt haben. Es bedeutet auch, dass jede Meldung, die sich als verleumderisch herausstellt, Sanktionen nach sich ziehen kann.



Welche Rolle hat die Führungskraft?

Ihr/e Vorgesetzte/r ist die/der erste Ansprechpartner/in, wenn Sie Fragen hinsichtlich korrekter Vorgehensweisen haben. Wenn Sie das Gefühl haben, Sie können über Ihre Bedenken nicht mit Ihre/r/m Vorgesetzten sprechen, gehen Sie bitte so vor, wie es auf der vorigen Seite beschrieben wurde.

Als Führungskraft müssen Sie außerdem:



- mit gutem Beispiel vorangehen;
- sich vorbildlich verhalten;
- das Vertrauen der Mitarbeiter/innen gewinnen;
- für das Gespräch mit Ihrem Team offen sein.

Sie müssen auch dafür sorgen, dass Ihr Team diesen Ethikkodex gelesen hat und bei der täglichen Arbeit entsprechend handelt. Es wird von Ihnen aber nicht erwartet, dass Sie auf jede Frage eine Antwort haben. Zögern Sie also nicht, das Eskalationsverfahren einzuleiten und Themen mit internen Fachleuten oder Ihre/r/m eigenen Vorgesetzten zu besprechen.

Welche Sanktionen kommen bei Nichteinhaltung des Ethikkodex zur Anwendung?

Jede Verletzung des Ethikkodex kann Sie oder das Unternehmen in Schwierigkeiten bringen. Das Nichtbefolgen des Ethikkodex ist möglicherweise strafbar oder kann den Ruf des Unternehmens als respektierter Geschäftspartner schädigen.

Jedes dem Ethikkodex zuwiderlaufende Verhalten wird entsprechend den örtlichen HR-Richtlinien sanktioniert. Diese Sanktionen können unter anderem sein:



- mündliche Abmahnung;
- schriftliche Abmahnung;
- Suspendierung oder
- Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses.



[CSR-Verfahren \(auf Englisch\)](#)



Operational Excellence

Operative Exzellenz bedeutet, ein starkes und innovatives Glied in der Wertschöpfungskette unserer Kunden zu sein und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit unter Kontrolle zu haben.



Gesundheit und Sicherheit

Wir haben Anrecht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und eine Verantwortung, dazu beizutragen.



Faire Geschäftspraktiken

Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und tragen zu höheren branchenethischen Normen bei.



Korruption und Bestechungszahlungen

Wir bekämpfen alle Arten der Korruption, inklusive Schmiergeldzahlungen.



Repräsentation und Lobbyarbeit

Jeder, der in unserem Auftrag arbeitet und uns repräsentiert, verpflichtet sich denselben ethischen Normen wie wir selbst.



Interessenkonflikte

Wir legen potenzielle Interessenkonflikte immer offen.



Geschenke und Einladungen

Wir machen keine Geschenke und nehmen auch keine Geschenke an, die den Eindruck von Bestechung oder eines Interessenkonflikts hervorrufen könnten.



Umwelt

Wir sind bestrebt, die Umweltbelastung durch unsere Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren.



Unternehmensressourcen

Wir nutzen Unternehmensressourcen ehrlich und effizient.



Kommunikation

Wir schützen den Ruf des Unternehmens.



> **Gesundheit** und **Sicherheit**

Wir haben Anrecht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und eine Verantwortung, dazu beizutragen.

Als Mitarbeiter/in der Delachaux Group haben Sie Anrecht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.

Sie müssen über Gesetze und Vorschriften zum Arbeitsschutz informiert und geschult werden.

Sie müssen:

- > Jegliche denkbare Vorsichtsmaßnahme ergreifen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten;
- > Der/dem Sicherheitsverantwortlichen Ihres Standorts umgehend jegliche, auch die geringfügigsten Unfälle, Verhaltensweisen, Anlagen oder Gegenstände, welche die Sicherheit in Ihrem Arbeitsumfeld gefährden könnten, melden;
- > Alle Sicherheitsanweisungen und Warnungen befolgen;
- > In Bereichen, in denen dies vorgeschrieben ist, immer Schutzausrüstung tragen;
- > Dafür sorgen, dass Ihre Handlungen Sie selbst oder andere Personen nicht gefährden;
- > Wissen, was an Ihrem Arbeitsplatz in einem Notfall zu tun ist.

Sicherheit geht auch bei Geschäftsreisen und Team-Meetings vor.



Der CEO besucht heute unser Werk. Ich habe ein Meeting mit ihm vereinbart, verspäte mich aber. Auf dem Weg in den Konferenzraum fällt mir auf, dass der Boden rutschig ist ... was sollte ich tun?

Menschen könnten ausrutschen und sich verletzen: dies ist ein sicherheitsrelevantes Thema. Sie müssen den Gefahrenbereich kenntlich machen (beispielsweise mit einem Pylon) oder das Problem beheben und dann zu Ihrem Meeting gehen. Sicherheit muss immer an erster Stelle stehen. Nichts ist wichtiger.

Mein Vorgesetzter besteht darauf, dass ich bei der Ausführung meiner Aufgabe der Stellenbeschreibung gemäß Handschuhe zu tragen habe. In den 20 Jahren meiner Unternehmenszugehörigkeit habe ich noch nie Handschuhe verwendet und hatte noch nie einen Unfall. Ich denke, ich trage die Handschuhe nur, wenn er in der Nähe ist, und ziehe sie wieder aus, wenn er weg ist. Ist das in Ordnung?

Sie müssen Ihre Bedenken Ihre/r/m Vorgesetzten gegenüber zum Ausdruck bringen und eine Absprache treffen. Als Vorgesetzte/r müssen Sie dafür sorgen, dass Ihr Team Ihre Empfehlungen verstanden hat und akzeptiert. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich Heuchelei ausbreitet. Bei Sicherheit geht es nicht darum, so zu tun, „als ob“. Sicherheit muss eine gemeinsame Kultur sein, die alle Beteiligten verinnerlichen und umsetzen.





> Faire Geschäftspraktiken

Wir verhalten uns im Wettbewerb fair und tragen zu höheren branchenethischen Normen bei.

Wir respektieren alle in der Branche aktiven Teilnehmer. Hierzu zählen auch unsere Mitbewerber. Wir behandeln sie so, wie wir gerne von ihnen behandelt werden möchten. Es liegt in unserem Interesse, dass die Geschäftspraktiken in unserer Branche seriös sind. Als Branchenführer müssen wir mit gutem Beispiel vorangehen und unsere Mitbewerber auf legalem und ethischem Weg übertreffen.

Wir machen keine übertriebenen Versprechungen oder irreführende Werbung. Unsere Produkte und Dienstleistungen müssen für sich und ihre Qualität sprechen. Wir machen keine falschen oder herabsetzenden Anmerkungen über die Produkte oder Dienstleistungen unserer Mitbewerber.

Wir geben niemals vertrauliche Daten wie Preise oder Verkaufsbedingungen an Mitbewerber weiter. Wir gehen keine Vereinbarungen mit Mitbewerbern ein, weder formell noch informell, schriftlich oder mündlich:

- > zu Preisen oder Verkaufsbedingungen;
- > zu Absprachen bei Angeboten;
- > über die Zuordnung von Kunden, Vertriebsgebieten oder Produktlinien.

