

*Hillenbrand, Inc.*  
*Geschäftsverhaltens- und*  
*Ethikkodex*

## Botschaft des Vorstandsvorsitzenden und des Präsidenten und Chief Executive Officer

Mit einfachen Worten sind wir alle bei Hillenbrand, Inc. und ihren verbundenen Unternehmen verpflichtet, „ordnungsgemäß zu handeln“. Hillenbrand und ihre Unternehmen können mit Stolz behaupten, dass sie sich bei der Tätigkeit ihrer Geschäfte stets an die höchsten ethischen Grundsätze halten, die von Ehrlichkeit, Integrität und fairem wirtschaftlichen Wettbewerb geprägt sind. Dieser Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex (Code of Ethical Business Conduct) gilt für alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter (die „Mitarbeiter“) von Hillenbrand, Inc. und ihren direkten und indirekten Tochtergesellschaften und dient dem Zweck, die ethischen Grundsätze des von jedem Mitarbeiter erwarteten Geschäftsverhaltens zu erläutern. Wenn die Begriffe „Gesellschaft“ oder „Hillenbrand“ in diesem Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex verwendet werden, umfassen sie Hillenbrand, Inc. und ihre Tochtergesellschaften. Aus diesem Grund bitten wir Sie, diese Maßstäbe sorgfältig durchzulesen, unabhängig davon, für welches Hillenbrand-Unternehmen Sie tätig sind.

Unser Ruf, den wir uns mit fairer Behandlung, Ehrlichkeit und einem Geschäftsverhalten verdient haben, das sich an die höchsten ethischen Normen hält, fundiert auf der persönlichen Integrität unserer Mitarbeiter und unserem Engagement bei den folgenden Grundsätzen:

- **Fairness** – wir halten uns sowohl an die Form und den Sinn der maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, Rechnungslegungsgrundsätze und Unternehmensrichtlinien und richten unser Verhalten nach strengen sittlichen Maßstäben.
- **Respekt** – kombiniert mit unserer Bereitschaft, die Bedürfnisse und Wünsche unserer Aktionäre, Vorstandsmitglieder, Kollegen, Kunden, Geschäftspartner, Nachbarn und Lieferanten zu erfüllen, diesen zuzuhören und ihren Bedürfnissen zweckmäßig zu entsprechen.
- **Wettbewerb** – wir sind überzeugt, dass der freie Markt neue Ideen und Produkte am besten fördert und die Produktivität kreativer Personen erhöhen kann.
- **Offenheit** – unbefangene Besprechung von Projekten, Problemen und ethischen Fragen durch unsere Mitarbeiter und mit den für diesen Zweck engagierten Rechts- und Rechnungslegungsexperten kombiniert mit Offenheit bei der Besprechung unserer Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf die in unserer Nachbarschaft lebenden Personen; und Offenheit gegenüber den Lieferanten und Kunden in Kauf- und Verkaufsgeschäften bei gleichzeitigem Schutz unserer vertraulichen Informationen und Handelsgeheimnisse und Respekt des Rechts der Einzelperson auf Privatsphäre.
- **Umsicht** – wir glauben an die besonnene Ausübung persönlicher und unternehmerischer Diskretion.

Alle Handlungen unserer Mitarbeiter bei der Geschäftstätigkeit oder im öffentlichen Leben können unseren Ruf verbessern oder auch verschlechtern. Somit ist es unerlässlich, dass wir alle uns gemäß den höchsten Verhaltensstandards verhalten.

Gesellschaften sind heutzutage einem sehr prüfenden Blick ausgesetzt und unterstehen einer zunehmend höheren Rechenschaftspflicht. Aus diesem Grund hat der Vorstand erneut sein hohes Engagement dabei bestätigt, dass sich unsere Geschäftspraktiken an die höchsten professionellen, ethischen, rechtlichen und sittlichen Normen halten. Ethisches Verhalten, ob bei der Geschäftstätigkeit oder im Privatleben, erfordert ein geschultes und empfindsames Bewusstsein von Recht und Unrecht. Es ist nicht möglich, alle Situationen des täglichen Lebens angemessen vorausszusehen und das persönliche Verhalten in einem Regelwerk festzuhalten. Dennoch sind wir überzeugt, bestimmte breite Bereiche des

Geschäftslebens und die damit verbundenen ethischen, rechtlichen und sittlichen Probleme identifizieren zu können und haben uns bemüht, unsere allgemeinen Richtlinien nach diesen Verhaltensbereichen auszurichten.

Ferner sollten wir nicht vergessen, dass wir zu einer Gemeinschaft gehören und jeder von uns hat sich somit bei der Geschäftstätigkeit an die rechtlichen, sittlichen und ethischen Normen dieser Gemeinschaft zu halten. Den Interessen der Gesellschaft ist nie gedient, wenn unüberdachte Lösungen zu einem scheinbar schnellen Gewinn oder vorübergehenden Vorteil führen.

Wir sind nicht nur verpflichtet, uns selbst verantwortlich und ehrlich zu verhalten, sondern müssen auch bei anderen dieses Verhalten sicherstellen. Wenn wir von einem Verstoß gegen die Geschäftsverhaltensnormen der Gesellschaft erfahren, sind wir verpflichtet, diesen zu melden. Letzten Endes ist jeder von uns verantwortlich dafür, die Geschäftsverhaltensnormen der Gesellschaft einzuhalten. Als integere und ehrliche Personen müssen wir uns so verhalten, dass wir uns selbst und unserer Gesellschaft Ehre machen.

Die Gesellschaft erwirbt hin und wieder Vermögenswerte, Unternehmen und Betriebsstätten in neuen Märkten und neuen Ländern. Unsere derzeitigen Mitarbeiter und neuen Mitarbeiter, die sich uns anschließen, müssen zur Kenntnis nehmen, dass sie sich stets an den Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex und die Gesetze der Länder zu halten haben, in denen wir tätig sind. Die Mitarbeiter müssen auch wissen, dass jedes neue Unternehmen, das wir erwerben, oder jeder neue Markt, in den wir eindringen, neue ethische Probleme bringen kann, insbesondere wenn unser Unternehmensportfolio unsere Entwicklung als global diversifizierte Gesellschaft widerspiegelt.

Bitte lesen Sie den Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex sorgfältig durch. Wir sind sicher, dass sich jeder von uns an den Kodex halten und somit dazu beitragen wird, unseren Ruf als Gesellschaft zu fördern, die sich durch höchste Maßstäbe bei der geschäftlichen Integrität auszeichnet.

**Ray J. Hillenbrand**  
**Vorstandsvorsitzender**

**Kenneth A. Camp**  
**Präsident und Chief Executive Officer**

## In diesem Kodex

Botschaft des Vorstandsvorsitzenden und des Präsidenten und Chief Executive Officer	2
<b>Verwaltung und Durchsetzung</b>	6
Vorstands- und Ethikausschüsse	6
Bestätigungen und Offenheit	6
Handhabung von Bedenken und Verstößen	6
Außerkraftsetzungen	7
Hilfesuche zur Vermeidung von Verstößen	7
Sonstige ähnliche Informationen und Richtlinien	8
<b>Maßstäbe und Vorgaben</b>	9
<b>Interessenkonflikte</b>	9
Häufige Quelle von Konflikten	9
Definitionen	10
Spezifische Beispiele	10
<b>Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft</b>	14
<b>Vertrauliche Informationen</b>	15
<b>Schutz und angemessene Verwendung des Gesellschaftsvermögens</b>	18
<b>Faire Behandlung</b>	19
<b>Befolgung der maßgeblichen Gesetze</b>	22
Einhaltung der kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Vorschriften	22
Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen	27
Öffentliche, staatliche und Medienkommunikation	30
Politische Tätigkeiten und Beiträge	31
Geschäfte mit der Regierung	32

Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen	33
Arbeitnehmerbeziehungen	37
Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften	38
Internationale Handelsgesetze	40
Offenlegung; Geschäftsbücher und Aufzeichnungen	41
<b>Inanspruchnahme externer Verkaufsvertreter, Erfüllungsgehilfen, Berater und Nicht-Mitarbeiter</b>	43
<b>Meldung gesetzwidrigen oder unethischen Verhaltens; Rechenschaftspflicht</b>	43
<b>Sonstige Richtlinien</b>	44

## Hillenbrand, Inc.

### Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex

(wie überarbeitet und angenommen vom Vorstand am 5. Dezember 2012)

Hillenbrand, Inc. und ihre Tochtergesellschaften, ob direktes oder indirektes Eigentum von Hillenbrand, Inc., (zusammen die „Gesellschaft“ genannt) halten sich bei ihrer jeweiligen Geschäftstätigkeit und -verfahren und in ihren finanziellen Angelegenheiten an die Maßstäbe und Vorgaben von ethischem Geschäftsverhalten wie vorgeschrieben in diesem Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) und den maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften. Dieser Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter der Gesellschaft.

## VERWALTUNG UND DURCHSETZUNG

**Vorstands- und Ethikausschüsse.** Der Vorstand von Hillenbrand, Inc. ist für die Genehmigung und Beaufsichtigung des Kodex verantwortlich. Der vom Vorstand ernannte Prüfungsausschuss arbeitet mit dem Nominierungs-/Corporate Governance-Ausschuss zusammen und ist zuständig für die Implementierung und Verwaltung des Kodex, die mindestens jährliche Prüfung und Bewertung der Wirksamkeit des Kodex und die Unterbreitung von Vorschlägen gegenüber dem Vorstand, wenn Änderungen des Kodex erforderlich sind. Dementsprechend wird dieser Kodex hin und wieder ergänzt und überarbeitet. Diese Änderungen treten nach ihrer Annahme durch den Vorstand in Kraft und der überarbeitete Kodex wird so schnell wie möglich zur Verfügung gestellt.

Hillenbrand, Inc. und ihre wichtigsten aktiven Unternehmen bilden Ethikausschüsse, die diese Ausschüsse, den Vorstand und Sie selbst bei der Frage unterstützen, welche Vorgehensweise wohl am besten wäre. In jedem Ethikausschutz sind Mitglieder der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens vertreten. Der Chief Executive Officer von Hillenbrand und die Präsidenten unserer aktiven Unternehmen sind mit Unterstützung der Ethikausschüsse dafür zuständig, dass dieser Kodex von allen Mitarbeitern, den relevanten Erfüllungsgehilfen und Vertretern der jeweiligen Unternehmen gelesen und zur Kenntnis genommen wird. Die Ethikausschüsse kommen so oft wie für die Implementierung dieses Kodex erforderlich zusammen und befassen sich mit den von den Mitarbeitern vorgebrachten Anliegen. Die Ethikausschüsse der einzelnen aktiven Unternehmen erstatten dem Ethikausschuss von Hillenbrand nach jeder Sitzung umgehend Bericht über die Beachtung des Kodex, den Status der Bestätigungen der Mitarbeiter und über andere wichtige Angelegenheiten des Kodex. Der Vorsitzende des Ethikausschusses von Hillenbrand hält wiederum den Prüfungsausschuss und Nominierungs-/Corporate Governance-Ausschuss regelmäßig auf dem Laufenden.

**Bestätigungen und Offenheit.** Alle Mitarbeiter, einschließlich der neuen Mitarbeiter, werden jährlich gebeten, ihre Kenntnis und Befolgung des Kodex zu bestätigen. Je nach Ihrem Aufgabenbereich werden Sie unter Umständen auch gebeten, Ihre Kenntnis und Befolgung bestimmter Richtlinien zu bestätigen. Bestätigungen, die auf potenzielle Probleme hinweisen, werden vom Ethikausschuss des jeweiligen Unternehmens überprüft. Alle Informationen, die in den Bestätigungen oder auf andere Weise in Treu und Glauben mitgeteilt werden, werden vertraulich behandelt, es sei denn, ihre Offenlegung ist zum Schutz der Interessen der Gesellschaft oder zur Erfüllung der gesetzlichen oder aufsichtsbehördlichen Vorschriften erforderlich.

**Handhabung von Bedenken und Verstößen.** Ihre Bedenken lassen sich am besten beheben, indem Sie sie umgehend und vollständig einer anderen Person mitteilen. Wenn Sie über Ihre Vorgehensweise in einem bestimmten Fall nicht sicher sind, sollten Sie sich an Ihren Manager, Vorgesetzten, einen Anwalt

der Gesellschaft oder Vertreter der Personalabteilung oder an eines der Mitglieder des Ethikausschusses Ihres Unternehmens wenden. Die Aufdeckung von fraglichen, arglistigen oder gesetzwidrigen Vorfällen, die gegen die Vorgaben dieses Kodex oder andere Richtlinien der Gesellschaft verstoßen, sollten sogleich einer dieser Personen gemeldet werden, wobei zu erwähnen ist, dass diese Personen den Mitarbeitern der Gesellschaft bei derartigen Angelegenheiten „jederzeit zugänglich“ sind. Wenn diese Vorfälle Mitglieder der Geschäftsleitung betreffen, die Mitglieder eines Ethikausschusses sind, sollte die Angelegenheit anderen Mitgliedern des Ausschusses, dem Ethikausschuss von Hillenbrand oder dem Chief Executive Officer von Hillenbrand gemeldet werden. Ferner können die Mitarbeiter ihre Meldung über unsere gebührenfreie Code of Ethics and Compliance Help Line unter der Nummer **1-888-469-1534** (oder der für ihr Land nachstehend angegebenen Nummer), oder online bei [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com) vornehmen. Mitarbeitern, die ihre Meldung anonym vornehmen möchten, ist dies im gesetzlich zulässigen Umfang gestattet.

*Dieser Kodex erleichtert es Mitarbeitern, Bedenken zur Rechenschaftspflicht der Gesellschaft, angebliche Verstöße gegen die Richtlinien der Gesellschaft, maßgebliche Gesetze oder Vorschriften oder anderes angebliches Fehlverhalten der Gesellschaft zu melden. Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, sich mit ihren Anliegen direkt an die Gesellschaft zu wenden, damit wir Fehler oder Fehlverhalten untersuchen und korrigieren können. Die Gesellschaft duldet keine Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die derartige Verstöße melden oder Behauptungen in Treu und Glauben übermitteln.*

**Außerkraftsetzungen.** Jede Außerkraftsetzung der in diesem Kodex enthaltenen Normen für Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder kann nur vom Vorstand von Hillenbrand, Inc. oder von seinem Prüfungsausschuss vorgenommen und muss den Aktionären umgehend mitgeteilt werden. Der Vorstand, sein Prüfungsausschuss oder der maßgebliche Ethikausschuss kann diese Normen auch für andere Mitarbeiter außer Kraft setzen.

**Hilfesuche zur Vermeidung von Verstößen.** Da die Prinzipien von Verantwortung, Integrität und Ehrlichkeit das Fundament dafür bilden, wie wir uns bei der Führung unserer Geschäfte verhalten sollen, können Verstöße gegen diesen Kodex oder die maßgeblichen Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien der Gesellschaft Disziplinarverfahren, Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder Klagen zur Folge haben. Wenn Sie auf eine fragliche Situation reagieren, bevor diese eintritt, und sich mit Ihren Bedenken an Ihren Manager, Vorgesetzten, einen Anwalt der Gesellschaft, Vertreter der Personalabteilung, eines der Mitglieder des Ethikausschusses Ihres Unternehmens oder an die Compliance Help Line wenden, können Sie diesen Verstoß und die damit verbundenen Folgen unter Umständen vermeiden.

Besonderes Augenmerk sollte auf Situationen gerichtet werden, bei denen Sie unter Umständen Beratung benötigen, wenn zum Beispiel:

- Die Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen der Gesellschaft in Konflikt zu stehen scheinen;
- Ein Mitarbeiter von einem Kunden oder Lieferanten Geschenke oder persönliche Gefälligkeiten erhält;
- Der einzige gute Grund für die Annahme einer Zuwendung von einem Kunden oder Lieferanten darauf beruht, dass Sie diese Ihres Erachtens verdient haben;
- Ein Mitarbeiter mit einem Vertreter eines Konkurrenten kommuniziert;

- Ein Mitarbeiter die Gelegenheit hat, einer nicht bei der Gesellschaft tätigen Person vertrauliche Informationen mitzuteilen;
- Ein Mitarbeiter die Gelegenheit hat, die Aktien von Hillenbrand, Inc. oder die Aktien eines Kunden oder Lieferanten aufgrund von Insiderinformationen zu kaufen oder zu verkaufen;
- Ihre Vorgehensweise auf dem Titelblatt einer Zeitung zusammen mit Ihrem Namen veröffentlicht wird, was für Sie sehr peinlich sein würde;
- Eine Entscheidung sehr schwierig ist oder zu einem Konflikt zwischen zwei günstigen Umständen führt; oder
- Der Grund für eine Entscheidung auf Antworten wie den folgenden beruht: „Ich habe das verdient“; „Jeder macht das“; „Das ist doch kein Problem“; „Niemand wird das herausfinden“; „Danach kräht kein Hahn“; „Dafür bin ich nicht zuständig“; oder „Die Gesellschaft will, dass ich das mache“.

#### Die nachstehenden Fragen sollten Sie sich stellen, um herauszufinden, ob Ihre Handlungen ethisch sind:

Halte ich mich an den Geist, gesamten Sinn und Wortlaut des maßgeblichen Gesetzes oder der maßgeblichen Richtlinie der Gesellschaft?

Wie würde ich dazu stehen, wenn ich einen Bericht über meine Handlungen auf dem Titelblatt einer Zeitung lesen würde?

Was würden meine Familie, Freunde, Nachbarn und Kollegen von meinen Handlungen halten?

Welche Handlungsweise würde ich meinem Kind vorschlagen?

Wie würde ich dazu stehen, über meine Entscheidung unter Eid Zeugnis abzulegen?

Entstehen der Gesellschaft direkte oder indirekte potenzielle Konsequenzen?

Wie würde ich dazu stehen, wenn ich meine Entscheidung auf einer Belegschaftsversammlung erklären müsste?

