



Handbuch zum Verhaltenskodex

January 12, 2021

Inhaltsverzeichnis

1.0 ÜBER DEN VERHALTENSKODEX	3
1.1 BRIEF DES CEO	3
1.2 WER DEN VERHALTENSKODEX BEFOLGEN MUSS	4
1.3 EINSCHRÄNKUNGEN UND ZUSÄTZLICHE REGELN	4
1.4 KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN	5
1.5 UNTERSTÜTZUNG UND FRAGEN ZUR MELDUNG	5
2.0 VERHALTENSMABSTÄBE	6
2.1 MITARBEITENDE UND MENSCHENRECHTE	6
2.2 DATENSCHUTZ	6
2.3 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND GESELLSCHAFT	7
2.4 SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS, ARBEITSSCHUTZ UND UMWELT	7
2.5 INFORMATIONSSICHERHEIT UND SCHUTZ VON GEISTIGEM EIGENTUM	8
2.6 SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN (SACHWERTE, EINSATZ VON MITARBEITENDEN)	9
2.7 INTERESSENKONFLIKTE	10
2.71 EXTERNE BESCHÄFTIGUNG	10
2.72 GESCHENKE UND BEWIRTUNG	11
2.8 VERMEIDUNG VON KORRUPTION, BESTECHUNG UND GELDWÄSCHE	11
2.9 WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT	14
2.10 HANDELSKONTROLLEN	15

Über den Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex enthält allgemeine Richtlinien für die Mitarbeitenden und Geschäftspartner von Omya. Diese Richtlinien stellen Mindeststandards für den Konzern dar und sollten durch die lokalen Vorschriften ergänzt werden. Es liegt in der Verantwortung des regionalen und örtlichen Managements, den Verhaltenskodex umzusetzen und seine Einhaltung zu überwachen und durchzusetzen.

Brief des CEO

Bescheidenheit, Höflichkeit, Integrität und Beharrlichkeit fassen zusammen, wie sich die Omya Mitarbeitende gegenüber Kunden, Partnern und Kollegen verhalten. Diese vier Werte sind der sichtbarste Ausdruck des Stils unseres Unternehmens und ein Schlüsselement unserer Unternehmensidentität. Wir alle sind Botschafter unseres Unternehmens und verpflichtet, diese Werte in unserer täglichen Arbeit zu leben.

Unsere individuelle Integrität ist die Grundlage der Integrität unseres Unternehmens. Omya hat sich schon immer für ein verantwortungsvolles und ethisches Geschäftsgebaren und die Aufrechterhaltung eines sicheren, nachhaltigen und produktiven Arbeitsumfelds eingesetzt.

Unser neuer Verhaltenskodex unterstreicht dieses Engagement. Er bietet allgemeine und weltweit geltende Verhaltensstandards für alle, die für oder mit Omya arbeiten.

Bitte lesen Sie unseren Verhaltenskodex gründlich und sorgfältig. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie persönliche Verantwortung für die Einhaltung aller Regeln übernehmen und diese in Ihr Arbeitsleben integrieren.

Eric Schachenmann
CEO

Wer den Verhaltenskodex befolgen muss

Der Omya Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die für oder mit Omya arbeiten, einschließlich der Mitarbeitenden von Joint Ventures, in denen Omya Managementverantwortung trägt. Er richtet sich an alle Direktoren, Manager und Mitarbeitende des Unternehmens. Omya erwartet auch von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich an diese Standards halten.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet und dafür verantwortlich, alle Regeln zu lesen und zu verstehen, an allen vorgeschriebenen und notwendigen Schulungen teilzunehmen und die vollständige Einhaltung der Verhaltensrichtlinien in seinem bzw. ihrem Arbeitsbereich sicherzustellen.

Es liegt in der Verantwortung des örtlichen Managements, der lokalen Geschäftsführer und der jeweiligen Standortleiter, ihre Mitarbeitenden und Geschäftspartner in diesem Bestreben zu unterstützen. Von jeder Führungskraft wird erwartet, dass sie als ethisches Vorbild für diejenigen fungiert, die ihr unterstellt sind.

