

Verhaltenskodex



„Indem wir der **Branche** helfen,
helfen wir **uns selbst**. Pünktliche Lösung
von Kundenproblemen zu einem fairen Preis.“

- John MacLean Sr.



Nachricht von unserem Chief Executive Officer

Seit über 90 Jahren hat MacLean-Fogg durch sein unerschütterliches Engagement für Leistung mit Integrität Vertrauensbeziehungen zu wichtigen Interessengruppen aufgebaut. Dies ist die Leitphilosophie von MacLean-Fogg seit unserer Gründung im Jahre 1925 durch meinen Urgroßvater John MacLean, Sr. Gleichzeitig haben wir durch einen Rekordiaufbau von nachhaltigem Wachstum durch Expansion in neue Geschäfte und neue Regionen auch einen Ruf für gesetzestreu und ethisches Verhalten aufgebaut.

Mein tiefer Stolz rührt **aus der Art und Weise, auf die wir unsere Ziele erreichen**, her. Unser Erfolg basiert auf unserer Verpflichtung zu folgenden Grundwerten:

Menschen sind unsere wichtigste Ressource.

Sicherheits- und Umweltbewusstsein sind ein Hauptziel.

Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Qualität ist eine Hauptpriorität.

Kontinuierliche Verbesserung ist unsere Art zu leben.

Integrität wird niemals kompromittiert.

In einer Zeit, in der viele Unternehmen sich zynischer verhalten als je zuvor, muss sich MacLean-Fogg jeden Tag aufs Neue ein hohes Maß an Vertrauen bei seinen Stakeholdern verdienen, indem wir nicht nur dem Buchstaben des Gesetzes, sondern auch seinem Geist gerecht werden. Deshalb bitte ich jedes MacLean-Fogg-Teammitglied, sich persönlich zu verpflichten, unseren Verhaltenskodex einzuhalten. Der Kodex dient als praktischer Leitfaden und als Grundlage für unsere Unternehmensrichtlinien und -verfahren, die zusätzliche Hinweise zu den erwarteten Verhaltensweisen geben.

Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Geschäftsführer und Führungskräfte von MacLean-Fogg sowie für alle Dritten, die in unserem Namen Geschäfte tätigen. Wo auch immer wir arbeiten und was immer unsere Rolle ist, wir sind alle dafür verantwortlich, uns selbst nach den höchsten ethischen Standards zu verhalten und unsere Geschäfte nach den höchsten ethischen Standards zu tätigen.

Lassen Sie Ihre Verpflichtung zu unseren Standards durch nichts beeinträchtigen. Ich bitte Sie, alle Verhaltensweisen zu melden, die unsere Integrität gefährden könnten, und ich versichere Ihnen, dass niemand negative Konsequenzen erfahren wird, wenn Sie Fragen stellen oder Verstöße in gutem Glauben melden. Wenn Sie eine Frage oder Bedenken in Bezug auf ordnungsgemäßes Verhalten haben, wenden Sie sich unverzüglich an eine Compliance- und Ethik-Ressource, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird.

Es besteht kein Widerspruch zwischen exzellenter finanzieller Performance und hohen Compliance- und Ethikstandards - beide verstärken sich gegenseitig. Mit Ihrer Hilfe wird unser Verhalten weiterhin Respekt für seine Integrität und für seine positiven Beiträge an unsere Kunden und der Gesellschaft abnötigen.

Danke, dass Sie Ihren Beitrag geleistet haben, um MacLean-Fogg's **Vermächtnis von Erfolg mit Integrität zu erhalten**.


Mit freundlichen Grüßen



Duncan A. L. MacLean

Inhaltsverzeichnis

Der Zweck des Kodex	5
Anwendung des Kodex	6
Unsere Verantwortlichkeiten	6
Berichterstattung und Untersuchung	7
Beziehung zu MacLean-Fogg	9
Schaffung eines Arbeitsplatzes voller Respekt	10
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	11
Schutz der Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens	13
Interessenskonflikte	16
Beziehungen zu Anderen	19
Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung	22
Fairer Wettbewerb	23
Internationaler Handel	25
Werbung, Kommunikation und soziale Medien	25
MacLean-Foggs Compliance- und Ethik-Ressourcen	27



Dieser **Verhaltenskodex** zeigt der Welt **unsere Kultur**,
unsere Werte, und **unsere Regeln**. Ohne
Standards können ethische Grundsätze
vage sein, was den Umgang mit ihnen erschwert.
Dieser **Kodex** bietet eine Grundlage des **Standards**
für alle Mitarbeiter, Aufsichtsratsmitglieder,
Führungskräfte, Vertreter, Händler und
Lieferanten, sodass **alle**, die mit MacLean-Fogg
verbunden sind, wissen, was von ihnen erwartet wird.



Der
Zweck
des Kodex

Wir bei MacLean-Fogg verpflichten uns, Geschäfte auf höchstem Niveau der Integrität zu führen, und zwar in voller Übereinstimmung mit **sowohl dem Geist als auch dem Buchstaben** des Gesetzes. Als Teil dieses Engagements müssen wir bei unseren täglichen Aktivitäten das Richtige tun und die richtigen Entscheidungen treffen. Dazu muss ein Umfeld geschaffen werden, in dem wir uns gegenseitig respektvoll behandeln, unseren Kunden Produkte von Weltklasse liefern, ehrlich miteinander konkurrieren und stolz auf unser Unternehmen sind.

Es ist nicht immer einfach, die richtige Vorgehensweise zu finden. In Situationen, in denen zusätzliche Anweisungen erforderlich sind, dient dieser Verhaltenskodex (der „Kodex“) als praktischer Leitfaden, der Ihnen hilft, die richtigen rechtlichen und ethischen Entscheidungen zu treffen.

Der Kodex hebt viele der wichtigen rechtlichen, ethischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen hervor, die MacLean-Foggs globale Aktivitäten bestimmen. Es bietet auch Ressourcen für zusätzliche Informationen und Anleitungen zur Meldung potenzieller Verstöße.

Sie müssen den Kodex lesen, verstehen und einhalten. Wir erwarten Ihre uneingeschränkte Unterstützung der in diesem Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze.

Unser Engagement für ehrlichen, fairen Umgang

Der Aufsichtsrat von MacLean-Fogg hat diesen Kodex angenommen, um ehrliches und ethisches Verhalten sicherzustellen; Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften; und Fairness gegenüber Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Mitarbeitern. Wir legen Wert auf das Nachkommen der Bürgerpflichten und nutzen andere nicht durch Manipulation, Verschleierung, falsche Darstellung wesentlicher Fakten oder andere unfaire Praktiken aus.

Dieser Kodex gilt überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, und zwar für alle Aufsichtsratsmitglieder und Mitarbeiter von MacLean-Fogg, einschließlich der Führungskräfte und Mitarbeiter der Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen von MacLean-Fogg. Wir erwarten außerdem, dass alle Vertriebshändler, Lieferanten, Vertragsangestellte, Vertreter, Berater und andere, die in unserem Auftrag handeln, die Grundsätze des Kodex einhalten.

Einhaltung der Gesetze

MacLean-Fogg verlangt, dass alle unsere Aufsichtsratsmitglieder, Mitarbeiter und alle Personen, die in unserem Auftrag handeln, sich an alle geltenden Gesetze an jedem Ort, an dem wir geschäftlich tätig sind, halten. Da wir ein globales Unternehmen sind, können die Gesetze vieler verschiedener Rechtsordnungen für unsere Arbeitsplätze gelten. Wenn sich die örtlichen Gesetze, Kulturen oder Gepflogenheiten von den in diesem Kodex festgelegten Grundsätzen und Standards unterscheiden, sollten die Teammitglieder sich an den Chief Compliance Officer wenden.

Anwendung des Kodex

Der Kodex enthält Standards, die Sie bei der Orientierung bei Ihrem Verhalten unterstützen. Es spricht nicht jede Situation an, auf die Sie stoßen könnten. Vielmehr soll es Ihr eigenes gutes Urteilsvermögen, Ihren gesunden Menschenverstand und das Wissen darüber, was richtig ist, ergänzen. Daher kann jedes Verhalten, das unethisch oder illegal ist, einer angemessenen Disziplinierung unterliegen, auch wenn dies im Kodex nicht ausdrücklich erwähnt wird.

Dieser Code enthält auch Verweise auf MacLean-Fogg-Richtlinien, die zusätzliche Details zu bestimmten Themen enthalten. Die spezifischen Richtlinien von MacLean-Fogg zu diesem Thema werden ständig ergänzt und aktualisiert. Darauf können die Mitarbeiter im **HR-Portal** zugreifen.

Wenn Sie Fragen zum Kodex oder zum Umgang mit einer bestimmten Situation haben, sollten Sie die MacLean-Fogg-Richtlinie lesen, die sich auf das Thema Ihrer Frage bezieht (falls zutreffend). Sprechen Sie mit einem lokalen oder Corporate Human Resources- oder EHS-Vertreter, wenden Sie sich an den Chief Compliance Officer des Unternehmens oder nutzen Sie die telefonische Ethik- und Compliance-Anlaufstelle „ComplianceLine“ über MacLean-Fogg app.mycompliancereport.com/report?cid=MF (oder die gebührenfreien Nummern auf der Website).

Unsere Verantwortlichkeiten

Verantwortlichkeiten als Teammitglied

MacLean-Fogg verlangt von allen Teammitgliedern, dass sie die in diesem Kodex beschriebenen Standards sowie die für Ihre Positionen im Unternehmen geltenden Gesetze und Richtlinien verstehen und einhalten. Wir empfehlen Ihnen, sich zu erkundigen, wenn Sie Fragen zu bestimmten Compliance-Fragen oder zu ethischem und rechtmäßigem Verhalten haben.

„Ich wusste das nicht“ wird als Entschuldigung für unmoralisches oder illegales Verhalten nicht anerkannt.

Von allen Teammitgliedern wird insbesondere erwartet, dass:

- Sie diesen Kodex verstehen und befolgen
- Sie alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten
- Sie sich Hilfe suchen, wenn sie Fragen haben
- Sie jeden vermuteten Verstoß umgehend mithilfe der in diesem Kodex genannten Compliance-Ressourcen melden
- Sie Verantwortung für ihr eigenes Verhalten übernehmen und stolz auf das sind, was sie tun

Von Zeit zu Zeit müssen Sie bestätigen, dass Sie diesen Kodex gelesen, verstanden haben und weiterhin einhalten werden. **Die Nichteinhaltung eines der in diesem Kodex**

enthaltenen Standards, einschließlich der Meldepflicht, kann zu einer Reihe von Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Verantwortlichkeiten als Manager

Jedes Teammitglied, das andere Teammitglieder leitet, hat eine besondere Verpflichtung, ethisches und rechtmäßiges Verhalten vorzuleben, zu fördern und sicherzustellen. Sie müssen auch sicherstellen, dass Ihre Teammitglieder keine Vergeltungsmaßnahmen fürchten, wenn sie eine Frage haben oder Bedenken bezüglich tatsächlicher oder potenzieller Gesetze oder Verstöße gegen den Kodex melden möchten.

Jede Meldung, den Sie über tatsächliche oder potenzielle Verstöße erhalten, muss umgehend einem Compliance-Mitarbeiter zur Kenntnis gebracht werden, wie in diesem Dokument beschrieben.

Von allen Managern wird insbesondere erwartet, dass:

- *Sie ein positives Vorbild geben.*
- *Sie sicherstellen, dass Ihre Teammitglieder diesen Kodex, die MacLean-Fogg-Richtlinien und alle anwendbaren Gesetze und Bestimmungen verstehen und einhalten.*
- *Sie die Bedeutung dieses Kodex betonen und das MacLean-Foggs Engagement für rechtmäßiges und ethisches Geschäftsgebahren bekräftigen.*
- *Sie offene Kommunikation mit ihrem Team ermutigen.*
- *ie sicherstellen, dass MacLean-Foggs' Null-Toleranz-Position in Bezug auf Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die im guten Glauben Meldung machen, strikt durchgesetzt wird.*

Frage

Ich bin Manager und eines meiner Teammitglieder hat mir eine mögliche Verletzung des Kodex gemeldet. Was soll ich machen?

Antwort

Sie sollten Ihr Teammitglied zu offener Kommunikation mit Ihnen ermutigen und sicherstellen, dass MacLean-Foggs Nulltoleranz-Position in Bezug auf Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die im guten Glauben Meldung machen, strikt durchgesetzt wird.

Als Nächstes sollten Sie die Fakten sorgfältig überprüfen und sich fragen, ob die Handlung sowohl legal ist als auch mit den Werten und Richtlinien von MacLean-Fogg und diesem Kodex übereinstimmt.