**Sonstige ähnliche Informationen und Richtlinien.** Bestimmte Teile dieses Kodex werden unter Umständen besser erklärt in anderen maßgeblichen Richtlinien und Vorgaben der Gesellschaft. Sehen Sie sich bitte diese Unterlagen an, um einen besseren Einblick in diese Teile zu gewinnen. Der Kodex geht zum Großteil auf die gesetzlichen Bestimmungen ein. Er dient nicht dazu, Ihnen in diesen Bereichen das Wissen eines Experten zu vermitteln. Stattdessen wurde der Kodex so konzipiert, dass er Sie auf potenzielle Probleme und Situationen hinweist, bei denen Sie sich an Ihren Manager, Vorgesetzten, einen Anwalt der Gesellschaft oder eines der Mitglieder des Ethikausschusses Ihres Unternehmens wenden sollten. Die Mitglieder der Ethikausschüsse sollten zu Beginn von Geschäftverhandlungen und nicht erst dann zu Rate gezogen werden, wenn sich Vereinbarungen so gefestigt haben, dass die erforderlichen Änderungen nur schwer vorgenommen werden können.

## MASSTÄBE UND VORGABEN

Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Vorstandsmitglied von Hillenbrand oder einer ihrer Tochtergesellschaften ist ein „Mitarbeiter“ der Gesellschaft und ist somit angewiesen, sich bei allen Geschäftsvorgängen ethisch zu verhalten und die Gesetze, Vorschriften und Richtlinien der Gesellschaft zu befolgen. Von jeder Person wird erwartet, dass sie die Verantwortung für die Befolgung dieser ethischen Verhaltensnormen trägt und sich mit den verschiedenen Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien der Gesellschaft vertraut macht, die auf die von ihr ausgeübten Aufgaben Anwendung finden. Wenn Zweifel bestehen, sind die Mitarbeiter verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder bei Bedarf unsere Anwälte, einen Vertreter der Personalabteilung oder ein Mitglied des Ethikausschusses ihres Unternehmens um Klarstellung zu bitten.

## INTERESSENKONFLIKTE

*Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die privaten Interessen einer Person mit den Interessen der Gesellschaft kollidieren oder zu kollidieren scheinen – das heißt, wenn die Loyalität einer Person gegenüber der Gesellschaft und die Ausübung ihrer von der Gesellschaft zugewiesenen Pflichten und Aufgaben beeinträchtigt wird oder beeinträchtigt zu sein scheint durch die von einer anderen Quelle erhaltenen Leistungen.*

Wir setzen unser Vertrauen in die Loyalität und Ehrlichkeit unserer einzelnen Mitarbeiter. Gute Beziehungen mit Kunden und Lieferanten und die Integrität unserer Mitarbeiter sind kritisch für unseren Firmenwert und unerlässlich für unseren Erfolg. Mitarbeiter sollten stets darauf achten, dass ihre persönlichen Interessen oder die Interessen Dritter ihre für die Gesellschaft gefällten Entscheidungen nicht beeinflussen.

Kein Mitarbeiter sollte Einflüssen, Interessen oder Beziehungen unterliegen oder den Eindruck erwecken, diesen zu unterliegen, die mit den besten Interessen der Gesellschaft in Konflikt stehen. Es sollten also Tätigkeiten vermieden werden, die die Integrität der Gesellschaft oder des Mitarbeiters kompromittieren oder zu kompromittieren scheinen.

### Häufige Quellen von Konflikten.

Die Zusammenstellung einer Liste aller Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen können, ist zwar nicht möglich, aber diese Situationen entstehen allgemein in den folgenden vier Fällen:

1. **Interessen des Mitarbeiters.** Wenn ein Mitarbeiter, ein Mitglied seiner Familie oder ein Unternehmen, eine Organisation oder Treuhandgesellschaft, an dem/der der Mitarbeiter beteiligt ist, ein direktes oder indirektes finanzielles Interesse an oder eine finanzielle Verpflichtung gegenüber einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der Gesellschaft hat;
2. **Interessen eines Familienangehörigen.** Wenn ein Mitarbeiter mit einem Lieferanten oder Kunden für die Gesellschaft Geschäfte tätigt, bei dem ein Bluts- oder angeheirateter Verwandter Direktor, Partner, Aktionär, Führungskraft, Mitarbeiter oder Vertreter ist;

3. **Geschenke.** Wenn ein Mitarbeiter, ein Mitglied seines Haushalts, ein Unternehmen, eine Organisation oder eine Treuhandgesellschaft, an dem/der der Mitarbeiter beteiligt ist, oder eine andere vom Mitarbeiter bestimmte Person oder bestimmtes Unternehmen von einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden Geschenke, Gutschriften, Zahlungen, Dienstleistungen oder andere Zuwendungen annimmt, die mehr als symbolischen oder geringen Wert haben; und
4. **Missbrauch von Informationen.** Wenn ein Mitarbeiter Informationen missbraucht, die er im Zuge seiner Beschäftigung erhält.

### **Definitionen.**

Für diese Zwecke sind Lieferanten Unternehmen, die Produkte liefern oder Dienstleistungen erbringen – wie Berater, Speditionen, Finanzinstitute und Leasingfirmen. Unter Kunden sind nicht nur die Käufer von Produkten oder Dienstleistungen sondern auch die zu verstehen, die einen wesentlichen Einfluss auf unsere Kunden haben.

Eine Beteiligung von höchstens einem Prozent an einer Wertpapierklasse, die an einer nationalen, anerkannten Börse notiert sind oder auf dem Freimarkt regelmäßig gehandelt werden, wird nicht als ein „wesentliches“ finanzielles Interesse an einem Konkurrenten, Lieferanten oder Geschäftskunden angesehen, sofern keine anderen Komplikationen bestehen, die dem Mitarbeiter die Anwesenheit eines Konflikts klar machen sollten. Gleichermaßen wird das Bestehen eines Zinsdarlehens bei einem anerkannten Finanzinstitut zu den normalen Sätzen, die zum Zeitpunkt der Kreditaufnahme zutreffen, nicht als „wesentlich“ erachtet. Eine Beteiligung an den Aktien eines Konkurrenten, Lieferanten oder Geschäftskunden, die nicht öffentlich gehandelt werden, ist jedoch als „wesentlich“ anzusehen und sollte umgehend mit unseren Anwälten überprüft werden.

### **Spezifische Beispiele.**

Eine Beschreibung jeder einzelnen Situation ist zwar nicht möglich, aber ein paar Beispiele können das Bestehen von Interessenkonflikten erläutern und die Bestimmung von Grundregeln erleichtern:

**Einflussposition.** Wenn ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied des Mitarbeiters ein wesentliches finanzielles oder sonstiges wirtschaftliches Interesse an einem bestehenden oder potenziellen Lieferanten oder Kunden hat, hat der Mitarbeiter dies dem zuständigen Ethikausschuss mitzuteilen und dessen schriftliche Genehmigung einzuholen, bevor er Entscheidungen über Geschäfte mit diesem Lieferanten oder Kunden beeinflussen kann. Diese Positionen sind mit Situationen verbunden, in denen Mitarbeiter die Spezifikationen für die Rohstoffe, Produkte, Projekte oder Dienstleistungen des Lieferanten entwickeln; diese Rohstoffe, Produkte, Projekte oder Dienstleistungen empfehlen, bewerten, testen oder genehmigen; oder sich an der Auswahl von oder den Vereinbarungen mit Lieferanten beteiligen.

**Verfügbarkeit.** Ein Interessenkonflikt kann bestehen, wenn sich ein Mitarbeiter an einem externen geschäftlichen Vorhaben beteiligt oder sich bereit erklärt, für ein anderes Unternehmen, eine staatsbürgerliche oder wohltätige Organisation zu arbeiten oder diesem/dieser Dienstleistungen zu erbringen, wenn diese Tätigkeit den Mitarbeiter daran hindert, sich den Geschäften der Gesellschaft in dem von seiner Position erforderten Umfang zu widmen. Einem Mitarbeiter ist es ohne die schriftliche Zustimmung des CEO seines Unternehmens untersagt, bei einem anderen Unternehmen den Posten eines Vorstandsmitglieds oder eine Position bei einer Organisation zu übernehmen, die ihn daran hindert, sich den Geschäften der Gesellschaft in dem von seiner Position erforderten Umfang zu widmen.

**Konkurrenten.** Einem Mitarbeiter ist es untersagt, ein Amt bei einer Person oder einem Unternehmen anzunehmen, die mit der Gesellschaft konkurriert, diese/dieses zu beraten oder mit dieser/diesem in Verbindung zu stehen, ob als Mitarbeiter, Aktionär, Partner, Vorstandsmitglied

oder Berater, es sei denn, dies geschieht im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft bei einem Fachverband, Herstellergruppen und Ähnlichem und auf Wunsch der Gesellschaft.

**Geschenke.** Die Gesellschaft besteht darauf, dass alle Geschäftsentscheidungen objektiv und fair und nicht aufgrund von Geschenken oder Zuwendungen getroffen werden. Aus diesem Grund darf kein Mitarbeiter oder ein unmittelbares Familienmitglied des Mitarbeiters Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten zu Zuwendungen, Geschenken, Krediten oder anderen Leistungen (einschließlich von Dienstleistungen, Urlaub, Ferien, Reisen, Unterkünften, Rabatten und Sachgütern) auffordern oder diese annehmen. Die einzige Ausnahme zu dieser Richtlinie sind gelegentliche Bewirtung oder Geschenke (außer Geldbeträgen) von Nominalwert, die herkömmlich auch anderen angeboten werden, die eine ähnliche Beziehung zum Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten haben oder vom zuständigen Ethikausschuss genehmigt wurden. Mitarbeiter sollten bei der Entscheidung, ob ein Geschenk oder eine Bewirtung von Nominalwert ist, mit Sorgfalt vorgehen. Wenn Zweifel bestehen, ist es immer besser, das Angebot abzulehnen. Gegenstände, die als Werbeartikel bezeichnet werden, und allgemein inner- und außerhalb der Gesellschaft verteilt werden (Kalender, Briefbeschwerer usw.), verstoßen nicht gegen die Richtlinie, die die Annahme von Geschenken regelt. Wenn ein Mitarbeiter es dem Vertreter eines Lieferanten gestattet, eine Mahlzeit zu bezahlen, ist das angebracht, solange das Geschäft zu kaufmännischen Bedingungen besprochen wurde und nicht der geringste Verdacht besteht, dass ein ungewöhnliches Ereignis mit der Absicht inszeniert wurde, die Loyalität des Mitarbeiters zu untergraben.

**Missbrauch von Informationen.** Informationen, die ein Mitarbeiter im Zuge seiner Beschäftigung oder in Verbindung mit der Gesellschaft erhielt, dürfen nicht zum persönlichen Vorteil oder als „Tipp“ für andere genutzt werden, es sei denn, die Gesellschaft stellt diese Informationen allgemein zur Verfügung. Dies trifft zu, egal ob der Gesellschaft dadurch direkter Schaden entsteht oder nicht. Diese Vorschrift, sofern sie sich auf Transaktionen mit Aktien und anderen Wertpapieren bezieht, wird nachstehend unter „Vertrauliche Informationen“ und „Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen“ ausführlicher behandelt. Die Vorschrift ist jedoch nicht nur auf Transaktionen mit Wertpapieren beschränkt, sondern umfasst jede Situation, in der Informationen als Basis für einen unfairen Handel mit einem Außenseiter verwendet werden können. Die Offenlegung von vertraulichen Daten und Handelsgeheimnissen bei unseren Geschäften kann nachteilige Folgen für die Gesellschaft haben und ist wie unten erwähnt verboten.

### Hypothetisches Szenario #1 – Interessenkonflikte

John ist als Mitarbeiter der Gesellschaft zuständig für den Vertrieb bestimmter Produkte. Johns Schwägerin wurde gerade eine leitende Position bei einem Kunden angeboten, dem John regelmäßig die Produkte der Gesellschaft verkauft. Wie sollte John in Bezug auf diesen Kunden am besten vorgehen?

- A. Weiterhin diesem Kunden Produkte verkaufen, aber darauf achten, dass die Preise und anderen Konditionen fair und mit jenen vergleichbar sind, die anderen Kunden angeboten werden.
- B. Den Vertrieb an diesen Kunden sofort einstellen und ihn benachrichtigen, dass die Gesellschaft zu Geschäften mit dem Kunden nicht mehr in der Lage ist.
- C. Einem Mitglied des Ethikausschusses des Unternehmens, bei dem John arbeitet, diesen potenziellen Interessenkonflikt melden und über die Handlungsweise gegenüber diesem Kunden zu Rate ziehen.
- D. Das Ansehen seiner Schwägerin in ihrer neuen Stellung mit dem Verkauf hoch diskontierter Produkte der Gesellschaft an ihren neuen Arbeitgeber erhöhen.

---

**Antwort: C** ist die richtige Antwort. Diese Situation führt zu einem Interessenkonflikt, der dem Ethikausschuss des Unternehmens, für das John arbeitet, gemeldet werden muss. A ist falsch, da mit dieser Vorgehensweise ein erhebliches Risiko des Anscheins eines Fehlverhaltens einhergeht, selbst wenn der Vertrieb an diesen Kunden auf fairer und objektiver Basis erfolgt. B ist auch falsch. Interessenkonflikte von einzelnen Mitarbeitern, die angemessen behandelt werden, hindern die Gesellschaft selten daran, mit einem anderen Unternehmen Geschäfte zu tätigen. Entscheidend ist, diese Information dem Ethikausschuss mitzuteilen.

### Hypothetisches Szenario #2 – Interessenkonflikte

Tina ist als Mitarbeiterin der Gesellschaft für die Beschaffung von Material zuständig, aus dem die Produkte der Gesellschaft hergestellt werden. Einer der Lieferanten der Gesellschaft bietet Tina eine teure, goldene Uhr an, wenn sie sich bereit erklärt, ihm einen wesentlichen Auftrag für die Lieferung seines Produkts an die Gesellschaft zu erteilen. Wie sollte Tina auf diesen Vorschlag am besten eingehen?

- A. Seinen Vorschlag annehmen. Tina hat diesen Lieferanten für den Auftrag sowieso in Erwägung gezogen und könnte eine neue Uhr gebrauchen.
- B. Den Vorschlag ablehnen und den Vorfall dem Ethikausschuss des Unternehmens, für das Tina arbeitet, mitteilen, bevor sie eine Entscheidung über die Erteilung des Auftrags trifft.
- C. Die Uhr ablehnen und den Auftrag dennoch diesem Lieferanten erteilen.
- D. Ein besseres Angebot abwarten, da dieser Auftrag nach Tinas Ansicht wahrscheinlich ein neues Auto wert ist.

---

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Alle Geschäftsentscheidungen der Gesellschaft müssen objektiv und fair und nicht aufgrund von Geschenken oder Zuwendungen getroffen werden. A ist falsch. Selbst wenn das Geschenk die Entscheidung, diesem Lieferanten den Auftrag zu erteilen, nicht direkt beeinflusst hat, hätte das Geschenk bei anderen wahrscheinlich den Eindruck erweckt, dass es bei der Entscheidung eine Rolle spielte und zukünftige Geschäftsentscheidungen beeinflussen könnte. C ist auch falsch. Das Verhalten des Lieferanten in diesem Fall ist nicht vereinbar mit den ethischen Normen der Gesellschaft bei ihrer Geschäftstätigkeit. Aus diesem Grund sollte dieses Verhalten einem Mitglied des Ethikausschusses vor weiteren Geschäften mit dem Lieferanten gemeldet werden.

### Hypothetisches Szenario #3 – Interessenkonflikt

Dieselben Tatbestände wie oben in Frage 2, aber anstatt Tim um die Erteilung eines Auftrags zu bitten, bietet der Lieferant Tim die Uhr „zum Dank“ für die Aufträge an, die Tim ihm in der Vergangenheit erteilt hat. Tim sollte:

- A. Sich bei dem Lieferanten für das Geschenk bedanken, aber darauf hinweisen, dass es ihm aufgrund der Richtlinien der Gesellschaft verwehrt ist, das Geschenk anzunehmen.
- B. Das Geschenk annehmen. Da Tim dem Lieferanten keine Gegenleistung erbringt, schadet es nicht, das Geschenk anzunehmen.

---

**Antwort:** A ist die richtige Antwort. Die Tatsache, dass der Lieferant keine Gegenleistung für das Geschenk erwartet, spielt hier keine Rolle. Der Kodex verbietet Geschenke von Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten, außer jenen mit symbolischem oder geringem Wert, da diese Geschenke eventuell die Objektivität zukünftiger Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder einen derartigen Eindruck erwecken könnten.

### Hypothetisches Szenario #4 – Interessenkonflikte

Sie haben vor kurzem die Entscheidung gefällt, Ihre eigene Firma zu gründen und beabsichtigen, diese Firma zu leiten und gleichzeitig weiterhin als Mitarbeiter der Gesellschaft tätig zu sein. Welche der folgenden Handlungen wären nach dem Kodex zulässig?

- A. Sie sind Inhaber und Betreiber eines Unternehmens, das in keiner Weise mit der Gesellschaft konkurriert. Sie unterlassen es, die Ressourcen der Gesellschaft für Ihre eigenen Geschäfte zu nutzen und leiten das Unternehmen ausschließlich in Ihrer Freizeit und auf eine Weise, die in keiner Weise die Ausübung Ihrer Pflichten als Mitarbeiter der Gesellschaft beeinträchtigt.
- B. Sie sind Inhaber und Betreiber eines Unternehmens, das in keiner Weise mit der Gesellschaft konkurriert. Sie wenden einen Teil Ihrer Arbeitszeit bei der Gesellschaft für die Leitung Ihrer eigenen Geschäfte auf und bedienen sich für diesen Zweck auch deren Computer, Telefonapparate und anderen Bürogeräte und -vorräte.
- C. Sie sind Inhaber und Betreiber eines Unternehmens, das direkt mit der Gesellschaft konkurriert, aber Sie tätigen Ihre eigenen Geschäfte ausschließlich in Ihrer Freizeit und auf eine Weise, die in keiner Weise die Ausübung Ihrer Pflichten als Mitarbeiter der Gesellschaft beeinträchtigt.
- D. Sie sind Inhaber und Betreiber eines Unternehmens, das in keiner Weise mit der Gesellschaft konkurriert. Sie verbringen den Großteil Ihrer Arbeitszeit bei der Gesellschaft für die Leitung Ihrer eigenen Geschäfte und versäumen keine Gelegenheit, sich der Ressourcen der Gesellschaft bei Ihren eigenen Geschäften zu bedienen, und reichen bei der Gesellschaft einen Erstattungsantrag für die bei Ihren Geschäften anfallenden Kosten ein.

