

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

INHALT

1	Wort des Vorstandsvorsitzenden	3
2	Nationaler und internationaler rechtlicher Kontext	4
3	Zweck und Anwendung	4
4	KORRUPTION: ALLGEMEINE REGELN und SPEZIFISCHE REGELN.....	5
5	Prävention von Korruption ist Sache von uns allen	11
6	Whistleblowing.....	12
7	Kommunikation und Mitarbeiterschulung	13
8	Risiko-Update	14

1 WORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



Die Circet-Gruppe betreibt ihre Geschäfte in Frankreich und im Ausland. Sie stützt sich dabei auf eine Reihe von Werten, Grundsätzen, Normen, Regeln, Standards und Richtlinien, die einen respektvollen Umgang mit Mensch und Umwelt zum Ziel haben und ein ethisches Geschäftsverhalten ermöglichen.

Der vorliegende Verhaltenskodex legt die Grundsätze fest, die zur Prävention von Korruption und Einflussnahme umzusetzen sind, damit wir diese Werte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit respektieren. Er repräsentiert unsere Verpflichtungen und Erwartungen gegenüber jedem einzelnen unserer internen oder externen Mitarbeiter und dient als Referenz für alle, die im Namen unserer Gruppe arbeiten.

Im Rahmen ihrer gesamten Geschäftstätigkeit verbietet die Circet-Gruppe alle Formen von Korruption oder Einflussnahme, ob durch Geben oder Nehmen, dies sowohl für ihre eigenen Mitarbeiter als auch für Vertreter oder Geschäftspartner, die in ihrem Namen und in ihrem Auftrag handeln. Es geht nicht nur um ein tadelloses Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters der Gruppe, sondern auch darum, im Rahmen aller Aktivitäten, sowohl in Frankreich als auch im Ausland, eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption zu verfolgen.

Um dessen Einhaltung sicherzustellen, trägt jeder einzelne Manager der Gruppe Verantwortung für die Verbreitung dieses Verhaltenskodex und der darin festgeschriebenen Werte und Grundsätze.

Der Exekutivausschuss und ich selbst zählen auf jede einzelne und jeden einzelnen von Ihnen, wenn es darum geht, diesen Verhaltenskodex im Rahmen unserer Aktivitäten anzuwenden und damit unsere Politik zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme zu unterstützen.

Philippe Lamazou, Vorstandsvorsitzender

2 NATIONALER UND INTERNATIONALER RECHTLICHER KONTEXT

Korruptionsbekämpfung reicht über Ländergrenzen hinweg: So haben einige Länder Gesetze mit extraterritorialer Geltung verabschiedet, d. h. Gesetze, die über ihre eigenen Grenzen hinaus gelten.

Dies ist in Frankreich der Fall mit dem Gesetz über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung der Wirtschaft, bekannt als „Sapin II“, das am 1. Juni 2017 in Kraft getreten ist und für in Frankreich oder im Ausland begangene Straftaten gilt. Mit Sapin II zeigt Frankreich seine Entschlossenheit, Korruption und Einflussnahme in Frankreich und im Ausland zu bekämpfen. Die Unternehmen beteiligen sich als nationale und internationale Akteure an diesem Kampf, indem sie vorbeugende Maßnahmen ergreifen.

Auch auf internationaler Ebene gibt es Bemühungen: Einige Länder haben Antikorruptionsgesetze mit extraterritorialer Geltung verabschiedet, etwa die USA oder das Vereinigte Königreich:

- USA: „*Foreign Corrupt Practices Act*“ (FCPA) von 1977: Dieses Gesetz gilt für Staatsangehörige oder Einwohner der USA, aber auch für juristische oder natürliche Personen, die Kommunikations- oder Zahlungsmittel verwenden, die einen Transit durch die USA umfassen, oder wenn festgestellt wird, dass diese Personen an einer Straftat beteiligt waren.
- Vereinigtes Königreich: „*United Kingdom Bribery Act*“ (UKBA) von 2010: Dieses Gesetz enthält Vorschriften, die unter bestimmten Bedingungen die Strafverfolgung ausländischer Personen für im Ausland begangene Handlungen ermöglichen. Es gilt für ausländische Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeit ganz oder teilweise im Vereinigten Königreich ausüben.

