

6. März 2024

ETHIK CHARTA

DIE ETHIK IM HERZEN UNSERER BERUFE



silvadec

La vie est composite

Inhaltsverzeichnis

- I. HINTERGRUND 3**
- II. DER GEIST SILVADEC 4**
 - Unsere Mission 4
 - Die Kunst des Lebens als Prinzip 4
 - Unsere Werte 4
- III. LASSEN SIE UNS GEMEINSAM DARÜBER SPRECHEN 5**
 - Eine Ausschreibung durchführen - *Mitarbeiter* 6
 - Eine Ausschreibung durchführen - *Lieferanten, Partner und Kunden* 6
- IV. VERHALTENSLITFADEN & VERPFLICHTUNGEN 7**
 - A. GRUNDLAGEN..... 7**
 - Sicherheit und Qualität der Produkte..... 7
 - Berufliche und finanzielle Dokumente 8
 - Datenschutz..... 8
 - Die Gesellschaft repräsentieren 9
 - Nutzung der Vermögenswerte der Gesellschaft 9
 - B. SOZIAL & MENSCHENRECHTE..... 10**
 - Sozialer Dialog 10
 - Arbeit von Kindern..... 10
 - Vielfalt, Gleichheit, Inklusion..... 10
 - C. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG..... 11**
 - Anwendungsbereich..... 11
 - Definition 12
 - D. SONDERREGELN FÜR BESTIMMTE RISIKEN 13**
 - Zahlungen für Erleichterungen 13
 - Geschenke und Einladungen 14
 - Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring 15
 - Interessenkonflikte..... 16
 - Risikobewertung in unseren Beziehungen zu Dritten im Allgemeinen 17
 - Beziehungen zu Handelsvertretern und -vermittlern..... 17
 - Lobbying 18
 - M&A-Transaktionen oder Veräußerungen / Gründung eines Joint Ventures 19
 - Humanressourcen - Gefälligkeitsrekrutierung, -beschäftigung oder -praktikum..... 20
 - Wettbewerb 21
- V. POLITIKSTEUERUNG..... 21**
 - Periodische Aktualisierung 22
 - Rollen und Verantwortlichkeiten 22
 - Disziplinarische Sanktionen 22

I. KONTEXT

Die vorliegende **Ethik-Charta** ist Teil eines globalen Ansatzes zur Formalisierung unserer Verpflichtungen im Bereich der Ethik. Die Einführung des CSR-Ansatzes innerhalb der Silvadec-Gruppe hat nämlich die Notwendigkeit aufgezeigt, **eine ehrgeizige Ethikpolitik** zu definieren, die unsere Werte widerspiegelt und gleichzeitig Korruption und Einflussnahme entschieden und systematisch verurteilt.

Dieser Leitfaden soll unsere Erwartungen an unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Stakeholder im weiteren Sinne verdeutlichen, indem er verschiedene Verhaltensweisen beschreibt, die nicht erlaubt sein sollten, da sie auf Korruption und/oder Einflussnahme hindeuten könnten. Es soll Ihnen helfen, Fragen und Dilemmas zu lösen, auf die Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit stoßen könnten.

Wir bitten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Hinweise in diesem Leitfaden aufmerksam zu lesen und zu befolgen.

Es ist wichtig zu betonen, dass diese Ethik-Charta die bestehenden Richtlinien nicht ersetzt und dass Sie sich weiterhin an alle Regeln und Normen halten müssen, die in Ihrem beruflichen Umfeld festgelegt sind. Diese Charta soll einen Rahmen für diese Richtlinien bieten und es Ihnen ermöglichen, deren Logik und Zweck besser zu verstehen.

Es ist klar, dass kein Dokument in der Lage ist, alle Situationen, die auftreten können, vorherzusehen oder zu antizipieren, zumal ethische Dilemmas meist in "Grauzonen" liegen, in denen die Situation nicht sofort offensichtlich ist. Daher sollten Sie sich jedes Mal, wenn Sie mit einem Problem konfrontiert werden, unbedingt die folgenden Fragen stellen:

1. **Entspricht** dies dem Geist von Silvadec (siehe Seiten 6 und 7 des [CSR-Berichts](#))?
2. Ist das **legal**?
3. Welche **Auswirkungen** könnten meine Handlungen auf die Stakeholder haben und wie würden sie reagieren, wenn sie sie erkennen würden?
4. Habe ich im Zweifelsfall um **Hilfe** gebeten?

Die goldene Regel, die Sie unbedingt befolgen sollten, ist, im Zweifelsfall auf den Verdacht hinzuweisen und offen darüber zu diskutieren.

N.B.: Silvadec behält sich das Recht vor, DIE ETHIKCHARTA jederzeit mit oder ohne Vorankündigung zu ändern, zu modifizieren oder zu korrigieren, sowie das Recht, in jeder individuellen Situation nach eigenem Ermessen angemessen zu handeln.

II. DER GEIST SILVADEC

Bei Silvadec sind wir fest davon überzeugt, dass die Berufsethik der Grundpfeiler ist, auf dem der industrielle Erfolg unserer Gruppe beruht. Das 2001 entstandene unternehmerische Projekt beruht auf einem Fundament gemeinsamer Werte wie Respekt vor der Natur und den Menschen, territoriale Verankerung, Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, Gleichberechtigung der Geschlechter sowie ein verantwortungsbewusster Ansatz bei Konsum und Produktion.

Unsere Mission

Wir entwerfen und produzieren in einer Dynamik der Kreislaufwirtschaft innovative, umwelt- und gesundheitsfreundliche Verbundwerkstoffe, um die Außengestaltung neu zu erfinden.

Die Kunst des Lebens als Prinzip

Wir bieten mehr als nur Produkte für die Außengestaltung, wir bieten eine Art des Wohnens und des Zusammenlebens. Das Prinzip der französischen Lebenskunst sowie der Wille, Ihren Außenbereichen Freude und Schönheit einzuhauchen, leiten uns täglich. Denn Schönheit und Eleganz sind untrennbar mit Exzellenz verbunden.

