



Ethik - Kodex

Letzte Aktualisierung: November 2017

<i>NACHRICHT DER GESELLESCHAFTER</i>	<i>3</i>
<i>VORWORT</i>	<i>4</i>
<i>1- RESPEKTIEREN VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN</i>	<i>6</i>
<i>2- SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ</i>	<i>9</i>
<i>3- RESPEKT GEGENÜBER PERSONEN</i>	<i>10</i>
<i>4- VORBEUGUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN</i>	<i>11</i>
<i>5- GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT DRITTEN</i>	<i>12</i>
<i>6- ZUVERLÄSSIGKEIT, TRANSPARENZ UND PRÜFBARKEIT VON INFORMATIONEN</i>	<i>13</i>
<i>7- IMAGE UND REPUTATIONSWAHRUNG</i>	<i>14</i>
<i>8- KORRUPTION, BETRUG UND GELDWÄSCHE</i>	<i>15</i>
<i>ANLAGEN</i>	<i>20</i>



Getreu dem Motto: « unternehmerischer Wille, Wahl der Verantwortung », macht Rubis die individuelle Verantwortlichkeit zu einer seiner Prioritäten. Verantwortung erfordert die Förderung von Handlungs-freiheit und steht für Respekt der ethischen, sozialen und ökologischen Werte, denen der Konzern jederzeit und überall gerecht werden will.

In den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, ist es erklärtes Ziel alle Geschäfte professionell und integer, in Übereinstimmung mit Gesetzen und Vorschriften, zu betreiben.

Die Integrität jedes Einzelnen ist unerlässlich, um ein vorbildliches kollektives Verhalten zu gewährleisten. Es bietet Schutz vor jeglichem Missbrauch, der dem Unternehmen, einem Mitarbeiter, einer Geschäftsbeziehung oder einem anderen externen, öffentlichen oder privaten Akteur schadet.

Aufrichtigkeit und Integrität sind Voraussetzung, um jedweder Art von Korruption entgegenzutreten und Interessen- und Insiderkonflikten vorzubeugen. Handeln im Einklang mit ethischen Standards ist die Basis für Respekt gegenüber Personen und der Konkurrenz, und für eine gute Bewirtschaftung der ökologischen Ressourcen

Diese Werte sind im Ethikkodex der Rubis Gruppe detailliert aufgeführt. Der Zweck des Verhaltenskodex ist es, allgemeine Verhaltensstandards zu definieren, die für die Aktivitäten des Unternehmens gelten. Er legt verlässliche Richtlinien fest, die die Grundlage für Entscheidungen bilden, welche die Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu treffen haben.

Es ist das Engagement aller Mitarbeiter für diese Werte, das den zukünftigen Erfolg und die Nachhaltigkeit des Konzerns, sowie die Qualität unseres Teamgeistes am besten garantiert.

Wir danken Ihnen für Ihre Wachsamkeit und Ihr persönliches Engagement für diese Strategie, damit die Werte von Rubis respektiert und in die Praxis umgesetzt werden.



Gilles Gobin et Jacques Riou
Geschäftsführende Gesellschafter
der Rubis Gruppe

ZIEL DES ETHIK- KODEX

Dieser Verhaltenskodex zielt darauf ab, dass die Mitarbeiter der Rubis-Gruppe wesentliche gemeinsame Werte integrieren und besitzen, in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Normen, die in den Ländern gelten, in denen die Gruppe tätig ist. Diese Werte orientieren sich am „Global Compact“ der Vereinten Nationen

Ziel dieses Kodex ist es, grundlegende Regeln und Richtlinien festzulegen, die die Mitarbeiter sowohl bei ihrer Entscheidungsfindung als auch bei ihrem Verhalten gegenüber der Gruppe, ihren Kollegen, externen Dienstleistern, Beamten und Wettbewerbern berücksichtigen müssen.

Der vorliegende Ethikkodex ist keine explizite Auflistung aller zu beachtenden Regeln, die bei der Ausführung der Aktivitäten der Gruppe in den verschiedenen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, relevant sind.

