

Unser Verhaltenskodex

EMEA-Region

MITSUBISHI
CHEMICAL
GROUP

Inhalt

Botschaft der Unternehmensleitung **3**

Wie wir Compliance leben und umsetzen **6**

Unser Weg: Wofür wir stehen **8**

INTEGRITÄT
Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien **10**
Interessenkonflikte **11**
Nulltoleranz gegenüber Bestechung und Korruption **11**
Fairer Wettbewerb (Kartellrecht) **12**
Insiderhandel **12**
Geldwäscheprävention **13**
Politische Aktivitäten, Lobbyarbeit, wohltätige Spenden und Sponsoring **13**
Ordnungsgemäße Aufzeichnungen **14**
Externe Kommunikation **14**

RESPEKT
Achtung der Menschenrechte **15**
Andere mit Respekt behandeln **16**
Schutz personenbezogener Daten **16**

VERANTWORTUNG
Verantwortung übernehmen **17**
Sicherheit **18**
Schutz von Unternehmensvermögen einschließlich geistigen Eigentums **19**
Produktqualität **19**
Produktverantwortung und verantwortungsvolles Handeln **20**
Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit **20**
Exportkontrolle **21**
Zusammenarbeit mit Dritten und in der Lieferkette **21**
Behördliche Anfragen und Ermittlungen **22**
Verständnis und Anwendung dieses Kodex **22**

MUT
Potenzielle Verstöße melden und ansprechen **23**

ZUSAMMENARBEIT
Zusammenarbeit **24**
Gemeinsam für Compliance **25**

Gibt es etwas, das Ihnen Sorgen bereitet? **26**



Botschaft unseres CEO

Manabu Chikumoto

Compliance ist mehr als ein Schlagwort oder ein weiteres Regelwerk. Sie schützt unser Unternehmen und schafft die Grundlage für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum. Sie unterstützt die strategische Führung der gesamten Organisation und stärkt das Vertrauen unserer heutigen und künftigen Kunden sowie unserer Investoren.

Sicherheit und die Einhaltung von Vorschriften sind die Grundlage für den Fortbestand unseres Unternehmens. Jeder Verstoß schadet der Glaubwürdigkeit von Mitsubishi Chemical in der Gesellschaft und kostet uns das Vertrauen des Marktes und unserer Kunden.

Ein zentrales Ziel jedes Compliance-Programms ist es, das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu schützen. Der erste Schritt dazu ist Wissen. Alle Mitarbeitenden brauchen ein ausgeprägtes Bewusstsein und ein feines Gespür, damit sie Fehlverhalten weder selbst begehen noch bei anderen hinnehmen.

Eine offene Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden hilft, Probleme zu lösen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Wenn alle die Compliance-Regeln kennen, können sie sich auf die übergeordneten Unternehmensziele konzentrieren und zu reibungslosen Abläufen beitragen.

Gut geschulte Mitarbeitende erkennen illegale oder unethische Aktivitäten eher und melden sie auch. Deshalb ist es unerlässlich, ein Klima zu schaffen, in dem alle Fehlverhalten oder Zweifel ohne Zögern ansprechen können.

Wenn wir die Unternehmensrichtlinien einhalten, können wir unsere Aufgaben erfüllen, unsere beruflichen Ziele erreichen und unsere Kunden zufriedenstellen. Im Gegenzug kann das Unternehmen seine Ziele erreichen und schneller wachsen.

Manabu Chikumoto
Chief Executive Officer



> Unser Verhaltenskodex für die EMEA-Region zeigt, wer wir sind, wofür wir stehen und wie wir jeden Tag Geschäfte machen.

In unserer gesamten Region beruht unser Erfolg auf Vertrauen, Integrität und gegenseitigem Respekt. Diese Werte sind nicht verhandelbar: Sie prägen, wer wir sind, und sind der Maßstab, an dem uns Kunden, Partner, Aufsichtsbehörden sowie Kolleginnen und Kollegen messen.

Unser Geschäftsumfeld in der EMEA-Region ist vielfältig und komplex. Es umfasst zahlreiche Rechtsordnungen, Kulturen und regulatorische Rahmenbedingungen. Dieser Verhaltenskodex übersetzt unsere Unternehmenswerte – Integrität, Respekt, Verantwortung, Mut und Zusammenarbeit – in klare, praxisnahe Leitlinien. Sie gelten überall, wo wir tätig sind, und unabhängig davon, welche Funktion wir ausüben. Der Kodex entspricht den höchsten Standards unternehmerischen Handelns, die in unserer Region und weltweit erwartet werden. Zugleich setzt er die KAITEKI-Philosophie unserer Gruppe in die Praxis um, die zum nachhaltigen Wohlergehen von Mensch, Gesellschaft und Umwelt beitragen will. Als KAITEKI-Innovationspartner verbinden wir unser wissenschaftliches Erbe mit dem Mut zu verantwortungsvoller Innovation – und mit der Bescheidenheit, diese gemeinsam umzusetzen.

Für diesen Verhaltenskodex und die damit verbundene Kultur tragen wir alle Verantwortung. Ich bitte alle Kolleginnen und Kollegen, ihn zu lesen, offen im Team zu besprechen und bei ihren täglichen Entscheidungen zu berücksichtigen. Compliance ist eine gemeinsame Aufgabe. Vielen Dank, dass Sie sich für korrektes Geschäftsgebaren einsetzen.

Malcolm Kidd

Head of EMEA Region



> Ich bin stolz darauf, diesen Verhaltenskodex zu unterstützen. Die Einhaltung von Vorschriften ist nicht bloß eine Verpflichtung, sondern eine Quelle von Wettbewerbsvorteilen und Ausdruck dessen, wer wir sind.

Organisationen, die integer handeln, gewinnen Vertrauen und ziehen Talente an, die ihnen langfristig verbunden bleiben. Sie bauen dauerhafte Beziehungen zu Kunden, Aufsichtsbehörden und anderen Stakeholdern auf. Dieser Verhaltenskodex ist das Fundament dafür und der praktische Ausdruck unserer Werte.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung unserer EMEA-Gesellschaften. Er spiegelt die Standards wider, die unsere Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Aufsichtsbehörden von uns erwarten. Er ist praxisnah, verständlich und auf konkrete Situationen aus unserem Arbeitsalltag zugeschnitten. Ob im Labor, in der Produktion, im Lager oder im Büro – dieser Kodex gibt uns einen gemeinsamen Rahmen für die richtigen Entscheidungen und für die Umsetzung unserer KAITEKI-Philosophie. Als KAITEKI-Innovationspartner verbinden wir gutes Urteilsvermögen mit verantwortungsvoller Innovation.

Ich ermutige alle, diesen Verhaltenskodex als praktischen Begleiter im Arbeitsalltag zu nutzen. Wenn wir bei einer Entscheidung unsicher sind, halten wir inne, denken nach, schlagen nach, fragen nach und handeln erst dann. Unsere Rechts- und Compliance-Abteilungen unterstützen uns dabei, und unsere vertraulichen Meldekanäle stehen allen jederzeit offen – ohne Angst vor Repressalien. Unsere Werte hängen zusammen, und Verantwortung und Mut gehören zusammen: Wenn wir alle für unser Handeln einstehen und den Mut haben, Missstände anzusprechen, schützen wir unsere Mitarbeitenden, unser Unternehmen und unseren Ruf. Gemeinsam schaffen wir eine nachhaltige Compliance-Kultur.

Luke Phelan

General Counsel & Chief Compliance Officer



Wie wir Compliance leben und umsetzen

Dieser Verhaltenskodex (der „Kodex“) ist ein praktischer Leitfaden für unsere täglichen Entscheidungen. Er hilft uns, das Richtige zu tun, und erinnert uns daran, wofür wir als Unternehmen stehen.

