

GRUPPENPOLITIK

INTERESSENKONFLIKT¹

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die direkten oder indirekten persönlichen Interessen eines Mitarbeiters der Verallia-Gruppe im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe insgesamt oder seines Gruppenunternehmens stehen oder stehen können, wodurch der Einzelne in eine Situation gerät, in der er nicht im besten Interesse der Gruppe insgesamt oder seines Gruppenunternehmens handeln kann.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe, unabhängig von seiner Position, verweigert oder vermeidet jeden Kompromiss zwischen seinen persönlichen Interessen und den Interessen der Gruppe insgesamt oder der ihm unterstehenden Gruppeneinheit.

Auch das Empowerment, ein im Verhaltenskodex genannter Wert, dessen Einhaltung eine Voraussetzung für die Zugehörigkeit zur Gruppe ist, verbietet die Verfolgung von Eigeninteressen, wenn dies im Widerspruch zu den Zielen des Unternehmens steht.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe muss besonders darauf achten, jede Situation zu vermeiden, die einen Interessenkonflikt darstellt.

* * *

Wer ist betroffen?

Alle Mitarbeiter der Verallia-Gruppe oder Personen, die im Namen oder im Auftrag der Gruppe handeln, die sich in einer solchen Situation befinden oder befinden könnten.

Welche Interessen?

Diese Richtlinie gilt für die direkten oder indirekten persönlichen Interessen eines Mitarbeiters oder von ihm nahestehenden Personen, wie z.B. Ehepartner, Freunde, Verwandte oder Personen, die Einfluss auf den Mitarbeiter ausüben oder auf die der Mitarbeiter einen Einfluss ausübt - im Folgenden als "**enger Kontakt**" bezeichnet. Ein Konflikt kann auch aus außerberuflichen Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Partnern oder Konkurrenten der Gruppe oder zu anderen Personen aus der Geschäftswelt oder dem öffentlichen Leben entstehen.

¹ Aktualisierung der bisherigen Politik des Interessenkonfliktes vom Mai 2016.

Was sind die üblichen Situationen, in denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte?

- das Bestehen einer Geschäftsbeziehung, entweder direkt oder durch einen *engen Kontakt*, mit einem Kunden oder Lieferanten (im weitesten Sinne des Wortes), die geeignet ist, die Entscheidungen und/oder das Verhalten eines Mitarbeiters der Gruppe bei der Ausübung seiner Arbeitsaufgaben zu beeinflussen;
 - die direkte oder indirekte Beteiligung eines Mitarbeiters oder *engen Kontakts* an Aktivitäten, die im Wettbewerb mit denen des Unternehmens stehen, dem der Mitarbeiter angehört;
 - die direkte oder indirekte Verwicklung eines Mitarbeiters oder *engen Kontakts* in Aktivitäten, die den Vertrieb oder die Vermarktung von Produkten des Unternehmens, zu dem er gehört, betreffen,
 - die direkte oder indirekte Gewährung finanzieller Vorteile (wie Darlehen, Vorschüsse, Bürgschaften usw.) oder nicht-finanzieller Vorteile (wie Geschenke und Reisevorkehrungen, die nicht mit den Richtlinien der Gruppe übereinstimmen) durch einen Geschäftskontakt, ob beantragt oder nicht, an einen Mitarbeiter oder *engen Kontakt*,
 - die Nutzung seiner Position in der Gruppe durch einen Mitarbeiter der Gruppe zum persönlichen Vorteil oder zum Nutzen *enger Kontakte*,
 - die Nutzung von Ressourcen der Gruppe durch einen Mitarbeiter der Gruppe für persönliche Zwecke oder zum Nutzen seiner *engen Kontakte*, mit Ausnahme von Werkzeugen, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zur individuellen Nutzung zur Verfügung stellt, wie z.B. ein PC oder ein Mobiltelefon, wobei deren Nutzung angemessen sein und der Sicherheitsrichtlinie der Gruppe entsprechen sollte,
 - die unentgeltliche Zurverfügungstellung von beweglichem Vermögen oder Immobilien, die dem Mitarbeiter oder einem *engen Kontakt* gehören, an ein Unternehmen der Gruppe, durch einen Mitarbeiter der Gruppe oder durch einen seiner *engen Kontakte*,
 - das aktive Eingreifen einer Person, die innerhalb der Gruppe eine Autorität innehat, um diese zu veranlassen, einen der *engen Kontakte* des Mitarbeiters einzustellen oder zu befördern.
- Diese Liste ist nicht erschöpfend und wird nur zu Illustrationszwecken angegeben.

Wie lässt sich dieses Risiko vermeiden?

Die Mitarbeiter müssen alles in ihrer Macht Stehende tun, um Interessenkonflikte zu vermeiden, die Risiken, auch potentielle, für die Konzerneinheit, zu der sie gehören, und/oder den Konzern schaffen.

Zu diesem Zweck müssen sie sich insbesondere derer enthalten:

- entweder direkt oder indirekt in ein Unternehmen zu investieren, mit dem die Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält oder aufnehmen will (Kunde, Lieferant, Partner usw.), oder sich in irgendeiner Weise an einem solchen Unternehmen zu beteiligen,
- entweder direkt oder indirekt in ein Unternehmen zu investieren, das im Wettbewerb mit der Gruppe steht, oder sich in irgendeiner Weise an diesem Geschäft zu beteiligen,
- an Diskussionen oder Entscheidungen teilzunehmen, die eine Frage betreffen, bei der das persönliche Interesse oder das eines engen Kontakts auf dem Spiel steht,
- ohne vorherige schriftliche Genehmigung Aufgaben außerhalb der Gruppe wahrzunehmen, unabhängig davon, ob sie angestellt sind oder nicht,

- die entweder direkt oder indirekt, zu ihrem eigenen Nutzen oder zum Nutzen eines *engen Kontakts*, einen besonderen Nutzen (finanziell oder anderweitig) aus Geschäftsbeziehungen fordern.

Ganz allgemein müssen sie jede Situation vermeiden, die außerhalb der beruflichen Beziehungen, die sich aus der Ausübung ihrer Tätigkeit innerhalb der Gruppe ergeben, eine direkte oder indirekte Interessen- oder Finanzverbindung mit Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten des Unternehmens der Gruppe, zu dem sie gehören, schafft oder schaffen könnte.

Sobald ein Mitarbeiter in eine Situation gerät oder zu geraten droht, die zu einem Interessenkonflikt führen kann, muss er seinen unmittelbaren Vorgesetzten oder geschäftsführenden Vorgesetzten, die nächste Management- oder Aufsichtsebene und den Personalverantwortlichen des Unternehmens ausdrücklich schriftlich benachrichtigen. Die Analyse, die der geschäftsführende Vorgesetzte oder Vorgesetzte des Mitarbeiters in Verbindung mit dem HR-Manager des Unternehmens erstellt hat, ist dem Rechtsdirektor des Unternehmens vorzulegen; der Mitarbeiter kann beispielsweise aufgefordert werden, sich von einer Verhandlung oder einem Entscheidungsprozess zurückzuziehen und vorübergehend ersetzt zu werden.

Auch wenn festgestellt werden kann, dass zu diesem Zeitpunkt keine Maßnahmen erforderlich sind, sollte das Unternehmen in regelmäßigen Abständen mit dem Mitarbeiter und seinem leitenden Vorgesetzten oder Vorgesetzten alle Änderungen der Situation und das Risiko eines tatsächlich auftretenden Interessenkonflikts überprüfen.

Juli 2018
Rechtsabteilung der Verallia-Gruppe
Direktor der Rechtsabteilung