DIE WERTE VON RUBIS

Rubis wurde auf Werten aufgebaut, die seine Kultur und seinen Erfolg nachhaltig geprägt haben. Integrität, Respekt vor anderen, Professionalität und Vertrauen sind Prinzipien, die bei allen Aktivitäten der Gruppe angewendet werden müssen.

Das Motto von Rubis, « unternehmerischer Wille, Wahl der Verantwortung », unterstreicht die Managementphilosophie, die sich auf individuelle Handlungsfreiheit und Verantwortung beruft.

ANWENDUNGS- BEREICH

Dieses Dokument gilt in seiner Gesamtheit für alle Unternehmen, die aufgrund der Aktienbeteiligungen zur Rubis-Gruppe gehören (im Folgenden "die Gruppe" oder "Rubis" genannt) und soweit möglich, für Joint Ventures.

Der Verhaltenskodex gilt für die Führungskräfte dieser Unternehmen, ihre Mitarbeiter, einschließlich der von anderen Konzerngesellschaften oder Drittunternehmen entsandten Mitarbeitern und Zeitarbeitnehmern (nachstehend "Mitarbeiter" genannt).

ENGAGEMENT DER DIREKTOREN DER FILIALEN ODER GESCHÄFTSSTELLEN

Die Direktoren von Tochtergesellschaften oder Niederlassungen verpflichten sich, diesen Verhaltenskodex an jeden ihrer Mitarbeiter weiterzugeben und ihn entsprechend (Firmengelände, Website usw.) zur Verfügung zu stellen.

NICHTBEACHTUNG DES RUBIS ETHIK-KODEX

Jeder Mitarbeiter, der die Regeln des Ethik-Kodex missachtet, tut das auf eigene Verantwortung. Verstöße kann ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen.

Je nach Art der Verletzung des Ethik-Kodex und/oder der Antikorruptionsregeln kann der betreffende Mitarbeiter, in Frankreich als auch im Ausland auch zivil- und/oder strafrechtlich verfolgt werden.

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder bei Verstößen gegen seine Bestimmungen kann sich der Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung der Holdinggesellschaft wenden, die seinen Geschäftsbereich kontrolliert.

1- Respektieren von Gesetzen und Vorschriften

GESETZE - VORSCHRIFTEN- INTERNE ABLÄUFE

Die Mitarbeiter müssen, unter allen Umständen, die Gesetze und geltenden Vorschriften einhalten. Rubis operiert weltweit, es obliegt daher den Mitarbeitern, die gültigen lokalen Gesetze und Regelungen zu kennen und einzuhalten. Rubis unterliegt französischem Recht, bestimmte französische und/oder europäische Gesetze können auch für Konzerngesellschaften gelten.

Die Mitarbeiter müssen die Gesamtheit der gruppenrelevanten Regeln, Vorschriften und Abläufe einhalten.

WETTBEWERB

In den Ländern, in denen die Gruppe präsent ist, ist es das Anliegen von Rubis, loyal und ehrlich mit seinen Wettbewerbern zu konkurrieren.

Die Missachtung der geltenden französischen und europäischen Wettbewerbsregeln kann für Rubis schwere Sanktionen nach sich ziehen (Bussen bis zu 10% des weltweiten Gesamtumsatzes der Gruppe).

Die Mitarbeiter sind daher aufgefordert, die nationalen und internationalen Wettbewerbsstandards des Konzerns einzuhalten.

VERTRAULICHKEIT

Die Mitarbeiter dürfen keinerlei Unternehmensinformationen – ungeachtet der Wichtigkeit –, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten, weitergeben.

In diesem Zusammenhang werden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass die Verbreitung von Informationen, egal ob absichtlich oder zufällig, wirtschaftliche Folgen haben kann (bei unlauterem Wettbewerb) und/oder ein Geheimhaltungsabkommen, das die Gruppe mit Dritten vereinbart hat, verletzen kann.

Es ist daher wichtig, dass jeder Mitarbeiter die Regeln für die Verbreitung, Wiedergabe, und Archivierung von Informationen, die ihm zur Verfügung stehen, genauestens beachtet. Er gewährt auch die Einhaltung der Vertraulichkeitsabmachungen durch seine Mitarbeiter und durch ihn selber.

