



DO & CO **Aktiengesellschaft**

Business Conduct Guidelines

VORWORT

Die DO & CO Aktiengesellschaft hat sich in den mehr als 20 Jahren ihres Bestehens weltweit einen herausragenden Ruf erarbeitet. Top-Qualität, Innovation, Zuverlässigkeit und Internationalität haben DO & CO zu einem der führenden Unternehmen des Airline- und Eventcatering sowie der Gastronomie gemacht. Es sind Spitzenleistungen mit hohem ethischem Anspruch, die DO & CO stark gemacht haben und auch weiterhin im Mittelpunkt unserer Unternehmungen stehen.

Die hier vorliegenden Business Conduct Guidelines stecken den ethisch-rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen wir handeln und auf Erfolgskurs bleiben wollen. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb unseres Unternehmens und in Beziehung zu unseren externen Partnern und der Öffentlichkeit.

Sie legen dar, wie wir unsere ethisch-rechtliche Verantwortung als Unternehmen wahrnehmen und sind Ausdruck unserer Unternehmenswerte „verantwortungsvoll – exzellent – innovativ – professionell – partnerschaftlich - profitabel“.

Die vorliegenden Business Conduct Guidelines passen sich neuen gesetzlichen Bestimmungen an und orientieren sich an internationalen Abkommen zu Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung und Nachhaltigkeit. Sie sollen das Bewusstsein für Recht und Moral als integralem Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns stärken.

Die Kernaussage ist, dass nur saubere Geschäfte DO & CO Geschäfte sind.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, die Business Conduct Guidelines mit Leben zu erfüllen.

Wien, am 1. August 2014

Attila Dogudan

Vorstandsvorsitzender der
DO & CO Aktiengesellschaft

INHALT

A.	GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNG	5
A.1.	Rechtmäßiges Verhalten	5
A.2.	Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	5
A.3.	Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens	5
A.4.	Führung, Verantwortung und Aufsicht	6
B.	UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTEN	6
B.1.	Wettbewerbsrecht und Kartellrecht	6
B.2.	Korruptionsbekämpfung: Anbieten und Gewähren von Vorteilen.....	7
B.3.	Korruptionsbekämpfung: Fordern und Annehmen von Vorteilen	9
B.4.	Politische Beitragszahlungen, wohltätige Spenden und Sponsoring.....	10
B.5.	Staatliche Aufträge.....	11
B.6.	Richtlinien zur Geldwäschebekämpfung.....	11
B.7.	Handelskontrollen	11
B.8.	Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten	12
C.	VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN	13
C.1.	Wettbewerb mit DO & CO	13
C.2.	Nebentätigkeiten	13
C.3.	Beteiligung an Drittunternehmen	13
D.	UMGANG MIT FIRMENEINRICHTUNGEN	14
E.	UMGANG MIT INFORMATIONEN	14
E.1.	Aufzeichnungen und Finanzintegrität	14
E.2.	Verschwiegenheit.....	15
E.3.	Datenschutz und Datensicherheit.....	15
F.	UMWELT, SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	16
F.1.	Umwelt und technische Sicherheit	16
F.2.	Arbeitssicherheit	16
G.	BESCHWERDEN UND HINWEISE.....	17
H.	COMPLIANCE-IMPLEMENTIERUNG UND KONTROLLE.....	17
	ANHANG	20

A. GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNG

A.1. Rechtmäßiges Verhalten

Das Befolgen der Gesetze und des Rechtssystems des jeweiligen Landes, in dem wir geschäftlich aktiv sind, ist bei DO & CO ein Grundprinzip. Jeder Mitarbeiter¹ hat die geltenden DO & CO Richtlinien (abrufbar im Intranet) sowie die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

A.2. Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten mit Individuen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht zusammen.

Gemäß unseren Unternehmensgrundsätze und den Arbeitsgesetzen der Länder, in denen wir aktiv sind, dulden wir keinerlei Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Entscheidungen bezüglich Personal, Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern etc. treffen wir ausschließlich auf der Basis sachlicher Erwägungen, niemals aus anderen sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang.

Wir sind offen und ehrlich, stehen zu unserer Verantwortung, sind zuverlässige Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie sich stets redlich verhalten.

A.3. Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens

Das Ansehen von DO & CO wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten, auch nur eines einzelnen Mitarbeiters, kann dem Unternehmen bereits erheblichen nachhaltigen Schaden zufügen.

