

Unternehmensrichtlinie zu Interessenkonflikten von MacLean-Fogg

DATUM DES INKRAFTTRETENS: 15. Februar 2018
VERANTWORTLICHER: Unternehmens-Compliance

RICHTLINIE NUMMER: MF-LC2.04-P-20180215- CONFLICT OF INTEREST GERMAN
(Interessenkonflikten)

UNSER STANDARD:

Wir müssen Umstände vermeiden, die dazu führen könnten, dass persönliche oder finanzielle Interessen tatsächlich oder scheinbar in Konflikt mit MacLean-Foggs Geschäft stehen.

1. ZWECK

MacLean-Fogg („das Unternehmen“) verpflichtet sich dazu, in seinem Betrieb die höchsten ethischen und professionellen Standards zu beachten. Der langfristige Erfolg des Unternehmens hängt von unserer Fähigkeit ab, für unsere Kunden Spitzenprodukte herzustellen und ihnen zu liefern und gleichzeitig verantwortungsbewusste Unternehmensbürger zu sein. Daher führt MacLean-Fogg Geschäfte in einer Weise, die potenzielle, tatsächliche und scheinbare Interessenkonflikte vermeidet.

Interessenkonflikte können entstehen, wenn die finanziellen oder persönlichen Interessen eines Mitarbeiters seine geschäftliche Beurteilung möglicherweise oder tatsächlich beeinflussen oder dies auch nur scheinbar der Fall ist. Der Zweck der Richtlinie zu Interessenkonflikten („Richtlinie“) ist die Erläuterung der Konzepte, Regeln und Verfahren in Bezug auf Interessenkonflikte, die während Ihrer Beschäftigung bei MacLean-Fogg auftreten können. Diese Richtlinie soll den Verhaltenskodex von MacLean-Fogg und andere anwendbare Unternehmensrichtlinien sowie alle Bundes- oder Landesgesetze ergänzen, die eventuell Interessenkonflikte regeln.

2. REICHWEITE

Diese Richtlinie gilt für alle leitenden Angestellten, Direktoren, Mitarbeiter, Beauftragte und Dritten, die im Namen von MacLean-Fogg handeln.

3. DEFINITIONEN

Für diese Richtlinien gelten die folgenden Definitionen:

- **„Interessenkonflikt“** bedeutet einen Umstand, der potentiell, tatsächlich oder nach der Wahrnehmung dazu führen kann, dass ein Mitarbeiter seine finanziellen oder persönlichen Interessen über die Interessen des Unternehmens stellt, und dazu führen kann, dass dieser Mitarbeiter bei seinen geschäftlichen Beurteilungen, Entscheidungen und Handlungen parteiisch ist, oder Zweifel daran aufwerfen könnte, ob eine Entscheidung allein auf der Grundlage der Interessen des Unternehmens getroffen wurde.
- **„Mitarbeiter“** bedeutet ausschließlich für die Zwecke dieser Richtlinie einen leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Beauftragten oder externen Vertragsnehmer, der im Namen des Unternehmens handelt.
- **„Wesentliche finanzielle Beteiligung“** bedeutet eine finanzielle Beteiligung eines Mitarbeiters, die das Urteil oder die Handlung des Angestellten bei der Geschäftstätigkeit des Unternehmens beeinflussen könnte oder eine solche Beeinflussung von anderen vernünftigerweise für möglich gehalten werden könnte. Obwohl jede finanzielle Beteiligung eine „wesentliche finanzielle Beteiligung“ sein kann, umfasst der Begriff ausdrücklich das Eigentum oder die Eigentumsoption von mehr als drei Prozent (3 %) an einem Unternehmen zu besitzen, das mit MacLean-Fogg Geschäfte tätigt (z. B. ein Lieferant oder Kunde), oder einen Kredit von oder an ein solches Unternehmen.

4. RICHTLINIE

Diese Richtlinie erläutert die Richtlinien und Verbote von MacLean-Fogg in Bezug auf bestimmte Interessenkonflikte, erörtert die häufigsten Situationen, in denen Interessenkonflikte auftreten können, und legt Verfahren fest, nach denen potenzielle, tatsächliche oder als solche wahrgenommene Interessenkonflikte offengelegt werden, um angemessen gelöst zu werden.

A. Verbot

Kein *leitender Angestellter* des Unternehmens darf eine Position (z. B. Beschäftigung, Bestellung als Aufsichtsrat oder Arbeit als Berater oder Ratgeber) bei oder eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem anderen Unternehmen haben, unabhängig davon, ob ein möglicher Interessenkonflikt aus der Position oder der Beteiligung resultieren könnte oder nicht, sofern der Chief Executive Officer, der Chief Financial Officer und der Chief Compliance Officer dies nicht genehmigen.

