

Compliance Leitlinie

der

EGGERS FAHRZEUGBAU GMBH

Brunnenweg 3
28816 Stuhr
www.eggers-fahrzeugbau.com

Vorwort

Neben vielen anderen Faktoren hängt der Erfolg von Eggers Fahrzeugbau GmbH von der Integrität jedes einzelnen Beschäftigten ab. Dem Führungspersonal kommt eine besondere Verantwortung zu, in dem es Integrität vorlebt.

Nur ein integres Unternehmen kann jeden Tag Kunden durch Vertrauen überzeugen.

Bereits durch geringe Verstöße kann die Reputation eines Unternehmens beschädigt werden und es droht wirtschaftlicher Schaden.

Integres Verhalten ist für uns ein Selbstverständnis. Die dafür geltenden Regeln werden hier beschrieben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eggers Fahrzeugbau GmbH haben sich daher diesem Regelwerk verpflichtet.

1. Allgemeine Grundsätze

1.1 Umfang

Die Grundsätze umfassen die Verpflichtung des Unternehmens, die Menschenrechte zu wahren und die Chancengleichheit bei der Beschäftigung aufrecht zu erhalten sowie rechtswidrige Diskriminierung zu unterlassen.

1.2 Grundlage

Sie umfassen im Kontext einschlägiger Gesetze die Einhaltung des Prinzips der Gleichbehandlung sowie die Ablehnung ausbeuterischer Arbeitsbedingungen durch Eggers.

1.3 Schutz der Gesundheit

Die Grundsätze bringen außerdem die Bemühungen von Eggers um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter zum Ausdruck.

1.4 Nachhaltige Unternehmensführung

Eggers sieht soziale Verantwortung als einen wichtigen Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Soziale Verantwortung ist zugleich Ergebnis und Bedingung einer wertorientierten und nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung.

1.5 Gleichbehandlung

Bei den Grundsätzen zur sozialen Verantwortung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt. Dies bedeutet, dass alle Beschäftigten ohne jede Diskriminierung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden sollen.

1.6 Verankerung der Grundsätze

Ein wichtiger Schritt zum Erfolg, ist die Verankerung der Grundsätze der sozialen Verantwortung im Bewusstsein aller Beschäftigten. In der vorliegenden Leitlinie sind Maßstäbe für das Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern verbindlich formuliert. Weiterhin sind der Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie die Beziehungen zu Parteien und Behörden und sonstigen Institutionen geregelt.

2. Einhaltung von Gesetzen und Regelungen

2.1 Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen beachten. Das Unternehmen und die Führungskräfte unterstützen dabei, dass die relevanten einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus sind die Bestimmungen in den Arbeitsverträgen sowie die betrieblichen Regelungen von allen Beschäftigten einzuhalten. Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung.

3. Allgemeine Verhaltensregeln

3.1 Verhaltensregeln, die die Beschäftigten von Eggers betreffen

Alle Beschäftigten tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen des Managements und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

3.1.1. Verhaltensregeln für Mitarbeiter

Eggers erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Eine positive Arbeitsatmosphäre trägt zudem zur Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter bei und ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie für die Wertsteigerung.

3.1.2. Verhaltensregeln für Führungskräfte

Mit ihrem Führungsverhalten unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Führungskräfte tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet wird. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme.

3.1.3 Aufgabe von Führungskräften

Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

3.2 Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten

Alle Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Beschäftigten behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden und anderen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Dies gilt selbstverständlich auch für alle im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen.

4. Geltungsbereich

4.1. Die Aufgabe der Mitarbeiter

Das Ansehen von Eggers wird durch das Auftreten, Handeln und Ansehen jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur einzelner Mitarbeiter kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

4.1.1. Unterstützung durch die Mitarbeiter

Wir bitten alle Mitarbeiter darum, auch andere Mitarbeiter bei der Einhaltung der Leitlinie zu unterstützen und mit dem Unternehmen bei der Anwendung der Bestimmungen zusammenzuarbeiten. Das Image und der Erfolg des Unternehmens können nachhaltig in Mitleidenschaft gezogen werden.

4.2. Besonderheiten über diese Leitlinie hinaus

Die Besonderheiten einiger Geschäftseinheiten können Verhaltensregeln erfordern, die weiter reichen als diejenigen, die in dieser Leitlinie aufgeführt sind. In solchen Fällen können zusätzliche Regeln für einzelne Geschäftseinheiten, Regionen oder einzelne Tätigkeitsfelder in Zusammenarbeit mit dem Personalbereich entwickelt werden.

4.3. Verbindlichkeit

Diese Verhaltensleitlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten.