INSIDERGESCHÄFTE

Rubis ist ein am Euronext-Markt der Pariser Börse notiertes Unternehmen. Es unterliegt den französischen und europäischen Rechtsvorschriften über den Insiderhandel. Als solches unterliegt Rubis dem **Verhaltens- und Ethikkodex der Börse**, der auf der Rubis-Website verfügbar ist.

Im Rahmen ihrer normalen Geschäftsausübung, können bestimmte Mitarbeiter vertrauliche Informationen erhalten die Rubis betreffen, die bei Veröffentlichung einen bedeutenden Einfluss auf den Kurs der Rubis Aktie haben können (« Insiderinformationen »).

Mitarbeitern die über Insider Informationen verfügen ist (i) der An- oder Verkauf (oder An- oder Verkaufen durch Dritte) von Rubis Aktien verboten und (ii) es ist untersagt, Informationen aller Art weiterzugeben, solange sie noch nicht offiziell publiziert sind.

Diese Geheimhaltungsverpflichtung betrifft auch Insider-Informationen von anderen an der Börse notierten Firmen die dem Mitarbeiter zur Verfügung stehen, zum Beispiel aufgrund seiner Einbindung bei einer kommerziellen Partnerschaft oder bei einer Geschäftsauflösung.

Der Mitarbeiter der gegen die Insiderregeln verstößt ist vor französischem Recht persönlich haftbar, ungeachtet seiner Nationalität und seines Aufenthaltsortes. Die vorgesehenen Sanktionen (straf-, zivil- oder verwaltungsrechtlich) sind schwerwiegend und schließen Haftstrafen ein.

KRIEGSGEBIETE UND /ODER ZONEN UNTER EMBARGO

Rubis ist verpflichtet, die geltenden wirtschaftlichen und finanziellen Beschränkungen in Kriegsgebieten und/oder unter Embargo einzuhalten. Hierbei handelt es sich speziell um geographische Zonen mit verstärktem Risiko von bewaffneten Konflikten, sozialen Konflikten, landesweit verhängten Embargos (direktes oder indirektes Handelsverbot für französische Firmen mit ausländischen Unternehmen) oder von Embargos für ein bestimmtes Produkt oder gegen eine Personengruppe (terroristische Gruppen).

Die Mitarbeiter müssen innerhalb dieser Gebiete die von europäischen und internationalen Organisationen, sowie von bestimmten Staaten ergriffenen Maßnahmen zur Verhängung wirtschaftlicher oder finanzieller Sanktionen, genauestens beachten (siehe Anhang 1 dieses Ethik-Kodex). Qualitätskontrollen für Leistungen Dritter und Herkunftskontrollen für Produkte müssen verstärkt werden. Jeder Mitarbeiter der Gruppe verpflichtet sich, keinen Vertrag mit einer Person abzuschließen, die internationalen Beschränkungen oder Sanktionen unterliegt.

2- Sicherheit und Umweltschutz

rubis

Gesundheit und Sicherheit von Personen und Anlagen ist für Rubis ein zentrales Anliegen

Die operativen Tochtergesellschaften haben erhöhte Sicherheitsstandards festgelegt, die über die örtlichen Regelungen hinausgehen, und für die die Mitarbeiter sensibilisiert und ausgebildet werden. Sie verfolgen eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, beugen beruflichen Risiken vor und/oder verringern sie und setzen sich dafür ein, dass die Bedingungen den geltenden Ansprüchen und rechtlichen Vorschriften entsprechen.

Rubis ist der Überzeugung, dass Sicherheit ein Garant für den Betriebserfolg ist und nie vernachlässigt werden darf.

Es werden regelmäßige Audits durchgeführt, bei denen die Einhaltung der Sicherheitsgrundsätze und -normen bewertet wird, und es wurden Leistungsindikatoren eingeführt, um einen kontinuierlichen Prozess zur Verbesserung der Sicherheit zu fördern. Jeder Mitarbeiter ist daher verpflichtet, sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben verantwortungsbewusst zu verhalten und zur Qualität des Arbeitsumfeldes beizutragen. In diesem Zusammenhang werden die Mitarbeiter aufgefordert, die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzverfahren vor Ort einzuhalten und der Anwendung dieser Regeln durch Dritte (Kollegen, Lieferanten, externe Dienstleister usw.) besondere Aufmerksamkeit zu schenken.