---

**Antwort:** A ist die einzige richtige Antwort. Das in den anderen Antworten beschriebene Verhalten ist streng verboten. Das in Antwort B beschriebene Verhalten ist verboten, selbst wenn Sie nur einen geringen Teil Ihrer Arbeitszeit bei der Gesellschaft aufwenden oder die Nutzung der Ressourcen der Gesellschaft gering ist.

### Hypothetisches Szenario #5 – Interessenkonflikte

Sie kennen jemanden, der einen zukünftigen Konkurrenten der Gesellschaft gründet und Ihnen die Gelegenheit bietet, in diesen Konkurrenten zu investieren und sich auf sonstige Weise an den Geschäften des Konkurrenten zu beteiligen. Nach dem Kodex dürfen Sie:

- A. Eine Mehrheitsbeteiligung am Konkurrenten erwerben.
- B. Eine Minderheitsbeteiligung am Konkurrenten erwerben.
- C. Das Amt eines Vorstandsmitglieds des Konkurrenten bekleiden.
- D. Mit dem Konkurrenten einen Beratungsvertrag abschließen, nach dem Sie den Konkurrenten in seinen Geschäftsangelegenheiten beraten.
- E. Ihren Bekannten unentgeltlich über die Leitung des Unternehmens beraten.
- F. Keines der oben genannten.

**Antwort:** F ist die richtige Antwort. Der Kodex verbietet es den Mitarbeitern, in irgendeiner Kapazität für Konkurrenten der Gesellschaft zu arbeiten, sich an diesen zu beteiligen oder sie mit oder ohne Vergütung auf irgendeine Weise zu unterstützen. The einzige Ausnahme ist der Besitz von höchstens einem Prozent einer öffentlich gehandelten Klasse von Wertpapieren. Der Besitz einer Minderheitsbeteiligung an einem Privatunternehmen, wie in Antwort B vorgesehen, ist nach dem Kodex gestattet, wenn der entsprechende Ethikausschuss hiervon in Kenntnis gesetzt wurde und diese Beteiligung gestattet .

## GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN DER GESELLSCHAFT

Eine Geschäftsmöglichkeit der Gesellschaft ist eine Gelegenheit, die unter Verwendung des Eigentums, der Informationen oder im Rahmen der Einstellung als Mitarbeiter der Gesellschaft aufgedeckt wird.

Mitarbeitern ist es verboten, die Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft für sich selbst zu nutzen. Wenn ein Mitarbeiter das Eigentum und die Informationen der Gesellschaft oder seine Einstellung bei der Gesellschaft für seinen eigenen Vorteil verwendet, profitiert er von den Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft. Sie können die Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft und deren Eigentum und andere Ressourcen nur zur Förderung der legitimen Geschäftsinteressen der Gesellschaft verwenden.

Die Trennungslinie zwischen persönlichen Vorteilen und den Vorteilen der Gesellschaft ist hin und wieder verwischt und manche Tätigkeiten sind sowohl für eine Person wie auch für die Gesellschaft von Vorteil. Mitarbeiter, die das Eigentum oder die Möglichkeiten der Gesellschaft auf eine Weise nutzen möchten, die nicht nur zum Vorteil der Gesellschaft ist, sollten sich zuvor an den zuständigen Ethikausschuss wenden.

### Hypothetisches Szenario #6 – Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft

Die Gesellschaft bittet Sie, mögliche Standorte für ein neues Fertigungswerk zu finden und der oberen Geschäftsleitung einen oder mehrere Standorte vorzuschlagen. Sie finden zwei verfügbare Grundstücke, die für ein neues Werk ideal wären. Eines der Grundstücke wäre jedoch auch ideal für ein neues Einkaufszentrum und Sie haben erst vor kurzem in einen Konzern investiert, der den Bau eines Einkaufszentrums vorhat. Wie sollten Sie am besten vorgehen?

- A. Der Geschäftsleitung der Gesellschaft nur *einen* Standort vorschlagen und den anderen für Ihren Investment-Konzern vorbehalten. Sie halten die beiden Grundstücke für gleich gut, die Gesellschaft kommt also nicht schlecht weg, wenn Sie nicht beide Standorte vorschlagen.
- B. Sie schlagen der Gesellschaft beide Standorte vor und achten darauf, dass Ihr Investment-Konzern das Grundstück nur dann für das Einkaufszentrum erwirbt, wenn die Gesellschaft an dem Grundstück kein Interesse hat.
- C. Sie kaufen beide Grundstücke selbst und versuchen, sie der Gesellschaft zu einem überhöhten Preis zu verkaufen.

---

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Beide Grundstücke sind Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft. Aus diesem Grund ist es Ihnen untersagt, die Gelegenheit zu Ihrem eigenen Vorteil zu nutzen, es sei denn, die Gesellschaft hat eindeutig bestimmt, dass sie an dieser Möglichkeit kein Interesse hat.

## VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Der Erfolg der Gesellschaft beruht zum Großteil darauf, dass sich ihre Mitarbeiter in Bezug auf die Informationen der Gesellschaft und andere vertrauliche Daten streng an ihre Geheimhaltungspflicht halten. Von besonderer Bedeutung ist die Notwendigkeit, die Geschäftspläne und -entwicklungen der Gesellschaft zu schützen. Nicht toleriert wird die unbefugte Offenlegung der Informationen der Gesellschaft (einschließlich von Geschäftsaufzeichnungen und -daten, persönlichen und finanziellen Informationen, Sozialversicherungsnummern, Bankunterlagen, Übernahme- und Veräußerungsplänen, Investitionsplänen und anderen strategischen Geschäftsplänen), egal ob verbal oder schriftlich (darunter auch in Internet Chat Rooms oder auf Message Boards). Unter keinen Umständen sollten diese Angelegenheiten informell besprochen werden, nicht als Büroklatsch, bei einem Cocktail, zu Hause oder auf andere Weise. Diese Diskussionen erhöhen nachhaltig die Wahrscheinlichkeit, dass die strategischen Pläne der Gesellschaft anderen bekannt werden, bevor diese zu ihrer Ausführung bereit ist. Verfrühte Offenlegung beeinträchtigt die optimale Plangestaltung und kann die Gesellschaft daran hindern, das geplante Projekt abzuschließen. Die Entwicklung der strategischen Pläne der Gesellschaft ist mit hohem Zeitaufwand und Engagement verbunden.

Erinnern Sie sich daran, dass der Erfolg der Gesellschaft zum Großteil darauf beruht, dass sich ihre Mitarbeiter bei vertraulichen Informationen streng an ihre Geheimhaltungspflicht halten. Die Offenlegung dieser Informationen anderen gegenüber kann: (a) im Rahmen der Wertpapiergesetze der USA und anderer Länder Strafen zur Folge haben; (b) als Diebstahl von Handelsgeheimnissen und somit als Straftat angesehen werden; (c) dem Mitarbeiter und der Gesellschaft Kritik zuziehen und peinlich sein; (d) die Gesellschaft daran hindern, ihre strategischen Ziele zu realisieren; und (e) das Recht einer Person auf Privatsphäre verletzen. Wenn ein Mitarbeiter die vertraulichen Aspekte der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft mit anderen Mitarbeitern, denen diese vertraulichen Informationen nicht bekannt sind, und mit Personen außerhalb der Gesellschaft nicht bespricht, vermeidet er die damit verbundene Haftung und Peinlichkeit für sich selbst und Schädigung der Gesellschaft.

Von Dritten erhaltene Informationen (einschließlich von Geschäftsaufzeichnungen und -daten, persönlichen und finanziellen Informationen, Sozialversicherungsnummern, Bankunterlagen) sollten auch vertraulich behandelt werden. Beispielsweise sollten Sie es unterlassen, von Bewerbern oder neuen

Mitarbeitern Handelsgeheimnisse, geschützte oder andere vertrauliche Informationen der Konkurrenten in Erfahrung zu bringen.

### Hypothetisches Szenario #7 – Vertrauliche Informationen

Sie und Ihr Kollege Steve holen sich in einer Nachmittagspause Kaffee im nahe gelegenen Starbucks. Während Sie in der Schlange darauf warten, Ihren Kaffee zu bestellen, fängt Steve an, (ziemlich lautstark) vom Übernahmeplan der Gesellschaft für ein anderes Unternehmen zu sprechen. (Steve überhörte ein Gespräch über diese Übernahme im Pausenraum.) Sie haben auch von dieser Übernahme gehört, sind jedoch mit der Richtlinie der Gesellschaft für vertrauliche Informationen vertraut. Wie sollten Sie auf die Bemerkungen von Steve reagieren?

- A. Steve mitteilen, was Sie selbst gehört haben.
- B. Sich an die Person hinter Ihnen wenden (die zufällig der Präsident eines Konkurrenten ist) und sagen: „Ist das nicht erstaunlich?“
- C. Steves Bemerkung ignorieren.
- D. Steve diskret daran erinnern, dass es sich bei der Übernahme um vertrauliche Informationen der Gesellschaft handelt, die nicht in der Öffentlichkeit besprochen werden sollten.

---

**Antwort:** D ist die richtige Antwort.

### Hypothetisches Szenario #8 – Vertrauliche Informationen

Bei der Rückkehr zur Arbeit möchte Steve die Unterhaltung über die Übernahme im Flur zwischen unseren Büros wieder aufnehmen. Können Sie die Angelegenheit jetzt offen besprechen, da Sie sich in den Räumlichkeiten der Gesellschaft befinden?

- A. Ja – es ist in Ordnung, die Übernahme vor den anderen Mitarbeitern der Gesellschaft zu besprechen.
- B. Nein – Sie und Steve sollten sich mit der Angelegenheit nicht weiter befassen.
- C. Nein – Sie und Steve sollten die Übernahme nur unter vier Augen in einem Ihrer Büros besprechen.
- D. Ja – es ist wahrscheinlich, dass sämtliche Mitarbeiter der Gesellschaft von der Übernahme Kenntnis haben, da Sie und Steve davon wussten.

---

**Antwort:** B ist die richtige Antwort.

### Hypothetisches Szenario #9 – Vertrauliche Informationen

Sie arbeiten an einem Abend noch lange an einigen Finanzunterlagen der Gesellschaft, die unter anderem deren Finanzlage im Detail darstellen. Um 23:00 Uhr hören Sie mit der Arbeit schließlich auf und gehen nach Hause. Aus Müdigkeit ziehen Sie in Erwägung, Ihren Computer nicht herunterzufahren, damit Sie am nächsten Morgen gleich weiterarbeiten können. Soweit Sie das beurteilen können, ist nur die Putzkolonne im Gebäude und niemand würde sich Ihren Computer ansehen. Welche Handlungsweise wäre für Sie angebracht?

- A. Schalten Sie Ihren Computer aus, um zu verhindern, dass sich jemand den Jahresabschluss ansieht.
- B. Lassen Sie Ihren Computer an aber nicht den Monitor, damit jeder, der Ihr Büro betritt, den Eindruck gewinnt, dass Ihr Computer ausgestellt ist.
- C. Lassen Sie Ihren Computer und Monitor an, da Sie früh morgens wieder im Büro sein werden.
- D. Fahren Sie den Computer herunter und nehmen Sie die Unterlagen zur Prüfung mit nach Hause.

---

**Antwort:** Sowohl A wie auch D ist richtig. D weist auf ein anderes wichtiges Problem im Hinblick auf vertrauliche Informationen hin – jedes Unternehmen von Hillenbrand sollte sicherstellen, dass Mitarbeiter, die vertrauliche Informationen mit nach Hause nehmen können, sich ihrer Verpflichtung bewusst sind, die Informationen gegen Offenlegung zu schützen.

### Hypothetisches Szenario #10 – Vertrauliche Informationen

Sie können zwar auf eine glänzende Berufslaufbahn bei der Gesellschaft zurückblicken, aber einer ihrer Konkurrenten macht Ihnen ein Angebot, dem sie nicht widerstehen können. Ihnen werden dort dieselben Aufgaben anvertraut wie bei der Gesellschaft (Vertrieb). Obwohl der potenzielle Arbeitgeber von Ihnen keine Angaben zu den Kunden der Gesellschaft verlangt, gehen Sie davon aus, dass derartige Informationen für den Erfolg Ihres Einstiegs genau das Richtige wären. Zu diesem Zweck beschließen Sie, Informationen zu den Kunden, mit denen Sie Beziehungen unterhalten, mitzunehmen, darunter deren Namen, Anschriften, Kaufverhalten und Kontaktpersonen. Sie sind der Ansicht, dass diese Informationen sowieso zum Teil Ihnen gehören, da Sie diese Beziehungen schon seit Jahren pflegen. Ist das ein Problem?

- A. Nein – das sind Ihre Kunden und Sie sind berechtigt, die Beziehungen aufrechtzuhalten, egal wo Sie arbeiten.
- B. Nein – wenn die Kunden der Gesellschaft so wichtig wären, hätte sie dem Angebot des neuen Unternehmens ein entsprechendes Angebot entgegengesetzt, um Sie zu halten.
- C. Ja – Kundenlisten sind vertrauliche Informationen der Gesellschaft.
- D. Ja – die Gesellschaft kann eine Unterlassungsanklage erheben, um Sie an der Mitnahme oder Verwendung der Kundendaten zu hindern.

---

**Antwort:** C und D sind richtig.

## SCHUTZ UND ANGEMESSENE VERWENDUNG DES GESELLSCHAFTSVERMÖGENS

Schützen Sie das Eigentum und die Ressourcen der Gesellschaft wie Ihre eigenen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Ressourcen und das Eigentum der Gesellschaft (einschließlich von Reisekosten, Reisezeit, Sachmitteln, Computer, Telefonapparaten, anderen Geräten und geschützten Informationen) ausschließlich für die Geschäfte der Gesellschaft und nicht zu ihrem persönlichen Vorteil zu nutzen. Erfindungen und Ideen, die unter Verwendung der Vermögenswerte der Gesellschaft und während der Arbeitszeit entwickelt wurden, gehören der Gesellschaft und dürfen nur von und für die Gesellschaft offen gelegt, verwendet oder vermarktet werden. Diese Erfindungen sind das Eigentum der Gesellschaft und müssen Ihrem Vorgesetzten, einem Manager oder unseren Anwälten offen gelegt werden, der/die die weiteren Maßnahmen bestimmt/bestimmen. Die Vermögenswerte der Gesellschaft können nur für die Zwecke der Gesellschaft verwendet werden. Die Technik und das Eigentum der Gesellschaft sollten nur hin und wieder für persönliche Anrufe, E-Mails und andere persönliche Zwecke verwendet werden. Von uns wird erwartet, dass wir uns während der Geschäftsstunden nur mit Tätigkeiten befassen, die mit den Geschäften der Gesellschaft in Verbindung stehen. Mitarbeitern ist es untersagt, sich während ihrer Arbeitszeit mit anderen als Firmenzwecken zu befassen oder sich um Aufträge für ein anderes Unternehmen zu bemühen.

### Hypothetisches Szenario #11 – Schutz und angemessene Verwendung des Gesellschaftsvermögens

Sie arbeiten in der Auskunftsdienstabteilung der Gesellschaft. In Ihrer „freien“ Zeit haben Sie ein Softwareprogramm entwickelt, mit dem Sie eine Datenbank für die Lieferanten der Gesellschaft erstellen und verwalten können. Sie wissen zwar, dass die in der Datenbank gespeicherten Informationen der Gesellschaft gehören, aber das von Ihnen entwickelte Softwareprogramm halten Sie für Ihr Eigentum. Sie haben vor, die Gesellschaft zu verlassen und das Softwareprogramm zu Ihrer nächsten Arbeitsstelle mitzunehmen. Wer weiß, vielleicht wird Sie jemand hierfür kompensieren. Ist Ihnen das erlaubt?

- A. Ja – Sie haben das Programm entwickelt und somit gehört es Ihnen.
- B. Ja – Sie haben in Bezug auf Erfindungen nie eine Vereinbarung mit der Gesellschaft getroffen.
- C. Nein – Sie haben die Software während der Arbeitszeit und unter Verwendung des Eigentums der Gesellschaft entwickelt.
- D. Nein – aber niemand wird je davon erfahren.

---

**Antwort: C** ist die richtige Antwort.

### Hypothetisches Szenario #12 – Schutz und angemessene Verwendung des Gesellschaftsvermögens

Sie haben sich der Gesellschaft vor kurzem als Verkäufer angeschlossen. Davor haben Sie bei dem regionalen Hauptkonkurrenten der Gesellschaft gearbeitet. Sie sind der Ansicht, dass eine(r) Ihrer Bekannten, der/die noch bei dem Konkurrenten arbeitet, gut in die Gesellschaft passen würde. Überdies gehen Sie davon aus, dass Sie mit der Abwerbung dieser/dieses Bekannten Ihren neuen Chef beeindrucken könnten, da diese(r) Bekannte beeindruckende Absatzzahlen aufweisen kann. Diese Abwerbung von Mitarbeitern des Konkurrenten ist Ihnen jedoch durch ein zweijähriges Abwerbungsverbot verwehrt (dieses Verbot ist Bestandteil Ihres Beschäftigungsvertrags mit dem Konkurrenten). Sollten Sie Ihre(n) Bekannte(n) über die Stellung in Kenntnis setzen?

- A. Ja – die Gesellschaft sucht nach neuen Verkäufern.
- B. Nein – Ihre(n) Bekannte(n) zum Umstieg zur Gesellschaft aufzufordern, verstößt gegen Ihren Beschäftigungsvertrag.
- C. Ja – Ihr ehemaliger Arbeitgeber wird nie herausfinden, wie Ihr(e) Bekannte(r) von der Stellung erfuhr.
- D. Nein – Sie möchten Ihrem neuen Arbeitgeber keine Schwierigkeiten bereiten.

---

Antwort: **B und D** sind richtig.

### Hypothetisches Szenario #13 – Schutz und angemessene Verwendung des Gesellschaftsvermögens

Die Gesellschaft schickt Sie zum Kauf eines Artikels, der dringend im Lager gebraucht wird, zum örtlichen Baumarkt (mit der Firmen-Kreditkarte Ihres Managers). Sie finden, wonach Sie suchen und während Sie an der Kasse anstehen, sehen Sie einen Rollmeter. Sie hatten schon einige Zeit vor, sich beim nächsten Besuch eines Baumarkts einen zu besorgen. Sie ziehen in Erwägung, ihn mit der Kreditkarte der Gesellschaft zu bezahlen, um eine Verzögerung an der Kasse zu vermeiden. Welche Handlungsweise wäre für Sie angebracht?