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, im beruflichen wie im privaten Verhalten, auf das Ansehen von DO & CO im jeweiligen Land zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

¹ Im Folgenden wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begriff Mitarbeiter verwendet, unabhängig von deren Geschlecht

A.4. Führung, Verantwortung und Aufsicht

Integrität und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen beginnen an der Spitze des Unternehmens. Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen und trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Sie muss sich Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Das heißt unter anderem, dass jede Führungskraft die Bedeutung ethischen Verhaltens und der Einhaltung von Richtlinien im täglichen Geschäft stets hervorheben, sie zum Thema machen und sie durch ihren persönlichen Führungsstil sowie Schulungen fördern muss. Ebenso ist es die Aufgabe einer Führungskraft, klare, ehrgeizige und realistische Ziele zu stecken und sich selbst beispielhaft daran zu halten.

Eine Führungskraft muss ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich einräumen und gleichzeitig klarmachen, dass die Einhaltung von Gesetzen und DO & CO Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Führungskraft ist auch bei Unklarheiten, was die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betrifft, für die Mitarbeiter ansprechbar.

Die Verantwortung der Führungskraft entbindet die Mitarbeiter jedoch nicht von ihrer eigenen Verantwortung. Alle Mitarbeiter müssen daran arbeiten, dass die Gesetze und DO & CO Richtlinien eingehalten werden. Die folgende Auflistung der spezifischen Führungsaufgaben soll den Mitarbeitern eine Vorstellung davon vermitteln, welche leitenden und unterstützenden Handlungen sie von einer Führungskraft erwarten können.

1. Die Führungskraft muss die Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
2. Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
3. Die Führungskraft muss sicherstellen, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen laufend überwacht wird (Kontrollpflicht).
4. Die Führungskraft muss ihren Mitarbeitern die Bedeutung von Integrität und Einhaltung dieser Richtlinien im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).

B. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTEN

B.1. Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für eine funktionierende freie Marktentwicklung und dem

damit verbundenen sozialen Nutzen. Daher gilt das Gebot der Fairness auch für den Wettbewerb um Marktanteile.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Die wettbewerbsrechtlichen Sanktionen können schwerwiegend sein, insbesondere für große Unternehmen, die eine marktbeherrschende Stellung in unlauterer Weise ausnutzen - die EU kann Geldbußen von bis zu 10 % des Jahresumsatzes der Gruppe verhängen. Darüber hinaus werden Kartellaktivitäten in einer Reihe von Rechtsordnungen, einschließlich der USA und der EU, als Straftat behandelt. Abgesehen von den potenziellen finanziellen Folgen und strafrechtlichen Verurteilungen von Personen, die gegen diese Gesetze verstoßen, ist der Ruf eines Unternehmens, das gegen diese Gesetze verstößt, stark geschädigt.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich an das Wettbewerbsrecht halten und ist es ihnen daher beispielsweise nicht erlaubt:

- mit Mitbewerbern über Preise, Produktionsleistungen, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens bestimmen oder beeinflussen, mit dem Ziel, den Mitbewerber zu einem ähnlichen Verhalten zu bewegen, oder
- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen, oder
- die Wiederverkaufspreise unserer Kunden zu beeinflussen, oder zu versuchen, diese zur Einschränkung des Exports oder Imports von Produkten von DO & CO zu veranlassen.

Ebenso wenig dürfen sich Mitarbeiter durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder Abhöraktionen wettbewerbsrelevante Informationen aneignen oder wissentlich falsche Informationen über einen Mitbewerber oder seine Produkte oder Dienstleistungen verbreiten.

B.2. Korruptionsbekämpfung: Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Aufträge gewinnt DO & CO auf faire Weise über Qualität und Preis unserer innovativen Produkte und Leistungen und nicht dadurch, dass wir Anderen unzulässige Vorteile durch Bestechung oder Korruption anbieten.

Kein Mitarbeiter darf Amtsträgern oder Per im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden,

um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Gleiches gilt im Hinblick auf ungerechtfertigte Vorteile gegenüber Personen der Privatwirtschaft. Jedes Angebot, Versprechen, jede Zuwendung und jedes Geschenk muss mit den geltenden Gesetzen und den DO & CO Richtlinien übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden. Solche Angebote, Versprechen, Zuwendungen oder Geschenke dürfen also nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen, um daraus Geschäftsvorteile für DO & CO zu erlangen. Bei jeder Spende oder Schenkung an Dritte ist besonders auf die Angemessenheit, Transparenz und Häufigkeit der Spende/Schenkung zu achten.