*RSE POLITIK DER GRUPPE
VERFÜGBAR AUF WWW.RUBIS.FR*

RECHTE UND WÜRDE DES MENSCHEN - SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE

Die Personalpolitik von Rubis basiert auf den Prinzipien der Allgemeinen Menschenrechtserklärungen gemäss den Vereinbarungen der Vereinten Nationen und den gültigen nationalen Regelungen, sowie auf gegenseitigem Vertrauen und Verständnis. Sie fördert alle Formen des Dialogs innerhalb des Unternehmens und verpflichtet sich, die geltenden Arbeitsgesetze und -vorschriften, insbesondere in Bezug auf die Versammlungsfreiheit, das Verbot von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit, unter Strafe zu stellen.

Die Gruppe betrachtet die Privatsphäre seiner Mitarbeiter als notwendige Basis für deren Wohlergehen und setzt sich für dessen Beachtung ein. Rubis schützt die persönlichen Angaben der Mitarbeiter und gibt sie nicht an Dritte weiter, außer bei Notwendigkeit aufgrund geltender Rechte und Regelungen.

DISCRIMIERUNG UND HARCELEMENT

Rubis bewegt sich in einem internationalen Umfeld und erachtet die kulturellen- und persönlichen Unterschiede seiner Mitarbeiter als großen Zugewinn. Rubis verfolgt faire Beschäftigungsbedingungen und Gleichbehandlung. Die Gruppe toleriert weder Diskriminierung noch Schikanen oder Belästigung innerhalb seiner Teams.

Wir erinnern, dass folgendes Verhalten als diskriminierend gewertet wird: Benachteiligungen aufgrund nicht begründeter Motive wie Abstammung, Religion, Geschlecht oder sexuelle Orientierung, Gesundheitszustand, Behinderung, politischer Meinung, Religionszugehörigkeit oder familiärer Situation.

4- Vorbeugung Von Interessenskonflikten

rubis

Die Mitarbeiter müssen alle Situationen vermeiden, die zu Interessenskonflikten führen (oder diese erzeugen) können.

Es obliegt dem Mitarbeiter, seinen Vorgesetzten auf eventuelle Interessenskonflikte hinzuweisen, und mit Blick auf die geforderte Loyalität gegenüber der Gruppe auf eine Intervention bei Streitfällen zu verzichten. Im Zweifelsfall muss er seine Hierarchie konsultieren, damit die Entscheidung, das Dossier weiterzuführen oder zurückzuziehen, gemeinsam getroffen werden kann.

Um einen Interessenkonflikt zu vermeiden, darf ein Mitarbeiter (i) keine wesentlichen Interessen an einem Wettbewerber, Lieferanten, Kunden oder einem Verwandten oder Familienmitglied eines Unternehmens oder einer Gruppe, mit der Rubis in Konflikt steht, bekunden und (ii) keine Geschenke oder Einladungen im Sinne von Seite 17 dieses Verhaltenskodex annehmen.

Die Gruppe verlangt von den Dienstleistern mit denen sie zusammenarbeitet (Lieferanten, Subunternehmern, kommerzielle oder industrielle Partner), ihre Ethikstandards zu respektieren.

Die Mitarbeiter haben eine Kontrollfunktion und stellen sicher, dass Dritte die Standards der Gruppe anwenden, wenn sie an ihren Standorten arbeiten. Wenn die Situation es erfordert, informieren sie sich im Voraus über den Ruf und die Ethikpolitik der neuen Dienstleister, um gegebenenfalls Massnahmen zur Sensibilisierung und Ausbildung vorwegzunehmen.

Jedwede Verstösse gegen die ethischen Standards der Gruppe müssen unverzüglich dem Vorgesetzten und/oder der Direktion des Betriebes mitgeteilt werden.

BUCHHALTERISCHE UND FINANZIELLE INFORMATIONEN

Buchungen, Buchhaltungsunterlagen und Jahresabschlüsse der einzelnen Konzerngesellschaften müssen den geltenden gesetzlichen Anforderungen, Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren, die von der Gruppe eingesetzt wurden, entsprechen.