Er legt die grundlegenden Regeln für unser Verhalten fest, wenn wir im Namen von Mitsubishi Chemical geschäftlich tätig sind. In der EMEA-Region hilft er uns, Situationen zu meistern, in denen verantwortungsvolles Handeln und ethische Entscheidungen besonders wichtig sind. Vor allem aber zeigt er, was es bedeutet, ein KAITEKI-Innovationspartner zu sein: unsere Tradition zu bewahren, Innovationen voranzutreiben und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften in der EMEA-Region, an denen Mitsubishi Chemical mehrheitlich beteiligt ist. Er schützt sowohl unsere Mitarbeitenden als auch das Unternehmen. Jede Führungskraft muss sicherstellen, dass die Mitarbeitenden in ihrem Team diesen Kodex kennen, verstehen und einhalten, damit wir gut zusammenarbeiten. Mit „wir“, „unser“ und „Mitarbeitende“ sind in diesem Kodex alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte, Angestellten, gewerblichen Beschäftigten, Leiharbeitnehmer, Auszubildenden, Praktikanten und Auftragnehmer aller Mitsubishi Chemical-Gesellschaften in der EMEA-Region gemeint.

Die Einhaltung dieses Kodex gehört zu den Pflichten aus jedem Arbeits- oder Auftragsverhältnis. Verstöße können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung bzw. zur Beendigung des Auftragsverhältnisses nach sich ziehen. Ist das Verhalten zudem rechtswidrig, kann das Unternehmen die zuständigen Behörden einschalten.

Unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinien können nicht jede denkbare Situation abdecken. Wenn wir bei einer beruflichen Entscheidung Zweifel haben, hilft uns dieses Vorgehen:



Der Verhaltenskodex ist unser gemeinsamer Leitfaden für die Art, wie wir Geschäfte machen. Wir ziehen ihn regelmäßig zurate und besprechen ihn mit Kolleginnen und Kollegen – zusammen mit den Richtlinien, die die einzelnen Themen näher ausführen.

Bevor wir handeln, fragen wir uns:

- Ist es legal und steht es im Einklang mit diesem Kodex und unseren Richtlinien?
- Ist es sicher – für unsere Mitarbeitenden, unsere Nachbarn, unsere Kunden und die Umwelt?
- Ist es ehrlich, und würden unsere Unterlagen wahrheitsgemäß wiedergeben, was tatsächlich geschehen ist?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn dies öffentlich bekannt würde oder ich es einer Aufsichtsbehörde oder einem Wirtschaftsprüfer erklären müsste?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn eine Kollegin oder ein Kollege dasselbe täte?

Lautet die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ oder sind wir unsicher, halten wir inne und fragen nach.



Unser Weg: Wofür wir stehen

INTEGRITÄT

WIR HANDELN EHRLICH, TRANSPARENT UND ETHISCH – AUCH WENN NIEMAND ZUSIEHT.

RESPEKT

WIR BEHANDELN ALLE FAIR, SCHÄTZEN UNTERSCHIEDE UND HÖREN EINANDER ZU.

VERANTWORTUNG

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG FÜR UNSER TUN UND UNTERLASSEN SOWIE FÜR UNSERE ENTSCHEIDUNGEN.

MUT

WIR SPRECHEN MISSSTÄNDE AN, STELLEN UNS GEGEN FEHLVERHALTEN UND SIND OFFEN FÜR NEUE IDEEN.

ZUSAMMENARBEIT

WIR ARBEITEN ZUSAMMEN UND FRAGEN NACH – SO STELLEN WIR COMPLIANCE SICHER.

Diese fünf miteinander verbundenen Werte zeigen, was es bedeutet, ein KAITEKI-Innovationspartner zu sein.

KAITEKI steht für unser Erbe, Innovation für unseren Fortschritt und Partnerschaft dafür, dass wir gemeinsam mehr erreichen als allein. KAITEKI ist die Grundphilosophie unserer Unternehmensgruppe: die Verpflichtung, langfristig sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Mehrwert für Mensch und Umwelt zu schaffen. Sie leitet uns zu verantwortungsvollem Handeln, nachhaltigem Denken und Innovationen an, die das Wohlergehen der Gesellschaft fördern – heute und für kommende Generationen.

Unser Selbstverständnis als KAITEKI-Innovationspartner prägt jede unserer Entscheidungen. Wir wissen, dass jede Entscheidung unsere langfristige Wirkung auf die Gesellschaft beeinflusst und rechtliche wie ethische Pflichten mit sich bringt. Deshalb geben wir dem ökologischen und sozialen Wohlergehen Vorrang vor kurzfristigen Gewinnen. Wir begegnen Herausforderungen mit Führungsstärke und Verantwortung und denken dabei an künftige Generationen. Kunden, Kolleginnen und Kollegen, Lieferanten und die Gesellschaft behandeln wir mit der Sorgfalt und dem Respekt, auf denen Vertrauen beruht. Die folgenden Abschnitte zeigen, wie wir unsere Werte in der Praxis umsetzen.



INTEGRITÄT

INTEGRITÄT BEDEUTET FÜR UNS, DASS WIR EHRLICH, TRANSPARENT UND ETHISCH HANDELN – AUCH WENN UNS NIEMAND BEOBACHTET.

Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien

Unsere Verpflichtung:

Wir handeln stets korrekt und halten an allen unseren Standorten die geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien ein.

- Wir kennen die Gesetze und Richtlinien, die für unsere Funktion und unseren Standort gelten. Wenn wir unsicher sind, wenden wir uns an unsere Führungskraft oder die Compliance-Abteilung.
- Wir halten uns über Änderungen von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien auf dem Laufenden und absolvieren alle vorgeschriebenen Schulungen fristgerecht.
- Wir holen frühzeitig Rat ein, wenn Anforderungen unklar sind oder sich überschneiden, insbesondere in stark regulierten Bereichen.
- Wir befolgen die geltenden Verfahren und binden die zuständigen Stellen rechtzeitig ein, damit alle für unsere Produkte geltenden Anforderungen an Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung erfüllt werden.
- Wir umgehen niemals Regeln und vertuschen keine Fehler.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein langjähriger Kunde bittet uns, einer lokalen Geschäftspraxis zu folgen, die anscheinend nicht mit einer Unternehmensrichtlinie vereinbar ist. Es ist unklar, ob ein Verstoß vorliegt. Deshalb halten wir inne und holen Rat ein, bevor wir fortfahren.

Interessenkonflikte

Unsere Verpflichtung:

Wir handeln stets im besten Interesse des Unternehmens. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche Interessen unser objektives geschäftliches Urteil beeinträchtigen oder auch nur den Anschein erwecken, es zu beeinträchtigen.

- Wir legen unserer Führungskraft schriftlich alle Beziehungen und externen Tätigkeiten offen, die unsere Entscheidungen am Arbeitsplatz beeinflussen könnten.
- Wir nutzen unsere Position nicht, um uns selbst, unserer Familie oder unseren Freunden persönliche Vorteile zu verschaffen.
- Wir bleiben objektiv und ziehen uns aus Entscheidungen über Lieferanten oder Kunden zurück, zu denen wir eine persönliche Beziehung haben.
- Wir nehmen von Dritten keine persönlichen Vorteile an, die unsere Unparteilichkeit gefährden könnten.
- Wir vereinbaren mit unserer Führungskraft schriftlich, wie das Risiko eines Interessenkonflikts gemindert wird, und setzen diese Maßnahmen anschließend um.

SO HANDELN WIR:

Unsere Lebenspartnerin bzw. unser Lebenspartner ist Inhaberin bzw. Inhaber eines potenziellen Lieferanten und arbeitet dort. Wir informieren unsere Führungskraft schriftlich darüber. Unsere Führungskraft dokumentiert, dass wir an keinen Entscheidungen beteiligt sind, die diesen Lieferanten betreffen.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein enger Freund fängt bei einem Unternehmen an, das sich um einen Auftrag bei uns bewirbt. Wir entscheiden zwar nicht selbst, haben aber einen gewissen Einfluss. Es ist unklar, ob wir uns aus der Entscheidung zurückziehen sollten. Deshalb legen wir die Beziehung offen und fragen nach.