Einschränkungen und zusätzliche Regeln

Dieser Verhaltenskodex definiert allgemeine Mindeststandards, die weltweit für die Omya Gruppe gelten, und enthält nicht Regeln, die für alle denkbaren Situationen gelten. Zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex sind stets auch die jeweiligen örtlichen Gesetze und Vorschriften sowie die über diesen Kodex hinaus bestehenden Unternehmensrichtlinien und spezifischen internen Richtlinien von Omya zu beachten.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass ein Konflikt zwischen den örtlichen Gesetzen und Omyas Verhaltenskodex, den Unternehmensrichtlinien oder den internen Richtlinien von Omya besteht, wenden Sie sich bitte an die örtliche Geschäftsleitung oder den General Counsel.

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen Gesetze und Regeln durch nur einen Mitarbeitenden oder Auftragnehmer können den Ruf unseres Unternehmens ernsthaft gefährden und erhebliche finanzielle und andere Schäden verursachen.

Omya toleriert keinerlei Vergehen. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, die örtlichen Gesetze und Vorschriften oder andere interne Richtlinien und die Corporate Policies, die Tolerierung und die Unterlassung der Anzeige von Verstößen können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung sowie zivil-, verwaltungs- und strafrechtliche Geldbußen und Sanktionen nach sich ziehen.

Sie sind aufgefordert, jegliches illegale Verhalten dem General Counsel zu melden. Alle gemeldeten Fälle werden weiter verfolgt und so vertraulich wie möglich behandelt.

Omya verbietet strengstens alle Maßnahmen mit strafendem oder vergeltendem Charakter gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken oder einen Vorfall melden. Wenn Sie der Meinung sind, dass gegen Sie oder gegen Kollegen wegen einer solchen Meldung strafende oder vergeltende Maßnahmen ergriffen wurden, sollten Sie unverzüglich die Geschäftsleitung oder die Leitung der Personalabteilung informieren.

Unterstützung und Fragen zur Meldung

In den meisten Fällen lassen sich Verstöße vermeiden, wenn man frühzeitig Rat sucht. Wenn Sie Zweifel an den rechtlichen oder ethischen Implikationen Ihres eigenen Verhaltens oder Fragen zu den an Sie gestellten Anforderungen haben, sollten Sie Rat oder Hilfe suchen. Sie können sich an folgende Personen bzw. Institutionen wenden:

- ihre Vorgesetzten oder Manager
- die relevanten Gruppenfunktionen (z.B. Human Resources, Finanzen, Sustainability)
- General Counsel

Mitarbeitende und Menschenrechte

Eine der größten Stärken von Omya ist die Vielfalt der Belegschaft, in der Männer und Frauen vieler Nationalitäten und Hintergründe zusammenarbeiten und gemeinsame Ziele verfolgen. Omya hat keine „Nationalität“, um seine Kultur zu beschreiben, sondern agiert global in der ganzen Welt.

Innerhalb von Omya haben wir uns verpflichtet, die Menschenrechte weltweit zu respektieren. Insbesondere setzen wir uns für faire Beschäftigungspraktiken und Löhne ein, und wir bieten allen unseren Mitarbeitenden unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion oder nationaler Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit die gleichen Möglichkeiten.

Wir lehnen den Einsatz von illegaler Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und alle anderen Formen missbräuchlicher oder ausbeuterischer Arbeitspraktiken strikt ab. Wir respektieren die rechtmäßige Koalitionsfreiheit der Beschäftigten und erkennen ihr gesetzliches Recht auf Organisation und Tarifverhandlungen an.

Datenschutz

Omya hält bei der Verarbeitung persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden und der Daten unserer Geschäftspartner hohe Standards ein. Alle von Omya gesammelten und gespeicherten persönlichen Daten werden angemessen, sorgfältig und in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen verarbeitet.

Der Zugriff auf Personaldaten ist auf Omya Mitarbeitende und Vertreter beschränkt, die über eine entsprechende Berechtigung verfügen und die Informationen aus geschäftlichen Gründen benötigen.

Alle entsprechenden Informationen müssen zur Wahrung der Privatsphäre jedes Einzelnen vertraulich und mit größter Sorgfalt behandelt werden.

Beziehungen zu Kunden und zur Gesellschaft

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt in hohem Maße von der Qualität der Beziehungen ab, die wir zu Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit aufbauen und pflegen. Der Eindruck, den unsere Kunden von Omya gewinnen, und ihre Entscheidung, unsere Produkte oder Dienstleistungen zu kaufen, werden stark von den Menschen beeinflusst, mit denen sie Kontakt haben. Unabhängig von ihrer Position sind alle Mitarbeitende Botschafter unseres Unternehmens.

