

# GUARDIAN VERHALTENSKODEX





# GUARDIAN VERHALTENSKODEX



## LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

auch wenn Guardian zu jederzeit stolz darauf sein kann, unseren Erfolg durch kreative und offensive Teilnahme am Wettbewerb zu erreichen, muss unser aktives Streben nach Erfolg stets von Ehrlichkeit und Integrität begleitet sein. Diese Aussage kommt deutlich in unseren Grundprinzipien zu Market-Based Management® und noch spezifischer in den ersten beiden Prinzipien zum Ausdruck: Integrität und Compliance. Wir müssen diese beiden Prinzipien beachten, bevor wir die Möglichkeit haben, langfristigen Wert für unsere Kunden zu schaffen. Ein festes Bekenntnis zu unseren MBM®-Grundprinzipien ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft für Guardian.

Ich hoffe, dass Sie in schwierigen Situationen unseren Verhaltenskodex als Ressource nutzen, die Ihnen dabei hilft, auf integre Art und Weise sowie unter Einhaltung maßgeblicher Gesetze, Vorschriften und unserer eigenen Richtlinien zu handeln. Jeder von uns hat eine persönliche Verantwortung, dafür zu sorgen, dass wir an jedem einzelnen Tag ohne Ausnahme das Richtige tun. Um es in die Worte der historischen Guardian-Erklärung zu ethischen Grundsätzen zu fassen: Wir lassen nicht zu, dass unsere persönlichen Interessen oder die Interessen von Freunden oder Familie einen Konflikt mit der Art und Weise schaffen, in der wir unsere beruflichen Aufgaben bewältigen. Wir schützen Unternehmensvermögen und vertrauliche Informationen. Wir fälschen nicht. Wir respektieren die Gesetze, Verträge und Richtlinien, die für unsere Tätigkeiten verbindlich sind. „Kurz gesagt, wir verhalten uns in keiner Art und Weise, die wir nur ungern unseren Arbeitskollegen und Familienangehörigen erklären oder als Meldung in den Nachrichten vernehmen würden.“

Nach geschäftlichem Erfolg zu streben, ist wichtig, doch sollte sich Erfolg nie als Folge ethischer Fehlentscheidungen einstellen. Als Bürger mit sozialer Verantwortung haben wir beständig die Regeln und Gesetze in den Gemeinden zu befolgen, in denen wir leben und arbeiten. Ich bin stolz auf den guten Ruf, den Guardian genießt. Die Einhaltung eines starken Verhaltenskodex wird mit Ihrer Hilfe diese Tradition fortsetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Ron Vaupel  
President & CEO



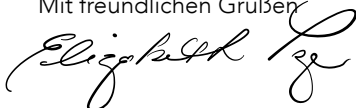
## LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

dieser Verhaltenskodex bietet Orientierungshilfe dazu, wie unsere MBM®-Grundprinzipien beim Umgang gegenüber unseren Arbeitskollegen, Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern und Gemeinden anzuwenden sind. Er ist nicht als Regelwerk gedacht, das jegliche Umstände oder Probleme erfasst, denen wir begegnen können, und stellt keinen Ersatz für gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen oder die detaillierteren Leitlinien in unseren Compliance-Richtlinien dar. Der Kodex soll als Richtschnur für die Implementierung unserer Grundsätze im Tagesgeschäft dienen.

Wenn Sie hinsichtlich der richtigen Vorgehensweise unsicher sind, gilt es innezuhalten, nachzudenken und Fragen zu stellen. Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten an oder wenden Sie sich an einen Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros. Gute Entscheidungen werden aufgrund von Gesprächen mit anderen getroffen, die über sachdienliche Kenntnisse und/oder Erfahrungen verfügen. Sie sollten sich daher nie allein gelassen fühlen, wenn Sie einem ethischen Problem gegenüberstehen.

Wir müssen uns selbst und andere bei der Einhaltung unserer Prinzipien in unserem Tagesgeschäft in die Pflicht nehmen und dabei unseren Kodex als Leitfaden benutzen. Dieselben Standards gelten für jedermann, und zwar unabhängig davon, in welchem Bereich der Organisation Sie tätig sind. Unser Kodex stellt absolut klar, dass Vergeltungsmaßnahmen gegenüber jemanden, der in gutem Glauben ein Problem meldet oder Fragen stellt, um eine Richtlinie besser zu verstehen, strikt verboten sind. Ich habe mich persönlich dazu verpflichtet, für ein Umfeld zu sorgen, in dem Mitarbeiter sich sicher und ermutigt fühlen, Probleme anzusprechen.

Mit freundlichen Grüßen



Elizabeth (Liz) Page  
Vice President, Compliance & Ethics



# MBM® Leitprinzipien

- 1. INTEGRITÄT** – Betreiben Sie alle Angelegenheiten mit Integrität. Das Fundament dafür ist Mut.
- 2. COMPLIANCE** – Streben Sie nach 10.000 % Compliance, d. h. 100 Prozent der Mitarbeiter befolgen alle Gesetze und Bestimmungen zu 100 Prozent. Innehalten, nachdenken, fragen.
- 3. WERTE SCHAFFEN** – Schaffen Sie echte langfristige Werte für unsere Kunden, das Unternehmen und die Gesellschaft durch wirtschaftliche Mittel. Wenden Sie MBM® an, um Spitzenergebnisse zu erzielen, indem Sie bessere Entscheidungen treffen, sich für hervorragende Leistungen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz engagieren, Vergeudung vermeiden und nach Optimierung und Innovation streben
- 4. PRINCIPLED ENTREPRENEURSHIP™ (PRINZIPIENTREUES UNTERNEHMERTUM)** – Setzen Sie Urteilsvermögen, Verantwortung, Initiative, wirtschaftliches und kritisches Denken und Sinn für Dringlichkeit im erforderlichen Umfang ein, um im Einklang mit der Risikophilosophie des Unternehmens den größtmöglichen Beitrag zu leisten.
- 5. KUNDENORIENTIERUNG** – Verstehen und entwickeln Sie Beziehungen zu den Kunden, um deren Bedürfnisse besser vorherzusehen und profitabler erfüllen zu können.
- 6. WISSEN** – Suchen und nutzen Sie das beste Wissen, geben Sie das eigene Wissen aktiv weiter und nehmen Sie den Herausforderungsprozess an. Entwickeln Sie Messgrößen, die zu profitablen Handeln führen.
- 7. VERÄNDERUNGEN** – Antizipieren und begrüßen Sie Veränderungen. Stellen Sie sich vor, was sein könnte, stellen Sie den gegenwärtigen Zustand in Frage und betreiben Sie kreative Zerstörung durch experimentelle Entdeckung.
- 8. BESCHEIDENHEIT** – Leben Sie Bescheidenheit und intellektuelle Ehrlichkeit vor. Arbeiten Sie ständig daran, die Realität zu verstehen und konstruktiv damit umzugehen, um Werte zu schaffen und sich persönlich weiter zu verbessern. Handeln Sie verantwortungsbewusst und übertragen Sie anderen Verantwortung.
- 9. RESPEKT** – Behandeln Sie andere mit Ehrlichkeit, Würde, Respekt und Sensibilität. Schätzen Sie den Wert der Vielfältigkeit. Fördern und betreiben Sie Teamarbeit.
- 10. ERFÜLLUNG** – Finden Sie Erfüllung und Sinn in Ihrer Arbeit, indem Sie Ihre gesamten Fähigkeiten nutzen, um Ergebnisse zu erzielen, die die größtmöglichen Werte schaffen.

# INHALTSVERZEICHNIS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TEIL I – EINFÜHRUNG</b> .....  | <b>7</b>  |
| Compliance- und Ethik-Büro .....  | 9         |
| Wozu benötigen wir einen Verhaltenskodex? .....   | 10        |
| Wer hat den Kodex zu befolgen? .....  | 10        |
| Was sind meine Verpflichtungen als Mitarbeiter? .....   | 11        |
| Welche zusätzlichen Verpflichtungen gelten für Guardian-Führungskräfte? .....                             | 11        |
| Schwierige Entscheidungen treffen .....   | 12        |
| Fragen stellen und Fehlverhalten melden .....   | 13        |
| Was geschieht, wenn Sie die Compliance- und Ethik-Helpline benutzen? .....                                | 13        |
| Wie geht das Unternehmen vor, wenn es von tatsächlichem<br>oder mutmaßlichem Fehlverhalten erfährt? ..... | 14        |
| Abhilfemaßnahmen und Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter .....   | 14        |
| Verbot von Vergeltungsmaßnahmen .....   | 14        |
| Prüfungen, interne Ermittlungen und Sicherstellung der Einhaltung von Rechtsvorschriften ..               | 15        |
| Außerkraftsetzungen und Ausnahmen .....   | 15        |
| <b>TEIL II - RESPEKT GEGENÜBER ANDEREN</b> .....  | <b>17</b> |
| Nichtdiskriminierung und Vielfalt .....   | 19        |
| Belästigungsverbot .....  | 20        |
| Unterstützung für unsere Gemeinden .....  | 21        |
| Unser Bekenntnis zu Menschenrechten .....   | 21        |
| Umwelt, Gesundheit und Sicherheit .....   | 21        |
| Ökologische Verantwortung .....   | 24        |
| Verbot von Gewalt am Arbeitsplatz .....   | 24        |
| Verbot von Waffen .....   | 25        |
| Verbotene Substanzen .....  | 25        |
| <b>TEIL III - INTEGRITÄT IM GESCHÄFTSVERKEHR</b> .....  | <b>27</b> |
| Geschenke, Bewirtung und karitative Spenden .....   | 29        |
| Geschenke an Staatsbedienstete .....  | 30        |
| Geschäftsanreize .....  | 30        |
| Umgang mit staatlichen Instanzen .....  | 31        |
| Interessenkonflikte .....   | 33        |
| Geschäftschancen für das Unternehmen .....  | 33        |
| Freunde und Verwandte .....   | 33        |
| Private Tätigkeiten .....   | 33        |
| Nebenbeschäftigungen .....  | 34        |
| Private Investitionen .....   | 34        |
| Gesellschaftliche und politische Aktivitäten .....  | 34        |
| Insiderhandel und Eigengeschäfte .....  | 34        |
| Anlegen und Führen von geschäftlichen Aufzeichnungen .....  | 35        |
| Umsichtige Kommunikation .....  | 37        |
| Öffentlichkeitsarbeit .....   | 38        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TEIL IV - AUSÜBUNG DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT AUF RECHTMÄSSIGE UND INTEGRE ART UND WEISE .....</b> | <b>39</b> |
| Fairer Wettbewerb .....   | 41        |
| Erwerb von Informationen über die Konkurrenz .....  | 43        |
| Beziehungen zu Lieferanten .....  | 43        |
| Bestechungs- und Korruptionsbekämpfungsgesetze .....  | 44        |
| Politische Aktivitäten .....  | 45        |
| Handelssanktionen und Boykottverbotsgesetze .....   | 47        |
| Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften .....  | 48        |
| Zollgesetze .....   | 48        |
| <br>  |           |
| <b>TEIL V - SCHUTZ UNSERER VERMÖGENSWERTE UND IDEEN .....</b>                                     | <b>51</b> |
| Sicherung unserer digitalen Grenzen .....   | 53        |
| Datenschutz und unsere Verpflichtungen .....  | 53        |
| Akzeptable Nutzung unserer Technologie .....  | 54        |
| Nutzung sozialer Medien .....   | 55        |
| Compliance-Richtlinien von Guardian .....   | 56        |
| <br>  |           |
| <b>INDEX .....</b>  | <b>60</b> |

## Optionen, wenn Sie Fragen stellen, Bedenken äußern oder Orientierungshilfe erhalten möchten

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro: [compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline: [www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:

Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.





# EINFÜHRUNG

Compliance- und Ethik-Büro

Wozu benötigen wir einen Verhaltenskodex?

Wer hat den Kodex zu befolgen?

Was sind meine Verpflichtungen als Mitarbeiter?

Welche zusätzlichen Verpflichtungen gelten für Guardian-Führungskräfte?

Schwierige Entscheidungen treffen

Fragen stellen und Fehlverhalten melden

Was geschieht, wenn Sie die Compliance- und Ethik-Helpline benutzen?

Wie geht das Unternehmen vor, wenn es von tatsächlichem oder mutmaßlichem Fehlverhalten erfährt?

Abhilfemaßnahmen und Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Prüfungen, interne Ermittlungen und Sicherstellung der Einhaltung von Rechtsvorschriften

Außerkraftsetzungen und Ausnahmen

**DIE GESELLSCHAFT  
BEWERTET UNSER  
UNTERNEHMEN  
NICHT NUR NACH  
DEN ERFOLGEN,  
DIE WIR ERREICHEN,  
SONDERN AUCH  
NACH DER ART UND  
WEISE, AUF DIE WIR SIE  
ERREICHEN.**



# TEIL I - EINFÜHRUNG

**Ein festes Bekenntnis aller Mitarbeiter zu den Grundprinzipien unseres Market-Based Management® (MBM®), ist für die Zukunft des Unternehmens von zentraler Bedeutung. Diese Grundprinzipien bilden die Basis einer Firmenkultur, die Spitzenleistungen in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit möglich macht. Sie führen uns vor Augen, dass es nicht nur darum geht, den gesetzlichen Ansprüchen zu genügen - wir müssen jedes Mal und jederzeit das Richtige tun.**

## Compliance- und Ethik-Büro

Das Ziel des Compliance- und Ethik-Büros (C&E) besteht darin sicherzustellen, dass Guardian Industries Corp. auch weiterhin zur Ausübung seiner Geschäftstätigkeit berechtigt ist, und zwar durch die Beaufsichtigung der Entwicklung und Implementierung eines effizienten Compliance-Programms und durch Förderung der Weiterentwicklung einer ethischen Unternehmenskultur. Wir erreichen dies, indem wir Mitarbeitern die Hilfsmittel an die Hand geben, die sie benötigen, um fundierte Entscheidungen treffen zu können. Dieser Verhaltenskodex (Kodex) und die damit einhergehende Compliance- und Ethik-Helpline (Helpline) sind nur zwei dieser Hilfsmittel. Das C&E-Büro stellt ferner Ressourcen zur Verfügung, mit denen ein Höchstmaß an Sicherheit, Gesundheit und Umweltbewusstsein sichergestellt und eine 10.000-prozentige Befolgung aller maßgeblichen Gesetze und Vorschriften ermöglicht werden soll. Wir arbeiten mit Mitarbeitern zusammen, um Risiken zu erkennen, die zu einer Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften führen können, und tragen zur Gestaltung von Risikominderungs- bzw. Risikomanagementstrategien bei. Schließlich kontrollieren und bewerten wir auch die Performance des Unternehmens im Hinblick auf Compliance und Ethik mithilfe von Auditprogrammen, Berichtspflichten und der Unterstützung von Selbstbeurteilungen.

Das C&E-Büro berichtet direkt an Guardians President und CEO und erhält Orientierungshilfe und Anweisungen von Guardians Board of Directors mithilfe eines vom Board eingerichteten Ausschusses namens Compliance- und Ethik-Ausschuss. Das C&E-Büro besteht aus sechs Abteilungen, die sich jeweils spezifisch auf verschiedene Aspekte der Ausarbeitung und Implementierung eines effizienten Compliance- und Ethik-Programms und die Weiterentwicklung einer ethischen Unternehmenskultur konzentrieren.

Die Funktionen der sechs Abteilungen des C&E-Büros werden im Folgenden kurz dargestellt:

**Compliance im kommerziellen Geschäftsverkehr** - Sicherstellung, dass Guardian die Gesetze und Vorschriften einhält, die für alle Geschäfte gelten, die wir mit unseren Handelspartnern (Kunden und Lieferanten) abwickeln, darunter zu den Themen Kartellverbot, Korruptionsbekämpfung, Geldwäschebekämpfung, internationaler Handel, Boykottverbote, Embargos, Sanktionen und Datenschutz.

**Compliance-Systeme** - Management der C&E-Helpline, Compliance-Schulung und Umsetzung der Richtlinien zur Unterlagenverwaltung.

**Umwelt, Gesundheit und Sicherheit** - Sicherstellung, dass Guardians Betriebsabläufe, Produkte und Leistungen ihre Funktionen auf eine Art und Weise erfüllt, die die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter, Kunden und Nachbarn des Unternehmens sowie die Umwelt verantwortungsvoll schützt.

**Globale Prüfung** - Einsatz von Qualitätsprüfungsverfahren, Wissensprozessen und einem kundenorientierten Ansatz, um eine Risikoerkennung, Risikobeurteilung, Risikopriorisierung und - je nach Sachlage - Risikominderung im Zusammenhang mit Guardians administrativen Prozessen, internen Kontrollsystemen und bei der Befolgung von Gesetzen, Vorschriften sowie ethischen und finanziellen Auflagen Dienstleistungen auszuführen.

**Zulassung** - Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in Bezug auf das Produkt und einer beständig hohen Produktqualität.

**Sicherheit** - Schutz von Guardians Vermögenswerten und Mitarbeitern mithilfe strategischer und taktischer Steuerung, Risikobeurteilung, Reisesicherheit, Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und Awareness-Schulung.

Sie brauchen sich nicht darum zu kümmern, wer Ihr Ansprechpartner ist, wenn Sie eine Frage oder ein Anliegen haben. Die Angehörigen des C&E-Büros leiten Sie an den richtigen Mitarbeiter entweder im Büro selbst oder in anderen zuständigen Bereichen, wie etwa das Büro für behördliche Angelegenheiten oder die Personal- bzw. Rechtsabteilung, weiter.

## Wozu benötigen wir einen Verhaltenskodex?

Unser guter Ruf ist für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von ausschlaggebender Bedeutung. In der heutigen hochtechnisierten, interaktiven und vernetzten Welt kann das Verhalten eines einzelnen Mitarbeiters globale Auswirkungen für Guardian haben. Guardians Verhaltenskodex erläutert die für uns alle geltenden Standards bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit in aller Welt und dient als Orientierungshilfe, wenn Sie Fragen haben oder in problematische Situationen geraten, in denen die richtige Vorgehensweise nicht offensichtlich ist. Der Kodex setzt unsere Grundprinzipien näher um, die das Fundament für jegliche geschäftlichen Aktivitäten von Guardian sowie unsere individuellen Handlungen und Entscheidungen als Mitarbeiter des Unternehmens bilden. Er macht ferner wichtige Compliance-Richtlinien bekannt, mit denen Probleme beleuchtet werden, die bei falscher Behandlung erhebliche rechtliche und ethische Konsequenzen haben können, und bietet Leitlinien für sachgerechtes Vorgehen.