Keine sonstigen *Mitarbeiter* dürfen eine Position (z. B. Beschäftigung, Bestellung als Aufsichtsrat oder Arbeit als Berater oder Ratgeber) bei oder eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem anderen Unternehmen haben, das ein potenzieller oder tatsächlicher Geschäftspartner oder Wettbewerber von MacLean-Fogg ist, falls dazu

keine Genehmigung des Büros des Chief Compliance Officer („CCO“) vorliegt. Mitarbeiter können eine vertretbare externe Beschäftigung bei Unternehmen suchen, die nicht mit MacLean-Fogg in Verbindung stehen (z. B. eine Teilzeit-Nebenbeschäftigung oder ein kleines Nebengeschäft), dürfen jedoch keine externen Beschäftigungen annehmen, die ihre zeitlichen Verpflichtungen gegenüber MacLean-Fogg beeinträchtigen könnten.

Mitarbeiter (mit Ausnahme von Geschäftsführern) müssen externe Positionen oder wesentliche finanzielle Beteiligungen offenlegen, die gegen dieses Verbot verstoßen oder als Verstoß wahrgenommen werden könnten, indem sie ein *Interessenkonfliktoffenlegungsformular* an den Chief Compliance Officer bei CorporateCompliance@MacLeanFogg.com senden. Lesen Sie zum Interessenkonfliktoffenlegungsformular die Einzelheiten im Anhang nach.

B. Potenzielle Konflikte

Ein Interessenkonflikt kann in Situationen entstehen, in denen die Handlungen eines Mitarbeiters Folgendes beinhalten: persönliche finanzielle Vorteile aufgrund von Transaktionen zwischen dem Unternehmen und Personen, Firmen oder Unternehmensorganisationen; persönliche Beziehungen; Beschaffung einer Gelegenheit zum persönlichen Gewinn oder Vorteil, die für das Unternehmen von Interesse ist; ansonsten einen persönlichen finanziellen Gewinn oder Vorteil aus Insiderinformationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens erzielen; die Annahme eines Geschenks oder einer Zuwendung oder zusätzliche potenzielle Konfliktquellen.

Angesichts dieser potenziellen Konflikte verlangt MacLean-Fogg von seinen Mitarbeitern, Folgendes zu beachten:

i. Finanzielle Vorteile

(a) *Persönliche finanzielle Vorteile:* Mitarbeiter müssen wesentliche finanzielle Beteiligungen oder Positionen, wie Geschäftsführer, leitende Angestellte, Angestellte oder Berater, offenlegen, die entweder der Mitarbeiter oder ein Partner (z. B. Ehepartner oder Verwandter) an einem Unternehmen hat, das an Geschäftsbeziehungen oder Geschäften mit dem Unternehmen beteiligt ist.

Immer, wenn ein Mitarbeiter an einer Geschäftstransaktion von MacLean-Fogg beteiligt ist, die einen finanziellen Vorteil für den Mitarbeiter oder dessen Partner verursachen könnte oder so wahrgenommen werden könnte, muss dieser Mitarbeiter die Transaktion dem CCO unverzüglich nach Feststellung des potenziellen Konflikts mitteilen. Der CCO muss dann eine schriftliche Genehmigung erteilen, damit die Transaktion fortgesetzt werden kann.