Die folgenden Bausteine tragen dazu bei, unser Image und unsere Beziehungen zu stärken und unseren anhaltenden Erfolg zu sichern:

- handeln Sie kompetent und streben Sie nach Lösungen, die unsere Kunden voll und ganz zufrieden stellen;
- kommunizieren Sie höflich und respektvoll;
- bearbeiten Sie Bestellungen und reagieren Sie auf Fragen zeitnah. Beantworten Sie Anfragen und Wünsche professionell und erledigen Sie alle Aufgaben auf entsprechende Art und Weise;
- seien Sie stolz auf Ihre Arbeit und geben Sie mit Freude Ihr Bestes.

Soziale Verantwortung des Unternehmens, Arbeitsschutz und Umwelt

Omya ist bestrebt, die Anforderungen ihrer Kunden und der Gesellschaft langfristig zu erfüllen, seine Abläufe, Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern, mit Ressourcen effizient umzugehen und seine Geschäfte nachhaltig zu führen. Unsere Vision ist: keine Unfälle, keine Verschwendung, keine Beschwerden.

Deshalb stellen wir hohe Ansprüche an unsere Produkte, die Qualität, den Arbeitsschutz, den Umweltschutz und die soziale Verantwortung des Unternehmens und halten als Mindeststandard alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen ein.

Insbesondere müssen wir immer:

- alle gesetzlichen Anforderungen, Richtlinien und Best Practices in den Bereichen Qualität, Arbeitsschutz sowie Umweltschutz einhalten;
- die erforderliche Schutzkleidung und -ausrüstung tragen oder verwenden;
- sorgfältig und vorsichtig agieren und fahrlässige und unvorsichtige Handlungen vermeiden, die das Leben, die Gesundheit und/oder die Sicherheit von uns selbst oder von anderen gefährden könnten.

Sustainability ist eine von Omyas Konzernfunktionen, die das Management und die Belegschaft dabei unterstützt, hohe Standards in diesen Bereichen zu entwickeln, umzusetzen und aufrechtzuerhalten.

Omya ermutigt alle Mitarbeitenden, ihre Vorschläge und Ideen zur Verbesserung unseres Arbeitsumfeldes, unserer Produkte oder unseres Kundendienstes einzubringen. Bitte teilen Sie Ihre Idee der jeweilig zuständigen Person im Unternehmen mit. Wir wertschätzen alle Vorschläge und schenken ihnen Beachtung.

Informationssicherheit und Schutz von geistigem Eigentum

In einem technischen und wettbewerbsorientierten Umfeld sind firmeneigene Informationen und geistiges Eigentum (d.h. immaterielles Eigentum wie Patente, Geschmacksmuster, Marken, Logos und Urheberrechte) entscheidende und wertvolle Vermögenswerte. Mit diesen Vermögenswerten muss sorgfältig umgegangen werden. Sie müssen jederzeit geschützt werden, und das nicht nur, wenn sie Omya, sondern auch, wenn sie unseren Geschäftspartnern gehören.

Zu den geschützten firmeneigenen Informationen gehören nicht-öffentliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse wie z.B.:

- Kundenlisten
- Geschäftsbedingungen, Preise oder Gebühren, die bestimmten Parteien angeboten werden
- Marketing- und Strategiepläne
- Neuentwicklungen

Es ist entscheidend, dass wir alle Neuentwicklungen vertraulich behandeln, bis wir sie durch Patent- oder Geschmacksmusterrechte schützen und eine Anmeldung bei den zuständigen Behörden erfolgt ist.

Wenn wir Zugang zu geschützten Informationen und Geschäftsgeheimnissen haben, müssen wir diese mit großer Sorgfalt behandeln und

- sie nur für den beabsichtigten Zweck verwenden;
- sie nicht ohne geschäftliche Notwendigkeit weitergeben; die Weitergabe an Dritte außerhalb von Omya erfordert in jedem Fall eine der Weitergabe vorausgehende schriftliche Vertraulichkeitsvereinbarung;
- besondere Vorsicht walten lassen, indem wir unsere Computer, Dokumente oder andere Materialien, die solche sensiblen Informationen enthalten, ordnungsgemäß sichern und die Besprechung solcher Inhalte an öffentlichen Orten vermeiden.

Schutz von Sachwerten / kein Einsatz von Unternehmensvermögen und Mitarbeitenden für private Zwecke

Innerhalb von Omya gehen wir verantwortungsbewusst mit dem Eigentum unseres Unternehmens, unserer Kollegen und unserer Geschäftspartner um und schützen es vor Verlust, Schaden, Diebstahl und Missbrauch. Zu diesem Eigentum gehören Geldmittel, Anlagen, Ausrüstung, Rohstoffe, Produkte, Dokumente, Software und Netzwerke.