Unsere Werte

- **INNOVATION trägt uns:** Unsere Geschichte ist auf technologischem Wagemut aufgebaut; wir fordern etablierte Normen heraus und verschieben Grenzen, um den Herausforderungen des modernen Wohnens gerecht zu werden. **Wir stellen uns die Zukunft nicht nur vor, wir machen sie auch.**
- **Das ABENTEUER ruft:** Seit 2014 stellen wir unseren eigenen Hauptrohstoff aus Sägewerksabfällen her (Silvadec Fibres); 2017 entstand eine neue Produktionsstätte in Deutschland und 2025 werden wir die Produktion von recyceltem Kunststoff (Heuliad Umwelt) integrieren. **Wir weichen Hindernissen nicht aus: Wir verwandeln sie in Chancen.**
- **DAS TERRITORIUM wohnt uns inne:** Unsere Verbundenheit mit dem Territorium spiegelt sich in unserem Engagement für die lokalen Gemeinschaften wider, in denen wir ansässig sind - von unserem historischen Britannien bis hin zu unserer neuen Produktionsstätte für Holzverbundstoffe in Bayern. **Wir investieren nicht in ein Gebiet: Wir tragen zu seiner Entwicklung bei.**
- **ENGAGEMENT definiert uns: Besser produzieren, mit weniger: eine einfache Idee, die das Fundament der Strategie von Silvadec bildet.** Unsere doppelte Zertifizierung ISO 14001-ISO 50001 sowie unsere Labels Bretagne 26000; Origine France Garantie, PEFC und Bois de France sind der beste Beweis für unser Engagement. **Wir glauben nicht an den Fortschritt: Wir setzen ihn in die Tat um.**
- **VIELFALT macht unseren Reichtum aus:** Silvadec legt Wert auf Offenheit und prüft alle Bewerbungen bei gleicher Qualifikation. **Wir fördern Vielfalt nicht nur, wir verkörpern sie.**

"Bei Silvadec weichen wir Hindernissen nicht aus, wir verwandeln sie in Chancen".

DER GEIST SILVADEC



PARIS DESIGN WEEK, BIBLIOTHÈQUE HISTORIQUE DE LA VILLE DE PARIS IVÈME, 2019

III. LASST UNS GEMEINSAM DARÜBER REDEN

Alle Mitarbeiter müssen im Sinne des SILVADEC-SPIRITS handeln und Ethik in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen. **Wir ermutigen alle unsere Mitarbeiter und Stakeholder, ihre Ansichten zu äußern, ihre Meinungen zu vertreten und Verhaltensweisen oder Anfragen zu melden, die wir als inakzeptabel erachten.**

Wir verpflichten uns, alle in gutem Glauben geäußerten Bedenken bezüglich potenziell unangemessener Verhaltensweisen des Unternehmens, eines Mitarbeiters oder Geschäftspartners sorgfältig zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Der Ausdruck "in gutem Glauben" bedeutet, dass Sie die Informationen zum Zeitpunkt, als Sie sie gegeben haben, ehrlich und genau angegeben haben, auch wenn sich später herausstellt, dass Sie sich geirrt haben.

Wir haben dedizierte Meldekanäle eingerichtet, die jedermann die Möglichkeit bieten, streng vertraulich Verstöße gegen das Gesetz und/oder unsere internen Richtlinien zu melden. Diese ethischen und professionellen Warnsysteme schützen unsere Mitarbeiter und letztlich auch die Silvadec-Gruppe selbst.

Eine Meldung machen - *Mitarbeiter*

Sie können eine Meldung auf vertraulicher Basis machen, wenn Sie dies wünschen. Füllen Sie einfach den anonymen Fragebogen aus, der im internen Kommunikationstool Viva Engage in der HR-Community verfügbar ist (der [Link](#) befindet sich auf der rechten Seite der Seite). Dieser Fragebogen ermöglicht es allen Mitarbeitern, ihr Warnrecht auszuüben, sei es für eine ethische Meldung oder bezüglich jeglicher Form von Belästigung.

Eine Ausschreibung durchführen - *Lieferanten, Partner und Kunden*

Ebenso ermöglichen wir es unseren Stakeholdern, uns auf mögliche Korruptionsprobleme aufmerksam zu machen. Meldungen und Warnungen werden schriftlich eingereicht und von der Personalabteilung bearbeitet. Bitte beachten Sie den Warnkanal auf der [Silvadec-Website](#).

Wir werden jeder Person, die uns solche Bedenken mitgeteilt hat, eine Rückmeldung zusichern, sofern dies angemessen ist und die Informationen ohne Verstoß gegen das Gesetz oder andere Geheimhaltungsverpflichtungen weitergegeben werden können.

Im Falle von Ermittlungen werden wir dafür sorgen, dass diese unter anderem unter Einhaltung der Grundsätze des kontradiktorischen Verfahrens und der Unschuldsvermutung durchgeführt werden.

Alle Informationen, die im Laufe einer Untersuchung gegeben werden, werden nur an Personen weitergegeben, die ein legitimes Bedürfnis danach haben. Wir garantieren, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin und/oder die Partei, die uns in gutem Glauben ihre Bedenken mitgeteilt hat, vertraulich behandelt wird und dass keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. **Während einer Untersuchung wird von allen Mitarbeitern und/oder Beteiligten erwartet, dass sie voll und ganz mit uns zusammenarbeiten.**

N.B.: Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass wir Anonymität zwar nicht verbieten, aber auch nicht fördern. Wir sind der Ansicht, dass wir ausreichende Garantien dafür bieten, dass ein Mitarbeiter, der uns in gutem Glauben ein Anliegen mitteilen möchte, dies tun kann, ohne seine Identität verbergen zu müssen. Darüber hinaus ist es schwierig, eine Situation gründlich zu untersuchen, wenn sie anonym gemeldet wurde.

IV. VERHALTENSLEITFADEN & VERPFLICHTUNGEN

A. GRUNDLAGEN

Sicherheit und Qualität der Produkte

Kultur Gruppe

Seit jeher sind die Sicherheit und die Qualität unserer Produkte die Kardinalprinzipien, die die industrielle Produktion von Silvadec bestimmen. **Die Exzellenz, die hohe Leistung, die Qualität und die Sicherheit unserer Produkte sind der Beweis für unseren Respekt gegenüber den Verbrauchern.** Dies sind **wesentliche** Elemente, die es uns ermöglichen, ihr Vertrauen zu gewinnen und den Ruf unseres Unternehmens durch ein einwandfreies Markenimage aufzubauen, das die Vorrangstellung von Silvadec im Bereich der Außengestaltung sicherstellt. **Jeder Mitarbeiter /die Mitarbeiterin muss das Ziel der industriellen Exzellenz verfolgen und sich für die Gesamtqualität des Produkts verbürgen, von der Konzeption bis zum Vertrieb und sogar noch nach der Markteinführung.**

Die richtigen Reflexe

Die folgenden Punkte gelten für Mitarbeiter/innen, die an Entwicklung, Marketing, Herstellung, Verkauf, Einkauf, Logistik, QHSEE (Qualität, Hygiene, Sicherheit, Umwelt, Energie) beteiligt sind:

- 1) Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Produktentwicklung und -kennzeichnung.
- 2) Förderung eines offenen und transparenten Dialogs über Fragen der Produktsicherheit, damit keine dieser Fragen ignoriert wird.
- 3) Sicherstellen, dass in jeder Phase des Produktionsprozesses geeignete Standards für die Hygiene- und Qualitätskontrolle umgesetzt werden.
- 4) Sicherstellen, dass alle Verbraucherbeschwerden an den Kundenservice (ADV/SAV) weitergeleitet werden.
- 5) Schnelle Reaktion auf mögliche Probleme mit der Sicherheit und Qualität unserer Produkte.