Und schließlich, wenn (i) Sie entweder der Meinung sind, dass ein Verstoß gegen den Kodex vorliegt, oder (ii) Sie sich nicht sicher sind, ob ein Verstoß vorliegt, sollten Sie die Angelegenheit umgehend einem der Compliance- und Ethik-Mitarbeiter des Unternehmens melden. Wenn Sie sich sicher sind, dass es tatsächlich nicht zu einem Verstoß gekommen ist, sollten Sie die Gründe für Ihre Ansicht mit Ihrem Teammitglied besprechen.

Ethische Entscheidungsfindung

Bevor Sie sich für eine Vorgehensweise entscheiden, bei der die richtige Wahl möglicherweise nicht einfach ist, fragen Sie sich immer:

- *Habe ich die Fakten sorgfältig geprüft?*
- *Stimmt das Vorgehen mit MacLean-Foggs Werten, Richtlinien und diesem Kodex überein?*
- *Ist das Vorgehen legal?*
- *Fällt es mir nicht schwer, meinen Teammitgliedern und meinem Manager meine Vorgehensweise zu erklären?*
- *Wäre ich stolz, wenn Freunde und Familie von meinem Vorgehen erfahren würden?*

In den meisten Fällen ist es wahrscheinlich, dass etwas auch tatsächlich unmoralisch oder unpassend ist, wenn es so erscheint. Nur weil andere etwas tun, heißt das nicht, dass es das Richtige ist.

Berichterstattung und Untersuchung

Fragen stellen und Verstöße melden

Wir alle sind verpflichtet, dem Unternehmen bei der Aufdeckung und Bekämpfung illegaler Aktivitäten zu helfen und angemessenen Umgang mit ethischen Fragen zu fördern. Wenn Sie von Verhaltensweisen erfahren, die gegen diesen Kodex, die MacLean-Fogg-Richtlinien oder geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen oder zu verstoßen scheinen, **ist es Ihre Pflicht, dieses Verhalten unverzüglich zu melden.**

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, Probleme zu melden oder Fragen zu stellen. Egal, welchen Weg Sie wählen, Ihr Anliegen wird mit demselben hohen Grad an Ernsthaftigkeit und Wichtigkeit behandelt.

Dieser Kodex enthält Kontaktinformationen für die Meldung von Vorfällen, einschließlich der Website und der gebührenfreien Telefonnummer für unsere telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle.

Sie können Verstöße anonym über unsere telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle melden. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass es für MacLean-Fogg schwierig oder unmöglich ist, Meldungen, die anonym gemacht werden, gründlich zu untersuchen. Daher bitten wir Sie, uns Ihre Identität mitzuteilen, um eine Nachbearbeitung zu ermöglichen und das Sammeln von Fakten zu verbessern. Wenn Sie doch lieber anonym bleiben möchten, geben Sie uns in Ihrer Meldung bitte so viele Informationen wie möglich.

Unser Bekenntnis zu Nicht-Vergeltung

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Meldung macht oder an einer Untersuchung eines Vorfalls teilnimmt.

„In gutem Glauben“ zu handeln bedeutet, dass Sie Grund haben für die Annahme, dass ein Verstoß stattgefunden hat (oder eintreten wird), dass Sie alle Ihre Informationen offenlegen und dass Sie Ihrer Meinung nach eine vollständige und genaue Meldung machen. Wer sich an einem Mitarbeiter rächt, der in gutem Glauben einen Vorfall gemeldet hat, wird disziplinarisch belangt, bis hin zur Kündigung. Sie sollten niemals wissentlich falsche oder in böswilliger Absicht Meldungen machen. Eine Meldung aus böswilliger Absicht kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Frage

Was kann ich erwarten, nachdem ich in gutem Glauben eine Meldung gemacht habe?

Antwort

Nachdem Sie bei MacLean-Fogg Compliance- und Ethik-Ressource eine Meldung gemacht haben, können Sie Folgendes erwarten:

- *Ihre Meldung wird ernst genommen.*
- *Ihre Meldung wird umgehend und gründlich untersucht.*
- *Ihre Meldung und Ihre Identität werden vertraulich behandelt, soweit dies möglich oder gesetzlich zulässig ist.*
- *Ihre Meldung wird auf adäquate Weise eskaliert, einschließlich, gegebenenfalls, an den Aufsichtsrat von MacLean-Fogg.*
- *Wenn Sie uns Ihre Identität mitgeteilt haben, werden Sie bezüglich des Empfangs und dem Abschluss der Bearbeitung Ihrer Meldung auf dem Laufenden gehalten.*
- *Sie werden wegen Ihrer in gutem Glauben gemachten Meldung keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein.*

Untersuchungen und Vertraulichkeit

Wir werden alle Berichte so schnell wie möglich behandeln. Wir behandeln die gemeldeten Informationen vertraulich, soweit dies praktisch möglich und gesetzlich erlaubt ist, und dennoch eine gründliche Untersuchung möglich macht.

Die zuständigen Personen innerhalb des Unternehmens werden beauftragt, alle Meldungen umgehend zu untersuchen. Unter bestimmten Umständen können auch externe Ermittler und Anwälte daran beteiligt sein. Als Teammitglied wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei allen internen und externen Untersuchungen oder Audits uneingeschränkt kooperieren.

Dies beinhaltet die wahrheitsgemäße Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit der Untersuchung und die Offenlegung aller relevanten Informationen, die Sie haben. Vorsätzliche Falschdarstellungen oder Nicht-Offenlegung können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Konsequenzen bei Verstößen gegen den Kodex

Bei MacLean-Fogg ist ethisches Verhalten einer der zentralen Werte, und wir nehmen Verstöße gegen den Kodex sehr ernst. Die Nichtbeachtung dieses Kodex kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und in einigen Fällen zu rechtlichen Schritten führen.

Frage

Ich glaube, dass ich Zeuge eines Verstoßes gegen den Kodex geworden bin, aber ich bin mir nicht sicher. Was soll ich machen?

Antwort

Wenn Sie einen Verstoß gegen den Kodex vermuten, müssen Sie ihn melden. Das Melden eines Problems in „gutem Glauben“ bedeutet nicht, dass Sie bereits über alle Fakten verfügen müssen oder dass Sie „richtig“ liegen. Es bedeutet, dass Sie der Ansicht sind, dass die von Ihnen angegebenen Informationen korrekt und wahrheitsgemäß sind und dass Sie in den von Ihnen mitgeteilten Informationen offen und ehrlich sind.

Je früher das Problem gemeldet wird, desto früher kann es behoben werden. Auch wenn Sie nicht über alle Fakten verfügen, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einem der Compliance- und Ethik-Mitarbeiter von MacLean-Fogg darüber sprechen, was Sie über die vermuteten Verstöße wissen. Auf diese Weise kommen Sie Ihrer Verpflichtung gemäß diesem Kodex nach und stellen sicher, dass wir das Problem sorgfältig überprüfen können, um festzustellen, ob ein Verstoß vorliegt.

Compliance- und Ethik-Mitarbeiter

Die Kontaktinformationen für die Compliance- und Ethik-Mitarbeiter von MacLean-Fogg finden Sie am Ende dieses Kodex.



Beziehung
zu
MacLean-Fogg

Gewährleisten, dass unsere Teammitglieder unter den sichersten Bedingungen wie möglich arbeiten, mit Fairness und Würde behandelt werden, und in einem Umfeld von Integrität arbeiten, ist für uns eine Priorität. Die Schaffung und Aufrechterhaltung einer solchen Umgebung erfordert die Unterstützung und das Engagement aller Mitglieder unseres Teams.

Die Richtlinien in diesem Kodex dienen als Leitfaden. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Teammitglieds, sich für MacLean-Fogg und füreinander einzusetzen, um stets ehrlich, integer, fair und sicher zu arbeiten.

Schaffung eines Arbeitsplatzes voller Respekt

Menschen machen den Unterschied aus

Unser Standard: Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes, das Fairness für andere fördert.

Das wichtigste Gut von MacLean-Fogg sind die Männer und Frauen, die jeden Tag hart arbeiten, um unseren Kunden zu dienen. Eine hoch qualifizierte und engagierte Belegschaft ist entscheidend für unseren gemeinsamen Erfolg als Unternehmen.

MacLean-Fogg ist der fairen Behandlung aller Teammitglieder in einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung verpflichtet. Dieselbe Norm gilt auch für jene Personen und Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten oder zusammen arbeiten wollen, einschließlich unserer Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartner. Wir alle haben die Verantwortung, uns zu äußern, wenn wir Verhaltensweisen erleben oder beobachten, die gegen diese Standards verstoßen.

Gleiche Beschäftigungschancen

Unser Standard: Wir fördern eine vielfältige und integrative Belegschaft.

Als globales Unternehmen sehen wir Vielfalt als Wettbewerbsvorteil. Wir treffen immer alle Entscheidungen in Bezug auf Beschäftigung, Vergütung und Beförderung basierend auf den Verdiensten, Qualifikationen und Performance einer Person. MacLean-Fogg hat sich dazu verpflichtet, Unternehmen, die von Minderheiten oder Frauen geführt werden, in die Beschäftigungsmöglichkeiten einzubeziehen.

MacLean-Fogg, unsere Teammitglieder und Dritte, mit denen wir zusammenarbeiten, sollten Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Präferenz oder Orientierung, Staatsbürgerschaft, Familienstand, Veteranenstatus, genetischer Information, Herkunftsland, Alter, Behinderung oder einem anderen gesetzlich geschützten Status, niemals tolerieren.

Anti-Belästigung

Unser Standard: Wir handeln professionell und respektieren andere Teammitglieder und alle, mit denen wir Geschäfte machen.

Bei MacLean-Fogg behandeln wir jeden mit Respekt und Würde, egal ob es sich um Teamkollegen, Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner handelt. Jeder verdient es, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Belästigung und respektlosem Verhalten ist.

MacLean-Fogg toleriert keine Belästigungen oder Verhaltensweisen, die eine einschüchternde, feindselige oder beleidigende Arbeitsumgebung für eine andere Person schaffen.

Einige Beispiele für Belästigungen sind:

- Sexuell, in Form von unwillkommenem Körperkontakt oder Gesten.
- Beleidigende Kommentare, Witze oder Handlungen (einschließlich beispielsweise Aktivitäten, die Erwachsenenunterhaltung beinhalten).
- Offensive oder explizite Bilder oder Materialien.
- Rassistische oder ethnische Verunglimpfungen.
- Mobbing oder Einschüchterung.

Frage

Einer meiner Vorgesetzten hat mich mehrmals gebeten, mich nach der Arbeit mit ihm auf einen Drink zu treffen. Ich habe ihm wiederholt gesagt, dass ich abends nicht zur Verfügung stehe, aber er fragt immer wieder. Letzte Woche hat er erwähnt, dass es mir sehr helfen könnte, die versprochene Beförderung zu bekommen, wenn ich ihn auf ein Getränk begleiten würde. Es scheint nicht richtig, dass ich mich mit ihm auf einen Drink treffen muss, um die Beförderung zu bekommen, die ich verdiene. Überreagiere ich da?

Antwort

Nein. Nein, da überreagieren Sie nicht. Wenn Ihnen das Verhalten Ihres Vorgesetzten unangenehm ist und er damit andeutet, dass Ihre Weigerung, seiner Bitte nachzukommen, Auswirkungen auf Ihr Potenzial für eine Beförderung haben kann, ist das nicht akzeptabel. Sie sollten dieses Verhalten sofort einer Ihrer Compliance-Mitarbeiter melden.

Denken Sie immer daran, MacLean-Fogg verbietet strengstens Vergeltung für in gutem Glauben gemachte Meldungen.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie belästigt wurden oder belästigendes Verhalten erlebt haben, sollten Sie zuerst mit der richtlinienverletzenden Partei sprechen.

Wenn das Problem dadurch nicht gelöst wird oder Sie sich unwohl dabei fühlen, die Angelegenheit direkt selbst anzugehen, sollten Sie dies umgehend Ihrem Vorgesetzten, dem lokalen Personalbeauftragten, dem Chief Compliance Officer oder der telefonischen ComplianceLine-Anlaufstelle melden. Für weitere Informationen, siehe MacLean-Foggs **Anti-Belästigungsrichtlinie** in unserem Mitarbeiter-Self-Service-System oder auf macleanfogg.com.