Nur eine verlässliche und transparente Finanzbuchhaltung ermöglicht dem Konzern, adäquate Massnahmen zur Entwicklung des Unternehmens zu nehmen und ist notwendig, um das Vertrauen der Aktionäre und der Finanzwelt zu bewahren.

Buchhaltungs- und Finanzunterlagen müssen jederzeit von einem internen oder genehmigten Kontrollorgan einsehbar und kontrollierbar sein.

INFORMATION SOZIALES UND UMWELT

Es ist wichtig, dass die Sozial- und Umweltinformation (speziell Gesundheit und Sicherheit) der einzelnen Konzernunternehmen die Realität der Management-Aktivitäten und Personen widerspiegeln.

Die Weiterleitung derartiger Informationen muss, um zuverlässig und vergleichbar zu sein, konform der definierten Methoden, im Rahmen der dafür von Rubis und den Kontrollorganen der jeweiligen Branchen vorgesehenen Abläufe für soziale- und ökologische Informationen, erfolgen.



7- Image- und Reputationswahrung

Um Image und Ruf des Konzerns zu schützen, wird von den Mitarbeitern ein beispielhaftes berufliches Verhalten erwartet, in dem sich die Grundsätze des Konzerns widerspiegeln.

Demzufolge dürfen schriftliche oder mündliche Mitteilungen im Namen der Gesellschaft nur nach ausdrücklicher Genehmigung der Hierarchie erfolgen, Stellungnahmen der Mitarbeiter zu Themen, die ausserhalb Ihrer Fachgebiete liegen, sind zu vermeiden. Um Irreführungen auszuschliessen ist bei politischen oder gesellschaftlichen Engagements klarzustellen, dass der Mitarbeiter grundsätzlich nicht die Meinung oder Überzeugung von Rubis vertritt.

ANTIKORRUPTIONS- POLITIK DER GRUPPE

Definition korruptes Verhalten

In allen Ländern, in denen die Gruppe aktiv ist engagiert sie sich, Korruption in allen seinen Erscheinungsformen zu bekämpfen.

Ein Korruptionsakt besteht darin, einen ungerechtfertigten Vorteil zu gewähren, vorzuschlagen oder zu erhalten, mit der Absicht, das Verhalten einer Person zu beeinflussen, um eine Präferenzbehandlung zu erhalten, eine Entscheidung zu oder das Ergebnis einer Verhandlung zu beeinflussen. Bestechung kann unter verschiedenen Formen auftreten, wie Angebot oder Zahlung von Geldbeträgen, Schmiergeldern, Geschenke oder sonstigen Gefälligkeiten oder Gewährung von Vorteilen.

Rubis macht keinen Unterschied zwischen der Bestechung eines Amtsträgers, Funktionärs, Regierungsmitglieds oder einer internationalen Organisation (nachstehend « Amtsträger ») oder Privatpersonen. Keine Form von Korruption, aktiv oder passiv, wird geduldet.

Es obliegt jeder Geschäftseinheit der Gruppe, die Anti-Korruptions-Massnahmen des Ethik-Kodexes an die lokalen Gegebenheiten anzupassen und anzuwenden.

Respektieren der Gesetze und Anti-Korruptionsregeln

Rubis verpflichtet sich, seine Aktivitäten mit Integrität und in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Normen der Länder, in denen Rubis tätig ist, durchzuführen.

In den meistens Ländern werden Bestechung oder Bestechungsversuche, in die Beamte verwickelt, sind strafrechtlich verfolgt. Es sind harte Strafen vorgesehen, einerseits gegen die Firma als auch gegen den schuldigen Mitarbeiter, einschließlich Bußgelder und/oder Haftstrafen (s. [Anlage 2 des vorliegenden Ethik-Kodex – von der französischen Rechtsprechung vorgesehenen Sanktionen](#)).

Viele Gesetzgebungen, wie auch die Französische, ahnden ausdrücklich den Straftatbestand von Korruption bei Personen und Privatfirmen, wie auch bei caritativen und beruflichen Vereinigungen.

Darüber hinaus sind einige dieser Gesetze extraterritorial und können auf den Konzern anwendbar sein, sofern er mit einem Unternehmen unter seiner Gerichtsbarkeit in einer Geschäftsbeziehung steht (siehe Anti-Korruptionsmaßnahmen des Vereinigten Königreichs oder der USA).