Berufliche und finanzielle Dokumente

Kultur Gruppe

Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Informationen in geschäftlichen, finanziellen und anderen Dokumenten korrekt sind. Es handelt sich hierbei um wesentliche Dokumente, da sie die Ehrlichkeit, Effizienz und Rechtmäßigkeit unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten. In diesem Sinne sind sie ein Faktor der Glaubwürdigkeit und somit einer der Schlüssel zum Erfolg von Silvadec.

Die richtigen Reflexe

- 1) Sicherstellen, dass Dokumente, insbesondere finanzielle und offizielle, immer korrekt sind.
- 2) Bewahren Sie diese Dokumente sicher auf und halten Sie sich an die Archivierungsrichtlinien.
- 3) Mit internen oder externen Prüfern zusammenarbeiten.
- 4) Verweigern Sie alle Bargeldtransaktionen. Wenn es keine anderen Möglichkeiten gibt, müssen diese ausdrücklich genehmigt und ordnungsgemäß aufgezeichnet und dokumentiert werden.
- 5) Sicherstellen, dass Sie kein Eigentum, das SILVADEC gehört, ohne die erforderlichen Genehmigungen und Dokumente verkaufen, übertragen oder abtreten.

Datenschutz

Kultur Gruppe

Die unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen kann SILVADEC schaden. In diesem Zusammenhang muss jeder Mitarbeiter /die Mitarbeiterin sicherstellen, dass alle nicht öffentlichen Informationen streng vertraulich behandelt werden. Es ist wichtig zu beachten, dass Mitarbeiter /die Mitarbeiterin, die Zugang zu vertraulichen Informationen über unsere Geschäftspartner und andere Schlüsselbeteiligte haben, die gleiche Verpflichtung haben, diese vor einer Offenlegung zu schützen.

Die richtigen Reflexe

- 1) Beschränken Sie die vertrauliche Offenlegung auf Personen, die einen legitimen Bedarf an der Kenntnis dieser Informationen haben, und zwar im Interesse des Unternehmens. Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Weitergabe vertraulicher Informationen durch Vertraulichkeitsvereinbarungen (NDA - Non Disclosure Agreement) zu regeln, sofern dies angemessen ist.
- 2) Verhinderung der Weitergabe vertraulicher Informationen an Personen außerhalb von SILVADEC (einschließlich der Familienmitglieder von Mitarbeitern).
- 3) Vermeiden Sie es, vertrauliche Informationen an öffentlichen Orten zu besprechen oder daran zu arbeiten, wo Gespräche mitgehört werden können und die Datensicherheit gefährdet ist.
- 4) Gewährleistung der vollständigen Sicherheit vertraulicher Kunden- und Lieferantendaten, unabhängig davon, ob sie in Papierform oder elektronisch vorliegen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den DSB des Unternehmens oder senden Sie eine E-Mail an dpo@silvadec.com. Keine vertraulichen Informationen über einen früheren Arbeitgeber offenlegen.

- 5) Rückgabe aller vertraulichen Informationen (einschließlich aller Kopien) im Falle des Verlassens von SILVADEC.

Die Gesellschaft repräsentieren

Kultur Gruppe

Jeder von uns trägt dazu bei, den Ruf von Silvadec aufzubauen. Als Garanten für das Markenimage der Gruppe müssen wir besonders auf unser Verhalten achten.

Die richtigen Reflexe

- 1) Verantwortungsvolles Handeln mit einem Sinn für das Kollektiv, wobei die Interessen der SILVADEC-Gruppe im Auge behalten werden müssen.
- 2) Verkörperung der Werte von SILVADEC bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.
- 3) Vermeiden Sie es, im Namen von SILVADEC zu sprechen oder zu schreiben, es sei denn, Sie haben die Erlaubnis dazu.
- 4) Vermeiden Sie es, über Themen außerhalb des eigenen Fachgebiets zu sprechen oder zu schreiben.
- 5) Sicherstellen, dass es keine Verwechslung zwischen seinen persönlichen Ansichten oder Interessen und denen von SILVADEC gibt.

Nutzung der Vermögenswerte der Gesellschaft

Regel Gruppe

Die Ressourcen von Silvadec sind dazu bestimmt, die Mitarbeiter bei der Erreichung der wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens zu unterstützen. Daher schadet jeder Missbrauch oder jede Verschwendung dieser Ressourcen dem gesamten Team und gefährdet die Leistung des Konzerns sowohl in finanzieller als auch in betrieblicher Hinsicht.

Die richtigen Reflexe

- 1) Vermeiden Sie, von Ausnahmen abgesehen, die persönliche Nutzung der Ressourcen des Unternehmens. Die persönliche Nutzung von Kommunikationsmitteln wie E-Mail, Telefon, Internet usw. ist verboten. Diese Nutzung kann toleriert werden, solange sie begrenzt ist, keine unangemessenen Kosten verursacht und sich nicht mit der beruflichen Tätigkeit des Mitarbeiters überschneidet. Halten Sie sich stets vor Augen, dass alle Vermögenswerte und Dokumente des Unternehmens Silvadec gehören.
- 2) Vermeiden Sie die unangemessene Nutzung von Informationssystemen, E-Mails und des Internets.
- 3) Die Ressourcen des Unternehmens bewahren und schützen und verhindern, dass sie verloren gehen, beschädigt, missbraucht, verschwendet, verliehen, übertragen oder unerlaubt abgetreten werden.
- 4) Sicherstellen, dass es keine Verwechslung zwischen seinen persönlichen Ansichten oder Interessen und denen von SILVADEC gibt.

B. SOZIAL & MENSCHENRECHTE

Sozialer Dialog

Wir möchten innerhalb der Silvadec-Gruppe einen offenen und respektvollen Geist der Zusammenarbeit etablieren. Dies ist entscheidend für den Aufbau einer Unternehmenskultur, die auf Werten wie Loyalität, Vertrauen und Solidarität beruht.

Wir müssen die Ideen und Beiträge anderer anerkennen. Teamarbeit wird stark gefördert, und es ist wichtig, sowohl Erfolge als auch Misserfolge zu teilen. Wir müssen bei unseren Gesprächen Einfühlungsvermögen zeigen und Informationen frei weitergeben, wobei wir die Vertraulichkeitsregeln der Gruppe beachten müssen. Schließlich steht die Verunglimpfung unserer Kollegen in völligem Widerspruch zu den Werten von SILVADEC.