5. Verhalten gegenüber Behörden und Amtsträgern

5.1. Beziehungen zu Behörden und Beamten

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

6. Interessenkonflikte

6.1. Umgang mit Lieferanten, Händlern, Kunden und anderen Geschäftspartnern

Private Geschäfte oder finanzielle Transaktionen, die den Interessen von Eggers entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen können, sind zu unterlassen. Zahlungen, Darlehen oder sonstige geldwerte Vorteile durch Eggers oder aus eigenen Mitteln an Lieferanten, Händler, Kunden und anderen Geschäftspartnern mit dem Ziel, Aufträge oder Vorteile für Eggers oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt. Insbesondere sind die folgenden Bestimmungen über Geschenke, Einladungen zu Essen und Veranstaltungen etc. einzuhalten.

6.2. Gefälligkeiten

Eggers Mitarbeiter dürfen weder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen noch Geschenke, andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern.

6.3. Einladungen

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

6.4. Reisekosten

Eine Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner ist nur in Ausnahmefällen gestattet und muss von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

6.5. Teilnahme an Veranstaltungen

Eine Teilnahme an Sportveranstaltungen oder der Besuch von Sportereignissen, Shows oder anderen Veranstaltungen als Gast ein und desselben Geschäftspartners ist durch die Geschäftsführung zu genehmigen. Ein Vertreter des gastgebenden Unternehmens muss anwesend sein.

6.6. Privater Einkauf bei Geschäftspartnern

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

6.7. Persönlicher Vorteil bei Lieferanten

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

6.8. Unterstützung von Lieferanten

Grundsätzlich darf ein Mitarbeiter weder im eigenen Namen noch im Namen des Unternehmens die Unterstützung von Lieferanten für Veranstaltungen zu wohltätigen oder vergleichbaren Zwecken verlangen. Andernfalls ist nicht auszuschließen, dass bei der Auswahl von Lieferanten auch andere Kriterien als Preis, Qualität und Leistung eine Rolle spielen.

6.9. Vergünstigungen

Mitarbeiter dürfen von Lieferanten, Händlern und Kunden angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen nur in Anspruch nehmen, sofern diese allen Eggers-Mitarbeitern gewährt werden. Beim Ein- oder Verkauf von Waren oder Dienstleistungen im Namen von Eggers dürfen Rabatte oder Vergünstigungen zugunsten eines einzelnen oder einer Gruppe von Mitarbeitern weder verlangt noch angenommen werden.

6.10. Geschenke / Werbeartikel

Mitarbeiter und ihre Angehörigen dürfen keine Geschenke oder andere persönliche Vorteile von Lieferanten, Händlern oder Kunden erbitten oder annehmen. Werbematerial und andere Artikel im Wert von höchstens € 30 dürfen angenommen werden, wenn sie freiwillig gewährt werden und ausgeschlossen ist, dass dadurch Entscheidungen des Mitarbeiters beeinflusst werden. Diese Geschenke sind der Tombola der Jahresveranstaltung zuzuführen.

Falls hierzu Fragen bestehen (z. B. in einem internationalen Rahmen, in dem die Zurückweisung eines Geschenks als unhöflich angesehen würde), sollten diese mit dem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung besprochen werden.

7. Nebentätigkeiten und Spenden

7.1. Leitende Mitwirkung in anderen Wirtschaftsunternehmen

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

7.2. Regelmäßige Nebentätigkeit

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

7.3. Gemeinnützige Arbeit von Mitarbeitern

Das Engagement von Mitarbeitern in gemeinnützigen Einrichtungen, z. B. in Vereinen oder Bürgerinitiativen, ist zulässig und von Seiten des Unternehmens erwünscht. Einschränkungen bestehen jedoch dann, wenn der Mitarbeiter als offizieller Repräsentant im Auftrag von Eggers auftritt. Führungskräfte haben hierbei aufgrund ihrer Position im Unternehmen eine größere Verantwortung.

7.4 Finanzielle Beteiligungen

Eggers Mitarbeiter sind verpflichtet, Eggers über wesentliche Beteiligungen an solchen Unternehmen zu informieren, die mit Eggers laufende Geschäftsbeziehungen pflegen oder im Wettbewerb zu Eggers stehen. Diese Regelung darf nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung von Dritten im Auftrag der Mitarbeiter gehalten wird.