Im vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung geht es nicht um die lokal geltenden Vorschriften, die möglicherweise strenger sind. Es handelt sich um Mindestregeln. Wenn die lokalen Vorschriften strenger sind als die Bestimmungen dieses Kodex, haben erstere Vorrang.

3 ZWECK UND ANWENDUNG

Die Gruppe toleriert Korruption in keinerlei Form. Alle Mitarbeiter und alle mit der Gruppe verbundenen Personen müssen sich vorbildlich verhalten und den Verhaltenskodex beachten. Er gilt für alle Führungskräfte, Amtsträger, festangestellten Mitarbeiter (Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen) und nicht fest angestellten Mitarbeiter (Praktikanten, Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen oder Ausbildungsverträgen, Leiharbeitskräfte, Dienstleister, die im Namen oder im Auftrag der Gruppe handeln) der Gruppe (im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt).

Ziel dieser Politik zur Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme ist es, allen Mitarbeitern der Gruppe einen Leitfaden zu geben, an den sie sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit halten können und der ihnen zeigt, wie sie sich zu verhalten haben und was sie zu unterlassen haben, da es sich möglicherweise um einen Korruptions- oder Einflussnahmesachverhalt handelt. Der Leitfaden richtet sich an alle Mitarbeiter der Gruppe. Er informiert sie über die erforderlichen Praktiken und erklärt gleichzeitig, wie in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen zu handeln ist.

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Kein Mitarbeiter darf Bestechungsgelder in jedweder Form und aus jedwedem Grund anbieten, versprechen oder geben, und kein Mitarbeiter darf Bestechungsgelder in jedweder Form und aus jedwedem Grund verlangen, annehmen oder entgegennehmen. Jeder Mitarbeiter, der im Zusammenhang mit den Aktivitäten des Unternehmens persönliche Kenntnis von einem solchen Verhalten erhält, muss dies unverzüglich seinem Vorgesetzten melden.

Jeder Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex seitens eines Mitarbeiters der Gruppe kann unbeschadet etwaiger zivil- oder strafrechtlicher Sanktionen, mit Disziplinarmaßnahmen geahndet werden, die in den jeweiligen Betriebsordnungen der einzelnen Konzernunternehmen der Gruppe, der er angehört, beschrieben sind und die Entlassung oder Enthebung von Ämtern umfassen können.

Alle Mitarbeiter der Gruppe, ihrer Tochtergesellschaften und aller Joint Ventures oder Personengesellschaften, die unter der Kontrolle der Gruppe stehen, müssen diesen Verhaltenskodex befolgen.

Alle verbundenen Personen, einschließlich Vertragspartner oder Berater und deren Mitarbeiter, die unsere Vertreter sind oder Dienstleistungen im Namen oder im Auftrag der Gruppe durch die Auslagerung von Dienstleistungen, Prozessen oder Geschäftstätigkeiten erbringen, sind verpflichtet, im Einklang mit dem Verhaltenskodex zu handeln, wenn sie im Namen oder im Auftrag der Gruppe auftreten. Vertragspartner oder Berater werden über die Existenz des Verhaltenskodex informiert, so wie er für unsere Mitarbeiter im Umgang mit ihnen gilt.


4 KORRUPTION: ALLGEMEINE REGELN UND SPEZIFISCHE REGELN

4.1. ALLGEMEINE REGELN

Wie bereits erwähnt, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter keinen Umständen korrupt handeln.

4.1.1. Korruption

Korruption bezieht sich auf das Verhalten, bei dem eine Person direkt oder indirekt Vorteile, Angebote, Versprechungen, Geschenke oder Zuwendungen von einem oder für einen Dritten verspricht, anbietet, verlangt, annimmt oder entgegennimmt, um eine Handlung im Rahmen ihrer Tätigkeit vorzunehmen oder zu unterlassen.