Dieser Kodex ist ein wichtiger Bestandteil des für unser gesamtes Unternehmen geltenden Compliance- und Ethik-Programms. Er ist ein Hilfsmittel, das in Ihrem Tagesgeschäft zu benutzen ist und Ihnen dabei helfen soll, unsere Grundprinzipien anzuwenden und zu Ihrer Richtschnur zu machen. Es ist wichtig zu betonen, dass der Kodex lediglich ein Hilfsmittel ist, um Ihr Handeln anzuleiten. Worauf es letztlich ankommt, ist Ihr Verhalten. Der Kodex kann weder eine Lösung für jede denkbare Situation bieten noch spezifisch auf alle maßgeblichen Gesetze oder kulturellen Unterschiede an jedem Standort in aller Welt eingehen, an dem Guardian geschäftlich tätig ist. Das Compliance- und Ethik-Büro erwartet und begrüßt Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit diesem Kodex.

## Wer hat den Kodex zu befolgen?

Der Kodex ist für alle Geschäftsführer und Vorstände, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von Guardian verbindlich, gleich ob Führungskraft oder Arbeitnehmer, und unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigte oder Aushilfskräfte handelt. Guardian strebt ferner danach, seine Geschäfte in erster Linie mit Handelspartnern abzuwickeln, die dem Geist unseres Kodex im Wesentlichen entsprechen und alle vertraglichen Verpflichtungen erfüllen.

## Welches sind meine Verpflichtungen als Mitarbeiter?

Die Gesellschaft bewertet unser Unternehmen nicht nur nach den Erfolgen, die wir erreichen, sondern auch nach der Art und Weise, auf die wir sie erreichen. Jede Entscheidung und Maßnahme, die wir treffen, muss das Bekenntnis zu unseren Grundprinzipien widerspiegeln.

- Sie sind verpflichtet, stets im Einklang mit maßgeblichen Gesetzen, unseren Grundprinzipien, diesem Kodex und allen Unternehmensrichtlinien zu handeln.
- Sie müssen die Einzelheiten dieses Kodex und alle unsere für Ihre Funktion verbindlichen Unternehmensrichtlinien studieren. **VON IHNEN WIRD NICHT ERWARTET, dass Sie jede Richtlinie AUSWENDIGLERNEN**, wohl aber dass Sie die Probleme **VERSTEHEN**, die vom Kodex und den Unternehmensrichtlinien geregelt werden.
- Von Ihnen wird erwartet, Fragen zu stellen, wenn Sie etwas nicht verstehen oder Schwierigkeiten haben, eine Entscheidung zu treffen.
- Sie sind verpflichtet, mögliche Verstöße gegen ein Gesetz bzw. eine Unternehmensrichtlinie oder die Aufforderung zu derartigen Verstößen umgehend zu melden. Schweigen kann im gleichen Umfang wie das fragliche Vorgehen selbst als Verstoß gewertet werden.
- Sie müssen ferner jedes Problem melden, das nach Ihrer Auffassung nicht sachgerecht gelöst wurde, selbst wenn dies gegenüber einem anderen verfügbaren Ansprechpartner zu geschehen hat.
- Sie müssen bei Ermittlungen des Unternehmens zu möglichen Verstößen umfassend kooperieren sowie vollständige und wahre Informationen beisteuern.
- Sie sind **NIEMALS** berechtigt, rechtswidrig oder unethisch zu handeln, auch wenn ein solches Vorgehen vermeintlich im besten Interesse des Unternehmens liegt oder ein Vorgesetzter bzw. anderer Mitarbeiter Sie entsprechend angewiesen hat.

## Welche zusätzlichen Verpflichtungen gelten für Guardian-Führungskräfte?

In Ergänzung zu allen Verpflichtungen als Mitarbeiter sind Guardian-Führungskräfte zusätzlich verpflichtet,

- anzuerkennen und zu verinnerlichen, dass Integrität und Compliance für Guardian notwendige Voraussetzungen für die weitere Ausübung der Geschäftstätigkeit sind,
- mit gutem Beispiel voranzugehen und eine Vorbildfunktion wahrzunehmen,
- Schulung und Hilfsmittel anzubieten, die das Verständnis der Grundprinzipien und dieses Kodex bei den Mitarbeitern fördern,
- eine ethische Unternehmenskultur zu schaffen, die die Einhaltung von Rechtsvorschriften fördert und Mitarbeiter ermutigt, ihre Fragen und Bedenken vorzubringen,

### FRAGE

Erwartet die Geschäftsleitung tatsächlich die Einhaltung des Verhaltenskodex, wenn dies den Verlust von Aufträgen oder eine geringere Rentabilität bedeutet?

### ANTWORT

Ja. Compliance hat stets Vorrang vor Rentabilität. Aus diesem Grund sind Integrität und Compliance die beiden ersten Grundprinzipien.



### FRAGE

Ich bin Vorgesetzter und mir über meine Pflichten unsicher, wenn jemand mit einer Beschuldigung zu mir kommt - und was gilt, wenn eine Führungskraft darin verwickelt ist?

### ANTWORT

Unabhängig davon, wen die Beschuldigung betrifft, müssen Sie den Vorgang ausnahmslos melden. Guardian bietet verschiedene Kanäle für das Melden von Bedenken. Wenn Sie sich aus irgendeinem Grund nicht wohl dabei fühlen, eine Meldung gegenüber einer bestimmten Person vorzubringen, können Sie sich an jeden anderen im Kodex genannten Ansprechpartner oder ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung wenden.

- auf Fehlverhalten in ihren Teams zu achten und dieses umgehend abzustellen sowie Vergeltungsmaßnahmen zu verbieten,
- Mitarbeiter zu beurteilen und je nach Sachlage anzuerkennen und zu belohnen, die Rechtsvorschriften einhalten und ethisches Verhalten fördern,
- zu gewährleisten, dass Guardians Geschäftspartner unseren Kodex kennen und sich bemühen, seinem Geist zu entsprechen, und dass ihnen die Berichtswege bekannt sind, die ihnen zur Verfügung stehen.

## Schwierige Entscheidungen treffen

Es ist nicht immer einfach festzustellen, was das ethisch Gebotene bzw. das „Richtige“ ist. Vergessen Sie nicht, dass Sie schwierige Entscheidungen nicht allein zu treffen brauchen und auch nicht treffen sollten, ohne die Grundprinzipien und den Kodex mit Umsicht anzuwenden und bei Bedarf zusätzliche Orientierungshilfe einzuholen. Der Kodex ist ein Hilfsmittel, das Sie durch Ihren Entscheidungsfindungsprozess leiten soll. Dennoch kann es sein, dass die Antworten auf manche Probleme auch dann nicht eindeutig sind, wenn alle verfügbaren Hilfsmittel benutzt werden. Nehmen Sie sich zusätzliche Zeit, um die Dinge zu durchdenken, bevor Sie handeln.

---

### WENN SIE VOR EINER SCHWIERIGEN ENTSCHEIDUNG STEHEN, KANN ES HILFREICH SEIN, SICH FOLGENDE FRAGEN ZU STELLEN:

- Ist die Entscheidung rechtmäßig?
- Entspricht sie unseren Prinzipien, diesem Kodex und unseren Richtlinien?
- Basiert sie auf einem gründlichen Verständnis der vorhandenen Risiken?
- Kann ich danach in den Spiegel schauen und auf meine Entscheidung stolz sein?
- Kann ich mit der Entscheidung leben, wenn sie in der Zeitung erscheinen würde?

*Wenn auch nur eine dieser Fragen mit Nein zu beantworten ist, halten Sie inne und holen Orientierungshilfe ein. Stellen Sie so lange Fragen, bis Sie sicher sind, dass Sie das Richtige tun.*

---

**VERGESSEN SIE NICHT, DASS SIE BEI ZWEIFELN, INNEHALTEN, NACHDENKEN UND FRAGEN BEVOR SIE TÄTIG WERDEN.**

---

## Fragen stellen und Fehlverhalten melden

Wenn Sie Fragen oder Kenntnis von einem potenziellen Verstoß gegen diesen Kodex oder eine Unternehmensrichtlinie haben, sind Sie verpflichtet, unverzüglich eine schriftliche oder mündliche Meldung einzureichen. Ihnen steht eine ganze Reihe von Kanälen zur Verfügung, um Probleme zu melden oder eine Frage zu stellen. Diese Kanäle sind an verschiedenen Stellen im Kodex angegeben und umfassen:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einen Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro: [compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline: [www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:  
Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Sie sind nicht verpflichtet, einem Mitarbeiter Verstöße zu melden, von dem Sie glauben, dass er Sie diskriminiert, belästigt oder dafür Ihnen gegenüber Vergeltung üben wird. Wählen Sie in diesem Fall einen der vielen anderen Kanäle aus, die Ihnen zur Verfügung stehen.

## Was geschieht, wenn Sie die Compliance- und Ethik-Helpline benutzen?

Die Compliance- und Ethik-Helpline steht rund um die Uhr zur Verfügung. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Ausgebildete Experten eines unabhängigen Drittanbieters von Compliance-Dienstleistungen für Unternehmen beantworten Ihren Anruf, dokumentieren Ihre Bedenken und leiten dem Compliance- und Ethik-Büro von Guardian einen schriftlichen Bericht für weitere Ermittlungen zu. Wenn Sie sich an die Helpline wenden, können Sie anonym bleiben, wenn Sie dies wünschen, sofern dies nach örtlich geltendem Recht zulässig ist. Alle Meldungen werden gleich behandelt, ob anonym eingereicht oder nicht.

Nach dem Vorbringen Ihrer Meldung erhalten Sie eine Identifikationsnummer, um den Fortgang Ihres Anliegens verfolgen zu können. Die Nachverfolgung ist besonders wichtig, wenn Sie eine Meldung anonym eingereicht haben, da wir gegebenenfalls weitere Informationen benötigen, um eine effiziente Untersuchung durchführen zu können. Diese Identifikationsnummer ermöglicht Ihnen ferner, die Aufklärung des jeweiligen Falls einzusehen. Beachten Sie jedoch, dass das Unternehmen aus Datenschutzgründen nicht in der Lage ist, Sie über spezifische individuelle Disziplinarmaßnahmen zu informieren.

### FRAGE

Ich bin Vorgesetzter. Wenn ich Fehlverhalten in einem Bereich beobachte, der mir nicht untersteht, habe ich den Vorgang dennoch zu melden?

### ANTWORT

Sie sind zwar in erster Linie für Mitarbeiter, Auftragnehmer und Dritte verantwortlich, die unter Ihrer Aufsicht tätig sind, als Führungskraft haben Sie jedoch eine besondere Verpflichtung, Maßnahmen zu treffen. Die beste Vorgehensweise ist, zunächst mit dem Vorgesetzten zu sprechen, der für den Bereich zuständig ist, in dem der Vorfall stattfindet. Falls dies nicht durchführbar ist, sollten Sie sich an andere im Kodex genannte Ansprechpartner wenden.

### FRAGE

Eine Vertreterin meiner Personalabteilung bat mich, mit ihr über eine Untersuchung zu sprechen, die meinen Vorgesetzten wegen Belästigung eines Kollegen in meinem Team betraf. Ich möchte mich nicht mit ihr unterhalten, da ich fürchte, dass mein Vorgesetzter dies in Erfahrung bringt. Muss ich ihre Fragen beantworten?

### ANTWORT

Ja. Als Guardian-Mitarbeiter sind Sie verpflichtet, an laufenden Untersuchungen des Unternehmens mitzuwirken. Ihr Vorgesetzter erfährt nicht notwendigerweise, dass Sie mit der Personalabteilung gesprochen haben. Aber selbst wenn dies geschieht, ist es dem Vorgesetzten strikt untersagt, wegen der Mitwirkung bei der Untersuchung Repressalien gegenüber Ihnen auszuüben.

## Wie geht das Unternehmen vor, wenn es von tatsächlichem oder mutmaßlichem Fehlverhalten erfährt?

Alle Meldungen werden im Einklang mit geltendem Recht und einer gründlichen Vorgehensweise zeitnah und objektiv untersucht und im größtmöglichen Umfang vertraulich behandelt. Sie sind verpflichtet, bei jeglichen internen Untersuchungen zu kooperieren, gleich ob diese von Guardian-Mitarbeitern oder von Ermittlern durchgeführt werden, die vom Unternehmen beauftragt werden. Darüber hinaus verbietet unser Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegenüber jedermann, der in redlicher Absicht Informationen über einen möglichen Verstoß meldet oder entsprechende Bedenken äußert.

Wenn Sie einen potenziellen Verstoß melden bzw. eine Frage stellen und sich dabei ausweisen, unternehmen wir alle zumutbaren Anstrengungen, Ihre Vertraulichkeit zu wahren. Dieses Engagement soll Sie ermutigen, Ihren Namen und spezifische, detaillierte Informationen anzugeben, damit eine gründliche Untersuchung stattfinden und die Angelegenheit so rasch und effektiv wie möglich geklärt werden kann.

Sobald eine Beschlussfassung hinsichtlich eines mutmaßlichen Verstoßes erfolgt ist, wird diese dem Mitarbeiter mitgeteilt, der den Vorgang gemeldet hat, soweit dies den Umständen nach angebracht und nach geltendem Recht gestattet ist. Wenn Sie eine Meldung in anonymer Form mithilfe der Helpline eingereicht haben, versuchen wir, Ihnen Informationen über die Helpline zukommen zu lassen, wodurch Ihre Anonymität gewahrt bleibt.

## Abhilfemaßnahmen und Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter

Wenn interne Ermittlungen bestätigen, dass ein Verstoß gegen geltendes Recht, unsere Grundprinzipien, den Kodex oder eine unserer Richtlinien stattgefunden hat, ergreift Guardian Korrekturmaßnahmen, die den Umständen nach angemessen sind. Die Abhilfemaßnahme kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung, Aktualisierungen unseres Kodex, unserer Richtlinien oder des Compliance-Managementsystems und/oder die Benachrichtigung der zuständigen Aufsichtsbehörde einschließen.

## Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Guardian wird niemanden sanktionieren und keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber jemandem tolerieren, der

in redlicher Absicht ein Bedenken bezüglich eines potenziell rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens oder eines Verstoßes gegen Unternehmensrichtlinien vorbringt, und duldet ein derartiges Vorgehen auch nicht. Guardian übt auch keine Repressalien gegenüber jemandem aus, der bei der Aufklärung einer Meldung oder bei internen oder externen Ermittlungen bzw. Verfahren assistiert oder mitwirkt. Vorgesetzte sind dafür verantwortlich zu gewährleisten, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen nachvollziehen. Vorgesetzte sind ferner dafür verantwortlich zu gewährleisten, dass sie diese Richtlinie auch selbst befolgen und bei ihren Mitarbeitern kontinuierlich durchsetzen.



„Redliche Absicht“ bedeutet nicht, dass die gemeldeten Bedenken korrekt sein müssen, erfordert jedoch, dass Sie glauben, vollständige und wahre Informationen zu liefern, wenn Sie ein Problem melden oder eine Frage stellen. Absichtliches Melden eines fingierten Verstoßes kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

## Prüfungen, interne Ermittlungen und Sicherstellung der Compliance

Guardian hat sich zur Sicherstellung einer proaktiven Einhaltung von geltendem Recht, Grundprinzipien, Kodex und Unternehmensrichtlinien verpflichtet. Wir führen Prüfungen, interne Ermittlungen und Begutachtungen durch, um die Compliance zu bestätigen und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Jeder von uns muss in vollem Umfang mit Prüfungs- und Ermittlungstätigkeiten kooperieren und sachgerechte Abhilfemaßnahmen ergreifen. Wir sind verpflichtet, wahre, korrekte und vollständige Antworten zu geben, selbst wenn diese dazu führen, dass wir uns nicht wohlfühlen, oder weitere Fragen hervorrufen.

## Außerkraftsetzungen und Ausnahmen

Das Compliance- und Ethik-Büro begutachtet diesen Kodex regelmäßig neu und legt dem Board of Directors empfohlene Änderungen zur Genehmigung vor. In äußerst beschränkten Fällen kann das Unternehmen es für sachgerecht halten, eine Bestimmung des Kodex außer Kraft zu setzen. Alle derartigen Außerkraftsetzungen können nur vom Board of Directors oder einem dafür eingesetzten Ausschuss des Board gewährt werden.

### FRAGE

Ich habe soeben erfahren, dass ein guter Freund von mir am Arbeitsplatz sexueller Belästigung beschuldigt wurde und derzeit Ermittlungen laufen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass das stimmt, und denke, es ist nur fair, ihn im Voraus zu warnen bzw. ihm einen Hinweis zu geben, damit er sich verteidigen kann. Bin ich nicht als Freund verpflichtet, ihn zu informieren?

### ANTWORT

Unter keinen Umständen dürfen Sie ihm einen Hinweis geben. Ihr Freund erhält die Gelegenheit, auf diese Beschuldigungen zu reagieren, und es werden alle Anstrengungen unternommen, für eine faire und unparteiische Untersuchung sicherzustellen. Eine Beschuldigung sexueller Belästigung ist eine sehr ernste Sache, die nicht nur Folgen für die betroffenen Mitarbeiter, sondern auch für das Unternehmen hat. Ihren Freund zu warnen könnte die Untersuchung gefährden und für das Unternehmen zusätzliche Risiken und mögliche Sanktionen bedeuten.

### FRAGE

Was geschieht, wenn jemand die Compliance- und Ethik-Helpline missbraucht, indem er jemand fälschlich eines Fehlverhaltens beschuldigt?

### ANTWORT

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Helplines selten für böswillige Zwecke benutzt werden. Man sollte jedoch wissen, dass wir Anrufen nachgehen und jedermann, der die Helpline missbraucht, um Unwahrheiten zu verbreiten oder andere zu bedrohen, oder mit der Absicht, den Ruf einer anderen Person zu Unrecht zu schädigen, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich einer Kündigung rechnen muss.



