



Verhaltenskodex der Pfunder-Gruppe



Ersteller: G. Popcanovski	Erstelldatum/ Version: 25.06.2012 Version 1.3	Dokumenten-Nr.: CoCd-GF-103-de	Freigabedatum: 05.12.2011 vorläufige Freigabe 25.06.2012 Finale Freigabe	Freigegeben durch: AR + GF der Pfunder KG
------------------------------	--	-----------------------------------	--	---

1 Vorwort der Geschäftsführung

Die Pfinder-Gruppe ist ein internationales Unternehmen, das sich den Herausforderungen des globalen Wettbewerbs in einem internationalen immer stärker regulierten Umfeld stellt. Der konstante Wandel, die Vielfältigkeit der Aufgabenstellungen und die wachsende Größe des Unternehmens machen es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im folgenden Mitarbeiter genannt) zunehmend wichtig, ihre Arbeit in einem Gesamtzusammenhang zu sehen. Deshalb ist eine Orientierung für unser unternehmerisches Handeln und unsere Zusammenarbeit von besonderer Bedeutung.

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Pfinder KG haben daher diesen Verhaltenskodex verabschiedet, der die wesentlichen Anforderungen an das Verhalten der Führungskräfte und aller anderen Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben regelt.

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Anteilseigner sowie von Behörden und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Handeln aller Mitarbeiter der Pfinder-Gruppe ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens. Führungskräfte übernehmen dabei eine Vorbildfunktion.

In dieser Richtlinie werden allgemeine Verhaltensgrundsätze sowie besondere Verhaltensanforderungen in einigen besonders sensiblen Bereichen beschrieben. Da gesetzmäßiges und verantwortungsvolles Verhalten als selbstverständlich anzusehen ist, enthält diese Richtlinie keine wesentlich neuen Regelungen, sondern verdeutlicht und veranschaulicht vielmehr die rechtlichen und ethischen Anforderungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften der Pfinder Gruppe. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Bereiche oder Gesellschaften in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem vorliegenden Verhaltenskodex. Bei Widersprüchen zwischen einzelnen Richtlinien oder einer Richtlinie und diesem Verhaltenskodex ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, eine Klärung durch seinen Vorgesetzten herbeizuführen; im Zweifel hat der Verhaltenskodex Vorrang, soweit nicht nachfolgend im Einzelfall etwas anderes geregelt ist.

2 Allgemeine Verpflichtungen

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, im Rahmen seiner Tätigkeit die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Entsprechend ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die seine Tätigkeit betreffenden gesetzlichen Regelungen zu kennen.

In einzelnen Ländern, in denen die Pfinder-Gruppe tätig ist, können Gesetze, Vorschriften und Handelsbräuche gelten, die strengere Anforderungen stellen, als sie in diesem Verhaltenskodex vorgesehen sind. In diesem Fall sind die Mitarbeiter verpflichtet, die strengeren Anforderungen zu erfüllen. Für den Fall, dass geltende Gesetze oder Vorschriften Regelungen enthalten, die von diesem Verhaltenskodex Abweichendes verlangen, dabei jedoch unterschiedliche Handlungsoptionen lassen, ist der Mitarbeiter verpflichtet, diejenige Handlungsoption zu wählen, die am ehesten den Regelungen dieses Verhaltenskodex entspricht. Falls im Einzelfall über den Regelungsgehalt einer Vorschrift Unklarheit besteht, hat der Mitarbeiter mit seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung der Pfinder-Gruppe Rücksprache zu halten.

3 Gesellschaftliche Verantwortung

Als global agierendes Unternehmen sind wir uns der unternehmerischen Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft bewusst. Dazu zählt insbesondere, dass die jeweiligen lokalen und nationalen Kulturen der Länder, in denen die Pfinder-Gruppe tätig ist, respektiert werden. Die Grundsätze verantwortungsvoller und guter Unternehmensführung, die Sicherung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten sowie Umweltschutz und Qualitätsmanagement sind daher integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik der Pfinder Gruppe.

4 Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Zuwendungen

Der Vertrieb von Produkten von Pfinder unterliegt dem allgemeinen Preis- und Leistungswettbewerb. Einkaufsentscheidungen für Produkte der Pfinder-Gruppe sollen unter Qualitäts- und Preis Gesichtspunkten erfolgen.