Wir holen Daten über Mitbewerber nur auf legalem Wege ein, wie aus Berichten, Fachzeitschriften, öffentlichen Reden und von Kunden, um ein gleichwertiges Angebot zu erstellen.



Kürzlich traf ich auf einer Handelsmesse einen Vertriebsmitarbeiter eines Mitbewerbers. Ich kenne die Person schon seit zehn Jahren und wir sind inzwischen Freunde. Nach der Messe gehen wir immer zusammen etwas trinken. Wir sprechen dabei natürlich über vieles, auch über das Geschäft. Ist das zulässig?

Sie können befreundet sein, aber wenn Sie über das Geschäft reden, müssen Sie aufpassen, dass Sie keine Informationen weitergeben, die gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht verstoßen. Hierzu zählen Preise, Mengen und allgemeine Marktbedingungen. Verstöße gegen diese Gesetze können schwere rechtliche Strafen für unser Unternehmen und strafrechtliche Konsequenzen für Sie und Ihren Freund nach sich ziehen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechtsabteilung des Unternehmens. Wenn Sie von einem Verstoß gegen das Kartellrecht ausgehen, melden Sie dies umgehend.

Ein Kunde hat mir aus Versehen eine E-Mail geschickt, die eigentlich für einen Mitbewerber gedacht war. Sie enthält sämtliche Preisangaben für ein neues Angebot! Ich möchte die Daten gerne an mein Team weitergeben, denn das sind wertvolle Informationen. Da ich die Daten nicht gestohlen habe, wäre das legal?

Sie dürfen keine vertraulichen Informationen nutzen. Selbst wenn Sie diese aus Versehen erhalten haben, wäre dies ein Verstoß gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Benachrichtigen Sie Ihren Kunden von dem Fehler und löschen Sie die E-Mail. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechtsabteilung des Unternehmens.

Ich haben jemanden eingestellt, der für einen Mitbewerber gearbeitet hat. Die Branche ist nicht allzu weitläufig und es wechseln ständig Leute von einem Unternehmen zu einem anderen. Kann ich ihn/sie bitten, uns Informationen über den Mitbewerber zu geben?

Nein. Sie müssen eine/n Mitarbeiter/in hauptsächlich aufgrund seiner/ihrer Fähigkeiten einstellen, und nicht, weil er/sie eventuell vertrauliche Informationen über einen Mitbewerber besitzt.





> **Korruption** und Bestechungszahlungen

Wir bekämpfen alle Arten der Korruption, inklusive Schmiergeldzahlungen.

Korruption ist schädlich für die Gesellschaft, in der wir leben und kann den Ruf des Unternehmens schädigen. Antikorruptionsgesetze gibt es überall auf der Welt.

Als Korruption gilt jedes rechtswidrige oder nicht ordnungsgemäße Verhalten, bei dem durch illegitime Mittel ein Vorteil erzielt werden soll.

Beispiele für Korruptionsarten:

- > Bestechung;
- > Machtmissbrauch;
- > Erpressung;
- > Betrug;
- > Täuschung;
- > geheime Absprachen;
- > Kartelle;
- > Veruntreuung und
- > Geldwäsche.



Innerhalb dieses Kontextes sind Schmiergelder als kleine Geldsummen definiert, die zur Beschleunigung behördlicher Abläufe gezahlt werden, beispielsweise für die Erteilung von Genehmigungen oder die Freigabe von Waren beim Zoll. Wir genehmigen keine Schmiergeldzahlungen, außer unter extremen Umständen, in denen Einzelpersonen keine Alternative mehr haben, sich auf andere Weise vor dem Verlust des Lebens, von Gliedmaßen oder ihrer Freiheit (Erpressung) zu schützen.

Sollten Sie von potenziellen oder tatsächlichen korrupten Absprachen oder Vereinbarungen Kenntnis erlangen, melden sie dies unverzüglich unter Verwendung der auf Seite 6 angezeigten Ethik-Hotline.

Beim beruflichen Umgang mit Behörden- oder Regierungsmitarbeitenden müssen Sie sogar noch vorsichtiger sein. Dies ist eine sehr weit gefasste Definition, die jegliche Personen einschließt, auf die Folgendes zutrifft:

- Personen, die für eine oder bei einer Regierung oder Regierungsbehörde/staatlich kontrollierte(n) Stelle tätig sind;
- Vertreter öffentlich-rechtlicher internationaler Organisationen;
- Mitarbeiter von Regulierungsbehörden oder -abteilungen.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechtsabteilung oder den CSR-Manager.



Ein Beamter der Arbeitsverwaltung kam zu einer nicht angekündigten Prüfung ins Büro. Er/sie fand heraus, dass wir Gesetze nicht einhalten. Er/sie behauptet, dass er/sie unser Werk stilllegen kann, wenn wir ihm/ihr keine 1000 Euro in bar aushändigen. Unsere Produktion läuft mit Hochdruck und wir können uns keine Ausfallzeiten leisten. Kann ich ihm/ihr den Betrag aushändigen?

Nein! Ein Beamter der Arbeitsverwaltung ist ein Regierungsbeamter: ihn/sie zu bezahlen, wäre illegal. Seine/ihre Aufforderung könnte als Erpressung gewertet werden. Der angemessene Umgang hiermit ist maximale Offenheit: sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder seinem/ ihrem Vorgesetzten. Falls Sie zur Zahlung gezwungen werden, bitten Sie um eine Quittung.

Sie sagen, dass wir alle Spielarten von Korruption bekämpfen müssen. Das klingt großartig, aber manchmal lässt es sich einfach nicht vermeiden, sich die Hände schmutzig zu machen, wenn man nicht will, dass der Mitbewerber das Geschäft macht! Wir wissen alle, wie der Hase läuft.

Zur Rechtfertigung von Korruption gibt es viele Ausreden: – Selbstgefälligkeit (das haben wir schon immer so gemacht ...); – kulturelle Gepflogenheit (das machen wir hier so ...); – Belagerungsmentalität (Sie können nur mit der Konkurrenz mithalten, wenn ...). Tatsache ist, dass Sie beide einen Gesetzesverstoß begehen und Korruption fördern. Sie sind NIEMALS alleine und Sie haben IMMER Alternativen zu Korruption. Wenn Sie sich unwohl fühlen, bitten Sie Ihre/n Vorgesetzte/n oder Antikorruptionsexpert/in/en um Rat.

Wir konnten ein großes Projekt von der örtlichen Eisenbahngesellschaft nicht gewinnen. Ich habe nun gehört, dass unsere Mitbewerber Angestellte des Eisenbahnunternehmens mehrfach zum Abendessen eingeladen haben und dass auch Bargeld geflossen sein soll. Uns ist dies durch unsere Antikorruptionsrichtlinie verboten. Das ist nicht fair!