Gewalt am Arbeitsplatz

Unser Standard: *Wir fördern eine Umgebung, die frei von Gewalt, Mobbing, Drohungen oder Einschüchterung ist.*

Kein Teammitglied oder Geschäftspartner sollte andere dazu bringen, berechtigterweise um ihre persönliche Sicherheit oder um die Sicherheit ihrer Familie, Freunde oder ihres Eigentums fürchten zu müssen. MacLean-Fogg verbietet den Besitz von Schusswaffen, Sprengstoffen und anderen Waffen auf dem Firmengelände oder während der Durchführung der Geschäfte der Firma, es sei denn, dieses Verbot verstößt gegen die örtliche Gesetzgebung.

Wenn Sie auf eine Situation mit Gewalt, Drohungen oder Mobbing stoßen, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung sprechen. Bei Bedarf sollten Sie den zuständigen Notruf anrufen. Für weitere Informationen, siehe MacLean-Foggs **Richtlinie gegen Gewalt am Arbeitsplatz** und unsere **Richtlinie gegen Waffen** in unserem Mitarbeiter- Self-Service-System.

Menschenrechte

Unser Standard: *Wir respektieren die Menschenrechte aller Menschen und erwarten von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern die gleichen hohen Standards sozialer Verantwortung.*

Bei MacLean-Fogg erkennen wir unsere Verpflichtungen als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger an und möchte das Wohlergehen unserer Teammitglieder, unserer Kunden und unserer Gemeinden fördern. Unser Unternehmen und unsere Aktionäre tragen zu Programmen und Initiativen bei, die die Lebensqualität in den Bereichen verbessern, in denen wir arbeiten, leben und Geschäfte machen. Wir verpflichten uns zu fairen Arbeitspraktiken und halten alle Gesetze ein, die die Menschenrechte der Arbeitnehmer schützen. Alle Teammitglieder werden auf freiwilliger Basis eingestellt und erhalten eine gesetzliche Vergütung. MacLean-Fogg wird in keinem unserer Betriebe Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen und wird keine Verkäufer oder Geschäftspartner dulden, die sich an solchen Menschenrechtsverletzungen beteiligen.

Frage

Ein Mitarbeiter, den ich seit Jahren kenne, wurde bei einer Beförderung übergangen. Obwohl er für seine Unbeherrschtheit bekannt war, war er nie gewalttätig oder bedrohlich. In letzter Zeit macht mir sein Gerede über das sich bei unserem Vorgesetzten „rächen“ wollen Sorgen. Was soll ich machen?

Antwort

Drohendes Verhalten oder verbale Drohungen bei der Arbeit sind verboten. Sie sollten den Vorfall sofort melden, auch wenn Sie sich über die wahre Absicht der Person nicht sicher sind. Die körperliche Sicherheit unserer Teammitglieder ist von größter Bedeutung, und MacLean-Fogg wird alle möglichen Schritte unternehmen, um das Wohlergehen unserer Mitarbeiter zu schützen.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Ein gesunder und sicherer Arbeitsplatz

Unser Standard: *Nichts kommt vor Sicherheit.*

Die Sicherheit unserer Teammitglieder hat bei MacLean-Fogg höchste Priorität. Unser Ziel ist Mission Null: Wir können null Verletzungen, null Krankheiten, null Umweltereignisse schaffen. Sicherheit gibt es nur, wenn alle mitmachen, und beginnt damit, dass die Teammitglieder an ihrem Arbeitsplatz in einer Atmosphäre arbeiten, in der sie befähigt sind, Verbesserungen einzuleiten.



Sicherheit ist die Verantwortung eines jeden Einzelnen. Jeder von uns muss sich bemühen, Personenschäden zu vermeiden und zu minimieren, die von Geräten, Maschinen oder gefährlichen Materialien ausgehen. Wir dürfen niemals Sicherheitsprozeduren gefährden, um die Produktivität oder den Output zu steigern. Erstklassige Gesundheits- und Sicherheitsleistungen steigern unsere Fähigkeit, erstklassige Qualitätsprodukte herzustellen.

Frage

Mein Produktionsstandort muss einen großen Auftrag erfüllen. Wir laufen auf Hochtouren und stehen unter Druck, das Produkt fertigzustellen. Eines der Geräte funktioniert nicht richtig, und ich glaube, es ist nicht sicher, damit zu arbeiten. Wenn wir das Gerät abschalten, können wir Lieferfristen vielleicht nicht einhalten. Was soll ich machen?

Antwort

Sie müssen die Situation umgehend Ihrem Vorgesetzten melden, um sicherzustellen, dass das Gerät sicher funktioniert. Bei MacLean-Fogg kann der Erfolgsdruck niemals eine Entschuldigung dafür sein, Abkürzungen zu nehmen, die die Sicherheit gefährden. Wenn es Ihnen unangenehm ist, dies mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, oder er / sie nicht die geeigneten Maßnahmen ergreift, wenden Sie sich an Ihren EHS-Vertreter, den örtlichen Vertreter der Personalabteilung oder andere Compliance- und Ethik-Mitarbeiter.

Von allen Teammitgliedern wird erwartet, dass sie die Sicherheitsgesetze, Vorschriften und Richtlinien, die für ihren Verantwortungsbereich gelten, kennen, verstehen und einhalten. Die Einhaltung dieser Anforderungen trägt dazu bei, nicht nur Ihre eigene Sicherheit, sondern auch die Sicherheit anderer zu gewährleisten.

Sollten Sie eine berufsbedingte Verletzung erleiden oder bei einem Verletzungsvorfall zugegen sein, sollten Sie dies so schnell wie möglich Ihrem Vorgesetzten oder dem Vertreter der Personalabteilung melden.

Frage

Ich habe mich bei meiner Arbeit verletzt, aber mein Vorgesetzter drängt mich, es nicht zu melden, und bittet mich, stattdessen leichtere Arbeiten zu erledigen. Was soll ich machen?

Antwort

Sie sollten Ihre Verletzung gemäß den MacLean-Foggs EHS-Richtlinien und -Verfahren und diesem Kodex melden. Ein Vorgesetzter darf einen Arbeitnehmer niemals unter Druck setzen, eine Arbeitsunfallverletzung zu vertuschen, um Sicherheitsziele zu erreichen. Leichtere Arbeiten sind keine Alternative zu einer ordnungsgemäß eingereichten Verletzungsmeldung. Bitte beachten Sie auch, dass Sie bei einer arbeitsbedingten Verletzung nicht zu Ihrem Hausarzt gehen und einen Selbstbehalt zahlen müssen. Wenn Sie Ihren Vorgesetzten in diesem Fall nicht davon überzeugen können, Ihre Verletzung ordnungsgemäß zu melden, müssen Sie sich möglicherweise an eine Compliance- und Ethik-Ressource wenden. Dazu gehören:

- Lokale oder Unternehmens-EHS
- Lokale oder Corporate Human Resources
- Die telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle
- Der Chief Compliance Officer des Unternehmens

Bei MacLean-Fogg wird nicht geraucht (auch keine E-Zigaretten), und wir ermutigen Teammitglieder, Vorschläge für innovative Wege zu unterbreiten, damit wir unsere Gesundheits- und Sicherheitsverfahren kontinuierlich verbessern können. Für weitere Informationen, siehe MacLean-Foggs **Gesunder-Arbeitsplatz-Richtlinie** in unserem Mitarbeiter-Self-Service-System oder auf macleanfogg.com.

Drogengebrauch und -missbrauch

Unser Standard: *Der Arbeitsplatz bei MacLean-Fogg ist frei von allen Formen von Drogenmissbrauch.*

MacLean-Fogg verbietet die Verwendung, den Besitz oder den Vertrieb von illegalen Drogen oder kontrollierten Substanzen. Teammitglieder dürfen nicht unter dem Einfluss illegaler oder kontrollierter Substanzen oder Alkohol stehen oder verschreibungspflichtige Medikamente während der Arbeit oder in den Räumlichkeiten von MacLean-Fogg missbrauchen. Sie dürfen auf dem Gelände von MacLean-Fogg oder in arbeitsbezogenen Einrichtungen keinen Alkohol konsumieren, es sei denn, dies ist vom Management erlaubt. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer nicht arbeiten, wenn ihre Verwendung von legalen Drogen die Arbeitssicherheit gefährdet.

MacLean-Fogg behält sich das Recht vor, das Gelände des Unternehmens jederzeit im gesetzlich zulässigen Umfang zu durchsuchen. Wenn kontrollierte, verbotene oder illegale Substanzen gefunden werden, werden diese beschlagnahmt und gegebenenfalls an die örtlichen Behörden übergeben.

Drogen und Alkohol können Ihre Fähigkeit, Ihre Arbeit zu tun, beeinträchtigen und andere Teammitglieder in Gefahr bringen. Gegen Teammitglieder, die gegen MacLean-Foggs **Drogen- und Alkoholrichtlinie** (verfügbar auf unserer Richtlinien-Website) verstoßen, werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen, bis hin zur Kündigung.

Von allen Teammitgliedern wird erwartet, dass sie Verstöße gegen diese Richtlinien ihrem Vorgesetzten oder ihrem örtlichen Personalbeauftragten melden.

Umweltschutz

Unser Standard: *Wir führen unsere Geschäfte in einer Weise, die die Umwelt, unsere Mitarbeiter und die Öffentlichkeit schützt.*

Wir müssen das Gelände, das wir nutzen dürfen, in gutem Zustand erhalten, indem wir die Umwelt und ihre natürlichen Ressourcen schützen.

Wir sind bestrebt, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die nur eine minimale Auswirkung auf die Umwelt haben. Durch den Fokus auf Recycling und verantwortungsvolle Entsorgung sind wir auch bestrebt, den Verbrauch von Energie und natürlichen Ressourcen immer effizienter gestalten.

Frage

Aus einem Gerät leckt eine Flüssigkeit aus. Was soll ich machen?

Antwort

Gemäß diesem Kodex und den MacLean-Fogg-Richtlinien haben wir alle die Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um Situationen aus der Welt zu schaffen, die negative Auswirkungen auf die Umwelt haben könnten. Sie sollten die Situation sofort mit Ihrem Vorgesetzten, dem örtlichen EHS-Vertreter oder dem Werksleiter besprechen.

Von jedem von uns wird erwartet, dass er die Umweltgesetze, Vorschriften und Richtlinien, die für unseren Verantwortungsbereich bei MacLean-Fogg gelten, kennt, versteht und einhält. Wir sollten uns alle bemühen, Abfall zu minimieren und Situationen zu vermeiden, die die Umwelt bei unseren täglichen Entscheidungen negativ beeinflussen. Wenn Sie Fragen oder Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt haben, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten sprechen oder sich an Ihren örtlichen EHS-Vertreter oder den Chief Compliance Officer wenden.

Frage

Mein Vorgesetzter hat mich beauftragt, eine Arbeit zu erledigen, die meines Erachtens gegen geltende Umweltgesetze verstößt. Was soll ich machen?

Antwort

Gehen Sie im Zusammenhang mit Umweltgesetzen nie von Vermutungen aus. Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie bei Ihrem Vorgesetzten noch einmal nach, um sicherzustellen, dass Sie seinen Arbeitsauftrag richtig verstanden haben. Wenn Sie der Ansicht sind, dass die aufgetragene Arbeit gegen Umweltgesetze verstößt, melden Sie Ihre Bedenken Ihrem Werksleiter, dem örtlichen EHS-Vertreter oder anderen Compliance- und Ethik-Ressourcen.

Schutz der Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens

Betrug, Verschwendung oder Missbrauch

Unser Standard: Wir sind alle verpflichtet, die Vermögenswerte von MacLean-Fogg zu schützen und deren sorgfältige und rechtmäßige Nutzung sicherzustellen.

Jedes Teammitglied ist dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und sie gegen Betrug, Missbrauch oder Verschwendung abzusichern. Diese Pflicht erstreckt sich auf materielle Vermögenswerte wie Geld, Ausrüstung, Materialien und Immobilien. Sie erstreckt sich auch auf immaterielle Vermögenswerte wie Geschäftsgeheimnisse, Geschäftspläne, Computersoftware, elektronisch aufgezeichnete Daten und andere vertrauliche oder geschützte Informationen.

Frage

Ich arbeite gelegentlich von Zuhause. Kann ich meinen eigenen Computer verwenden, um Unternehmensinformationen zu speichern, die ich für meine Arbeit benötige?

Antwort

Nein. MacLean-Fogg hat für den Schutz und die Speicherung unserer Geschäftsdaten auf IT-Geräten des Unternehmens spezielle Systeme eingerichtet. Sie sollten elektronische Kopien der Unternehmensdaten nur auf den Geräten des Unternehmens speichern. Wenn Sie von Zuhause aus arbeiten möchten, wenden Sie sich bitte an Ihre lokale IT-Abteilung, um nach einer zulässigen Alternative zu suchen.