---

## OPTIONEN, WENN SIE FRAGEN STELLEN, BEDENKEN ÄUSSERN ODER ORIENTIERUNGSHILFE ERHALTEN MÖCHTEN

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro:  
[compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline:  
[www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:

Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.

---

# RESPEKT GEGENÜBER ANDEREN

# 2

Nichtdiskriminierung und Vielfalt  
Belästigungsverbot  
Unterstützung für unsere Gemeinden  
Unser Bekenntnis zu Menschenrechten  
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit  
Ökologische Verantwortung  
Verbot von Gewalt am Arbeitsplatz  
Verbot von Waffen  
Verbotene Substanzen

**WIR SCHÄTZEN DIE  
VIELFALT UNSERER  
MITARBEITER UND  
SIND DAVON ÜBER-  
ZEUGT, DASS DIESE  
VIELFALT DIE VORTEI-  
LE UNSERES UNTER-  
NEHMENS GEGENÜBER  
ANDEREN MAXIMIERT.**



## TEIL 2 - RESPEKT GEGENÜBER ANDEREN

Talente sind das Fundament für unseren Erfolg bei Guardian. Dies ist seit dem ersten Tag Teil unserer Kultur und nach wie vor eines der Grundelemente unseres Erfolgs als Unternehmen. Um erfolgreich zu sein, sind wir darauf angewiesen, jedermanns Fähigkeiten und Kenntnisse im größtmöglichen Umfang auszuschöpfen. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter und sind davon überzeugt, dass diese Vielfalt die Vorteile unseres Unternehmens gegenüber anderen maximiert. Wir schätzen Teamwork und begrüßen die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen, die zum Aufbau eines stärkeren Unternehmens führen und es Mitarbeitern ermöglichen, ihr eigenes individuelles Potenzial abzurufen.

### Nichtdiskriminierung und Vielfalt

Im Einklang mit unserem Grundprinzip zum Thema Respekt entspricht es guter Geschäftspraxis und gesunder Unternehmensphilosophie, Mitarbeiter auf der Basis von Unparteilichkeit, Achtsamkeit, Respekt und Sensibilität anzuerkennen und zu fördern. Guardian bringt absichtlich Mitarbeiter mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten und Kulturen zusammen, da die Kombination eines solchen Reichtums an Talenten und Ressourcen die vielfältigen und dynamischen Teams hervorbringt, die unsere Ergebnisse beständig verbessern.

**RESPEKT - Andere mit Ehrlichkeit, Würde, Respekt und Sensibilität behandeln. Den Wert von Vielfalt schätzen. Teamwork anregen und praktizieren.**

Guardian bekennt sich in vollem Umfang dazu, unseren Bewerbern und Mitarbeitern im Einklang mit allen maßgeblichen nationalen, regionalen, staatlichen und lokalen Gesetzen über Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz an jedem Standort, an dem das Unternehmen geschäftlich tätig ist, gleiche Beschäftigungschancen zu bieten. Dies bedeutet, dass wir die qualifiziertesten Personen aus einem Pool unterschiedlicher Kandidaten

- rekrutieren,
- einstellen,
- ausbilden,
- befördern,
- vergüten,
- weiterentwickeln und
- binden.

Dementsprechend ist jede unfaire Behandlung durch oder von Mitarbeitern, Bewerbern, Gästen, Kunden, Auftragnehmern oder Lieferanten, die auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, ethnischen Hintergrund, nationaler Herkunft, physischer oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung, Ehestand, Veteranenstatus, Staatsangehörigkeitsstatus, Schwangerschaft, Geschlechterstereotypen, genetischen Informationen oder anderen, nach geltendem Recht oder Guardian-Richtlinien geschützten Umständen basiert oder zurückzuführen ist, inakzeptabel und verboten.

#### FRAGE

Ich habe mich für eine interne Stelle beworben und glaube, dass jemand genommen wurde, der weniger qualifiziert ist. Ich habe den Verdacht, dass ich aufgrund meines Geschlechts nicht berücksichtigt wurde. An wen kann ich mich wenden?

#### ANTWORT

Personalentscheidungen müssen auf der Basis von Kenntnissen, Erfahrung und Fähigkeiten und nicht etwa Geschlecht getroffen werden. Wenn Sie also den Verdacht haben, dass eine geschlechtsspezifische Entscheidung gefasst wurde, besprechen Sie dies bitte mit einem der Ansprechpartner, die in unserem Kodex als für Sie zur Verfügung stehend genannt werden.

### FRAGE

Während einer Geschäftsreise forderte mich ein Kollege mehrfach auf, mit ihm auf einen Drink auszugehen, und machte Kommentare zu meinem Aussehen, die ich als unangebracht empfand. Ich bat ihn, damit aufzuhören, worauf er nicht einging. Wir waren nicht im Büro, und es geschah außerhalb der Arbeitszeit, weshalb ich nicht sicher bin, wie ich mich verhalten soll. Handelt es sich hier um Belästigung?

### ANTWORT

Diese Art von Verhalten wird nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in allen tätigkeitsbezogenen Situationen, einschließlich Geschäftsreisen, nicht geduldet. Sagen Sie Ihrem Kollegen, dass derartige Verhalten unangemessen und einzustellen ist und Sie andernfalls das Problem entsprechend den für Sie laut Erläuterung im Kodex verfügbaren Kanälen melden müssen.

## Belästigungsverbot

Guardian verbietet jegliche Form der Belästigung auf der Basis einer der im vorangehenden Abschnitt aufgeführten Charakteristika (Nichtdiskriminierung und Vielfalt). Belästigung schließt verbales, körperliches, schriftliches oder anderes Verhalten ein, das aus objektiver Sicht als unwillkommen, anstößig, einschüchternd oder eine andere Person verunglimpfend betrachtet wird. Guardian duldet überdies keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Fälle von Diskriminierung oder Belästigung melden.

---

**VERGESSEN SIE NICHT, DASS SIE BEI ZWEIFELN, INNEHALTEN, NACHDENKEN UND FRAGEN BEVOR SIE TÄTIG WERDEN.**

---

### FRAGE

Einer meiner Arbeitskollegen verschickt E-Mails, die Witze und herabwürdigende Kommentare über bestimmte Nationalitäten enthalten. Ich fühle mich dadurch unwohl, es hat sich allerdings niemand darüber beschwert. Wie sollte ich mich verhalten?

### ANTWORT

Zunächst sollten Sie den Absender auffordern, das Verschieken solcher E-Mails einzustellen, wenn Sie sich dazu in der Lage fühlen. Wenn dies nicht aufhört oder Sie sich nicht wohl dabei fühlen sollten, den Absender aufzufordern, das Verschieken der E-Mails an Sie einzustellen, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder einen der anderen im Kodex genannten, für Sie verfügbaren Ansprechpartner verständigen oder die Angelegenheit mithilfe unserer Compliance- und Ethik-Helpline melden. Derartige Witze zu versenden, verstößt gegen unsere Werte und unsere Richtlinien im Hinblick auf den Gebrauch von E-Mails sowie unsere Normen zu den Themen Vielfalt, Belästigung und Diskriminierung.

Weitere Einzelheiten hierzu können Sie in Guardians **Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung** nachlesen.

## Unterstützung für unsere Gemeinden

Auch wenn jeder von uns aufgerufen ist, am Leben in unserer Gemeinde in Form der Unterstützung von Anliegen und Vorgängen teilzunehmen, ist es wichtig, daran zu erinnern, dass wir keinen Druck auf andere ausüben dürfen, Spenden für unsere bevorzugten karitativen Einrichtungen zu leisten oder bei diesen mitzuwirken. Wir sollten ferner nicht an Entscheidungen des Unternehmens zu karitativen oder anderen Organisationen teilnehmen, bei denen wir ehrenamtlich tätig sind, da dies als potenzieller Interessenkonflikt wahrgenommen werden kann.

## Unser Bekenntnis zu Menschenrechten

Wir verpflichten uns zur Einhaltung maßgeblicher Arbeits- und Beschäftigungsgesetze an allen Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind. Dies schließt die Befolgung von Gesetzen ein, die sich auf Vereinigungsfreiheit, Datenschutz, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit beziehen, sowie von Gesetzen, die auf die Beseitigung jeglicher Diskriminierung in Personalangelegenheiten abzielen. Wir unternehmen ferner Schritte, mit denen sichergestellt werden soll, dass von unseren Lieferanten bezogene Produkte in verantwortlicher Form hergestellt und beschafft wurden.

Wenn wir allen Mitarbeitern gleiche Zugangsmöglichkeiten und faire Behandlung bieten, steigern wir damit den Erfolg des Unternehmens und fördern gleichzeitig die Fortentwicklung von Mitarbeitern und der Gemeinden, in denen wir tätig sind.

## Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Guardian hat sich verpflichtet zu gewährleisten, dass seine Betriebsabläufe, Produkte und Leistungen ihre Funktionen auf eine Art und Weise erfüllen, die die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Kunden und Nachbarn sowie die Umwelt verantwortungsvoll schützt. Guardian befolgt jegliche behördlichen Auflagen auf dem Sektor Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (Environmental, Health and Safety, EH&S), die für unsere Geschäftstätigkeiten maßgeblich sind.

Wenn dies für das Management von EH&S-Risiken notwendig und sachdienlich ist, kann Guardian allerdings Standards festlegen, die über behördliche Auflagen hinausgehen. Die Berücksichtigung von möglichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und Compliance-Anforderungen sollte integraler Bestandteil aller geschäftlichen Entscheidungen von Guardian sein. Bei der Wahl der Mittel zur Kontrolle dieser Risiken darf das Thema Kosten nicht die Berücksichtigung angemessener Alternativen ausschließen.

Guardian verpflichtet sich, seine EH&S-Performance kontinuierlich dahingehend zu verbessern, dass keinerlei Vorfälle auftreten und ökologische Verantwortung wahrgenommen wird. Alle Mitarbeiter sind unabhängig von ihrer Stellung in der Organisation für die Einhaltung und Erfüllung von EH&S-Vorschriften zuständig und rechenschaftspflichtig und müssen aus diesem Grund eine *persönliche Verantwortung* übernehmen, um optimale Ergebnisse in diesen Bereichen sicherzustellen. Studieren Sie die EH&S-Vorschriften, die für Ihre Funktion verbindlich sind.

### FRAGE

Ich arbeite an einer kleinen Anlage und habe Kenntnis von einem Problem bezüglich der Einhaltung von Umweltvorschriften, dessen Behebung eine Menge Geld kosten kann. Ich fürchte, dass das Werk nicht rentabel arbeiten kann, wenn wir das Geld ausgeben müssten. Sollte ich das Problem trotzdem melden?

### ANTWORT

Unbedingt. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften hat stets Vorrang vor Rentabilität und trägt auf lange Sicht sogar zum langfristigen Erfolg des Unternehmens bei. Melden Sie das Problem unverzüglich unter Einsatz eines der Ihnen verfügbaren Berichtswege.



### FRAGE

Ich habe einige Verfahren in meinem Bereich beobachtet, die mir nicht sicher scheinen. An wen kann ich mich wenden? Ich bin ein neuer Mitarbeiter und möchte nicht als Unruhestifter gelten.

### ANTWORT

Besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Angehörigen der EH&S-Abteilung. Es mag gute Gründe für die angesprochenen Vorgehensweisen geben; wichtig ist jedoch, sich klar zu machen, dass Sie durch die Meldung von Bedenken zum Thema Sicherheit keine Unruhe stiften, sondern verantwortungsbewusst handeln.



Identifizieren Sie Möglichkeiten zur Verbesserung der EH&S-Performance und zur Reduzierung der EH&S-Risiken im Zusammenhang mit Ihren beruflichen Aufgaben. Insbesondere im Hinblick auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und umgebenden Gemeinden sind Richtlinien und praktische Programme eingeführt worden, um unsere *Niemand-wird-verletzt-Politik* zu untermauern. Sie haben allerdings eine persönliche Verpflichtung zur Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen, die Sie selbst oder andere betreffen können. Sie müssen sachdienliche Änderungen bei Ihren Vorgehensweisen oder an Ihrem Arbeitsumfeld vornehmen, um Sicherheitsrisiken zu verringern, sowie Problemfelder eskalieren und Erfolge bekannt machen, wenn Sie Risiken mildern konnten.

---

**VERGESSEN SIE NICHT, DASS  
SIE BEI ZWEIFELN, INNEHALTEN,  
NACHDENKEN UND FRAGEN  
BEVOR SIE TÄTIG WERDEN.**

---

### FRAGE

Wird von Unterauftragnehmern erwartet, dieselben Gesundheits-, Sicherheits- und Betriebsschutzrichtlinien und -verfahren wie Mitarbeiter zu befolgen?

### ANTWORT

Alle Unterauftragnehmer sollten im Rahmen eines von Guardian gebilligten Gesundheits- und Sicherheitsprogramms tätig sein. Guardian-Führungskräfte sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass Unterauftragnehmer und Anbieter, die an unseren Standorten tätig sind, alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die für den fraglichen Standort verbindlich sind, sowie etwaige zusätzliche, vom Unternehmen vorgegebene Auflagen verstehen und befolgen. Dagegen liegt es nicht in Guardians Verantwortung zu gewährleisten, dass Unterauftragnehmer ihr eigenes Gesundheits- und Sicherheitsprogramm einhalten, außer in dem Umfang, in dem die Mindestanforderungen dieses Programms allen Guardian-Auflagen für Gesundheit und Sicherheit entsprechen.



**FRAGE**

Wir haben soeben ein paar neue Verfahren zur Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen eingeführt. Ich führe diese Art von Arbeiten bereits seit mehr als 20 Jahren aus und bin nie verletzt worden. Warum sollte ich meine Vorgehensweise bei der Arbeit nun ändern?

**ANTWORT**

Ihre Sicherheit ist unsere oberste Priorität. Die neuen Arbeitsmethoden sind notwendig, um die Risiken für Sie und Ihre Arbeitskollegen zu vermindern. Darüber hinaus haben wir die kontinuierliche Einhaltung von Vorschriften und unserer EH&S-Richtlinie zu gewährleisten. Wenn Sie bezüglich der neuen Arbeitsmethoden Bedenken oder Ideen zu ihrer Verbesserung haben, sprechen Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren lokalen Sicherheitsexperten an. Ihre Erfahrung und die Weitergabe Ihrer Kenntnisse ermöglichen eine kontinuierliche Verbesserung.

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung ist für die Sicherstellung verantwortlich und rechenschaftspflichtig dafür, sicherzustellen, dass alle ihm unterstellten Mitarbeiter alle EH&S-bezogenen Verpflichtungen für ihre jeweilige Funktion verstehen und nach Möglichkeit erfüllen. Beraten Sie sich mit Mitarbeitern und beziehen Sie sie in Themen ein, die mit der Umwelt und ihrer Gesundheit und Sicherheit zu tun haben. Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, die Erwartungen hinsichtlich der Befolgung von EH&S-Vorschriften festzulegen, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen und sich um kontinuierliche Verbesserung in diesem Bereich zu bemühen.

Alle EH&S-Vorfälle sind unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Management zu melden. Ein Verstoß gegen EH&S-Gesetze kann drastische Strafen sowohl für Guardian als auch seine Mitarbeiter zur Folge haben. Außerdem gibt es in vielen Ländern Regelungen in Bezug auf die Rechtzeitigkeit der Meldung von Vorfällen an die Behörden. Holen Sie sich auf jeden Fall Orientierungshilfe zu jeder Angelegenheit ein, bei der Sie sich unsicher fühlen. Sie können jeden der vielen Ihnen zur Verfügung stehenden Kanäle benutzen. Alle diese Kanäle sind an verschiedenen Stellen in diesem Kodex aufgeführt.

Jeder Mitarbeiter, der wissentlich gegen maßgebliche Richtlinien, Gesetze und/oder Vorschriften zu den Themen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit oder diesen Kodex verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

**FRAGE**

Ich arbeite in einem Bereich mit hoher Lärmbelastung und einige meiner Arbeitskollegen tragen oft nicht den vorgeschriebenen Hörschutz. Ich möchte nicht als Unruhestifter gelten, fühle mich aber nicht wohl dabei, dies nicht zu melden, da mir bekannt ist, dass es sich dabei um einen Verstoß handelt. Wie sollte ich mich verhalten?

**ANTWORT**

Sie haben Recht. Vorgeschriebenen Hörschutz nicht zu tragen, ist ein Verstoß gegen unsere Richtlinien. Sie sollten das Thema mit Ihrem Vorgesetzten besprechen oder einen der für Sie verfügbaren Berichtswege nutzen, damit das Unternehmen Ermittlungen anstellen und nachvollziehen kann, warum der Hörschutz nicht getragen wird. Vielleicht ist der Hörschutz nicht praktisch und muss neu gestaltet werden, vielleicht ist auch mehr Ausbildung erforderlich.

## Ökologische Verantwortung

Jeder von uns hat eine wichtige Rolle zu übernehmen, um sicherzustellen, dass wir während der gesamten Dauer von Projekten und Betriebsabläufen schädliche Umweltbelastungen und damit verbundene Auswirkungen auf Gemeinden identifizieren und minimieren.

- Studieren Sie alle Pläne und Ziele, die festgelegt worden sind, um zur Verbesserung der ökologischen Performance und zur Verminderung ökologischer Risiken beizutragen, und arbeiten Sie darauf hin, sie auch zu erreichen.
- Stellen Sie die Arbeiten ein, wenn Sie glauben, dass diese voraussichtlich zu einem ungewollten Austritt von Stoffen aus einem System oder zu sonstigen Konsequenzen führen, die die Umwelt schädigen.
- Zeigen Sie Eigeninitiative und suchen Sie nach Wegen, mit denen wir Abfälle, Emissionen und Entladungen verringern und Energie effizienter nutzen können.

Weitere Einzelheiten finden Sie in Guardians **Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit**.

## Verbot von Gewalt am Arbeitsplatz

Guardian bekennt sich zu einem gewaltfreien Arbeitsplatz. Gewalt schließt den Versuch, das Androhen oder die Verursachung einer physischen Verletzung von Personen oder der Beschädigung von Sachen ein und kann in vielen Formen geschehen: körperlich, verbal, schriftlich, per E-Mail und selbst durch Gesten und Ausdrucksweisen, die eine tatsächliche oder potenzielle Schadensdrohung vermitteln. Alle diese Arten von Verhaltensweisen, die von irgendjemand begangen werden, sei es ein Mitarbeiter, Kunde, Auftragnehmer, Lieferant oder Besucher, haben keinen Platz bei Guardian und sind verboten.