Nulltoleranz gegenüber Bestechung und Korruption

Unsere Verpflichtung:

Wir dulden keine Bestechung und Korruption in irgendeiner Form – weder gegenüber Amtsträgern noch im Geschäftsverkehr mit Unternehmen und Privatpersonen.

- Wir bieten niemandem Vorteile an, versprechen oder gewähren sie, um eine geschäftliche Entscheidung direkt oder indirekt zu beeinflussen. Ebenso wenig fordern wir Vorteile, lassen sie uns versprechen oder nehmen sie an.
- Geschenke und Bewirtungen bieten wir nur an oder nehmen sie nur an, wenn sie angemessen sind und keine Entscheidung beeinflussen sollen. Im Zweifel holen wir vorher eine Genehmigung ein.
- Wir halten die lokalen Gesetze und unsere Antikorruptionsrichtlinie ein. Wir stellen sicher, dass alle direkten und indirekten Kontakte mit Amtsträgerinnen und Amtsträgern, Aufsichtsbehörden, Zollbehörden und staatlichen Einrichtungen strengen Transparenz- und Genehmigungsvorgaben unterliegen.
- Wir leisten keine Beschleunigungszahlungen und bieten oder versprechen sie auch nicht an. Gemeint sind kleine, inoffizielle Zahlungen, mit denen Routinevorgänge beschleunigt werden sollen. Das gilt auch dort, wo solche Zahlungen kulturell üblich sind oder ausdrücklich verlangt werden, und ebenso für Dritte, die in unserem Namen handeln.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein Lieferant bietet an, während der Vertragsverhandlungen ein Abendessen für das Team zu bezahlen. Wir lehnen höflich ab und erläutern unsere Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen.

Fairer Wettbewerb (Kartellrecht)

Unsere Verpflichtung:

Wir agieren ehrlich, fair und unabhängig im Wettbewerb. Wir stimmen weder Preise, Produktionsmengen, Kunden und Vertriebsgebiete noch Technologiestrategien mit Wettbewerbern ab. Wir missbrauchen unsere Marktmacht nicht.

- Wir geben niemals vertrauliche Geschäftsinformationen – etwa zu Preisen, Marktstrategien oder Geschäftsplänen – an Wettbewerber weiter.
- Wir vermeiden Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen, die den Wettbewerb einschränken könnten, etwa Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder die Abstimmung von Produktionsmengen.
- Wenn ein Gespräch mit einem Wettbewerber auf sensible Themen wie Preise, Margen, Kapazitäten, Kundenzuteilung oder künftige Strategien kommt, beenden wir es unmissverständlich und verlassen gegebenenfalls das Treffen. Dasselbe gilt, wenn Vertriebspartner oder Kunden über Wiederverkaufspreise sprechen wollen oder Informationen über Wettbewerber weitergeben. Wir dokumentieren den Vorfall (wer, wann, wo, welches Thema) und informieren so schnell wie möglich die Rechtsabteilung.
- Wir besprechen mit Wettbewerbern keine geschäftlich sensiblen Themen – etwa Kapazitäten, Kosten, Produktionsmengen, Lieferzeiten, Rohstoffbeschaffung oder Kundenzuteilung –, auch nicht informell auf Konferenzen, in Branchenverbänden oder bei Branchenveranstaltungen.
- Wir beteiligen uns an Wirtschaftsverbänden und Branchenveranstaltungen nur zu legitimen Zwecken, etwa zu Sicherheit, Regulierung und Normung. Wettbewerbssensible Themen sind dabei strikt tabu.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Bei einem Treffen eines Branchenverbands wird ein Benchmarking vorgeschlagen. Die geplante Umfrage könnte sensible Kostendaten offenlegen. Das mag rechtlich zulässig sein, ist aber riskant. Deshalb klären wir die Teilnahme vorab mit der Rechtsabteilung.

Insiderhandel

Unsere Verpflichtung:

Wir nutzen vertrauliche oder nicht öffentliche Informationen nicht zu unserem persönlichen Vorteil und lassen auch nicht zu, dass andere daraus Nutzen ziehen.

- Wir kaufen oder verkaufen niemals Wertpapiere oder andere Finanzinstrumente auf Grundlage von Insiderinformationen.
- Wir geben keine sensiblen Geschäftsinformationen an Familienangehörige, Freunde oder Externe weiter.
- Wenn wir unsicher sind, ob es sich um eine Insiderinformation handelt, wenden wir uns an die Compliance-Abteilung.
- Wir besprechen vertrauliche Angelegenheiten nicht in der Öffentlichkeit oder in ungesicherten Umgebungen.
- Wir empfehlen niemandem, auf Grundlage von Insiderinformationen zu handeln, und verleiten auch niemanden dazu. Insiderinformationen legen wir weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens offen, es sei denn, dies geschieht im normalen Rahmen unserer Aufgaben.
- Wenn uns mitgeteilt wird, dass wir in eine Insiderliste aufgenommen wurden oder ein geschlossener Zeitraum (Closed Period) gilt, halten wir die mitgeteilten Beschränkungen ein. Vor jedem Geschäft mit betroffenen Wertpapieren stimmen wir uns mit der Rechtsabteilung ab.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Wir schnappen zufällig Gesprächsfetzen über eine mögliche Transaktion auf und sind unsicher, ob es sich um eine Insiderinformation handelt. Bevor wir mit betroffenen Wertpapieren handeln, fragen wir bei der Compliance-Abteilung nach.

Geldwäscheprävention

Unsere Verpflichtung:

Wir verhindern, dass unsere Produkte, Systeme und Zahlungswege für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder andere illegale Aktivitäten missbraucht werden.

- Wir überprüfen die Identität und Integrität unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.
- Wir melden verdächtige Transaktionen, ungewöhnliche Zahlungsstrukturen und Unstimmigkeiten in Kundenangaben unverzüglich an die Compliance-Abteilung.
- Wir akzeptieren ohne vorherige Genehmigung keine Barzahlungen und keine Zahlungen von Dritten.
- Wir stellen sicher, dass jede Transaktion einen nachvollziehbaren wirtschaftlichen Hintergrund hat, der zum tatsächlichen Waren- und Zahlungsfluss passt.
- Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Geldwäscheprävention ein.

SO HANDELN WIR:

Wir stoppen ein Geschäft, wenn die Identität eines Kunden oder seiner wirtschaftlich Berechtigten unklar ist.

Politische Aktivitäten, Lobbyarbeit, wohltätige Spenden und Sponsoring

Unsere Verpflichtung:

Wir beteiligen uns rechtmäßig und transparent an der politischen Meinungsbildung. Wir leisten keine politischen Spenden, und wir setzen Spenden und Sponsoring niemals ein, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder zu belohnen.

- Wir leisten oder versprechen keine Zuwendungen in Form von Unternehmensgeldern, Sachwerten, Dienstleistungen oder Arbeitszeit an politische Parteien, Komitees, Kandidaten oder Mandatsträger.
- Wir trennen unser persönliches politisches Engagement strikt von unserer beruflichen Rolle. Dafür nutzen wir weder Ressourcen, Räumlichkeiten oder Markenzeichen des Unternehmens noch unsere Funktionsbezeichnung.
- Für jede Spende, jedes Sponsoring und jedes gemeinnützige Engagement holen wir vorab die Genehmigung der Compliance-Abteilung ein und erfassen es ordnungsgemäß in unseren Büchern. Wir leisten niemals eine Zuwendung, die im Zusammenhang mit einer Geschäftsmöglichkeit von einem Kunden, Amtsträger oder sonstigen Geschäftspartner verlangt oder veranlasst wird oder diesem zugutekommt.
- Wir stellen sicher, dass die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Wirtschaftsverbänden genehmigt und auf legitime Zwecke beschränkt ist.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein Amtsträger deutet an, dass eine Genehmigung mit einer Spende an eine örtliche Stiftung „schneller gehen“ würde. Wir melden das sofort der Compliance-Abteilung.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Eine gemeinnützige Organisation, die mit einem Familienmitglied eines Kunden verbunden ist, bittet um Sponsoring. Das Anliegen ist seriös, doch der Zeitpunkt fällt mit einer Ausschreibung zusammen. Deshalb holen wir eine Genehmigung ein und dokumentieren den Vorgang.