Die SILVADEC-Gruppe legt großen Wert auf die Organisation kollektiver Momente des Austauschs, wie z. B. die "coms groupe" (vierteljährliche Informationsveranstaltungen, an denen alle Mitarbeiter teilnehmen) oder die CSR-Workshops (Zusammenkunft der Mitarbeiter, um über Maßnahmen nachzudenken, die wir innerhalb der Gruppe ergreifen können, um uns in Themen zu verbessern, die in irgendeiner Weise die soziale Verantwortung der Unternehmen betreffen).

Kinderarbeit

SILVADEC ist in Frankreich und Deutschland tätig. Die Kardinalregel, sowohl als Unternehmen als auch als Einzelperson, besteht darin, die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen SILVADEC tätig ist, einzuhalten.

Deshalb legt Silvadec in Geist und Buchstaben besonderen Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte und der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, die folgende Prinzipien und Gesetze beinhaltet:

- Das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetze
- Die Regelung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts
- Gesetze, die die kollektive Arbeitnehmervertretung einrahmen

Vielfalt, Gleichheit, Inklusion

Studien belegen: Mehr Vielfalt in einem Unternehmen bedeutet mehr Wirtschaftsleistung! Wir bei Silvadec sind fest davon überzeugt, dass Unterschiede einen wesentlichen Vorteil für ein Unternehmen darstellen. Unterschiede regen die Kreativität an und ermöglichen es uns, die Verbraucher besser zu verstehen und ihren Erwartungen so nahe wie möglich zu kommen.

Ausgehend von dieser Feststellung verpflichten wir uns, die berufliche Einstellung von Profilen, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, zu fördern und zu erleichtern: junge Arbeitnehmer, Senioren, benachteiligte Menschen, Menschen mit psychischen Problemen und Menschen mit Behinderungen.

Wir alle müssen sicherstellen, dass wir nicht diskriminieren, insbesondere nicht auf der Grundlage von :

- Sex
- Behinderung
- Die familiäre Situation
- Sexuelle Vorlieben
- Alter
- Politische und philosophische Ansichten
- Gewerkschaftliche Aktivitäten
- Religiöse Überzeugungen
- Rassistische, soziale und kulturelle Hintergründe

Dies gilt zu jedem Zeitpunkt des Arbeitslebens: nicht nur bei der Einstellung, sondern auch bei Entscheidungen, die mit Beförderung, Ausbildung, Arbeitsplatzerthalt und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen zu tun haben.

Die richtigen Reflexe

- 1) Unterstützung und Förderung des Engagements von SILVADEC für Vielfalt.
- 2) Sicherstellen, dass unsere Stakeholder (Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner) die Diversitätspolitik von Silvadec kennen.

Zur Erinnerung: Verstöße oder Zweifel können dem HR-Team oder über den Fragebogen, der den Mitarbeitern über das interne Kommunikationstool Viva Engage zur Verfügung steht, gemeldet werden.

C. ANTIKORRUPTION

Anwendungsbereich

Die Antikorruptionsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter aller Unternehmen und Tochtergesellschaften der Silvadec-Gruppe, unabhängig davon, wo sie ihre Tätigkeit ausüben, sowie für alle, die an unserer Seite, im Namen oder im Auftrag von Silvadec tätig sind.

Dieser Leitfaden muss in allen Ländern, in denen Silvadec tätig ist, befolgt werden, auch wenn diese Bestimmungen strenger sind als die geltenden lokalen Antikorruptionsgesetze. Die geltenden Antikorruptionsgesetze müssen jedoch befolgt werden, wenn sie strenger sind als dieser Leitfaden.

Dieser Leitfaden kann Änderungen oder Aktualisierungen unterliegen.

Definition

Laut der französischen Anti-Korruptionsagentur besteht Korruption aus "einem alten Straftatbestand (bereits im Strafgesetzbuch von 1810 erwähnt), der lange Zeit nur in der Kategorie der Pflichtverletzungen zu finden war, bevor Ende des 19. Jahrhunderts der Straftatbestand der Einflussnahme hinzugefügt wurde.

Er bezieht sich auf das Verhalten, bei dem Angebote, Versprechungen, Geschenke oder Geschenke gefordert, angenommen oder angenommen werden, um eine Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen oder um besondere Gefälligkeiten oder Vorteile zu erlangen.

Im Laufe der Jahre wurde der Anwendungsbereich des Straftatbestands immer weiter ausgedehnt: Beamte, ausländische Staatsbedienstete, gewählte Vertreter, aber auch Personen, die im Privatsektor arbeiten.

Aktive und passive Bestechung sind zwei komplementäre, aber eigenständige Straftatbestände. Die Handlungen des Bestechers (*aktive Bestechung*) und die des Bestochenen (*passive Bestechung*) können getrennt verfolgt und abgeurteilt werden, und die Bestrafung des einen ist keineswegs von der Bestrafung des anderen abhängig.

Der Korrupte nimmt per Definition Versprechungen, Geschenke und Geschenke an und kann sogar darum bitten, während der Korrupte Geschenke und Geschenke anbietet, Versprechungen macht und sogar den Forderungen des Korrupten nachgibt, indem er ihm das Objekt der Bestechung übergibt."¹

Mit anderen Worten: Korruption bezieht sich auf das direkte oder indirekte Anbieten, Vorschlagen, Gewähren oder Annehmen der Gewährung eines unbilligen Vorteils (oder der Aussicht auf einen Vorteil) für eine Person, für diese selbst oder für eine andere Person, damit diese im Rahmen ihrer Aufgaben eine Handlung vornimmt oder unterlässt (oder weil sie eine Handlung vorgenommen oder unterlassen hat).

Korruption kann :

- **Öffentlich:** betrifft einen oder mehrere öffentliche Bedienstete
Privat: betrifft **Privatpersonen**
- **Direkt**
Indirekt: über Agenten, Vermittler, Subunternehmer oder einfache Dritte
- **Aktiv:** einen ungerechtfertigten Vorteil anbieten/geben: die Tat des Bestechers
Passiv: Annahme/Verlangen eines ungerechtfertigten Vorteils: das Werk des Bestochenen
- **Erfüllt**
Angeboten: Das bloße Anbieten, Versprechen oder Fordern ist genauso strafbar wie die Gewährung des Vorteils selbst, und die Unterlassung einer Handlung reicht aus, um den Straftatbestand der Bestechung zu erfüllen.

¹ Siehe [AFA-Website](#)

Was ist Einflussnahme?

Korruption und Einflussnahme sind im französischen Strafrecht verwandte Delikte. Unter Einflussnahme versteht man das direkte oder indirekte Anbieten, Gewähren, Annehmen - oder das Fordern oder Annehmen - irgendeines Vorteils für eine Person, damit diese ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbraucht, um von einer öffentlichen Verwaltung eine günstige Entscheidung zu erhalten.