Wir haben uns den Prinzipien des fairen Wettbewerbs verpflichtet. Wir müssen versuchen zu verstehen, warum wir nicht gewonnen haben, bevor wir davon ausgehen, dass unsere Mitbewerber sich unethisch verhalten haben. Wenn wir Beweise dafür haben, dass ein Mitbewerber gesetzeswidrig vorgegangen ist, müssen wir hinsichtlich des weiteren Vorgehens Rechtsberatung einholen.



[Antikorruptionsverfahren \(auf Englisch\)](#)



> Repräsentation und Lobbyarbeit

Jeder, der in unserem Auftrag arbeitet und unsere Interessen vertritt, verpflichtet sich denselben ethischen Normen wie wir selbst.

Wir verlassen uns bei vielen wichtigen geschäftlichen Aufgaben auf Außenstehende und Mittelsmänner. Wir müssen sicherstellen, dass diese Partner ethisch korrekt vorgehen, selbst wenn sie nicht Teil unseres Unternehmens sind. Verhalten sie sich nicht korrekt, könnte dies unserem Ruf schaden oder uns sogar strafrechtlich haftbar machen.

Ganz besonders vorsichtig müssen wir beim Umgang mit Vertretern oder anderen Vermittlern sein, die uns bei Auftragsvergaben und Genehmigungen unterstützen, beispielsweise:

- > Handelsvertreter;
- > Zollbeamte;
- > Rechtsanwälte;
- > Lobbyisten; und
- > Berater.

Wir beschäftigen niemanden, damit er für uns die „schmutzige Arbeit macht“ und wir müssen wissen, was Mittelsmänner in unserem Namen tun.

Wir beteiligen uns nicht im Namen des Unternehmens oder am Arbeitsplatz an politischen Aktivitäten.

Wir zahlen keine politischen Beiträge aus Unternehmensgeldern.

Wir dürfen direkt oder indirekt Lobbyarbeit betreiben (beispielsweise in Wirtschaftsverbänden). Lobbyarbeit bedeutet, dass wir uns am öffentlichen Entscheidungsfindungsprozess hinsichtlich Vorschriften beteiligen, die Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Entscheider die Auswirkungen solcher Vorschriften verstehen.

Sie können diesen Ethikkodex an Außenstehende weitergeben und ihnen gestatten, ihn zu lesen.



[Verfahrensanweisung zur Verwaltung und Führung von Vertriebsagenten \(auf Englisch\)](#)



Ich möchte meine Produkte auf einem neuen Markt vertreiben und benötige nur noch eine Produktzulassung von der nationalen Technikbehörde. Die dauert allerdings länger als erwartet und mein Vorgesetzter macht Druck, dass wir nun endlich mit dem Produkt auf den Markt kommen müssen. Mir wurde ein Mittelsmann vorgestellt, der sagt, er könne den Zulassungsprozess beschleunigen. Er verlangt 80.000 Euro, während der Normalpreis 8.000 Euro beträgt. Wenn ich ihn frage, woran das liegt, antwortet er, das sei die „übliche Vorgehensweise“. Was soll ich tun?

Offensichtlich ist das Korruptionsrisiko bei der Zusammenarbeit mit diesem Mittelsmann hoch (siehe Korruption und Bestechungsgeldzahlungen auf Seite 11). Sie müssen immer wissen, was Ihr Vertreter in Ihrem Namen tut. Nachlässigkeit oder absichtliches Wegsehen ist in Strafgerichtsverfahren niemals eine akzeptable Verteidigung. Sie müssen dies mit Ihre/r/m Vorgesetzten besprechen und immer den ethisch vertretbarsten Weg einschlagen.

Wir haben mehr als 20 Jahre lang mit demselben Vertriebsagenten zusammengearbeitet. Er hat viele gute Geschäfte abgeschlossen. Was mich immer überrascht hat, war die Höhe seiner Provision. Weitere Nachforschungen durch unsere Rechtsabteilung ergaben, dass wir nie einen Vertrag mit ihm unterzeichnet hatten. Ich befürchte, wir könnten ihn verlieren, wenn wir etwas ändern. Was sollen wir tun?

Sie müssen mit einem Mittelsmann, insbesondere mit einem Vertriebsvertreter, immer einen Vertrag unterzeichnen. Es ist bekannt, dass Vertreter bzw. Agenten oft Kanäle für Bestechungsgelder sind. Deshalb schützt eine vertragliche Basis sowohl den Agenten als auch das Unternehmen. Die an Vertreter gezahlten Provisionssätze und -beträge müssen den Vorgaben der Gruppe zum Befugnisrahmen entsprechen.

Der Bürgermeister unserer Stadt stellt sich zur Wiederwahl. Ein Mitglied seines Teams kam zu uns ins Werk und erbat eine Wahlkampfspende. Er bestand darauf, dass es in unserem besten Interesse läge, einen erheblichen Betrag zu spenden. Was soll ich sagen?

Wir verwenden niemals Unternehmensgelder für politische Zwecke. Dies könnte als Bestechung von Regierungsbeamten angesehen werden, und das ist eine Straftat (siehe Seite 11 Korruption und Bestechungsgeldzahlungen). Wenn diese Person auf einer Spende Ihrerseits besteht oder Sie unterschwellig bedroht, ist dies übrigens auch eine Straftat, nämlich Erpressung. Sie dürfen Erpressungsversuchen nicht nachgeben, sondern müssen sich an Ihre Rechtsabteilung oder den CSR Manager wenden.



> Interessenkonflikte

Wir legen potenzielle Interessenkonflikte immer offen.

Es ist unsere Pflicht, immer im besten Interesse der Delachaux Group zu handeln. Interessenkonflikte entstehen, wenn unsere persönlichen Interessen oder Interessen uns nahestehender Personen mit den Interessen der Gruppe in Konflikt geraten.

Sie müssen potenzielle Interessenkonflikte erkennen können und offenlegen. Nicht jeder Interessenkonflikt verstößt gegen den Ethikkodex. Ihn jedoch nicht offenzulegen oder ihn zu verheimlichen kann Sanktionen nach sich ziehen.

Bei potenziellen Interessenkonflikten können Sie sich an folgende Stellen wenden:

- > Ihre/n Ansprechpartner/in in der Personalabteilung;
- > Ihre/n Vorgesetzte/n;
- > Ihre/n Rechtsberater/in; oder
- > die bereits erwähnten Ethik-Hotline.

Ob in Ihrem Fall ein offenzulegender Interessenkonflikt vorliegt, können Sie anhand folgender Fragen erkennen:

- > Beeinflussen meine externen Interessen tatsächlich oder scheinbar meine Fähigkeit, geschäftliche Entscheidungen zu treffen?
- > Ziehe ich Nutzen oder Vorteile aus meiner Einbindung in diese Situation? Entstehen einem Freund oder Verwandten Nutzen oder Vorteile?
- > Könnte meine Beteiligung an dieser Aktivität meine Fähigkeit zur Ausübung meines Jobs beeinträchtigen?
- > Bringt mich die Situation dazu, meine eigenen Interessen über jene des Unternehmens zu stellen?
- > Würde es mir peinlich sein, wenn die Situation öffentlich gemacht würde? Würde es die Delachaux Group in Verlegenheit bringen?