Korruptionsvorwürfe haben schwere direkte negative kommerzielle Auswirkungen (Vertragsverlust, Verbot von öffentlichen Ausschreibungen), beeinträchtigen das Image und den Ruf der Gruppe und haben eventuell Auswirkungen auf den Kurs der Aktie von Rubis.

Jede Geschäftseinheit muss daher alle notwendigen Massnahmen ergreifen um seine Mitarbeiter, beauftragte Personen, externe Dienstleister für die Antikorruptionsgesetze von Rubis und für die vor Ort gültigen Antikorruptionsgesetze zu sensibilisieren.

Verbotene Praktiken

Um den anzuwendenden Gesetzen zu genügen ist den Mitarbeitern insbesondere verboten:

- Schmiergelder zu verteilen oder anzunehmen, sowie illegale Zahlungen zu veranlassen oder entgegen-zunehmen;
- Anbieten von Geld, Geschenken, Einladungen oder sonstige Vergünstigen an einen Amtsträger, Beamten, Regierungsmitglied, um dadurch auf lange Sicht eine Bevorzugung zu erhalten (z. B. öffentlicher Auftrag, behördliche Genehmigung, Marktschutz). Das Gleiche gilt für Gefälligkeitszahlungen, bei denen es sich um geringfügige, unbegründete Zahlungen handelt, um die zügige und ordnungsgemäße Erledigung von Verwaltungsaufgaben zu gewährleisten, auf die der Zahler gesetzlich Anspruch hat (z.B. Beantragung einer Genehmigung oder Zollabfertigung).
- Anbieten oder Annehmen von jedweden Vorteilen - einer Öffentlichen - oder Privatperson -, im Rahmen einer Geschäftsbeziehung oder eines Sponsorings, die unverhältnismässig erscheinen und im Gegensatz zum lokalen Usus stehen;
- Sich eines Vermittlers mit zweifelhaftem Ruf zu bedienen, und/oder einer Zahlung die nicht einer identifizierbaren oder nicht korrekt verbuchten Leistung entspricht.

Risikovorbeugung

Die Mitarbeiter verpflichten sich, die bestehenden Abläufe für die Mittelverwendung/-Bindung strikt anzuwenden.

Mitarbeiter müssen bei kritischen Situationen mit Korruptionsrisiko besonders vorsichtig sein; wie bei einer Abrechnungs-Diskrepanz zwischen theoretischer Ausgabe und tatsächlicher Überweisung an Dritte, Missbrauch bei Verwendung der Firmen-Kreditkarte von einem Mitarbeiter, ungerechtfertigte Infragestellung einer bereits mit Dritten getroffenen Vereinbarung, Gewährung oder Annahme eines Geschenkes oder einer Einladung von aussergewöhnlichem Wert oder bei moralischen Bedenken, schlechtem Ruf eines externen Dienstleisters, Verwirklichung einer aussergewöhnlichen Operation, deren Legalität nicht im Vorhinein abgeklärt werden konnte.

Alle Mitarbeiter sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit angehalten, vorbeugend und wachsam zu agieren. Sie müssen sich z.B. über den Ruf und die Art der Leistungen Ihrer Dienstleister informieren, müssen bei der Überwachung von Projekten, die eine behördliche Genehmigung erfordern, äusserste Vorsicht walten lassen; durchgeführte Operationen müssen nachvollziehbar sein, der Modus der Kommissionszahlung und an Vermittler gezahlte Rechnungen und gewährte Rabatte müssen transparent sein und kontrolliert werden.

Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen, die einen Vorteil darstellen, die von Mitarbeitern gewährt oder angenommen werden, müssen einen angemessenen Wert haben (ausser: verbotene Praktiken betreffend Beamter).

Der Begriff « angemessener Wert » muss kumulativ die folgende Bedingungen erfüllen: (i) ein marginaler Betrag, (ii) entsprechend den lokalen Normen und geltenden Vorschriften, (iii) aufgrund eines übertriebenen Wertes oder unsittlicher Art, dem Ruf oder Image des Konzerns nicht schädigen, (iv) keine moralische oder finanzielle Verpflichtung für den Begünstigten darstellen.