Unternehmenseigentum wird nur für die geschäftliche Nutzung für MacLean-Fogg bereitgestellt. Verwenden Sie Unternehmenseigentum nicht zum persönlichen Vorteil anderer Personen als MacLean-Fogg. Es wird von uns allen erwartet, dass wir Unternehmenseigentum mit Sorgfalt und gemäß den für solches Unternehmenseigentum geltenden spezifischen MacLean-Fogg-Richtlinien verwenden und umgehen.

Darüber hinaus gelten die elektronischen Ressourcen des Unternehmens, einschließlich der Informationen, die unter Verwendung der Systeme des Unternehmens erstellt, abgerufen, übertragen oder gespeichert werden, als Geschäftswerkzeug, das vom Unternehmen überwacht wird, um die ordnungsgemäße Verwendung im Rahmen der örtlichen Gesetze zu gewährleisten.

Um sicherzustellen, dass unser Unternehmenseigentum geschützt wird:

- Nutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand. Zum Beispiel ist der gelegentliche persönliche Anruf oder E-Mail von Ihrem Arbeitsplatz akzeptabel. Übermäßige Anrufe oder E-Mails sind ein Missbrauch von Unternehmenseigentum.
- Unternehmensrichtlinien können eine zusätzliche persönliche Nutzung bestimmter Unternehmenseigentümer, wie z. B. Firmenwagen oder drahtlose Kommunikationsgeräte, ermöglichen.
- Überprüfen Sie immer die relevanten spezifischen Richtlinien, um sicherzustellen, dass Sie die Unternehmenseigentümer wie beabsichtigt verwenden.

- *Befolgen Sie die festgelegten Sicherheitsverfahren für alle IT-Ressourcen, die Sie zum Schutz vor Computerviren verwenden, und schützen Sie Ihre Konten und Passwörter.*

Frage

Ich will Urlaub machen, und möchte mich in der Zeit nicht um geschäftliches kümmern. Kann ich meinen Laptop bei einem Kollegen lassen, damit er während meiner Abwesenheit Genehmigungen in meinem Auftrag bearbeitet? Ich vertraue dieser Person und habe nichts dagegen, ihm mein Passwort mitzuteilen.

Antwort

Nein. Mitarbeiter sollten niemals ihr persönliches Passwort weitergeben. Wenn Sie Ihren Laptop oder Ihre Passwörter mit anderen teilen, beeinträchtigt dies die Sicherheit unserer Systeme. Außerdem verstößt Ihr Kollege dann gegen die MacLean-Fogg-Richtlinien.

Proprietäre Informationen und geistiges Eigentum

Unser Standard: *Von allen Teammitgliedern wird erwartet, dass sie das geistige Eigentum von MacLean-Fogg schützen und das geistige Eigentumsrechte Dritter respektieren.*

Unser geistiges Eigentum, einschließlich unserer Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, Erfindungen und Know-how, gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten und sind entscheidend für die Bereitstellung von Innovationen für unsere Kunden. Die Sicherung des geistigen Eigentums von MacLean-Fogg ist eine wichtige Aufgabe. Wenden Sie sich an den Chief Compliance Officer oder eine andere Führungskraft, wenn Sie einen Missbrauch unseres geistigen Eigentums vermuten.

Darüber hinaus können Sie im Laufe Ihrer Beschäftigung bei MacLean-Fogg mit anderen wertvollen vertraulichen Informationen in Kontakt kommen, die uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nicht öffentlichen Informationen, die für unsere Mitbewerber von Nutzen sein können oder MacLean-Fogg, unsere Kunden, unsere Lieferanten oder unsere Stakeholder schädigen könnten. Zu den vertraulichen Informationen gehören unter anderem Finanzinformationen, Geschäftspläne, Produktpläne, Geschäftsprozesse, strategische und Marketingdaten sowie Informationen über unsere Teammitglieder, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.

Von allen MacLean-Fogg-Teammitgliedern und Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie die vertraulichen Informationen von MacLean-Fogg vor Verlust, Missbrauch, Veruntreuung oder unbefugten Offenlegungen schützen.

Frage

Ich bin ein Ingenieur, der an einem Prototyp für eine neue Produkteinführung arbeitet, auf die ich mich freue. Darf ich über Details des Projekts mit meiner Familie und Freunden sprechen?

Antwort

Nein. Die Offenlegung proprietärer und vertraulicher Informationen durch scheinbar unschuldige oder harmlose Gespräche könnte MacLean-Fogg und unseren Partnern sehr schaden. Muster von Prototypen dürfen nur als Geschäftsgeheimnis geschützt werden, bis die Patentanmeldungen eingereicht werden können. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass keine Prototypen offengelegt werden, es sei denn, es wird vom leitenden Management gestattet.

Um sicherzustellen, dass unsere Finanzinformationen geschützt sind, **UNTERLASSEN SIE:**

- *Die Offenlegung von vertraulichen Informationen über das Unternehmen, Kunden oder Geschäftspartner ohne Genehmigung und auf Need-to-know-Basis.*
- *Gespräche über vertrauliche Informationen mit Familienmitgliedern, Geschäftspartnern oder Freunden.*
- *Die Suche nach oder Annahme von vertraulichen Informationen eines Mitbewerbers auf illegale oder unethische Weise.*
- *Die Offenlegung von vertraulichen Informationen von oder über einen ehemaligen Mitarbeiter.*
- *Den Austausch von vertraulichen Informationen mit Personen außerhalb von MacLean-Fogg, es sei denn, die Informationen unterliegen einer Vertraulichkeits- / Geheimhaltungsvereinbarung des Unternehmens.*

Die Verpflichtung, vertrauliche Informationen nicht weiterzugeben, bleibt auch nach Beendigung Ihrer Beschäftigung bei MacLean-Fogg bestehen.

Frage

Mein Produktionsteam hat einen tollen neuen Produktionsprozess erstellt. Darf ich davon ein Video machen und es auf meiner Facebook-Seite oder auf YouTube posten?

Antwort

Nein. Unsere Produktionsprozesse sind urheberrechtlich geschützt und sollten nicht außerhalb von MacLean-Fogg weitergegeben werden. Darüber hinaus dürfen keine Videos oder Bilder (von Geräten oder Personen), die innerhalb einer MacLean-Fogg-Einrichtung aufgenommen wurden, in sozialen Medien geteilt werden, sofern dies nicht vom Geschäftsführer der Einrichtung genehmigt wurde. Sie dürfen nur vom Marketingteam freigegeben, bzw. gepostet werden.

Genauso wichtig ist es, das rechtmäßig erworbene geistige Eigentum anderer angemessen und in Übereinstimmung mit allen Gesetzen und anwendbaren Vereinbarungen zu nutzen.

Unsere Kunden, Lieferanten und Joint-Venture-Partner vertrauen uns ihre vertraulichen und geschützten Informationen an, und es ist wichtig, dass wir diese mit größter Sorgfalt behandeln, um weiterhin ihr Vertrauen zu genießen.

Frage

Ein Kollege aus einem anderen Unternehmen empfahl ein Sicherheitstrainingsvideo, das seinem Team sehr hilfreich sei. Ich würde das Video gerne meinem Team zeigen. Darf ich sein Video ausleihen und eine Kopie davon machen?

Antwort

Nein. Videomaterial ist urheberrechtlich geschützt, das heißt, es darf nicht kopiert werden. Manchmal darf sogar das Originalvideo ohne die vorherige Erlaubnis des Urheberrechtsinhabers nicht ausgeliehen und erneut gezeigt werden. Wenn Sie das Video Ihrem Team zeigen möchten, müssen Sie eine legale Kopie kaufen. Beachten Sie außerdem, dass einige Videomaterialien, selbst wenn sie gekauft wurden, nur für eine bestimmte Verwendung oder eine einmalige Präsentation zur Verfügung gestellt werden. Überprüfen Sie die von MacLean-Fogg eingeholten Rechte, bevor Sie das Video kaufen und zeigen.

Sie sollten sich an Ihren Vorgesetzten oder Chief Compliance Officer wenden, wenn Sie den Verdacht haben, dass unser geistiges Eigentum oder vertrauliche und geschützte Informationen unautorisiert verwendet oder offen gelegt werden.

Finanzielle Integrität und Berichterstattung

Unser Standard: *Wir führen vollständige und genaue Finanzunterlagen, in denen der Zustand und die Ergebnisse des Unternehmens in Übereinstimmung mit GAAP und gegebenenfalls anderen lokalen oder gesetzlichen Grundsätzen dargestellt werden.*

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Geschäfts- und Finanzunterlagen von MacLean-Fogg ist entscheidend für unsere Glaubwürdigkeit. Wir sind verpflichtet, alle Transaktionen des Unternehmens in Übereinstimmung mit den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) und gegebenenfalls anderen lokalen oder gesetzlichen Grundsätzen vollständig und zeitnah zu erfassen.

Wir erwarten von allen Teammitgliedern, dass sie alle anwendbaren rechtlichen und vertraglichen Anforderungen sowie interne Kontrollen und Richtlinien in Bezug auf die Finanzberichterstattung einhalten.

Im Zusammenhang mit diesen Anforderungen müssen alle Teammitglieder immer genügend Unterlagen einholen, um alle in den Büchern, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens eingegebenen Informationen zu unterbauen.

Sie sollten keine Transaktionen, Vermögenswerte, Haftungs- oder Rückerstattungsanträge strukturieren oder aufzeichnen oder sonstige Verhaltensweisen einleiten, um zu versuchen, das interne Kontrollsystem von MacLean-Fogg zu umgehen.

Jedes Teammitglied, das an der Erstellung, Verarbeitung, Aufzeichnung und / oder Zertifizierung von Unternehmensfinanzdaten beteiligt ist, muss / darf:

- *Die sorgfältige Erstellung, Überprüfung und Analyse aller Finanzberichte auf Richtigkeit und Vollständigkeit sicherstellen.*
- *Nie wesentlich falsche Angaben über das Unternehmen gegenüber Regierungsstellen, Wirtschaftsprüfern, Aktionären machen oder andere dazu bringen, wesentlich falsche Angaben zu machen.*
- *Die für das Unternehmen geltenden Offenlegungspflichten verstehen und einhalten.*
- *Die internen Kontrollrichtlinien des Unternehmens in Bezug auf die Finanzberichterstattung verstehen und befolgen.*

Da die Integrität unserer Bücher und Aufzeichnungen von wesentlicher Bedeutung ist, ist jedes Teammitglied verpflichtet, unrichtige, falsche oder irreführende Einträge oder Aufzeichnungen unverzüglich seinem Vorgesetzten und / oder dem Chief Compliance Officer zu melden.

Frage

Ich bin Abteilungsleiter und mein Geschäftsführer hat mich gebeten, eine Aufwandsrückstellung zu erfassen, von der ich glaube, dass sie nicht im Einklang mit GAAP ist. Was soll ich machen?

Antwort

Besprechen Sie mit Ihrem Geschäftsführer, warum Sie glauben, dass diese Rückstellung nicht im Einklang mit GAAP ist. Wenn Sie mit diesem Ausgang nicht zufrieden sind, melden Sie die Angelegenheit dem Chief Compliance Officer oder über ComplianceLine. Wenn ein Teammitglied in gutem Glauben Bedenken hat, dass eine Transaktion nicht ordnungsgemäß und in Übereinstimmung mit GAAP erfasst wurde, muss er dies unverzüglich über ComplianceLine dem Chief Compliance Officer melden.

Ver säumt man es, Bedenken in gutem Glauben zu melden, stellt dies einen Verstoß gegen diesen Kodex dar.

Verwaltung von Unterlagen

Unser Standard: *Wir erstellen und verwalten ehrliche, genaue und vollständige Geschäftsunterlagen in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Handelsabkommen.*

Im Tagesgeschäft generieren wir große Mengen wichtiger Geschäftsdaten. Diese sind vielfältiger Art: E-Mails, Angebote, Rechnungen, Spesenabrechnungen und Verträge. Sie können in elektronischer oder gedruckter Form vorliegen und können in unseren Gebäuden oder außerhalb gelagert werden. Zu „Geschäftsunterlagen“ gehören alle Aufzeichnungen oder Daten, die von der Gesellschaft als Beweis für eine rechtliche Verpflichtung oder Geschäftstransaktion erstellt, erhalten und / oder verwaltet werden, die einen betrieblichen, rechtlichen oder aufsichtsrechtlichen Wert haben.

Wir treffen viele wichtige Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage von Informationen, die von Teammitgliedern in der gesamten Organisation erstellt werden, sodass ungenaue oder unvollständige Finanzinformationen weitreichende negative Konsequenzen haben können. Bei der Erstellung, Verwaltung, Genehmigung oder Analyse von Geschäftsdaten sind wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten verantwortlich.