Ordnungsgemäße Aufzeichnungen

Unsere Verpflichtung:

Wir führen ehrliche, vollständige, korrekte und aktuelle Aufzeichnungen.

- Wir stellen sicher, dass Finanzberichte, Buchhaltungsunterlagen, Forschungsberichte, Produktions-, Regulierungs- und Qualitätsaufzeichnungen, Vertriebsberichte, Spesenabrechnungen, Arbeitszeitnachweise, Wartungsprotokolle, Betriebsbücher, Systemdaten und sonstige Unterlagen vollständig, korrekt und mit dem zutreffenden Datum versehen sind. Sie müssen die maßgeblichen Tatsachen und den tatsächlichen Charakter eines Geschäftsvorfalls oder einer Tätigkeit wahrheitsgemäß wiedergeben.
- Wir fälschen niemals Informationen in Unternehmensunterlagen und stellen sie nie falsch dar.
- Wir erfassen, speichern und bewahren Unterlagen für die Dauer der geltenden Aufbewahrungsfristen auf, einschließlich angeordneter Aufbewahrungspflichten (Legal Hold).
- Wir bewahren Unterlagen sicher und vertraulich auf.
- Wir stellen sicher, dass Produktions-, Qualitäts-, Sicherheits-, Finanz-, Rechts- und regulatorische Unterlagen die Ergebnisse und Tatsachen korrekt und nachprüfbar wiedergeben.

SO HANDELN WIR:
Wir datieren keine Dokumente zurück und löschen, verändern oder vernichten keine Unterlagen unbefugt.

Externe Kommunikation

Unsere Verpflichtung:

Wir kommunizieren verantwortungsvoll, transparent, korrekt und einheitlich und stellen sicher, dass nur befugte Personen im Namen des Unternehmens sprechen.

- Wir äußern uns nur dann öffentlich im Namen des Unternehmens, wenn wir ausdrücklich dazu befugt sind.
- Wir stellen sicher, dass die gesamte externe Kommunikation vollständig, korrekt, aktuell und nicht irreführend ist.
- Wir stellen sicher, dass Vorträge, Veröffentlichungen und Konferenzteilnahmen, die sich auf das Unternehmen oder seine Produkte beziehen, vorab genehmigt werden.
- Wir geben keine vertraulichen, sensiblen oder geschützten Informationen nach außen weiter.
- Wir sind in unseren privaten Social-Media-Konten umsichtig und achten darauf, dass persönliche Meinungen nie als Aussagen des Unternehmens erscheinen.

WAS WÜRDEN SIE TUN?
Ein Journalist bittet uns direkt um einen kurzen Kommentar zu einem Branchentrend. Wir kennen uns mit dem Thema aus, sind aber nicht befugt, im Namen des Unternehmens zu sprechen. Deshalb verweisen wir ihn an die Unternehmenskommunikation.

> KAITEKI-Innovationspartner zu sein bedeutet, unser Erbe mit Leben zu füllen und nachhaltigen Mehrwert für Menschen, Gesellschaft und unseren Planeten zu schaffen. Vertrauen gewinnen wir durch unser Handeln, unsere Entscheidungen und unser Bekenntnis zu unseren Werten. Dauerhafte Partnerschaften beruhen auf unserer Integrität.
>
> **Fahrettin Dogan**
> VP - Composite Parts
> Advanced Composites & Shapes Domain





RESPEKT BEDEUTET, DASS WIR ALLE FAIR BEHANDELN, UNTERSCHIEDE SCHÄTZEN UND EINANDER ZUHÖREN.

Achtung der Menschenrechte

Unsere Verpflichtung:

Der Schutz der Menschenrechte steht im Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns. Wir sind überzeugt, dass jeder Mensch Würde und Respekt verdient. Als Mindeststandard bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zur Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir unterstützen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Global Compact der Vereinten Nationen und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

- Wir behandeln alle Menschen fair, mit Respekt und Würde.
- Wir sorgen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ohne Zwangs- oder Pflichtarbeit und ohne Kinderarbeit.
- Wir achten das Recht aller, sich im gesetzlich zulässigen Rahmen Vereinigungen, einschließlich Gewerkschaften, anzuschließen oder ihnen fernzubleiben.
- Wir schützen in allen unseren Kontakten die Privatsphäre und Würde von Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Partnern.
- Wir achten die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und schützen die Umwelt, zum Beispiel indem wir Gewässerverunreinigungen verhindern.
- Wir erfüllen die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, die das geltende Recht vorschreibt, insbesondere das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (CSDDD) in ihrer jeweiligen nationalen Umsetzung sowie den UK Modern Slavery Act 2015.

SO HANDELN WIR:
Wir melden Bedenken, wenn es am Standort eines Lieferanten Anzeichen für unsichere Arbeitsbedingungen oder Zwangsarbeit gibt.

Andere mit Respekt behandeln

Unsere Verpflichtung:

Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem sich alle respektiert, wertgeschätzt und einbezogen fühlen.

- Wir handeln inklusiv und behandeln alle fair, mit Respekt und Würde. Wir dulden keinerlei Diskriminierung – auch nicht durch Witze, Kommentare, Handlungen oder Unterlassungen – aus einem gesetzlich geschützten Grund, etwa wegen ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, nationaler Herkunft oder Abstammung, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder geschlechtlichem Ausdruck, Alter oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung.
- Wir beteiligen uns niemals an Belästigung, Mobbing, Missbrauch, Gewalt oder Gewaltandrohung, ob verbal, psychisch oder körperlich, und wir sehen auch nicht darüber hinweg. Sexuelle Belästigung ist eine besonders schwerwiegende Form der Belästigung.
- Wir bieten allen Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerbern in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses Chancengleichheit, einschließlich Personalgewinnung, Einstellung, Vergütung, Aufgabenverteilung und Beförderung.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein Kollege macht wiederholt Witze, die ein Teammitglied verletzen, obwohl sie nicht böse gemeint sind. Es ist unklar, ob damit eine Grenze überschritten ist. Deshalb sprechen wir das respektvoll an und holen bei Bedarf Rat bei der Personalabteilung ein.

Schutz personenbezogener Daten

Unsere Verpflichtung:

Wir schützen personenbezogene und vertrauliche Informationen.

- Wir halten die EU-Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679), die UK GDPR und den Data Protection Act 2018 sowie die entsprechenden nationalen Gesetze in der EMEA-Region und die Datenschutzrichtlinien des Unternehmens ein. Wir führen ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten und erstellen eine Datenschutz-Folgenabschätzung, wenn diese erforderlich ist.
- Wir nutzen zum Speichern und Teilen von Daten ausschließlich freigegebene Systeme und verwenden für dienstliche Zwecke keine privaten Geräte oder nicht freigegebenen Apps. Jeden Verdacht auf eine Datenschutzverletzung melden wir unverzüglich.
- Wir erheben oder übermitteln personenbezogene Daten nur aus legitimen geschäftlichen Gründen und auf einer gültigen Rechtsgrundlage nach geltendem Datenschutzrecht. Wir verwenden sie nur für die Zwecke, über die die betroffene Person informiert wurde. Den Zugriff auf personenbezogene oder vertrauliche Informationen beschränken wir strikt auf Personen, die ihn für legitime geschäftliche Zwecke benötigen.
- Wir stellen sicher, dass die Verarbeitung, Übermittlung und Speicherung von Daten allen einschlägigen Vorschriften entspricht. Dabei berücksichtigen wir, dass für grenzüberschreitende Datenübermittlungen zusätzliche Regeln gelten. Für internationale Übermittlungen oder die Verarbeitung durch Dritte schließen wir geeignete Datenübermittlungsvereinbarungen (z. B. Standardvertragsklauseln) ab. Bevor wir Daten an Dritte weitergeben, führen wir eine datenschutzrechtliche Risikobewertung durch.
- Wenn wir Tools mit künstlicher Intelligenz oder Systeme zur automatisierten Entscheidungsfindung einsetzen, stellen wir sicher, dass personenbezogene Daten rechtmäßig verarbeitet werden, eine wirksame menschliche Aufsicht gewährleistet ist und der Einsatz nach den Unternehmensrichtlinien und, soweit anwendbar, nach der EU-KI-Verordnung (AI Act) zulässig ist. Vertrauliche, geschützte oder personenbezogene Daten geben wir niemals in ein nicht freigegebenes KI-Tool ein.