Insbesondere dürfen wir uns nicht an Firmeneigentum vergreifen, es nicht für private Zwecke oder persönlichen Gewinn verwenden und dürfen es nicht unbefugt vom Firmengelände entfernen.

Auch dürfen wir keine Omya Mitarbeitende für private Zwecke beschäftigen oder einsetzen, selbst wenn die Dienste privat bezahlt werden.

Interessenkonflikte

Unsere Verpflichtung zur Integrität verlangt von jedem von uns große Achtsamkeit in Bezug auf Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen nicht mit denen von Omya übereinstimmen oder nicht übereinzustimmen scheinen.

Solche Situationen können insbesondere bei der Verwendung von Firmenvermögen für private Zwecke, im Zusammenhang mit einer externen Beschäftigung sowie bei Geschenken und Bewirtungen entstehen.

Externe Beschäftigung

Von uns als Omya Mitarbeitende wird erwartet, dass wir unsere maximale Leistungsfähigkeit für die Interessen von Omya einsetzen.

Wir dürfen weder gegen Bezahlung noch unentgeltlich eine externe Beschäftigung bei einem Kunden oder Wettbewerber annehmen, noch dürfen wir selbstständig handeln, wenn dies in irgendeiner Weise mit dem Verkauf, der Produktion oder der Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen konkurriert, die Omya seinen Kunden und der Öffentlichkeit im Allgemeinen anbietet. Für die Annahme einer externen Beschäftigung bedarf es der schriftlichen Genehmigung unseres/unserer Vorgesetzten sowie der Personalabteilung.

Wenn wir uns gesellschaftlich engagieren, dazu gehören auch politische und zivilgesellschaftliche Aktivitäten, müssen wir dies erkennbar als Privatperson tun. Unter keinen Umständen, außer es wurde uns ausdrücklich aufgetragen, dürfen wir den Eindruck erwecken, dass wir Omya vertreten.

Geschenke und Bewirtung

Wenn wir geschäftlich für Omya tätig sind, kann es unter bestimmten Umständen vorkommen, dass wir Geschenke austauschen und Bewirtungsangebote annehmen bzw. anbieten, um beispielsweise die guten Geschäftsbeziehungen zwischen Omya und unseren Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern zu fördern.

Wir müssen jedoch immer ein gutes Urteilsvermögen beweisen, wenn wir solche Gefälligkeiten anbieten oder annehmen, da wir oder unsere Geschäftspartner andernfalls in einen Interessenkonflikt geraten können.

Dies bedeutet, dass

- wir Geschenke und Bewirtung nur dann anbieten oder akzeptieren, wenn sie als einfache geschäftliche Gefälligkeiten gedacht sind und nicht den Anschein erwecken, dass sie unsere Entscheidungen oder die unserer Geschäftspartner beeinflussen;
- wir nur Geschenke anbieten oder annehmen, deren Wert **nicht unangemessen hoch** ist oder USD \$ 50,00 nicht übersteigt. Andernfalls ist die Genehmigung der Geschäftsleitung erforderlich;
- wir höflich ablehnen und das Management informieren, sollte jemand Bargeld oder eine Bezahlung anbieten;
- nur normale und angemessene Bewirtung akzeptiert wird.

Darüber hinaus müssen die örtlichen Richtlinien für Geschenke und Bewirtung sowie die Standards zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche befolgt werden (2.8 Verhaltensmaßstäbe).

Vermeidung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche

In den meisten Ländern der Welt verbieten Anti-Korruptionsgesetze die Bestechung von in- und ausländischen Regierungsbeamten, und Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb verbieten die Bestechung von Vertretern in- und ausländischer Unternehmen des privaten Sektors. Geldwäschegesetze verbieten Finanztransaktionen, die die Identität beteiligter Personen, den Ursprung und/oder das Ziel von Geld, das illegal erworben wurde, verschleiern, und die häufig mit Korruption einhergehen.

Eine Bestechung ist ein direktes oder indirektes Angebot oder Versprechen, etwas von Wert zu geben, um eine Entscheidung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen, Geschäfte abzuschließen oder fortzuführen. Der Empfänger der Bestechung muss nicht notwendigerweise dieselbe Person sein, die beeinflusst werden soll; der Empfänger kann auch ein Verwandter, ein Familienmitglied oder eine nahestehende Institution sein. Kickbacks (Bestechungsgelder) können eine Form der Bestechung sein, bei der Geld erstattet oder als Belohnung für die unzulässige Vergabe oder Förderung von Geschäften gezahlt wird.