Er bezieht zumindest notwendigerweise drei Akteure mit ein:

- 1) Ein **Begünstigter**, der die Person ist, die von einer positiven Entscheidung profitieren möchte und den Vorteil bereitstellt.
- 2) Ein **Vermittler**, der derjenige ist, der den Kredit nutzt, den er aufgrund seiner Position bei einer Zielperson hat, und der den Vorteil erhält;
- 3) Eine **Zielperson**, die die Entscheidungsgewalt innehat (öffentlicher Bediensteter, Behörde, öffentliche Verwaltung usw.).

D. BESONDERE REGELN FÜR BESTIMMTE RISIKEN

Zahlungen für Erleichterungen

Erleichterungszahlungen sind kleine Geldbeträge oder Vorteile von geringem Wert, die einem Amtsträger verdeckt (d. h. ohne Quittung) gezahlt oder gewährt werden, um ein Verwaltungsverfahren zu beschleunigen, das zu einer Entscheidung führt, auf die der Antragsteller ansonsten ein Recht hat.

Frankreich verbietet, wie viele andere Länder auch, diese Art von Zahlungen, die als Korruptionshandlung angesehen werden. Daher gelten für sie die gleichen Sanktionen wie für Korruptionshandlungen.

Regel Gruppe

Die Silvadec-Gruppe verbietet strikt die Zahlung von Erleichterungszahlungen, selbst wenn dies nach lokalem Recht zulässig ist.

Die richtigen Reflexe

Jede/r Mitarbeiter/in sollte jede Aufforderung zur Zahlung von Erleichterungen höflich ablehnen und sich dabei auf diesen Leitfaden stützen und unbedingt Aufzeichnungen über seine/ihre Ablehnung führen.

Geschenke und Einladungen

Ein Geschenk ist ein Gegenstand, der unentgeltlich abgegeben wird, eine Beherbergung oder Bewirtung, eine Einladung zu einer Veranstaltung oder ein sonstiger Vorteil, den der Empfänger unentgeltlich genießt und der einen Geldwert hat.

Die Geschenke können an externe Drittpartner, seien es Kunden, Lieferanten oder Auftragnehmer, übergeben werden, können aber auch von Mitarbeitern der Konzernunternehmen entgegengenommen werden.

Warum können Geschenke und Einladungen ein Korruptionsrisiko darstellen?

Die Annahme oder das Angebot eines Geschenks oder einer Einladung kann eine legitime Art sein, eine Geschäftsbeziehung aufzubauen und zu pflegen. Je nach den Umständen können Geschenke, Bewirtungen und andere Vorteile (Mahlzeiten, Reisen, Unterkünfte usw.) jedoch dem Versuch ähneln, die Entscheidung eines Dritten zu beeinflussen, um eine ungerechtfertigte Gegenleistung zu erhalten (ein Geschäft, vertrauliche Informationen, günstige Vertragsbedingungen usw.). In diesem Fall gelten die gleichen Sanktionen wie bei Bestechung und Bestechlichkeit.

Regel Gruppe

- Geschenke und Einladungen sind an sich nicht rechtswidrig, wenn sie ohne Erwartung einer Gegenleistung gewährt oder angenommen werden. Solche Geschenke und Einladungen müssen außergewöhnlich sein oder mit Anlässen verbunden sein, die sie rechtfertigen, und sie müssen einen geschäftlichen Zweck haben (sie dürfen nicht der Familie oder Freunden der Person gegeben werden, der sie angeboten werden).
- Die Gruppe hat einen Höchstwert von 100 € pro Geschenk oder Einladung pro Person festgelegt. Über diesen Betrag hinaus ist die vorherige Genehmigung des Vorgesetzten erforderlich.

Die richtigen Reflexe

- 1) Das Geschenk muss rechtmäßig sein, durch einen geschäftlichen Zweck gerechtfertigt sein, in voller Transparenz übergeben oder empfangen werden und die von jedem Unternehmen der Gruppe vorgeschriebenen Wertgrenzen einhalten.
- 2) Geschenke und Einladungen sind während der Ausschreibungsphase verboten.
- 3) Geschenke sollten nie die Form einer Bargeldübergabe annehmen.
- 4) Anbieten oder Annehmen eines Geschenks oder einer Einladung, das/die bei öffentlicher Bekanntgabe Unbehagen hervorrufen würde.

Die Weinkiste: Ein Mitarbeiter hat gerade eine Ausschreibung für den Kauf von Gabelstaplern für die nächsten drei Jahre gestartet. Während der Verhandlungen mit einem der Lieferanten bietet dieser ihm eine Kiste Wein an.

VERBOTEN. Dies ist ein kritischer Moment, in dem der Lieferant hofft, die Ausschreibung zu gewinnen. Es wird davon ausgegangen, dass das Geschenk darauf abzielt, einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen (d. h. der ausgewählte Lieferant zu sein). Aus diesem Grund sollte jedes Geschenk abgelehnt werden, selbst wenn es von geringem Wert ist.

Die Pralinschachtel: Kurz vor Jahresende möchte sich die Einkaufsabteilung bei den Lieferanten von Silvadec bedanken, indem sie ihnen eine Auswahl an Pralinen einer beliebigen Marke schenkt.

ERLAUBT. Unter der Bedingung, dass die Silvadec Gruppe nicht in geschäftlichen Verhandlungen mit den Empfängern des Geschenks steht.

Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring

Spenden sind das Mittel, um einen Geldbetrag, Waren oder Dienstleistungen für wohltätige Zwecke zur Verfügung zu stellen, ohne eine direkte Gegenleistung vom Empfänger oder eine Werbekompensation zu erwarten. Spenden werden in der Regel an gemeinnützige Organisationen vergeben.

Mäzenatentum ist eine finanzielle, fachliche oder materielle Unterstützung, die ein Unternehmen ohne direkte wirtschaftliche Gegenleistung an eine Organisation leistet, die eine nicht gewinnorientierte Tätigkeit ausübt. Diese finanzielle Unterstützung erfolgt, um eine Aktivität von allgemeinem Interesse zu unterstützen.

Sponsoring ist eine Kommunikationstechnik, bei der ein Unternehmen finanziell und/oder materiell zu einer sozialen, kulturellen oder sportlichen Aktion beiträgt, um einen direkten Nutzen zu erzielen, der sich in der Sichtbarkeit der Werte des Unternehmens und der Erhöhung seines Bekanntheitsgrades ausdrückt.

Inwiefern können Spenden oder Mäzenatentum problematisch sein?

Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring können dazu verwendet werden, einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschleiern, und in bestimmten Fällen unabhängig von ihrem Wert mit direkten oder indirekten Korruptionshandlungen gleichgesetzt werden. Dieses Risiko wird verstärkt, wenn die begünstigten Veranstaltungen oder Aktivitäten direkte oder indirekte Verbindungen zu Amtsträgern haben.