SO HANDELN WIR:

Wir beschränken den Zugriff auf Personaldaten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen auf befugte Mitarbeitende.

> Unser langfristiger Erfolg beruht auf dem Vertrauen untereinander und dem Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Aufsichtsbehörden und der Gemeinschaften, für die wir tätig sind. Unser Verhaltenskodex legt die Verpflichtungen fest, an denen wir unser Handeln ausrichten. Er hilft uns, ethische Entscheidungen zu treffen, unsere Werte zu leben und verantwortungsvoll zu wirtschaften.
>
> **Thomas Hehl**
> Director Polyester Films EMEA





VERANTWORTUNG

VERANTWORTUNG BEDEUTET, DASS WIR FÜR UNSER TUN UND UNTERLASSEN SOWIE FÜR UNSERE ENTSCHEIDUNGEN EINSTEHEN.

Verantwortung übernehmen

Unsere Verpflichtung:

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und unsere Entscheidungen.

- Wir gehen mit gutem Beispiel voran. Von Führungskräften erwarten wir, dass sie regelkonform kommunizieren und handeln, gerade wenn es schwierig ist.
- Wenn wir einen Fehler machen, räumen wir ihn offen ein und helfen, ihn zu beheben.
- Wir erkennen Risiken in den Bereichen Sicherheit, Datenschutz, Cybersicherheit und Compliance frühzeitig, statt darauf zu warten, dass Audits oder Kundenanfragen sie aufdecken.
- Wir setzen Korrekturmaßnahmen konsequent um und prüfen, ob die Verbesserungen vollständig umgesetzt und dokumentiert sind.
- Wir sind stolz auf unseren Beitrag und stehen für die Ergebnisse ein.
- Wir erkennen, bewerten, steuern und kommunizieren Risiken in unserem Verantwortungsbereich. Wesentliche Risiken eskalieren wir umgehend und führen geeignete Kontrollen ein, um die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Auswirkungen negativer Ereignisse zu verringern.
- Wir stellen sicher, dass Kontrollfunktionen ihre Aufgaben unabhängig wahrnehmen können.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Wir bemerken eine kleine Lücke in einem Prozess, die noch keine Probleme verursacht. Es ist unklar, ob wir sie jetzt schon eskalieren sollen. Deshalb sprechen wir sie proaktiv an, statt auf ein Audit zu warten.

Wenn wir ein Team führen, wird mehr von uns erwartet:

- Wir sind Vorbild. Was wir tolerieren, wird zum Standard, unabhängig davon, was im Kodex steht.
- Wir stellen sicher, dass die Mitarbeitenden in unserem Team diesen Kodex kennen, ihre Schulungen absolviert haben und wissen, wie sie ein Anliegen melden können.
- Wir verlangen oder dulden niemals, dass bei Sicherheit, Qualität oder Compliance Abstriche gemacht werden, um ein Ziel, eine Frist oder ein Budget einzuhalten. Wir machen unseren Teams klar, dass kein Ziel so etwas rechtfertigt.
- Wenn uns eine Compliance-Meldung erreicht, nehmen wir sie ernst, behandeln sie vertraulich, dokumentieren sie und leiten sie unverzüglich an die Compliance-Abteilung weiter.
- Wir untersuchen Compliance-Meldungen nicht eigenständig und werden eine Meldung niemals abwiegeln, verzögern oder filtern.
- Wir schützen hinweisgebende Personen vor Repressalien und wahren die Vertraulichkeit ihrer Identität.



Sicherheit

Unsere Verpflichtung:

Wir verpflichten uns zu höchsten Sicherheitsstandards und schützen Mitarbeitende, Fremdfirmen, Kunden, Anwohner und Besucher durch verantwortungsvollen Betrieb und konsequente Risikovorsorge.

- Wir gewährleisten Sicherheit durch sichere Anlagen, Verfahren und Arbeitsweisen und durch das persönliche Sicherheitsbewusstsein jedes Einzelnen.
- Unser Risikomanagement setzt vorrangig auf die Beseitigung von Gefahren und, wo nötig, auf deren Beherrschung.
- Wir nehmen Anlagen niemals außerhalb der freigegebenen sicheren Betriebsgrenzen in Betrieb, fahren sie nicht wieder an und betreiben sie nicht weiter – auch wenn eine Verzögerung wirtschaftlich unbequem ist.
- Wir halten Änderungsmanagement, Erlaubnisscheinverfahren und Freischaltverfahren ausnahmslos ein.
- Wir melden jede Stofffreisetzung, so gering sie auch sein mag, und jedes prozessbezogene Beinahe-Ereignis. Aus ihnen zu lernen ist uns wichtiger, als sie zu erklären.
- Wir melden unsichere Zustände, Beinahe-Ereignisse und Störungen an Anlagen und Geräten unverzüglich.
- Wir stellen die Arbeit ein, wenn eine Situation unsicher erscheint, auch wenn dies zu betrieblichen Verzögerungen führt.
- Wir nehmen an den vorgeschriebenen Sicherheitsschulungen teil und stellen Sicherheit immer an erste Stelle.
- Wir arbeiten nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen und konsumieren, verteilen, verkaufen oder besitzen keine illegalen Drogen oder Betäubungsmittel.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Eine Maschine verhält sich ungewöhnlich, läuft aber noch, und ein Stopp würde eine Lieferung verzögern. Wir sind unsicher, ob sie wirklich gefährlich ist. Deshalb halten wir sie an und melden den Vorfall, statt ein Risiko einzugehen.

> „Alle kommen jeden Tag sicher nach Hause"
>
> **Graham Hill**
> MCE EHS and Operation Improvement



Schutz von Unternehmensvermögen einschließlich geistigen Eigentums

Unsere Verpflichtung:

Wir schützen das gesamte Unternehmensvermögen – materielles, finanzielles, digitales und geistiges –, damit es verantwortungsvoll genutzt und vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch geschützt wird.

- Wir nutzen Unternehmensvermögen wie Ausrüstung, Finanzmittel, Technologie und Einrichtungen ausschließlich für legitime geschäftliche Zwecke.
- Wir gehen sorgsam mit Sachwerten um und melden Beschädigungen, Verlust oder Diebstahl unverzüglich.
- Wir schützen digitale Werte, indem wir starke Passwörter verwenden, die IT-Sicherheitsvorgaben einhalten, niemals Zugangsdaten weitergeben und nur freigegebene KI-Tools gemäß den Vorgaben des Unternehmens nutzen.
- Wir respektieren geistiges Eigentum und kopieren, teilen oder nutzen Erfindungen, Patente, Marken oder urheberrechtlich geschützte Werke des Unternehmens oder Dritter nicht ohne Erlaubnis.
- Wir schützen das Know-how und die Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens und legen sie außerhalb des Unternehmens nur offen, wenn dies genehmigt ist und angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen bestehen.
- Wir schützen nicht öffentliche Informationen über unsere Kunden, Lieferanten und Partner. Vertrauliche Informationen, die uns Kunden, Lieferanten und andere Dritte anvertrauen, schützen wir mit derselben Sorgfalt wie unsere eigenen.
- Vertrauliche Informationen eines früheren Arbeitgebers oder einer anderen Partei nehmen wir nicht an, nutzen sie nicht und bringen sie nicht ins Unternehmen ein, sofern dies nicht genehmigt ist.
- Unsere Verschwiegenheitspflichten gelten auch nach dem Ende unseres Arbeits- oder Vertragsverhältnisses fort. Beim Ausscheiden geben wir alle Unternehmensinformationen, Geräte und Arbeitsmittel zurück.