Gängige Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, sind, wenn Sie (oder jemand, der Ihnen nahe steht):

- > ein finanzielles Interesse an einem Unternehmen, einem Zulieferer oder Kunden haben, der mit uns im Wettbewerb steht;
- > sich an Aktivitäten beteiligen, die mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen oder in Konflikt zu stehen scheinen;
- > Unternehmenswerte, -daten oder -ressourcen zu Ihrem persönlichen Nutzen oder dem Nutzen anderer einsetzen;
- > eine Person, mit der Sie verwandt sind oder mit der Sie eine Liebesbeziehung führen, einstellen, deren Vorgesetzter sind oder zu dieser Person eine direkte oder indirekte Berichtslinie haben;
- > ein Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber haben, die Ihre Arbeitsleistung oder Ihre berufliche Verantwortung beeinträchtigt..



Wir stellen einen neuen Vertriebsmanager ein. Ein Freund von mir arbeitet für eine Zeitarbeitsagentur, die auf Führungskräfte im Vertrieb spezialisiert ist. Kann ich der Personalabteilung seine Kontaktdaten geben? Ist das ein Interessenkonflikt?

Selbst wenn die Nutzung eines persönlichen oder beruflichen Netzwerks dem Unternehmen zugute kommen kann, könnte das Empfehlen einer Person einen Interessenkonflikt darstellen. Anhand folgender Fragen können Sie zwischen der Nutzung eines Netzwerks und Interessenkonflikten unterscheiden:

- > Arbeiten Sie in der Vertriebsabteilung?
- > Haben Sie ein persönliches Interesse an einer Zusammenarbeit mit diesem Zeitarbeitsunternehmen?
- > Treiben Sie Ihre lokale Personalabteilung zu einer Zusammenarbeit mit dieser Person?

„Ihnen nahestehende Person“ klingt sehr weit gefasst. Was bedeutet das genau?

Zur Erkennung von Interessenkonflikten müssen wir oft unsere eigene Urteilsfähigkeit einsetzen. Eine „Ihnen nahestehende Person“ bezieht sich jedoch auf:

- > In erster Linie Ihre Familie und Freunde;
- > Allgemeiner gefasst bezieht es sich auf jede Person, die Ihnen so nahesteht, dass sie:
 - Ihre Fähigkeit, objektive Entscheidungen zu fällen, beeinflussen könnte;
 - Ihre Urteilsfähigkeit beeinflussen könnte.

Einer unserer Lieferanten ist auf dem Börsenmarkt notiert und ich möchte ein paar Aktien kaufen. Das Unternehmen ist gesund, die Produkte sind gut und ich bin davon überzeugt, dass das eine gute Geldanlage wäre. Kann ich das tun?

Selbst wenn Ihre Beteiligung rein finanzieller Natur ist, kann, je nachdem, welche Position Sie im Unternehmen innehaben, ein Interessenkonflikt vorliegen.

Sind Sie ...

- > in direktem Kontakt mit dem Unternehmen?
- > in der Einkaufsabteilung tätig?

Stellen Sie sich diese Fragen und besprechen Sie das Thema mit Ihre/r/m Vorgesetzten oder lassen Sie sich rechtlich beraten.



> Geschenke und Einladungen

Wir machen keinerlei Geschenke und nehmen keine Geschenke an, wenn dadurch der Eindruck von Bestechung oder eines Interessenkonflikts entstehen könnte.

Geschenke und Einladungen (Mahlzeiten, Unterhaltung) anzunehmen, ist in vielen Ländern legal und üblich.

Bei manchen Geschenken kann jedoch der Eindruck entstehen, dass sie das Urteilsvermögen und die Entscheidungen der/des Empfänger/in/s beeinflussen und dem Schenkenden einen Vorteil oder Nutzen verschaffen sollen. Sie müssen hinsichtlich der Art, des Umfangs, des Kontextes oder der Häufigkeit von Geschenken sehr vorsichtig sein.

Andernfalls könnten die Geschenke als Bestechung gewertet werden und Sie und das Unternehmen in strafrechtliche Schwierigkeiten bringen. Als Bestechung gilt jeder zugesagte oder übergebene Wert, durch den ein unlauterer Vorteil erlangt werden soll.

Deshalb gilt, wenn Sie ein Geschenk entgegennehmen oder übergeben, wenden Sie bitte gesunden Menschenverstand an, um folgende Fragen zu beantworten:

- > Mache ich dieses Geschenk, um einen bestimmten Vorteil zu erlangen?
- > Ist es wahrscheinlich, dass dieses Geschenk meine geschäftliche Entscheidung beeinflussen wird?
- > Wie würde dies aussehen, wenn es an die Öffentlichkeit käme?

Bei Zweifeln, ob Geschenke und Einladungen angemessen sind, besprechen Sie das Thema bitte mit Ihre/r/m Vorgesetzten und sorgen Sie dafür, dass die Entscheidung in vollem Umfang transparent ist.

Geschenke und Einladungen müssen genehmigt und ordnungsgemäß belegt und verbucht werden. Bargeldgeschenke oder Bargeldäquivalente (Geschenkgutscheine) sind ungeachtet ihres Wertes streng verboten.

Bitte beachten Sie, dass es illegal sein kann, selbst die einfachsten Geschenke oder Mahlzeiten einem Regierungsbeamten zu übergeben oder anzubieten. Bevor Sie einen Regierungsbeamten einladen, müssen Sie die Genehmigung Ihre/r/s Vorgesetzten oder Rechtsberatung einholen. Wer genau als „Regierungsbeamt/in/er“ gilt, wird auf Seite 11, Korruption und Bestechungsgeldzahlungen, erläutert.



[Verfahren für Geschenke und Einladungen](#)
(auf Englisch)



Ich treffe mich mit einem Kunden, um ein großes, bevorstehendes Projekt zu besprechen. Ich möchte ihn gerne nach dem Treffen in ein nahe gelegenes Restaurant zum Mittagessen einladen. Ich weiß, ich muss dabei vorsichtig sein. Deshalb habe ich ein sehr einfaches Restaurant ausgesucht. Ist das in Ordnung?

Der Wert des Geschenks ist nicht das einzige materielle Kriterium. Es kommt hierbei auch auf den Zeitpunkt an. Während des Angebotsabgabezeitraums müssen Sie jegliches Verhalten vermeiden, das als Bestechung ausgelegt werden könnte. Wir empfehlen Ihnen, das Mittagessen zu verschieben, bis die endgültige Entscheidung gefallen ist.

Ich handle gerade mit einem Kunden einen neuen Vertrag aus. Mein Ansprechpartner will sich aber meinen Vorschlag nicht ansehen. Er sagt, dass unsere Mitbewerber „netter“ zu ihm seien. Ich vermute, er möchte etwas von mir, aber er hat nichts Konkretes erbeten. Was soll ich tun?

Sie sollten Ihre Bedenken zunächst mit Ihre/r/m Vorgesetzten besprechen und seinen Rat einholen. Es sieht ganz so aus, als versuche diese Person, Schmiergeld oder andere unangemessene Vorteile zu erlangen. Es kann auch sinnvoll sein, die/den Vorgesetzte/n dieser Kontaktperson über das mehrdeutige Verhalten in Kenntnis zu setzen, denn es ist illegal. Sie dürfen der Versuchung in keinem Fall nachgeben, denn Sie könnten wegen Bestechung angeklagt werden. Solide Verhandlungen basieren auf der Qualität unserer Produkte und der Wertschöpfung, die sie für den Kunden bedeuten. Sie entstehen nicht aus unserer Bereitschaft, den Mitarbeitenden unserer Kunden Geschenke zu machen.