- A. Ihn kaufen – die Gesellschaft sollte Sie für die Fahrt zum Baumarkt sowieso kompensieren.
- B. Ihn kaufen – er kostet nur 5 Dollar. Niemand wird das je bemerken.
- C. Ihn nicht mit der Firmen-Kreditkarte kaufen – der Kauf wurde nicht genehmigt.
- D. Ihn kaufen – aber mit dem eigenen Geld bezahlen.

---

Antwort: **Sowohl C wie auch D** ist richtig.

## FAIRE BEHANDLUNG

Jeder von uns ist verpflichtet, Kunden und potenzielle Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und andere Mitarbeiter fair zu behandeln. Kein Mitarbeiter sollte bei der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft Vorteile gegenüber anderen auf unlautere Weise wahrnehmen durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch vertraulicher Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken. Der Behandlung anderer sollte in jedem Fall von Ehrlichkeit geprägt sein.

Wir sollten selbst den Anschein von Fehlverhalten vermeiden und uns bei unserer Geschäftstätigkeit jederzeit an die höchsten ethischen Normen halten. Wir sollten einzig und allein auf Basis unserer

Kompetenz und der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und unserer Fähigkeit konkurrieren, die von uns angebotenen Produkte zu warten und die uns erteilten Aufträge termingerecht auszuführen, und jegliche Art unfairen Wettbewerbs vermeiden.

Des Weiteren lehnen wir die Verwendung der vertraulichen Informationen von Konkurrenten oder Dritten entschieden ab, die einem Mitarbeiter in einer vorherigen Arbeitstelle anvertraut wurden oder mit unlauteren Mitteln, wie Veruntreuung von vertraulichen Informationen, Bestechung, Kontaktaufnahme mit Mitarbeitern eines Konkurrenten oder Vortäuschung einer Anstellung bei einem Konkurrenten, direkt oder indirekt erlangt wurden. Dasselbe trifft auf Berater oder andere Personen zu, die die Gesellschaft zur Erfassung wettbewerbsrelevanter Information engagiert.

Andere zusätzliche Vorgaben umfassen Folgendes:

- Bewusst irreführende Mitteilungen, Auslassung wichtiger Tatbestände oder falsche Behauptungen über die Produkte oder Dienstleistungen sind nicht zulässig.
- Sie sollten Kunden gegenüber stets genau und ehrlich sein und darauf achten, dass Sie die Qualität, Merkmale oder Verfügbarkeit unserer Produkte oder Dienstleistungen nicht falsch darstellen.
- Behindern Sie keine Vereinbarung zwischen einem potenziellen Kunden und einem Lieferanten, der mit uns konkurriert.
- Unterlassen Sie jegliche Industriespionage oder Bestechung im Geschäftsverkehr.

Mitarbeiter sind nicht nur verantwortlich für Ihren Umgang mit anderen, sondern auch für die Aufbewahrung bestimmter von ihnen erstellten oder erhaltenen Dokumente. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich streng an die auf ihr Unternehmen zutreffenden Aufbewahrungsvorgaben für Aufzeichnungen zu halten. Die Anwendung der Gesetze zum Schutz des fairen Wettbewerbs ist schwierig und manchmal missverständlich. Wenden Sie sich mit Fragen an unsere Anwälte.

### Hypothetisches Szenario #14 – Faire Behandlung

Josh ist als Mitarbeiter der Gesellschaft mit dem Vertrieb ihrer Produkte zuständig. Ein Kunde kontaktiert ihn, um eine Bestellung aufzugeben. Der Kunde weist darauf hin, dass er die Produkte zu einem bestimmten Termin benötigt und sich nach einem anderen Hersteller umsehen wird, wenn die Gesellschaft die Produkte nicht bis zu diesem Termin liefern kann. Josh ist mit dem derzeitigen Auftragsrückstand und den Lieferzeiten vertraut und weiß, dass die Gesellschaft nicht in der Lage sein wird, die gewünschten Produkte zum gewünschten Termin zu liefern. Welche der folgenden Vorgehensweisen wäre für diese Bestellung angebracht?

- A. Heimlich versuchen, Beziehungen innerhalb der Gesellschaft spielen zu lassen, um die für einen anderen Kunden gedachten Produkte diesem Kunden zuzuleiten.
- B. Dem Kunden versichern, dass die Gesellschaft die Bestellung rechtzeitig erfüllen kann. Josh weiß sehr wohl, dass der Kunde zum Zeitpunkt, zu dem er von der verspäteten Lieferung erfährt, nicht mehr in der Lage sein wird, die Produkte von einem Konkurrenten zu beziehen. Josh denkt, er kann die Schuld für die Verzögerung auf „unvorhergesehene Umstände“ schieben und den Kunden wieder beruhigen.
- C. Dem Kunden mitteilen, dass diese Anforderung vollkommen unzumutbar und absurd ist.
- D. Dem Kunden erklären, dass die Gesellschaft sich zwar stets bemüht, den Anforderungen ihrer Kunden zu entsprechen, aber nicht in der Lage ist, die bestellte Menge der Produkte zum gewünschten Termin zu liefern.

---

**Antwort: D** ist die richtige Antwort. Das in den anderen Antworten beschriebene Verhalten würde gegen die Richtlinie der Gesellschaft für faire Behandlung verstoßen.

### Hypothetisches Szenario #15 – Faire Behandlung

Josh erfuhr vor kurzem, dass ein Kunde einen Konkurrenten für ein Projekt engagiert hat, das er für die Gesellschaft ins Auge gefasst hatte. Josh sollte:

- A. Den Kunden mit der Nachricht anrufen, dass die Entscheidung, den Konkurrenten zu engagieren, bedauerlich wäre, da dieser nicht in der Lage wäre, das Projekt rechtzeitig und mit der erwünschten Qualität durchzuführen.
- B. Den Kunden überreden, den Vertrag mit dem Konkurrenten zu kündigen.
- C. Entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die Beziehungen mit dem Kunden aufrechtzuerhalten, damit die Gesellschaft für zukünftige Projekte in Erwägung gezogen wird.

---

**Antwort: C** ist die richtige Antwort. Das in den anderen Antworten beschriebene Verhalten würde gegen die Richtlinie der Gesellschaft für faire Behandlung verstoßen.

### Hypothetisches Szenario #16 – Faire Behandlung

Eine(r) Ihrer Bekannten gab vor kurzem seine/ihre Stellung bei einem Konkurrenten der Gesellschaft auf. Der/die Bekannte kontaktiert Sie mit dem Angebot, sensitive Informationen des Konkurrenten mit Ihnen zu teilen. Sie sollten:

- A. Es dem/der Bekannten gestatten, die Informationen mit Ihnen zu teilen und diese zum Vorteil der Gesellschaft verwenden.
- B. Es dem/der Bekannten gestatten, die Informationen mit Ihnen zu teilen mit dem Gedanken, dass Sie nur neugierig auf die Praktiken des Konkurrenten sind, aber nicht vorhaben, diese zum Vorteil der Gesellschaft zu verwenden.
- C. Dem/der Bekannten mitteilen, dass Sie kein Interesse an den Informationen haben.
- D. Ein Treffen mit dem/der Bekannten und den potenziell zuständigen Mitarbeitern der Gesellschaft vereinbaren, damit die Gesellschaft die Bereitschaft des/der Bekannten, Informationen mitzuteilen, maximal nutzen kann.

---

**Antwort: C** ist die richtige Antwort. Sie sollten annehmen, dass Ihr(e) Bekannte(r) verpflichtet ist, die vertraulichen Informationen seines/ihrer vorherigen Arbeitgebers geheim zu halten. Die Gesellschaft duldet nicht die Verwendung oder absichtliche Beschaffung von Informationen, wenn dies eine Verletzung oder potenzielle Verletzung dieser Pflicht darstellt.

### Hypothetisches Szenario #17 – Faire Behandlung

Eine Position höheren Rangs als die Ihrige wird frei bei der Gesellschaft und Sie sind der Ansicht, dass Sie selbst und ein anderer Mitarbeiter die besten Kandidaten für die Position sind. Sie können:

- A. Gerüchte über die Qualifikationen des anderen Mitarbeiters bzw. dessen Interesse an der Position verbreiten.
- B. Versuchen, schmähhliche Informationen über den anderen Mitarbeiter herauszufinden.
- C. Ihr Interesse an der Position gegenüber denjenigen zum Ausdruck bringen, die darüber entscheiden, wem die Position angeboten werden soll, und diesen Personen Ihre Qualifikationen erklären.
- D. Den Personen zuständig für die Entscheidung, wem die Position angeboten werden soll, Wertgegenstände oder Zuwendungen zukommen lassen.

---

**Antwort: C** ist die einzige richtige Antwort. Das in den anderen Antworten beschriebene Verhalten würde gegen die Richtlinie der Gesellschaft für faire Behandlung verstoßen.

### Hypothetisches Szenario #18 – Faire Behandlung

Sie bringen möglicherweise peinliche aber rein persönliche Informationen über einen Mitarbeiter eines Kunden, Lieferanten oder einen anderen Mitarbeiter der Gesellschaft in Erfahrung. Sie sollten:

- A. Die Informationen für sich behalten.
- B. Die Informationen per E-Mail an eine große Gruppe von Mitarbeitern der Gesellschaft schicken.
- C. Die Informationen mit einigen Ihrer engsten Freunde teilen, die auch in der Gesellschaft tätig sind.
- D. Der Person damit drohen, dass Sie die Informationen weitergeben, wenn sie sich nicht auf eine Weise benimmt, die für Sie selbst oder die Gesellschaft von Vorteil ist.

---

**Antwort: A** ist die einzige richtige Antwort. Das in den anderen Antworten beschriebene Verhalten würde gegen die Richtlinie der Gesellschaft für faire Behandlung verstoßen.

## BEFOLGUNG DER MASSGEBLICHEN GESETZE

Die Geschäfte der Gesellschaft sind zwar hart umkämpft und erfordern, dass die Gesellschaft effektiv konkurriert, aber sie hat sich dabei streng an die Gesetze und Vorschriften zu halten, die für ihre Geschäftstätigkeit maßgeblich sind. Wenn die internen Richtlinien der Gesellschaft strenger sind als die örtlichen Gesetze, müssen diese Richtlinien beachtet und befolgt werden. Kein Mitarbeiter sollte im Namen der Gesellschaft handeln, wenn er weiß oder Grund zu der Annahme hat, dass dies gegen ein maßgebliches Gesetz oder eine Vorschrift verstößt.

Von jedem unserer Mitarbeiter wird erwartet, dass er mit den Gesetzen und Vorschriften – der USA oder eines anderen Landes, eines Bundeslands oder einer Kommune – vertraut ist, die die Geschäfte seines jeweiligen Unternehmens und die Standorte regeln, an denen das Unternehmen Geschäfte tätigt. Verstöße gegen diese Gesetze und Vorschriften könnten für die Gesellschaft und ihre Belegschaft zu bedeutenden Gerichtsverfahren, verwaltungsrechtlichen Strafen oder anderen Sanktionen und eventuell sogar zu Strafmaßnahmen führen.

Vor jeder Handlung mit potenzieller Auswirkung auf unsere Einhaltung der Rechtsvorschriften (z.B., Abänderung einer Produktgarantie, Änderung eines Verfahrens, das Umweltschutzbestimmungen unterliegt, Meldung von Sicherheitsereignissen bei unseren Produkten, Angebot eines Geschenks an einen Amtsträger) sollten unsere Anwälte zu Rate gezogen werden. Der Manager jeder Einrichtung und Unternehmenseinheit hat mit den Bedingungen der auf seine Organisation zutreffenden Genehmigungen, Ermächtigungen und Vorschriften vertraut zu sein und hat diese innerhalb seiner Organisation mitzuteilen und durchzusetzen.

Die Gesellschaft hält sich nicht nur an die formellen Anforderungen der maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, Rechnungslegungsgrundsätze und Richtlinien der Gesellschaft sondern auch an den Sinn dieser Gesetze, Vorschriften, Grundsätze und Richtlinien. Unannehmbar ist jedes Verhalten, das sich zwar in verwaltungstechnischer Hinsicht an diese Gesetze, Vorschriften, Grundsätze oder Richtlinien hält, aber gegen ihre zugrunde liegenden Prinzipien verstößt oder darauf ausgerichtet ist, diese zu umgehen.

Die folgenden Abschnitte umreißen bestimmte Richtlinien und Grundsätze bei der Befolgung der Gesetze und Vorschriften der USA und anderer Länder und befassen sich unter anderem insbesondere mit Angelegenheiten vom Kartell- bzw. Wettbewerbsrecht und Wertpapierhandel bis hin zu politischer Tätigkeit. Dabei wird zu verstehen gegeben, dass sich dieser Kodex nicht nur auf bestimmte Angelegenheiten bezieht, sondern alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften einbezieht.

### Einhaltung der kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Vorschriften

Die Gesellschaft stellt sich aggressiv dem am Markt vorherrschenden Wettbewerb, um den Anforderungen ihrer Kunden am besten gerecht zu werden. Wir dürfen jedoch nie vergessen, dass die Gesellschaft in den meisten Ländern, in denen sie Geschäfte tätigt, Gesetzen unterliegt, die fairen Wettbewerb sicherstellen (häufig die „Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze“ genannt).

Die Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze sind kompliziert und von Land zu Land unterschiedlich. Im Kern der meisten Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze steht jedoch die Überzeugung, dass die Wirtschaft und die Öffentlichkeit profitieren, wenn Unternehmen ungehindert und intensiv miteinander konkurrieren. Die Gesellschaft und die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die maßgeblichen Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze zu halten. Jedes Unterlassen dieser Verpflichtung könnte für die Gesellschaft und die diese Gesetze verletzenden Mitarbeiter schwerwiegende Folgen haben. Verstöße gegen viele der

Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze werden als Verbrechen angesehen, für die der Gesellschaft und Einzelpersonen hohe Strafen und Einzelpersonen möglicherweise Freiheitsstrafen auferlegt werden. Des Weiteren kann die Gesellschaft zu dreifachen Schadenersatzleistungen und Verbot der entsprechenden Tätigkeiten verurteilt werden. Und natürlich kann der Ruf der Gesellschaft leiden, selbst wenn es ihr gelingt, sich in einem Gerichtsverfahren durchzusetzen.

Viele Elemente der Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze der USA treffen auf die Auslandsgeschäfte von US-Personen oder -Unternehmen zu, wenn die Geschäfte beträchtliche Auswirkungen auf den Außenhandel (z.B. Importe oder Exporte) der USA haben. Wenn ein Auslandsgeschäft in den Geltungsbereich der Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze der USA fällt, finden die Bestimmungen dieser Gesetze genau wie bei Inlandsgeschäften Anwendung. Ferner treffen häufig auch die Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze anderer Länder zu, in denen wir konkurrieren.

Eine Beschreibung aller Bereiche, die den Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetzen der USA oder anderer Länder unterliegen, ist in diesem Kodex zwar nicht möglich, aber die folgenden Vorgaben befassen sich mit den häufigsten kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Situationen, denen unsere Mitarbeiter begegnen können. Bei allen Geschäften für die Gesellschaft sollten Sie sich an die folgende Faustregel halten: Wenn in Zweifel, so früh wie möglich unsere Anwälte zu Rate ziehen.

#### **Grundlegende kartell- bzw. wettbewerbsrechtliche Vorschriften, an die Sie sich halten sollten:**

- **Besprechen Sie mit Konkurrenten keine Preise, Konditionen, Rabatte, Kreditvereinbarungen oder ähnliche Themen.**
- **Beteiligen Sie sich ohne Genehmigung unserer Anwälte nicht an Benchmarking oder am Austausch von wettbewerbsrelevanten Daten zwischen Konkurrenten.**
- **Weisen Sie Konkurrenten nicht auf Preisstrategien hin (Signaling) und veranlassen Sie nicht, dass Kunden oder Dritte verlauten lassen, wie sich die Branche verhalten sollte.**
- **Treffen Sie keine Vereinbarung mit einem Konkurrenten, nach der dieser von den Märkten oder Kunden der anderen Konkurrenten fernbleibt.**
- **Unterlassen Sie es, mit Konkurrenten derzeitige oder zukünftige Leistungen, Kosten, Vermarktungsstrategien oder andere sensitive Informationen zu besprechen.**
- **Holen Sie die Genehmigung unserer Anwälte ein, bevor Sie nicht kostendeckende Preise ansetzen.**
- **Zwingen Sie Kunden oder andere nicht dazu, bestimmte Preise oder Preisspannen festzusetzen.**
- **Verbinden bzw. „bündeln“ Sie den Verkauf eines Produkts nicht mit dem Verkauf eines anderen.**
- **Treffen Sie keine Vereinbarungen mit Händlern oder Kunden, mit einem anderen Händler oder Kunden auf eine bestimmte Weise zu handeln.**



- **Treffen Sie keine Vereinbarung mit Konkurrenten, die Handel, Kauf oder Verkauf in Bezug auf einen Kunden oder Lieferanten verhindert.**
- **Treffen Sie keine Kauf- oder Verkaufsvereinbarung mit einem Kunden oder Lieferanten als Gegenleistung für eine Vereinbarung mit dem Kunden oder Lieferanten, Produkte von uns zu beziehen.**
- **Reagieren Sie auf jeden Verschwörungsvorschlag von Konkurrenten, egal ob dieser unaufgefordert, offen oder auf sonstige Weise erfolgt.** Die Verschwörungsvorschriften der Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze sind sehr breit gefasst und Verschwörungen wurden nachgewiesen, selbst wenn sich die Konkurrenten nie getroffen oder miteinander gesprochen haben. Die Annahme, dass die oben angezeigten verbotenen Vereinbarungen entweder formell oder verschwörerisch sein müssen, ist ein Irrtum. Die gesetzwidrige Vereinbarung kann häufig aus nicht mehr als einer informellen Abrede, die auf einer scheinbar harmlosen Veranstaltung wie einer Fachmesse oder auf dem Golfplatz getroffen wird, oder einfach einer Abrede über die gemeinsame Nutzung wettbewerbsrelevanter Informationen bestehen, was selbstredend ein einheitliches Vorgehen zur Folge hat. Wenn in einer Sitzung, der Konkurrenten beiwohnen, verbotene Themen angesprochen werden, sollten Sie die Unterhaltung abbrechen und die Sitzung verlassen, damit sich die anderen Teilnehmer an Ihr Verlassen und den Grund für Ihr Verlassen der Sitzung erinnern. Es reicht nicht aus, dass Sie eine Unterhaltung über Preise, Marktzweisungen oder Angebotsabsprachen verlassen. Sie sind verpflichtet, diese Unterhaltung zu dokumentieren und unsere Anwälte zu Rate zu ziehen.
- **Vermeiden Sie soweit möglich jeglichen Kontakt mit Konkurrenten.** Im Zusammenhang mit Fachverbänden entstehen häufig kartell- bzw. wettbewerbsrechtliche Klagen. Aus diesem Grund sollte die Mitgliedschaft und Teilnahme bei Fachverbänden sorgfältig und regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie der Geschäftstätigkeit nutzen und ihre Vorteile nicht gegenüber den kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Risiken in den Hintergrund treten. Jedoch kann jedes Konkurrentenforum zu potenziellen kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Problemen führen, insbesondere auch bei den auf die formellen Sitzungen folgenden informellen Zusammenkünften, bei denen die Konkurrenten bei Getränken die Geschäfte ihrer Unternehmen besprechen. Diesen informellen Kontakt mit Konkurrenten sollten Sie soweit möglich am besten vermeiden. Jede Preisänderung oder gemeinsame Handlung der Konkurrenten kurz nach einer derartigen Sitzung ist äußerst verdächtig.
- **Wenn die Teilnahme an einer Sitzung mit Konkurrenten einem nützlichen und legitimen Geschäftszweck dient, mit dem kein kartell- bzw. wettbewerbsrechtliches Risiko einhergeht, sollte sich diese an formelle Verfahren halten, wie die Austeilung der Tagesordnung zu Beginn der Sitzung und Führung eines Sitzungsprotokolls.** Den Sitzungen des Fachverbands sollte eine Person wie einer unserer Anwälte oder ein Vorsitzender beiwohnen, die zu verstehen gibt, wenn ein besprochenes Thema mit einem potenziellen kartell- bzw. wettbewerbsrechtlichen Risiko verbunden ist, und die Anweisung erteilt, eine weitere Besprechung dieses Themas abzubrechen.

Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie unsere Anwälte zu Rate ziehen, bevor sie mit Konkurrenten auf wesentliche Art zusammenarbeiten, einschließlich aber nicht beschränkt auf jene Zusammenarbeit, die als „Benchmarking“ (Austausch von wettbewerbsrelevanten Daten zwischen Konkurrenten) oder „Signaling“ von Preisen, Marktverhaltensabreden oder als gemeinsame Nutzung wettbewerbsrelevanter Informationen ausgelegt werden könnte.

## Hypothetisches Szenario #19 – Einhaltung der Kartell- bzw. Wettbewerbsgesetze

Barbara (Mitarbeiterin der Gesellschaft) trifft unlängst Alan (Mitarbeiter eines Konkurrenten) auf einer Messe in San Diego. Alan beklagt sich über das derzeitige schwierige Geschäftsumfeld und erwähnt die bevorstehenden Ausschreibungen von zwei potenziellen Kunden (Kunde A und Kunde B). Er meint: „Wir konzentrieren uns völlig auf Kunde A. Du weißt doch, dass das schon seit Jahren unser wichtigster Kunde ist. Ich weiß nicht, was wir mit Kunde B anfangen, wenn überhaupt etwas.“ Barbara ist überrascht und entfernt sich ohne Antwort. Ein paar Tage später überprüft Barbara in ihrem Büro bestimmte Finanzprognosen mit Blick auf die Margen anstatt den Marktanteil. Sie beschließt, Kunde B aber nicht Kunde A ein Angebot zu unterbreiten und setzt ihr Vertriebsteam davon in Kenntnis. Kunde A reicht beim US-Justizministerium (Department of Justice, DOJ) eine Klage ein, die beide Unternehmen und Personen der Preisabsprache beschuldigt. Wie würden Sie stimmen: Schuldig oder nicht schuldig?

Die Gesellschaft stellt dem DOJ Unterlagen zur Verfügung, einschließlich der E-Mail von Barbara an ihren Chef Bill:

Datum: 1. November  
Von: Barbara  
An: Bill  
Betreff: Messe vor einer Woche

Ich traf Alan auf der Messe letzte Woche und er deutete an, dass sein Unternehmen uns Kunde B überlassen würde, wenn wir von Kunde A fern bleiben.

Und Bills Antwort:

Datum: 1. November  
Von: Bill  
An: Barbara  
Betreff: Messe vor einer Woche

Das klingt verheißungsvoll!

Unter den Dokumenten, die der Konkurrent beim DOJ einreicht, befindet sich eine E-Mail von Alan an seinen Chef:

Datum: 8. November  
Von: Alan  
A: Adelle  
Betreff: Kaufangebot

Es sieht ganz so aus, als ob wir uns in diesem Fall nicht um das Hillenbrand-Unternehmen kümmern müssen. Sie haben ihr Angebot an Kunde A zurückgezogen, nachdem ich mit ihnen gesprochen habe. Wir sollten uns daran erinnern, das nächste Mal einer ihrer Kunden nimmt mit uns Kontakt auf.

Glaubst Du jetzt, dass hier eine Absprache getroffen wurde? Barbara hätte:

- A. Auf Alan eingehen sollen.
- B. Die Gründe für Ihre Ablehnung des Auftrags dokumentieren sollen.
- C. Sich mit der Rechtsabteilung in Verbindung setzen sollen.

**Antwort: Alle oben genannten** Antworten sind richtig aber unvollständig. Barbara hätte Alan erklären sollen, dass sie Konkurrenzfragen nicht mit ihm besprechen kann, und hätte sich verabschieden sollen. Unmittelbar danach hätte sie das Ereignis dokumentieren und der Rechtsabteilung eine Mitteilung schicken sollen. Sie hätte sich in ihren E-Mails zu diesem Thema vorsichtiger ausdrücken sollen.

## Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen

Jeder Mitarbeiter sollte sich vor dem Kauf oder Verkauf oder der Empfehlung des Kaufs oder Verkaufs der Aktien von Hillenbrand, Inc. anderer Personen gegenüber stets die Frage stellen: „Bin ich im Besitz wesentlicher Insiderinformationen?“ Wenn Sie dies bejahen, können Sie die Aktien von Hillenbrand nicht kaufen oder verkaufen oder anderen dies empfehlen.

Die US-Wertpapiergesetze verbieten „Insidergeschäfte“ – das heißt den Verkauf oder Kauf von Wertpapieren durch eine Person, die im Besitz von Insiderinformationen ist, bis die Gesellschaft diese Informationen veröffentlicht hat. Diese Regelung betrifft nicht nur Aufträge für den Kauf oder Verkauf von Aktien und Wandeltiteln sondern auch von Optionen, Bezugsrechtscheinen, Verkaufs- und Kaufoptionen. Sie sollten mit dem Handel abwarten, bis die Informationen veröffentlicht und von der Öffentlichkeit zur Kenntnis genommen wurden – das heißt mindestens zwei Geschäftstage nach der Veröffentlichung durch die Gesellschaft.

Die US-Wertpapiergesetze verbieten auch die Weitergabe dieser Informationen an andere Personen, die aufgrund dieser Informationen eventuell mit einem Wertpapier handeln (auch „Tipping“ genannt). Durch den Makel, der selbst bei der Unterstellung von Insidergeschäften haften bleiben kann, sollten die Gesellschaft und Mitarbeiter auch den bloßen Anschein diesbezüglichen Fehlverhaltens vermeiden. Beachten Sie, dass Geschäfte immer im Nachhinein beurteilt werden.

Die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter können in bestimmten Fällen auch in Ländern außerhalb der USA der Verletzung der Gesetze zum Insiderhandel bezichtigt werden. Die Gesetze und Wertpapieraufsichtsbehörden (in den USA und anderen Ländern) stellen bei der Durchsetzung der Gesetze zum Insiderhandel generell sicher, dass alle Anleger im Wesentlichen Zugang zu denselben Informationen über die Wertpapiere eines Unternehmens haben.

Aus diesem Grund verbieten die maßgeblichen Wertpapiergesetze und -vorschriften Personen mit Insiderinformationen über die Gesellschaft oder ihre Wertpapiere den Kauf oder Verkauf ihrer Aktien, bevor diese Informationen veröffentlicht wurden. Familienmitgliedern und Freunden, die durch Mitarbeiter in den Besitz vertraulicher Informationen kamen, ist der Handel mit den Aktien der Gesellschaft ebenfalls untersagt. Demensprechend findet jeder Verweis in diesem Zusammenhang auf Mitarbeiter auch auf diese anderen Personen Anwendung.

Als Faustregel gilt, dass Mitarbeiter vom Kauf oder Verkauf der Wertpapiere der Gesellschaft im Zeitraum vom ersten Geschäftstag nach Ende jedes Quartals bis zum zweiten Geschäftstag absehen sollten, nachdem der auf dieses Quartal zutreffende Gewinn bekannt gegeben wurde (häufig als die „Blackout-Periode“ bezeichnet). Selbst außerhalb der Blackout-Perioden ist es einem Mitarbeiter untersagt, die

Wertpapiere der Gesellschaft zu kaufen oder zu verkaufen oder auf sonstige Weise mit ihnen zu handeln, wenn er im Besitz wesentlicher Insiderinformationen ist.

Die Vorstandsmitglieder, bestimmte Führungskräfte und Aktionäre von Hillenbrand oder ihrer Tochtergesellschaften unterliegen nach den Wertpapiergesetzen restriktiveren Regelungen beim Kauf und Verkauf der Wertpapiere der Gesellschaft, der Rechnungslegung und Mitnahme kurzfristiger Gewinne. Diese weit reichenden Einschränkungen wurden den Vorstandsmitgliedern und Führungskräften getrennt mitgeteilt. Die Befolgung dieser Vorschriften ist jedoch Bestandteil unserer Richtlinie, die die vollständige Befolgung sämtlicher Wertpapiergesetze vorsieht.

Mitarbeiter, die im Besitz wesentlicher Insiderinformationen zu den Aktien von Hillenbrand oder eines anderen Unternehmens sind, sollten (1) diese Informationen keiner Person innerhalb oder außerhalb der Gesellschaft mitteilen; (2) den Kauf oder Verkauf der Aktien von Hillenbrand oder eines anderen Unternehmens unterlassen, bis diese Informationen veröffentlicht wurden; und (3) anderen den Kauf oder Verkauf der Aktien von Hillenbrand oder eines anderen Unternehmens nicht empfehlen oder vorschlagen, bis diese Informationen veröffentlicht wurden. Besonders wichtig ist es, mit Insiderinformationen in der Öffentlichkeit, wie in Aufzügen, Flugzeugen, Taxis oder Restaurants, wo Unterhaltungen zufällig mit angehört werden können, sorgfältig umzugehen und diese nicht zu besprechen.

Verstöße gegen diese Vorschriften können zur Folge haben, dass der Gesellschaft unter Umständen eine Geldstrafe in Höhe von mehreren Millionen US-Dollar auferlegt wird. Mitarbeiter können zu hohen Strafen, Schadenersatz in dreifacher Höhe für die rechtswidrigen Gewinne und möglicherweise einer Freiheitsstrafe verurteilt werden. Mitarbeiter drohen auch Sanktionen, die die Gesellschaft für einen Verstoß dieser Vorschriften auferlegt.

### **Definitionen.**

**Wesentliche Informationen** sind Informationen, die wichtig genug sind, um Ihre oder die Entscheidung einer anderen Person zu beeinflussen, die Aktien oder Wertpapiere der Gesellschaft zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten. Informationen zu Folgendem können wesentlich sein: Quartals- oder Jahresertragsergebnisse; Finanzprognosen; Fusionen, Akquisitionen, Ausschreibungsangebote, Joint Ventures, Ausgliederungen oder andere Vermögensänderungen; Dividenden; Aktiensplits; Änderungen bei der Geschäftsleitung oder -kontrolle; öffentlicher oder privater Verkauf einer beträchtlicher Menge zusätzlicher Schuld- oder Aktientitel; bedeutende Rechtsfälle; erhebliche Arbeitskonflikte; wichtige Werkstillegungen; Einrichtung eines Rückkaufprogramms für die eigenen Aktien der Gesellschaft; Verleihung eines großen Projekts oder anderen Auftrags; neue Produkte, Entdeckungen oder Entwicklungen bei Kunden oder Lieferanten; Änderung bei den Abschlussprüfern oder Unstimmigkeiten mit den Abschlussprüfern; oder Verschlechterung des Kreditstatus der Gesellschaft. Die vorstehende Liste ist nur als Veranschaulichung gedacht und soll nicht als vollständig angesehen werden. Mit jeglichen Fragen dazu, ob Informationen wesentlich oder Insiderinformationen sind oder ob diese Informationen versehentlich preisgegeben wurden, sollten Sie sich an unsere Anwälte wenden.

**Insiderinformationen** wurden den Anlegern noch nicht mitgeteilt. Informationen sind nachweislich öffentlich bekannt, wenn sie in einer Zeitung oder anderen Medien veröffentlicht oder in einer Pressemitteilung bekannt gegeben wurden. Solange wesentliche Informationen über die Pläne, Projekte, Erfolge oder Misserfolge der Gesellschaft nicht in einer Pressemitteilung bekannt gegeben oder bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission, SEC) eingereicht wurden, werden sie für Insiderinformationen gehalten und sind somit vertraulich. Öffentliche Informationen, die die Anleger auszuwerten Gelegenheit hatten oder die von den zuständigen Aufsichtsbehörden im öffentlichen Register eingetragen wurden, werden als öffentlich angesehen und können allgemein angefordert werden. Beispiele hierzu sind Pressemitteilungen, Jahres- und Quartalsergebnisberichte an die Aktionäre, öffentliche Reden, Berichte an die SEC (z.B. Berichte auf den Formularen 10-K, 10-Q und 8-K), Eintragungserklärungen, Prospekte und Stimmrechtsunterlagen und die Informationen auf der Webseite der Gesellschaft.

### Hypothetisches Szenario #20 – Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen

Sie hören zufällig die Unterhaltung eines Mitarbeiters der Gesellschaft mit an, in der dieser erwähnt, dass die Gewinne für das Quartal, dessen Ende unmittelbar bevorsteht, wahrscheinlich niedriger als von Hillenbrand vordem angekündigt ausfallen werden. Hillenbrand hat diesen erwarteten Ertragsausfall noch nicht angekündigt. Welches der Folgenden ist wahr?

- A. Sie können mit den Aktien von Hillenbrand handeln. Die Ertragsangaben sind nicht wichtig.
- B. Der Handel mit den Aktien von Hillenbrand ist Ihnen verboten.
- C. Sie können mit den Aktien von Hillenbrand handeln. Da Ihnen diese Informationen nicht in Ihrer offiziellen Kapazität bei der Gesellschaft zuzugänglich sind, ist Ihnen die Verwendung der Informationen beim Handel nicht untersagt.
- D. Sie können mit den Aktien von Hillenbrand handeln, solange Sie weniger als 100 Aktien kaufen oder verkaufen.

---

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Informationen zu Erträgen sind eindeutig wesentlich und der Handel ist Ihnen untersagt, wenn Sie im Besitz wesentlicher Insiderinformationen sind. Es kommt nicht darauf an, ob Sie Informationen zufällig oder im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit erhalten. Auch die Anzahl der gehandelten Aktien ist nicht relevant für die Zwecke der Gesetze zum Insiderhandel oder die Handelsrichtlinie der Gesellschaft.

### Hypothetisches Szenario #21 – Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen

An dem Tag, an dem Sie den Kauf einiger Aktien von Hillenbrand vorhaben, hören Sie zum ersten Mal von einer positiven Entwicklung bei einem der Unternehmen von Hillenbrand. Sie sind nicht sicher, ob es sich bei der Entwicklung um eine wesentliche Information handelt oder ob die Entwicklung schon bekannt gegeben wurde. Sie sollten:

- A. Vor dem Kauf einen internen Anwalt von Hillenbrand zu Rate ziehen.
- B. Annehmen, dass der Kauf von Hillenbrand-Aktien sicher ist, da Hillenbrand schon eine Pressemitteilung über die Entwicklung herausgegeben hätte, wenn die Entwicklung wesentlich wäre.
- C. Ihren Broker über die Entwicklung informieren und erfahren, ob dieser einen Kauf Ihrerseits für angebracht hält.
- D. Optionen für die Aktien von Hillenbrand kaufen, da der Optionshandel nicht den Gesetzen zum Insiderhandel oder der Handelsrichtlinie der Gesellschaft unterliegt.
- E. Den Handel durchführen und hoffen, dass es sich bei der Entwicklung um keine wesentliche Insiderinformation handelt.

---

**Antwort: A** ist die richtige Antwort. Die internen Anwälte von Hillenbrand stehen Ihnen bei derartigen Angelegenheiten jederzeit zur Verfügung und diese Vorgehensweise ist immer die beste, wenn Sie nicht wissen, ob ein Handel angebracht ist. B ist falsch, da es bestimmte Situationen gibt, in denen wesentliche Insiderinformationen vorliegen, aber Hillenbrand noch nicht beschlossen hat oder verpflichtet ist, diese Informationen zu veröffentlichen. C ist falsch, da es Ihnen unter anderem verboten ist, die vertraulichen Informationen eines Unternehmens von Hillenbrand mit Dritten zu teilen. D ist falsch, da der Handel mit Optionen und anderen Derivaten genau wie der Handel mit den Hillenbrand-Stammaktien von den Gesetzen zum Insiderhandel und der Handelsrichtlinie der Gesellschaft geregelt wird.

### Hypothetisches Szenario #22 – Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen

Jane sitzt mit einigen Freunden beim Essen und spricht über ihre Stellung bei der Gesellschaft. Sie würde ihren Freunden gern von der interessanten Transaktion erzählen, an der sie gerade arbeitet, wobei es sich um eine wichtige potenzielle Akquisition der Gesellschaft handelt. Eine endgültige Vereinbarung wurde mit dem zu übernehmenden Unternehmen bis jetzt nicht getroffen und die Transaktion wurde noch nicht bekannt gegeben. Darf Jane ihren Freunden von dieser Transaktion erzählen?