Als globales Unternehmen ist Omya verpflichtet, in voller Übereinstimmung mit allen entsprechenden geltenden Gesetzen zu handeln und solch illegales Verhalten aufzudecken und zu verhindern, und Omya erwartet dasselbe von seinen Geschäftspartnern. Wir bieten weder direkt noch indirekt irgendeine Form der Bestechung an und ergreifen Maßnahmen, um unzulässige Zahlungen und Bestechungsgelder zu verhindern. Wir müssen auch sicherstellen, dass im Namen von Omya handelnde Dritte (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Lobbyisten, Rechtsanwälte, Berater in Grundbuchfragen, Makler, Lieferanten, Dienstleistungsanbieter usw.), die gleichen Grundsätze bei der Vermeidung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche wie Omya anwenden.

Folglich müssen wir:

- bei der Bestimmung der Eigentumsstruktur unserer Kunden, Verkäufer, Agenten, Berater und anderer Geschäftspartner oder Vertreter Dritter (einschließlich Vertreter Dritter, die in unserem Namen mit anderen Parteien oder Staatsbediensteten zu tun haben) stets die gebührende Sorgfalt walten lassen und niemals unangemessene Zahlungen, Bestechungsgelder oder Vorteilsgaben fordern oder annehmen;
- unsere Beteiligung an Handelsverbänden sorgfältig prüfen, um sicherzustellen, dass diese Organisationen im berechtigten Interesse ihrer Mitglieder handeln;
- für korrekte Buchführung und akkurate Dokumentation sorgen;

und dürfen wir

- Geschäfte und Finanztransaktionen nur mit Personen durchführen, die legitim und rechtmäßig handeln;
- niemals einen CSR-Beitrag (Corporate Social Responsibility – Soziale Unternehmensverantwortung) versprechen oder leisten, um einen geschäftlichen Vorteil zu sichern. Jede CSR-Aktivität muss den örtlichen CSR-Richtlinien und -Verfahren entsprechen und entsprechend autorisiert sein;

und dürfen wir nicht:

- erlauben, dass Dritte jemals in unserem Namen unangemessene Zahlungen, Bestechungsgelder oder Vorteile gewähren oder annehmen.

Darüber hinaus bieten wir weder direkt noch über Dritte gesetzlich nicht vorgesehene Zu- zahlungen (Facility Payments) an, also Zahlungen, die beispielsweise zur Beschleunigung öffentlicher Dienstleistungen, zum Polizeischutz oder zur Beschleunigung von Genehmigungen oder Ähnlichem geleistet werden (auch wenn diese Dienstleistungen als solche nicht unzulässig sind und solche Zahlungen nicht in allen Ländern ausdrücklich illegal sind).

Versprechen, bieten oder gewähren, akzeptieren oder fordern Sie niemals eine Vorzugs- behandlung, Gefälligkeiten oder andere ungerechtfertigte Vorteile, die Ihre professionelle Objektivität oder die des Empfängers beeinflussen könnten oder den Anschein erwecken könnten, dass sie diese beeinflusst. Beispiele für solche Leistungen können die Einstel- lung eines Angehörigen eines Regierungsbeamten oder eines Kunden als Mitarbeitenden, das Versprechen einer zukünftigen Beschäftigung, die Bereitstellung eines kostenlosen Darlehens oder eines Darlehens zu Vorzugskonditionen sowie die (finanzielle) Unterstüt- zung der (Schul-) Ausbildung von Kindern sein.

Jede Zahlung, jedes Geschenk oder jede Bewirtung im Zusammenhang mit dem Kontakt zu und einer Interaktion mit Behördenvertretern muss ordnungsgemäß aufgezeichnet und dokumentiert werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Kontakt oder die Interaktion durch Omya oder durch in unserem Namen handelnde Dritte erfolgt.

Bei Zweifeln an der Vereinbarkeit einer geplanten Geschäftstransaktion mit den geltenden Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption, unlauterem Wettbewerb oder Geldwäsche ist es unsere Pflicht, unsere Vorgesetzten und die Rechtsabteilung in einem frühen Stadium solch einer geplanten Transaktion zu konsultieren. Dies muss geschehen, bevor irgend- welche Verpflichtungen gegenüber Dritten eingegangen werden.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Omya ist davon überzeugt, dass Wettbewerb der globalen Gemeinschaft dient, indem er die technische Entwicklung und den Zugang zu Qualitätsprodukten und Dienstleistungen zu fairen Preisen gewährleistet. Daher befolgen wir den Buchstaben und Geist solcher Gesetze immer und überall, wo wir unsere Geschäfte tätigen, und wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern.