Beschäftigten von Unternehmen oder Vertretern von Behörden, die in Geschäftsbeziehungen zu einer Gesellschaft der Pfinder-Gruppe stehen, oder deren Familienangehörigen oder Geschäftsfreunden dürfen weder unmittelbar noch mittelbar entgeltliche oder unentgeltliche Leistungen gewährt oder angeboten werden, die im Zusammenhang mit Umsatzgeschäften mit den Geschäftspartnern oder Behörden stehen. Verboten sind auch sämtliche entgeltlichen oder unentgeltlichen Leistungen an die genannten Personen, die darauf abzielen Einfluss auf Beschaffungsentscheidungen zu nehmen. Zuwendungen, die privaten Zwecken dienen, sind untersagt. Dazu zählen ebenfalls Zuwendungen an Angehörige der genannten Personen.

Ausnahmen dieses grundsätzlichen Verbots von Zuwendungen sind:

- Werbegaben, d. h. Gegenstände von geringem Wert, die durch eine dauerhafte und deutlich sichtbare Bezeichnung von Pfinder gekennzeichnet sind oder sonstige geringwertige Kleinigkeiten
- Geschenke zu besonderen Anlässen (Dienstjubiläum, Weihnachten etc.), sofern diese einen Betrag von EUR 30,00 nicht übersteigen.

Geschäftliche Kontaktpflege

Im Zusammenhang eines Geschäftstermins sind Geschäftseinladungen, etwa zum Mittag- oder Abendessen gestattet, sofern die Einladung einen Betrag von EUR 30,00 nicht überschreitet. Kosten für Unterbringung und Unterhaltung (z. B. Theaterbesuche, Sportveranstaltungen etc.) können nur dann von der Pfinder-Gruppe getragen werden, wenn diese durch den geschäftlichen Termin veranlasst oder anlässlich eines Geschäftstermins von untergeordneter Bedeutung bleiben und die Kosten die Wertgrenze von EUR 30,00 nicht übersteigen. Geschäftseinladungen sind beim Vorgesetzten anzumelden und genehmigen zu lassen. Sofern eine Überschreitung der vorstehenden Wertgrenzen aufgrund der konkreten Umstände, insbesondere der Geschäftsgepflogenheiten zu erwarten ist, ist dies vorher im Einzelfall mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.

An die vorstehend getroffenen Regelungen haben sich die Mitarbeiter aller Gesellschaften der Pfinder-Gruppe auch dann zu halten, wenn ihnen gegenüber Einladungen von Geschäftspartnern ausgesprochen werden. Einladungen sind abzulehnen, wenn der Geschäftspartner selbst nicht an dem Ereignis teilnimmt.

Rabatte

Die im Rahmen von Umsatzgeschäften vereinbarten Leistungen und Gegenleistungen müssen schriftlich festgehalten werden, insbesondere sind die Einkaufspreise einschließlich aller direkten oder indirekten Geld- und Naturalrabatte oder sonstigen Vergünstigungen auf der Rechnung auszuweisen oder sonst schriftlich zu dokumentieren.

Die Rückgewährung von Rabatten („kick-backs“) an Beschäftigte von in Geschäftsbeziehung zu Gesellschaften der Pfinder-Gruppe stehenden Unternehmen oder deren Familienangehörigen oder Geschäftsfreunden ist unzulässig.

Ebenfalls unzulässig ist es, wenn

- Rabatte oder Vergünstigungen für Aufwendungen außerhalb des Umsatzgeschäfts eingesetzt werden

- Produkte, die von der Pfunder-Gruppe kostenlos oder zu einem reduzierten Preis zur Verfügung gestellt werden, über erhöhte Preise bei Anschluss- oder Folgeverträgen indirekt abgerechnet werden.

Strafbare Handlungen und Umgang mit Unternehmensinformationen und -eigentum

Strafbares und unaufrichtiges Verhalten wird innerhalb der Pfunder-Gruppe nicht toleriert. Strafbare Handlungen, insbesondere Diebstahl und Betrug werden sofort untersucht, gemeldet und, sofern angebracht, strafrechtlich verfolgt. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Taten zum Nachteil von Unternehmen der Pfunder-Gruppe oder zu Lasten Dritter, insbesondere zum Nachteil von Kunden oder Lieferanten begangen werden. Mitarbeiter, die den Verdacht haben, dass im Zusammenhang mit dem Unternehmen strafbares oder unaufrichtiges Verhalten vorgekommen sein könnte, müssen dies unverzüglich ihrem Vorgesetzten und/oder direkt der Geschäftsführung melden.