- A. Ja. Da mit dem zu übernehmenden Unternehmen bis jetzt keine Vereinbarung getroffen wurde, handelt es sich bei der potenziellen Transaktion nicht um eine wesentliche Insiderinformation.
- B. Nein.
- C. Ja, solange sie ihren Freunden den Handel mit Hillenbrand-Aktien untersagt.
- D. Ja. Die Freunde von Jane können mit den Aktien von Hillenbrand handeln, da sie nicht für Hillenbrand oder eine ihrer Tochtergesellschaften arbeiten.

---

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. A ist falsch. Wenn eine Transaktion oder Entwicklung bei Eintritt wesentlich wäre, dann handelt es sich auch bei der Möglichkeit, dass die Transaktion oder Entwicklung eintreten könnte, um eine wesentliche Information. C und D sind falsch, da die Offenlegung von Insiderinformationen Dritten gegenüber einen Verstoß gegen die Handels- und Vertraulichkeitsrichtlinien der Gesellschaft darstellt. Überdies könnte Jane nach den Gesetzen zum Insiderhandel des „Tipping“ beschuldigt werden, wenn ihre Freunde aufgrund dieser Informationen mit den Aktien von Hillenbrand handeln.

### Hypothetisches Szenario #23 – Wertpapierhandel und Verwendung von Insiderinformationen

Dasselbe Szenario wie oben in 22 nur sitzt Jane mit ihren Eltern beim Essen und nicht mit ihren Freunden. Darf Jane ihren Eltern über die Transaktion erzählen?

- A. Ja. Da mit dem zu übernehmenden Unternehmen bis jetzt keine Vereinbarung getroffen wurde, handelt es sich bei der potenziellen Transaktion nicht um eine wesentliche Insiderinformation.
- B. Nein.
- C. Ja, solange sie ihren Eltern den Handel mit Hillenbrand-Aktien untersagt.
- D. Yes. Die Eltern von Jane können mit den Aktien von Hillenbrand handeln, da sie nicht für Hillenbrand oder eine ihrer Tochtergesellschaften arbeiten.

---

**Antwort: B** ist noch immer die richtige Antwort. Es kommt nicht darauf an, ob Jane diese Information ihren Eltern oder ihren Freunden erzählt.

## Öffentliche, staatliche und Medienkommunikation

Wir verpflichten uns zu hoher Integrität bei unseren Beziehungen mit der Öffentlichkeit, die wiederum von unseren Aktionären, den Vertretern der Medien und anderen Mitgliedern der Gemeinden beeinflusst werden, in denen wir ansässig sind. Auskunftersuchen von der Öffentlichkeit, unseren Aktionären oder den Medien (z.B. Zeitungen, Radio, Fernsehen, Zeitschriften usw.) für die finanziellen oder geschäftlichen Informationen von Hillenbrand und ihren Tochtergesellschaften sind zur Prüfung und Genehmigung beim

Chief Financial Officer, General Counsel oder dem Leiter der Abteilung Investor Relations von Hillenbrand einzureichen. Hillenbrand hält sich bei der Freigabe von Informationen an die Öffentlichkeit an feste Kommunikationskanäle. Noch nicht veröffentlichte Informationen sollten nur im Einklang mit den diesbezüglichen Richtlinien und Verfahren der Gesellschaft oder nach Beratung mit einer dieser Personen preisgegeben werden. Das gilt auch für Auskunftersuchen oder andere Anfragen der US-Wertpapierbörse (Securities and Exchange Commission, SEC), New Yorker Börse (New York Stock Exchange, NYSE), US-Finanzaufsichtsbehörde (Financial Industry Regulatory Authority, FINRA), des NASDAQ oder ähnlicher Börsen oder Aufsichtsbehörden anderer Länder, die insgesamt beim Chief Financial Officer, General Counsel oder dem Leiter der Abteilung Investor Relations von Hillenbrand einzureichen sind. Sie haben davon abzusehen, auf derartige Auskunftersuchen oder Anfragen selbst einzugehen, da eine falsche oder ungenaue Antwort, selbst eine Verweigerung oder ein Widerruf von Informationen, als Offenlegung der Gesellschaft angesehen werden und nicht nur nachteilige Schlagzeilen verursachen, sondern auch die Rechtslage von Hillenbrand schwer betreffen kann. Jedes andere Auskunftersuchen von einem Vertreter einer Regierungsbehörde oder eines Dritten ist an Ihren Vorgesetzten oder Manager oder einen Vertreter der Rechts-, Personal- oder Finanzabteilung Ihres Unternehmens weiterzuleiten.

### Hypothetisches Szenario #24 – Öffentliche, staatliche und Medienkommunikation

Eli erhält einen Anruf von einer britischen Wertpapieranalystin, die die Aktien von Hillenbrand verfolgt. She fragt Eli über den Stand der Dinge bei der Gesellschaft und ob es irgendwelche neuen interessanten Entwicklungen gibt. Eli sollte:

- A. Frei und offen mit der Analystin sprechen. Analysten müssen wissen, was in den Unternehmen, die sie verfolgen, vorgeht, wenn sie ihre Arbeit gut machen wollen.
- B. Es ablehnen, mit der Analystin über die Gesellschaft zu sprechen und sie an den Leiter der Abteilung Investor Relations verweisen.
- C. Mit der Analystin sprechen, aber nur über Angelegenheiten, die in Elis Meinung keine wesentlichen Insiderinformationen darstellen.
- D. Der Analystin sagen, dass sie ihr nur dann interessante Informationen mitteilt, wenn sie ihr eine gute Aktie empfiehlt.

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Die US-Wertpapiergesetze sehen eine strenge Regelung der Art vor, auf die wesentliche Insiderinformationen Personen wie Wertpapieranalytisten und Anlegern mitgeteilt werden können und Hillenbrand führte Verfahren ein, mit denen Auskunftersuchen dieser Personen gehandhabt werden. Überdies können die britischen Wertpapiergesetze in diesem Fall ähnliche Beschränkungen auferlegen. Aus diesem Grund sollten Auskunftersuchen stets an den Chief Financial Officer, General Counsel oder Leiter der Abteilung Investor Relations weitergeleitet werden. Jede Preisgabe von Informationen an die Analystin wäre ein Verstoß gegen die Handels- und Vertraulichkeitsrichtlinien von Hillenbrand und könnte nach den maßgeblichen Wertpapiergesetzen der USA oder anderer Länder für Eli oder die Gesellschaft eine Haftungsverpflichtung zur Folge haben.

### Politische Tätigkeiten und Beiträge

Jedes Land, in dem die Gesellschaft tätig ist, einschließlich der Vereinigten Staaten, beschränkt oder kann die politischen Beiträge von Unternehmen beschränken. Deshalb sollten Mitarbeiter in jeder Situation, in der ein politischer Beitrag in Betracht gezogen wird, zuerst die Rechtsabteilung zu Rate ziehen, um strenge Befolgung der maßgeblichen Gesetze gemäß ihrer jeweiligen Auslegung und gültigen Fassung sicherzustellen. Dabei sollte zur Kenntnis genommen werden, dass die US-Gesetze unter bestimmten Umständen politische Beiträge in anderen Ländern verbieten.

Dieser Kodex steht der Teilnahme von Mitarbeitern an politischen Vorgängen oder der Leistung von persönlichen Beiträgen an eine Partei, einen Parteiausschuss oder einen Kandidaten nicht entgegen. Mitarbeiter dürfen einen persönlichen Beitrag (oder die damit verbundene politische Einstellung) nicht darstellen, als ob er von der Gesellschaft wäre, und kein Beitrag kann direkt oder indirekt aus den Mitteln oder anderen Ressourcen der Gesellschaft abgeleitet werden. Mitarbeiter sollten auf keine Weise die Gesellschaft mit ihrer politischen Arbeit oder Zugehörigkeit in Verbindung bringen oder behaupten, dass die Gesellschaft ihre politischen Tätigkeiten billigt.

Offenlegung der politischen Einstellung der Gesellschaft gegenüber Amtsträgern und Regierungsbeamten kann zur Folge haben, dass der Mitarbeiter und die Gesellschaft maßgeblichen Gesetzen gegen die Empfehlung politischer Parteien unterliegt. Viele Orts-, Landes- und Bundesregierungen erfordern die Zulassung politischer Fürsprecher bzw. „Lobbyisten“ und verhängen bei Unterlassung hohe Strafen. Worin es sich bei einem politischen Fürsprecher handelt, ist an jedem Ort unterschiedlich, kann jedoch die geschäftliche Zusammenarbeit mit Regierungsbeamten umfassen. Mitarbeiter sollten somit vor Geschäftstätigkeiten mit Amtsträgern die Rechtsabteilung oder den Leiter der Abteilung Regierungsgeschäfte zu Rate ziehen, damit bestimmt werden kann, ob die Mitarbeiter die erforderliche Zulassung besitzen. Mitarbeiter sollten auch die Rechtsabteilung oder den Leiter der Abteilung Regierungsgeschäfte kontaktieren, wenn politische Fürsprecher engagiert werden sollten.

Die Nutzung der Räumlichkeiten oder Ressourcen der Gesellschaft für politische Ansprachen oder andere politische Zwecke kann in manchen Ländern als politischer Beitrag angesehen werden. Mitarbeiter sollten die Genehmigung der Rechtsabteilung oder des Leiters der Abteilung Regierungsgeschäfte einholen, bevor jegliche Tätigkeit dieser Art zulässig ist.

Mitarbeiter sind nicht gezwungen, eine politische Partei oder einen politischen Kandidaten mit Geldbeiträgen oder andern Bemühungen ihrerseits zu unterstützen. Mitarbeiter können dem Hillenbrand, Inc. PAC (HIPAC) beitreten, was jedoch vollkommen freiwillig ist. Sie können HIPAC (im Einklang mit dessen Berechtigungs- und anderen Regeln) aus eigener Tasche unterstützen, aber nur wenn sie freiwillig dazu bereit sind.

## Geschäfte mit der Regierung

Als Lieferant von Produkten und Dienstleistungen an staatliche Kunden bei Bund, Ländern und Kommunen und an die staatlichen Hauptauftragnehmer kann die Gesellschaft einer Vielfalt spezieller Gesetze, Vorschriften und Vertragsbedingungen unterliegen. Die Gesellschaft weiß ihre staatlichen Kunden zu schätzen, egal ob in den USA oder in anderen Ländern und ob es sich dabei um Bund, Länder oder Kommunen handelt. Geschäfte mit der Regierung sollen das Vertrauen der Öffentlichkeit erhalten und werden somit von verschiedenen Beschaffungs- und Ethikgesetzen und -vorschriften geregelt.

Die Gesellschaft hält sich bei ihren Geschäften mit der Regierung streng an diese Vorschriften und führt sie auf eine Weise durch, die selbst den Anschein eines Interessenkonflikts oder Fehlverhaltens vermeidet. Jeder Mitarbeiter, der mit staatlichen Kunden Geschäfte tätigt, hat mit den maßgeblichen Beschaffungs- und Ethikgesetzen und -vorschriften und den entsprechenden Richtlinien der Gesellschaft vertraut zu sein und sich an diese zu halten. Fragen oder Bedenken zu diesen Angelegenheiten sollten umgehend mit der Rechtsabteilung besprochen werden.

Die Regelungen oder Richtlinien der Regierungsbehörden, die unter Umständen auf die staatlichen Kunden zutreffen, umfassen Folgendes:

- Einschränkungen bei der Überreichung von Wertgegenständen an einen Amtsträger;
- Anforderung, dass sich die Gesellschaft an komplizierte und ausführliche staatliche Regelungen hält, die „durch Bezugnahme“ Bestandteil eines Standardvertrags mit der Regierung sein können, aber im Vertragstext nicht wieder erwähnt werden;
- Auflagen bei der Preisfindung; und
- Auflagen bei der Fakturierung, Zertifizierung, Berichterstattung und bei der Speicherung und Aufbewahrung von Dokumenten.

Fragen dazu, was ein bestimmter Vertrag erfordert oder in Bezug auf eine Aufforderung durch einen Regierungsbeamten, eine Handlung durchzuführen, die unter Umständen gegen einen Vertrag, ein maßgebliches Gesetz oder eine Richtlinie der Gesellschaft verstößt, sollten an die Rechtsabteilung gerichtet werden. Die globale Richtlinie der Gesellschaft zur Korruptionsbekämpfung und Einhaltung der damit verbundenen Vorschriften (Global Anti-Corruption Policy Statement and Compliance Guide) und die Informationen unter „Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen“ enthalten zusätzliche Angaben zu Geschäften mit der Regierung.

### Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Die Gesellschaft trachtet nicht nach Vorteilen durch die missbräuchliche Verwendung von geschäftlichen Aufmerksamkeiten oder anderen Zuwendungen. Geschenke und Bewirtung von geringem Wert oder geschäftliche Aufmerksamkeiten werden gelegentlich dazu verwendet, um das Wohlwollen unserer Kunden, Lieferanten oder anderer sicherzustellen. Andererseits ist das Anbieten von Geschenken und Bewirtung gegenüber Amtsträgern streng geregelt.

Wenn sich der Empfänger von Geschenken und Bewirtung anschließend verpflichtet fühlt, der Gesellschaft besondere Gegenleistungen anzubieten, dann sind diese nicht zulässig. Die Gesellschaft ist darauf bedacht, mit geschäftlichen Aufmerksamkeiten den bloßen Anschein einer Günstlingswirtschaft zu vermeiden. Um selbst den Anschein gesetzwidriger Zahlungen zu vermeiden, können keine Zahlungen der Gesellschaft in bar erfolgen, mit Ausnahme von genehmigten, in bar bezahlten Lohnabrechnungen und belegten Nebenkassenausgängen. Keine Schecks der Gesellschaft können auf „Bargeld“, „Überbringer“ oder Drittbevollmächtigte der Person ausgestellt werden, die auf die Zahlung Anspruch hat.

Zusätzlich zu diesen allgemeinen ethischen Bedenken unterliegt die Gesellschaft sehr spezifischen und umfassenden Gesetzen und Vorschriften, die sich auf ihre Fähigkeit auswirken, bei Geschäften in den USA oder anderen Ländern Zahlungen vorzunehmen oder Geschenke oder andere Wertgegenstände anzubieten oder Dienstleistungen zu erbringen; zu erwähnen ist hier das US-Antikorruptionsgesetz (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) und das britische Bestechungsgesetz (U.K. Bribery Act).

Die Gesellschaft führte neben diesem Kodex eine globale Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Einhaltung der damit verbundenen Vorschriften (Global Anti-Corruption Policy Statement and Compliance Guide) ein, die die entsprechenden Belange zusätzlich regelt.

**Bestechung von Amtsträgern.** Die Bestechung oder das Anbieten eines Geldbetrags oder Wertgegenstands, um die Handlung eines Amtsträgers zu beeinflussen, ist untersagt. Kein Mitarbeiter ist befugt, einem Amtsträger im Namen der Gesellschaft Bestechungsgelder zu bezahlen oder andere gesetzwidrige Zahlungen vorzunehmen, selbst wenn der Betrag nur gering ist. Dieses Verbot umfasst

Zahlungen an Berater, Erfüllungsgehilfen und andere Vermittler, wenn der Mitarbeiter Grund zu der Annahme hat, dass ein Teil der gezahlten „Gebühr“ als Bestechung oder auf sonstige Weise verwendet wird, um die Handlung der Regierung zu beeinflussen.

Die üblichen „Beschleunigungsgelder“ (manchmal auch „Schmiergelder“ genannt) an einen ausländischen Amtsträger sind unter Umständen keine Bestechungsgelder oder andere gesetzwidrige und in manchen Ländern übliche Zahlungen und können selbst nach dem FCPA und bestimmten anderen internationalen Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung zulässig sein. Während derartige Zahlungen in manchen Ländern und unter bestimmten Umständen üblich und rechtskräftig sind, können sie nach dem britischen Bestechungsgesetz (U.K. Bribery Act) oder anderen Gesetzen verboten sein und auf jeden Fall ein Haftungsrisiko bergen. Mitarbeiter, die die Zahlung von Schmiergeldern oder andere Zahlungen an Amtsträger vorhaben oder diesen Geschenke überreichen möchten, sollten zuerst die Rechtsabteilung zu Rate ziehen, die rechtmäßige Zahlungen und Geschenke unter Umständen genehmigt. Jedes dieser ordnungsgemäß genehmigten Zahlungen oder Geschenke ist richtig aufzuzeichnen und auszuweisen, damit die Gesellschaft den Steuer- und anderen maßgeblichen Gesetzen entsprechen kann.

Die Gesetze und Vorschriften erfordern, dass sich unsere Unternehmen mit einer Vielfalt von Belangen an die Amtsträger wenden. Mitarbeiter, die mit Amtsträgern Geschäfte tätigen, sollten mit den Lobby-Gesetzen und den staatlichen Offenlegungsvorschriften, insbesondere jenen für Registrierungen und Einreichungen, vertraut sein. Unter „Politische Tätigkeiten und Beiträge“ befinden sich zusätzliche Angaben.

**Bestechung im Geschäftsverkehr.** Korruption beschränkt sich nicht nur auf die Zusammenarbeit mit Regierungsbeamten. Zahlungen (ausgenommen für den Kauf eines Produkts oder einer Dienstleistung) oder das Angebot eines Geschenks, Kredits, einer Dienstleistung oder anderen Zuwendung von mehr als symbolischem oder geringem Wert an einen nicht staatlichen Lieferanten, Kunden, deren Erfüllungsgehilfen, Mitarbeiter oder Treuhänder können eine Bestechung im Geschäftsverkehr darstellen, die auch gesetzwidrig ist. Barzahlungen an Mitarbeiter oder die Mitarbeiter von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden sind nicht zulässig. Eine Bestechung im Geschäftsverkehr verstößt auch gegen die Richtlinie der Gesellschaft und Mitarbeitern ist eine derartige Bestechung im Namen der Gesellschaft streng untersagt. Mitarbeiter sollten sich auf ihren gesunden Menschenverstand verlassen und sich an den Grundsatz „alles in Maßen“ halten und sollten Kunden nur insoweit geschäftliche Aufmerksamkeiten zukommen lassen, in dem dies den maßgeblichen Gesetzen und sinnvollen, marktüblichen Praktiken entspricht.