Wir müssen alle Geschäftsunterlagen sorgfältig verwalten und vernichten sie nur in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien für die Datensatzverwaltung. Manipulieren Sie niemals Aufzeichnungen, zerstören Sie sie nie ohne Genehmigung oder nehmen Sie nie Änderungen vor, um potenzielles Fehlverhalten zu verschleiern.

Bei Rechtsstreitigkeiten, drohenden Rechtsstreitigkeiten, behördlichen oder internen Untersuchungen müssen wir möglicherweise die Vernichtung oder Änderung anwendbarer Geschäftsunterlagen verhindern, damit diese zur Überprüfung vorgelegt werden können. Wenn eine solche gesetzliche Sperrfrist implementiert wird, werden Sie von Human Resources benachrichtigt. Sie erhalten dann spezifische Anweisungen, um anwendbare Geschäftsdatensätze zu bewahren und nicht zu löschen oder anderweitig zu ändern.

Datenschutz und Datensicherheit

Unser Standard: *Wir respektieren und schützen die Privatsphäre und persönlichen Informationen unserer Teammitglieder, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.*

MacLean-Fogg verpflichtet sich, die Privatsphäre und Sicherheit der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter zu wahren.

Das Unternehmen wird personenbezogene Daten nur in Übereinstimmung mit geltendem Recht und nur für legitime geschäftliche Zwecke erheben, übermitteln, offenlegen oder nutzen. Der Schutz personenbezogener Daten von Einzelpersonen beinhaltet die Wahrung der Vertraulichkeit von Namen, Alter, Nationalität, Bankkontodaten, Vorstrafen, usw.

Mitarbeiter, die Zugang zu persönlichen Daten von MacLean-Fogg-Mitarbeitern haben oder damit arbeiten, sind verantwortlich für den angemessenen Umgang mit den Daten und die Ergreifung aller angemessenen Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit. Das Versäumnis, die Vertraulichkeit und die Sicherheit personenbezogener Daten zu wahren, könnte zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Die Informationen, die wir über Kunden, Lieferanten und andere Dritte sammeln und speichern, sind ebenfalls vertraulich und sensibel. Diese Daten dürfen nur für legale Geschäftszwecke von MacLean-Fogg verwendet werden. Kein Teammitglied sollte diese Informationen jemals ohne Genehmigung des Dritten an Dritte außerhalb des Unternehmens weitergeben.

Interessenskonflikte

Konflikte im Allgemeinen

Unser Standard: *Wir sind dafür verantwortlich, jederzeit im besten Interesse des Unternehmens zu handeln.*

Bei MacLean-Fogg respektieren wir das Recht unserer Teammitglieder, ihre persönlichen Angelegenheiten und Investitionen zu verwalten. Gleichzeitig dürfen wir uns nicht an Handlungen beteiligen, die einen Konflikt zwischen unseren eigenen Interessen und den Interessen von MacLean-Fogg schaffen oder sogar nur zu schaffen scheinen, oder die unsere Objektivität gefährden. Interessenskonflikte können auftreten, wenn Sie, Ihre Familie oder jemand, mit dem Sie eine enge persönliche Beziehung unterhalten, ein finanzielles Interesse an einer Organisation hat, die mit MacLean-Fogg Geschäfte macht oder mit MacLean-Fogg in Konkurrenz steht.

Personen, mit denen Sie eine „enge persönliche Beziehung“ haben, können z. B. sein:

- Ehepartner, Partner, Lebensgefährtin
- Enge Familienangehörige
- Schwiegereltern
- Kusinen, Vettern, Onkel, Tanten, Nichten, Neffen
- Jegliche Person, die mit Ihnen im selben Haus lebt

Frage

Mein Onkel ist an einem Unternehmen beteiligt, das MacLean-Fogg seit vielen Jahren mit Material versorgt. Ich erst wurde kürzlich eingestellt, und in meiner neuen Position bin ich nun befugt, mit demselben Lieferanten Verträge abzuschließen. Stellt das für mich einen Interessenkonflikt dar?

Antwort

Ja. Obwohl der Lieferant ein langjähriger Lieferant des Unternehmens ist, entsteht nun ein Konflikt, weil Sie in den Entscheidungsprozess bezüglich der Auswahl des Lieferanten involviert sind. In diesem Fall könnte das Problem gelöst werden, wenn ein unabhängiger Entscheidungsträger an Ihrer Stelle agiert. Die wichtigste Maßnahme, die Sie ergreifen müssen, besteht darin, Ihrem Vorgesetzten und dem Chief Compliance Officer offiziell über diesen Interessenskonflikt zu informieren.

MacLean-Fogg wählt alle Mitarbeiter, Lieferanten, Lieferanten und Geschäftspartner aufgrund ihrer Qualifikation und nicht aufgrund familiärer Beziehungen oder persönlicher Beziehungen aus. Teammitglieder sollten davon absehen, an Entscheidungen im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen zu Verwandten oder engen Freunden mitzuwirken oder diese zu beeinflussen. Sie dürfen eine Person, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben, nicht einstellen, beaufsichtigen, ihr nicht unterstellt sein oder Einfluss auf diese Person haben, es sei denn, diese Beziehung wurde der Personalabteilung bekannt gegeben und von dieser genehmigt.

Eine Beschäftigung bei einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden von MacLean-Fogg führt fast immer zu einem Interessenkonflikt. Teammitglieder sollten nicht mit MacLean-Fogg in Wettbewerb treten und sollten ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung von MacLean-Fogg nicht als Berater, Mitarbeiter oder Aufsichtsratsmitglieder für Wettbewerber oder Geschäftspartner agieren.

Frage

Einer unserer Kunden hat gefragt, ob ich in meiner Freizeit Beratungsarbeit für sein Unternehmen leisten könnte. Ich kann diese Arbeit nachts und am Wochenende machen. Kann ich das Angebot annehmen, wenn das Projekt nichts mit meiner Arbeit bei MacLean-Fogg zu tun hat? Wenn ich das nicht machen darf, kann ich versuchen, diesen Job für meinen Bruder zu bekommen?

Antwort

Erstens, wenn Sie bei MacLean-Fogg beschäftigt sind, dürfen Sie keinen Job bei einem Kunden annehmen, auch wenn dieser Job nichts mit Ihrer Arbeit mit dem Unternehmen zu tun hat. Es könnte auch unangemessen sein, Ihren Bruder zu involvieren. Wenn Sie möchten, dass Ihr Bruder diesen Job annimmt, sollten Sie die Situation mit dem Chief Compliance Officer des Unternehmens besprechen.

Durch Arbeit außerhalb des Unternehmens kann auch ein Interessenkonflikt entstehen, wenn sie Ihre Verantwortlichkeiten oder Ihre Performance bei MacLean-Fogg beeinträchtigt. Wenn Sie Arbeiten außerhalb von MacLean-Fogg in Betracht ziehen, besprechen Sie dies bitte zuerst mit Ihrem Vorgesetzten, um sicherzustellen, dass kein tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikt entsteht.

Frage

Kann ich nach der Arbeit und an meinen freien Tagen in Teilzeit für das Baugeschäft meines Schwagers arbeiten?

Antwort

Höchstwahrscheinlich. Arbeiten außerhalb der Arbeit können jedoch einen Interessenkonflikt darstellen, wenn sie mit unseren Produkten oder Dienstleistungen konkurrieren oder wenn sie Ihre Fähigkeit Ihre Aufgaben zu erfüllen in irgendeiner Weise beeinträchtigen. Informieren Sie sich, bevor Sie mit einer Arbeit außerhalb von MacLean-Fogg beginnen, bei Ihrem Vorgesetzten, ob ein Interessenkonflikt besteht.

Um sicherzustellen, dass Ihre Aktivitäten, Interessen und Beziehungen sich nicht auf Ihre Performance bei MacLean-Fogg auswirken:

- *Vermeiden Sie jegliche Interessen oder Aktivitäten, die es für Sie schwierig machen, in Ihrem Job objektiv zu sein.*
- *Vermeiden Sie Situationen, in denen Sie oder Ihre engen persönlichen Beziehungen durch Ihre Position bei MacLean-Fogg irgendwelche unangemessenen persönlichen Vorteile erhalten.*
- *Machen Sie keine Arbeit oder tätigen Sie keine Investitionen, die Ihre Verantwortlichkeiten bei MacLean-Fogg stören oder zu stören scheinen.*
- *Verwenden Sie keine Zeit oder Ressourcen von MacLean-Fogg für persönliche oder geschäftliche Zwecke.*
- *Akzeptieren Sie keine Geschenke oder andere Gefälligkeiten, die Ihre Geschäftsentscheidungen tatsächlich beeinflussen könnten. Dazu gehören Geschenke und andere Gefälligkeiten, die mit Bedingungen (Gegenleistungen) verbunden sind.*

Alle Teammitglieder müssen unverzüglich ihren Vorgesetzten und den Chief Compliance Officer über jegliche persönliche Beziehung, geschäftliche Funktion oder andere Interessen oder Aktivitäten informieren, die als Interessenkonflikt angesehen werden könnten.

Frage

Ein Freund hat mich gebeten, in ein Unternehmen zu investieren, das ein Produkt produzieren wird, das eventuell an MacLean-Fogg verkauft wird. Wenn meine einzige Beteiligung an der neuen Firma finanzieller Natur ist, ist es dann trotzdem ein Konflikt?

Antwort

Dies kann je nach Ihrer Position bei MacLean-Fogg einen Konflikt darstellen, abhängig von Ihren Möglichkeiten, Kaufentscheidungen von MacLean-Fogg zu beeinflussen, die Höhe Ihrer Investition und die Bedeutung von MacLean-Fogg als zukünftiger Kunde dieses Unternehmens. Sie sollten diese Angelegenheit vor der Investition mit dem Chief Compliance Officer des Unternehmens besprechen.

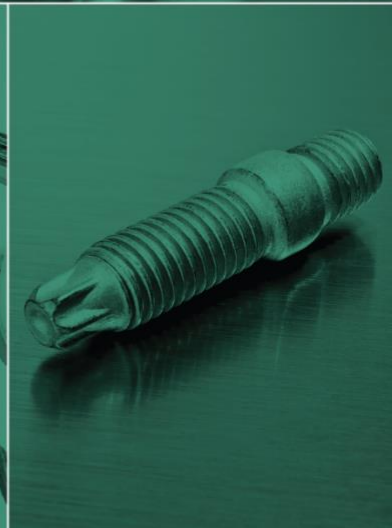
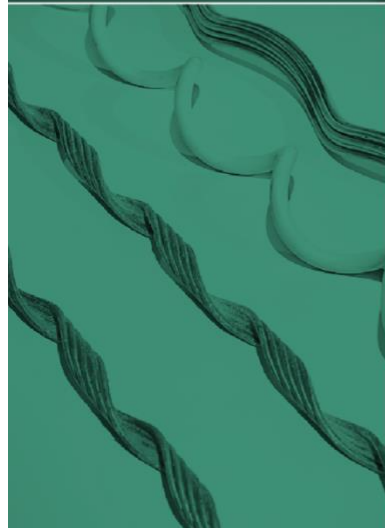
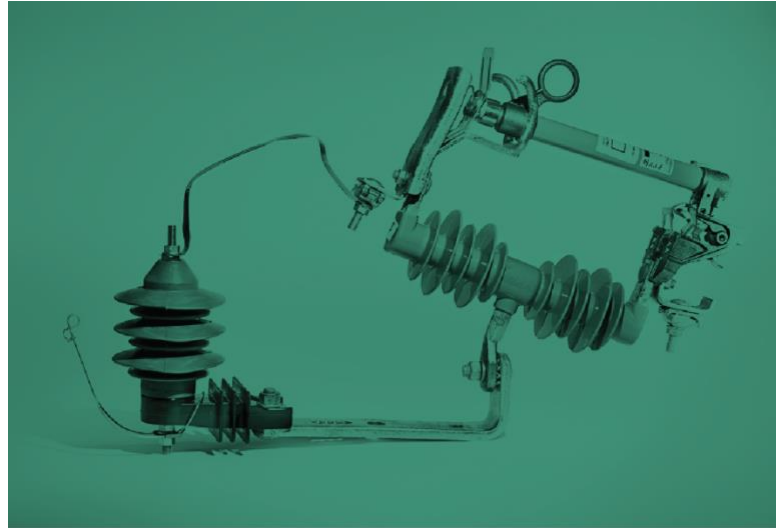
Jeder hat die Verantwortung, Verstöße gegen unsere Richtlinien zu Interessenkonflikten dem Chief Compliance Officer oder über die telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle zu melden.