Mitarbeitern oder Vertretern des Unternehmens ist es untersagt, im Namen des Unternehmens Strafanzeige zu erstatten, es sei denn, es liegt eine schriftliche Zustimmung seitens der Geschäftsführung vor.

Antitrust

Die Pfunder-Gruppe tätigt ihre Geschäfte unter Beachtung und Anerkennung der Gesetze zur Regelung eines fairen und freien Wettbewerbs. Dies bedeutet insbesondere, dass Absprachen mit der Konkurrenz, den Preis oder Marktanteile betreffend, Boykotte von Kunden oder Dritten oder Preisbindungen in keinem Fall zu treffen bzw. zu vereinbaren sind. Unter diese Regelung fallen auch formlose Absprachen wie informelle Gespräche oder abgestimmtes Verhalten, deren Ziel die Beschränkung des Wettbewerbs ist.

Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung der Finanzmittel in den legalen Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen, die tatsächlich die Herkunft oder Identität des Eigentümers zu verschleiern. Die Pfunder-Gruppe unterstützt alle Maßnahmen, um Geldwäsche zu vermeiden. Die Mitarbeiter haben bei Zweifeln über die Herkunft von Finanzmitteln die Geschäftsführung zu informieren.

Handelskontrollen

Die Pfinder-Gruppe befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze sowie –vorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen die Pfinder-Gruppe tätig ist. Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Softwaretechnologien befasst sind, sind zur Einhaltung aller geltenden Bestimmungen verpflichtet.

5 Innerbetriebliche Zusammenarbeit

Die Führungskräfte der Gesellschaften der Pfinder-Gruppe fördern Mitarbeiter durch offene und intensive Kommunikation, Transparenz und Teamarbeit. Jeder Mitarbeiter begegnet seinen Kollegen mit Respekt und Offenheit. Um die Qualifikation der Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern, werden Weiterbildungsmaßnahmen zu unternehmensrelevanten Themen angeboten.

Chancengleichheit und Diskriminierung

Jeder Mitarbeiter der Pfinder-Gruppe ist fair und mit Respekt zu behandeln. Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen die Prinzipien der Chancengleichheit bei der Einstellung und Beförderung zu wahren und entsprechende Entscheidungen nur aufgrund der Qualifikation des Bewerbers zu fällen. Soweit es entsprechende länderspezifische Richtlinien gibt, die die Anteile der jeweiligen Minderheiten an der Belegschaft bestimmen, haben diese Vorrang. Darüber hinaus respektiert die Pfinder-Gruppe die Rechte der Mitarbeiter und verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze, die Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, sexueller Neigung, Alter, körperlicher oder geistiger Verfassung oder Familienstand verbieten. Hieran haben auch die Mitarbeiter ihr Handeln auszurichten.

Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, Qualität

Die Pfinder-Gruppe gewährleistet sichere Arbeitsbedingungen, die den Vorschriften für Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie für Arbeitssicherheit entsprechen. Da jeder Mitarbeiter für die Arbeitssicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich ist, ist es zwingend erforderlich diese Vorschriften einzuhalten bzw. bei der Arbeit zu berücksichtigen, um ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen und Gesundheitsrisiken zu vermeiden.

Sämtliche Tätigkeiten der Pfinder-Gruppe werden unter Berücksichtigung der für den Umweltschutz geltenden Gesetze und Verordnungen getätigt. Das Reduzieren und Vermeiden negativer Auswirkungen auf die Umwelt hat hohe Priorität und wird durch die fortwährende Entwicklung neuer,

umweltverträglicherer Produkte sowie Produktionsverfahren vorangetrieben, um einen positiven Beitrag zugunsten der nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Drohungen, Einschüchterung, körperlichen Angriffen und ähnlichem Verhalten werden nicht geduldet.

Jede Form von sexueller Belästigung, sei es durch das Fordern sexueller Gefälligkeiten oder sonstiger unerwünschter sexueller Kontakte, wird nicht toleriert. Gesten und Aussagen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen oder Verbreiten von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur wird ebenfalls nicht geduldet.