Regel Gruppe

- Diese Spenden und Mäzenate müssen in gutem Glauben erfolgen, d. h. sie dürfen keine besonderen Vorteile anstreben, die über die Förderung des Images des Unternehmens hinausgehen.
- Sie müssen allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

- Jede Spende ist untergeordnet, Mäzenatentum, Sponsoring muss einen Genehmigungsprozess durch die Geschäftsleitung durchlaufen und ordnungsgemäß registriert werden.

Die richtigen Reflexe

- 1) Sicherstellen, dass die Organisation, die Spenden, Sponsoring und/oder Mäzenatentum erhält, authentisch ist.
- 2) Sicherstellen, dass die Empfängerorganisation nicht direkt oder indirekt mit einem Ihrer Geschäftspartner und/oder einer politisch exponierten Person (PEP) in Verbindung steht.
- 3) Organisationen auswählen, die die gleichen Werte und Anliegen wie Silvadec vertreten.
- 4) Eine detaillierte buchhalterische Erfassung von Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring vornehmen, die ihre wahre Natur zum Ausdruck bringt.

Interessenkonflikte

Eine Person befindet sich in einem Interessenkonflikt, wenn direkte oder indirekte persönliche Interessen, die in ihren privaten Bereich fallen, im Widerspruch zu den Interessen der Silvadec-Gruppe stehen oder stehen können. Diese Situation kann daher die unparteiische Wahrnehmung ihrer Aufgaben beeinträchtigen.

Dabei kann es sich um persönliche Interessen eines Mitarbeiters handeln, aber auch um die Interessen von Personen, die ihm nahestehen (Ehepartner, Familie, Bekannte, auf die er Einfluss hat oder die Einfluss auf ihn haben). Der Konflikt kann auch aus außerberuflichen Beziehungen entstehen, die zu Kunden, Lieferanten, Partnern oder Konkurrenten der Gruppe oder zu anderen Akteuren des wirtschaftlichen oder öffentlichen Lebens geknüpft wurden.

Risiken in Bezug auf Korruption

Interessenkonflikte sind an sich nicht illegal, aber jeder Fall eines Interessenkonflikts muss der Personalabteilung oder der Geschäftsleitung der Silvadec-Gruppe gemeldet werden. Diese Situationen können die Objektivität, Neutralität und Unparteilichkeit einer Entscheidung beeinträchtigen und somit einen Kontext schaffen, der Korruption, Einflussnahme, illegale Interessenvertretung oder Günstlingswirtschaft begünstigt.

Regel Gruppe

Um Risiken zu vermeiden, müssen Interessenkonflikte identifiziert, gemeldet und ggf. gemeinsam mit der Geschäftsleitung behoben werden. Dies geschieht unmittelbar nach ihrem Auftreten, noch bevor eine geschäftliche Handlung begonnen hat.

Die richtigen Reflexe

Wenn sich ein Mitarbeiter in einer Situation befindet oder befinden könnte, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, muss er dies melden und diese Meldung sowie die gegebenenfalls ergriffenen Abhilfemaßnahmen aufbewahren.

Risikobewertung in unseren Beziehungen zu Dritten im Allgemeinen

Dritte bestehen aus allen Personen und Gesellschaften, mit denen die Unternehmen der Silvadec-Gruppe zur Durchführung ihrer Aktivitäten in Beziehung stehen: Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Berater (Rechtsanwälte, diverse Ratgeber), Vermittler, Berufsverbände, Behörden usw.

Risiken in Bezug auf Korruption

Die Silvadec Group kann haftbar gemacht werden, wenn sich ein Dritter im Namen der Silvadec Group einer Korruptionshandlung schuldig macht oder wenn Silvadec wissentlich (oder ohne vernünftigerweise davon Kenntnis haben zu können) von einer Korruptionshandlung eines Dritten profitiert.

Regel Gruppe

Die Bewertung des Korruptionsrisikos, das von Dritten ausgeht, muss systematisch durchgeführt werden, bevor eine Vereinbarung mit ihnen geschlossen wird. Ebenso muss bei einem Verdacht im Laufe der Beziehung eine neue, gründlichere Bewertung des Dritten vorgenommen werden. Bestimmte Dritte und Situationen sind von Natur aus mit einem höheren Risiko behaftet. Von daher:

- Agenten und Vermittler sowie Empfänger von Mäzenatentum, Spenden oder Sponsoring unterliegen einer besonderen Sorgfaltspflicht.
- Interaktionen mit Amtsträgern (auch im Rahmen von Interessenvertretung und Lobbying) sowie Ausschreibungen (öffentlich wie privat) weisen erhöhte Risikoprofile auf, die besondere Wachsamkeit erfordern.

Die richtigen Reflexe

Die Mitarbeiter der Gruppe müssen sich an die Geschäftsleitung wenden, wenn sie irgendwelche verdächtigen Elemente entdecken, die das Korruptionsrisikoniveau eines Dritten beeinflussen könnten.

Beziehungen zu Handelsvertretern und -vermittlern

Ein Handelsvermittler ist eine Person oder ein Unternehmen, die/das in eine Geschäftsbeziehung zwischen einem Unternehmen der Silvadec-Gruppe und einem Kunden oder Lieferanten eingreift. Dabei kann es sich um einen Handelsvertreter, Geschäftsvermittler, Händler oder Berater handeln. Es ist zu betonen, dass in einigen Fällen Händler als Handelsvermittler angesehen werden können, so dass diese Richtlinie auch für sie gilt.

Risiken in Bezug auf Korruption

Studien belegen, dass in den meisten Korruptionsfällen, in denen es zu einer Verurteilung kam, ein Mittelsmann beteiligt war. Der Grund dafür ist, dass die Einschaltung dieser Art von Dritten die Begehung einer Korruptionshandlung erleichtert (keine Spuren in den Büchern des Unternehmens) und dass diese Dritten auch ein Interesse daran haben, solche Handlungen zu begehen (sie werden oft auf Provisionsbasis bezahlt). Sobald

die Korruptionshandlung Silvadec direkt oder indirekt zugute kommt, können die Gruppe und die beteiligten Mitarbeitenden strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Regel Gruppe

Die Beziehungen zu Verkaufsvermittlern sind streng geregelt. Sie unterliegen besonderen Regeln, die dem folgenden Ansatz folgen:

- Due Diligence bei der Auswahl des Vermittlers mit der Geschäftsleitung: Die Einschaltung eines Vermittlers setzt voraus, dass zuvor die Integrität und der Ruf des Vermittlers sowie seine finanzielle und technische Eignung zur Erbringung der erwarteten Leistungen geprüft werden (Due Diligence).
- Formalisierung der Beziehung in einem schriftlichen, von den Parteien unterzeichneten Vertrag mit Klauseln und Anhängen, in denen insbesondere die erwarteten Leistungen, ihre Vergütung und die Anforderungen der Gruppe in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung detailliert aufgeführt sind.
- Überwachung gemäß den geltenden Verfahren mit regelmäßigen Gesprächen und Aktualisierung der Informationen bei Vertragsverlängerungen: Silvadec muss die Möglichkeit haben, die Aktivitäten des Vermittlers zu prüfen.

