



# Corporate Compliance

Vorwort	3
Einleitung	
Warum „Corporate Compliance“?	4
Grundsätze unseres Handelns	
1. Fairness im Wettbewerb	7
2. Integrität im Geschäftsverkehr	12
3. Kooperativer Umgang mit Behörden	14
4. Korrektheit bei Steuern und Abgaben	15
5. Gesetzeskonforme Verarbeitung und Verwendung unserer Produkte	17
6. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen	18
7. Ordnungsgemäße Arbeitsbedingungen	21
Fazit	
Was bedeuten diese Grundsätze für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag?	22

## Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

die SARIA-Gruppe genießt als international aktives Unternehmen die Wertschätzung von Kunden, Geschäftspartnern und Behörden. Es ist für uns selbstverständlich, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen. Wir wissen auch, dass dies für eine langfristige Absicherung des unternehmerischen Erfolges unverzichtbar ist.

Deshalb ist es zwingend, dass alle Mitarbeiter die geltenden Gesetze, aber natürlich auch die internen Regeln befolgen, Interessenkonflikte vermeiden und die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der Länder berücksichtigen, in denen wir aktiv sind. Unsere Gesellschafter, Geschäftspartner, Behörden und die Öffentlichkeit erwarten von uns jederzeit rechtmäßiges, kompetentes und verantwortliches Handeln. Schon ein einzelner Rechtsverstoß kann das Ansehen der SARIA-Gruppe nachhaltig beschädigen und zu gravierenden finanziellen Nachteilen führen.

Vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit zunehmend diskutierten Regeln einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung sowie der deutlich zunehmenden Rechtsrisiken haben wir vor Jahren unsere Corporate Compliance-Grundsätze formuliert, die auch Basis dieser aktualisierter Compliance-Broschüre sind. Sie bauen auf den bewährten Prinzipien auf, die unser unternehmerisches Handeln seit Jahrzehnten prägen. Lassen Sie uns gemeinsam alles tun, diesen Prinzipien ohne Einschränkung gerecht zu werden. Sie sind eine zentrale Basis für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Der Vorstand der SARIA-Gruppe

In dieser Compliance-Broschüre wird in Bezug auf die Formulierung „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ in der Regel nur die männliche Sprachform verwendet. Dies geschieht aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes und stellt in keiner Form eine Diskriminierung dar.

## Warum „Corporate Compliance“?

Corporate Compliance bedeutet gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln die gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regeln einzuhalten.

SARIA wird als Unternehmensgruppe mit ausgeprägten Stärken geschätzt. Während es Jahre gedauert hat, diesen Ruf zu erwerben, kann er durch unüberlegtes und regelwidriges Handeln möglicherweise nur eines einzelnen Mitarbeiters von einer Sekunde auf die andere beschädigt werden. Dies gilt es zu verhindern. Daher kommt es darauf an, dass jeder Mitarbeiter sich bei seinem Handeln insbesondere durch die Prinzipien leiten lässt, die in diesen Corporate Compliance-Grundsätzen dargestellt sind.

Die Corporate Compliance-Grundsätze dienen als Grundlage für gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Sie decken aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreiben sie alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln und Gesetze. Das anwendbare nationale Recht formuliert häufig strenge und konkrete Standards, die in jedem Fall zu beachten sind. Unsere Corporate Compliance-Grundsätze versuchen, die wesentlichen Aspekte von Corporate Compliance zusammenzufassen und anschaulich zu machen, wobei der hier aufgeführte Themenkatalog ausdrücklich nicht abschließend zu verstehen sein kann.

Rechtmäßiges Verhalten wird in der SARIA-Gruppe stets in jeder Hinsicht und in Hinblick auf alle anwendbaren gesetzlichen Vorschriften gefordert.

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben.

Unter anderem drohen:

- Bußgelder
- Geldstrafen
- Schadenersatz
- Ausschluss von Aufträgen
- Abbruch von Geschäftsbeziehungen
- Erpressungsversuche
- Imageschäden
- Negative Beurteilungen am Kapitalmarkt

Auch dem einzelnen Mitarbeiter, der diese Corporate Compliance-Grundsätze verletzt, drohen empfindliche Konsequenzen, beispielsweise Freiheits- oder Geldstrafen, Schadenersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Mitarbeiter können sich bei Regelverletzungen nicht darauf berufen, sie hätten im Interesse von SARIA handeln wollen. Denn alle Regelverstöße schaden langfristig stets dem Unternehmen. Daraus resultierende vermeintliche Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen vorteilhaft.

Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es in irgendeiner Form mit unrechtmäßigem oder unethischem Handeln verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht. Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

Das Unternehmen steht im Rampenlicht der Öffentlichkeit. Indem wir diese Corporate Compliance-Grundsätze konsequent umsetzen, zeigen wir unseren Geschäftspartnern, den Behörden, den Wettbewerbern und den Medien, dass Corporate Compliance in der SARIA-Gruppe fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist.

Die Corporate Compliance-Grundsätze sollen Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen. Sie können dabei nur Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung haben. Darüber hinaus sollen sie die Mitarbeiter aber veranlassen, sich mit den für sie maßgeblichen Regeln vertraut zu machen und im Zweifelsfall Rat einzuholen, denn Unkenntnis schützt nicht vor den möglichen Folgen eines regelwidrigen Verhaltens.

Solcher Rat kann beispielsweise vom Vorgesetzten oder von den Fachabteilungen, wie zum Beispiel der Rechtsabteilung oder dem Compliance-Beauftragten (sog. Compliance Officer) eingeholt werden.

Interne oder externe Unterstützung sollten Sie insbesondere dann in Anspruch nehmen, wenn andere Firmen benachteiligt werden könnten, ein eigener Schaden droht, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

## 1. Fairness im Wettbewerb

Die SARIA-Gruppe bekennt sich ohne jede Einschränkung zur marktwirtschaftlichen Ordnung. Das Kartellrecht ist ein wichtiges Instrument, um fairen und unverzerrten Wettbewerb zu schützen.

Verstöße gegen das in den einzelnen Ländern geltende Kartellrecht können für SARIA als Unternehmen die in der Einleitung aufgezeigten dramatischen Folgen haben. Bei Kartellverstößen drohen insbesondere empfindliche Bußgelder, Schadenersatzklagen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und Imageverlust.

Aber auch die handelnden Mitarbeiter persönlich können weitreichenden Konsequenzen bis hin zur Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ausgesetzt sein. SARIA wird auch intern gegenüber Mitarbeitern, die das Kartellrecht missachten, keine Nachsicht zeigen. Selbst wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nie zu rechtfertigen. Denn auch in der Krise sind nur rechtmäßige Maßnahmen zulässig.

Das im Kartellrecht geltende Auswirkungsprinzip ist von besonderer Bedeutung: Es kommt nicht allein darauf an, in welchem Landesterritorium ein Verstoß gegen das Kartellrecht begangen wird, es reicht unter Umständen schon aus, dass sich ein solcher Verstoß negativ auf den Wettbewerb in einem anderen Territorium auswirkt.

Der Schutz des Wettbewerbs durch das Kartellrecht wird in dreierlei Hinsicht gewährleistet:

- Verbot von Kartellabsprachen zwischen Wettbewerbern und Verbot von kartellwidrigen Mechanismen in Verträgen zwischen Lieferanten und Kunden
- Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
- Kontrolle von Unternehmenskäufen oder -verkäufen oder Unternehmenszusammenschlüssen (Fusionskontrolle)

#### Verbotene Kartellabsprachen

Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind:

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile
- Kapazitätsabsprachen
- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden
- Preisbindungen

Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen’s Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch ist schon jeglicher Anschein eines solchen konspirativen Geschehens zu vermeiden. Ein abgestimmtes Verhalten mit anderen Bietern ist – insbesondere auch bei privaten Ausschreibungen und Vergabeverfahren der öffentlichen Hand – nicht nur kartellrechtlich, sondern auch strafrechtlich streng verboten. Bei sämtlichen (auch nur geplanten) Vereinbarungen mit Wettbewerbern – auch wenn sie sich auf Bereiche außerhalb der Konkurrenzsituation beziehen – sind die Rechtsabteilung und die Compliance-Beauftragten einzuschalten.

Vorsicht ist schon beim Umgang mit Marktinformationen geboten. Marktforschung ist unverzichtbar und natürlich grundsätzlich zulässig. Aber nicht alle Mittel der Informationsbeschaffung – wie beispielsweise bestimmte organisierte Marktinformationsverfahren – sind dafür geeignet. Gerade der gezielte, häufig bilaterale Austausch von zukunftsgerichteten Informationen über Preise, Kundenbeziehungen, Konditionen, bevorstehende Preisänderungen etc. mit Wettbewerbern ist kritisch und hat daher zu unterbleiben. Eigene Kalkulationen, Kapazitäten oder Planungen dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offengelegt werden.