Einer unserer Lieferanten schickt uns zu Weihnachten immer eine Schachtel Pralinen. Müssen wir das ablehnen?

Weihnachtsgeschenke sind in vielen westlichen Ländern üblich. Sie können das Geschenk annehmen, es sei denn, der Lieferant befindet sich derzeit in einer Angebotsabgabephase. Wenn Sie Bedenken haben, können Sie:

- > die Schokolade mit Ihren Kollegen teilen;
- > eine Verlosung organisieren;
- > das Geschenk mit einer Erklärung zurückschicken.



> Umwelt

Wir sind bestrebt, die Umweltbelastung durch unsere Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren.

Wir halten uns an die Umweltgesetze und -vorschriften in jedem Land, in dem wir tätig sind.

Bei der Entwicklung von Produkten versuchen wir, die durch das Produkt verursachte Umweltbelastung zu ermitteln und den Verbrauch natürlicher Ressourcen so weit wie möglich zu minimieren.

Bei der Herstellung von Produkten verringern wir den Wasser- und Energieverbrauch. Wir fördern den Einsatz erneuerbarer Energien und die Wiederverwertung von Abfällen.

Als Mitarbeiter/in von Delachaux versuche ich, mir über die Auswirkungen meiner Handlungen auf die Umwelt im Klaren zu sein und sie so weit wie möglich zu reduzieren.



Wir entwickeln ein neues Produkt und ich habe ein Material gefunden, das die Umwelt weniger belastet. Es kostet allerdings mehr als das Standardmaterial und wir stehen von Kundenseite unter großem Kostendruck. Was soll ich tun?

Zunächst einmal ist es lobenswert, dass Sie die Umweltbelastung durch unser Produkt ermittelt haben. Sie können auf dieser Grundlage bewusst zwischen den verschiedenen Optionen eine Auswahl treffen. Preis, Qualität, Sicherheit und Umweltbelastung sind Schlüsselkriterien bei der Produktentwicklung. Sprechen Sie mit Ihre/r/m Vorgesetzten darüber, wie der beste Kompromiss aussehen könnte. Und denken Sie daran, umweltfreundliche Optionen sind nicht immer teurer!

Ich habe in einer örtlichen Zeitung gelesen, dass ein Start-up Bodenfliesen aus Abfallstoffen herstellt. Unser Werk stellt viele Sandformen her, die später in den normalen Abfall gelangen. Sollte ich dem nachgehen?

Selbstverständlich! Unser Abfall könnte für andere ein Rohstoff sein. Sprechen Sie dieses Start-up an oder geben Sie die Informationen an die zuständigen Kollegen weiter. Wir können dadurch vielleicht Geld einsparen und unsere Umweltbilanz verbessern!





> Unternehmensressourcen

Wir nutzen Unternehmensressourcen ehrlich und effizient.

Ressourcen sind materielle und immaterielle Vermögenswerte. Sie dürfen unsere Unternehmensressourcen nur für legitime Geschäftszwecke einsetzen und müssen sie vor Diebstahl, Verlust, Beschädigung oder missbräuchlicher Verwendung schützen. Die unangemessene Nutzung von Unternehmensressourcen fügt uns allen Schaden zu und hat Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Delachaux Group. Selbst wenn wir manche dieser Ressourcen ständig einsetzen und manchmal auch außerhalb des Büros (Laptop, Mobiltelefon, Kopiergerät), dürfen wir nicht außer Acht lassen, dass sie dem Unternehmen gehören. Wir müssen auch alles tun, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten, und sollten daher diese Ressourcen nur während der Arbeitszeit nutzen.



Kann ich auf meinem Firmen-Laptop meine persönlichen E-Mails lesen oder Websites zu privaten Zwecken besuchen?

Sie können Ihren Laptop für persönliche Zwecke nutzen, wenn dies nur gelegentlich und in vertretbarem Umfang stattfindet und sich nicht störend auf Ihre Arbeit auswirkt.

Im Außenbereich des Werks sind viele Holzpaletten gestapelt, die später auf eine Deponie gebracht werden. Ich kenne jemanden, der die Paletten gerne kaufen würde. Kann ich die Paletten verkaufen und eine Provision einbehalten?

Die Wiederverwertung von Abfällen ist immer besser als die Endlagerung auf einer Deponie. Deshalb sollten Sie diese Gelegenheit mit Ihre/r/m Standortleiter/in besprechen und prüfen, ob gesetzliche Hindernisse im Weg stehen. Vergessen Sie jedoch nicht, dass solche Güter dem Unternehmen gehören. Sie dürfen sie deshalb weder selber verkaufen noch eine Provision für den Verkauf annehmen.

Einer unserer Lieferanten hat eine Anwendung entwickelt, durch welche die Rückverfolgbarkeit von Produkten verbessert werden kann. Sie scannen einen QR-Code und erhalten dadurch Zugriff auf Angaben zu Herkunft oder Umweltauswirkungen. Leider habe ich kein Firmen-Smartphone. Mein Vorgesetzter rät mir, mein privates Smartphone zu verwenden. Ist das in Ordnung?

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, Ihnen für Ihre Arbeit die richtigen Ressourcen an die Hand zu geben. Ihr/e Vorgesetzte/r sollte Sie nicht auffordern, private Ressourcen zur Erledigung arbeitsbezogener Aufgaben einzusetzen. Ist diese Anwendung für Ihre Arbeit unabdingbar, sollten Sie gemeinsam mit Ihre/r/m Manager/in eine Lösung finden, wie Sie Ihre Arbeit erledigen können (Anschaffung eines Smartphones, Zugriff auf eine PC-Version der Anwendung ...).





> Kommunikation

Wir schützen den Ruf des Unternehmens.

In der Welt von heute ist der Austausch von Informationen essenziell. Die Delachaux Group ermutigt ihre Mitarbeiter/innen zu regelmäßiger internen Kommunikation in Meetings, Gesprächen, Telefonaten und Newslettern.

Denken Sie immer daran, dass Informationen und Daten wertvoll sind. Die nicht genehmigte Offenlegung vertraulicher Informationen kann unseren Ruf und unser Geschäft schwer schädigen.

Als vertrauliche Informationen oder Daten gelten alle nicht öffentlichen Informationen, die wir für kommerzielle, verkaufsfördernde, industrielle oder finanzielle Zwecke einsetzen und aus denen ein Mitbewerber Vorteile oder Nutzen ziehen könnte.

Nur spezielle Unternehmenssprecher dürfen sich gegenüber der Presse äußern oder Finanzdaten bekannt machen. Wenn Journalisten auf Sie zukommen, verweisen Sie sie an Ihren Standortleiter, Ihren Vorgesetzten oder Ihr Kommunikationsteam.