Weitere Informationen erhalten Sie in Guardians **Richtlinie zu Gewalt am Arbeitsplatz**.

Drohungen oder Tötlichkeiten sind unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder Ihrem Ansprechpartner für Sicherheit bzw. im Fall eines drohenden Schadens der Polizei zu melden.

## Verbot von Waffen

Um das Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz zu verringern, verbietet Guardian den Besitz von Feuerwaffen, Munition, Sprengstoffen oder anderen Waffen auf Grundstücken, die dem Unternehmen gehören oder von ihm benutzt werden, wenn Sie für das Unternehmen tätig sind oder Funktionen des Unternehmens ausüben, soweit dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist. Alle Waffen, die auf dem Firmengelände des Unternehmens entdeckt werden, können konfisziert werden, wovon auch Waffen erfasst werden, die Freizeitzwecken dienen. Soweit dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist, ist es Ihnen ferner verboten, Waffen in Ihrem eigenen Fahrzeug mit sich zu führen bzw. zu transportieren, während Sie für das Unternehmen tätig sind oder ein Transportmittel des Unternehmens benutzen.

Ausnahmen von dieser Richtlinie werden nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung Ihres regionalen Geschäftsfeldleiters und des VP des Bereichs Compliance & Ethics oder im Einklang mit lokalem oder einzel- bzw. bundesstaatlichem Recht gewährt. Sofern der Besitz autorisiert wird, müssen Waffen sachgerecht gegen Diebstahl, Missbrauch und unabsichtliche Betätigung gesichert und im Einklang mit maßgeblichen Gesetzen gehandhabt werden.

Diese Richtlinie gilt nicht für Strafverfolgungsbeamte, Aufsichts- oder Militärbehörden bzw. deren Vertreter, solange sie in amtlicher Funktion handeln.

## Verbotene Substanzen

Bei Guardian ist Sicherheit die oberste Priorität an allen unseren Arbeitsplätzen und tief in unserer Unternehmenskultur verwurzelt. Wir haben uns verpflichtet, für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen, der frei vom Genuss verbotener Substanzen, einschließlich illegaler Drogen, ist. Da der sorglose Genuss von Alkohol Sicherheits- und Haftungsrisiken für das Unternehmen auslöst, haben wir überdies Regeln für den Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz und in Arbeitssituationen eingeführt. Der Missbrauch von Alkohol, der Genuss von illegalen Drogen oder Suchtmitteln oder der Missbrauch von verschreibungspflichtigen Medikamenten hat das Potenzial, unsere Sicherheit, Präsenz, Produktivität, Haltung, Zuverlässigkeit und vieles mehr zu beeinträchtigen.

Das Unternehmen ergreift angemessene Maßnahmen zur Sicherstellung der Befolgung dieser Richtlinie, zu denen auch Tests bei Bewerbern und Mitarbeitern zählen, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist. Gelegentliche Ausnahmen hinsichtlich des Genusses von Alkohol auf dem Unternehmen gehörenden oder von ihm benutzten Grundstücken bei besonderen Ereignissen können mit der vorherigen schriftlichen Zustimmung der für die Region verantwortlichen Führungskraft oder alternativ mit Zustimmung des Business Leader gewährt werden, soweit dies vom Leiter des Geschäftsfelds autorisiert wird.

### FRAGE

Ist es in Ordnung, bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit für das Unternehmen alkoholische Getränke zu konsumieren, etwa bei der Bewirtung eines Kunden bei einem geschäftlichen Abendessen oder einer vom Unternehmen gesponserten Veranstaltung?

### ANTWORT

Ja, allerdings nur, wenn der Genuss von Alkohol nach örtlich geltendem Recht erlaubt ist und Sie Ihr gutes Urteilsvermögen ausüben und alle maßgeblichen Gesetze einhalten. Nach diesen Gesetzen ist es etwa verboten, unter dem Einfluss von Alkohol ein Fahrzeug zu führen oder Alkohol an Minderjährige auszuschenken. Bedenken Sie bitte Folgendes: Wenn Sie alkoholische Getränke konsumieren und an den Arbeitsplatz zurückkehren und das Unternehmen den begründeten Verdacht hat, dass Sie unter dem Einfluss von Alkohol stehen, können Sie aufgefordert werden, sich einem Alkoholtest zu unterziehen. Wenn der Einfluss von Alkohol bestätigt wird, müssen Sie mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich einer Kündigung rechnen.

---

## OPTIONEN, WENN SIE FRAGEN STELLEN, BEDENKEN ÄUSSERN ODER ORIENTIERUNGSHILFE ERHALTEN MÖCHTEN

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro:  
[compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline:  
[www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:

Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.

---



# INTEGRITÄT IM GESCHÄFTS- VERKEHR

# 3

Geschenke, Bewirtung und karitative Spenden

Geschenke an Staatsbedienstete

Geschäftsanreize

Umgang mit staatlichen Instanzen

Interessenkonflikte

- Geschäftschancen für das Unternehmen

- Freunde und Verwandte

- Private Tätigkeiten

- Nebenbeschäftigungen

- Private Investitionen

- Gesellschaftliche und politische Aktivitäten

Insiderhandel und Eigengeschäfte

Anlegen und Führen von geschäftlichen Aufzeichnungen

Umsichtige Kommunikation

Öffentlichkeitsarbeit

**WIR SIND STOLZ  
DARAUF, UNSERE  
GESCHÄFTSTÄTIGKEIT  
AUF INTEGRE ART  
UND WEISE AUSZU-  
ÜBEN. WIR KONKUR-  
RIEREN ENERGISCH,  
TUN DIES JEDOCH IN  
FAIRER UND ETHISCH  
EINWANDFREIER FORM.**



## TEIL III - INTEGRITÄT IM GESCHÄFTSVERKEHR

Wir sind stolz darauf, unsere Geschäftstätigkeit auf **integre Art und Weise** auszuüben. **INTEGRITÄT** ist in der Tat unser Grundprinzip Nummer eins und ein Gebot für alle, die für Guardian tätig sind. Wir konkurrieren **energisch**, tun dies jedoch in **fairer und ethisch einwandfreier Form**. Wir nehmen uns **gegenseitig in die Pflicht**, als Hüter der Interessen der Organisation zu agieren, und vermeiden Situationen, in denen **persönliche Interessen unsere kaufmännische Beurteilung beeinflussen können**.

### Geschenke, Bewirtung und karitative Spenden

Wir konkurrieren ausschließlich auf der Grundlage der Qualität unserer Produkte und Leistungen. Wenn in einem geschäftlichen Kontext Geschenke ausgetauscht oder Spenden an karitative Einrichtungen geleistet werden, kann dies den Eindruck erwecken, dass es sich um Gefälligkeiten handelt, um auf die kaufmännische Beurteilung Einfluss zu nehmen. Guardian ist stolz darauf, enge Beziehungen mit Lieferanten, Kunden und Gemeinden aufgebaut zu haben, die es hin und wieder angezeigt sein lassen, einfache Geschenke auszutauschen oder Spenden an karitative Einrichtungen zu leisten. Gutes Urteilsvermögen und gesunder Menschenverstand sind jedoch von entscheidender Bedeutung für die Bestätigung der Angemessenheit und Rechtmäßigkeit von Geschenk oder Spende. Die Einhaltung der folgenden Regeln erleichtert Ihnen, die Angemessenheit und Rechtmäßigkeit von Geschenk oder Spende zu beurteilen:

- Alle karitativen Spenden müssen vor ihrer Durchführung vom Werksleiter bzw. der für die Region verantwortlichen Führungskraft, dem Büro für behördliche Angelegenheiten **und** der Rechtsabteilung genehmigt werden.
- Jegliche erhaltenen bzw. angebotenen Geschenke oder vorgenommenen karitativen Spenden müssen rechtmäßig, mit den Richtlinien von Guardian und dem Empfänger vereinbar und von angemessenem Wert sein sowie im Fall von Spenden an karitative Einrichtungen einem gültigen Geschäftszweck oder sozialen Anliegen dienen.
- Verlangen Sie keine Geschenke oder Zuwendungen irgendwelcher Art von Kunden, Lieferanten, Staatsbediensteten oder Geschäftspartnern.
- Sagen Sie weder ausdrücklich noch stillschweigend zu, eine karitative Spende oder geldwerte Zuwendung irgendwelcher Art im Gegenzug für irgendeine Art von Bevorzugung auf Seiten des Empfängers zu leisten.
- Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken, Bewirtung oder anderen Zuwendungen kann eine Dokumentierung erforderlich machen. Spenden an karitative Einrichtungen müssen fast immer dokumentiert werden. Fragen Sie das Compliance- und Ethik-Büro oder die Rechtsabteilung um Rat.
- Vermeiden Sie im Regelfall jede Beziehung mit Kunden, Lieferanten, Behördenangestellten oder anderen Geschäftspartnern, die Ihre Fähigkeit zur Vornahme umsichtiger und ethisch einwandfreier geschäftlicher Entscheidungen beeinträchtigen oder beeinflussen bzw. in diesem Sinne wahrgenommen werden kann.

#### FRAGE

Darf ich ein Angebot annehmen, Ferien mit meiner Familie in der Wohnanlage eines Kunden am Strand zu verbringen, obwohl der Kunde selbst nicht anwesend ist?

#### ANTWORT

Da Sie nicht mit dem Kunden zusammentreffen, um Geschäftliches zu besprechen oder Ihre Geschäftsbeziehung in anderer Weise auszubauen, liegt vermutlich kein ausreichender Geschäftszweck vor, der das Angebot rechtfertigen würde. Sie können dem Kunden jedoch den üblichen Marktpreis für den Aufenthalt in der Wohnanlage zahlen, nachdem Sie die entsprechende Erlaubnis von Ihrem Vorgesetzten eingeholt haben.

### FRAGE

Mein größter Logistikanbieter hat mir und meiner Familie vier der besten Plätze für den Besuch des Formel 1-Rennens angeboten. Der Anbieter wird ebenfalls anwesend sein, und ich bin sicher, dass wir während des Rennens über Geschäftliches sprechen können. Ist dies in Ordnung?

### ANTWORT

Es hängt von mehreren Dingen ab. Zumindest aber sollten sich die Gesamtkosten für die Tickets in den Grenzen der Richtlinie bewegen; außerdem muss ein wirklicher geschäftlicher Vorteil mit dem Besuch der Veranstaltung verknüpft sein. Um es anders auszudrücken: Es reicht nicht, einfach über Geschäftliches reden, um damit die Tickets zu rechtfertigen. Wenn Sie nicht sicher sind, sollten Sie die Zustimmung Ihres Vorgesetzten und Rat vom Compliance- und Ethik-Büro einholen.



- Holen Sie stets Orientierungshilfe von Ihrem Vorgesetzten oder einem der vielen für Sie verfügbaren Ansprechpartner ein, wenn Sie nicht sicher sind, ob Geschenke oder Bewirtung, die sie anbieten oder annehmen möchten, angemessen, ethisch einwandfrei und rechtmäßig sind.

Denken Sie stets daran, dass keinerlei Dinge angeboten oder angenommen werden sollten, die als rechtswidrig betrachtet werden oder die Fähigkeit eines Mitarbeiters zur Erledigung seiner beruflichen Aufgaben tatsächlich oder dem Anschein nach beeinträchtigen, den Eindruck von Unangemessenheit erwecken oder Sie selbst oder Guardian in Verlegenheit bringen könnten, was insbesondere auch für Bewirtung in Etablissements mit sexueller Ausrichtung gilt. Sofern kein entsprechendes Verbot besteht, kann jeder von uns Geschenke und Bewirtung im Wert von höchstens US\$ 50 annehmen oder anbieten, sofern dies nicht mit der Erwartung einer Gefälligkeit, eines Geschenks oder einer Handlung als Gegenleistung verbunden ist. Wenn dieser Betrag überschritten wird, ist die Zustimmung Ihres Vorgesetzten oder Abteilungsleiters einzuholen, bevor die betreffenden Geschenke oder Bewirtungsleistungen angenommen oder angeboten werden. Und vergessen Sie nicht: Alle karitativen Spenden müssen vor ihrer Vornahme vom Werksleiter bzw. der für die Region verantwortlichen Führungskraft, dem Büro für behördliche Angelegenheiten **und** der Rechtsabteilung genehmigt werden.

### Geschenke an Staatsbedienstete

Zahlungen, Geschenke oder geldwerte Zuwendungen irgendwelcher Art an staatliche Instanzen, Staatsbedienstete, politische Parteien, Funktionäre politischer Parteien oder Politiker dürfen von Ihnen weder angeboten noch geleistet noch autorisiert werden, wenn dies für den Zweck des Erhalts eines geschäftlichen Vorteils für Guardian oder die Verschaffung von Aufträgen für andere geschieht. Das Thema Geschenke oder Bewirtung unter Beteiligung von Staatsbediensteten wird im Abschnitt Korruptionsbekämpfung in diesem Kodex ausführlicher erläutert. In diesem Fall ist ein höherer Sorgfaltsgrad erforderlich, der eine unabhängige Begutachtung und Genehmigung durch das Compliance- und Ethik-Büro, die Rechtsabteilung **und** die Leitung des Geschäftsfelds einschließt.

### Geschäftsanreize

Vertriebsorientierte Rabatte, Preisnachlässe, Kredite und Zuschüsse sind übliche Geschäftsanreize, doch ist eine sorgfältige Prüfung angezeigt, um rechtswidrige oder unethische Zahlungen zu vermeiden und die Befolgung zahlreicher Devisenkontroll-, Steuer- und Geldwäschebekämpfungsvorschriften zu gewährleisten. Derartige Geschäftsanreize müssen von angemessenem Wert, wettbewerbsrechtlich akzeptabel und ausreichend dokumentiert sein sowie gegenüber dem Unternehmen erfolgen, mit dem der ursprüngliche Kaufvertrag abgeschlossen bzw. für das die erste Rechnung ausgestellt wurde. Sie dürfen nicht gegenüber einzelnen Führungskräften, Mitarbeitern oder Vertretern des Unternehmens oder einem verbundenen Unternehmen erfolgen und sollten ausschließlich in dem Land vorgenommen werden, in dem das Unternehmen seinen Geschäftssitz hat.



## Umgang mit staatlichen Instanzen

Guardian hat sich dazu verpflichtet, eine solide und glaubwürdige Reputation in den Gemeinden, in denen wir investieren, sowie bei Behörden auf allen Ebenen aufrechtzuerhalten. Manche Mitarbeiter des Unternehmens, die Guardian repräsentieren, sind berechtigt, mit Behörden zu interagieren oder die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu bescheinigen. Diese Berechtigung gilt jedoch nur für Themen, die in ihr spezifisches Aufgabengebiet fallen und der Entscheidungsbefugnis unterliegen, die ihnen die Bereichsleitung gewährt hat. Bestimmte Interaktionen mit staatlichen Instanzen, zu denen die nachstehend aufgezählten gehören, **machen die vorherige Zustimmung höherer Führungsebenen erforderlich**.

- Anbieten von Zahlungen, Geschenken, Zuwendungen, Reisen oder Bewirtschaftungsleistungen, einschließlich Geschäftsessen, an Staatsbedienstete, karitative Einrichtungen oder andere, von einem Staatsbediensteten benannte natürliche/juristische Personen.
- Eingehen von Verpflichtungen gegenüber staatlichen Instanzen im Namen von Guardian.
- Akzeptieren, Vertreten, Genehmigen oder Anwenden anderer geschäftlicher Bedingungen, die nicht schon gesetzlich vorgeschrieben sind.
- Teilnahme an Ausschreibungen, Angebote zu Preisen oder Bedingungen oder Eingehen von Verträgen oder anderen kommerziellen Geschäftsbeziehungen mit staatlichen Instanzen.

Wenn Ihnen nicht klar ist, ob Sie über die Berechtigung verfügen, Informationen an staatliche Instanzen weiterzugeben oder mit diesen in anderer Form zu interagieren, müssen Sie Orientierungshilfe von höheren Führungsebenen einholen. Diese Richtlinie ist keinesfalls so zu interpretieren, dass damit Mitarbeiter daran gehindert werden, mit zuständigen Staatsbediensteten zu kommunizieren, wenn sie nach geltendem Recht dazu verpflichtet sind, oder mutmaßlich rechtswidriges Verhalten zu melden.

### Was ist unter dem Begriff „staatliche Instanz“ zu verstehen?

Beamte oder Organe, die ohne Weiteres als staatliche Instanz identifiziert werden können, wie etwa Mitglieder der Legislative, des Parlaments, der Justiz und Exekutive sowie alle gewählten und ernannten politischen Führer.

Akteure, die keine Staatsbediensteten sind, aber im Auftrag einer staatlichen Instanz agieren.

Hauptauftragnehmer, die im Auftrag oder im Rahmen eines Vertrags mit einer staatlichen Instanz tätig sind.

In manchen Fällen Verwandte von Staatsbediensteten.

Staatlich gesponserte Universitäten oder Forschungsorganisationen.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Unternehmen, die in staatlichem Besitz stehen oder von einer staatlichen Instanz kontrolliert werden, **selbst wenn** diese als privatrechtliche Gesellschaften geführt werden oder die Mitarbeiter sich selbst nicht als Vertreter der staatlichen Instanz betrachten.

Guardian hat sich zu vollständiger Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften verpflichtet und insbesondere solcher, die den Umgang mit staatlichen Instanzen regeln. Diese Gesetze sind in vielen Ländern komplexer Natur und werden zunehmend grenzübergreifend angewendet. Aus diesem Grund ist es wichtig anzuerkennen, dass eine umfassende Prüfung zulässiger Interaktionen mit staatlichen Instanzen häufig eine Analyse erfordert, die über die Bestimmungen in den Gesetzen des Landes, in dem Sie tätig sind, hinausgeht.