SO HANDELN WIR:

Wir geben niemals Zugangsdaten weiter und nutzen nur freigegebene KI-Tools gemäß den Vorgaben des Unternehmens.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein neues Online-Tool würde unsere Arbeit beschleunigen, aber seine Datenschutzbedingungen sind unklar. Bevor wir es für Unternehmensinformationen nutzen, klären wir das mit der IT-Abteilung.



Produktqualität

Unsere Verpflichtung:

Wir liefern Produkte und Dienstleistungen, die den regulatorischen Anforderungen sowie den Sicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen.

- Wir stellen sicher, dass unsere Arbeit den unternehmensinternen, regulatorischen und vertraglichen Qualitäts- und Sicherheitsstandards entspricht.
- Wir bringen Verbesserungsvorschläge für Qualität und Sicherheit ein.
- Wir halten freigegebene Rohstoffe und Rohstoffspezifikationen, Formulierungen, Rezepturen, Arbeitsanweisungen und Prozessparameter ohne Abweichung ein.
- Wir stellen sicher, dass alle erforderlichen Qualitätsdokumente – etwa Analysenzertifikate, Spezifikationen, Chargenprotokolle und regulatorische Erklärungen – vollständig und korrekt sind und ordnungsgemäß geführt werden, damit sich Kunden und Behörden auf unsere Daten verlassen können.
- Wir erfüllen und dokumentieren strenge Qualitäts- und Leistungsanforderungen an unsere Produkte.

SO HANDELN WIR:

Wir melden nicht bestandene Prüfungen an die Qualitätssicherung, statt so lange nachzutesten, bis die Ergebnisse „gut aussehen".

Produktverantwortung und verantwortungsvolles Handeln

Unsere Verpflichtung:

Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus – von der Forschung und Rohstoffauswahl über Herstellung, Transport und Verwendung bis hin zu Entsorgung und Recycling – im Einklang mit der Responsible Care® Global Charter.

- Wir stellen sicher, dass Stoffe und Gemische nach REACH, CLP/GHS und gleichwertigen nationalen Chemikaliengesetzen ordnungsgemäß registriert, eingestuft, gekennzeichnet und verpackt sind, bevor sie in Verkehr gebracht werden.
- Wenn wir ein Problem oder Bedenken bei der Produktsicherheit feststellen, sprechen wir es sofort an.
- Wir bewerten Produktrisiken fortlaufend über den gesamten Lebenszyklus und handeln, sobald neue Informationen vorliegen.
- Wir stellen Kunden und nachgeschalteten Anwendern korrekte und aktuelle Sicherheitsdatenblätter und Handhabungshinweise zur Verfügung und beantworten stoffbezogene Anfragen zeitnah.
- Wir gehen Kundenreklamationen, Produktvorfällen und Bedenken zur Produktsicherheit umgehend nach und ergreifen geeignete Korrekturmaßnahmen.
- Bevor wir neue Produkte oder Anwendungen einführen oder Prozesse ändern, bewerten wir die damit verbundenen Gefahren und Risiken. Geht eine vorgesehene Verwendung über den bewerteten Rahmen hinaus, eskalieren wir dies.
- Wir halten die Unternehmensvorgaben zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien ein, ebenso die Vorgaben für Produkte, die in Medizin-, Lebensmittelkontakt-, Luft- und Raumfahrt- oder Verteidigungsanwendungen eingesetzt werden.



WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein Kunde möchte ein Produkt für eine Anwendung kaufen, für die es nicht bewertet oder registriert ist. Bevor wir den Auftrag annehmen, leiten wir die Anfrage an die Produktverantwortung und die Rechtsabteilung weiter.

Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit

Unsere Verpflichtung:

Wir setzen uns dafür ein, unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten und Nachhaltigkeit zu fördern. Damit werden wir unserer KAITEKI-Verantwortung gegenüber künftigen Generationen gerecht.

- Wir halten in unserer täglichen Arbeit die Sicherheits- und Umweltgesetze sowie die entsprechenden Richtlinien ein.
- Wir suchen nach Möglichkeiten, Abfälle zu vermeiden und Materialien wiederzuverwenden und zu recyceln.
- Wir beteiligen uns an den Nachhaltigkeitsprogrammen des Unternehmens, setzen die erforderlichen Maßnahmen um und bringen Verbesserungsvorschläge ein.
- Wir stellen sicher, dass unser Umgang mit Abfällen, Emissionen und Chemikalien die gesetzlichen Vorgaben und internen Verfahren erfüllt oder übertrifft.
- Bei der Auswahl von Materialien, Prozessen und Lieferanten geben wir denjenigen den Vorzug, die dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck entlang des Produktlebenszyklus zu verringern.
- Wir melden Umweltvorfälle, Überschreitungen genehmigter Grenzwerte, Leckagen und Freisetzungen unverzüglich und wirken an Untersuchungen mit, um Wiederholungen zu verhindern.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein günstigerer Lieferant hat eine schlechtere Umweltbilanz. Wir sind unsicher, wie wir die Kosten gegen unsere KAITEKI-Verpflichtungen abwägen sollen. Deshalb bitten wir um eine Nachhaltigkeitsbewertung des Lieferanten.

Exportkontrolle

Unsere Verpflichtung:

Wir halten alle Gesetze und Vorschriften der Exportkontrolle und alle geltenden Sanktionen ein.

- Wenn wir in unserer Arbeit Produkte, Technologie oder Informationen grenzüberschreitend weitergeben, kennen wir die geltenden Beschränkungen und prüfen Genehmigungspflichten und Sanktionslisten, bevor wir Produkte, Technologie oder technische Daten übermitteln.
- Im Zweifel wenden wir uns vor dem Versand oder der internationalen Weitergabe von Informationen an die Exportkontrollabteilung oder die Rechtsabteilung.
- Wir halten alle geltenden Sanktionen und restriktiven Maßnahmen ein, einschließlich der Sanktionsregime der EU, des Vereinigten Königreichs, der USA und der Vereinten Nationen. Wir prüfen Geschäftspartner und Vermittler vor Abschluss oder Durchführung jeder Transaktion gegen die maßgeblichen Listen und eskalieren mögliche Sanktionsrisiken an die Exportkontrollabteilung oder die Rechtsabteilung, bevor wir fortfahren.
- Wir geben exportkontrollierte Technologie – einschließlich F&E-Daten, Spezifikationen, Formulierungen, Prozessparametern oder Software – nicht an Kolleginnen und Kollegen, Vertriebspartner, Kunden oder Partner in anderen Ländern weiter, ohne vorher die exportkontrollrechtliche Zulässigkeit zu prüfen.
- Wir prüfen und genehmigen alle Kunden und Endverwender, insbesondere in Hochrisikobranchen wie Verteidigung, Luft- und Raumfahrt und Halbleiter, und dokumentieren dies, bevor wir Aufträge annehmen oder technischen Support leisten.
- Wir befolgen die internen Verfahren für Exportdokumentation, Güterklassifizierung, Genehmigungsanträge, Dual-Use-Prüfungen und Aufzeichnungspflichten, um Nachvollziehbarkeit und die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.

SO HANDELN WIR:

Bevor wir technische Informationen mit Kolleginnen und Kollegen im Ausland teilen, prüfen wir, ob die exportkontrollrechtlichen Anforderungen erfüllt sind.

Zusammenarbeit mit Dritten und in der Lieferkette

Unsere Verpflichtung:

Wir arbeiten nur mit vertrauenswürdigen Dritten zusammen, die ethisch, verantwortungsvoll und im Einklang mit geltenden Gesetzen und Branchenstandards handeln.