Sie dürfen nur öffentlich zugängliche Informationen über die Delachaux Group weitergeben, die bereits auf der Website des Unternehmens, in der offiziellen Präsentation der Gruppe oder im Jahresbericht stehen.

Seien Sie beim Umgang mit Sozialen Medien wie LinkedIn, Facebook oder Twitter vorsichtig. Wenn Sie aktiv private Profile oder Konten in den sozialen Medien nutzen, stellen Sie klar, dass Sie nicht im Namen des Unternehmens auftreten und dass alle Aussagen nur Ihre persönliche Meinung wiedergeben. Sie dürfen keine Bilder oder Videos über das Unternehmen veröffentlichen, es sei denn, Sie sind dazu berechtigt.



Ich wurde gebeten, in meiner früheren Schule/Universität über meine Arbeit zu sprechen. Sollte ich das ablehnen, weil ich kein Unternehmenssprecher bin?

Sie können gerne darüber sprechen! Es ist immer eine persönliche Ehre und eine gute Gelegenheit, über das Unternehmen zu sprechen. Sie sollten jedoch nur öffentlich zugängliche Informationen verwenden.

Achten Sie darauf, dass Sie keine vertraulichen Informationen weitergeben, wie Informationen zu zukünftigen Projekten, Produkten oder Finanzergebnissen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Kommunikationsteam.

Ich habe die Definition des Begriffs „vertrauliche Informationen bzw. Daten“ gelesen. Sie klingt aber etwas vage.

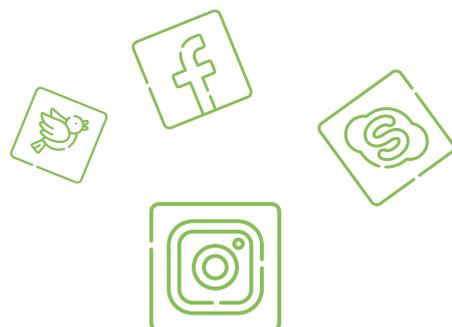
Welche Informationen als vertraulich anzusehen sind, kann tatsächlich vom Kontext abhängen. Es ist immer eine gute Idee, sich selbst zu fragen, ob Sie berechtigt sind, eine bestimmte Information offenzulegen und sich über die möglichen Konsequenzen klar zu werden. Holen Sie sich im Zweifelsfall Rat von Ihre/r/m Vorgesetzten oder Kommunikationsteam.

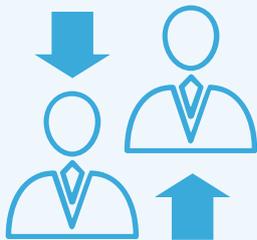
Unser Marketingleiter hat uns eingeladen, der LinkedIn-Gruppe des Unternehmens beizutreten. Er bittet uns, Beiträge zu „liken“ und zu „teilen“. Ich möchte das aber nicht so gerne, weil ich meine Privatsphäre schützen möchte. Was soll ich tun?

Ihre eigenen Profile/Konten in sozialen Medien sind streng privat und gehören nicht dem Unternehmen. Es liegt deshalb ganz in Ihrem Ermessen, ob Sie Nachrichten des Unternehmens mit einem „Like“ versehen oder teilen.



[Kommunikationsrichtlinie \(auf Englisch\)](#)





People Development

Bei der Förderung der individuellen Entwicklung geht es darum, das Wohlbefinden und die Entwicklung der Menschen in unseren Teams und in unserem gesellschaftlichen Umfeld zu fördern.



Menschenrechte

Wir achten stets die Menschenrechte und sind wachsam gegenüber möglichen Menschenrechtsverletzungen.



Vielfalt und Chancengleichheit

Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit. Wir stellen Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeiten, Professionalität und Leistung ein.



Schutz vor Mobbing und Belästigung

Das Recht auf Respekt und Menschenwürde ist uns wichtig. Wir bekämpfen jede Form von Schikanie, Belästigung oder Gewalt.



Datenschutz

Wir alle haben das Recht auf Privatsphäre und müssen vorsichtig sein, wenn wir unsere personenbezogenen Daten verwenden.



Förderung und Wohltätigkeitsarbeit

Wir spielen in unserem gesellschaftlichen Umfeld eine aktive und nutzbringende Rolle.



> Menschenrechte

Wir respektieren immer die Menschenrechte und achten auf mögliche Menschenrechtsverletzungen.

Wir schützen und fördern die grundlegenden Menschenrechte am Arbeitsplatz und in unserer Lieferkette.

Wir untersagen Kinderarbeit und beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation: Mindestalter 15 Jahre bzw. 18 Jahre für jede Art von Arbeit, die die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Jugendlichen gefährden könnte.

Wir unterbinden Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel.

Wir achten auf Anzeichen von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette.



[Beschäftigungsrichtlinie \(auf Englisch\)](#)

Die Delachaux Group hält sich an die folgenden Vorgaben:

- > OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- > UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- > Grundlegende Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138), Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105), Kinderarbeit (Übereinkommen 182).



Der vierzehnjährige Sohn meines Kollegen wurde für einen dreiwöchigen Sommer-Job in der Werkstatt angestellt. Das haben wir immer so gemacht. Gilt das als Kinderarbeit?

Nur weil eine Vorgehensweise normal erscheint, muss sie nicht legal sein. Es ist verboten, Personen unter 15 Jahren einzustellen, außer unter bestimmten genau definierten Umständen gemäß den örtlichen Vorschriften. Wenden Sie sich bei Fragen an Ihre Personalabteilung vor Ort.

Ich habe einen neuen Mitarbeiter, der durch eine Zeitarbeitsagentur empfohlen wurde. In seinem Lebenslauf steht, dass er 19 Jahre alt ist. Er sieht aber jünger aus. Was soll ich tun?

Sie müssen die Identität Ihrer neuen Beschäftigten überprüfen, unabhängig davon, ob diese an Ihrem Standort oder im Rahmen eines Vertrags mit einer Zeitarbeitsagentur, einem Subunternehmer oder einem Dienstleister beschäftigt sind. Weltweit arbeiten mehr als 150 Millionen Kinder: gehen Sie bei der Anstellung eines neuen Mitarbeiters umsichtig vor, insbesondere in Schwellenländern.

Sie sagen, wir müssen Sklaverei bekämpfen. Das klingt nach dem 19. Jahrhundert! Gibt es das heutzutage noch?

Weltweit arbeiten schätzungsweise 50 Millionen Menschen unter Bedingungen der modernen Sklaverei! Die häufigste Form ist die Schuldknechtschaft, bei der Menschen arbeiten müssen, um ihre Schulden abzubezahlen.

Achten Sie auf Anzeichen moderner Sklaverei im Unternehmen oder in der Lieferkette. Einfache Fragen, die Sie sich selbst stellen können:

- > Hat die/der Mitarbeiter/in einen Reisepass?
- > Kann er/sie sich frei bewegen?
- > Erhält er/sie geringfügige oder keine Bezahlung für seine/ihre Arbeit?



> Vielfalt und Chancengleichheit

Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit. Wir stellen Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeiten, Professionalität und Leistung ein.

Vielfalt ist die Summe all unserer einzigartigen Merkmale (siehe nachstehende Abbildung).