Ob Sie Guardian-Mitarbeiter oder Vertreter des Unternehmens sind, Sie **MÜSSEN** folgenden Vorgaben beachten:

- **STETS** wahrheitsgemäß im Umgang mit staatlichen Instanzen handeln.
- **NIEMALS** falsche Angaben machen, falsche Behauptungen aufstellen oder wichtige Fakten weglassen. Sicherstellen, dass alle Dokumente wahr, korrekt, aktuell und vollständig sind. Hierzu zählen auch erläuternde Unterlagen, die angefordert werden können.
- Sofort Ihren Vorgesetzten von Falschdarstellungen, Missverständnissen, wichtigen Auslassungen oder anderen Fehlern in Dokumenten verständigen, die bei einer staatlichen Instanz eingereicht wurden.



#### FRAGE

Kann ich einen externen Consultant/Berater damit beauftragen, auf Richtlinien und Entscheidungen staatlicher Instanzen in Guardians Auftrag Einfluss zu nehmen?

#### ANTWORT

Nur Personen in bestimmten maßgeblichen Funktionen können Lobbyisten beauftragen. Wenn Ihnen von Ihrer Bereichsleitung bestätigt wurde, dass Sie zu diesem Personenkreis gehören, und Ihre Funktionen, Verantwortlichkeiten und Vorgaben diese Tätigkeit einschließen, müssen Sie **ZUVOR** die Genehmigung des Büros für behördliche Angelegenheiten und der Rechtsabteilung einholen. Guardian kann für die Handlungen Dritter, die wir für die Vertretung des Unternehmens bestimmt haben, strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden, weshalb wir alle Consultants/Berater einer Sorgfaltsprüfung unterziehen müssen, vor allem aber diejenigen, die damit beauftragt werden, auf Richtlinien und Entscheidungen staatlicher Instanzen Einfluss zu nehmen. Überdies muss der für derartige Tätigkeiten aufgewendete Dollar-Betrag in den USA korrekt nachvollzogen werden.

## Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt entsteht immer dann, wenn Sie konkurrierende Interessen haben, die Ihre Fähigkeit, objektive und effektive Entscheidungen für Guardian zu treffen, beeinträchtigen können. Interessenkonflikte können sich auch dann einstellen, wenn Sie oder ein Familienmitglied unzulässige persönliche Vorteile aufgrund Ihrer Stellung im Unternehmen erhalten. Von jedem von uns wird erwartet, gutes Urteilsvermögen auszuüben und Situationen zu vermeiden, die auch nur den Eindruck eines Konflikts erwecken und das Vertrauen, das andere in uns setzen, untergraben und unsere Reputation schädigen kann.

Interessenkonflikte können tatsächlicher oder potenzieller Natur oder auch nur eine Frage der Wahrnehmung sein. Da diese Umstände nicht immer fest umrissen sind, haben Sie sie Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen der an verschiedenen Stellen dieses Kodex genannten Ansprechpartner gegenüber vollständig offenzulegen, damit wir sie in sachgerechter Form bewerten, kontrollieren und managen können.

- Vermeiden Sie Interessenkonfliktsituationen, wann immer dies möglich ist.
- Treffen Sie geschäftliche Entscheidungen stets im besten Interesse von Guardian.
- Offenbaren Sie jegliche Beziehungen, externe Tätigkeiten oder Finanzbeteiligungen, die einen möglichen Interessenkonflikt darstellen oder den entsprechenden Eindruck erwecken können. Machen Sie Ihre Angaben in schriftlicher Form gegenüber Ihrem Vorgesetzten sowie dem Leiter der Unternehmensabteilung Globale Prüfung (Global Audit Director).
- Denken Sie voraus und klären Sie in Eigeninitiative Situationen, die Ihre eigenen Interessen oder die eines Familienmitglieds in einen potenziellen Konflikt mit dem Unternehmen bringen können.

*Die nachstehenden Situationen sind geläufige Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte:*

## Geschäftschancen für das Unternehmen

Wenn Sie aufgrund Ihrer Tätigkeit von einer Geschäftschance erfahren, steht diese in erster Linie Guardian zu. Geschäftschancen, die bei der Arbeit entdeckt werden, dürfen von Mitarbeitern nicht selbst verwertet oder an Familienmitglieder bzw. Freunde weitergeleitet werden.

## Freunde und Verwandte

Es kann hin und wieder vorkommen, dass Sie sich in einer Situation befinden, in der Sie mit einem engen Freund oder einem Verwandten zusammenarbeiten, der bei einem Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten beschäftigt ist. Da es unmöglich ist, alle Umstände vorherzusehen, die einen potenziellen Konflikt auslösen können, sollten Sie Ihre Situation Ihrem Vorgesetzten oder einem Angehörigen des Compliance- und Ethik-Büros schildern, damit festgestellt werden kann, ob Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden müssen. Sie haben unter allen Umständen zu vermeiden, den Einsatz eines Lieferanten zu empfehlen oder Ihre Position zu benutzen, um auf dessen Einsatz hinzuwirken, wenn Sie oder ein enges Familienmitglied als Folge Ihrer Empfehlung unzulässige persönliche Vorteile erhalten würden.

## Private Tätigkeiten

Sie dürfen auf keinen Fall Mitarbeiter, deren direkter Vorgesetzter Sie sind, für Tätigkeiten einstellen, die nicht mit Guardian zu tun haben, und die Ihrem persönlichen Vorteil dienen und in keinerlei Zusammenhang mit deren Tätigkeit für Guardian stehen.

### FRAGE

Ich bin Leiter der Gebäudewartung, und meine Schwiegermutter ist Besitzerin eines Büroreinigungsunternehmens, das äußerst gute Arbeit leistet und in Fachkreisen sehr empfohlen wird. Kann ich ihr Unternehmen einsetzen oder anderen bei Guardian empfehlen?

### ANTWORT

Dies könnte als Interessenkonflikt oder Bevorzugung verstanden werden. Sie sollten die Beziehung bekannt machen und von Ihrer lokalen Bereichsleitung im Voraus die Zustimmung einholen, bevor Sie diese geschäftliche Abmachung selbst weiter verfolgen oder anderen bei Guardian empfehlen. Darüber hinaus müssen Sie von einer Mitwirkung an der Auswahlentscheidung Abstand nehmen.



## Nebenbeschäftigungen

Das Unternehmen verbietet es Vollzeitbeschäftigten generell nicht, Tätigkeiten auszuüben, die nichts mit Guardian zu tun haben, wie etwa Teilzeitbeschäftigungen oder externe Beratung. Um sicherzugehen, dass keine Konflikte bestehen, potenzielle Probleme geklärt werden und Sie keine örtlichen Gesetze oder werksspezifischen Richtlinien verletzen, müssen Sie jegliche potenziellen Nebenbeschäftigungen mit Ihrem Vorgesetzten besprechen. Wenn diese genehmigt werden, haben Sie sicherzustellen, dass die jeweilige Nebenbeschäftigung nicht Ihre Tätigkeit für Guardian beeinträchtigt oder Ihre Aufmerksamkeit ablenkt. Darüber hinaus dürfen Neben- oder private Geschäfte nicht mit Guardian konkurrieren oder zu einer Geschäftsbeziehung mit Guardian führen.

## Private Investitionen

Sie dürfen keine erheblichen Beteiligungen an einem der Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten von Guardian halten oder diesen gegenüber wesentlich verpflichtet sein, außer wenn es sich um ein Wertpapier handelt, das an einer nationalen Börse gehandelt wird und Konflikte ausgeschlossen sind. „Erheblich“ ist schwierig zu definieren, meint im Sinne einer Daumenregel jedoch, dass Ihre Beteiligung nicht so groß sein sollte, dass jemand nachvollziehbar der Ansicht sein kann, Sie würden sich zulasten von Guardian für die Belange Ihrer Investition einsetzen.

## Gesellschaftliche und politische Aktivitäten

Ehrenamtliche Arbeit und Mitwirkung in gesellschaftlichen Organisationen wird gefördert. Wenn Sie gebeten werden, die Position eines Vorstandsmitglieds oder Kurators in einer externen gemeinnützigen Organisation zu bekleiden, sollten Sie das Compliance- und Ethik-Büro verständigen.

**Ein Konflikt existiert in der Regel, wenn unsere Pflichten oder Positionen uns in die Lage versetzen, die Entscheidung zu beeinflussen, ob Guardian Produkte, Leistungen, Betriebsmittel, Immobilien oder Ausrüstungen von einer Organisation oder einem engen Familienmitglied erwirbt, und wir ein Interesse an der Entscheidung haben. Dies sind Situationen, die wir vermeiden müssen.**

Weitere Einzelheiten zum Thema Interessenkonflikt finden Sie in Guardians **Richtlinie zu eigennützigen Transaktionen**.

## Insiderhandel und Eigengeschäfte

Es ist möglich, dass Sie in Verbindung mit Ihrer Tätigkeit für Guardian Informationen über börsengehandelte Unternehmen (Kunden, Lieferanten, Projektpartnern usw.) erhalten, die der breiten Öffentlichkeit nicht bekannt sind.

## Beispiele:

1. Sie können in die Aktivitäten von börsengehandelten Unternehmen involviert sein, an denen Guardian eine Kapitalbeteiligung hält.
2. Sie können von Investmentbankern angesprochen werden, die sich im Zusammenhang mit Angeboten für Transaktionen mit börsengehandelten Unternehmen an Guardian wenden.
3. Sie können Kontakt mit börsengehandelten Kunden- oder Lieferantenunternehmen haben, die uns im Verlauf des Prozesses von Erhalt oder Abgabe bzw. Lieferung von Angeboten oder Produkten in ihre Entwicklungspläne einweihen.

Informationen dieser Art werden als vertrauliche, nichtöffentliche Informationen betrachtet. Die Verwendung nichtöffentlicher Informationen bei privaten Transaktionen mit Aktien oder anderen Wertpapieren kann Wertpapiergesetze auf Bundesebene verletzen und für Sie oder Guardian empfindliche zivil- und strafrechtliche Sanktionen, einschließlich Freiheitsentzug, zur Folge haben. Genauso wichtig ist, dass **Guardian auf seine vertraulichen Beziehungen in Handels-, Finanz und Investitionskreisen angewiesen ist. Diese Beziehungen würden gefährdet werden, wenn Guardian seine Reputation für seine Fähigkeit zur Wahrung von Vertraulichkeit nicht aufrechterhält.**

Bei Nichtbefolgung der Guardian-Richtlinie zu Insiderhandel müssen Sie mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Diese Richtlinie berührt nicht Ihre Verpflichtungen aus Ihrer Vertraulichkeitsvereinbarung mit Guardian und verringert auch nicht Ihre Verantwortung hinsichtlich der Wahrung der Vertraulichkeit von Informationen über Unternehmen, mit denen Guardian eine Geschäftsbeziehung unterhält, wobei keine Rolle spielt, ob diese Unternehmen in Privatbesitz stehen oder an der Börse gehandelt werden.

## Anlegen und Führen von geschäftlichen Aufzeichnungen

An jedem einzelnen Tag erstellen wir tausende von geschäftlichen Aufzeichnungen, Kundenverträgen und Berichten für Zulassungsbehörden, Stundennachweisen und Spesenabrechnungen. Je nach örtlich geltendem Recht werden auch E-Mail- und Telefonkommunikation häufig als geschäftliche Aufzeichnungen betrachtet. Guardian ist auf deren Vollständigkeit und Richtigkeit angewiesen, um unsere Betriebsabläufe analysieren und diesbezügliche Berichte erstatten sowie fundierte geschäftliche Entscheidungen treffen zu können. Es besteht ferner die Möglichkeit, dass geschäftliche Aufzeichnungen als Folge von Gerichtsverfahren, behördlichen Ermittlungen oder Berichten in den Medien öffentlich zugänglich gemacht werden. Wichtig ist, unseren Terminplan für die Aufbewahrung von Unterlagen im Hinblick auf die Erhaltung oder Entsorgung geschäftlicher Aufzeichnungen zu beachten.



### FRAGE

Ich beginne gerade mit dem Verkauf von Kosmetika als Teilzeitbeschäftigung und würde gern meine Produkte Arbeitskollegen anbieten. Würde dies zu Interessenkonflikten irgendwelcher Art oder anderen Richtlinienverstößen führen?

### ANTWORT

Es ist nicht zulässig, Ihr Geschäft gegenüber Ihren Arbeitskollegen während der Arbeitszeit oder auf dem Gelände des Unternehmens zu bewerben oder Ressourcen des Unternehmens, wie etwa E-Mail und Kopierer/Drucker, zu benutzen. Es ist ferner nicht ratsam, an jemanden zu verkaufen, der Ihnen unterstellt ist. Eine Beratung mit Ihrem Vorgesetzten und dem Compliance- und Ethik-Büro hilft Ihnen dabei, zu verhindern, dass potenzielle Interessenkonflikte zu Problemen werden.

## LEGAL-HOLD-MITTEILUNGEN

Sie können im Rahmen laufender rechtlicher Verfahren in periodischen Abständen eine Legal-Hold-Mitteilung von der Rechtsabteilung erhalten, die Sie auffordern kann, bestimmte Unterlagen für einen bestimmten Zeitraum aufzubewahren. Wenn Sie eine solche Mitteilung erhalten, haben Sie den darin enthaltenen Anweisungen nachzukommen, zu denen etwa die Nichtbeachtung von Zeitplänen für die Aufbewahrung von Unterlagen zählen kann.

## GUARDCARD

Eine Unternehmenskreditkarte von Guardian zu empfangen, ist ein Privileg, und das Recht zu ihrer Benutzung wird von der strikten Auflage begleitet, die schriftliche Richtlinie zu ihrer Verwendung in vollem Umfang einzuhalten. Sie dürfen die GuardCard nur benutzen und die entsprechenden Zahlungen vom Unternehmen nur beantragen, wenn es sich um legitime und autorisierte geschäftliche Ausgaben handelt. Dazu gehören typischerweise Reisebuchungen und damit zusammenhängende Ausgaben, wobei die Verpflichtung besteht, geschäftsbezogene Ausgaben vollständig und korrekt abzurechnen.

### Wenn Sie mehr erfahren möchten:

- Sprechen Sie über jegliche Fragen und Anliegen zur Benutzung unserer Unternehmenskreditkarten und zu Spesenabrechnungen mit einem Angehörigen des C&E-Büros oder Ihrem Vorgesetzten.
- Konsultieren Sie Guardians **Spesenrichtlinie**.

## GUARDIANS RICHTLINIE ZUR AUFBEWAHRUNG VON GESCHÄFTLICHEN AUFZEICHNUNGEN:

Verwahren Sie Aufzeichnungen nur so lange, wie dies notwendig und nach unserer Richtlinie zur Unterlagenaufbewahrung und etwaigen Legal-Hold-Mitteilungen vorgeschrieben ist. Vernichten Sie Aufzeichnungen im Einklang mit der Richtlinie zur Unterlagenaufbewahrung.

Jeder von uns hat unabhängig von seiner Stellung im Unternehmen eine Verpflichtung, zu gewährleisten, dass die Informationen, die zu Guardian's Akten genommen werden, vollständig, korrekt, zugänglich und geschützt sind, damit die vom Unternehmen autorisierten rechtlichen Dokumente und Veröffentlichungen vollständig, fair, korrekt, aktuell und verständlich sind. Es ist ferner unsere Pflicht, sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aufzeichnungen des Unternehmens von ihrer Anlegung bis zur Vernichtung effektiv und effizient gehandhabt werden.



### FRAGE

Ein Kunde bat uns, eine Rechnung so zu ändern, dass der Eindruck erweckt wird, der Verkauf habe an einem früheren als dem tatsächlichen Datum stattgefunden. Offenbar ist die Einfuhrgenehmigung des Kunden vor Kurzem erloschen, und die Änderung des Verkaufsdatums würde ihm helfen, eine erneute Beantragung der Genehmigung zu vermeiden. Die Änderung ist leicht vorzunehmen und wäre eine große Hilfe für unseren Kunden. Kann ich die Änderung vornehmen?

### ANTWORT

Nein. Es kommt nicht darauf an, ob die Änderung leicht vorzunehmen ist und dem Kunden hilft. Unsere Rechnungen sind geschäftliche Unterlagen und müssen das tatsächliche Datum aufweisen, an dem der Verkauf stattfand. Die Änderung des Datums auf der Rechnung würde eine falsche und irreführende Akte schaffen und einen Verstoß gegen unsere Verpflichtung zur Führung korrekter und ehrlicher Aufzeichnungen darstellen. Da der Kunde die Änderung zur Umgehung einer rechtlichen Vorschrift vornehmen möchte, würden Ihre Handlungen ihn ferner dabei unterstützen, gegen geltendes Recht zu verstoßen.

*Weitere Einzelheiten im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Handhabung von geschäftlichen Aufzeichnungen finden Sie in Guardians **Richtlinie und Verfahren zur Aufbewahrung von Unterlagen**.*

## Umsichtige Kommunikation

Die Kommunikation muss verantwortlich und unter Berücksichtigung des beabsichtigten Geschäftszwecks erfolgen. Die Kommunikation muss ferner in vollem Umfang mit den Grundprinzipien und diesem Kodex übereinstimmen.

### Berücksichtigen Sie Folgendes:

- Besteht die Möglichkeit, mündlich statt schriftlich zu kommunizieren? Wählen Sie die effektivste Kommunikationsmethode.
- Stellen Sie den Zweck der Kommunikation klar. Bleiben Sie beim Thema.
- Ist der Inhalt auf Tatsachen gestützt? Verwenden Sie keine Wortwahl und stellen Sie Informationen nicht auf eine Art und Weise dar, die als beleidigend, hetzerisch, belästigend oder als in anderer Form unangemessen empfunden werden kann. Spekulieren Sie nicht über Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Szenarien, sofern keine klare geschäftliche Notwendigkeit hierfür besteht und Sie nicht zur Abgabe der betreffenden Spekulation qualifiziert sind. Vermeiden Sie Übertreibungen, blumige Sprache oder Aussagen, die als auf Fakten beruhend dargestellt werden, wenn Sie hinsichtlich der Tatsachen nicht absolut sicher sind.
- Ziehen Sie keine rechtlichen Schlüsse, wenn Sie dafür nicht ausreichend qualifiziert sind. Berufen Sie sich auf das Anwaltsgeheimnis nur nach Anweisung eines Anwalts oder wenn Sie die fachliche Beratung eines Rechtsanwalts einholen möchten.