Unternehmenschancen

Unser Standard: *Wir dürfen keine Unternehmenschancen für MacLean-Fogg für uns selbst wahrnehmen.*

Wir alle haben die Pflicht, die Interessen des Unternehmens zu schützen und sie nach Möglichkeit voranzubringen. Teammitglieder dürfen niemals persönliche Vorteile aus einer Unternehmenschance ziehen, wenn es möglich ist, dass MacLean-Fogg auch ein Interesse an dieser Chance hat, es sei denn, das Unternehmen wurde bereits über die Chance informiert und lehnte dies ab.

Sie sollten keinen Vorteil aus einer Unternehmenschance ziehen, die Sie mithilfe von Eigentum oder Informationen von MacLean-Fogg oder durch Ihre Position mit dem Unternehmen entdeckt haben. Vermeiden Sie immer, die Informationen des Unternehmens oder Ihre Position innerhalb des Unternehmens für persönliche Zwecke zu nutzen. Geistiges Eigentum, das von einem Mitarbeiter während der Arbeitszeit entwickelt wird, gehört dem Unternehmen und ist ein Vermögenswert des Unternehmens, nicht des Mitarbeiters.





Beziehungen
zu
Anderen

Bei MacLean-Fogg sind wir stolz auf unseren Ruf - nicht nur unser Ruf, unseren Kunden innovative Lösungen zu liefern, sondern auch für unser Engagement für einen fairen und legalen Umgang mit unseren Kunden und allen, mit denen wir arbeiten. Es ist ein Ruf, dem wir uns verschrieben haben. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf ethisches Verhalten, insbesondere im Umgang mit Menschen oder Organisationen außerhalb von MacLean-Fogg.

Angeichts der Größe und globalen Reichweite unseres Unternehmens haben Teammitglieder die Möglichkeit, mit einer Vielzahl von Kunden, Lieferanten und sogar Regierungsbeamten auf der ganzen Welt zusammenzuarbeiten. Wir verbieten jegliche Interaktionen, die den Ruf von MacLean-Fogg gefährden könnten, und wir bitten die Mitarbeiter, sich als Vertreter von MacLean-Fogg dazu zu verpflichten, höchste Integritäts- und ethische Standards einzuhalten.

Diese Richtlinien dienen als Leitfaden. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Teammitglieds, sich für MacLean-Fogg und füreinander einzusetzen, um stets ehrlich, integer, fair und sicher zu arbeiten.

Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Bestechungsverbot

Unser Standard: Wir verpflichten uns, Geschäfte in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards zu tätigen und jegliche Form von Bestechung und Korruption zu verbieten.

Bestechungsgelder sind in praktisch jedem Land illegal, und da MacLean-Fogg Geschäfte auf der ganzen Welt betreibt, unterliegen wir zahlreichen Gesetzen, die es verbieten, Bestechungsgelder jeglicher Art zu empfangen, anzubieten, anzubieten oder zu autorisieren. Zu diesen Gesetzen gehören der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) und das kanadische Gesetz über die Korruption von ausländischen Beamten, die für unsere weltweiten Aktivitäten gilt. Für weitere Informationen, siehe MacLean-Foggs **Anti-Korruptionsrichtlinie** in unserem Mitarbeiter-Self-Service-System oder auf macleanfogg.com.

Bei MacLean-Fogg bestechen wir nicht oder verwenden wir keine anderen Mittel, um die Entscheidungen anderer, einschließlich Kunden, potenzieller Kunden oder Regierungsbeamter, unangemessen zu beeinflussen. Kein MacLean-Fogg-Teammitglied darf einem Regierungsbeamten, Unternehmen oder einer natürlichen Person etwas von Wert zuzusagen (oder über eine dritte Partei), zur Verfügung stellen oder anbieten, um Geschäfte zu machen oder fortzusetzen, Einfluss zu gewinnen oder andere Vorteile für das Unternehmen zu ergattern.

Es ist für MacLean-Fogg-Mitarbeiter auch illegal, Bestechungsgelder anzunehmen oder Wertgegenstände von Lieferanten oder anderen Dritten zu verlangen.

Unsere Anti-Korruptionsrichtlinie gilt für alle Transaktionen weltweit und für alle Aspekte unseres Geschäfts, einschließlich Geschäftstransaktionen zwischen privaten Parteien und allen Transaktionen mit Regierungs- und Amtsträgern.

Unsere Richtlinie gilt auch dann, wenn diese Zahlungen in dem betreffenden Land weitgehend akzeptiert und sogar erwartet werden.

Bestechungen können viele andere Formen als Barzahlungen annehmen. Jeder der folgenden Punkte könnte unter bestimmten Umständen als Bestechung gelten:

- Ausflüge oder Unterhaltung
- Bestechung (Zahlung eines Teils des Geldes aus einem Vertrag an die Person, die den Auftrag vergeben hat)
- Geschenke, besonders üppige, häufige oder regelmäßig gemachte Geschenke
- Spenden für wohltätige Zwecke
- Beschäftigungsangebote (z. B. an die Familie der Person, die den Auftrag vergeben hat)
- Kredite

Es gibt keinen finanziellen Mindestwert, der eine Bestechung darstellt. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an den Chief Compliance Officer des Unternehmens.

Kein Teammitglied wird jemals bestraft werden, wenn er sich weigert, Bestechungsgelder zu zahlen, ungeachtet der Auswirkungen auf Umsatz, Rentabilität, Projektabschluss oder andere Aspekte unseres Geschäfts.

Die ultimativen Kosten und langfristigen schädlichen Auswirkungen von Bestechung und Korruption überwiegen bei weitem die kurzfristigen Vorteile.

Die Nichteinhaltung eines Antibestechungsgesetzes führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung (oder zur Beendigung Ihrer Geschäftsbeziehung mit MacLean-Fogg). Darüber hinaus können Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze, einschließlich des FCPA, sowohl für MacLean-Fogg als auch für die betroffene Person straf- und zivilrechtlich geahndet werden. Diese Strafen können erhebliche Geldstrafen und Haftstrafen umfassen.

Erleichterungszahlungen

Unser Standard: *Unser Bestechungsverbot gilt für alle unangemessenen Zahlungen unabhängig von ihrer Größe oder ihrem Zweck, einschließlich der „Erleichterung“ (oder Beschleunigung) von Zahlungen.*

Erleichterungszahlungen sind kleine Zahlungen an Regierungsbeamte, deren Aufgaben im Wesentlichen ministerieller oder klerikaler Art sind; Ziel ist es, die Durchführung routinemäßiger staatlicher Maßnahmen, für die der Beamte verpflichtet ist, zu beschleunigen oder zu sichern. Häufige Beispiele sind die Registrierung von Fahrzeugen, die Erteilung von Visa, Gewährungen von Polizeischutz, die Bereitstellung von Versorgungsleistungen oder das Be- und Entladen von Frachtgut. Obwohl manche Gesetze diese Arten von Zahlungen in begrenzten Situationen zulassen können, sind sie durch Gesetze in anderen Ländern, in denen wir tätig sind, verboten.

MacLean-Fogg-Mitglieder dürfen keine Zahlungen von jeglichen Beträgen erleichtern, außer in sehr begrenzten Fällen, **in denen eine vorherige schriftliche Genehmigung** vom Chief Compliance Officer des Unternehmens eingeholt wurde, **oder wenn die persönliche Sicherheit einer Person gefährdet ist**. Wenn Sie gebeten oder unter Druck gesetzt werden, Zahlungen zu leisten, wenden Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten und den Chief Compliance Officer.

Internationale Geschäftsbeziehungen

Unser Standard: *Wir gehen bei der Auswahl von internationalen Händlern, Vertretern, Joint-Venture-Partnern und anderen Dienstleistern mit Vorsicht und der gebotenen Sorgfalt vor.*

MacLean-Fogg geht häufig Geschäftsbeziehungen mit Privatpersonen und Unternehmen außerhalb der USA ein. Diese internationalen Geschäftsbeziehungen umfassen internationale Handelsvertreter, Verkaufsagenten, Zollagenten, Spediteure, Händler und Lieferanten. Das Risiko für MacLean-Fogg aus jeder Art von internationaler Geschäftsbeziehung ist sehr unterschiedlich, daher unterscheiden sich auch die angemessene Menge an Sorgfalt und die erforderlichen vorherigen Genehmigungen durch das Management bei jeder Art von Beziehung. Bevor Sie eine neue internationale Geschäftsbeziehung eingehen, müssen Sie sich zunächst an den Chief Compliance Officer des Unternehmens wenden, um die tatsächliche Art der vorgeschlagenen Beziehung endgültig festzulegen und die erforderliche Sorgfalt zu koordinieren.

Anti-Korruptionsgesetze verbieten Unternehmen, korrupte Zahlungen zu leisten. Wenn eine Zahlung von einem Dritten im Auftrag eines Unternehmens erfolgt, wird diese so behandelt, als ob das Unternehmen die Zahlung selbst vorgenommen hätte.

Darüber hinaus können Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, nicht nur, wenn sie wussten, dass eine solche Aktivität stattgefunden hat, sondern auch, wenn sie unter Umständen stattfand, in denen sie hätten wissen müssen, dass solche Zahlungen geleistet werden würden.

Alle Teammitglieder müssen bei der Auswahl unserer Vertriebspartner, Vertreter, Joint-Venture-Partner und anderer Dienstleister mit Sorgfalt vorgehen. Wir müssen auch sorgfältig die Angemessenheit und Transparenz der Gebühren und Kosten überprüfen, die von unseren Vertretern, Händlern und anderen in unserem Auftrag handelnden Personen erhoben werden, um sicherzustellen, dass sie keine Bestechungsgelder in unserem Namen oder in unserem Auftrag zahlen. Wir müssen auf Warnsignale achten, einschließlich überhöhter Provisionen, aufwendiger Reisen oder Unterhaltung, ungewöhnlichen oder verschleierte Zuwendungen oder Ausgaben oder politischen oder wohltätigen Beiträgen.

Wenn ein lokaler Regierungsvertreter eine Geschäftsbeziehung mit einem Vertreter, Verkäufer, Unterauftragnehmer oder Joint-Venture-Partner empfiehlt oder vorschlägt, stellt MacLean-Fogg sicher, dass die gebotene Sorgfalt eingehalten wird, bevor diese Person oder Unternehmen engagiert wird. Wir bemühen uns nicht um derartige Empfehlungen von Regierungsbeamten.

Teammitglieder, die mit internationalen Geschäftsbeziehungen zusammenarbeiten, sind dafür verantwortlich, dass unsere Geschäftspartner im Namen des Unternehmens zu jeder Zeit rechtlich und ethisch handeln. Wenn Sie vermuten, dass ein Drittanbieter gegen Antikorruptionsgesetze oder diesen Kodex verstößt, wenden Sie sich umgehend an den Chief Compliance Officer des Unternehmens oder an die telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle.

Frage

Kürzlich traf ich einen Agenten, der uns bei der Erlangung von Geschäften in einem Land behilflich sein kann, in dem es für uns besonders schwierig war, sich zu etablieren und die notwendigen Genehmigungen zu erhalten. Darf ich diesen Agenten im Auftrag von MacLean-Fogg engagieren?

Antwort

Bevor Sie diesen Agenten beauftragen, müssen Sie sich an den Chief Compliance Officer wenden, um sicherzustellen, dass der Agent seriös ist und seine Geschäftsmethoden sowohl den lokalen als auch den US-amerikanischen Gesetzen entsprechen. Die sorgfältige Prüfung der Reputation dieses Agenten ist von entscheidender Bedeutung, da das Unternehmen rechtlich für Handlungen des Agenten in unserem Namen haftbar sein könnte.

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

Geschenke im Allgemeinen

Unser Standard: *Wir müssen alle Geschenke oder Vergünstigungen vermeiden, die die Objektivität des Empfängers gefährden oder zu beeinträchtigen drohen.*

Obwohl angemessene Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung passende Mittel sein können, um den Goodwill von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zu fördern, dürfen sie niemals die Integrität unserer Geschäftsbeziehungen beeinträchtigen. **Das Geben oder Annehmen von Geschenken, Unterhaltung, Bewirtung oder anderen Vorteilen, die dem Empfänger ein Gefühl der Verpflichtung vermitteln, ist gemäß diesem Kodex und den Gesetzen der meisten Länder verboten.** Sie sollten niemals etwas anbieten oder akzeptieren, das als Beeinträchtigung der Integrität unserer Geschäftsbeziehungen betrachtet werden könnte.