Die Definition des Begriffs „Amtsträger“ umfasst auf allen Ebenen die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie die Beamten oder Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Dieser Begriff schließt auch Kandidaten für ein politisches Amt, offizielle Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei sowie politischen Parteien selbst ein.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitern untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (zum Beispiel einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt

- an einen Amtsträger weitergegeben werden, um eine behördliche Handlung zu beeinflussen oder einen unbilligen Vorteil zu erlangen, oder
- an eine Person der Privatwirtschaft zur Erlangung eines ungerechtfertigten geschäftlichen Vorteils gewährt werden.

Mitarbeiter, die für die Beauftragung von Beratern, Agenten, Partnern in Gemeinschaftsunternehmen oder anderen Geschäftspartnern verantwortlich sind, müssen in angemessener Weise:

- dafür sorgen, dass solche Dritte die Korruptionsbekämpfungsrichtlinien von DO & CO oder vergleichbare Bestimmungen kennen und einhalten,
- die Qualifikation und das Ansehen solcher Dritter genau prüfen und
- geeignete vertragliche Bestimmungen zum Schutz von DO & CO vereinbaren.

Dies gilt insbesondere dann, wenn diese im Auftrag von DO & CO Kontakt mit Amtsträgern haben.

Jeder Investitionsentscheidung des Unternehmens – sei es der Erwerb einer Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung an einem anderen Unternehmen oder die Bildung eines

Gemeinschaftsunternehmens – muss eine Compliance-Prüfung vorausgehen.

B.3. Korruptionsbekämpfung: Fordern und Annehmen von Vorteilen

Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu nutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und DO & CO Richtlinien respektiert werden. Alle darüber hinaus gehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen. - Geldgeschenke und deren Äquivalent sind grundsätzlich verboten. Mit Zustimmung des Vorstandsvorsitzenden können jedoch kleine Geldgeschenke in Staaten zugelassen werden, in denen solche Geschenke in Zusammenhang mit bestimmten Anlässen üblich und gesellschaftlich erforderlich sind.

Jeder Unternehmensangehörige hat darauf zu achten, dass er durch die Gewährung oder die Annahme einer Zuwendung nicht den Anschein unlauterer Absichten oder der Unredlichkeit erweckt. Daher sind die nachstehenden Anforderungen verbindlich einzuhalten:

- Die Zuwendung muss nach örtlichen Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien sowie dieser Richtlinie zulässig sein und örtlichen Bräuchen und Gegebenheiten angemessen sein.
- Sie darf nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angeboten oder angenommen werden.
- Art und Wert der Zuwendung müssen dem Anlass sowie der Position und den Lebensumständen des Empfängers angemessen sein. (Zuwendung die einen Wert von € 25,- übersteigen, bedürfen der Genehmigung durch den Vorstandsvorsitzenden).
- Die Zuwendung muss in transparenter Weise gewährt oder angenommen werden, d.h., sie muss nach außen erkennbar und nachprüfbar sein.
- Die Häufigkeit von Zuwendungen an denselben Empfänger darf nicht den Anschein der Unredlichkeit erwecken.
- Die Zuwendung ist sachlich, wahrheitsgetreu und in angemessener Detailtiefe in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Unternehmens festzuhalten (E-Mail an den Vorgesetzten).
- Bei der Gewährung von Zuwendungen an Angehörige des öffentlichen Sektors ist in besonderem Maße auf deren Angemessenheit, Transparenz und Häufigkeit zu achten.

B.4. Politische Beitragszahlungen, wohltätige Spenden und Sponsoring

DO & CO leistet keinerlei politische Spenden (Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen).

Als verantwortungsvolles und verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft gewährt DO & CO Geld- und Sachspenden ausschließlich für Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie für soziale und humanitäre Projekte.

Sponsoringverträge, die DO & CO Werbemöglichkeiten bieten, sowie Beitragsleistungen zu Branchenverbänden oder Mitgliedsbeiträge zu Organisationen, die den Geschäftsinteressen dienen, gelten nicht als Spenden.

Zu den grundsätzlich nicht erlaubten Spenden gehören:

1. Spenden an Einzelpersonen und gewinnorientierte Organisationen,
2. Spenden auf private Konten,
3. Spenden an Organisationen, deren Ziele mit den Unternehmensgrundsätzen von DO & CO nicht vereinbar sind, oder
4. Spenden, die das Ansehen von DO & CO schädigen.