- (b) Vorteile für Verwandte: Immer wenn ein Mitarbeiter an einer Geschäftstransaktion von MacLean-Fogg beteiligt ist, die einen finanziellen Vorteil für einen Verwandten des Mitarbeiters verursachen könnte oder so wahrgenommen werden könnte, muss dieser Mitarbeiter die Transaktion dem CCO unverzüglich nach Feststellung des potenziellen Konflikts mitteilen. Der CCO muss dann eine schriftliche Genehmigung erteilen, damit die Transaktion fortgesetzt werden kann.
- ii. Persönliche Beziehungen: Kein Mitarbeiter darf eine Entscheidung treffen, bei der der Mitarbeiter eine persönliche Beziehung unterhält, die dazu führen könnte, dass dieser Mitarbeiter mit Vorurteilen oder gegen das beste Interesse des Unternehmens handelt. Zum Beispiel kann ein persönlicher Interessenkonflikt auftreten, wenn ein Mitarbeiter an einer Beschäftigungs- oder Beförderungsentscheidung bezüglich eines Partners (z. B. sein Ehepartner oder Verwandter), oder einer Person, mit der der Mitarbeiter eine intime Beziehung hat oder hatte, beteiligt ist. Ein persönlicher Interessenkonflikt kann auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter eine Aufsichtsfunktion für einen Partner oder eine Person hat oder von einem Partner oder von einer Person beaufsichtigt wird, mit der der Mitarbeiter eine intime Beziehung hat oder hatte. Ein Konflikt kann auch auftreten, wenn ein Mitarbeiter an dem Prozess der Vergabe von Unternehmensaufträgen oder der Genehmigung von Unternehmensausgaben an einen Freund oder ein Familienmitglied beteiligt ist. Falls diese Situationen entstehen, müssen Mitarbeiter den CCO um Rat fragen.
- iii. Unternehmenschancen: Kein Mitarbeiter darf geschäftliche Chancen des Unternehmens wahrnehmen oder einer anderen Person ermöglichen, die Chance zu nutzen, wenn er oder sie weiß oder vernünftigerweise wissen sollte, dass die Gelegenheit für das Unternehmen von Interesse ist. Im Sinne dieser Richtlinie ist eine Geschäftschance diejenige, die einem Mitarbeiter präsentiert wird, der: (1) zu MacLean-Foggs Geschäftsbereich gehört und (2) MacLean-Fogg an einer Verfolgung interessiert ist oder davon vernünftigerweise auszugehen ist und (3) das Angebot vernünftigerweise dem Unternehmen gehören sollte.

- iv. **Insiderinformationen:** Insiderinformationen sind alle Informationen, die ein Mitarbeiter durch seine oder ihre Beschäftigung beim Unternehmen erhält und der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen (z. B. interne Verkaufsdaten oder proprietäre technische Informationen). Kein Mitarbeiter darf Insiderinformationen zu seinem persönlichen Vorteil oder auf eine Art und Weise verwenden, die einen Schaden für das Unternehmen verursachen könnte oder zu verursachen scheint. Ferner darf kein Mitarbeiter Insiderinformationen an andere Personen außer in Verbindung mit seinen oder ihren offiziellen Zuständigkeiten im Unternehmen weiterleiten.
- v. **Zuwendungen:** Kein Mitarbeiter und keine seiner oder ihrer Partner dürfen Zahlungen, Geschenke, Bewirtungen oder sonstige Vergünstigungen akzeptieren, die über die üblichen geschäftlichen Gepflogenheiten hinausgehen und somit als Verpflichtung gegenüber einem Dritten angesehen werden könnten, der mit dem Unternehmen geschäftlich verbunden ist oder anstrebt, mit dem Unternehmen geschäftlich verbunden zu sein. Grundsätzlich erlaubt diese Richtlinie den Mitarbeitern von MacLean-Fogg, preiswerte und angemessene Geschenke, Reisen und Bewirtung von MacLean-Fogg-Partnern anzunehmen (z. B. Geschenke im Wert von unter 250,00 \$ mit Genehmigung des Vorgesetzten). Den Mitarbeitern von MacLean-Fogg ist es strengstens untersagt, Bargeld oder Bargeldäquivalente anzunehmen und Zuwendungen als Gegenleistung für die Lenkung oder Weiterleitung von Geschäften an ein anderes Unternehmen zu fordern.
- vi. **Weitere problematische Bereiche:** Es ist möglich, dass andere Umstände, die nicht in dieser Richtlinie behandelt werden, einen Interessenkonflikt verursachen oder zu verursachen scheinen. Zu diesen Situationen zählen Situationen, in denen ein Mitarbeiter oder Partner handelt, um einen unangemessenen Vorteil zu erlangen, oder solche, die einen negativen Einfluss auf die Interessen von MacLean-Fogg haben könnten oder zu haben scheinen. Wenn ein Mitarbeiter Fragen dazu hat, ob eine Situation zu einem Interessenkonflikt führen könnte, sollte er sich an den CCO wenden.

C. Pflicht zur Offenlegung

Stellt ein Mitarbeiter zu irgendeinem Zeitpunkt fest, dass er oder sie oder ein Partner eine Vereinbarung getroffen hat, die einen Interessenkonflikt verursachen könnte

oder zu verursachen scheint, oder wenn der Mitarbeiter Zweifel an der ordnungsgemäßen Anwendung dieser Richtlinie hat, sollte er oder sie dem CCO unverzüglich alle Tatsachen bekannt machen und jede Funktion unterlassen, die vernünftigerweise als von einem solchen gegensätzlichen Interesse betroffen angesehen werden könnte. Mitarbeiter sollten Konflikte offenlegen, indem sie das *Interessenkonfliktoffenlegungs*_formular von MacLean-Fogg ausfüllen.

