Antikorruptions-Richtlinie

Richtlinie zur Vermeidung von Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

1. Zweck, Grundsätze und Geltungsbereich

Diese Antikorruptionsrichtlinie legt verbindliche Regeln zur Vermeidung von Bestechung und Korruption bei der Flöter Verpackungs-Service GmbH (FLÖTER) fest. Sie dient dazu, unzulässige Einflussnahmen auf geschäftliche Entscheidungen zu verhindern und integres Geschäftsverhalten sicherzustellen.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und die Geschäftsführung. Alle Betroffenen sind verpflichtet, die nachfolgenden Vorgaben einzuhalten und bei Unsicherheiten rechtzeitig Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft oder der Geschäftsführung zu halten.

FLÖTER verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption. Geschäftliche Entscheidungen müssen unabhängig, sachlich und im berechtigten Interesse des Unternehmens getroffen werden. Unzulässige Vorteile dürfen weder angeboten noch versprochen, gewährt, gefordert oder angenommen werden.
Die Einhaltung dieser Richtlinie ist für alle Mitarbeiter verbindlich.

2. Verbot von Bestechung und Korruption

FLÖTER untersagt jede Form von Bestechung und Korruption. Mitarbeiter und Geschäftsführung dürfen weder unmittelbar noch mittelbar unzulässige Vorteile anbieten, versprechen, gewähren, fordern oder annehmen, um geschäftliche Entscheidungen oder das Verhalten anderer Personen zu beeinflussen.

Das Verbot gilt gegenüber öffentlichen Amtsträgern ebenso wie gegenüber Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Es umfasst sowohl Geldzahlungen als auch andere Vorteile, die geeignet sind, eine unzulässige Bevorzugung herbeizuführen.

Beschleunigungs- und Erleichterungszahlungen an Behörden, Amtsträger oder sonstige Stellen sind unabhängig von ihrer Höhe oder dem damit verfolgten Zweck ausdrücklich untersagt.

Auch die Einschaltung Dritter darf nicht dazu genutzt werden, Bestechung oder Korruption mittelbar zu ermöglichen. Mitarbeiter dürfen sich nicht an entsprechenden Handlungen beteiligen oder diese durch andere veranlassen.

Bei Zweifeln, ob ein Verhalten zulässig ist, muss vor einer Handlung Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft oder der Geschäftsführung gehalten werden.

3. Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile

Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile dürfen geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen und nicht den Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme erwecken.

Das Anbieten und Annehmen geringfügiger, sozial üblicher Geschenke und Einladungen kann zulässig sein, sofern dies transparent erfolgt, in Art und Umfang angemessen ist und nicht mit einer konkreten geschäftlichen Entscheidung verknüpft ist. Bei einem Wert von mehr als 35 EUR pro Person ist vorab die Zustimmung der Geschäftsführung einzuholen.

Bargeld und bargeldähnliche Zuwendungen, insbesondere Gutscheine mit Geldwert, sind grundsätzlich unzulässig.

Spenden und Sponsoring erfolgen ausschließlich zu legitimen Zwecken und dürfen weder geschäftliche Entscheidungen unzulässig beeinflussen noch der Erlangung ungerechtfertigter Vorteile dienen.

Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen müssen einen nachvollziehbaren geschäftlichen Anlass haben und in Art, Häufigkeit und Wert angemessen sein. Einladungen oder Zuwendungen, die unangemessen erscheinen oder eine Verpflichtung zur Gegenleistung begründen könnten, sind abzulehnen.

In Zweifelsfällen ist vor der Annahme oder Gewährung eines Vorteils die Zustimmung der zuständigen Führungskraft oder der Geschäftsführung einzuholen.

4. Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern

FLÖTER pflegt Geschäftsbeziehungen auf Grundlage von Fairness, Transparenz und den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Geschäftliche Entscheidungen müssen auf sachlichen Kriterien beruhen und dürfen nicht durch unzulässige Vorteile oder persönliche Interessen beeinflusst werden.

Mitarbeiter dürfen Geschäftspartner weder unmittelbar noch mittelbar zu unzulässigen Gegenleistungen auffordern oder ihnen solche anbieten. Ebenso unzulässig sind Absprachen oder Vereinbarungen, die eine unberechtigte Bevorzugung bezwecken.

Bei der Auswahl und Beauftragung von Lieferanten und Dienstleistern sind nachvollziehbare, sachbezogene Kriterien anzuwenden. Persönliche Beziehungen dürfen die Auswahlentscheidung nicht unzulässig beeinflussen.

Ergeben sich Hinweise auf korruptes Verhalten eines Geschäftspartners oder werden entsprechende Forderungen an Mitarbeiter gestellt, ist die zuständige Führungskraft oder die Geschäftsführung zu informieren. Mitarbeiter dürfen sich nicht auf solche Forderungen einlassen.

5. Interessenkonflikte

Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen oder Beziehungen ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen oder der Eindruck einer solchen Einflussnahme entstehen kann.

Mögliche Interessenkonflikte, insbesondere durch private Beziehungen zu Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern, sind der zuständigen Führungskraft oder der Geschäftsführung unverzüglich offenzulegen. Dies gilt auch, wenn Mitarbeiter selbst oder ihnen nahestehende Personen aus einer geschäftlichen Entscheidung einen persönlichen Vorteil ziehen könnten.

Interessenkonflikte sind transparent zu behandeln. Die zuständige Führungskraft oder die Geschäftsführung entscheidet über geeignete Maßnahmen, um eine unzulässige Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidungen zu vermeiden.

6. Meldung von Verdachtsfällen

Mitarbeiter sind angehalten, tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen diese Antikorruptionsrichtlinie zeitnah zu melden. Dies gilt auch bei Aufforderungen zu unzulässigen Vorteilen oder bei entsprechenden Beobachtungen im geschäftlichen Umfeld.

Meldungen können an die zuständige Führungskraft oder direkt an die Geschäftsführung gerichtet werden:

Marc Rapp, Geschäftsführer
E-Mail: marc.rapp@login-ci.com

Daniel Koch, Geschäftsführer
E-Mail: daniel.koch@floeter.com

Hinweise werden vertraulich und sachgerecht geprüft. Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen Verdacht melden oder an dessen Aufklärung mitwirken, dürfen dadurch keine Benachteiligung erfahren. Bewusst falsche Anschuldigungen sind unzulässig. Bestätigte Verstöße können angemessene arbeitsrechtliche oder weitere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.