„Fairen Wettbewerb“ zu führen bedeutet, dass wir

- stets faire und ethische Marketing-, Vertriebs- und Kommunikationspraktiken anwenden, allen unseren Kunden, Verkäufern und anderen Geschäftspartnern präzise und faire Informationen zur Verfügung stellen und
- unsere Produkte oder die Produkte unserer Wettbewerber nicht falsch darstellen und nicht aus Manipulation oder Missbrauch von privilegierten oder geschützten Informationen, falschen Darstellungen oder anderen unethischen oder illegalen Praktiken unfaire Vorteile ziehen.

Darüber hinaus müssen wir uns von Kartellbildung und anderen Praktiken, die durch das **Kartellrecht** verboten sind, fernhalten.

Zu solchen verbotenen Praktiken gehören (unabhängig davon, ob sie schriftlich oder nur durch ein mündliches „Gentleman's Agreement“ vereinbart oder durch den bloßen Austausch sensibler Informationen, direkt zwischen Unternehmen oder mit Hilfe von Dritten oder Wirtschaftsverbänden, etabliert wurden)

- horizontal zwischen tatsächlichen oder potentiellen Wettbewerbern: die Absprache von Preisen oder Geschäftsbedingungen, die Zuteilung von Produkten, Märkten, Gebieten oder Kunden oder die Einschränkung von Produktion und Angebot;
- vertikal zwischen z.B. Auftraggebern und Vertriebshändlern oder Patentinhabern und Lizenznehmern: die Festsetzung von Wiederverkaufspreisen, die absolute Beschränkung der Wiederverkaufsbedingungen (z.B. geographische, Kunden- und Anwendungsbeschränkungen), die Vereinbarung bestimmter Meistbegünstigungsklauseln, langfristige Exklusivitäts- und Wettbewerbsverbotsklauseln;
- einseitig durch Unternehmen mit marktbeherrschender Stellung: der Missbrauch einer solchen marktbeherrschenden Stellung, z.B. durch diskriminierende Behandlung von Kunden, Lieferverweigerung, unangemessene Einkaufs- oder Verkaufspreise, Geschäftsbedingungen oder Kopplungsvereinbarungen (wie z.B. Rabatte) ohne legitime betriebswirtschaftliche Gründe.

Es liegt in unserer Verantwortung, uns strikt solcher verbotener Praktiken zu enthalten und unsere internen Richtlinien sowie alle anwendbaren und in unserem Geschäftsfeld geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze zu kennen und zu befolgen (dies gilt besonders für alle Managementfunktionen und Vertriebskräfte).

Verstöße gegen das Kartellrecht sind mit schweren Sanktionen gegen das Unternehmen und die verantwortlichen Personen sowie mit erheblichen finanziellen Schäden und Reputationsverlust verbunden und führen in der Regel zur Ungültigkeit der betroffenen Vereinbarungen.

Bei Zweifeln an der Vereinbarkeit einer geplanten Geschäftstransaktion mit dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht ist es unsere Pflicht, unsere Vorgesetzten und die Rechtsabteilung im Frühstadium einer solchen geplanten Transaktion zu konsultieren. Dies muss geschehen, bevor irgendwelche Verpflichtungen gegenüber Dritten eingegangen werden.

Internationale Handels-, Import- und Exportgesetze, -vorschriften und -beschränkungen

Als globales Unternehmen ist es unsere Aufgabe, alle den internationalen Handel regelnden geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und zu befolgen. Wenn wir Waren und Dienstleistungen kaufen, produzieren, vermarkten und versenden oder Gelder und Technologie transferieren, müssen wir uns strikt an die Gesetze zur Ein- und Ausfuhrkontrolle halten und die von den Vereinten Nationen und vergleichbaren Organisationen verhängten Wirtschaftssanktionen sowie länderspezifische Embargos einhalten.

Bei Zweifeln an der Vereinbarkeit einer geplanten Geschäftstransaktion mit geltenden Handelskontrollen und Gesetzen zur Ein- und Ausfuhrkontrolle und entsprechenden Beschränkungen müssen wir unsere Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung konsultieren.