Alle Spenden müssen transparent sein, dies bedeutet unter anderem, dass die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende bekannt sein müssen. Grund und Verwendungszweck der Spende müssen rechtlich vertretbar und dokumentiert sein. Spendenähnliche Vergütungen, das heißt Zuwendungen, die scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, aber den Wert der eigentlichen Leistung deutlich überschreiten, sind verboten.

Alle Sponsoring-Aktivitäten müssen transparent sein, in Form eines schriftlichen Vertrages niedergelegt, für einen seriösen geschäftlichen Zweck bestimmt sein und in angemessenem Verhältnis zum Gegenwert stehen, den der Veranstalter bietet. Sponsoring bezeichnet jede Zuwendung in Form von Geld oder Sachwerten durch DO & CO für eine Veranstaltung, die durch Dritte organisiert wird und dadurch im Gegenzug die Gelegenheit bietet, DO & CO Marken zu bewerben, zum Beispiel durch Verwendung des DO & CO Logos, durch Erwähnung des Namens DO & CO in der Eröffnungs- oder Schlussansprache, durch die Teilnahme eines Redners im Rahmen einer Podiumsdiskussion oder durch den kostenlosen Erhalt von Eintrittskarten für die Veranstaltung.

Zuwendungen dürfen weder versprochen, angeboten noch geleistet werden, um widerrechtliche geschäftliche Vorteile zur DO & CO zu erlangen oder um einen unangemessenen Zweck zu verfolgen. Sponsoring für Veranstaltungen, die von Einzelpersonen oder Organisationen durchgeführt werden, deren Ziele mit den Unternehmensgrundsätzen von DO & CO nicht vereinbar

sind, oder Veranstaltungen, die das Ansehen von DO & CO schädigen, ist nicht erlaubt.

B.5. Staatliche Aufträge

DO & CO steht im Wettbewerb um Aufträge von Regierungseinrichtungen oder staatlichen Unternehmen in der ganzen Welt. In allen Geschäftsbeziehungen und im Dialog mit Regierungen handeln wir stets transparent, ehrlich und unsere Kommunikation ist korrekt und nicht irreführend.

Wir halten alle Gesetze und Bestimmungen zum staatlichen Beschaffungswesen einschließlich der Gesetzgebung zur Unterbindung der unbilligen Beeinflussung von Amtsträgern ein.

B.6. Richtlinien zur Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung „schmutzigen Geldes“ in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Es ist erklärtes Ziel von DO & CO, nur Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Beratern und Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Um Probleme auf diesem Gebiet zu vermeiden, ist die Aufmerksamkeit aller Mitarbeiter gefragt, die verdächtiges Verhalten von Kunden, Beratern oder Geschäftspartnern melden müssen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

B.7. Handelskontrollen

DO & CO befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze sowie -vorschriften, die in den jeweiligen Ländern seiner Geschäftstätigkeit gelten. Exportkontrollen gelten generell für den Transfer von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software oder Technologie über bestimmte Landesgrenzen, auch per E-Mail.

Exportkontrollgesetze können Anwendung finden im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Exporten oder Importen aus oder in sanktionierte Länder oder im Zusammenhang mit Dritten, gegen die zum Beispiel Verdachtsmomente im Hinblick auf die nationale Sicherheit bestehen oder die an kriminellen Aktivitäten beteiligt sind. Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen können zu drastischen Strafen führen, zum Beispiel Geldstrafen sowie ein amtlich verfügter Ausschluss von vereinfachten Import- und Exportverfahren (das heißt Unterbrechung der nahtlosen Lieferkette).

Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software

oder Technologie wie oben beschrieben zu tun haben, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller durch ihre Geschäftstätigkeit bedingten Richtlinien und Prozesse verpflichtet. Bei Fragen steht die Rechtsabteilung von DO & CO zur Verfügung.

B.8. Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

DO & CO als Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten, dass sie die Wertgrundsätze von DO & CO teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus erwartet DO & CO von seinen Lieferanten die Anwendung der folgenden Prinzipien, wie sie DO & CO für sich selbst im Hinblick auf Verantwortlichkeiten gegenüber Stakeholdern und der Umwelt definiert hat:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- den Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz, und
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden.