Was ist
Korruption?

Zu unterscheiden ist zwischen aktiver (Handlungen des Bestechenden) und passiver (Handlungen des Bestochenen) Korruption: Der Bestochene nimmt Versprechungen, Geschenke und Zuwendungen an, fordert sie sogar möglicherweise ein, während der Bestechende Geschenke und Zuwendungen anbietet, Versprechungen macht und sogar den Forderungen des Bestochenen nachgibt, indem er ihm den Gegenstand der Bestechung übergibt.

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Beispiel für aktive Bestechung: Einem Kunden und seiner Familie eine *All-inclusive*-Einladung für eine vollständig bezahlte Reise anbieten, um einen Vertrag mit diesem Kunden abzuschließen.

Beispiel für passive Bestechung: Ein Subunternehmer stimmt zu, eine monatliche Tankkarte im Wert von 50 € zu erhalten, damit er ihn statt eines anderen auswählt.

Es spielt keine Rolle, ob der Vorteil gezahlt oder das Versprechen eingelöst wird: Die Straftat liegt vor, sobald Bestechung angeboten oder akzeptiert wird.

Korruption kann:

- aktiv oder passiv sein;
- einen öffentlichen Bediensteten oder eine Privatperson betreffen;
- direkt durch einen Mitarbeiter oder einen Vermittler erfolgen.

Bestimmte Handlungen oder Verhaltensweisen sind mit Korruption verbunden, werden jedoch nach den meisten lokalen Gesetzen als eigenständige Straftaten betrachtet. Dies gilt zum Beispiel für Einflussnahme oder Schmiergeldzahlungen.

4.1.2. Einflussnahme

Die Einflussnahme wird mit einer Korruptionshandlung gleichgestellt, wobei der Unterschied darin besteht, den Einfluss, über den ein öffentlicher Amtsträger (im weiteren Sinne) verfügt, zu nutzen, damit ein anderer Entscheidungsträger eine Entscheidung trifft.

Beispiel für Einflussnahme: einem Vertreter einer Gebietskörperschaft ein Geschenk von erheblichem Wert anbieten, damit dieser seinen Einfluss nutzt, um Marktanteile zu erhalten.

4.1.2. Schmiergeldzahlungen

Es handelt sich um kleine inoffizielle Geldbeträge, die gezahlt werden, um Verfahren zu beschleunigen.

Beispiel für Schmiergeldzahlungen: Ein Dienstleistungsanbieter verlangt kleine Geldbeträge, um Dienstleistungen zu erbringen oder die Zahlung kleiner Geldbeträge an einen Mitarbeiter des Rathauses, damit eine Genehmigung schneller erteilt wird.

Diese Handlungen sind in Frankreich und in vielen anderen Ländern verboten: Mitarbeiter dürfen keine Schmiergelder annehmen.

4.2 SONDERREGELN

Andere Handlungen oder Verhaltensweisen stellen an sich keine Straftat oder Bestechung dar, könnten aber unter anderem zur Durchführung einer Korruptionshandlung führen: Sie erfordern daher besondere Aufmerksamkeit. Dies gilt beispielsweise für Sponsoring oder auch für Geschenke und Einladungen. Diese verschiedenen Praktiken werden daher entsprechend den weiter unten

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

angegebenen Vorschriften geregelt, um das Risiko von Korruption zu begrenzen. Auch dies ist eine der möglichen Folgen eines Interessenkonflikts.

Jeder Vorgesetzte muss jeden Sachverhalt melden, von dem er möglicherweise Kenntnis erhält und der seiner Meinung nach gegen die weiter unten angegebenen geregelten Praktiken verstößt.

4.2.1. Interessenkonflikt

i) Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn ein persönliches Interesse jeglicher Art, sei es einmalig oder dauerhaft, die objektive Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten beeinflusst oder beeinflussen könnte.