Wettbewerbslich empfindliche Informationen sind so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert und dadurch ein Einfluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen werden kann.

Schließlich ist auch bei der Vertragsgestaltung im Verhältnis zwischen Lieferanten und Kunden auf das Kartellrecht zu achten.

Klauseln, mit denen Weiterverkaufspreise beeinflusst, Verwendungs- oder Weiterverkaufsbeschränkungen auferlegt oder Exklusivitätsvereinbarungen getroffen werden, sind immer einer sorgfältigen juristischen Prüfung zu unterziehen.

#### Missbrauch von Marktmacht

Keineswegs per se rechtswidrig sind Positionen der Marktherrschaft, wenn diese beispielsweise auf eigener Leistung beruhen. Ferner begründen Patente vom Gesetzgeber erlaubte Monopole auf Zeit. Marktherrschaft bedeutet dabei, dass ein Unternehmen auf einem bestimmten Markt keinem wesentlichen Wettbewerb ausgesetzt ist. Ein Unternehmen, das sich in einer solchen Position befindet, ist als Ausgleich zum fehlenden Wettbewerbsdruck einer besonders strengen Verhaltenskontrolle durch das Kartellrecht unterworfen: Marktherrschaft darf nicht missbraucht werden, d. h. nicht in einer Weise eingesetzt werden, die bei echtem Wettbewerb unmöglich oder zumindest unrealistisch wäre.

Unzulässig ist insbesondere die Behinderung der Wettbewerber durch gezielte Preisunterbietung mit Verdrängungsabsicht. Unzulässig sind des Weiteren Verträge mit Kunden, die es aufgrund von Laufzeiten, Exklusivitäten, Rabattgestaltungen oder Bündelungen den Wettbewerbern des Marktbeherrschers unmöglich machen, in einen Wettbewerb um den Kunden einzutreten.

Ferner darf Marktherrschaft auch nicht im Verhältnis zum Kunden missbraucht werden, indem beispielsweise wirtschaftlich nicht gerechtfertigte Preise verlangt werden.

Immer dann, wenn der Verdacht besteht, dass bestimmte Maßnahmen nur getroffen oder bestimmte Konditionen nur durchgesetzt werden können, weil eine beherrschende Stellung im Markt existiert, muss vorab eine juristische Klärung erfolgen.

#### Beachtung der Fusionskontrolle

Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufe oder Joint-Venture-Vorhaben unterliegen in der Regel ab einer gewissen Größenordnung der Fusionskontrolle durch Kartellbehörden im In- und Ausland. Missachtungen der entsprechenden Anmeldevorschriften können zu schweren Bußgeldern und insbesondere zur Nichtigkeit der Transaktion führen.

**Um die Anmeldevoraussetzungen bereits in der Planungsphase berücksichtigen zu können, muss die Rechtsabteilung und ggf. auch der Compliance-Beauftragte frühzeitig eingeschaltet werden.**

## 2. Integrität im Geschäftsverkehr

Fehlverhalten wird innerhalb der SARIA-Gruppe nicht geduldet.

Verstöße gegen die Integrität im Geschäftsverkehr und hier insbesondere jede Form der Korruption konterkarieren den fairen Wettbewerb und schaden dem Unternehmen sowohl wirtschaftlich als auch in seiner Reputation. In vielen Ländern der Welt wird Korruption zudem als Straftat verfolgt, und zwar unabhängig davon, ob sie im In- oder Ausland erfolgt. Niemals und in keinem Land der Welt dürfen Mitarbeiter daher versuchen, Geschäftspartner unrechtmäßig zu beeinflussen – weder durch Begünstigungen noch durch Geschenke oder die Gewährung sonstiger Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Vertretern von Behörden oder öffentlichen Institutionen.

Für unsere Unternehmensgruppe kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Wir nehmen in Kauf, wenn dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt. Kein Zuwachs an Umsatz und Gewinn kann jemals unrechtmäßiges Geschäftsgebaren rechtfertigen. Dies gilt ohne Ausnahme für die gesamte Gruppe. Kein Mitarbeiter, in welchem Land auch immer er tätig ist, darf sich darüber hinwegsetzen.

Als Vorteil gilt jegliche Zuwendung, auch wenn sie nur mittelbar (beispielsweise an Freunde oder Angehörige oder Vereine) erfolgt.

Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen muss im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. Strengere Bestimmungen sind stets und vorrangig zu beachten.

In jedem Fall ist es untersagt, persönliche Zuwendungen zu fordern und Bargeldbeträge oder bargeldähnliche Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren. Dieser Sachverhalt ist klar von Zahlungen zu differenzieren, die als Spende erfolgen.

Für die Gewährung und Annahme von Vorteilen bei Geschäftspartnern gilt: Der Vorteil darf nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen, und es darf sich nur um einen Vorteil handeln, der nach den Rechtsordnungen, denen der Schenker und der Annehmende unterliegen, als rechtlich unbedenklich angesehen werden kann.

**Bei Zweifelsfragen ist Ihr direkter Vorgesetzter und die zuständige Rechtsabteilung zu kontaktieren.**

Grundsätze für Spenden und Sponsoring in der SARIA-Gruppe

Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt auch von der sozialen Akzeptanz und von dem Vertrauen unseres Umfeldes in unser Handeln ab. Deshalb heißt für uns verantwortungsvolle Unternehmenspolitik, auch gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt in besonderem Maße im lokalen und regionalen Umfeld unserer Standorte. Das Thema Bildung und die Zielgruppe Kinder und Jugendliche bilden dabei einen Schwerpunkt unseres Engagements.

Zahlungen, die klar und eindeutig als Spende erfolgen, stellen zwar einen Vorteil für den Empfänger der Spende dar, fallen aber nicht unter die Compliance-Thematik, sofern sie im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen.

In Bezug auf die Unterschriftenregelung bei Spenden sind die unternehmensinternen Bestimmungen zu beachten.

### 3. Kooperativer Umgang mit Behörden

Die SARIA-Gruppe bekennt sich, unter Wahrung seiner Interessen und Rechte, zu einem kooperativen Umgang in der Zusammenarbeit mit Behörden.

Alle Mitarbeiter, die für die Zusammenstellung und Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Behörden verantwortlich sind, sollen diese Informationen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

Im Kontakt mit Behörden, die, wie beispielsweise die Polizei, die Staatsanwaltschaft oder die Finanzbehörde, Verstöße gegen geltendes Recht untersuchen und gegebenenfalls ahnden, ist sofort die Rechtsabteilung einzubeziehen.

Insbesondere die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Akten darf in derartigen Fällen nur nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung erfolgen.

### 4. Korrektheit bei Steuern und Abgaben

Gemäß geltendem Recht und unter Wahrung ihrer Interessen kommt die SARIA-Gruppe ihrer Pflicht zur Abführung von Steuern und sonstigen Abgaben in vollem Umfang nach.

Als SARIA-Gruppe sind wir in vielen Ländern der Welt präsent und ein Akteur der Volkswirtschaften vor Ort. Steuerzahlungen sind wesentliche Einflussgröße für die Stabilität und die Infrastruktur einer Volkswirtschaft und haben damit auch einen direkten Einfluss auf unsere Erfolgsfaktoren. Die regelkonforme und zeitgerechte Anmeldung und Abführung von Steuern und Abgaben ist daher eine gesellschaftliche Aufgabe, derer wir uns bewusst sind und uns annehmen.

Unsere Zielsetzung ist es, unseren Steuerpflichten rechtzeitig und in angemessener Höhe nachzukommen und stets ein fairer Partner der Finanzverwaltungen der Länder zu sein, in denen wir tätig sind. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir ein internes Kontrollsystem eingerichtet, welches in der Lage ist, wesentliche Fehler zu verhindern oder aufzudecken.

Jeder intern wie extern festgestellte Verstoß gegen geltendes Steuerrecht muss unmittelbar an den Steuerverantwortlichen der Landesgesellschaften gemeldet werden. Eine unmittelbare Behebung des Mangels bei vollständiger und transparenter Kooperation mit der Finanzverwaltung erachten wir als eine Selbstverständlichkeit.

Betriebsprüfungen verstehen wir als einen Mechanismus zur Gewährleistung der Steuergerechtigkeit. Die konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit den Wirtschaftsprüfern und der Finanzverwaltung nutzen wir als ein Instrument, um unsere Finanzorganisationen zu validieren und erforderlichenfalls weiterzuentwickeln.



Steuergestaltungen, denen keine nachhaltige Geschäftsabsicht zugrunde liegt, lehnen wir ab. Wir fordern von all unseren Mitarbeitern das Verhalten eines ordentlichen und ehrbaren Kaufmanns und Steuerzahlers ein.