Die richtigen Reflexe

- 1) Sich vor der Zahlung durch Vorlage von buchhalterischen oder technischen Belegen von der tatsächlichen Erfüllung des Vertrags überzeugen.
- 2) Die Inanspruchnahme einer Drittpartei begründen und offenlegen.
- 3) Eine Antikorruptionsklausel in Verträge einfügen.
- 4) Einhaltung des Gruppenverfahrens - CSR-Raster Lieferantenbewertung - Verantwortungsvolle Beschaffung.

Lobbyarbeit

Interessenvertretung, allgemein als Lobbying bezeichnet, ist definiert als die Tätigkeit, die darin besteht, direkt oder indirekt Einfluss auf die öffentliche Entscheidung zu nehmen, insbesondere auf den Inhalt eines Gesetzes oder eines Verordnungsaktes, indem man mit einem oder mehreren öffentlichen Entscheidungsträgern in Verbindung tritt. Der Lobbyist, auch Interessenvertreter genannt, hat insbesondere das Ziel, die Aktivitäten von Silvadec und/oder ihrer Tochtergesellschaften bei den öffentlichen Entscheidungsträgern bekannt zu machen, um ihnen technisches Fachwissen zu einem Thema zu vermitteln, das mit dem Fachwissen von Silvadec in Zusammenhang steht. Beachten Sie, dass die Interessenvertretung durch eine Reihe von lokalen Gesetzen streng geregelt ist.

Risiken in Bezug auf Korruption

Die Interessenvertretung ist eine legale und für das reibungslose Funktionieren der Institutionen nützliche Tätigkeit, da sie es den Behörden ermöglicht, bei einer Entscheidung die verschiedenen Interessen zu kennen und so eine fundierte Entscheidung zu treffen. Interessenvertretung unterscheidet sich von Einflussnahme dadurch, dass die Mittel, die zur Beeinflussung der öffentlichen Entscheidung eingesetzt werden, legitim sind und auf einer wirtschaftlichen, politischen, kommerziellen oder auch technischen Argumentation beruhen. Sie kann unzulässig sein, wenn der Interessenvertreter keinen Mehrwert hat (dieser kann sich aus einer besonderen Kompetenz in dem betreffenden Bereich, aus Überzeugungskraft oder aus dem Zugang zu einem

Dritten mit dieser Kompetenz ergeben) und wenn sein einziger Beitrag in seinen freundschaftlichen Beziehungen zu einem öffentlichen Entscheidungsträger besteht.

Regel Gruppe

Bei Silvadec werden die Lobbying-Aktionen hauptsächlich von den Berufsverbänden durchgeführt, denen die Unternehmen der Gruppe angehören. Auf zentraler Ebene werden sie je nach Fall von der Generaldirektion, der Technischen Direktion, der Direktion F&E oder der Direktion CSR gesteuert.

Die richtigen Reflexe

Personen, die im Namen oder im Interesse von Silvadec Interessenvertretungsaktionen durchführen, müssen die folgenden Regeln einhalten:

- 1) Ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften und bewährten Verfahren durchführen und sich gegebenenfalls bei den Behörden registrieren lassen.
- 2) Professionell, gründlich und redlich handeln, einschließlich der Bereitstellung zuverlässiger und genauer Informationen und der Vermeidung von Interessenkonflikten.
- 3) Unter keinen Umständen die Interessen von Silvadec bei öffentlichen Entscheidungsträgern durch die direkte Gewährung irgendeines ungerechtfertigten Vorteils zu fördern.
- 4) Auf keinen Fall sollten Sie Lobbyarbeit betreiben, ohne vorher eine Vereinbarung getroffen zu haben.
- 5) Bieten Sie auf keinen Fall ein Geschenk, eine unangemessene Einladung oder einen anderen Vorteil an, um einen Entscheidungsträger zu beeinflussen.

M&A-Transaktionen oder Veräußerungen / Gründung von Joint Ventures

Die Silvadec-Gruppe kann dazu veranlasst werden, neue Unternehmen und/oder verschiedene Vermögenswerte zu erwerben sowie ein Joint Venture zu gründen oder zu veräußern [die BPI definiert ein Joint Venture, auch Joint Venture genannt, als einen Vertrag über die Zusammenarbeit zwischen zwei oder mehr Unternehmen mit dem Ziel, eine gemeinsame Strategie zu verfolgen (Zusammenlegung von Kosten und Risiken)].

Risiken in Bezug auf Korruption

M&A-Transaktionen können spezifische Korruptionsrisiken bergen. Silvadec kann für jedes Fehlverhalten und jede Korruptionshandlung verantwortlich gemacht werden, die von den im Rahmen solcher Transaktionen erworbenen Einheiten begangen werden. Tatsächlich besteht für die Gruppe in den folgenden Fällen ein hohes Risiko einer Verurteilung:

- Silvadec hätte vor einer solchen Transaktion keine Überprüfung auf Korruptionsrisiken durchgeführt.
- Silvadec behält nach einer Übernahme bestehende Korruptionspraktiken bei.

Schließlich könnte der Verkauf eines Unternehmens oder einer Einheit der Silvadec-Gruppe an einen Dritten, der wegen Bestechung und Bestechlichkeit verurteilt wurde, einen starken und negativen Einfluss auf den Ruf der Gruppe haben.

Regel Gruppe

Um solchen Korruptionssituationen vorzubeugen, führen wir bei Silvadec vor jeder Fusion, Übernahme oder Veräußerung systematisch eine Reihe von Kontrollen durch, die als "Due Diligence" (Sorgfaltspflicht) bezeichnet werden. Dabei handelt es sich um eine Reihe von Prüfungen, die von einem potenziellen Käufer im Vorfeld einer Transaktion durchgeführt werden.

Die richtigen Reflexe

- 1) Durchführung einer umfassenden "Due Diligence" des betreffenden Unternehmens/der betreffenden Einheit.
- 2) Durchführung eines umfassenden "Compliance-Audits" (Prüfung der Einhaltung der Vorschriften).
- 3) Ausgewogene Vertragsverhandlungen - Garantien in den endgültigen Vertrag aufnehmen.

Humanressourcen - Anwerbung, Gefälligkeitsjobs oder Praktika

Das Stadium der Personalbeschaffung stellt ein spezifisches Risiko dar, das nur im Bereich der Humanressourcen vorkommt. Eine Gefälligkeitsbeschäftigung ist die Einstellung eines Bewerbers, unabhängig von der Art der Beschäftigung, aufgrund seiner persönlichen (familiären, freundschaftlichen oder gefühlsmäßigen) Beziehungen zu einem Kunden, einem Lieferanten oder einem öffentlichen Dienst gegen die Erbringung einer Gegenleistung, wie z. B. die Aufrechterhaltung einer Geschäftsbeziehung.