Beispiel für Interessenkonflikte:

- Intervention oder Handlung eines Mitarbeiters des Unternehmens, um das Unternehmen zum Kauf von Waren oder Dienstleistungen zu bewegen, die von einem dritten Unternehmen geliefert werden, in dem ein naher Verwandter des Mitarbeiters Verantwortung trägt.
- Ein persönliches finanzielles Interesse eines Mitarbeiters der Gruppe an den Aktivitäten eines Konkurrenten, Lieferanten, Kunden, Subunternehmers oder allgemein eines Partners der Gruppe.
- Ein Familienmitglied oder ein Freund eines Mitarbeiters arbeitet bei einem Konkurrenten, Lieferanten, Kunden, Subunternehmer oder ganz allgemein einem Partner der Gruppe.

Ein Interessenkonflikt ist an sich keine Straftat, aber das Urteilsvermögen kann in einer solchen Situation verzerrt sein und dazu führen, dass Entscheidungen eher im persönlichen als im beruflichen Interesse getroffen werden.

In einigen Fällen kann ein Interessenkonflikt auch zu strafbaren Handlungen wie Korruption führen.

Beispiel für einen Interessenkonflikt, der zu einer Korruptionshandlung führt: Der Projektleiter, dessen Dienstleister ein Freund ist, vereinbart mit diesem, dass er überhöhte Abrechnungen der für die Gruppe erbrachten Leistungen stellt und erhält im Gegenzug Leistungen zu seinem persönlichen Vorteil oder Geld.

Daher ist es für die Gruppe von größter Bedeutung, über jeden Interessenkonflikt informiert zu werden, damit das Management die Kontinuität der Geschäftstätigkeit im Einklang mit den Interessen von Circet gewährleisten kann.

ii) Nicht erschöpfende Liste von Fragen, die geeignet sind, einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt zu erkennen

- Könnte meine Beziehung zu der dritten Person so wahrgenommen werden, dass sie meine Fähigkeit, eine objektive Entscheidung zu treffen, beeinträchtigen könnte?
- Könnten andere Circet-Mitarbeiter oder Dritte denken, dass dieser Umstand die Entscheidung, die ich für das Unternehmen treffe, beeinflusst?

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- Kann sich die Situation auf eine Entscheidung auswirken, die ich bei Circet treffe?
- Wäre es mir unangenehm, wenn andere Personen bei Circet von dieser Situation erfahren würden?

Wenn eine der obigen Fragen mit „Ja“ oder „Vielleicht“ beantwortet wird, könnte ein Interessenkonflikt vorliegen.

Abbildungen

Ich bin Projektleiter und Aktionär eines Subunternehmens, das mit der Gruppe in einem anderen geografischen Gebiet als meinem zusammenarbeitet.

Sollte ich die Gruppe darüber informieren?



JA. Es handelt sich um einen Interessenkonflikt, der gemeldet werden muss

Abbildungen

Ich bin Geschäftsträger und arbeite mit einer Vielzahl von Lieferanten zusammen. Ich bin auch Vorsitzender eines Sportvereins. Mehrere der Lieferanten, mit denen ich beruflich zu tun habe, erklären sich bereit, die Aktivitäten meines Sportvereins zu subventionieren.

Sollte ich die Gruppe darüber informieren?



JA. Es handelt sich um einen Interessenkonflikt, der gemeldet werden muss

Abbildungen

Ich bin Vertriebsmitarbeiter auf nationaler Ebene und mein Ehepartner hat eine Stelle bei einem unserer Kunden.

Sollte ich die Gruppe darüber informieren?



JA. Es handelt sich um einen Interessenkonflikt, der gemeldet werden muss

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

iii) Was tun bei einem Interessenkonflikt?

Jeder Mitarbeiter der Gruppe, der mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt konfrontiert ist, muss diesen so schnell wie möglich schriftlich seinem Vorgesetzten sowie dem Verwaltungs- und Finanzdirektor des Konzernunternehmens der Circet-Gruppe, dem er angehört, mitteilen und die Umstände erläutern, die seiner Meinung nach einen Interessenkonflikt verursachen oder verursachen könnten.