Diskriminierung liegt vor, wenn eines oder mehrere dieser Merkmale in beruflichen Situationen wie bei Einstellungen oder Beförderungen von Mitarbeiter/innen/n eine Rolle spielen.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung, wie beispielsweise aufgrund von:

- > Geschlecht;
- > Gesundheitszustand oder Behinderung;
- > sexuellen Präferenzen;
- > Familienstand oder familiärer Situation;
- > Religion;
- > politischen Ansichten;
- > Gewerkschaftsangehörigkeit;
- > Aussehen;
- > Alter;
- > ethnischer, sozialer, kultureller oder nationaler Abstammung.

Wir möchten für eine Belegschaft attraktiv sein, diese entwickeln und halten, die genauso vielfältig ist, wie die Welt um uns herum.

Wir bemühen uns, ein integratives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem das Potenzial unserer Unterschiedlichkeit voll zum Tragen kommt.

Die Delachaux Group wendet auch die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation in Bezug auf die Grundsätze der Nichtdiskriminierung an (Übereinkommen 100 und 111).

Wir gewährleisten gleichen Zugang zu Einstellung, Schulungen, Gehalt und Karriereentwicklung.

Wir fördern Fähigkeiten, Fachwissen und Vorbildlichkeit innerhalb der Teams.



Die Personalabteilung hat vorgeschlagen, dass ich eine behinderte Person in mein Team aufnehmen sollte. Ich weiß, dass Vielfalt wichtig ist, aber ich habe die Sorge, dass diese Person oft krankheitsbedingt fehlen wird. Das könnte sich auf den Rest des Teams negativ auswirken. Ich befürchte auch, dass ich dieser Person eine Sonderbehandlung angedeihen lassen müsste, die eventuell zu Neidgefühlen bei anderen Teammitgliedern führen könnte.

Dies sind Vorurteile. Die Erfahrung zeigt, dass die Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen die Arbeitsbeziehungen nicht grundlegend verändert. Wie andere Bewerber/innen auch werden Bewerber/innen mit Behinderungen aufgrund ihrer Fähigkeiten eingestellt. Der einzige Unterschied besteht darin, dass die Vereinbarkeit mit den Gegebenheiten der Arbeitsstelle systematisch geprüft wird. Es kann sein, dass Anpassungsmaßnahmen erforderlich sind. Dies kommt aber selten vor.

Bedeutet „Vielfalt“, dass ich Frauen oder Menschen aus ethnischen Minderheiten einstellen oder befördern sollte?

Nein, darum geht es nicht. Wir stellen aufgrund von Leistung ein; deshalb müssen Sie die/den beste/n Bewerber/in für die Stelle auswählen. Denken Sie aber daran, dass Vielfalt nicht nur auf Frauen und ethnische Minderheiten beschränkt ist. Sie bezieht sich auch auf andere Gruppen, die oft diskriminiert werden, beispielsweise ältere Personen.



[Vergütungs- und Leistungsrichtlinie \(auf Englisch\)](#)
[Beschäftigungsrichtlinie \(auf Englisch\)](#)





> Schutz vor Mobbing und Belästigung

Das Recht auf Respekt und Menschenwürde ist uns wichtig: Wir bekämpfen jede Form von Schikanie, Belästigung oder Gewalt.

Als Mobbing oder Belästigung kann jedwedes unerwünschte Verhalten gelten, das keine legitime Funktion am Arbeitsplatz hat. Mobbing oder Belästigung schüchtert ein, erniedrigt oder beleidigt eine oder mehrere andere Personen. Mobbing oder Belästigung (sexueller und/oder moralischer Natur) kann durch lokale Vorschriften in Ihrem Land definiert sein.

Sexuelle Belästigung kann verbales, visuelles oder physisches Verhalten sexueller Natur sein, das für die betroffene Person unerwünscht oder unangenehm ist.

Der durch Mobbing oder Belästigung entstehende Druck beeinflusst die Arbeitsleistung und schafft ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld. Es ist deshalb unsere kollektive Verantwortung, Mobbing und Belästigung zu erkennen und zu verhindern.

In Fällen von Mobbing oder Belästigung sind die Absichten des mutmaßlichen Verantwortlichen für das Mobbing oder die Belästigung irrelevant. Es kommt vielmehr darauf an, wie die belästigte Person sich aufgrund des Mobbing oder der Belästigung fühlt. Wenn Sie also einen Fall von Mobbing oder Belästigung vermuten, scheuen Sie sich nicht, dies offen anzusprechen und Rat zu suchen. Sie können auch Mobbing oder Belästigung, das gegenüber Ihren Kollegen stattfindet, melden.



Wenn Sie Fragen zur Gesetzeslage in Ihrem Land haben, wenden Sie sich an Ihre Personalabteilung oder Ihr/e/n Vorgesetzte/n.



Mein Vorgesetzter kann manchmal sehr einschüchternd wirken. Mir ist bewusst, dass er uns antreibt, damit wir qualitativ hochwertige Arbeit leisten und dass er trotz seines Temperaments ein guter Mensch ist. Manchmal kann er aber Leute wirklich erniedrigen und das ist nicht gut für die Moral des gesamten Teams. Ist das Belästigung oder Mobbing?

Von Ihre/r/m Vorgesetzten wird erwartet, dass er/sie sein/ihr Team dazu anhält, Arbeit mit hoher Qualität zu leisten. Das kann bedeuten, dass er/sie die Leistung der Teammitglieder kritisiert oder kommentiert. Ein Führungsverantwortlicher muss Teammitglieder aber auch mit Respekt und angemessenem Einfühlungsvermögen behandeln. Wenn Sie das Gefühl haben, nicht professionell behandelt zu werden, sprechen Sie mit Ihre/r/m Vorgesetzten, Ihre/r/m Ansprechpartner/in in der Personalabteilung oder Ihre/r/m Standortleiter/in.

Wir haben einen neuen Vorgesetzten im Team und ich habe wirklich das Gefühl, dass er mich hinausdrängen möchte. Er gibt mir immer nur negatives Feedback über meine Arbeit. Ich habe inzwischen dauernd Angst, Fehler zu machen, und sogar Angst, zur Arbeit zu kommen. Ist das normal?

Mobbing oder Belästigung kann viele Formen haben. Dazu zählt auch, eine Person wissentlich in eine Lage zu bringen, in der sie einen Fehler macht oder in der sie physisch oder sozial isoliert ist. Sie sollten zunächst die Angelegenheit offen mit Ihre/r/m Vorgesetzten oder der/dem Ansprechpartner/in der Personalabteilung vor Ort besprechen. Sie sollten in keinem Fall mit Angst zur Arbeit gehen oder Ihre Gesundheit aufs Spiel setzen.



> Privatsphäre

Wir alle haben das Recht auf Privatsphäre und müssen vorsichtig sein, wenn wir unsere personenbezogenen Daten verwenden.

Die Delachaux Group muss personenbezogene Daten speichern, beispielsweise für administrative Zwecke oder zur Pflege der Kundendatenbank.

Personenbezogene Daten sind Daten, die direkt oder indirekt potenziell schützenswerte Angaben zu einer Person enthalten.