## Öffentlichkeitsarbeit

Guardian muss mit einer Stimme sprechen, wenn Veröffentlichungen vorgenommen oder Informationen geliefert werden. Wichtig ist, dass sich nur eine autorisierte Person im Namen des Unternehmens äußert. Wir müssen den höchsten Standards für Ethik, Objektivität und Transparenz genügen. Wir stehen für ehrliche, professionelle und rechtmäßige Kommunikation gegenüber Kollegen, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

- Sprechen Sie nie in der Öffentlichkeit über das Unternehmen betreffende Themen, sofern Sie dazu nicht vom Leiter der Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens bzw. von höheren Führungsebenen autorisiert worden sind oder dies nicht nach geltendem Recht vorgeschrieben ist.
- Erkundigungen zu unseren Tätigkeiten, Vertriebs- bzw. Finanzergebnissen oder unserer Strategieplanung müssen an den Leiter der Öffentlichkeitsarbeit von Guardian weitergeleitet werden.
- Vermitteln Sie im Rahmen von persönlichen Kommunikationen, einschließlich Nutzerforen, Blogs, Chatrooms und Bulletin Boards, nie den Eindruck, im Namen des Unternehmens zu sprechen.

### Worauf Sie achten sollten:

- Andeutungen in Ihrer privaten Kommunikation, einschließlich E-Mails, Blogs, Message Boards und sozialer Netzwerkseiten, wonach Sie für das Unternehmen sprechen.
- Verlockungen, Ihre Position im Unternehmen oder Unternehmenszugehörigkeit außerhalb Ihrer Tätigkeit - etwa im Rahmen karitativer oder gemeinschaftsrelevanter Arbeit - zu nutzen, ohne klarzustellen, dass Sie dies nur tun, um sich zu identifizieren, und dass Sie nicht das Unternehmen vertreten.
- Einladungen, in „inoffizieller“ Form mit Reportern oder anderen zu sprechen, die Sie um Informationen über das Unternehmen ersuchen.

---

VERGESSEN SIE NICHT, DASS SIE  
BEI ZWEIFELN, **INNEHALTEN,**  
**NACHDENKEN UND FRAGEN**  
BEVOR SIE TÄTIG WERDEN.

---





# RECHTMÄSSIGE UND INTEGRE AUSÜBUNG DER GE- SCHÄFTSTÄTIGKEITEN

# 4

Fairer Wettbewerb  
Erfassung von Informationen über die Konkurrenz  
Beziehungen zu Lieferanten  
Bestechungs- und Korruptionsbekämpfungsgesetze  
Politische Aktivitäten  
Handelssanktionen und Boykottverbotsgesetze  
Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften  
Zollgesetze

**NACH ERFOLG ZU STRE-  
BEN, IST ZWAR WICHTIG,  
DOCH DARF ER NIEMALS  
AUF ETHISCHEN FEHLENT-  
SCHEIDUNGEN BERUHEN.**



## TEIL IV - RECHTMÄSSIGE UND INTEGRE AUSÜBUNG DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Die Befolgung geltenden Rechts ist das Fundament, auf dem unsere Reputation und Grundprinzipien basieren. Als globale Organisation, die mit dem Privileg ausgestattet ist, in aller Welt geschäftlich präsent zu sein, haben wir die Verpflichtung, in Übereinstimmung mit unserem zweiten Grundprinzip, COMPLIANCE, alle Gesetze zu befolgen, die für unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich sind.

### Fairer Wettbewerb

Unsere fundamentale marktorientierte Philosophie unterstützt nachdrücklich fairen und ehrlichen Wettbewerb sowie offene Märkte. Wir glauben, dass Wettbewerb in dieser Form Effizienz fördert, Innovation anregt, sicherstellt, dass Ressourcen in idealer Weise in Anspruch genommen werden, und uns letztendlich allen als Verbrauchern zugutekommt. Wettbewerbsgesetze, die in den meisten Ländern existieren, in denen wir geschäftlich tätig sind, und in den USA als „Kartellverbots“-Gesetze bezeichnet werden, tragen zur Förderung und Wahrung eines fairen und ehrlichen Wettbewerbs bei. Auch wenn Guardian einen starken Wettbewerb begrüßt, haben wir stets auf rechtmäßige und ethisch einwandfreie Art und Weise zu konkurrieren, weshalb das Unternehmen alle Wettbewerbsgesetze in vollem Umfang befolgt.

Wettbewerbsgesetze können sich in verschiedenen Aspekten voneinander unterscheiden, die grundlegenden Prinzipien sind jedoch im Allgemeinen ziemlich vergleichbar:

- Sie verbieten Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die den Wettbewerb einschränken (wie etwa die Absprache der von jedem berechneten Preise, die Aufteilung von Kunden oder Märkten untereinander, die Abmachung den Produktionsausstoß zu beschränken oder die Vereinbarung, mit bestimmten Kunden oder Lieferanten keine Geschäfte abzuschließen).
- Sie verbieten missbräuchliche Praktiken von Unternehmen mit marktbeherrschender Stellung (wie etwa Kunden zu zwingen, nicht gewünschte Produkte zu kaufen und ihnen den Zugang zu gewünschten zu verweigern).
- Sie verbieten den Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen unter Wettbewerbern, der zu einem koordiniertem Vorgehen in Bezug auf Preisbildung, Produktion, Innovation oder andere üblicherweise wettbewerbsrelevante Bereiche führen könnte.

| Gebote und Verbote zum Thema Wettbewerb                                      |  |
|--|--|
| GEBOTE:  | VERBOTE:   |
| Energisch konkurrieren - aber auf rechtmäßige Weise.                         | Preise, Vertriebspläne oder Mengen mit Wettbewerbern besprechen.   |
| Aufträge aufgrund unserer Leistungen gewinnen.                               | Kunden, Märkte oder Territorien mit Wettbewerbern aufteilen.   |
| Anerkennen, dass Wettbewerbsgesetze komplex sind. Im Zweifel Hilfe einholen. | Mit anderen vereinbaren, die Produktion zu beschränken oder keine Geschäfte mit Kunden oder Lieferanten abzuwickeln. |

### FRAGE

Ich bin ein für eine Region verantwortlicher Vertriebsleiter. Ein Kunde hat mich eingeladen, ihn auf einer Golf-Tour zu begleiten. Vertreter von Wettbewerbern werden bei der Veranstaltung ebenfalls anwesend sein. Ist meine Teilnahme zulässig?

### ANTWORT

Sie können teilnehmen, sollten jedoch Gespräche mit Wettbewerbern vermeiden und müssen sehr darauf achten, nicht über Geschäftliches zu sprechen, wenn ein Wettbewerber anwesend ist. Wenn ein unzulässiges Thema angeschnitten wird, müssen Sie den Bereich unverzüglich verlassen und den Grund für Ihren Weggang ausdrücklich festhalten (d. h. einen „geräuschvollen“ Weggang vornehmen). Im Anschluss daran haben Sie die Rechtsabteilung oder das Compliance- und Ethik-Büro von dem Vorgang zu verständigen.

Die folgenden Aktivitäten sind in der Regel als **Warnsignale** zu verstehen. Sie sollten daher vermieden werden. Wenn Sie davon Kenntnis erhalten, haben Sie das C&E-Büro oder die Rechtsabteilung zu verständigen:

- **Preisabsprache** - Unternehmen verständigen sich bzw. vereinbaren insgeheim darüber, wie sie konkurrieren werden. Hierzu können Vereinbarungen oder der Austausch von Informationen zu Preisen, Bedingungen, Löhnen oder Marktanteilen gehören.
- **ANGEBOTSABSPRACHEN** - Wettbewerber oder Service-Provider manipulieren das Angebotsverfahren, sodass der faire Wettbewerb behindert wird. Hierzu kann der Vergleich von Angeboten, die Vereinbarung, nicht anzubieten, oder das bewusste Einreichen nicht konkurrenzfähiger Angebote gehören.
- **MONOPOLPRAKTIKEN** - Ein Unternehmen mit marktbeherrschender Stellung zwingt Kunden, Produkte oder Leistungen zu erwerben, die sie nicht wünschen oder benötigen.
- **RUINÖSE PREISUNTERBIETUNG** - Ein Unternehmen mit marktbeherrschender Stellung verkauft ein Produkt oder eine Leistung unter den Selbstkosten, um damit einen Wettbewerber zu verdrängen oder zu schädigen, und verfolgt dabei die Absicht, die entgangenen Einnahmen durch spätere Anhebung der Preise nach Verdrängung oder Schädigung des Wettbewerbers wiederzugewinnen.

Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze können sowohl drastische Bußgelder als auch Freiheitsstrafen zur Folge haben. Verstöße können überdies auch ohne Vorliegen „formaler“ Vereinbarungen festgestellt werden. Aus diesen Gründen müssen Sie **Guardians Richtlinie zu Kartell- und Wettbewerbsrecht** durchlesen, die diese Grundsätze in detaillierterer Form erläutert, und sich damit vertraut machen. Auch wenn die meisten Mitarbeiter normalerweise nicht mit diesen Problemen in Berührung kommen werden, MÜSSEN Sie die Rechtsabteilung oder das Compliance- und Ethik-Büro einschalten, wenn Sie von Erkundigungen zu wettbewerbsrechtlichen Themen durch Justizbehörden erfahren oder eine Situation in diesem Umfeld entsteht, die Sie nicht einschätzen können.

### FRAGE

Ich bin ein Vertriebsmitarbeiter im Innendienst. Einer meiner Ansprechpartner bei einem Wettbewerber schickte mir eine E-Mail, in der angedeutet wird, dass sein Unternehmen erwägt, die Preise im nächsten Quartal zu erhöhen. Wie sollte ich mich verhalten?

### ANTWORT

Sie sollten die E-Mail nicht beantworten und müssen die Angelegenheit unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung oder dem Compliance- und Ethik-Büro für Zwecke der Entscheidung über die weitere Vorgehensweise melden.

## Erfassung von Informationen über die Konkurrenz

Ordnungsgemäß erfasste geschäftliche und konkurrenzbezogene Informationen sind wertvoll. Sie dürfen jedoch nie Informationen über unsere Wettbewerber bei diesen Wettbewerbern selbst einholen. Eine solche Vorgehensweise ist nach Wettbewerbsgesetzen mit erheblichen Risiken verbunden. Erfassen Sie Informationen stattdessen aus öffentlich zugänglichen Quellen. Kunden sind häufig eine Quelle nützlicher Informationen über Wettbewerber. Setzen Sie Kunden dennoch niemals als Mittel zur indirekten Kommunikation mit Wettbewerbern ein. Fordern Sie Kunden nicht auf, mit Wettbewerbern zu sprechen und die Informationen an Sie weiterzuleiten. Darüber hinaus gilt: Spionieren oder stehlen Sie nie, um Informationen über die Konkurrenz zu beschaffen. Holen Sie Rat von Ihrem Vorgesetzten, dem Compliance- und Ethik-Büro oder der Rechtsabteilung ein, wenn Sie glauben, dass Ihnen jemand vertrauliche Informationen überlässt, die sich nicht in Ihrem Besitz befinden sollten.

## Beziehungen zu Lieferanten

Wenn Guardian an der Ausschreibung von Aufträgen teilnimmt, fordern Sie den Beschaffungsbeamten nicht zur Offenlegung geschützter Informationen unserer Wettbewerber auf. Bieten Sie den Teilnehmern am Beschaffungsverfahren für unsere Produkte und Leistungen keine geldwerten Zuwendungen irgendwelcher Art an (einschließlich Hinweisen auf künftige Beschäftigungsmöglichkeiten).

### BEISPIEL

Sie sind Mitarbeiter im Vertrieb und beabsichtigen, an der Ausschreibung eines Projekts für ein größeres neues Gebäude teilzunehmen. Ein guter Freund von Ihnen, der in der Vergabestelle arbeitet, ist für die Einholung der Angebote verantwortlich. Ihr Freund teilt Ihnen mit, dass der Wettbewerber sein Angebot einen Tag vor Einsendeschluss eingereicht hat. Sie dürfen Ihren Freund nicht nach dem Inhalt des Angebots oder Informationen in Bezug auf das Angebot fragen. Wenn Ihr Freund Daten des eingereichten Angebots an Sie weitergibt, müssen Sie außerdem diese Informationen an die Leitung Ihres Geschäftsbereichs und das Compliance- und Ethik-Büro weiterleiten.

### FRAGE

Eine meiner Arbeitskolleginnen, die erst kürzlich von einem Wettbewerber zu Guardian gewechselt ist, hat eine Kunden- und eine Preisliste dieses Wettbewerbers mitgebracht. Sie hat angekündigt, die Listen zu unserem Vorteil gebrauchen zu wollen. Sollte ich das einfach übersehen und sie in dieser Weise vorgehen lassen?

### ANTWORT

Nein. Wenn ein Mitarbeiter Informationen über einen Wettbewerber zurückbehält, kann dies zur Einleitung von Rechtsverfahren von Seiten des Wettbewerbers führen. Sie müssen den Vorgang der Rechtsabteilung zur Entscheidung über die richtige Vorgehensweise melden.



Guardian wählt Lieferanten auf der Basis objektiver Kriterien wie etwa Preis, Qualität und Vorgeschichte aus. Wenn Sie mit Lieferanten oder Beratern zusammenarbeiten, haben Sie die folgenden Verpflichtungen:

- Fordern Sie konkurrierende Angebote an, wenn dies sachgerecht ist.
- Bewerten Sie alle Tätigkeitsangebote in fairer Weise.
- Holen Sie rechtlichen Rat ein, bevor Sie eine Geschäftsbeziehung mit früheren Mitarbeitern oder Board-Mitgliedern eingehen.
- Vermeiden Sie jeden tatsächlichen oder wahrgenommenen Interessenkonflikt.

Weitere Einzelheiten finden Sie in **Guardians Richtlinie zu Kartell- und Wettbewerbsrecht**.

## Bestechungs- und Korruptionsbekämpfungsgesetze

Bestechungszahlungen, Schmiergelder oder andere Korruptionsszahlungen werden von Guardian unabhängig von lokalen Praktiken oder vermeintlichen Bräuchen weder angeboten noch angenommen. Bestechung ist an fast allen Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, rechtswidrig und kann Guardians langjährige Reputation für die rechtmäßige und integre Ausübung seiner Geschäftstätigkeit zunichte machen. Bestechung bedeutet, dass Geld oder eine andere geldwerte Zuwendung irgendwelcher Art übergeben oder zugesagt wird, um Aufträge oder andere geschäftliche Vorteile zu erlangen bzw. aufrechtzuerhalten.

### Guardians Richtlinie zu Korruption stellt vollkommen klar: **WIR ZAHLEN NIEMAND BESTECHUNGSGELDER.**

Die Richtlinie von Guardian ist für unsere Geschäftsabschlüsse mit Mitarbeitern unserer Handelspartner sowie mit Staatsbediensteten verbindlich. Die meisten Länder haben Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung eingeführt. Ferner gelten das US-Gesetz zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) und das britische Bestechungsbekämpfungsgesetz (U.K. Bribery Act) für Guardians Transaktionen in aller Welt, wobei es nicht darauf ankommt, ob das Geschäft tatsächlich in den USA oder Großbritannien abgewickelt wird, und können unabhängig von Ihrer jeweiligen Nationalität auch für Sie als Person verbindlich sein. Behörden verfolgen Straftaten nach diesen Gesetzen in aktiver Form, und im Fall der Verurteilung drohen Gefängnisstrafen und Bußgelder.

Darüber hinaus haben viele Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, vergleichbare Korruptionsbekämpfungsgesetze verabschiedet. Viele dieser Gesetze verbieten das Anbieten oder Leisten geldwerter Zuwendungen, ob in direkter oder indirekter Form, an Staatsbedienstete für Zwecke des Erhalts oder der Aufrechterhaltung von Aufträgen oder für jegliche unzulässigen Zwecke. Überdies betrachten die Gesetze in der Regel Unternehmen, die ganz oder teilweise im Besitz einer staatlichen Instanz stehen, sowie deren Mitarbeiter als „Staatsbedienstete“. Viele Gesetze weiten ferner die Verbote auf sogenannte „Bestechung im kommerziellen Geschäftsverkehr“ auch ohne jede Beteiligung von Staatsbediensteten aus. Wie bereits zuvor angesprochen, erfasst die Guardian-Richtlinie Bestechung sowohl im staatlichen Sektor als auch im kommerziellen Geschäftsverkehr. Um die Einhaltung von Rechtsvorschriften in diesem Feld sicherzustellen, haben Sie die

folgenden Beschränkungen zu beachten und das Compliance- und Ethik-Büro, die Rechtsabteilung oder das Büro für behördliche Angelegenheiten zu konsultieren.

### Folgende Regeln müssen von Ihnen befolgt werden:

- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie einem Staatsbediensteten nicht autorisierte Zahlungen (in bar oder anderer Form) anbieten, zusagen oder bewilligen.
- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie Zahlungen, Geschenke, Zuwendungen oder Gefälligkeiten, ob direkt oder indirekt, für Zwecke der Belohnung oder Beeinflussung von politischen Mandatsträgern oder Staatsbediensteten bzw. deren Vertragsnehmer oder Vertreter oder von Mitarbeitern eines Unternehmens, mit dem Guardian in einer Geschäftsbeziehung steht, autorisieren, anbieten, leisten, annehmen, übergeben oder anfordern. Diese Verbote führen häufig zu strafrechtlichen Sanktionen. In einigen Fällen gelten diese Regeln auch für pensionierte politische Mandatsträger und Staatsbedienstete.
- **Gewährleisten Sie stets** im Voraus, dass angebotene bzw. angenommene Geschenke oder Zuwendungen nach lokalen und anderen maßgeblichen Gesetzen zulässig sind. Zu beachten ist, dass der Begriff Geschenke oft weit gefasst wird. Geschenke können geldwerte Zuwendungen jeglicher Art sein, wie etwa Geld, Leistungen, Darlehen, Reisen, Mahlzeiten, Erfrischungen und Unterhaltung.
- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie Staatsbediensteten, politischen Mandatsträgern oder Mitgliedern der Familie eines solchen Mandatsträgers eine Vorzugsbehandlung bei geschäftlichen Transaktionen einräumen.
- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie im Namen des Unternehmens Geschäfte mit Vertretern, Partnern, Vertriebshändlern oder Beratern abwickeln, die möglicherweise mit Staatsbediensteten interagieren, ohne dass eine angemessene Sicherheitsüberprüfung stattgefunden hat und der Vorgang ausreichend dokumentiert worden ist. Sie müssen sicherstellen, dass sie Guardians Erwartungen hinsichtlich ethisch einwandfreien und allen Gesetzen entsprechenden Handelns verstehen.
- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie schwarze Kassen für irgendwelche Zwecke anlegen.
- **Unter keinen Umständen** dürfen Sie Zahlungen ohne Vorliegen korrekter Unterlagen leisten.