Nach Rücksprache mit dem Verwaltungs- und Finanzdirektor des betroffenen Konzernunternehmens antwortet der genannte Vorgesetzte innerhalb einer angemessenen Frist per E-Mail (oder auf anderem schriftlichem Weg) und informiert über das weitere Vorgehen in Bezug auf den angesprochenen Interessenkonflikt.

Der Mitarbeiter muss sich an die von seinem Vorgesetzten festgelegte Vorgehensweise halten.

Wenn die Gründe für den Interessenkonflikt nicht mehr bestehen, muss der betreffende Mitarbeiter ebenfalls seinen Vorgesetzten sowie den Verwaltungs- und Finanzdirektor darüber informieren.

Externe Mitarbeiter der Gruppe, die sich in einem Interessenkonflikt befinden, müssen dies auch schriftlich ihrem Ansprechpartner bei Circet mitteilen, der wiederum den Verwaltungs- und Finanzdirektor des Konzernunternehmens der Circet-Gruppe, dem der Mitarbeiter angehört, informiert, damit eine Entscheidung getroffen werden kann.

4.2.2. Sponsoring

Sponsoring besteht in der Bereitstellung von (finanzieller oder materieller) Unterstützung für eine Sache von allgemeinem Interesse ohne Gegenleistung. Sponsoring zeichnet sich durch eine Gegenleistung aus, häufig durch Sichtbarkeit, für die ein kommerzielles Interesse besteht.

Diese Kanäle sind erlaubt, sofern sie den geltenden lokalen Gesetzen entsprechen, vorab von der Geschäftsleitung genehmigt wurden und sofern sie nicht zur Verschleierung von Korruption, Einflussnahme oder ähnlichen Handlungen dienen.

4.2.3. Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen sind Teil der Geschäftsbeziehung und es sind bestimmte Regeln einzuhalten, um Missbrauch zu verhindern, der zu Korruption und Einflussnahme führt.

Im Allgemeinen dürfen Geschenke, Einladungen oder Dienstleistungen, die einem Angestellten, einer Führungskraft oder einem Vertreter eines Konzernunternehmens angeboten oder von ihm entgegengenommen werden, nie einen geringen Wert überschreiten oder wiederkehrender Art sein.

Geschenke oder Einladungen dürfen keinesfalls eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen oder den Eindruck erwecken, dass sie eine solche beeinflussen.

Generell muss hier der gesunde Menschenverstand zum Einsatz kommen und die Umstände sind zu berücksichtigen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, wachsam zu sein.

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Abgesehen davon, dass sicherzustellen ist, dass die Übergabe des Geschenks oder der Einladung nicht laut Verhaltenskodex verboten ist, muss das Geschenk oder die Einladung nach geltendem lokalem Recht zulässig sein.

Zu beachten: Folgende Punkte sollten Ihre besondere Aufmerksamkeit wecken:

- Geschenke oder Einladungen dürfen nie heimlich überreicht werden.
- Geld darf nie als Geschenk angeboten werden.
- Bieten Sie niemals Geschenke oder Einladungen an, wenn Sie sich um einen Vertrag bewerben oder sich in irgendeiner Phase einer Ausschreibung befinden.
- Reisen und Dienstreisen müssen immer einen legitimen Geschäftszweck haben, dürfen weder privat sein noch heimlich angeboten werden.

Abbildungen

Ein Kundenunternehmen lädt Sie zu einer Feier anlässlich seines 50-jährigen Bestehens ein. Auch andere Personen desselben Berufsstandes sind eingeladen, ebenso wie Beamte. *Dürfen Sie die Einladung annehmen?*



JA. Denken Sie daran, Ihren Vorgesetzten zu benachrichtigen und den Nachweis Ihrer Teilnahme an der Veranstaltung aufzubewahren, falls es Fragen geben sollte.