**Alle Geschenke und Bewirtung, unabhängig von deren Art und Wert, sind ordnungsgemäß in Spesenabrechnungen oder anderen geeigneten Buchungsunterlagen aufzuzeichnen.**

### Hypothetisches Szenario #25 – Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Der Präsident der USA bildet eine Enquêtékommision, die die Praktiken einer der Branchen der Gesellschaft untersuchen soll. Der Präsident gibt seine Absicht bekannt, eine renommierte Universitätsprofessorin für diese Kommission zu ernennen. Die Professorin ist mit der Branche vertraut und ihre Universität unterhält spezifisch für diese Branche ein Zentrum für verantwortungsbewusstes Verhalten. Die Gesellschaft hat schon vielfach Beträge für dieses Zentrum gespendet und nimmt eine weitere Stiftung vor, nachdem sie von der Ernennung der Professorin gehört aber bevor diese ihre neue Rolle als Kommissionsmitglied angenommen hat. Könnte das Bestechungsgesetz Anwendung finden?

- A. Nein, da die Professorin ihr öffentliches Amt noch nicht übernommen hat.
- B. Nein, da die „Enquêtékommision“ keine Aufsichtsbefugnis besitzt und die Professorin weder gewählte Amtsträgerin noch Mitarbeiterin einer staatlichen Aufsichtsbehörde ist.
- C. Nein, da das Geschenk nicht für die Professorin gedacht ist.
- D. Ja, wenn zusätzliche Beweise für die Erwartung der Gesellschaft bestehen, dass die Professorin als Gegenleistung für das Geschenk Handlungen der Gesellschaft „übersieht“.
- E. Nein, da Akademiker stets über jeden Vorwurf erhaben sind.

---

**Antwort: D** ist die richtige Antwort.

### Hypothetisches Szenario #26 – Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Die Gesellschaft engagiert einen Unternehmensberater, der ihr bei der Sicherstellung von Aufträgen für neue Projekte in Süd- und Zentralamerika behilflich ist. Laut dieses Unternehmensberaters benötigt der Minister eines bestimmten Landes Rückflugtickets für eine Reise in die USA mit Familie. Der Minister erklärt, dass dies erforderlich ist, da er „womöglich die Produktionsstätten der Gesellschaft besuchen möchte“. Der Minister informiert den Unternehmensberater, dass es ihm ohne diese Tickets nicht möglich ist, den Import der Produkte der Gesellschaft zu genehmigen. Kann die Gesellschaft die Tickets anbieten?

- A. Nein, da das US-Antikorruptionsgesetz (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) Zahlungen in Form von Geldbeträgen oder Wertgegenständen zum Erhalt oder zur Fortführung von Geschäften verbietet.
- B. Ja, aber nur wenn der Unternehmensberater die Tickets anbietet und nicht die Gesellschaft.
- C. Nein, da der vom Minister vorgebrachte Grund nicht zur Genüge mit routinemäßigen staatlichen Handlungen, wie Zulassungen oder die Bearbeitung von Unterlagen, verbunden ist.
- D. Ja, da der FCPA nur auf als Gebühren getarnte Bestechungsgelder zutrifft.
- E. A und C.

---

**Antwort: E** ist die richtige Antwort. B ist falsch, da die Beauftragung externer Unternehmensberater mit Aufgaben, die der Gesellschaft gesetzlich untersagt sind, diese nicht von ihrer Verantwortung befreit. D ist falsch, da sich der FCPA ausdrücklich auf Wertgegenstände und nicht nur auf Bargeld bezieht.

### Hypothetisches Szenario #27 – Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Die Gesellschaft wohnt in einem Schwellenland einer Fachmesse bei. Der Messeleiter ist der Schwager des Ministerpräsidenten des Gastlandes, der keinerlei Erfahrung mit Fachmessen oder den Produkten der Gesellschaft hat, welche auf der Messe ausgestellt werden. Dennoch fordert der Messeleiter die Gesellschaft unter Hinweis auf eine angeblich von seinem Schwager eingeführte Vorschrift auf, ihm eine Bargebühr zu entrichten, „für die er sich eine Produktvorstellung ansehen und diese bewerten würde“, bevor die Gesellschaft der Fachmesse beiwohnen kann. Ferner ist es ohne die Teilnahme an der Fachmesse praktisch unmöglich, den Markt dieses Landes zu erschließen. Hat die Gesellschaft gegen den FCPA verstoßen, wenn sie dieser Forderung nachkommt.

- A. Ja.
- B. Nein, es sei denn, die US-Regierung kann beweisen, dass kein örtliches Gesetz zutrifft oder eine Produktvorstellung nicht erforderlich ist.
- C. Nein, da die Teilnahme an der Fachmesse nicht dasselbe ist wie die Einholung tatsächlicher Geschäfte.
- D. Ja, sofern es der Gesellschaft nicht gelingt, die Existenz der angeblichen Vorschrift und die Legitimität der Zahlung im Zusammenhang mit der Produktvorstellung zu beweisen.
- E. Nein, da die Gesellschaft es absichtlich vermied, allzu viele Fragen über die bestehende Praxis und Gepflogenheit zu stellen.

---

**Antwort: D** ist die richtige Antwort. Rechtskräftige Zahlungen mit einem legitimen Geschäftszweck sind nicht verboten, solange sie mit den angemessenen Gepflogenheiten des jeweiligen Markts vereinbar sind und nicht geleistet werden, um die Handlung eines Amtsträgers zu beeinflussen. Jede derartige Zahlung ist in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen der Gesellschaft ordnungsgemäß einzutragen.

### Hypothetisches Szenario #28 – Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Die Gesellschaft bemüht sich um die Erteilung eines wichtigen Projekts durch einen in einem Schwellenland ansässigen Kunden. Die Gesellschaft engagiert einen bestimmten externen Handelsvertreter, da ihr bekannt ist, dass dieser beim Umgang mit diesem Käufer schon sehr viel Erfolg gehabt hat. Vor dem Festessen, mit dem die Erteilung des Auftrags für das Projekt gefeiert wird, beobachtet Suzy, die Verkaufsleiterin der Gesellschaft, dass der Handelsvertreter dem Projektmanager des Kunden einen roten Umschlag überreicht. Welche Handlungsweise wäre für Suzy angebracht?

- A. Keine, da der Handelsvertreter von der Gesellschaft unabhängig ist und somit jegliche Rechtsprobleme, die sich hieraus ergeben könnten, die Probleme des Handelsvertreters und nicht die der Gesellschaft sind.
- B. Keine, da Suzy nicht weiß, was der rote Umschlag enthält und eine diesbezügliche Frage nach den örtlichen Gepflogenheiten offensiv sein könnte.
- C. Den Handelsvertreter nach dem Inhalt des Umschlags fragen.
- D. Die Angelegenheit der Rechtsabteilung der Gesellschaft melden, selbst wenn der Handelsvertreter Suzy versichert, dass der rote Umschlag nur eine Geburtstagskarte für den Sohn des Projektmanagers enthielt.

---

**Antwort: C und D** sind richtig. Wenn Suzy vortäuscht, die Übergabe des roten Umschlags nicht beobachtet zu haben, bringt sie sich selbst und die Gesellschaft in Gefahr. Eine derartige Kurzsichtigkeit könnte als Susys „stillschweigende Duldung“ der Übergabe angesehen werden, unabhängig vom Inhalt des Umschlags. Suzy schützt sich selbst und die Gesellschaft, wenn sie den Handelsvertreter über den Vorfall zur Rede stellt und diesen den Anwälten der Gesellschaft sobald wie möglich meldet. Antwort A ist rundweg falsch – die Probleme des Handelsvertreters sind in der Regel auch die Probleme der Gesellschaft. Siehe die nachstehenden Angaben unter „INANSPRUCHNAHME EXTERNER HANDELVERTRETER, ERFÜLLUNGSGEHILFEN, BERATER UND NICHT-MITARBEITER“. B ist falsch aufgrund der oben beschriebenen „stillschweigenden Duldung“.

## Hypothetisches Szenario #29 – Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen

Bei einer routinemäßigen Prüfung im Rahmen der internen Kontrollverfahren der Gesellschaft findet eine neue Mitarbeiterin Rechnungen eines Logistikunternehmens für Auftragsbeträge, die nicht mit den anderen Unterlagen der Gesellschaft für dasselbe Projekt vereinbar sind. Wenn die neue Mitarbeiterin ihren Manager über die Rechnungen anspricht, meint dieser, dass dies bei den Geschäften in diesem Land so üblich ist und die Rechnungen gesetzlich zulässige „Schmiergelder“ darstellen und je schneller sie das versteht desto besser. Welche Handlungsweise wäre für die neue Mitarbeiterin angebracht?

- A. Keine, da ihr Arbeitsbereich für sie neu ist, sollte sie die Anweisung ihres Vorgesetzten respektieren.
- B. Keine, da sie nicht weiß, ob dies gesetzwidrig ist und gefeuert werden könnte, wenn sie dem Problem zu intensiv nachgeht.
- C. Die Bedenken der Hotline der Gesellschaft melden, was soweit gesetzlich zulässig anonym geschehen kann.
- D. Die Stellung aufgeben; das Leben ist einfach zu kurz.

**Antwort: C** ist die richtige Antwort. Die Gesellschaft erwartet umgehende und offene Berichterstattung und würde diese Mitarbeiterin bei einer in Treu und Glauben vorgenommenen Meldung gegen Vergeltungsmaßnahmen schützen, selbst wenn im Endeffekt nach den örtlichen Gesetzen nichts falsch ist an dem Verhalten. Sie hat Anspruch darauf, in einem ethischen Umfeld zu arbeiten.

## Arbeitnehmerbeziehungen

Die Erwartungen der Gesellschaft in Bezug auf ethisches Geschäftsverhalten beschränken sich nicht nur auf die Beziehungen mit Dritten sondern auch mit ihren Mitarbeitern. Insoweit beginnt die Unternehmensethik im eigenen Hause. Aus diesem Grund schreibt die Gesellschaft vor, dass sich alle Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte und aller anderen Personen mit Aufsichtsverantwortung, verpflichten:

- Jeden Mitarbeiter als einmalige Persönlichkeit zu achten und zuvorkommend, rücksichtsvoll und gerecht zu behandeln und seine Würde zu respektieren;
- Allen Mitarbeitern, Bewerbern, Lieferanten oder Kollegen in Bezug auf ihre Beschäftigung dieselben Möglichkeiten, Bedingungen und Vorrechte anzubieten ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, Ethnizität, Behinderung, Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen;
- Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld frei von jeglicher Art von Belästigung anzubieten, einschließlich von Belästigung, die sich auf Geschlecht, Rasse, Ethnizität, Religion, Alter oder Behinderung einer Person bezieht.
- Mitarbeiter anzuregen, ihre Meinung über die Richtlinien und Praktiken der Gesellschaft offen zum Ausdruck zu bringen, und ein geordnetes System einzurichten, an das sich die Mitarbeiter mit jeglichen potenziellen beruflichen oder privaten Problemen wenden können.
- Sichere, saubere und ordentliche Räumlichkeiten und Arbeitsbereiche sicherzustellen und zu unterhalten.
- Wettbewerbsfähige Gehälter/Löhne und Sozialleistungen anzubieten; und

- Nach den maßgeblichen Gesetzen von Bund, Land und Kommunen der USA und anderer Länder zu handeln, die die Beziehungen der Gesellschaft zu ihren Mitarbeitern regeln.

Sie sollten zur Kenntnis nehmen, dass die Gesetze der USA bei der Beschäftigung jegliche Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, Ethnizität, Veteranen- oder Behinderungsstatus verbieten. Jegliche Bedenken und jede Feststellung in Bezug auf diskriminierende oder andere Ereignisse, die gegen diesen Kodex verstoßen oder verstoßen können, sind Ihrem Manager, Vorgesetzten, einem Anwalt der Gesellschaft oder einem der Mitglieder des Ethikausschusses Ihres Unternehmens umgehend zu melden.

### Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Die Betriebsstätten der Gesellschaft und insbesondere ihre Fertigungswerke unterliegen umfassenden Vorschriften, einschließlich umfassender Umweltauflagen von Bund, Länder und Kommunen der USA und anderer Länder. Die Einrichtungen der Gesellschaft erfordern Bau- und Betriebsgenehmigungen, die ausführlich die Bedingungen festhalten, unter denen die Einrichtungen gesetzlich betrieben werden können. Die Gesellschaft hält sich an die gesetzlichen Bedingungen der Genehmigungen und der maßgeblichen Umweltgesetze und -vorschriften. Das US-Arbeitsschutzgesetz (Occupational Safety and Health Act, OSHA) regelt sowohl die körperliche Sicherheit wie auch den Kontakt mit gesundheitsschädlichen oder gesundheitsgefährdenden Stoffen am Arbeitsplatz. Des Weiteren regelt das US-Chemikaliengesetz (Toxic Substances and Control Act) alle chemischen Substanzen oder Mischungen, die für Gesundheit oder Umwelt ein unbilliges Risiko darstellen. Die Befolgung dieser Gesetze und Vorschriften ist zudem die Verantwortung der Manager jeder Einrichtung. Die Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsgesetze und die damit verbundenen Vorschriften sind ausführlich und umfassend und von Land zu Land sehr unterschiedlich. Wenn Sie sich mit einem Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsproblem konfrontiert sehen, sollten Sie unsere Anwälte kontaktieren.

#### Hypothetisches Szenario #30 – Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Kara arbeitet in einem Schweizer Produktionsbetrieb der Gesellschaft. Es bietet sich die Gelegenheit, die Produktionszeit durch eine Änderung des Veredelungsverfahrens zu verbessern. Dieses neue Verfahren ergibt jedoch einen neuen Abfallstoff. Kara ist nicht vertraut mit den Entsorgungsvorgaben oder Umweltvorschriften, die auf die Entsorgung dieses neuen Abfallstoffs in das Abwasser zutreffen. Kara möchte diese Änderung des Fertigungsverfahrens so bald wie möglich einführen. Kara sollte:

- A. Das neue Verfahren so bald wie möglich einführen, da Produktivität sehr hoch im urs steht.
- B. Annehmen, dass die Entsorgung problemlos ist, da das Unternehmen, das das Verfahren vorschlug, diese Informationen beigefügt hätte.
- C. Vor Einführung des neuen Verfahrens bei der Rechtsabteilung um Klarstellung bitten.
- D. Den Schwerpunkt auf Modernisierung und Produktivität legen und die rechtlichen Probleme sich selbst klären lassen.

**Antwort: C** ist die richtige Antwort. Die auf die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zutreffenden Umweltvorschriften wechseln häufig, sind kompliziert und von Land zu Land unterschiedlich. Die Mitarbeiter auf jeder Ebene der Hillenbrand-Organisation sind unter Umständen nicht mit den einzelnen Vorschriften und ihren Auswirkungen auf die Tätigkeiten oder Entscheidungen vertraut, die in ihren Verantwortungsbereich fallen. Wenn dies zutrifft, sind die Mitarbeiter verpflichtet, der Rechtsabteilung ihre Bedenken mitzuteilen. Wenn das Verfahren trotz unzureichendem Wissensstand eingeführt wird, kann dies zu einer erheblichen, mit hohen Strafen verbundenen Verletzung der aktuellen Rechtsvorschriften führen oder wertvolle Beziehungen mit Kunden aufs Spiel setzen. Die Mitarbeiter der Gesellschaft sollten aktiv bei unseren Anwälten eine Klärung einholen oder diese zu Rate ziehen, wenn sie der Versuchung unterliegen „anzunehmen, dass kein Problem vorliegt“ oder „die rechtlichen Probleme sich selbst klären lassen“ oder sich zu der Bemerkung hinreißen lassen, dass „dies doch vorher kein Problem war“.

### Hypothetisches Szenario #31 – Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Wayne ist für die Erstellung von Berichten über die Emissionsüberwachungsdaten einer Einrichtung der Gesellschaft in New Jersey zuständig. Wayne ist drei Tage krank und stellt nach der Rückkehr zu seinem Arbeitsplatz fest, dass ein Bericht, den er regelmäßig beim US- Umweltbundesamt (Environmental Protection Agency, EPA) einreicht, noch vor Feierabend an diesem Tag fällig ist. Wayne möchte den Termin nicht verpassen, hat jedoch nicht genug Zeit, die Berichte für die drei Tage seiner Abwesenheit fertig zu stellen. Er beschließt, die Daten für diese drei Tage auszulassen. Wayne geht:

- A. Richtig vor, da die Daten freiwillig und ausführlicher sind, als die EPA erwartet.
- B. Falsch vor, da die Einreichung ungenauer und unvollständiger Daten für die Gesellschaft äußerst negative Folgen haben kann.
- C. Richtig vor, da nur die Daten von drei Tagen fehlen, alle anderen Daten sind einbezogen.
- D. Falsch vor, da die Einreichung ungenauer und unvollständiger Daten für die Gesellschaft äußerst negative Folgen haben kann. Wayne sollte in Bezug auf die mögliche Einreichungsverzögerung die Rechtsabteilung zu Rate ziehen und mit ihr das Problem einer verspäteten Einreichung lösen.

---

**Antwort: B ist richtig, aber D** ist eine ausführlichere richtige Antwort. Die eingereichten Berichte müssen in jeder Hinsicht genau und vollständig sein. Wenn Daten nicht genau und vollständig berichtet werden, kann dies für die Gesellschaft äußerst negative Folgen haben und sollte folglich mit der Rechtsabteilung besprochen werden. Vermeiden Sie, bei Berichtsproblemen die aufsichtsbehördlichen Vorschriften „mit Geschick“ zu umgehen, da dadurch der gesamte Bericht beirrend wirken und die Gesellschaft sich nicht mehr rechtmäßig auf die staatlichen Entscheidungen oder Handlungen verlassen kann, die aufgrund der Einreichung vorgenommen werden. Sie sollten sich in Acht nehmen vor dem zweckdienlichen „Übersehen“ von nachteiligen Überwachungs- oder anderen Daten aufgrund der Theorie, dass spätere Daten „besser“ sind oder die Daten freiwillig erfasst wurden und nicht preisgegeben werden müssen.

### Hypothetisches Szenario #32 – Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Ben kam gerade von einer Branchenkonferenz zurück und kann es nicht abwarten, die Arbeitsgänge eines der teuersten und zeitaufwendigsten Fertigungsverfahren der Gesellschaft zu ändern. Diese Änderung wird das Produkt nicht merklich ändern, aber Ben weiß nicht, ob sie die Luftemissionen beeinflussen wird. Ben möchte sich die für eine aufsichtsbehördliche Genehmigung erforderliche Zeit sparen und den neuen Arbeitsgang unverzüglich einführen. Welche Handlungsweise wäre für Ben angebracht?