Regel Gruppe

Um die Einstellungen so optimal wie möglich zu verwalten und die Risiken direkter oder indirekter Korruption so weit wie möglich zu begrenzen, werden die Stellenbewerbungen nach einem strengen Verfahren geprüft, das Objektivität garantiert und zwei wichtigen Leitprinzipien entspricht:

- Die Einstellung jedes neuen Mitarbeiters muss auf der Grundlage objektiver Kriterien für die Übereinstimmung zwischen der Stellenbeschreibung und den Kompetenzen der Bewerber erfolgen.
- Jede Einstellungsentscheidung muss entweder von der N+1, der N+2 oder dem Management bestätigt werden, unabhängig von der Position und dem Kandidaten.

Jede Bewerberin und jeder Bewerber wird von mehreren Personen im Unternehmen interviewt, darunter der Personalverantwortliche, der Vorgesetzte, die künftigen Kolleginnen und Kollegen, um jede Form der Diskriminierung, sei sie positiv oder negativ, zu vermeiden.

Die richtigen Reflexe

Jeder Bewerber, der eine Beziehung zu einem Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder anderen Interessengruppen hat, sollte nicht systematisch abgelehnt werden. Es muss jedoch unbedingt sichergestellt werden, dass seine Einstellung einem normalen Verfahren entspricht und dass er nicht wahrscheinlich eine Gefälligkeit darstellt, für die die Gruppe einen ungerechtfertigten Vorteil erhofft oder erwartet.

Konkurrenz

Regel Gruppe

Silvadec respektiert alle Stakeholder, die ihr Geschäftsumfeld ausmachen, einschließlich unserer Konkurrenten. Als europäischer Marktführer für Verbundholz haben wir die **Pflicht, ein gutes Beispiel zu geben**. Wir haben ein Interesse daran, in einer Branche zu arbeiten, in der die Geschäftspraktiken einen guten Ruf genießen. Dies trägt dazu bei, ein positives Image der Branche aufrechtzuerhalten, und stärkt unsere Glaubwürdigkeit bei unseren Kunden.

Die richtigen Reflexe

- 1) Mit Konkurrenten so umgehen, wie wir möchten, dass sie mit uns umgehen.
- 2) Unter keinen Umständen vertrauliche Informationen an unsere Konkurrenten weitergeben.
- 3) Möglichst vermeiden, dass unser Netzwerk von Kunden/Lieferanten dazu verleitet wird, mögliche Verträge mit der Konkurrenz zu brechen.
- 4) Von absichtlich schädlichem Verhalten gegenüber der Konkurrenz Abstand nehmen.
- 5) Unterlassen Sie es, unsere Konkurrenten auf der Grundlage falscher Behauptungen über ihre Produkte und Dienstleistungen zu verunglimpfen.

Erzwungenes Mäzenatentum: Seit mehreren Wochen befindet sich ein Mitarbeiter der Silvadec-Gruppe in Geschäftsverhandlungen mit einem Lieferanten von recyceltem Kunststoff. Der Lieferant macht die Vergabe des Auftrags von einer Spende an die Stiftung abhängig, in der seine Frau arbeitet.

VERBOTEN. Eine Spende im Namen der Silvadec Group darf nicht gewährt werden, wenn der Zweck darin besteht, einen persönlichen Zweck zu erfüllen.

Patenschaft für die Einrichtung eines Küstenpfades: Einem Mitarbeiter der Silvadec-Gruppe wird über einen Bekannten ein Projekt zur Einrichtung eines Teils des Zöllnerpfades in der Bucht von Saint-Brieuc vorgestellt. Für dieses Projekt sind Patenschaften erforderlich, und der mit dem Projekt beauftragte Verein sucht nach Unterstützern.

ERLAUBT. Unter der Bedingung, dass die Silvadec-Gruppe nicht in kommerziellen Verhandlungen

V. POLITIKSTEUERUNG

Die Generaldirektion [CODIR] ist für die Ethik- und Antikorruptionsrichtlinie verantwortlich. Sie hat ihre Konzeption an die CSR-Abteilung und ihre Umsetzung je nach Thema an die Personalabteilung, Einkauf und Vertrieb delegiert.

In diesem Rahmen sind diese insbesondere dafür zuständig:

- Auf die strikte Anwendung und den optimalen Einsatz achten
- Für seine Aktualisierung sorgen
- Festlegung von Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme

Die Personalabteilung ist der bevorzugte Ansprechpartner für alle theoretischen oder praktischen Fragen der Mitarbeiter der Gruppe zu Situationen, die mit Korruption oder Bestechung in Verbindung stehen könnten, sei es aus präventiver oder korrektiver Sicht. Er berät, begleitet und formuliert operative Empfehlungen für die Mitarbeiter zur Umsetzung der geltenden Politik.

Periodische Aktualisierung

Die Antikorruptionsrichtlinie liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Personalabteilung, des Einkaufs und/oder der kaufmännischen Abteilung. Änderungen an dieser Richtlinie können nur mit deren gegenseitigem Einverständnis vorgenommen werden. Die Antikorruptionspolitik wird regelmäßig von den Personal-, Einkaufs- und/oder Vertriebsabteilungen überprüft, um Änderungen des Kontexts und der Vorschriften sowie aufgedeckte Vorfälle zu berücksichtigen.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Hierarchieebene oder Funktion, sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie dargelegten Regeln zu respektieren und umzusetzen. **Es ist von entscheidender Bedeutung, die Manager auf die Bedeutung ihrer Rolle bei der Förderung, Verbreitung und Aufrechterhaltung einer Kultur der Compliance innerhalb der Silvadec-Gruppe hinzuweisen.**

Disziplinarische Sanktionen

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieser Antikorruptionsrichtlinie setzt jeden Mitarbeiter Disziplinarmaßnahmen aus, die je nach Schwere des Verstoßes von einer einfachen Verwarnung (oder gleichwertig) bis hin zur Entlassung reichen können. Es ist wichtig zu betonen, dass die Silvadec-Gruppe eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichen Handlungen der Korruption oder des Einflusshandels verfolgt.

Angemessene Sanktionen werden in Übereinstimmung mit dem für den betreffenden Mitarbeiter geltenden Recht festgelegt und in Übereinstimmung mit den geltenden rechtlichen Verfahren angewandt, wobei die Rechte und der Schutz des betreffenden Mitarbeiters gewährleistet werden.

ADDING PURPOSE
TO YOUR OUTDOOR SPACES



silvadec

La vie est composite