Im Allgemeinen sollten Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung **NICHT:**

- *Ersucht werden.*
- *Im Laufe eines Bieterverfahrens (Verkauf oder Beschaffung) angeboten oder angenommen werden.*
- *Aus Zahlungsmitteln oder Zahlungsmitteläquivalenten (einschließlich Geschenkgutscheinen) bestehen.*
- *Dem, bzw. vom, gleichen Empfänger mit unangemessener Häufigkeit angeboten oder angenommen werden.*
- *Im Widerspruch zu den üblichen Geschäftspraktiken von Ländern sein.*
- *Angeboten werden, um eine bestimmte geschäftliche Entscheidung oder Handlung zu beeinflussen oder zu belohnen.*
- *Ohne vorherige Genehmigung des Chief Compliance Officer jeglichen Regierungsbeamten angeboten werden.*
- *Gegen geltende Gesetze und Unternehmensrichtlinien verstoßen.*
- *Derartig sein, dass sie das Unternehmen in Verlegenheit bringen würden, wenn es öffentlich bekannt werden würde.*

Geschenke und Regierungsbeamte

Unser Standard: *Die Bereitstellung jeglichen Gegenstands von Wert für einen Regierungsbeamten erfordert die vorherige Genehmigung des Chief Compliance Officers.*

Aufgrund strenger Anti-Bestechungsgesetze in den USA und im Ausland gibt es bei der Bereitstellung von Geschenken, Unterhaltung oder Bewirtung für ausländische Regierungsbeamte besondere Erwägungen.

Daher müssen alle Teammitglieder und Dritte, die für MacLean-Fogg arbeiten, immer die vorherige schriftliche Genehmigung des Chief Compliance Officers des Unternehmens einholen, bevor sie einem Regierungsbeamten Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung zukommen lassen.

Der Begriff „Regierungsbeamter“ wird breit interpretiert und umfasst nicht nur typische Regierungsangestellte, sondern auch Kandidaten für politische Ämter, Parteifunktionäre, Angehörige der königlichen Familie, nahe Verwandte von Regierungsbeamten und sogar alle Angestellten von staatlichen oder vom Staat kontrollierten Unternehmen (z. B. nationale Versorgungsunternehmen). Dazu zählen auch Beamte und Angestellte von öffentlichen internationalen Organisationen wie z. B. der Welthandelsorganisation und der Weltbank.

Es ist wichtig, dass wir selbst den Anschein einer unangemessenen Interaktion mit Regierungsbeamten vermeiden. Es mag nicht klar sein, ob ein Unternehmen tatsächlich in staatlichem Besitz oder unter staatlicher Kontrolle ist, und es ist wichtig, zu bedenken, dass Personen, die nach lokalem Recht nicht als „Beamte“ eingestuft werden, nach den geltenden Antikorruptionsgesetzen doch als Regierungsbeamte betrachtet werden. Wenden Sie sich bei Fragen an den Chief Compliance Officer des Unternehmens.

Frage

Mehrere Mitarbeiter eines nationalen Versorgungsunternehmens haben sich an ein lokales MacLean-Fogg-Verkaufsteam gewandt, um gemeinsam Golfteams zu bilden, um an einem lokalen Golfturnier teilzunehmen. Sie schlugen vor, dass MacLean-Fogg zwei Teams sponsert, die jeweils aus zwei Spielern ihrer Firma und zwei Spielern von MacLean-Fogg bestehen. Kann MacLean-Fogg diese Teams sponsern?

Antwort

Möglicherweise. Bevor Sie sich jedoch auf ein Golfturnier einigen, muss sich das Verkaufsteam mit dem Chief Compliance Officer in Verbindung setzen, um eine Genehmigung einzuholen. Dies ist eine heikle Situation, da die Angestellten des nationalen Versorgungsunternehmens als Regierungsbeamte betrachtet werden können. Die Bezahlung für ein Golfturnier kann unter Umständen als Bestechung gewertet werden.

Geschenke von Lieferanten erhalten

Unser Standard: *Wir verwenden gesunden Menschenverstand und akzeptieren keine Geschenke, die unsere Objektivität beeinflussen oder beeinträchtigen könnten.*

MacLean-Fogg rät unseren Teammitgliedern davon ab, Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtungen von Kunden und Lieferanten anzunehmen, da dies unbeabsichtigt Ihre Geschäftsentscheidungen beeinflussen könnte. Wir erkennen jedoch an, dass unter bestimmten Umständen der Austausch von Geschenken, Unterhaltung oder Bewirtung mit nicht staatlichen Kunden und Anbietern eine akzeptable Geschäftspraxis ist.

Frage

Es ist Weihnachtszeit und ich möchte jedem meiner Händler einen Harry & David-Geschenkkorb schicken. Ist das erlaubt?

Antwort

Im Allgemeinen, ja. Unter der Annahme, dass (i) der Korb einen Nennwert hat (z. B. in den USA im Allgemeinen nicht mehr als 100 USD), (ii) der Händler kein Regierungsbeamter ist und (iii) dieses Geschenk im Einklang mit, den im Land des Händlers üblichen Geschäftspraktiken ist, wäre dies erlaubt. Wenn möglich, sollten solche Geschenke MacLean-Fogg-Marken sein (z. B. könnte ein Geschenkkorb eine MacLean-Fogg-Markenschleife und / oder Markenbekleidungsstücke enthalten).

Im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit mit Geschäftspartnern und anderen nichtstaatlichen Parteien dürfen Sie angemessene Geschäftsgeschenke, Unterhaltung oder Bewirtung annehmen, vorausgesetzt, dass alle diese Geschenke einen Nennwert haben. Mitarbeiter dürfen niemals Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtungen von Kunden und Lieferanten erbitten, insbesondere im Gegenzug für geschäftliche oder andere bevorteilende Behandlung. **Jedes Geschenk, das als mit Bedingungen verbunden angesehen werden kann, sollte nicht akzeptiert werden.**

Geschenke von Bargeld oder Geschenkgutscheinen jeglicher Art, ungeachtet des Dollarwertes, erwecken eher einen Anschein von Unangemessenheit und sind verboten.

Teammitglieder sollten keine Geschenke oder Einladungen von Anbietern erhalten, wenn Sie Mitglied des Teams sind, das offene Ausschreibungen evaluiert, für die der Anbieter sich bewirbt.

Frage

Der Lieferant, mit dem ich arbeite, hat mir Tickets für ein NFL-Spiel in seiner Loge angeboten. Kann ich da hingehen?

Antwort

Möglicherweise. Solange (i) Sie derzeit keine offene Ausschreibung bewerten, für die dieser Anbieter sich bewirbt und (ii) die Mitglieder des Lieferanten anwesend sein werden, wäre die Teilnahme am Spiel in der Loge des Anbieters eine akzeptable Geschäftspraxis. Denken Sie daran, nach bestem Ermessen zu handeln und nur Einladungen anzunehmen, die geschäftlich, freiwillig und in angemessener Häufigkeit angeboten werden. Sie sollten niemals eine Einladung oder Einladungen annehmen, die den Anschein von Unangemessenheit (einzeln oder insgesamt) erwecken würden.

Fairer Wettbewerb

Kartell- und wettbewerbsfeindliche Aktivitäten

Unser Standard: *Wir sind bestrebt, fair zu konkurrieren und durch die Bereitstellung überlegener innovativer Produkte Geschäfte auf ethische und legale Weise zu gewinnen.*

Die Geschäfte von MacLean-Fogg sind alle durch verschiedene globale Wettbewerbsgesetze (in den USA allgemein als „Kartellgesetze“ bezeichnet) geregelt, die einen fairen Wettbewerb fördern, indem sie Praktiken oder Aktivitäten verbieten, die den Handel auf unfaire Weise beschränken. Obwohl der Geist dieser Gesetze einfach ist, können sie sehr komplex sein und Verstöße können zu erheblichen zivilrechtlichen Strafen sowie zu Geldstrafen und Gefängnisstrafen führen. MacLean-Fogg verpflichtet sich, sowohl dem Buchstaben als auch dem Geist dieser Gesetze zu folgen.

Wir dürfen niemals verbotenes, wettbewerbswidriges Verhalten, einschließlich formeller oder informeller Vereinbarungen oder Vereinbarungen, anwenden, um:

- Preise, Strategien oder Verkaufsbedingungen, festzulegen.
- Abgestimmte Angebote oder Angebotsabsprachen zu vereinbaren.
- Bestimmte Kunden oder Lieferanten zu boykottieren.
- Mitbewerber über Preise, Gewinne oder Gewinnmargen zu informieren.
- Märkte, Gebiete oder Kunden auf- oder zuzuteilen.
- Unveröffentlichte Wettbewerbsinformationen mit einem Wettbewerber auszutauschen oder ihm mitzuteilen.
- Gegenseitige Geschäfte mit Partnern oder Lieferanten abzuschließen.

Es ist wichtig, zu vermeiden, dass allein schon der Eindruck entsteht, dass wir mit unseren Wettbewerbern zusammenarbeiten. Um versehentliche Verstöße gegen die Kartell- und Wettbewerbsgesetze zu vermeiden, kontaktieren Sie den Chief Compliance Officer, bevor Sie

mit einem Wettbewerber in Kontakt treten oder eine Vereinbarung mit einem Wettbewerber eingehen, und vermeiden Sie Gespräche über eines der oben genannten Themen. Wenn ein Wettbewerber Sie in Gespräche einbezieht, die Sie beunruhigen, beenden Sie das Gespräch sofort und melden Sie den Vorfall dem Chief Compliance Officer.

Vereinbarungen, die den Wettbewerb auf illegale Weise beschränken oder einschränken, sind rechtswidrig, auch wenn die beteiligten Parteien keinen schriftlichen Vertrag unterzeichnen. Wenn sich Wettbewerber bewusst zu einem gemeinsamen wettbewerbswidrigen Vorgehen verpflichten, verstoßen sie möglicherweise gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Am besten ist es, jede Form von wettbewerbswidriger Kommunikation oder Aktivitäten zu vermeiden und, wo immer möglich, jegliche Kommunikation mit Konkurrenten zu vermeiden.

Bei der Teilnahme an Industrie- und Handelsgruppen wie dem Industrial Fasteners Institute (IFI), der Manufacturer's Alliance for Productivity and Innovation (MAPI) und IEEE sollte stets nach bestem Ermessen gehandelt werden.

Von Mitgliedern des MacLean-Fogg-Teams wird erwartet, dass sie dem Chief Compliance Officer alle Aktivitäten von Mitarbeitern oder Wettbewerbern melden, die gegen die Kartell- und Wettbewerbsgesetze verstoßen.

Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern

Unser Standard: *Wir gehen fair mit unseren Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern um.*

MacLean-Fogg nutzt für den Wettbewerb ausschließlich die Qualität und Preisgestaltung unserer Produkte und unserem Ruf. Daher ist das Verständnis der Wettbewerbslandschaft von entscheidender Bedeutung für unseren anhaltenden Erfolg. Innerhalb bestimmter Richtlinien ist es angemessen, Informationen über Produkte, Dienstleistungen und Marktaktivitäten unserer Wettbewerber zu sammeln. Wir können öffentlich zugängliche Informationen einsehen, um etwas über Konkurrenten zu erfahren, aber wir müssen davon absehen, Informationen mit illegalen, betrügerischen oder unangemessenen Mitteln einzuholen.

Beim Sammeln von Informationen müssen wir stets das geistige Eigentum der Mitbewerber respektieren und niemals unangemessene Mittel verwenden, um ihre vertraulichen Informationen zu erhalten.

Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf:

- *Angebote*
- *Preislisten*
- *Technische Zeichnungen und Spezifikationen*
- *Geschäftspläne*
- *Prozessunterlagen*
- *Kommunikation*

Versuchen Sie niemals über Mitarbeiter oder Kunden eines Mitbewerbers an vertrauliche Informationen eines Mitbewerbers zu kommen und verwenden Sie niemals vertrauliche oder geschützte Informationen, aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis. Wenn Sie auf Unterlagen stoßen, die Sie als vertraulich ansehen, hören Sie sofort auf, sie zu lesen, und wenden Sie sich an den Chief Compliance Officer.

Wenn Sie Fragen dazu haben, ob bestimmte Handlungen diesem Kodex entsprechen, wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder den Chief Compliance Officer.

Frage

Kann ich mit einem Wettbewerber auf einer Messe etwas trinken und darüber sprechen, ob MacLean-Fogg sich mit seinem Unternehmen zusammenschließen könnte, um gemeinsam ein Ausschreibungsangebot zu unterbreiten? Eine Zusammenarbeit würde die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass wir den Deal gewinnen.