Wir sind uns der Auswirkungen der modernen Sklaverei bewusst und haben null Toleranz gegenüber Sklaverei und Menschenhandel. Wir möchten nur mit Lieferanten zusammenarbeiten, die unsere Werte teilen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihr eigenes Unternehmen und ihre Lieferkette verantwortungsvoll führen.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten prüfen wir, wie es um die ethischen Grundsätze des Lieferanten und den Umgang mit seinen Mitarbeitern bestellt ist. Wir überprüfen routinemäßig, ob der Lieferant in der Vergangenheit Probleme in diesem Bereich hatte, und alle Lieferanten werden einer strengen Due-Diligence-Prüfung unterzogen, bevor wir irgendeine Form von Vertragsbeziehung eingehen. Die Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Gesetze ist Bestandteil unserer Verträge, und bei Verstößen sind wir berechtigt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich der Beendigung von Verträgen mit solchen Lieferanten.

C. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Mitarbeiter von DO & CO sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von DO & CO und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen von DO & CO eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Der Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Konflikt mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte (oder auch den Anschein dessen erweckt), seiner Führungskraft mitzuteilen.

Kein Mitarbeiter darf, ohne Offenlegung, private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit für DO & CO geschäftlich zu tun hat, wenn ihm hierdurch Vorteile entstehen. Dies gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma für DO & CO oder eines seiner Konzernunternehmen direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

Weitere Konfliktpunkte können erwachsen aus Geschäftsbeziehungen mit oder Beteiligungen an einem Mitbewerber oder Kunden oder Lieferanten von DO & CO sowie Nebentätigkeiten von Mitarbeitern, die sie an einer pflichtgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bei DO & CO hindern. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter eventuell im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auftauchende Interessen-Konflikte schon im Ansatz erkennen und vermeiden.

C.1. Wettbewerb mit DO & CO

Ein Mitarbeiter darf kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit DO & CO im Wettbewerb steht und darf keinen mit DO & CO konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

C.2. Nebentätigkeiten

Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für DO & CO darstellen könnte. Die Aufnahme einer derartigen Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. Eine Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn der Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

C.3. Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen halten oder erwerben, müssen dies der für sie zuständigen Personalabteilung mitteilen, wenn sie durch die Beteiligung die Möglichkeit haben, auf das Management dieses Unternehmens Einfluss zu nehmen. Von der Möglichkeit der Einflussnahme auf das Management kann im Allgemeinen dann ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5 % des Gesamtkapitals

überschreitet.

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Geschäftspartner von DO & CO, oder einem Unternehmen, an dem DO & CO beteiligt ist, halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls der für sie zuständigen Personalabteilung mitteilen, wenn der Mitarbeiter mit dem jeweiligen Unternehmen dienstlich befasst ist oder ein Mandat in diesem Unternehmen wahrnehmen wird. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5 % des Gesamtkapitals überschreitet.

Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann das Unternehmen geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

D. UMGANG MIT FIRMENEINRICHTUNGEN

DO & CO verfügt in seinen Büros und Betriebsräumen über zahlreiche Anlagen und Einrichtungen wie Telefone, Kopierer, Computer, Software, Internet/ Intranet, Maschinen und sonstige Arbeitsmittel wie E-Mail- und Anrufbeantworter-Systeme. Diese dürfen nur für Unternehmenszwecke und nicht zum persönlichen Nutzen verwendet werden.

In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen oder dazu aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

Keinem Mitarbeiter ist es gestattet, ohne Einwilligung der Führungskraft Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen unter Verwendung von DO & CO Geräten anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

E. UMGANG MIT INFORMATIONEN

E.1. Aufzeichnungen und Finanzintegrität

Zur offenen und effektiven Kommunikation gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Dies gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Investoren, Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

DO & CO ist zudem verpflichtet, durch entsprechende Prozesse und Kontrollen dafür zu sorgen, dass Transaktionen nur in der vom Management bewilligten Form durchgeführt werden. DO & CO muss außerdem vorbeugende Maßnahmen gegen die unbefugte Nutzung seines Eigentums treffen und dafür sorgen, dass Fälle unbefugter Nutzung erkannt werden. Alle DO & CO Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die von ihnen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit angefertigten oder in sonstiger Weise ihrer Verantwortung unterstehenden Bücher und Aufzeichnungen

- vollständig sind,

- korrekt sind,
- jede Transaktion oder Aufwendung wahrheitsgetreu widerspiegeln, und
- rechtzeitig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards angefertigt werden,

unabhängig davon, ob die Informationen zur Veröffentlichung oder Vorlage bei einer staatlichen Stelle bestimmt sind oder nicht. Diese Bücher und Aufzeichnungen umfassen alle Daten, Prüfbescheinigungen und sonstigen schriftlichen Dokumente, die zur Finanzberichterstattung und Erfüllung von Offenlegungspflichten notwendig sind, sowie Unterlagen, die für andere Zwecke erhoben werden. Hierzu zählen auch interne Abrechnungen (unter anderem Spesenabrechnungen und interne Verrechnungen).