- Wir führen eine Due-Diligence-Prüfung durch, bevor wir Lieferanten, Vertriebspartner, Handelsvertreter und Auftragnehmer beauftragen, und setzen diese während der gesamten Zusammenarbeit fort.
- Wir stellen sicher, dass Dritte die Anforderungen an Menschenrechte und Umweltschutz, Exportkontrolle, Korruptionsbekämpfung, Sicherheit, Geldwäscheprävention und Qualität einhalten.
- Wir überwachen die Leistung von Dritten und sprechen Bedenken an, wenn ihr Verhalten von unseren Erwartungen abweicht.
- Wir setzen niemals Dritte ein, um Handlungen vorzunehmen, die dem Unternehmen selbst untersagt sind.
- Wir melden Warnsignale unverzüglich, etwa ungewöhnliche Zahlungsaufforderungen, mangelnde Transparenz oder die Weigerung, Unterlagen vorzulegen.
- Bei behördlichen oder regulatorischen Untersuchungen im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern arbeiten wir in Abstimmung mit der Rechtsabteilung kooperativ und rechtmäßig mit den Behörden zusammen.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Ein Handelsvertreter weigert sich unter Berufung auf lokale Gepflogenheiten, bestimmte Unterlagen vorzulegen. Wir sind unsicher, ob das ein echtes Hindernis oder ein Warnsignal ist. Deshalb unterbrechen wir das Onboarding und ziehen die Rechtsabteilung hinzu.

Behördliche Anfragen und Ermittlungen

Unsere Verpflichtung:

Wir arbeiten professionell und transparent mit Behörden zusammen und wahren dabei unsere Rechte auf dem dafür vorgesehenen Weg.

- Wir erteilen Behörden vollständige, klare und aktuelle Auskünfte im Rahmen der gesetzlichen Pflichten und unter Wahrung unserer Rechte.
- Bei unangekündigten Durchsuchungen (Dawn Raids) informieren wir so schnell wie möglich die Rechtsabteilung und folgen den dafür geltenden Verfahren.
- Wir unterstützen Behörden bei Auskunftsersuchen, Vorlage- und Herausgabeverlangen sowie schriftlichen Fragen, jeweils mit Unterstützung der Rechtsabteilung.
- Wir vernichten oder verändern keine Dokumente, E-Mails oder sonstigen Informationsquellen, auch wenn wir sie für belastend halten.
- Während einer Durchsuchung machen wir keine freiwilligen zusätzlichen Angaben und beantworten keine Fragen, die über unser unmittelbares eigenes Wissen hinausgehen oder nicht mit der Durchsuchung zusammenhängen.

SO HANDELN WIR:

Ein Behördenvertreter verlangt Unterlagen, die möglicherweise der anwaltlichen Vertraulichkeit (Legal Privilege) unterliegen. Wir sind unsicher, was wir herausgeben müssen. Deshalb ziehen wir die Rechtsabteilung hinzu, bevor wir antworten.

Verständnis und Anwendung dieses Kodex

Unsere Verpflichtung:

Dieser Kodex wird von der Compliance-Abteilung verantwortet, gepflegt und durchgesetzt. Er steht an der Spitze unseres EMEA-Governance-Rahmens und wird durch interne Richtlinien ergänzt.

- Wir absolvieren die uns zugewiesene Schulung zum Verhaltenskodex und geben die Bestätigung fristgerecht ab. Die Bestätigung ist für alle Beschäftigten verpflichtend und wird als prüfbarer Nachweis aufbewahrt.
- Wir sind uns bewusst, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen und auch eine persönliche zivil- oder strafrechtliche Haftung begründen kann.
- Weicht dieser Kodex von einem globalen Governance-Dokument von Mitsubishi Chemical ab, hat das globale Dokument Vorrang, sofern das lokale Recht nichts anderes vorschreibt. Ist das lokale Recht strenger als dieser Kodex, befolgen wir das lokale Recht und informieren die Rechtsabteilung.
- Abweichungen von diesem Kodex und Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch den General Counsel und Chief Compliance Officer EMEA. Ausnahmen zugunsten eines Mitglieds der Geschäftsleitung bedürfen zusätzlich der Zustimmung des Regional Management Board und werden im Register der Governance-Dokumente erfasst.
- Verantwortlich für diesen Kodex ist der General Counsel und Chief Compliance Officer EMEA. Der Kodex wird mindestens alle 24 Monate überprüft. Maßgeblich ist die englische Fassung, sofern das lokale Recht nichts anderes vorschreibt.

SO HANDELN WIR:

Werden wir aufgefordert, einer lokalen Gepflogenheit zu folgen, die im Widerspruch zum Kodex steht, folgen wir ihr nicht, sondern wenden uns an die Rechtsabteilung, damit der Konflikt geprüft werden kann.



MUT BEDEUTET, DASS WIR MISSSTÄNDE ANSPRECHEN, UNS GEGEN FEHLVERHALTEN STELLEN UND OFFEN FÜR NEUE IDEEN SIND.

Potenzielle Verstöße melden und ansprechen

Unsere Verpflichtung:

Wir ermutigen alle, Bedenken anzusprechen und sich gegen Fehlverhalten zu stellen.

- Wenn uns etwas falsch vorkommt, sprechen wir es zeitnah an und melden es, auch wenn es unangenehm ist.
- Wir bringen Verbesserungsvorschläge ein und hinterfragen Vorgehensweisen, die nicht mit unseren Werten übereinstimmen.
- Wir nutzen unsere vertraulichen Meldekanäle, etwa die Hotline oder das Online-Hinweisgeberportal, oder wenden uns direkt an die Compliance-Abteilung. Auf Wunsch können wir auch anonym melden.
- Wir dulden keine Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben einen Hinweis geben, also mit hinreichendem Grund zu der Annahme, dass die gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen. Repressalien können ihrerseits arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.
- Das Verbot von Repressalien gilt unabhängig davon, ob sich ein Hinweis letztlich bestätigt. Der Schutz erstreckt sich auch auf Zeugen, auf Personen, die eine Untersuchung unterstützen, und auf Personen, die sich an eine zuständige externe Meldestelle wenden.
- Nichts in diesem Kodex und keine vertragliche Vereinbarung, kein Vergleich und keine andere Unternehmensrichtlinie hindert jemanden daran, sich an eine Aufsichtsbehörde, eine Strafverfolgungsbehörde, den Betriebsrat oder eine andere Arbeitnehmervertretung zu wenden oder mit diesen zusammenzuarbeiten.
- Mögliche Verstöße, die über unsere Meldekanäle eingehen, werden nach den geltenden Unternehmensverfahren geprüft und bearbeitet. Dabei werden ihre Art, das betroffene Land und die jeweiligen gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt.

SO HANDELN WIR:

Wenn wir beobachten, dass eine Kollegin oder ein Kollege unter Druck gesetzt wird, bei einer Compliance-Prüfung Abstriche zu machen, melden wir das – auch wenn die Person, die Druck ausübt, in der Hierarchie über uns steht.

WAS WÜRDEN SIE TUN?

Wir haben das ungute Gefühl, dass etwas nicht stimmt, aber keine konkreten Beweise. Wir sind unsicher, ob sich eine Meldung lohnt. Deshalb geben wir den Hinweis in gutem Glauben und überlassen die Bewertung dem dafür vorgesehenen Verfahren.



ZUSAMMENARBEIT

ZUSAMMENARBEIT BEDEUTET, DASS WIR GEMEINSAM HANDELN UND NACHFRAGEN – SO STELLEN WIR COMPLIANCE SICHER.

Zusammenarbeit im Team

Unsere Verpflichtung:

Wir sind überzeugt, dass Erfolg Teamarbeit ist. Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen trägt zu fundierten Einschätzungen und rechtzeitigen Entscheidungen bei.

- Wir kommunizieren offen und teilen Wissen und Informationen mit Kolleginnen und Kollegen.
- Wir stellen Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig vollständige, korrekte und aktuelle Informationen zur Verfügung, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können.
- Wenn sich Kundenanforderungen und regulatorische Anforderungen überschneiden, klären wir bereichsübergreifende Fragen gemeinsam, statt in Silos zu arbeiten.
- Wir unterstützen einander, geben Feedback und ermutigen uns gegenseitig, besonders wenn es schwierig wird. Wir würdigen Teamerfolge und lernen gemeinsam aus Rückschlägen.
- Wir teilen relevante Informationen zu Compliance, Sicherheit und Regulierung mit unserem Team, um Missverständnisse und Risiken zu vermeiden.