1. Bestimmen, ob ein Interessenkonflikt besteht

Bei Erhalt einer Mitarbeiteroffenlegung muss der CCO jeden eingereichten Bericht prüfen und feststellen, ob der Sachverhalt zu einem Interessenkonflikt führt, der gegen diese Richtlinie verstößt, und gegebenenfalls Maßnahmen empfehlen. Wenn der CCO einen hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass ein Mitarbeiter einen tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt nicht offengelegt hat, muss der CCO den Angestellten über die Grundlage dieser Annahme informieren und dem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, das angebliche Versäumnis zu erklären. Wenn der CCO nach Anhörung der Antwort des Mitarbeiters und nach weiteren aufgrund der Umstände gebotenen Ermittlungen feststellt, dass der Mitarbeiter einen möglichen Interessenkonflikt nicht offengelegt hat, können geeignete Disziplinar- und Korrekturmaßnahmen bis hin zur Kündigung getroffen werden.

Nach der Einstellung oder Beauftragung von Arbeiten im Namen von MacLean-Fogg müssen die Mitarbeiter die Schulung des Unternehmens zu Interessenkonflikten erfolgreich abschließen. Jedes Jahr danach muss jeder Mitarbeiter erneut bestätigen, dass kein potenzieller Interessenkonflikt besteht, indem er die Schulung zu Interessenkonflikten erfolgreich durchführt.

5. KONSEQUENZEN

Die Nichtbeachtung dieser Richtlinie kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Wenn Mitarbeiter an Verstößen gegen diese Richtlinie beteiligt sind oder Zeugen davon sind, sollte der Mitarbeiter dies unverzüglich melden (über die Ethik- und Compliance-Helpline von MacLean-Fogg oder den Vorgesetzten des Mitarbeiters). Mitarbeiter von MacLean-Fogg, die Verstöße gegen diese Richtlinie melden, werden keine negativen Folgen erleiden, gemäß unserer Whistleblower- und Nicht-Vergeltungsrichtlinie.

Anhang

Offenlegung des Interessenkonflikts

Name: _____ Geschäftseinheit: Unternehmen MFCS MPS
Stellenbezeichnung: _____ Beruflicher Standort: _____
E-Mail: _____ Telefon: _____

1. EXTERNE BESCHÄFTIGUNG ODER DIENSTLEISTUNGEN:

Haben Sie eine externe Beschäftigung oder erbringen Sie externe Dienstleistungen, die aktuell oder geplant sind, die einen tatsächlichen, potenziellen oder scheinbaren Interessenkonflikt im Sinne der Richtlinie zu Interessenkonflikten und des Verhaltenskodex darstellen können?

Ja Nein

Falls ja, dann erläutern Sie dies bitte.

2. EXTERNE BETEILIGUNGEN, FINANZIELLE ODER ANDERE:

Haben Sie irgendwelche Beteiligungen oder Positionen, die Sie oder Ihre Familie direkt oder indirekt in einem externen Unternehmen einnehmen, von dem MacLean-Fogg jetzt oder in der Zukunft Güter oder Dienstleistungen beschafft oder das Dienstleistungen erbringt, die mit dem Unternehmen im Wettbewerb stehen?

Ja Nein

Falls ja, dann erläutern Sie dies bitte.

3. GESCHENKE, ZUWENDUNGEN, DIENSTLEISTUNGEN UND BEWIRTUNG:

Haben Sie Geschenke, Zuwendungen, Dienstleistungen oder Bewirtung angenommen oder erhalten, die einen kumulierten Marktwert von 250 \$ oder mehr in einem Geschäftsjahr oder einen individuellen Marktwert von 250 \$ oder mehr haben, die Sie oder Ihre Familie akzeptiert haben und von denen vernünftigerweise angenommen werden könnte, Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Handlungen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens tatsächlich oder potenziell zu beeinflussen?

Ja Nein

Falls ja, dann erläutern Sie dies bitte.

4. KONFLIKTE AUS FAMILIÄREN ODER GESCHÄFTLICHEN BEZIEHUNGEN:

Haben Sie familiäre oder geschäftliche Beziehungen zu Treuhändern, leitenden Angestellten, wichtigen Mitarbeitern und / oder anderen Mitarbeitern des Unternehmens?

Ja Nein

Falls ja, dann erläutern Sie dies bitte.

5. SONSTIGES:

Gibt es andere Aktivitäten, an denen Sie oder Ihre Familie beteiligt sind, die als tatsächliche, potenzielle oder scheinbare Interessenkonflikte im Sinne der Richtlinie zu Interessenkonflikten und des Verhaltenskodex gelten könnten?

Ja Nein

Falls ja, dann erläutern Sie dies bitte.