Hinweis: Hervorzuheben ist, dass es sich nicht um ein generelles Verbot handelt, sondern die vorherige Zustimmung von Eggers erforderlich ist. Im Zweifel sollen die Mitarbeiter, die Beteiligung offen legen und die Möglichkeit eines Interessenkonflikts prüfen lassen. Mit der Beschränkung finanzieller Beteiligungen soll sichergestellt werden, dass es nicht zu einem Interessenkonflikt für den Mitarbeiter kommt. Ein Interessenkonflikt ist vor allem dann wahrscheinlich, wenn der betroffene Mitarbeiter aufgrund seiner Aufgabe und Position Einfluss auf Unternehmensentscheidungen von Eggers nehmen kann oder aber, wenn er aufgrund der Höhe seiner Beteiligung Entscheidungen eines externen Unternehmens beeinflussen kann.

8 Auftreten in der Öffentlichkeit

8.1 Äußerungen in der Öffentlichkeit

Eggers befürwortet grundsätzlich das Engagement seiner Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene, in Vereinen oder Bürgerinitiativen. Für Äußerungen von Mitarbeitern von Eggers in der Öffentlichkeit gilt das Recht auf freie Meinungsäußerung.

8.2 Auftreten in der Öffentlichkeit

Falls Mitarbeiter und insbesondere Führungskräfte im Auftrag des Unternehmens tätig werden, achten sie darauf, dass das Auftreten in der Öffentlichkeit nicht dem Ansehen von Eggers schadet. Bei öffentlichen Auftritten im Auftrag von Eggers müssen die vom Gesetz, z. B. die durch das BetrVG, gezogenen Grenzen eingehalten werden. Demnach ist berechtigten Unternehmensinteressen angemessen Rechnung zu tragen.

8.3 Honorare

Erhält der Mitarbeiter ein Honorar, eine Auslagenerstattung oder eine andere Vergütung, die er für einen öffentlichen Auftritt im Auftrag von Eggers erhält, muss diese Eggers zur Verfügung gestellt werden. Ausnahmen hiervon erfordern die ausdrückliche Genehmigung durch eine Führungskraft.

9. Interne Kontrolle

9.1 Schutz von betrieblichem Eigentum/Verschwiegenheit

Unternehmenseigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Abweichende Nutzungen bedürfen der Genehmigung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

9.2 Datenschutz

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

9.3 Vertretung / Berichte / Unterlagen

9.3.1 Vollmachten

Eggers trägt Sorge dafür, dass Verfügungen und Handlungen im Namen des Unternehmens nur mit entsprechender Vollmacht erfolgen.

9.3.2 Berichte

Berichte, die das Unternehmen erstellt und veröffentlicht, entsprechen den erforderlichen Standards und rechtlichen Vorschriften. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens wird zutreffend im Bundesanzeiger wiedergegeben.

9.3.3 Dokumentation

Die Mitarbeiter haben dafür zu sorgen, dass alle Geschäftsvorgänge sorgfältig und umfassend dokumentiert werden.

9.3.4 Betriebliche Unterlagen

Bei betrieblichen Ausgaben erfolgen sorgfältige und zügige Abrechnungen. Geschäftliche Unterlagen sind ausschließliches Eigentum von Eggers und werden entsprechend den Bestimmungen erstellt und aufbewahrt.

10. Qualität

10.1 Qualitätsverbesserung

Hohe Qualität, ständige Ausrichtung auf die Anforderungen des Marktes und Qualitätsverbesserung sind wesentlich für Wachstum und Erfolg des Unternehmens. Die Mitarbeiter sollen die Erwartungen sowohl der internen als auch der externen Kunden erfüllen und die Qualität der Eggers Produkte und Leistungen ständig verbessern.

11. Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Eggers

11.1 Soziale Verantwortung

Eggers bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung. Eggers ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist; dies gilt auch für die Geschäftspartner, Kunden und Beschäftigten von Eggers.

11.1.1 Wertorientierte Unternehmensführung

Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist allerdings, dass Eggers wettbewerbsfähig ist und dauerhaft bleibt. Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist auch unverzichtbarer Bestandteil wertorientierter Unternehmensführung.

11.1.2 Wertevorstellung

Die folgenden Grundsätze, die sich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation orientieren, gelten bei Eggers weltweit; bei ihrer Aufstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt.

11.2 Menschenrechte

Eggers respektiert und unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

11.3 Zwangsarbeit

Eggers achtet jegliche Form von Zwangsarbeit.

11.4 Kinderarbeit

Eggers ist für die Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Sicherheit und Gesundheit darf nicht beeinträchtigt werden. Ihre Würde ist zu respektieren.

11.5 Chancengleichheit

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

11.6 Achtung grundlegender Mitarbeiterrechte

Eggers achtet Gesundheit, Sicherheit und Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiter und verpflichtet sich die Prinzipien eines respektvollen, fairen und nichtdiskriminierenden Umgangs. Er beschäftigt und entlohnt seine Mitarbeiter auf Basis fairer und gesetzeskonformer Verträge und hält die jeweiligen nationalen Mindeststandards ein.