Antwort

Seien Sie in Gesprächen mit Konkurrenten äußerst vorsichtig. Sie verstoßen möglicherweise gegen Wettbewerbsgesetze, wenn Sie Informationen zu wettbewerbskritischen Themen wie Preisen, Kosten, Gebühren, Gewinnspannen oder Kredit- und Abrechnungspraktiken austauschen. Obwohl Wettbewerber in bestimmten Fällen als Partner zusammenarbeiten können, verbieten Wettbewerbsgesetze Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Kunden, Gebiete, Produkte oder Dienstleistungen zuzuordnen. Sprechen Sie mit dem Chief Compliance Officer, bevor Sie mit einem Wettbewerber sprechen.

Internationaler Handel

Export-, Import- und Zoll-Compliance

Unser Standard: *Wir werden alle geltenden Gesetze in Bezug auf den Import und Export von Waren einhalten.*

Als globales Unternehmen bewegt MacLean-Fogg Produkte, Zubehör und Ausrüstung häufig zwischen vielen Ländern hin und her. Folglich müssen wir die Gesetze dieser Länder in Bezug auf die Einfuhr und Ausfuhr dieser Güter einhalten.

Wir müssen viele Faktoren berücksichtigen, um zu bestimmen, ob ein Produkt exportiert werden kann und welche Einschränkungen möglicherweise zutreffen, einschließlich der Art des Produkts, des Bestimmungslandes und des Endverbrauchers. Vor jedem Export ist es die Pflicht jedes für den Export zuständigen MacLean-Fogg-Teammitglieds sicherzustellen, dass die Ausfuhr im Rahmen der geltenden Exportkontrollgesetze zulässig ist.

Als US-amerikanisches Unternehmen ist es MacLean-Fogg untersagt, Waren in / an bestimmte Länder, Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen zu versenden oder mit denselben Geschäfte zu tätigen (z. B. aufgrund von Handelssanktionen, die vom US-amerikanischen Office of Foreign Asset Control („OFAC“) (Exportkontrollbehörde) festgelegt wurden). Es ist die Pflicht aller MacLean-Fogg-Teammitglieder sicherzustellen, dass die Partei, mit der MacLean-Fogg zu tun hat, keinen internationalen Handelssanktionen unterliegt.

Der Chief Compliance Officer des Unternehmens führt eine Liste sanktionierter Parteien, die sich von Zeit zu Zeit ändert.

Alle Teammitglieder müssen angemessene Schritte unternehmen, um den Verkauf an oder Transaktionen mit diesen sanktionierten Parteien zu verhindern, einschließlich der Rücksprache mit dem Chief Compliance Officer, bevor Geschäfte mit einer ausländischen Partei getätigt werden.

Wir sind verpflichtet, vollständige und genaue Aufzeichnungen über unsere internationalen Transaktionen zu führen, um die Compliance bei all unseren Geschäften nachweisen zu können. Darüber hinaus kann der Export von Produkten oder Technologien ohne entsprechende behördliche Genehmigungen zum Verlust von Exportprivilegien sowie zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen.

Ebenso müssen wir alle Gesetze und Vorschriften einhalten, die unsere Importpraktiken regeln. Der internationale Transport von MacLean-Fogg-Produkten erfordert die entsprechende Klassifizierung, Zolldokumente, Herkunftslandmarkierungen und ordnungsgemäße Bewertungserklärungen.

Alle am Importprozess beteiligten Teammitglieder müssen sich unserer Richtlinien zur Einhaltung von

Zollbestimmungen bewusst sein und alle Transaktionen, an denen wir beteiligt sind, ordnungsgemäß dokumentieren.

Boykotte

Unser Standard: *Wir werden alle Gesetze einhalten, die MacLean-Fogg verbieten, an illegalen Wirtschaftsboykotten teilzunehmen oder mit solchen zu kooperieren, die von anderen Nationen wie z. B. der Arabischen Liga unterstützt werden.*

Als US-amerikanisches Unternehmen unterliegen wir US-amerikanischem Recht, das die Zusammenarbeit mit Boykotten verbietet, die durch die Gesetze anderer Länder auferlegt werden, an denen die USA jedoch nicht teilnehmen (z. B. Vereinbarungen zur Weigerung, Geschäfte mit Israel zu tätigen). US-amerikanisches Recht verbietet uns auch die Bereitstellung von Informationen für einen boykottbezogenen Zweck in Bezug auf die Identität und Nationalität unserer Mitarbeiter, Aufsichtsratsmitglieder, Aktionäre, Subunternehmer oder Lieferanten oder Informationen darüber, ob MacLean-Fogg an bestimmten Geschäften mit boykottierten Ländern beteiligt ist.

Wir sind gesetzlich verpflichtet, Anfragen, die wir erhalten, um verbotene Boykotte zu unterstützen, zu melden, auch wenn wir diesen Anfragen nicht nachkommen. Manchmal sind Anfragen, um einen verbotenen Boykott zu unterstützen, schwer zu erkennen.

Alle Teammitglieder und Drittparteien, die in unserem Auftrag arbeiten und mit solchen Anfragen in Kontakt kommen, müssen sich dieser Beschränkungen bewusst sein und schnell alle erforderlichen Meldungen machen.

Jedes Teammitglied, das eine solche Anfrage erhält oder eine Frage dazu hat, ob es sich bei einer bestimmten Anfrage um eine verbotene oder meldepflichtige Boykottaufforderung handelt, sollte sich an den Chief Compliance Officer des Unternehmens wenden.

Werbung, Kommunikation und soziale Medien

Werbung und Kommunikation

Unser Standard: *Wir sind ehrlich und geradlinig in der Werbung und Kommunikation.*

Unser Ruf erfordert, dass wir in unserer Werbung und anderer Kommunikation mit der Öffentlichkeit immer ehrlich und fair sind. Unser Marketing und unsere Werbung sollten niemals gegen Marken oder Slogans Dritter verstoßen oder versuchen, den guten Ruf anderer Produkte zu missbrauchen.

Um sicherzustellen, dass unsere Kommunikation immer korrekt und konsistent ist, ist eine begrenzte Anzahl von Personen innerhalb von MacLean-Fogg für die

Kommunikation in unserem Auftrag verantwortlich. Nur Personen, die befugt sind, im Namen der Gesellschaft öffentlich zu sprechen, dürfen dies tun. Wenn Sie nicht über diese Befugnis verfügen und von einem Mitglied der Öffentlichkeit oder Medien angesprochen werden, verweisen Sie diese so schnell wie möglich an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung.

Das Internet und soziale Medien

Unser Standard: *Wir achten darauf, dass unsere Nutzung des Internets und der sozialen Medien respektvoll ist und stets in Übereinstimmung mit diesem Kodex und den geltenden Unternehmensrichtlinien erfolgt.*

Von den Teammitgliedern wird erwartet, dass sie das Internet jederzeit verantwortungsvoll nutzen, unabhängig davon, ob es sich um persönliche oder geschäftliche Zwecke handelt. Unsere Teammitglieder und Geschäftspartner sollten niemals vertrauliche Informationen wie Kundeninformationen oder Geschäftsgeheimnisse weitergeben. Die Offenlegung von vertraulichen oder geschützten Informationen kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

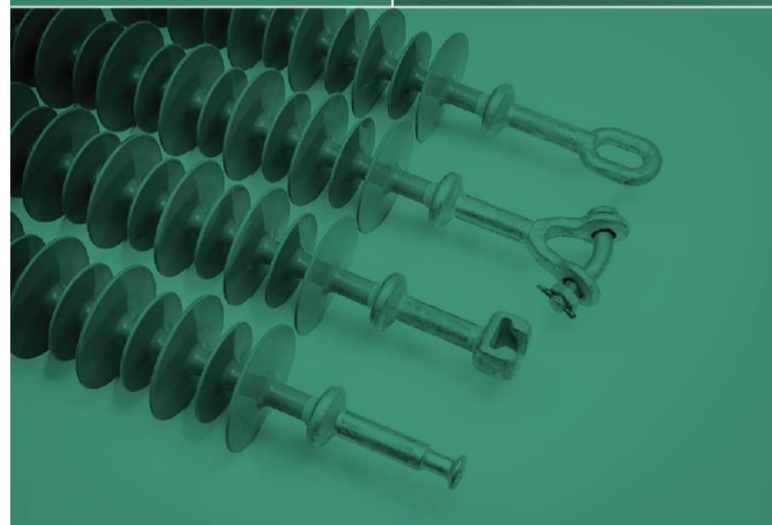
Wenn Sie die Informationssysteme von MacLean-Fogg nur für den persönlichen Gebrauch verwenden, sollten Sie keine unpassenden Websites besuchen. Beachten Sie, dass das Unternehmen berechtigt ist, die Kommunikation über unsere Informationssysteme im gesetzlich zulässigen Umfang zu überwachen.

Wir sollten bei der Veröffentlichung von Kommentaren in sozialen Medien stets bedacht vorgehen. Bitte beachten Sie, dass Ihre Kommunikation über soziale Medien erhebliche öffentliche Auswirkungen auf das Unternehmen haben kann.

Machen Sie immer deutlich, dass Sie Ihre eigenen Meinungen äußern und sich nicht im Auftrag des Unternehmens äußern. Ihre Kommentare sollten niemals profane, erniedrigende oder peinliche Inhalte enthalten und Sie sollten niemals ohne ihre ausdrückliche Erlaubnis Bilder oder Namen Ihrer Mitarbeiter posten oder veröffentlichen (oder sie auf sozialen Medien „taggen“).

Ebenso sollten Sie niemals vertrauliche oder geschützte Informationen eines Unternehmens veröffentlichen. Sie sollten einen Unternehmensstandort oder eine Abteilung niemals ohne die ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung „taggen“.

Wenn Sie soziale Medien für geschäftliche Zwecke verwenden möchten, müssen Sie zunächst eine Genehmigung von der Personalabteilung, der Geschäftsleitung oder dem Chief Compliance Officer einholen. Für weitere Informationen, siehe MacLean-Foggs **Richtlinie über die Nutzung von Technologien** in unserem Mitarbeiter-Self-Service-System oder auf macleanfogg.com.





MacLean-Fogg's
**Compliance- und
Ethik-Ressourcen**

Wenn Sie Bedenken oder Fragen zu möglichen Verstößen gegen das Gesetz oder den Verhaltenskodex haben, empfiehlt Ihnen MacLean-Fogg, sich von den unten aufgeführten Unternehmensressourcen beraten zu lassen. Obwohl wir Sie ermutigen, Ihren Namen anzugeben, um unsere Nachforschungen zu erleichtern, können Sie anonym auch bleiben. MacLean-Fogg verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern.

MacLean-Fogg-Compliance-Teammitglieder

Ihr Manager

Alle leitenden Mitglied Ihrer direkten Berichtskette

Alle Mitglieder des Führungskräfteteams

EHS (lokal oder unternehmensintern)

(847) 837-3703 – (unternehmensintern)

EHS@macleanfogg.com

Personalwesen (lokal oder unternehmensintern)

(847) 837-3732 – (unternehmensintern)

(847) 970-4639 – (unternehmensintern)

Chief Compliance Officer

(847) 837-3522

CorporateCompliance@macleanfogg.com

Interne Revision

(847) 970-4605

InternalAudit@macleanfogg.com

MacLean-Fogg telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle

Wenn Ihnen die Verwendung anderer MacLean-Fogg-Ressourcen unangenehm ist, können Sie Ihre Bedenken über die Compliance-Hotline von MacLean-Fogg telefonischer ComplianceLine-Compliance-Anlaufstelle auf <http://www.mcLean.com> äußern

app.mycompliancereport.com/report?cid=MF

oder nutzen Sie die gebührenfreien Telefonnummern auf der ComplianceLine-Website. ComplianceLine steht Ihnen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche zur Verfügung.

Anrufe und Meldungen an die telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle werden von einer externen Firma entgegengenommen, die nicht mit MacLean-Fogg verbunden ist. Benutzer erhalten eine Meldungsnummer, damit sie sich über den Status ihrer Meldung informieren oder zusätzliche Informationen bereitstellen können.

Alle Angelegenheiten, die über die telefonische ComplianceLine-Anlaufstelle eingehen, werden für die angemessene Bearbeitung an den Chief Compliance Officer weitergeleitet. Alle Anfragen werden umgehend beantwortet.

ComplianceLine-Telefonnummern:

Brasilien	0800-200-3534
Kanada	1-800-243-0140
China	400-120-0593
Deutschland	0-800-1860238
Indien	000-800-320-1517
Japan	0120-974-845
Thailand	1800014554
USA	1-800-243-0140

*Wählen Sie bei allen englischen Ansagen:
1-800-243-0140*

Unsere Richtlinien sind für Mitarbeiter im **HR-Portal** zugänglich.



 **MACLEAN-FOGG**