Geschenke und Einladungen sollten die Ausnahme bleiben, nicht immer den gleichen Empfängern zu Gute kommen und nie bar oder gleichwertig bezahlt werden (Einkaufsgutscheine, usw.).

Mäzenatentum und Sponsoring

Das Sponsoring der Gruppe steht unter der Schirmherrschaft der Stiftung „Rubis Mécénat“.

Im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit können die Geschäftseinheiten Mäzenats- oder Sponsoring-Aktionen umsetzen, vorausgesetzt sie sind konform mit den gültigen Regeln und Vorschriften, kompatibel mit der Öffentlichkeitsarbeit der Gruppe, und sind nicht ruf- oder geschäftsschädigend.

Die Mitarbeiter und Geschäftseinheiten müssen jedoch strikt darauf achten, dass die Spenden und Finanzierungen keine Abhängigkeit oder Privilegien schaffen, um den Verdacht von Korruption gar nicht erst aufkommen lassen zu können.

Politische Spenden

Die Finanzierung von politischen Parteien oder Vereinigungen mit politischem Hintergrund ist verboten.

Vermittler

Bei Missachtung der Anti-Korruptionsvorschriften durch einen Vermittlers ist der Konzern in juristischem Sinn verantwortlich und kann bedeutenden Strafen ausgesetzt sein.

Grundsätzlich, wenn bei Verhandlungen, Verwaltung von Verträgen (öffentlich oder privat), Beantwortung einer Ausschreibung oder bei Projektverwaltung das Eingreifen eines Vermittlers erforderlich wird (Consulting-Firma, Makler, usw.), ist vor jedem Vertragsabschluss eine Vorabprüfung dieses Vermittlers unerlässlich. Bei dieser Vorprüfung sind die betriebsspezifischen Unterlagen der Firma zu analysieren (K-bis, Bilanzen, Referenzen, oder auch Organigramme, mit Angaben der Personen, die bei den vertraglichen Beziehungen mit Rubis federführend sind).

Ziel dieser Audits ist, den Ruf des Vermittlers, seine tatsächlichen Aktivitäten, seine Qualifikation zu überprüfen und festzustellen beziehungsweise auszuschliessen, dass gegen ihn keine internationalen Sanktionen verhängt sind und er nicht auf der Liste der finanziellen Sanktionen steht.

Alle relevanten Dokumente die belegen, dass alle notwendigen Überprüfungen durchgeführt wurden, sind mit Blick eventuelle Gerichtsverfahren, zu archivieren.

Betrug und Unterschlagung

Interner Betrug stellt ein Risiko für die Aktivitäten von Rubis dar und ist imageschädigend. Betrug und Unterschlagung sind ebenso verboten wie jede, absichtliche Missachtung der geltenden Regeln.

Betrug ist das Resultat einer Aktion oder Unterlassung. Es handelt sich hierbei häufig um Dokumentenfälschungen, absichtlichem Umgehen von Regeln, Missachtung interner Kontrollen, Veruntreuung von Geldern oder Material, oder fehlerhafter Rechnungslegung.

Geldwäsche

Rubis verurteilt jedwede Art von Geldwäsche und das Verschleiern von Mittelherkunft aus illegalen Aktivitäten. Jeder Mitarbeiter muss wachsam sein, um Unregelmäßigkeiten bei Finanztransaktionen aufzudecken, wenn sie mit Personen abgeschlossen werden, deren Verhalten und/oder Geschäftsverhalten verdächtig ist.