Über die Internationalität unserer Aktivitäten haben wir Kontakte zu vielen Marktteilnehmern auf Verkaufs- aber auch Beschaffungsseite auf der ganzen Welt. Für SARIA ist es wichtig, sich auch in diesem Zusammenhang seiner Verantwortung bei der Unterstützung der Bekämpfung der Geldwäsche jeder Art bewusst zu sein und dieser durch geeignete interne Kontrollmaßnahmen nachzukommen. Zu diesem Zwecke werden Zahlungsströme überwacht und Unregelmäßigkeiten werden untersucht.

SARIA verfolgt einen „know your customer“-Ansatz und -Prozess. Durch diese Maßnahme innerhalb unseres internen Kontrollsystems stellen wir sicher, dass auch Vorgänge mit Geldwäschepotenzial möglichst frühzeitig erkannt und angemessen adressiert werden.

Auffällige Transaktionen mit Bargeldnähe müssen unmittelbar an den Vorgesetzten bzw. den Landes- sowie Finanzverantwortlichen gemeldet werden. Dieser konsultiert erforderlichenfalls die zuständigen Behörden und bezieht diese in die Aufklärung mit ein. In der Zusammenarbeit mit den Behörden sind wir vollständig transparent und unternehmen jede erforderliche Anstrengung, die zu einer schnellen Sachverhaltsaufklärung führt.

## 5. Gesetzeskonforme Verarbeitung und Verwendung unserer Produkte

Die Einhaltung der gesetzlichen Produktions- und Verwendungsbestimmungen ist eine zwingende Voraussetzung.

Die SARIA-Gruppe ist spezialisiert auf die Verwertung tierischer Nebenprodukte und anderer Materialien organischen Ursprungs. Diese Rohstoffe unterliegen häufig sowohl in Hinblick auf ihre Verarbeitung als auch auf die weiteren Verwendungsmöglichkeiten gesetzlichen Vorgaben.

Es ist für uns mehr als selbstverständlich, dass die Verarbeitung innerhalb der SARIA-Betriebe konsequent und ohne jede Ausnahme unter strenger Einhaltung dieser gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgt. Unsere Unternehmensgruppe achtet strikt darauf, dass die an ihre Kunden gelieferten Produkte ausschließlich gemäß dem gesetzlich definierten Verwendungszweck genutzt werden.

Sofern Sie Anlass haben, an einer ordnungsgemäßen Verwendung unserer Produkte durch den Kunden zu zweifeln, informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten.

Es ist die Überzeugung des Vorstandes, dass eine Geschäftsbeziehung zu unseren Kunden nur unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bestehen kann. Sofern wir nicht sicher sein können, dass auch unsere Kunden die an sie gelieferten Produkte gesetzeskonform weiterverarbeiten, ist die Geschäftsbeziehung zu beenden.

## 6. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen

Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und die Interessen des Unternehmens trennen.

Konfliktsituationen zwischen unternehmerischen und rein privaten Interessen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte sind durch Einschaltung des Vorgesetzten zu lösen.

Interessenkonflikte können beispielweise entstehen bei:

- Personalentscheidungen: Diese dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein.
- Geschäftsbeziehungen zu Dritten: Diese dürfen nur auf sachlichen Kriterien (beispielsweise Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer langfristigen und konfliktfreien Geschäftsbeziehung) basieren. Persönliche Beziehungen und Interessen, materielle oder immaterielle Vorteile dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht beeinflussen. Ein besonderer Hinweis an den jeweiligen Vorgesetzten ist auch in Fällen erforderlich, in denen Mitarbeiter unserer Unternehmensgruppe oder nahe Verwandte eines Mitarbeiters über eine eigene Gesellschaft eine Liefer- oder Leistungsbeziehung zu unserer Unternehmensgruppe aufbauen.