Abbildungen

Kurz vor Weihnachten möchte Ihnen ein Dienstleister einen Umschlag mit einem Geldbetrag anbieten. *Dürfen Sie dieses Geschenk annehmen?*



NEIN. Geld darf nicht als Geschenk angeboten werden.

Abbildungen

Ein Subunternehmer bietet Ihnen als Gegenleistung für die Vergabe eines Auftrags eine monatliche Tankkarte an. *Dürfen Sie dieses Geschenk annehmen?*



NEIN. Dieses Geschenk ist nicht von geringem Wert und wird als Gegenleistung für die Vergabe eines Vertrags angeboten: Es handelt sich um Bestechung.

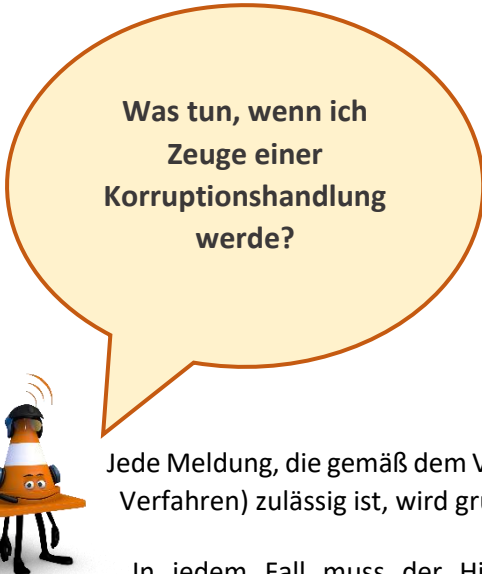
5 PRÄVENTION VON KORRUPTION IST SACHE VON UNS ALLEN



Die Gruppe erwartet von jedem ihrer Mitarbeiter, dass er sein Verhalten und seine Entscheidungen, sein Engagement im Hinblick auf die Einhaltung aller geltenden Vorschriften zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme reflektiert. Die in diesem Leitfaden beschriebenen internen Regeln stellen ein Minimum an verbindlichen Vorschriften dar.

Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung können gegen die betreffende Person Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, die in den internen Richtlinien des betreffenden Konzernunternehmens oder in gleichwertigen Dokumenten festgelegt sind.

6 WHISTLEBLOWING



**Was tun, wenn ich
Zeuge einer
Korruptionshandlung
werde?**

Jeder Mitarbeiter, der im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit Informationen über ein Verhalten oder ein Risiko erhalten hat, das eine Korruptionshandlung, Einflussnahme oder ähnliche Handlungen darstellen könnte, wird ermutigt, dies zu melden gemäß dem Verfahren der Circet-Gruppe zur Erfassung von Meldungen, auf das weiter unten verlinkt wird.

Jede Meldung, die gemäß dem Verfahren zur Erfassung von Meldungen (Whistleblowing-Verfahren) zulässig ist, wird gründlich und umgehend untersucht.

In jedem Fall muss der Hinweis in gutem Glauben gegeben werden und der Hinweisgeber darf keine direkte finanzielle Gegenleistung erhalten.

Mitarbeiter und verbundene Personen sind verpflichtet, bei der Untersuchung mutmaßlicher Korruptionshandlungen mitzuwirken.

Mitarbeiter, die der Korruption, der Einflussnahme oder ähnlicher Handlungen verdächtigt werden, können für die Dauer der Untersuchung von ihrer Tätigkeit suspendiert werden. Das betroffene Konzernunternehmen kann ein Disziplinarverfahren einleiten, wenn die Korruptionshandlung, die Einflussnahme oder eine ähnliche Handlung nachgewiesen wird, was bis hin zur Entlassung gehen kann.

Das betroffene Konzernunternehmen kann die Verträge aller verbundenen Personen, einschließlich Berater oder anderer verbundenen Personen, die im Namen oder Auftrag des genannten Konzernunternehmens handeln, kündigen, wenn diese nachweislich gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen haben.

Das Konzernunternehmen kann den zuständigen Behörden außerdem jedes Problem melden. Das Konzernunternehmen wird den zuständigen Behörden bei jeder späteren Strafverfolgung jede erforderliche Unterstützung gewähren.