E.2. Verschwiegenheit

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen von DO & CO, die nicht in die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Nicht öffentliche Informationen von oder über Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern, Agenten, Beratern und anderen Dritten müssen ebenfalls gemäß den rechtlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden.

Zu vertraulichen oder geschützten Informationen können insbesondere gehören:

- Einzelheiten zu Organisation und Einrichtungen eines Unternehmens, Preisen, Umsatz, Gewinn, Märkten, Kunden und anderen geschäftlichen Belangen,
- Informationen über Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungs-vorgänge und
- Zahlen des internen Berichtswesens.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, da die Offenlegung vertraulicher Informationen, unabhängig davon, wann sie erfolgt, dem Geschäft von DO & CO oder seinen Kunden schaden kann.

E.3. Datenschutz und Datensicherheit

Zugang zum Intranet und Internet, weltweiter elektronischer Informationsaustausch und Dialog sowie elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für die Effektivität jedes Einzelnen von uns und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des Informationstechnologie-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. In einigen Rechtssystemen (etwa in der EU) gelten strenge Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Aufbewahrung und Nutzung personenbezogener Arbeitnehmerdaten und der personenbezogenen Daten Dritter, zum Beispiel der Kunden oder der Geschäftspartner. Alle Mitarbeiter sind an diese jeweils geltenden Gesetze gebunden, um das Persönlichkeitsrecht anderer zu schützen.

F. UMWELT, SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

F.1. Umwelt und technische Sicherheit

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für uns Unternehmensziele von hoher Priorität. Durch entsprechende Führungsverantwortung seitens des Managements und das Engagement der Mitarbeiter will DO & CO seine Geschäfte umweltgerecht gestalten und arbeitet ständig an der Verbesserung der Ökobilanz. Ein von DO & CO konzernweit eingesetztes Qualitäts- und Umweltmanagementsystem sorgt für die Einhaltung der Gesetze und setzt dafür hohe Standards. Bereits in der Entwicklung unserer Produkte sind umweltfreundliche Gestaltung und Gesundheitsschutz bestimmend.

F.2. Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für DO & CO hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, DO & CO in seinem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen. Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und gilt für:

- die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen,
- das Sicherheitsmanagement und
- das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeiter muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

G. BESCHWERDEN UND HINWEISE

Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seiner Führungskraft, gegenüber dem Compliance Officer, Personalleiter oder einer anderen dafür benannten Person/Stelle oder gegenüber einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung eine Beschwerde vorbringen.

Es besteht die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde; alle Meldungen werden bearbeitet. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Repressalien gegen Beschwerdeführer, gleich welcher Art, werden nicht toleriert.

H. COMPLIANCE-IMPLEMENTIERUNG UND KONTROLLE

Das Management von DO & CO fördert konzernweit aktiv die flächendeckende Kommunikation der Business Conduct Guidelines und sorgt für ihre Implementierung.

Die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung der Business Conduct Guidelines sind in allen Gesellschaften des Konzerns regelmäßig zu kontrollieren.

Zur Durchführung des DO & CO Compliance Programms im gesamten Unternehmen ist eine umfassende Compliance Organisation auf der Ebene von DO & CO, ihrer Tochtergesellschaften sowie auf der Ebene der Sektoren und Divisionen eingesetzt.

ANHANG

Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe wichtiger Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen, sind aber eine für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine sehr bedeutsame Leitlinie. DO & CO befürwortet die Forderungen dieser Konventionen und Empfehlungen.

Ebenso verpflichtet sich DO & CO innerhalb seines Einflussbereiches zur Akzeptanz und Förderung der darin enthaltenen zentralen Werte hinsichtlich der Menschenrechte, der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, der Umwelt und der Korruptionsbekämpfung als integralen Bestandteil seiner Geschäfts-Strategie und seiner Geschäfte selbst.

Gemäß seiner Selbstverpflichtung erwartet DO & CO deshalb von seinen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit insbesondere die Übereinstimmung mit den folgenden Leitlinien:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO) aus dem Jahr 1948, und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000
- Agenda 21 zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro, 1992)
- UN-Konvention gegen Korruption, 2005