Unternehmensinformationen

Alle nichtveröffentlichten Informationen, die das Geschäftsgeschehen der Pfinder-Gruppe betreffen, gelten als Betriebsgeheimnis und sind dementsprechend vertraulich zu behandeln. Sie sind als immaterielle Vermögensgegenstände zu betrachten, die ebenso wie die materiellen Vermögensgegenstände geschützt werden müssen. Alle Mitarbeiter der Pfinder-Gruppe müssen dafür Sorge tragen, dass derartige Informationen Unbefugten inner- und außerhalb des Unternehmens nicht zugänglich gemacht werden.

Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter der Pfinder-Gruppe sind verpflichtet, private Interessen von denen des Unternehmens zu trennen und sich der Pfinder-Gruppe gegenüber stets loyal zu verhalten. Jede Art von Interessenkonflikt ist zu vermeiden. Zu Interessenkonflikten kann es beispielsweise in folgenden Situationen kommen:

- die privaten Interessen eines Mitarbeiters stehen im Gegensatz zu denen von der Pfinder Gruppe
- ein Mitarbeiter schließt in seiner Funktion für Pfinder Verträge mit einem nahen Verwandten ab
- ein Mitarbeiter ist als freier Berater für Lieferanten, Kunden oder einen Wettbewerber tätig.

Parteilpolitische Aktivitäten

Grundsätzlich beteiligt sich die Pfinder-Gruppe nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Dies schließt finanzielle Unterstützungen/Zuwendungen an Parteien, politische Organisationen und ihre Vertreter sowie Aktivitäten oder Veranstaltungen im Namen der Pfinder KG oder anderen Gesellschaften der Pfinder-Gruppe oder auf dem Firmengelände ein. Die Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon

abgehalten, sich als Privatperson und Staatsbürger in ihrer Freizeit an politischen Prozessen zu beteiligen.

Öffentliche Erklärungen

Erklärungen oder Auskünfte über das Unternehmen werden nur von den dazu bevollmächtigten Personen gegeben. Bei Anfragen von Medien oder anderen unternehmensexternen Personen müssen nichtbevollmächtigte Mitarbeiter diese stets an die Geschäftsleitung verweisen.

Umgang mit Drogen

Um Geschäfte und Entscheidungen im Sinne der Interessen der Pfunder-Gruppe jederzeit tätigen bzw. fällen zu können, ist es unabdingbar, dass das Urteilsvermögen aller Mitarbeiter der Pfunder-Gruppe jederzeit klar und unbeeinträchtigt von Drogen ist. Daher ist der Erwerb, der Besitz, die Einnahme sowie das Verteilen bzw. Vertreiben von Drogen während der Arbeitszeit sowie auf dem Gelände der Pfunder KG oder anderen Gesellschaften der Pfunder-Gruppe untersagt.

Software, E-Mail und Internet

Die in den Gesellschaften der Pfunder-Gruppe verwendete Software ist durch Copyrights geschützt, die in jedem Fall respektiert werden. Ebenso gilt es, die dabei geltenden Gesetze und Verordnungen bezüglich des Gebrauchs und des Kopierens von Computer-Software strikt einzuhalten.

Im Gegensatz zu mündlichen Konversationen handelt es sich bei einer E-Mail um ein permanentes Dokument, das unter Umständen für einen langen Zeitraum auf den Unternehmenscomputern gespeichert bleibt und vom Empfänger ausgedruckt und weitergeleitet werden kann. Daher ist es zwingend erforderlich, dass beim Versenden von E-Mails die nötige Sorgfalt und erforderliche Umgangsformen gewahrt werden. Dies gilt insbesondere beim Versenden von Dateien.

Die Nutzung von Software, E-Mail und Internet ist im Detail in der jeweils geltenden IT-Richtlinie geregelt.

Umgang mit dem Verhaltenskodex

Das Management ist dazu verpflichtet, den Kodex allen seinen Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen. Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Verstöße können mit Abmahnungen, mit der Geltendmachung von Schadensersatzforderungen oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden. In Zweifelsfällen kann und muss sich jeder Mitarbeiter bei seinem Vorgesetzten Rat holen.

Es ist nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.