### Politische Aktivitäten

Guardian unterstützt seine Mitarbeiter darin, ihr Wahlrecht auszuüben und am politischen Prozess teilzunehmen. Sie müssen allerdings klarstellen, dass Sie Ihre Meinungen als Privatperson und nicht als Vertreter des Unternehmens ausdrücken. Wie alle mündigen Bürger kann auch Guardian am politischen Prozess als „Corporate Citizen“ teilnehmen. Da politisches Engagement von Unternehmen stark reguliert ist, müssen Sie die Genehmigung des Büros für behördliche Angelegenheiten und der Rechtsabteilung einholen, bevor Sie Unternehmensressourcen für



#### FRAGE

Ich war in Mexiko mit dem Auto von einem Standort zu einem anderen unterwegs und wurde von der örtlichen Polizei angehalten, die von mir die Zahlung einer „Gebühr“ verlangte, um die Fahrt fortsetzen zu können. Man erklärte mir, dass das Leben im Fall einer Ablehnung schwierig werden und man mich ins Gefängnis bringen „oder schlimmer“ mit mir umgehen würde. Ich bezahlte die Gebühr. War dies falsch?

#### ANTWORT

Die Gewährleistung der persönlichen Sicherheit wird als außergewöhnlicher Umstand betrachtet. Bei der Gebühr handelte es sich im Grunde um eine Bestechungszahlung, und in solchen Situationen sollten Sie tun, was notwendig ist, um Ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten. Sobald Sie sich an einem sicheren und gefährlosen Ort befinden, haben Sie den Vorfall dem Compliance- und Ethik-Büro zu melden.

**FRAGE**

Verstößt es gegen Gesetze, Angestellte einer Behörde oder eines staatseigenen Unternehmens zu bewirten oder solchen Staatsbediensteten auch nur kleinere Geschenke im Namen von Guardian zu überreichen?

politische Parteien, Kandidaten oder Kampagnen verwenden oder Zahlungen von Seiten des Unternehmens für diese Zwecke leisten können. Lobbytätigkeiten (Einflussnahme auf die Politik staatlicher Instanzen) kann direkte und indirekte Interaktionen mit Behörden, ihren Beamten bzw. Angestellten sowie Vorgehensweisen einschließen, die auf derzeitige oder künftige Maßnahmen staatlicher Instanzen Einfluss nehmen sollen. Derartige Aktivitäten sind in den meisten Ländern sowie in vielen Staaten, Provinzen und Kommunen streng reguliert. Das Unternehmen beteiligt sich an Lobbytätigkeiten im Einklang mit unserer Philosophie, unseren Grundprinzipien und geltendem Recht. Alle Lobbytätigkeiten, einschließlich der Beauftragung oder anderweitigen Inanspruchnahme der Leistungen Dritter zur Einflussnahme auf Handlungen staatlicher Instanzen, müssen vom Büro für behördliche Angelegenheiten und von der Rechtsabteilung autorisiert und gesteuert werden.

**ANTWORT**

Jede „Bewirtung“ oder Leistung von geldwerten Zuwendungen muss angemessen sein, einen sinnvollen Geschäftszweck verfolgen und allen maßgeblichen Gesetzen entsprechen. Bevor Sie Ihr Vorhaben ausführen, haben Sie Orientierungshilfe von der Rechtsabteilung einzuholen, um dessen Rechtmäßigkeit und Angemessenheit sicherzustellen.

**FRAGE**

Wie ist vorzugehen, wenn eine Lieferung von uns beim ausländischen Zoll festsetzt und unser Zollagent vorschlägt, einfach einem Zollbeamten US\$ 250 zu zahlen, um den Vorgang zu beschleunigen? Ist dies in Ordnung?

**ANTWORT**

Nein. Nach Guardians Richtlinie dürfen wir keinerlei Bestechungsgelder - egal in welcher Höhe - zahlen, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, wie etwa zur Gewährleistung der persönlichen Sicherheit. Sie sollten sich an die Rechtsabteilung wenden, wenn Sie Fragen hinsichtlich solcher Zahlungsanfragen haben, und Ihren Zollagenten dem Compliance- und Ethik-Büro melden.

**FRAGE**

Ich würde gern einen Mandatsträger für einen Vortrag bei einer demnächst stattfindenden Veranstaltung einladen. Wäre das ein Problem?

**ANTWORT**

Bevor Sie einen Mandatsträger oder anderen Staatsbediensteten zur Teilnahme an einer Unternehmensveranstaltung einladen, müssen Sie die Zustimmung der Rechtsabteilung und des Büros für behördliche Angelegenheiten einholen. Wenn sich die einzuladende Person inmitten einer Kampagne zur Wiederwahl befindet, könnte die Unternehmensveranstaltung als Unterstützung für die Kampagne angesehen werden. Jegliche Speisen, Getränke oder Transportleistungen für den Eingeladenen könnten als Geschenk betrachtet werden. In allen Fällen bestehen Obergrenzen und Berichtspflichten.



## ZUR BEACHTUNG:

- Weisen Sie stets darauf hin, dass es sich um Ihre persönlichen Auffassungen und Handlungen und nicht um die des Unternehmens handelt.
- Verwenden Sie niemals Guardian-Mittel, -Vermögen oder -Ressourcen für die Unterstützung von Kandidaten für politische Ämter oder von Parteien, sofern dies nicht ausdrücklich nach geltendem Recht zulässig ist und von der Rechtsabteilung und dem Büro für behördliche Angelegenheiten genehmigt wurde.
- Holen Sie alle notwendigen Genehmigungen ein, bevor Sie Unternehmensressourcen für die Unterstützung politischer Aktivitäten verwenden.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre privaten politischen Ansichten und Aktivitäten nicht als die des Unternehmens angesehen werden.
- Benutzen Sie keine Unternehmensressourcen oder -einrichtungen für die Unterstützung Ihrer privaten politischen Aktivitäten.



Weitere detaillierte Informationen erhalten Sie in Guardians **Korruptionsbekämpfungsrichtlinie**.

### FRAGE

Einer meiner Freunde, der früher bei Guardian tätig war, veranstaltet eine Spendenaktion für eine demnächst stattfindende politische Wahl. Kann ich teilnehmen, wenn ich die Veranstaltung mit eigenen Mitteln bezahle? Was geschieht, wenn ich einen Verlosungspreis gewinne; kann ich ihn annehmen?

### ANTWORT

Ja, Sie können teilnehmen und den Preis annehmen. Sie dürfen allerdings nicht als Repräsentant von Guardian auftreten. Vielmehr haben Sie klarzustellen, dass Sie nur sich selbst und nicht Guardian vertreten. Außerdem sind Sie nicht berechtigt, Guardian-Ressourcen, wie etwa Drucker, Papier, Computer usw., zu benutzen, um für Ihren Freund zu werben oder Mittel zu beschaffen.

## Handelssanktionen und Boykottverbotsgesetze

Eine Vielzahl von Ländern und Organisationen, einschließlich der Vereinten Nationen, USA und Europäischen Union, haben aus politischen Gründen Handelssanktionen gegen bestimmte Länder, Organisationen und Personen verhängt. Manche dieser Sanktionen gelten für Transaktionen auch außerhalb der Grenzen des Landes, das sie verhängt hat. Einige Sanktionen verhängen ein völliges Verbot aller Transaktionen in bestimmten Ländern oder mit bestimmten Organisationen, während andere spezifische Transaktionen wie etwa den Handel mit bestimmten Gütern oder die Ausführung besonderer Leistungen verbieten können. Guardian hat sich dazu verpflichtet, sämtliche rechtlichen Sanktionen in Bezug auf Länder, Organisationen und Personen zu befolgen. Wenn Sie an internationalen geschäftlichen Transaktionen mitwirken, müssen Sie maßgebliche Handelssanktionen kennen und befolgen.

US-amerikanische Gesetze verbieten allen Guardian-Unternehmen auch die Beteiligung an bzw. Kooperation mit Boykotten, die nicht von der US-Regierung unterstützt werden. Von Boykott

spricht man, wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen es ablehnt, mit bestimmten Personen oder Ländern Geschäfte abzuwickeln. US-Boycottverbotsgesetze untersagen in der Regel US-Unternehmen und ihren Tochtergesellschaften (auch wenn diese außerhalb der USA ansässig sind) die Kooperation mit internationalen Boykotten, die von der US-Regierung nicht befürwortet werden. In manchen Fällen schreibt uns das Gesetz ferner vor, Meldung zu erstatten, wenn wir aufgefordert werden, einen Boykott zu beachten, selbst wenn wir dieser Aufforderung nicht entsprochen haben. Sie dürfen keine Boykottmaßnahmen befolgen, die nach US-Recht nicht zulässig und von der Rechtsabteilung nicht genehmigt worden ist. Ferner haben Sie Boykottaufrufe dem Compliance- und Ethik-Büro zu melden.

Detaillierte Angaben zu diesem Thema finden Sie in Guardians **Compliance-Richtlinie für internationale Handelskontrollen** und deren Zusätzen.

## Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften

Einige US-amerikanische Gesetze und Vorschriften verlangen die Ausstellung von Lizenzen, bevor bestimmte „kontrollierte Produkte“ und mit diesen zusammenhängende „technische Daten“ aus den USA ausgeführt werden können. Aufgrund der Komplexität dieser Gesetze ist es unabdingbar, dass Sie **VOR** der Ausfuhr von Produkten, Maschinen oder Ausrüstung geprüft haben, ob eine rechtmäßige Ausfuhr an den von Ihnen gewünschten Ort möglich ist. Die Strafen für eine Nichtbefolgung dieser Gesetze und Vorschriften können drastisch sein. In den USA bestehen die Strafen aus bis zu 10 Jahren in einem US-Bundesgefängnis und einer Million US\$ an Bußgeldern. Die meisten anderen Länder haben ähnliche Gesetze eingeführt.

## Zollgesetze

Zollgesetze schreiben Guardian als Importeur von Produkten vor, den US-Zollbehörden die korrekte Klassifizierung, den Wert und das Ursprungsland aller seiner Einfuhren zu melden. Diese Gesetze sind für Transfers zwischen Guardian-Standorten sowie für Transaktionen mit Dritten maßgeblich. Als Importeur müssen wir mithilfe einer umfangreichen und überprüfbaren Dokumentation nachweisen können, dass das Unternehmen hinreichend sorgfältig vorgegangen ist, um die Befolgung aller maßgeblichen Gesetze bei den Einfuhren sicherzustellen. Dies verlangt zumindest die Überlassung wahrer, präziser und vollständiger Informationen zu eingeführten Produkten sowie zu deren Herstellungsorten und vollständigen Werten.

### FRAGE

Darf ich einen von meinem Kunden in den Vereinigten Arabischen Emiraten verlangten Herkunftsnachweis vorlegen, in dem bestätigt wird, dass keine der Komponenten in unseren Produkten israelischer Herkunft sind?

### ANTWORT

Nein. Je nach spezifischem Wortlaut der Anfrage können Sie US-amerikanische Boycottverbotsgesetze verletzen, wenn Sie eine solche Bescheinigung vorlegen. Diese Art von Anfrage muss dem Compliance- und Ethik-Büro und der Rechtsabteilung für Zwecke der Entscheidungsfindung gemeldet werden.

| Welche Arten von Produkten bedürfen gegebenenfalls einer Lizenz vor der Ausfuhr aus den USA? |  |
|--|--|
| Artikel  | Beispiele für Produkte, die ggf. nicht ausgeführt werden dürfen oder dafür zumindest eine Lizenz benötigen   |
| Ballistische Guardian-Glasprodukte (50 mm dick oder mehr und in mehreren Stapeln)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Glas, technische Testdaten, Designdaten und Herstellungsdaten im Zusammenhang mit dem Design- und Herstellungsprozess</li> <li>• Prototypen, Modelle, Attrappen und Muster</li> </ul>   |
| Ausfuhr von Produkten, die nicht aus Glas bestehen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausfuhr bestimmter Artikel, die wir von anderen kaufen, darunter auch andere US-Unternehmen</li> <li>• Ausfuhr bestimmter Arten von Test- oder Herstellungsausrüstung an ein Guardian-Werk außerhalb der USA</li> </ul>   |
| Neue Produkte  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falls ein neues Produkt für militärische Zwecke verwendet werden könnte, wird es möglicherweise erfasst</li> </ul>  |
| Ausfuhr technischer Daten  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitergabe erfasster, aus den USA stammender technischer Informationen an Nicht-US-Bürger oder Personen ohne Wohnsitz in den USA (kein Permanent Resident)</li> <li>• „Erfasste Informationen“ können Entwürfe, Zeichnungen, Fotos, Pläne, Anweisungen oder Dokumente in verbaler, visueller oder schriftlicher Form einschließen</li> <li>• „Weitergabe“ kann persönlich, telefonisch oder per Fax, anlässlich der Beobachtung eines Prozesses in einem Werk, per E-Mail usw. geschehen</li> <li>• Mündliche Erläuterung des Herstellungsverfahrens von ballistischem Glas gegenüber einem Guardian-Mitarbeiter, der kein US-Bürger ist</li> </ul> |
| Militärische Dienste   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützungsleistungen, einschließlich Schulungen, für Nicht-US-Bürger bei Design, Entwicklung, Modifikation, Herstellung, Test, Reparatur, Betrieb, Wartung oder Nutzung von „kontrollierten Produkten“ und „technischen Daten“</li> </ul>   |

Wenn Sie Zweifel haben, ob in einer gegebenen Situation Ausfuhrkontrollvorschriften maßgeblich sind oder nicht, **HALTEN SIE INNE, DENKEN SIE NACH UND FRAGEN SIE** einen der für Sie verfügbaren Ansprechpartner.

Detaillierte Angaben zu diesem Thema finden Sie in Guardians **Compliance-Richtlinie für internationale Handelskontrollen** und deren Zusätzen.

### FRAGE

Meine Tätigkeit bringt häufigen Umgang mit US-Zollbeamten mit sich. Zu meiner Arbeit gehört, dass ich regelmäßig aufgefordert werde, die US-Zollbehörde mit Informationen zu unseren Ein- und Ausfuhren zu beliefern. Muss ich wirklich vor jeder einzelnen Informationseinreichung bei der Behörde die Rechtsabteilung oder das Compliance- und Ethik-Büro einschalten?

### ANTWORT

Die richtige Vorgehensweise in diesem Fall wäre, die Art von Anfragen, die Ihre Abteilung regelmäßig vom US-Zoll erhält, mit der Rechtsabteilung zu besprechen. Derartige Routineanfragen könnten, nachdem sie einmal geklärt sind, ohne weitere Prüfung durch die Rechtsabteilung gehandhabt werden. Außergewöhnliche Anfragen würden nach wie vor die Einschaltung der Rechtsabteilung benötigen, um damit zu gewährleisten, dass Sie korrekt, umfassend und im Einklang mit geltendem Recht reagieren. Das Compliance- und Ethik-Büro steht als weiterer Ansprechpartner für Ihre Fragen zur Verfügung, ersetzt jedoch nicht eine detaillierte Prüfung durch die Rechtsabteilung.

## Optionen, wenn Sie Fragen stellen, Bedenken äußern oder Orientierungshilfe erhalten möchten

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro:  
[compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline:  
[www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:  
Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.

The background features a dark blue silhouette of a dog, possibly a Border Collie, facing right. To the right of the dog is a large, light blue number '5'. The main title is centered in white, bold, sans-serif font.

# SCHUTZ UNSERER VERMÖGENS- WERTE UND IDEEN

Sicherung unserer digitalen Grenzen  
Datenschutz und unsere Verpflichtungen  
Zulässige Nutzung unserer Technologie  
Nutzung sozialer Medien  
Compliance-Richtlinien von Guardian

**BEI GUARDIAN SIND  
UNSERE REPUTATION  
UND UNSER GOOD-  
WILL ZWEI UNSERER  
WERTVOLLSTEN VER-  
MÖGENSWERTE.**



## TEIL V - SCHUTZ UNSERER VERMÖGENSWERTE UND IDEEN

**Jeder von uns ist für den Schutz des Vermögens und der Ressourcen des Unternehmens verantwortlich, die uns im Verlauf unserer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden. Unser Vermögen und unsere Ressourcenumfassen sowohl unsere physischen Vermögenswerte, wie etwa unsere Anlagen, Materialien und Geräte, als auch unsere Kommunikationssysteme, wie etwa unsere Computer, Internet-Service, Telefone und E-Mail.**

### Sicherung unserer digitalen Grenzen

Informationen sind der Schlüssel für den Erfolg unseres Unternehmens. Ob es sich um E-Mails und Dokumente, die wir austauschen, Besprechungen, die wir abhalten, oder unsere Geschäftssysteme und den digitalen Inhalt in diesen Systemen handelt, Informationen sind ein wertvoller Vermögenswert des Unternehmens, den wir zu allen Zeiten schützen und verwalten müssen. Das Unterlassen von Schutz und Verwaltung unserer Informationen kann Auswirkungen auf unser Unternehmen, unsere Reputation und unsere Fähigkeit haben, unser Geschäft in aller Welt effektiv zu betreiben. Sofern die Offenlegung nicht genehmigt ist, haben Sie alle kommerziell sensiblen Informationen zu schützen, die Sie aufgrund Ihrer Tätigkeit erlangen.

Wir müssen unsere Geschäftssysteme in verantwortlicher Weise nutzen, indem wir angemessene Maßnahmen ergreifen, um unbefugten Zugang zu Informationen zu verhüten, für die wir verantwortlich sind. Zu den grundlegenden Sicherheitsvorkehrungen zählen die Folgenden:

- Nutzer-IDs sicher aufbewahren.
- Starke Passwörter erstellen.
- Besondere Vorsicht bei der Verwaltung von Zugangsrechten walten lassen, wenn Mitarbeiter eingestellt bzw. versetzt werden oder das Unternehmen verlassen.
- Nur von Guardian genehmigte Hard- und Software benutzen.
- Gewährleisten, dass die von uns erzeugten und verwalteten Informationen korrekt, gut geordnet und zugänglich sind.