Das Konzernunternehmen verpflichtet sich, dass ein in gutem Glauben gegebener Hinweis, für den der Hinweisgeber keine direkte finanzielle Gegenleistung erhält, den Hinweisgeber keiner Disziplinarmaßnahme oder Repressalie aussetzt (etwa in Form von Suspendierung, Rückstufung, Sanktionen, Diskriminierung, Belästigung usw.), selbst wenn sich der Sachverhalt später als unrichtig erweisen oder keine weiteren Schritte nach sich ziehen sollte.

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Bei offensichtlicher Bösgläubigkeit und Schädigungsabsicht kann die Person, die einen missbräuchlichen Hinweis gibt, dagegen mit Disziplinarmaßnahmen belegt und gegebenenfalls auch der Rechtsweg gegen diese Person beschritten werden.

WHISTLEBLOWING

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Hinweisgeber (Whistleblower) nicht für die Offenlegung von Sachverhalten verantwortlich gemacht werden kann, die in den folgenden Rahmen fallen:

- es muss sich um einen Hinweis handeln, der in seinem Namen als natürliche Person gegeben wird; im Gegensatz dazu kann eine juristische Person das Verfahren nicht nutzen;
- er ist gutgläubig;
- er legt diesen Sachverhalt offen, ohne eine direkte finanzielle Gegenleistung zu erhalten.



Auf Wunsch erhalten Sie weitere Informationen zum gesamten Verfahren zur Erfassung von Meldungen hier: [WHISTLEBLOWING PROCEDURE.pdf](#) oder indem Sie sich auf unserer Website über das Verfahren informieren.

7 KOMMUNIKATION UND MITARBEITERSCHULUNG

Dieser Verhaltenskodex wird den Mitarbeitern mitgeteilt, um die Antikorruptionspolitik der Gruppe zu fördern. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er diesen Verhaltenskodex in vollem Umfang befolgt und an den Schulungen teilnimmt, die im Konzernunternehmen, dem er angehört, durchgeführt werden.

8 RISIKO-UPDATE

Die Gruppe hat detaillierte Risikomanagementverfahren eingerichtet, um Korruption oder Einflussnahme zu verhindern, aufzudecken und zu verbieten. Die Gruppe wird für jede ihrer Hauptgeschäftstätigkeiten regelmäßige Risikobewertungen durchführen und Bereiche mit hohem Risiko ermitteln. Die Mitarbeiter können aufgefordert werden, zu diesen Bewertungen des Korruptionsrisikos oder ähnlichen Handlungen beizutragen.

Zum Compliance-Beauftragten (auch „Compliance Officer“ genannt) wurde Herr Franck Lavalloir, stellvertretender Generaldirektor der Gruppe, ernannt.

Der Compliance-Beauftragte überwacht die Wirksamkeit und überprüft die Umsetzung dieser Leitlinien, indem er regelmäßig ihre Angemessenheit und Wirksamkeit prüft. Alle festgestellten Verbesserungsmöglichkeiten werden schnellstmöglich vorgenommen. Die internen Kontrollsysteme und -verfahren werden regelmäßigen Prüfungen unterzogen, um sicherzustellen, dass sie bei der Bekämpfung von Korruption wirksam sind.

Sie sind eingeladen, diesen Verhaltenskodex zu kommentieren und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Kommentare, Vorschläge und Fragen sind an Herrn Franck Lavalloir unter folgender E-Mail-Adresse zu richten: *complianceofficer@circet.com* mit dem Betreff **„Suggestion Code of Conduct“**.

Sie können sich auch an den Verwaltungs- und Finanzdirektor Ihres Konzernunternehmens wenden, der entweder Ihr Ansprechpartner für Fragen der Korruptionsbekämpfung ist oder Sie an den Leiter der Rechtsabteilung und/oder den Leiter der Personalabteilung Ihres Konzernunternehmens verweist, wenn diese die Ansprechpartner für Ihr Unternehmen sind.