Als Mitarbeiter der Delachaux Group haben Sie Rechte im Zusammenhang mit der Privatsphäre und Ihren personenbezogenen Daten. Die/der Ansprechpartner/in in Ihrer Personalabteilung (oder die/der Datenschutzbeauftragte in Ländern ... der Europäischen Union) kann Ihnen alle Details erläutern und Ihre Fragen beantworten.

Sie selbst müssen aber bei der Verarbeitung personenbezogener Daten anderer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten ebenfalls Sorgfalt walten lassen. Sie müssen immer wissen, wo personenbezogene Daten gespeichert und zu welchem Zweck sie verwendet werden. Erfassen Sie nur Daten, die wirklich benötigt werden.

Sie müssen sicherstellen, dass Außenstehende, mit denen Sie arbeiten und mit denen personenbezogene Daten ausgetauscht werden, sich an die Datenschutzvorschriften halten.



Mein Firmen-Laptop wurde gestohlen. Auf dem Laptop befanden sich personenbezogene Daten über Kunden und Mitarbeiter. Was soll ich tun?

Dies ist eine Datenschutzverletzung. Sie müssen dies Ihre/r/m lokalen Datenschutzbeauftragten (in der Europäischen Union) oder Ihre/r/m Ansprechpartner/in in der Personalabteilung melden.

Ich habe kürzlich während einer Wohltätigkeitsveranstaltung ein Bild meines Teams aufgenommen und möchte es gerne in der nächsten Ausgabe der TRAME und in einigen Sozialen Medien veröffentlichen. Ist das zulässig?

Ein Bild gehört zu den personenbezogenen Daten. Sie benötigen deshalb vorab die Zustimmung, dieses Bild in internen oder externen Mitteilungen zu verwenden. Ein entsprechendes Formular zur Zustimmung ist im Intranet der Delachaux Gruppe oder vom Communications-Team erhältlich.

A. Allgemeine personenbezogene Daten

- > ANGABEN zur Person (z. B. Name, Adresse ...)
- > Berufliche Angaben (z. B. Lebenslauf ...)
- > Uhrzeit, Datum oder Dauer eines Anrufs
- > Steueridentifikationsnummer (TIN)
- > Fotografien (inklusive Videoüberwachung)
- > Informationen zum Ehepartner



B. Sensible personenbezogene Daten

- > Politische oder religiöse Überzeugungen
- > Gewerkschaftsangehörigkeit
- > Finanzdaten
- > Löhne/Gehälter
- > Behinderungen
- > Gesundheitsdaten
- > DNA-Daten
- > Biometrische Daten
- > Digitalisierte oder elektronische Unterschrift
- > Sexuelle Präferenzen
- > Daten über Gesetzesverstöße, strafrechtliche Verurteilungen oder Sicherheitsmaßnahmen
- > Angaben zu Kindern



> Spenden und Wohltätigkeitsarbeit

Wir spielen in unserem gesellschaftlichen Umfeld eine aktive und nutzbringende Rolle.

Sponsoring oder gemeinnützige Spenden sind eine Möglichkeit, außerhalb des Unternehmens Gutes zu bewirken, sich für etwas einzusetzen oder Nichtregierungsorganisationen (NRO) zu unterstützen.

Wir ermuntern Mitarbeiter/innen dazu, sich in ihrer Freizeit als verantwortungsbewusste Bürger/innen in gesellschaftlichen Aktivitäten zu engagieren. Steht das unterstützte Ziel im Einklang mit WHO WE ARE und OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (siehe Seite 2), können Sie am Arbeitsplatz Spendenaktionen organisieren. Wenden Sie sich bei Fragen an Ihren Vorgesetzten oder an Ihre Personalabteilung vor Ort.

Wir können Unternehmensmittel zur Unterstützung von Regierungsmaßnahmen oder Nichtregierungsorganisationen einsetzen, vorausgesetzt, dass deren Werte mit unserem Ethikkodex übereinstimmen. Wir betrachten gemeinnützige Spenden als langfristiges Engagement. Alle Maßnahmen, unabhängig von ihrem Umfang, müssen mit einer klaren Vorstellung davon durchgeführt werden, wie die betreffenden Partnerschaften im Laufe der Zeit entwickelt werden sollen.

Gemeinnützige Spenden können als verdeckte Bestechungsgelder missbraucht werden. Sie müssen bedachtam vorgehen, damit der Betrag, die Häufigkeit oder der Kontext dieser Spenden nicht als Bestechung oder politischer Beitrag angesehen wird (siehe Seite 12 Repräsentation und Lobbyarbeit).

Ziehen Sie immer Ihre/n Corporate Social Responsibility-Expert/in/en hinzu, wenn Sie spenden oder Sie eine Partnerschaft eingehen.



Ich nehme an einer Ausschreibung für einen öffentlichen Auftrag teil. Im Laufe des Verhandlungsprozesses bat mich ein Minister, eine gemeinnützige Spende an eine lokale Schule zu machen. Der Betrag ist im Vergleich zum Wert des Projekts minimal. Es geht um eine gute Sache, es wäre also gut für unseren Ruf. Kann ich darauf eingehen?

Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen sind im Allgemeinen eine gute Sache. Leider können aber auch Wohltätigkeitsorganisationen korrupt sein oder dienen als Kanäle für Korruption. Sie müssen die Wohltätigkeitsorganisation überprüfen und mit angemessener Sorgfalt sicherstellen, dass die Mittel nicht an andere Nutznießer weitergegeben werden.

Wenn Sie gerade in einer Verhandlungsphase stehen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Spende als Bestechung wahrgenommen wird, durch die Einfluss ausgeübt werden soll, um einen Geschäftsabschluss voranzutreiben.

Bitte beachten Sie, dass Spenden im Zusammenhang mit kommerziellen Aktivitäten immer riskant sind und vermieden werden sollten. Deshalb ist es wichtig, hinsichtlich der Entwicklung Ihrer Partnerschaft oder Ihres Engagements immer die langfristige Perspektive im Auge zu behalten.

Ich engagiere mich ehrenamtlich in einem Verein zur Förderung von Bildung. Wir organisieren einen Marathon, um Spenden zu beschaffen. Ich würde diese Information gerne im Unternehmen weitergeben. Kann ich eine Mitteilung an unser schwarzes Brett hängen?

Selbstverständlich! Wenn diese Aktion sogar im Einklang mit unseren ethischen Werten steht, sollten Sie Ihre/n Vorgesetzte/n darauf ansprechen, ob es möglich wäre, das Unternehmen über eine breiter angelegte Sponsoring-Maßnahme des Events oder sogar über eine Partnerschaft mit der NRO einzubinden. Sie könnten der Sponsor dieses Projekts sein und gemeinsam ein sinnvolles, langfristiges Programm entwickeln. Große Geschichten beginnen oft ganz klein!

Denken Sie daran, dass es immer von Vorteil ist, eine langfristige Perspektive zu haben und Partnerschaften zu entwickeln, die die folgenden Punkte kombinieren:

- > Barmittel;
- > Mitarbeiterbeiträge;
- > Mitarbeiterbeiträgen;
- > Know-how-Sponsoring.