***Anlage 1 : Liste von wirtschaftlichen oder
finanziellen Sanktionen die von internationalen
Instanzen verhängt wurden***

Die auf Seite 8 dieses Verhaltenskodex genannten internationalen Sanktionsmaßnahmen (Kriegsgebiete und/oder Embargos) entsprechen den von Staaten und internationalen Organisationen aktualisierten Listen wie folgt:

- Listen der Vereinten Nationen :
<https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/un-sc-consolidated-list>
- Liste der Weltbank:
<http://web.worldbank.org/external/default/main?theSitePK=84266&contentMDK=64069844&menuPK=116730&pagePK=64148989&piPK=64148984>
- Listen der EU:
https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/423/sanctions-policy_en#Consolidated+list+of+sanctions ;
http://ec.europa.eu/taxation_customs/dds2/taric/taric_consultation.jsp?Lang=fr&SimDate=20160701
- Listen der Vereinigten Staaten, vom OFAC (Office of Foreign Assets Control), BIS (Bureau of Industry and Security) und US-Finanzministerium:
<http://www.bis.doc.gov/complianceandenforcement/liststocheck.htm> ; <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/default.aspx>
- Listen, die von der französischen Regierung aktualisiert werden: <http://www.tresor.economie.gouv.fr/sanctions-financieres-internationales> ;
<http://www.tresor.economie.gouv.fr/11448-liste-unique-de-gels> ;
<http://www.tresor.economie.gouv.fr/8465-tableau-recapitulatif-des-mesures-restrictives-par-pays> ;
<http://www.douane.gouv.fr/articles/a10914-restrictions-commerciales-a-l-encontre-de-certains-pays>
- von der Regierung des Vereinigten Königreichs erstellte Listen: <https://www.gov.uk/government/publications/financial-sanctions-consolidated-list-of-targets>

Anlage 2 : Von französischem Recht vorgesehene Sanktionen bei Korruption

Zur Information stellen die nachstehenden Tabellen die nach französischem Recht vorgesehenen strafrechtlichen Sanktionen gegen die Bestechung von Beamten oder Privatpersonen dar (siehe Seite 15 dieses Verhaltenskodex).

1. Strafrechtliche Sanktionen bei Vergehen von natürlichen Personen

Delikt	Busse	Haftstrafe
Aktive Korruption gegen einen französischen Amtsträger	≤ 1.000.000 € Oder bis zur 2fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat	bis zu 10 Jahre
Aktive Beeinflussung eines französischen Amtsträgers	≤ 500.000 € Oder bis zur 2fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat	bis zu 5 Jahre
Korruption in der Privatwirtschaft	≤ 500.000 € Oder bis zur 2fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat	bis zu 5 Jahre
Aktive Korruption eines ausländischen Amtsträgers	≤ 1.000.000 € Oder bis zur 2fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat	bis zu 10 Jahre
Aktive Beeinflussung eines ausländischen Amtsträgers	≤ 500.000 € Oder bis zur 2fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat	bis zu 5 Jahre

Diese Strafen können von einem Entzug der Staatsbürgerlichen- Zivilen- oder Familienrechte, oder einem Verbot zur Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Berufen, für 5 oder mehr Jahren ab Urteilsverkündung, begleitet sein. Ebenso bis zu einem 10jährigen oder endgültigen Aufenthaltsverbot für französisches Territorium, eines kommerziellen- oder industriellen Berufsausübungsverbots, oder Verbots der Gesellschaftsführung, wenn die Straftat im privaten Bereich verübt wurde.

2. Strafrechtliche Sanktionen gegen juristische Personen

Delikt	Busse
Korruption eines französischen Amtsträgers	≤ 5.000.000 € Oder bis zur 10fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat
Aktive Beeinflussung eines französischen Amtsträgers	≤ 2.500.000 € Oder bis zur 10fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat
Korruption im privaten Bereich	≤ 2.500.000 € Oder bis zur 10fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat
Korruption eines ausländischen Amtsträgers	≤ 5.000.000 € Oder bis zur 10fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat
Aktive Beeinflussung eines ausländischen Amtsträgers	≤ 2.500.000 € Oder bis zur 10fachen Höhe des Erlöses aus der Straftat

Diese Strafen können von Beschränkungen der Geschäftsführung von mindestens 5 Jahren (einschliesslich einem Verbot aller Aktivitäten die mit der Straftat in Verbindung stehen können); der Schliessung einer oder mehrerer Gesellschaften, die an der Straftat beteiligt waren; dem Verbot der Benutzung von Kreditkarten oder unbeglaubigten Schecks von mindestens 5 Jahren ab Urteilsverkündung; dem definitiven oder mindestens 5jährigen Verbot von Geboten bei Ausschreibungen im öffentlichen Bereich, begleitet sein.