SO HANDELN WIR:
Wenn Kolleginnen oder Kollegen an einem anderen Standort oder in einem anderen Land vor einer Compliance-Frage stehen, die wir bereits gelöst haben, teilen wir proaktiv unsere Erfahrungen und Unterlagen.

Gemeinsam für Compliance

Unsere Verpflichtung:

Wir bauen gemeinsam und kontinuierlich eine starke Compliance-Kultur auf. Führungskräfte prägen sie durch ihr Handeln, und jede und jeder von uns hält die Regeln ein und trägt zu einem regelkonformen Arbeitsumfeld bei.

- Wir handeln bei alltäglichen Entscheidungen integer, im Bewusstsein, dass unser Verhalten den Maßstab für das Team setzt.
- Wir absolvieren Schulungen zeitnah und ermutigen Kolleginnen und Kollegen, dasselbe zu tun.
- Wir beziehen andere Funktionen ein, wenn Entscheidungen regulatorische, sicherheitsrelevante, rechtliche oder Compliance-Auswirkungen haben, damit Compliance aus jeder Perspektive berücksichtigt wird.
- Wir erkennen Bereiche, in denen neue interne Regelungen oder Schulungen regelkonformes Verhalten unterstützen würden, und schlagen sie vor.
- Wir unterstützen Kolleginnen und Kollegen, wenn Schwierigkeiten auftreten, und tragen zu praktikablen Lösungen bei.

SO HANDELN WIR:
Wir planen Compliance-Prüfpunkte von Anfang an in Projektzeitpläne ein, statt sie erst kurz vor dem Start nachträglich zu berücksichtigen.

> Der EMEA-Verhaltenskodex ist mehr als ein Compliance-Rahmenwerk. Er spiegelt wider, wer wir als Organisation sind, wie wir zusammenarbeiten und welche Verhaltensweisen uns ausmachen.
>
> **Marie Meyer**
> Chief HR Officer EMEA





GIBT ES ETWAS, DAS IHNEN SORGEN BEREITET? SPRECHEN SIE ES AN.

WENN SIE VON TATSÄCHLICHEM ODER MÖGLICHEM FEHLVERHALTEN ERFAHREN ODER IHNEN ETWAS NICHT RICHTIG ERSCHEINT, SPRECHEN SIE ES AN. SIE KÖNNEN JEDERZEIT EIN ANLIEGEN VORBRINGEN ODER EINE MELDUNG ABGEBEN – ANONYM ODER UNTER IHREM NAMEN UND IN DER SPRACHE IHRER WAHL. SIE BRAUCHEN DAFÜR KEINE VOLLSTÄNDIGEN BEWEISE. EIN BEGRÜNDETES ANLIEGEN, DAS SIE IN GUTEM GLAUBEN VORBRINGEN, GENÜGT.

I. Was bedeutet Melden?

Melden bedeutet, Informationen über tatsächliches oder mögliches Fehlverhalten mitzuteilen.

Manche Meldungen fallen zusätzlich unter die EU-Hinweisgeberrichtlinie[1] oder das anwendbare nationale Recht.

Mitsubishi Chemical duldet keine Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen oder eine Meldung abgeben.

II. Wer kann eine Meldung abgeben?

Jede Person kann eine Meldung abgeben. Dazu gehören zum Beispiel:

- Beschäftigte, auch solche, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist;
- Bewerberinnen und Bewerber, Auszubildende und Praktikanten sowie Leiharbeitnehmer;
- Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer und Lieferanten;
- Geschäftspartner und deren Beschäftigte;
- Anteilseigner sowie Mitglieder von Leitungs-, Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen;
- Dritte, etwa Lieferanten, Berater, Vertriebspartner oder Kunden.

Die Meldekanäle von Mitsubishi Chemical stehen allen offen.

III. Was kann gemeldet werden?

Meldungen können tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen geltendes Recht, Unternehmensrichtlinien oder ethische Grundsätze betreffen. Dazu gehören auch begründete Verdachtsmomente sowie Versuche, solche Verstöße zu verschleiern.

IV. Wie kann eine Meldung abgegeben werden?

Ihnen stehen die folgenden Meldekanäle zur Verfügung:

- **Safecall,** eine unabhängige externe Plattform, über die Sie Meldungen mündlich oder schriftlich in Ihrer bevorzugten Sprache abgeben können – nach Ihrer Wahl anonym, teilanonym oder unter Ihrem Namen. Teilanonym bedeutet, dass Safecall Ihre Identität kennt, sie aber nicht an Mitsubishi Chemical weitergibt;
- jedes Mitglied der Compliance-Abteilung, auch in einem direkten Gespräch oder einem persönlichen Treffen;
- Ihre direkte Führungskraft, eine zuständige Führungskraft oder die lokale Personalabteilung[2];
- das EMEA-Ethik-Postfach unter **emea-ethics@mcgc.com**[2].

Gemäß der EMEA Compliance Program Policy müssen alle Beschäftigten von MCG EMEA, die eine Meldung über mögliches Fehlverhalten erhalten, unverzüglich den Chief Compliance Officer informieren.

Die lokalen Safecall-Telefonnummern und die Online-Meldeplattform erreichen Sie über den QR-Code in diesem Dokument. Die Kontaktdaten der Compliance-Abteilung finden Sie im Intranet.

V. Was geschieht nach einer Meldung?

Meldungen werden unter Berücksichtigung ihrer Art, des betroffenen Landes und der geltenden gesetzlichen Anforderungen geprüft.

Bei Meldungen, die in den Anwendungsbereich des geltenden Hinweisgeberschutzrechts fallen, erhalten Sie innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung und innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung zu den ergriffenen Folgemaßnahmen, sofern das nationale Recht keine abweichenden Fristen vorsieht. Andere Meldungen werden nach den geltenden Unternehmensverfahren bearbeitet.

Sie können ein persönliches Gespräch oder eine Videokonferenz verlangen. Ein solches Gespräch wird innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist vereinbart.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meldung über die externen Meldestellen der zuständigen Behörden abzugeben.

VI. Wie werden hinweisgebende Personen geschützt?

Wir dulden keine Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen und zum Zeitpunkt der Meldung davon ausgehen, dass die Informationen zutreffen. Repressalien können ihrerseits arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

Die Compliance-Abteilung stellt sicher, dass Personen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen, vor jeder Form von Repressalien geschützt werden, zum Beispiel vor:

- Kündigung oder Beendigung des Auftragsverhältnisses;
- Versagung einer Beförderung;
- Gehaltsminderung;
- Mobbing;
- Diskriminierung;
- Rufschädigung in sozialen Medien;
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- negativer Leistungsbeurteilung.

Das Verbot von Repressalien gilt unabhängig davon, ob sich ein Anliegen letztlich bestätigt. Der Schutz erstreckt sich auch auf Zeugen, auf Personen, die eine Untersuchung unterstützen, und auf Personen, die sich an eine zuständige externe Behörde wenden.

Meldungen werden vertraulich sowie im Einklang mit dem geltenden Recht und den Unternehmensverfahren behandelt. Die Compliance-Abteilung trifft die erforderlichen Maßnahmen, um bei der Durchführung von Untersuchungen Interessenkonflikte zu vermeiden.

Unser Meldekanal ist über gebührenfreie Telefonnummern erreichbar (die lokale Nummer finden Sie unter **https://www.safecall.co.uk/file-a-report/telephone-numbers/)** oder online unter **https://www.safecall.co.uk/clients/mcc-emea/** sowie über diesen QR-Code.

Eine starke Compliance-Kultur ist Teamarbeit. Bei Fragen oder Anregungen erreichen Sie die Compliance-Abteilung unter **emea-ethics@mcgc.com**

[1] Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

[2] Für die MCG-Gesellschaften in Italien sind dies keine Kanäle für die Entgegennahme von Hinweisgebermeldungen.