11.7 Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern wird konstruktiv gestaltet. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten angestrebt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren. Es ist das Ziel des Unternehmens, den einzelnen Mitarbeiter möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Mitarbeitern sind von Respekt und Fairness geprägt.

11.8 Arbeitsbedingungen

Eggers wendet sich gegen alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

11.9 Gesundheitsschutz

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

11.10 Entlohnung

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

11.11 Arbeitszeit

Eggers achtet im Rahmen der Erfordernisse auf die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub.

11.12 Qualifizierung

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

11.13 Zulieferer

Eggers unterstützt und ermutigt seine Zulieferer mit Aushändigung dieser Leitlinie, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze zeitnah einzuführen und umzusetzen. Sofern entsprechende Leitlinien noch nicht vorhanden sind.

12. Umweltschutz

12.1 Umweltbewusstes Handeln

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

13. Ächtung von Korruption in sämtlichen Ausprägungen

13.1 Ethische Standards

Eggers ist entschlossen, in ihren geschäftlichen Transaktionen hohe ethische Standards zu erreichen. Eggers duldet keine unmoralischen oder korrupten Praktiken durch Mitarbeiter oder seitens der Geschäftspartner.

13.2 Bestechung

Eggers verbietet strengstens jede Beteiligung an oder Duldung von Bestechung oder jeder anderen Form von Korruption.

14. Verhalten gegenüber Wettbewerbern und Geschäftspartnern

14.1 Kartell- und Handelsgesetze

Eggers hält die geltenden Kartell- und Handelsgesetze und die entsprechenden Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Diese Gesetze regeln den Umgang des Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, Lieferanten, Händlern und Kunden. Sie verbieten Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

Die Kartell- und Handelsgesetze sind komplex und gelten für alle geschäftlichen Aktivitäten von Eggers im In- und Ausland. Die strafrechtlichen Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können erheblich sein. Bei Fragen, inwieweit diese Gesetze den eigenen Verantwortungsbereich betreffen, müssen die Mitarbeiter sich an die Geschäftsleitung wenden.

14.2 Unlauterer Wettbewerb

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

15. Umgang mit ausländischen Regierungen und Kunden

15.1 Antikorruptionsgesetz

Eggers hält die Antikorruptions- und Zollgesetze sowie die Außenwirtschaftsbestimmungen ein. Diese Regelungen betreffen alle Bereiche von Eggers.

15.2 Umgang mit ausländischen Behörden

Antikorruptionsgesetze verbieten es, ausländischen Regierungsmitgliedern, Beamten, politischen oder militärischen Stellen oder Vertretern von internationalen Organisationen Zuwendungen zukommen zu lassen, um Aufträge oder andere Vorteile für Eggers zu erhalten.

15.3 Außenwirtschaft / Zoll

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

15.4 Boykotts

Antiboykottgesetze können die Teilnahme an Boykottmaßnahmen anderer Länder verbieten und die Weitergabe von Informationen über geschäftliche Aktivitäten und über Personen einschränken. Sie können auch festlegen, dass über bestimmte Aufforderungen zur Weitergabe von Informationen oder zur Teilnahme an Boykotts berichtet wird.

15.5 Internationale Handelsgesetze

Diese internationalen Handelsgesetze sind komplex. Die Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für das Unternehmen und die handelnden Personen erheblich sein und schließen Bußgelder sowie Freiheitsstrafen ein.

Bei Fragen zur Anwendung dieser Gesetze im eigenen Verantwortungsbereich müssen sich die Mitarbeiter an die Geschäftsleitung wenden.

16. Einhaltung der Eggers Leitlinie zum Umgang mit Geschäftspartnern

16.1 Fragen zur Leitlinie

Fragen zu dieser Eggers-Leitlinie zum Umgang mit Geschäftspartnern werden immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens sollten die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten besprechen. Falls dies nicht zur Klärung führt, können sich die Mitarbeiter direkt an die Geschäftsleitung wenden.

16.2 Folgen bei Verstößen

Die Verletzung dieser Eggers-Leitlinie zum Umgang mit Geschäftspartnern durch Eggers-Mitarbeiter führt zu Disziplinarmaßnahmen.

16.3 Aufgabe der Geschäftsführung

Es ist die Aufgabe der Geschäftsführung von Eggers sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Leitlinie kennen und ihre Bestimmungen einhalten.

Stuhr, den 14. Juli 2016

Reinhard Eggers
Geschäftsführender Gesellschafter

Jörg Langejürgen
Geschäftsführer

Bernd Peinemann
Geschäftsführer