- Private Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern: Wenn ein Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Geschäftsbeziehung von Unternehmen unserer Gruppe mit dem Lieferanten oder Geschäftspartner nehmen kann, ist eine private Beauftragung dieses Lieferanten oder Geschäftspartners stets ein Vorgang, den der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten anzuzeigen hat und von diesem genehmigen lassen muss.
- Einsatz von SARIA-Mitarbeitern für private Zwecke: Es ist unzulässig, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte unter Missbrauch ihrer Weisungsmöglichkeiten die Arbeitsleistung von Mitarbeitern unserer Unternehmensgruppe zu privaten Zwecken einsetzen.
- Verwendung von Unternehmenseigentum (beispielsweise Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger): Ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten bzw. explizite Genehmigung, etwa im Rahmen der Fahrzeug- und Mobilgerätenutzungsregeln, darf kein Mitarbeiter Gegenstände, die unserer Unternehmensgruppe gehören, für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmensgeländes entfernen. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder geschäftliche Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

- Aufnahme zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse: Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung von seinem Vorgesetzten genehmigen lassen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen unsere Unternehmensgruppe in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis steht oder stehen könnte.
- Private Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen: Die SARIA-Gruppe begrüßt ein ehrenamtliches Engagement ihrer Mitarbeiter – allerdings ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist.
- Private Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit: Hierbei darf nicht der Anschein erweckt werden, es handele sich um die Auffassung des Unternehmens.

## 7. Ordnungsgemäße Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen achtet ausnahmslos das in dem jeweiligen Land geltende Arbeitsrecht.

Die SARIA-Gruppe achtet strikt auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Jegliche Art von Zwangsarbeit lehnen wir ab. Ebenso deutlich distanzieren wir uns von Kinderarbeit. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen bzw. tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das in dem Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO bzw. ILO) verankerte Mindestbeschäftigungsalter unterschreiten.

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und unterlässt jegliche Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Unternehmen rekrutiert und fördert seine Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikation und beruflicher Leistung.

Unser Unternehmen ist in vielen Regionen und auf vielen Märkten dieser Welt vertreten und daher unterschiedlichen Rechtsordnungen unterworfen. Wir stellen sicher, dass weltweit als Mindeststandard an den Arbeitsplätzen unserer Mitarbeiter die in diesem Land jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeiten, Löhne und Gehälter sowie Arbeitgeberleistungen, eingehalten werden.

## Was bedeuten diese Grundsätze für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag?

Die Corporate Compliance-Grundsätze sind für jeden Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich. Sie beschreiben den Rahmen, in dem sich Mitarbeiter der SARIA-Gruppe sicher bewegen können. Sie dienen damit sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Erfolg des Unternehmens insgesamt.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe der Corporate Compliance-Grundsätze zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe auch eingehalten werden. Regel- und gesetzestreu Verhalten („Compliance“) ist Teil der Leistungsbewertung eines jeden Mitarbeiters, ohne dass es diesbezüglich einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten. Zweifel sind auszuräumen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen sowie Beratung an, um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Die Regeln dieser Corporate Compliance-Grundsätze gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor. Neben der Unterstützung durch den Vorgesetzten stehen Informationsquellen im Internet und die Beratung durch entsprechende Fachabteilungen zur Verfügung.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass die Einhaltung der Regeln der Corporate Compliance-Grundsätze sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet sind. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für seinen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Missstände müssen aktiv angesprochen und bereinigt werden.

Jeder Vorgesetzte ist gehalten, durch seine persönliche Integrität ein Vorbild für seinen Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen der Corporate Compliance-Grundsätze unverzüglich mitzuteilen. Sie können sich dazu an ihren Vorgesetzten, an den zuständigen Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung wenden. Selbstverständlich können Hinweise auf ein Fehlverhalten auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Im Falle des Verdachts von Vermögens- oder Korruptionsdelikten im geschäftlichen Verkehr, wie beispielsweise Unterschlagung, Betrug, Untreue, Bestechung oder Bestechlichkeit ist unverzüglich und unmittelbar der zuständige Compliance-Beauftragte zu unterrichten.

Oftmals kann die freiwillige Aufdeckung weiteren, viel erheblicheren Schaden oder Sanktionen verhindern oder reduzieren. Deshalb muss sie gegenüber den oben genannten Stellen erfolgen, denn nur diese können die rechtlich gebotenen Maßnahmen veranlassen.

Das Unternehmen wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter aufgrund einer gutgläubigen Anzeigenerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigenerstatter selbst an Verstößen gegen die Corporate Compliance-Grundsätze mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigenerstatter berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.

Ihr zuständiger Compliance Officer:

**SARIA SE & Co. KG**

Stephan Vieth  
Group Chief Compliance Officer  
Gruppe und Deutschland

Annette Kolster  
Compliance Koordination  
Gruppe und Deutschland

Werner Straße 95  
59379 Selm  
Deutschland

Telefon: +49(0)2592/210-315  
[compliance.saria@saria.com](mailto:compliance.saria@saria.com)