Guardian behält sich das Recht vor, alle in Guardian-Systemen enthaltenen geschäftlichen oder privaten Informationen zu kontrollieren und zu überprüfen. Wenn Sie Systeme wie etwa private Mobiltelefone, Personalcomputer oder andere, nicht Guardian gehörende private elektronische Geräte für Ihre Tätigkeit bei Guardian benutzen, hat das Unternehmen das Recht, jegliche geschäftlichen Informationen in den privaten Geräten zu begutachten, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist. Guardian behält sich ferner das Recht vor, Durchsuchungen persönlicher Habe und deren Überprüfung vorzunehmen, solange Sie sich auf Gelände aufhalten, das dem Unternehmen gehört bzw. von ihm benutzt wird, und soweit dies nach geltendem Recht gestattet ist.

### Datenschutz und unsere Verpflichtungen

Guardian sammelt personenbezogene Daten über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Personen für legitime Geschäftszwecke. Personenbezogene Daten können in mehreren Geschäftssystemen wie beispielsweise in E-Mail- und HR-Systemen gespeichert werden. Wir sind verpflichtet, die vertrauliche Natur von personenbezogenen Daten, mit denen wir umgehen, zu respektieren und diese Daten stets sicher aufzubewahren. In den

meisten Ländern ist die Befolgung von Datenschutzvorschriften nach geltendem Recht vorgeschrieben, und die Nichtbefolgung dieser Vorschriften kann zu finanziellen und strafrechtlichen Sanktionen für den Mitarbeiter und das Unternehmen führen. Dementsprechend hat jede Geschäftseinheit und jeder Dritte, der im Auftrag von Guardian personenbezogene Daten erfasst und/oder verarbeitet, alle einschlägigen Datenschutzgesetze einzuhalten.

In manchen Fällen gelten personenbezogene Daten als sensibel; so zum Beispiel Informationen zur persönlichen Identifizierung von Personen oder GuardCard-Informationen. Wir erfassen oder verwenden im Allgemeinen keine sensiblen Daten, sofern wir nicht die vorherige Zustimmung des Betroffenen erhalten, und selbst in den Fällen, in denen wir eine solche Zustimmung erhalten, verwenden wir diese Daten nur für begrenzte, spezifizierte Geschäftszwecke und halten dabei die höchstmöglichen Sicherheitsstandards ein.

**Beim Umgang mit personenbezogenen Daten sind die folgenden Regeln zu beachten:**

- Verwenden Sie personenbezogene Daten, zu denen wir Zugang haben, nur für begrenzte und legitime Geschäftszwecke von Guardian und stellen Sie dabei sicher, dass ihre Verwendung auf faire und rechtmäßige Art und Weise geschieht.
- Gewährleisten Sie, dass personenbezogene Daten korrekt und relevant sind sowie sicher gehandhabt, nicht im Übermaß erfasst und nicht länger als notwendig aufbewahrt werden.
- Gewährleisten Sie, dass wir alle maßgeblichen lokalen Datenschutzgesetze befolgen (etwa hinsichtlich Erfassung, Vervielfältigung, Verarbeitung und/oder Weitergabe von personenbezogenen Daten an andere).
- Gewährleisten Sie, dass Personen, die uns personenbezogene Daten überlassen, angemessen darüber in Kenntnis gesetzt werden, wer Zugang zu den Daten und zu welchem Zweck erhält.
- Verweisen Sie alle gesetzlichen oder behördlichen Forderungen oder formalen Anträge von Personen, Zugang zu personenbezogenen Daten zu erhalten, an die Rechtsabteilung.

## Zulässige Nutzung unserer Technologie

Alle Guardian-Systeme werden Ihnen zur Verfügung gestellt, um es Ihnen zu ermöglichen, Ihre Geschäftstätigkeit für Guardian in effizienter Weise auszuüben. Im Einklang mit Guardians **Richtlinie zu elektronischen Kommunikationen** sollten diese Systeme in erster Linie für Guardians Geschäftszwecke verwendet werden. Innerhalb angemessener Grenzen ist allerdings auch eine private Nutzung möglich, wenn auch niemals für Werbezwecke. Sie sind verpflichtet, Guardian-Systeme nach Maßgabe unserer Richtlinien und damit auch unter Einhaltung aller maßgeblichen lokalen Gesetze zu benutzen. Greifen Sie nicht auf urheberrechtlich geschütztes Material zu und/oder verbreiten Sie auch keine Kopien davon, sofern Sie nicht entsprechend autorisiert worden sind. Identifizieren Sie die Quelle aller benutzten Informationen in einwandfreier Form und nehmen Sie nie die Identität anderer an.

In Fällen, in denen Guardian-Richtlinien strenger als geltendes Recht sind, haben Sie die jeweilige Guardian-Richtlinie zu befolgen. Beachten Sie, dass Sie für alle Informationen, die Sie übermitteln, verarbeiten oder erhalten, verantwortlich sind und bei der Ausübung Ihrer Geschäftstätigkeit für Guardian nur Systeme benutzen dürfen, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt, finanziert bzw. genehmigt worden sind. Dies untersagt nicht den Zugriff auf E-Mails von Guardian mithilfe elektronischer Geräte im Besitz des Benutzers.

Ihre Genehmigung zur Nutzung der Guardian-Systeme endet schließlich **zu dem Zeitpunkt, an dem Sie sich entschließen, mit Guardian zu konkurrieren**, selbst wenn Sie Ihre Absicht zur Beendigung Ihrer Geschäftsbeziehung mit Guardian nicht angekündigt haben.



## Nutzung sozialer Medien

Reputation und Goodwill gelten bei Guardian als zwei unserer wertvollsten Vermögenswerte, weshalb wir erhebliche Mengen an Ressourcen absichtlich dafür einsetzen, unsere Reputation und unseren Goodwill, die beide geschützt werden müssen, weiter auszubauen. Guardian erkennt an, dass Sie an verschiedenen sozialen Netzwerkaktivitäten teilnehmen können, darunter Bloggen und Einstellen von Informationen/Fotos auf öffentlichen oder privaten Webseiten, Bulletin Boards oder in Chatrooms. Wenn Sie sich an diesen Aktivitäten beteiligen, kann dies nachteilige Folgen für Guardians geschäftliche Interessen haben, selbst wenn Sie sich nicht auf dem Firmengelände aufhalten und dies außerhalb der Arbeitszeit geschieht. So könnte es sich etwa bei den geposteten Informationen um geschützte und vertrauliche Geschäftsinformationen von Guardian handeln.

**Um nach bewährten Verfahren für die Nutzung sozialer Medien vorzugehen, haben Sie sich an die folgenden Leitlinien zu halten:**

- Denken Sie sorgfältig darüber nach, was Sie auf Webseiten sozialer Medien einstellen möchten, und seien Sie stets ehrlich.
- Wahren Sie die Vertraulichkeit vertraulicher Informationen und geben Sie nur öffentlich zugängliche Informationen weiter. „Vertrauliche Informationen“ umfassen technische, finanzielle, Marketing- oder andere Informationen, die außerhalb von Guardian nicht allgemein bekannt sind. Beispiele hierfür sind Informationen über neue Produkte oder neue Verwendungsmöglichkeiten für alte Produkte, Herstellungs- und Fabrikationsverfahren, Konstruktionszeichnungen und Spezifikationen, betriebliche Informationen, Kunden- oder Lieferantenlisten, der Inhalt von Verträgen oder Lizenzen, Einkaufskosten und -quellen, Buchhaltungspraktiken, Strategie- und Finanzpläne sowie Finanzergebnisse usw.
- Schaffen Sie Wert, indem Sie korrekte Informationen weitergeben und keine Informationen oder Gerüchte einstellen, deren Wahrheitsgehalt Sie nicht ermitteln können. Verweisen Sie andere je nach Sachlage an vorhandene Guardian-Webseiten oder -Quellen.
- Zollen Sie Anerkennung, sofern dies geboten ist, und stellen Sie nicht die Arbeit anderer als Ihre eigene dar.
- Stellen Sie klar, dass Sie Ihre eigene Meinung äußern und nicht für Guardian sprechen.
- Wann immer Fragen gestellt werden, die Guardians Marken, Produkte oder Leistungen betreffen, sollten Sie sich mit [guardianbranding@guardian.com](mailto:guardianbranding@guardian.com) abstimmen sowie mit den Verantwortlichen dieser Website zusammenarbeiten und sich mit ihnen beraten.

*Weitere Einzelheiten können Sie in Guardians **Prinzipien für die Beteiligung an sozialen Medien nachlesen.***



## Compliance-Richtlinien von Guardian

Sämtliche Compliance-Richtlinien von Guardian sind derzeit auf Guardians Web-Portal unter der Registerkarte „Compliance“ gespeichert. Jede Richtlinie kann außerdem jederzeit aktualisiert werden, um ihre Richtigkeit, Lesbarkeit und Vereinbarkeit mit unseren Werten und den Bedürfnissen des Unternehmens zu gewährleisten. Neue Richtlinien werden ausgearbeitet, soweit keine vorhanden sind und ein Bedarf besteht. Sehen Sie bitte regelmäßig nach, um sicherzugehen, dass Ihnen die Einzelheiten der neuesten Version jeder der Richtlinien bekannt sind, die für Ihre Funktion maßgeblich sind. Wenn Sie Richtlinien ausdrucken, bedenken Sie, dass gedruckte Versionen aufgrund unserer kontinuierlichen Begutachtung und möglichen Überarbeitung jeder Richtlinie jederzeit veraltet sein können.

Wenn Sie an weiteren Informationen interessiert sind, besuchen Sie [connect.guardian.com](http://connect.guardian.com).

---

## OPTIONEN, WENN SIE FRAGEN STELLEN, BEDENKEN ÄUSSERN ODER ORIENTIERUNGSHILFE ERHALTEN MÖCHTEN

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro: [compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline: [www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:

Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.

# INDEX

|   |   |
|---|---|
| Abhilfemaßnahme .....                               | 14, 15  |
| Aktien .....  | 35  |
| Alkoholische Getränke .....                         | 25  |
| Angebotsabsprache .....                             | 42  |
| Arbeits- und Beschäftigungsgesetze .....            | 21  |
| Aufzeichnungen .....                                | 10, 35-37   |
| Ausfuhr .....                                       | 48-50   |
| Belästigung .....                                   | 15, 20  |
| Bewirtung .....                                     | 25, 29-31, 45, 46   |
| Blogs .....   | 38, 55  |
| Boykotte .....                                      | 9, 47, 48   |
| Bestechungsgelder .....                             | 44-46   |
| Boykottverbot .....                                 | 9, 47, 48   |
| Britisches Bestechungsbekämpfungsgesetz .....       | 44  |
| Büro für behördliche Angelegenheiten .....          | 10, 29, 30, 32, 45-47                                     |
| Compliance .....                                    | 2-4, 9-16, 19-21, 23, 25, 26, 29-35, 41-46, 48-50, 54, 56 |
| Compliance, Sicherstellung .....                    | 15  |
| Compliance, im kommerziellen Geschäftsverkehr ..... | 9   |
| Compliance, Richtlinien .....                       | 3, 10, 56   |
| Compliance, Systeme .....                           | 9   |
| Compliance- und Ethik-Büro .....                    | 3, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 26, 29, 30, 33-35, 45            |
| Compliance- und Ethik-Büro, Ausschuss .....         | 9   |
| Compliance- und Ethik-Büro, Helpline .....          | 6, 9, 13, 15, 16, 20, 26, 50, 56                          |
| Datenschutz .....                                   | 9, 13, 21, 53, 54   |
| Diskriminierung .....                               | 19-21   |
| Disziplinarmaßnahme .....                           | 13-15, 23, 25   |
| Drogen .....  | 25  |
| Drohungen .....                                     | 15, 24  |
| Durchsuchungen .....                                | 53  |
| E-Mail .....  | 20, 24, 26, 35, 38, 42, 49, 53, 54                        |
| Ehrenamtlich Tätiger .....                          | 21, 34  |
| Einfuhren .....                                     | 48, 50  |
| Ethik .....   | 2, 3, 9-12, 14, 29, 30, 41, 45                            |
| Ethikerklärung .....                                | 2   |
| Europäische Union .....                             | 47  |
| Feuerwaffen .....                                   | 25  |
| Gefahrlosigkeit .....                               | 10, 22, 24, 34, 54  |
| Geldwäsche .....                                    | 9, 30   |
| Geldwäschebekämpfung .....                          | 9, 30   |
| Geschäftsanreize .....                              | 30  |
| Geschenk .....                                      | 29-31, 45, 46   |
| Geschlecht .....                                    | 19, 20  |

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| Gewalt .....  | 24, 25                               |
| Gleiche Beschäftigungschancen .....                     | 19                                   |
| Globale Prüfung .....                                   | 10, 33                               |
| Grundprinzipien für Market-Based-Management (MBM) ..... | 2-4, 9-12, 14, 37, 41, 46            |
| GuardCard .....   | 36, 54                               |
| Handelssanktionen .....                                 | 47                                   |
| Insiderhandel .....                                     | 35                                   |
| Integrität .....  | 2, 4, 11, 29, 41, 44                 |
| Interessenkonflikt .....                                | 21, 33-35                            |
| Interne Ermittlungen .....                              | 14, 15                               |
| Karitative Organisationen .....                         | 21                                   |
| Kartellverbot .....                                     | 9, 41, 42                            |
| Kommunikationen .....                                   | 35, 37, 38, 54                       |
| Korruptionsbekämpfung .....                             | 9, 30, 44, 47                        |
| Kündigung .....   | 14, 15, 23, 25, 35                   |
| Legal Hold .....  | 36                                   |
| Lobbyist .....  | 32                                   |
| Message Boards .....                                    | 38                                   |
| Monopolausübung .....                                   | 42                                   |
| Nichtdiskriminierung .....                              | 19                                   |
| Nichtöffentliche Informationen .....                    | 35                                   |
| Nebenbeschäftigungen .....                              | 34                                   |
| Öffentlichkeitsarbeit .....                             | 38                                   |
| Personenbezogene Daten .....                            | 53, 54                               |
| Politische Betätigung .....                             | 30, 31, 34, 45-47                    |
| Preisabsprache .....                                    | 42                                   |
| Preisabsprache .....                                    | 41                                   |
| Preisbildung .....                                      | 31, 41, 42                           |
| Private Tätigkeit .....                                 | 34                                   |
| Privateigentum .....                                    | 53                                   |
| Prüfung .....   | 9, 10, 15, 33, 48                    |
| Rabatte .....   | 30                                   |
| Reise .....   | 10, 31, 36, 45                       |
| Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung .....  | 20                                   |
| Ruinöse Preisunterbietung .....                         | 42                                   |
| Schmiergeld .....                                       | 44                                   |
| Sexuelle Belästigung .....                              | 9, 15, 30                            |
| Sicherheit .....  | 4, 9, 10, 21-25, 45, 46              |
| Soziale Medien .....                                    | 55                                   |
| Spendenaktion, politische Betätigung .....              | 47                                   |
| Staatliche Instanz .....                                | 10, 14, 23, 25, 29-32, 35, 44-48, 50 |
| Tätlichkeit .....                                       | 24                                   |
| Teilnahme an Ausschreibungen .....                      | 31, 42, 43                           |
| Telefon .....   | 35, 49, 53                           |

|  |                   |
|--|-------------------|
| Umsichtige Kommunikation .....   | 37                |
| Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EH&S) .....                         | 9, 21-24          |
| Unangemessenheit, Eindruck von .....                                   | 30                |
| Unethisch .....  | 11, 14, 30        |
| Urheberrecht .....   | 54                |
| US-Gesetz zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger ..... | 44                |
| Verbotene Substanzen .....   | 25                |
| Vereinte Nationen .....  | 47                |
| Vergeltungsmaßnahmen .....   | 3, 12, 14, 20     |
| Vertragliches .....  | 10                |
| Vertrauliche Informationen .....                                       | 2, 43, 55         |
| Vielfalt .....   | 4, 19-20          |
| Wettbewerbsgesetze .....   | 41-43             |
| Witze .....  | 20                |
| Wohlfahrtsorganisationen .....   | 31                |
| Zahlung .....  | 30, 31, 36, 44-46 |
| Zoll .....   | 44, 46, 48, 50    |
| Zulassung .....  | 10                |
| Zuwendung .....  | 29, 31            |

---

## OPTIONEN, WENN SIE FRAGEN STELLEN, BEDENKEN ÄUSSERN ODER ORIENTIERUNGSHILFE ERHALTEN MÖCHTEN

Wenn Sie Fragen oder Bedenken im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex oder mögliche Verstöße gegen den Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht haben, müssen Sie diese unverzüglich vorbringen. Bringen Sie die Angelegenheit einem der folgenden Ansprechpartner zur Kenntnis:

- Ihrem direkten Vorgesetzten
- Einem Mitglied der Geschäftsleitung
- Einer Führungskraft der Personalabteilung vor Ort oder in der Unternehmenszentrale
- Einem Vertreter der Rechtsabteilung
- Einem Vertreter des Compliance- und Ethik-Büros
- Schicken Sie eine E-Mail an das Compliance- und Ethik-Büro:  
[compliance@guardian.com](mailto:compliance@guardian.com)
- Besuchen Sie die Website der Compliance- und Ethik-Helpline:  
[www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)
- Rufen Sie die Helpline an:

Gebührenfreie internationale Rufnummern werden auf der Helpline-Website ([www.guardian.ethicspoint.com](http://www.guardian.ethicspoint.com)) angezeigt, sobald Sie das Land Ihres Standorts angegeben haben. Plakate mit gebührenfreien internationalen Helpline-Nummern werden möglicherweise auch an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängt.

Die Compliance- und Ethik-Helpline ist rund um die Uhr von einem Ansprechpartner einer externen, unabhängigen Firma besetzt. Der Helpline-Server befindet sich in den USA. Anrufe sind kostenlos und können anonym vorgenommen werden, sofern dies nach örtlich geltendem Recht gestattet ist.





## **GUARDIAN** VERHALTENSKODEX