- A. Ben sollte die Änderung vornehmen, da sie wahrscheinlich gar nicht bemerkt wird und somit die Genehmigung der EPA nicht erforderlich ist.
- B. Ben sollte die Rechtsabteilung zu Rate ziehen, um sicherzustellen, dass die Änderung nicht gegen die Vorschriften verstößt und die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden, um einen Verstoß zu verhindern.
- C. Ben sollte die Änderung vornehmen, da Zeit Geld ist und der Zeitaufwand verbunden mit der Einholung der aufsichtsbehördlichen Genehmigung oder Überprüfung der Auswirkungen des neuen Arbeitsgangs auf die aufsichtsbehördlichen Vorschriften vergeudetetes Geld ist.

---

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Änderung eines Arbeitsgangs oder eines Produkts nicht „bemerkt“ wird, sollte nicht die Notwendigkeit sorgfältiger Befolgung der aufsichtsbehördlichen Vorschriften beeinträchtigen. Ben sollte zur Kenntnis nehmen, dass Änderungen der Arbeitsgänge häufig die vorherige Benachrichtigung der Aufsichtsbehörden erfordern und oft erst mit der vorläufigen Zustimmung der Behörden eingeführt werden können. Effiziente und sichere Unternehmensplanung ist kritisch für die Finanzlage der Gesellschaft; deshalb ist die Beachtung der aufsichtsbehördlichen Belange unerlässlich dafür, die Pläne der Gesellschaft bestimmungsgemäß und ohne unerwartete Risiken oder Komplikationen in die Tat umzusetzen.

### Hypothetisches Szenario #33 – Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften

Joe und Sam arbeiten schon seit 15 Jahren bei der Gesellschaft. Gary ist ein neuer Mitarbeiter und besteht darauf, die Sicherheitsprotokolle wortwörtlich zu befolgen. Joe und Sam finden das amüsant und halten dies für überflüssig, denn sie wissen genau, dass die Protokolle von Leuten geschrieben werden, die von ihrer Arbeit keine Ahnung haben. Welche Handlungsweise wäre für Gary angebracht?

- A. Er sollte sich der Denkweise von Joe und Sam anschließen, da die beiden schon lange bei Hillenbrand arbeiten und besser Bescheid wissen als die Verfasser des Sicherheitshandbuchs.
- B. Er sollte einen höheren Vorgesetzten und den Ethikausschuss des Unternehmens benachrichtigen, für das er tätig ist.
- C. Er sollte sich so macho wie Joe und Sam verhalten.
- D. Er sollte sich der Denkweise von Sam und Joe anschließen, da ihn sein Vorgesetzter wahrscheinlich nur auslachen würde.

**Antwort: B** ist die richtige Antwort. Mit der Phrase „Das haben wir schon immer so gemacht“ lassen sich nicht Bedingungen rechtfertigen, die gefährlich sind und gegen die gängige Betriebspraxis oder das Gesetz verstoßen. Jeder Mitarbeiter der Gesellschaft ist verpflichtet, diese Bedingungen und Praktiken dem zuständigen Ethikausschuss, einem höheren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung zu melden, damit dieser/diese die entsprechenden Maßnahmen ergreifen kann. Beispielsweise ist die sichere und ordnungsgemäße Lagerung und Handhabung gefährlicher Stoffe kritisch für das Wohlergehen aller Mitarbeiter. Nachlässiger oder „machohaft“ Umgang mit möglicherweise gefährlichen Stoffen oder Verfahren wird in der Gesellschaft nicht geduldet. Gleichermaßen hat die Geschäftsleitung die Bedenken und Beschwerden von Mitarbeitern zu Umwelt-, Sicherheits- und anderen aufsichtsbehördlichen Belangen zeitnah und ernsthaft abzuwägen und wird diese nicht abweisen oder ignorieren.

### Internationale Handelsgesetze

Die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter unterstehen und halten sich an alle Export- und Importgesetze und -vorschriften, die den Export und Import von Rohstoffen und technischen Daten regeln. Die Gesellschaft sieht von Geschäften mit verbotenen Personen oder Unternehmen ab. Sie holt vor dem Export von Produkten und Technik, die von der Regierung der USA oder eines anderen Landes kontrolliert werden, die erforderlichen Ausfuhrlicenzen und anderen staatlichen Genehmigungen ein. Wenn irgendwelche dieser Gesetze nicht befolgt werden, könnte dies hohe Strafen oder Verlust oder Einschränkung der Export- oder Importprivilegien der Gesellschaft nach sich ziehen, was schwerwiegende und nachteilige Folgen für ihre Geschäfte haben könnte.

Die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter müssen mit den Gesetzen vertraut sein, die auf die Teilnahme an internationalen Handelsboykotts zutreffen, und diese befolgen. In vielen Ländern gelten Gesetze nach denen Unternehmen Geschäfte mit bestimmten Ländern, ihren Unternehmen oder Bürgern tätigen oder nicht tätigen können. Beispielsweise verbieten die US-Gesetze generell die Teilnahme von US-Unternehmen und ihren ausländischen Tochtergesellschaften an internationalen Boykotts, die von der US-Regierung nicht sanktioniert sind. Diese Gesetze können verwirren, insbesondere in Fällen, in denen sie im Widerspruch zueinander stehen. Mitarbeiter, die an grenzüberschreitenden Geschäften beteiligt sind, sollten sich mit den maßgeblichen Gesetzen und den Richtlinien vertraut machen, die die Gesellschaft oder ihre Tochtergesellschaften hin und wieder verabschieden. Sie sollten stets die Rechtsabteilung kontaktieren, wenn Sie sich mit einem Boykott- oder Anti-Boykott-Problem konfrontiert sehen.

Die Gesellschaft wird sich auch in Zukunft an die maßgeblichen Handels- und Investmentgesetze und außenpolitischen Erwägungen der USA und anderer Länder halten, in denen wir geschäftstätig sind.

Die Gesellschaft wird mitunter dementsprechende Richtlinien oder Anweisungen herausgeben, die nicht nur auf die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften sondern auch auf Joint Ventures und Mitarbeiter rund um die Welt zutreffen.

### Hypothetisches Szenario #34 – Internationale Handelsgesetze

Die Gesellschaft hat vor, einem Käufer im Nahen Osten bestimmte Produkte zu liefern. Der Käufer übermittelt einen Standardauftrag, der von der Gesellschaft Angaben zu ihren Geschäftskontakten mit dem Staat Israel erfordert. Verstößt die Preisgabe dieser Informationen gegen das US-Exportgesetz (Export Administration Act) oder das Steuerreformgesetz (Tax Reform Act) der USA von 1976?

- A. Nein, da diese Gesetze nur verletzt werden, wenn der Handel die Teilnahme der Gesellschaft an einem derzeitigen Boykott erfordert.
- B. Ja.
- C. Nein, da ein Unternehmen insbesondere durch den Verfassungsschutz immer Informationen zur Verfügung stellen darf.
- D. Nein, da die Gesetze nur gelten, wenn Akkreditive an die Teilnahme an einem Boykott geknüpft sind.
- E. Nicht wenn der Kaufauftrag zwischen dem Käufer und einem mit der Gesellschaft verbundenen Auslandsunternehmen abgeschlossen wird.

**Antwort: B** ist die richtige Antwort.

### Offenlegung; Geschäftsbücher und Aufzeichnungen

Die Gesellschaft hält sich an Kontrollen und Verfahren („Offenlegungskontrollen und -verfahren“), die sicherstellen, dass die Informationen der Berichte der Gesellschaft an die US-Wertpapierbörse (Securities and Exchange Commission, SEC) innerhalb der geforderten Zeiträume aufgezeichnet, bearbeitet, zusammengefasst und berichtet werden. Die Offenlegungskontrollen und -verfahren bewirken, dass die Informationen der Gesellschaft in den Berichten an die SEC zusammengefasst und der Geschäftsleitung der Gesellschaft übermittelt werden, damit diese die erforderliche Offenlegung zeitgerecht besprechen kann. Die Gesellschaft hält sich auch an ein Verfahren („interne Kontrolle über die Finanzberichterstattung“), das die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung und Erstellung des Jahresabschlusses für externe Zwecke gemäß den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) angemessen gewährleistet. Das Verfahren sieht Grundsätze und Abläufe vor, die:

- Sich auf die Führung von Aufzeichnungen beziehen, welche Transaktionen mit und Veräußerungen von Vermögenswerten der Gesellschaft in hinreichendem Detail genau und gerecht widerspiegeln;
- Angemessen sicherstellen, dass die Transaktionen aufgezeichnet werden, die zur Erstellung des Jahresabschlusses gemäß den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) erforderlich sind, und die Einnahmen und Ausgaben der Gesellschaft im Einklang mit den Ermächtigungen ihrer Geschäftsleitung und ihres Vorstands vorgenommen werden; und
- Angemessen sicherstellen, dass die unbefugte Anschaffung, Verwendung oder Veräußerung von Vermögenswerten der Gesellschaft, die einen wesentlichen Einfluss auf ihren Jahresabschluss haben könnten, verhindert oder rechtzeitig aufgedeckt werden.

Jeder Mitarbeiter, der am Offenlegungsverfahren oder der Rechnungslegung der Gesellschaft beteiligt ist, hat sich mit allen Aspekten der Offenlegungskontrollen und -verfahren und der internen Kontrolle über die Finanzberichterstattung vertraut zu machen.

Wie oben unter „Gesetzwidrige, fragwürdige oder sensitive Zahlungen“ beschrieben, verbietet das US-Antikorruptionsgesetz (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) Zahlungen an ausländische Amtsträger oder Regierungen, um diese bei der Gewährung oder Fortführung von Geschäften unsachgemäß zu beeinflussen. Der FCPA beschränkt sich jedoch nicht auf Unternehmen, die im Ausland geschäftstätig sind, oder illegale Zahlungen im Ausland. Der FCPA legt nicht nur den Schwerpunkt auf korrupte Handlungen, sondern sieht auch interne Rechnungslegungskontrollen und -vorschriften vor, die für alle unsere Unternehmen Anwendung finden. Insbesondere ist die Gesellschaft nach dem FCPA zur Führung von Geschäftsbüchern, Aufzeichnungen und Konten verpflichtet, die die Transaktionen der Gesellschaft in hinreichendem Detail genau und gerecht widerspiegeln.

Die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften werden ein System interner Rechnungslegungskontrollen unterhalten, die die Befolgung der Richtlinie hinreichend stärken und angemessen sicherstellen, dass:

- Transaktionen im Einklang mit der allgemeinen und spezifischen Ermächtigung der Geschäftsleitung durchgeführt werden;
- Transaktionen wie erforderlich erfasst werden, um (a) die Erstellung eines Jahresabschlusses gemäß den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) oder anderen auf diesen Abschluss zutreffenden Kriterien und (b) die Bilanzierung von Vermögenswerten zu gestatten;
- Zugang zu den Vermögenswerten und Mitteln der Gesellschaft nur gemäß den allgemeinen oder spezifischen Ermächtigungen der Geschäftsleitung gewährt wird;
- Die in der Bilanz der Gesellschaft ausgewiesenen Konten mit den einzelnen zugrunde liegenden Rechnungslegungsdaten in regelmäßigen Abständen in Einklang gebracht und wenn angebracht mit den Sachwerten verglichen werden; und
- Bei wesentlichen Differenzen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Diese Rechnungslegungsvorschriften müssen zusätzlich zu allen anderen Finanzrichtlinien der Gesellschaft eingehalten werden. Kein Mitarbeiter kann das dienliche interne Kontrollsystem bewusst umgehen oder Geschäftsbücher, Aufzeichnungen oder Konten verfälschen.

Alle Mitarbeiter sind streng dafür verantwortlich, die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Konten der Gesellschaft sicherzustellen. Demzufolge haben sich die Mitarbeiter an die Verfahren der Gesellschaft bei der Ausführung und Berichterstattung von Geschäftstransaktionen, einschließlich der zweckmäßigen, geplanten Genehmigungskontrollen, zu halten. Die Gesellschaft erwartet, dass alle Geschäftsbücher und Aufzeichnungen den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) und den maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften der jeweiligen Länder entsprechen, in denen Hillenbrand und ihre Tochtergesellschaften geschäftstätig sind. Zusätzlich zu den oben besprochenen Angelegenheiten schreibt diese Richtlinie auch Folgendes vor:

- Die Richtlinie der Gesellschaft verbietet die Existenz oder Einrichtung von Konten für geheime, verborgene oder nicht aufgezeichnete Mittel, Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten.
- Keine Zahlung der Gesellschaft wird mit dem Ziel oder unter der Absprache geleistet, dass ein Teil der Zahlung anderen Zwecken als jenen beschrieben in den Zahlungsbelegen zugeleitet wird.

- Der Jahresabschluss und die zugrunde liegenden Aufzeichnungen dürfen keine falschen oder fiktiven Angaben enthalten und kein Mitarbeiter darf sich an einer Vereinbarung beteiligen, die derartige Angaben zur Folge hat.
- Die Richtlinien der Gesellschaft verbieten den Einsatz ihrer Vermögenswerte oder Mittel für andere als die Zwecke, die die die Geschäftsleitung ausdrücklich genehmigte.
- Den Mitarbeitern ist es untersagt, „schwarze“ oder geheime Konten, nicht dokumentierte Bankkonten, Schmiergelder, gefälschte Geschäftsbücher oder jegliche andere Methode einzusetzen, zu genehmigen oder zu billigen, mit der die Konten, Aufzeichnungen und Berichte der Gesellschaft entstellt werden könnten.
- Jede in diesen Vorgaben beschriebene falsche, fiktive oder irreführende Buchung mit dem Zweck, „gesetzwidrige oder fragwürdige Zahlungen“ zu verheimlichen oder zu verschleiern, ist verboten. Eine Buchung ist dann falsch oder irreführend, wenn sie nicht in einem ordnungsgemäßen Konto ausgewiesen wird.
- Verboten ist auch die Praxis, bei internationalen Geschäften überhöhte Rechnungen auszustellen mit dem Zweck, Vermögenswerte rechtswidrig von einem Land in ein anderes zu übertragen.

Die Vorgaben für genaue und gerechte Rechnungslegung gelten auch für die Arbeitszeit-, Spesen- und sonstigen persönlichen Berichte, die Mitarbeiter für die Gesellschaft erstellen.

## **INANSPRUCHNAHME EXTERNER VERKAUFSVERTRETER, ERFÜLLUNGSGEHILFEN, BERATER UND NICHT-MITARBEITER**

Die Befolgung dieses Kodex und der anderen Richtlinien der Gesellschaft ist verbindlich. Die Befolgung dieses Kodex wird nicht nur von den Mitarbeitern erwartet, sondern auch von den Erfüllungsgehilfen, Beratern, Auftragnehmern und anderen Nicht-Mitarbeitern der Gesellschaft. Erfüllungsgehilfen, Berater, Auftragnehmer oder andere Personen bzw. Unternehmen können nicht herangezogen werden, um diesen Kodex, das Gesetz oder unsere Richtlinien direkt oder indirekt zu umgehen. Die Mitarbeiter sollten von der Annahme ausgehen, dass die Handlungen, Unterlassungen oder Zuwiderhandlungen, beispielsweise der externen Handels- oder sonstigen Vertreter, der Gesellschaft zugerechnet werden und zumindest deren Ruf schaden, wenn es sich nicht um eine Rechtssache handelt. Mitarbeitern ist die Hinzuziehung Dritter untersagt, deren Praktiken gegen diesen Kodex, die maßgeblichen Gesetze oder Vorschriften verstößt.

## **MELDUNG GESETZWIDRIGEN ODER UNETHISCHEN VERHALTENS; RECHENSCHAFTSPFLICHT**

Wir sind verpflichtet, jeden Verstoß gegen die maßgeblichen Gesetze, Vorschriften oder diese Maßstäbe und Vorgaben zu ethischem Geschäftsverhalten zu melden. Die Gesellschaft unterstützt aktiv ethisches Verhalten. Wenn Sie sich der besten Handlungsweise in einer bestimmten Situation nicht sicher sind, sollten Sie Ihre Vorgesetzten, Manager oder entsprechendes Personal um Klarstellung und Hilfe bitten.

Die Gesellschaft wird es in keinem Fall tolerieren, wenn sich ein Mitarbeiter an einem andern Mitarbeiter rächt, der gesetzwidriges oder unethisches Verhalten in Treu und Glauben meldet. Das Bundesgesetz

schützt Mitarbeiter, die bestimmte Zustände melden. Somit ist jedem Mitarbeiter die Entlassung, Herabstufung oder Suspendierung, jegliche Bedrohung, Belästigung oder Diskriminierung eines anderen Mitarbeiters untersagt, der Verstöße gegen das Gesetz oder diesen Kodex meldet oder bei der Untersuchung von Verstößen gegen das Gesetz oder diesen Kodex mithilft oder an der Erhebung einer Anklage beteiligt ist oder ein diesbezügliches Gerichtsverfahren selbst bewirkt.

Die Aufdeckung von fragwürdigen, arglistigen oder gesetzwidrigen Vorfällen, die die Maßstäbe und Vorgaben dieses Kodex oder anderer Richtlinien der Gesellschaft verletzen oder verletzen können, sollten sogleich wie oben unter „Handhabung von Bedenken und Verstößen“ besprochen gemeldet werden. Selbst die Unterlassung der Meldung einer bestehenden oder potenziellen Verletzung stellt einen Verstoß gegen diesen Kodex dar.

Verstöße und potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex durch ein Vorstandsmitglied, eine Führungskraft oder ein Mitglied eines Ethikausschusses werden dem Prüfungsausschuss des Vorstands von Hillenbrand gemeldet. Ferner werden dem Prüfungsausschuss Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex gemeldet, die aus (i) Prüfungs-, Rechnungslegungs-, internen Kontroll- oder finanziellen Unregelmäßigkeiten oder Betrug; (ii) ethischen Bedenken aufgrund der gesetzwidrigen Handlungen eines Vorstandsmitglieds, einer Führungskraft oder eines Mitglieds eines Ethikausschusses; oder (iii) wesentlichen Verletzungen der Wertpapiergesetze oder Verletzungen der Treuepflicht bestehen. Der Prüfungsausschuss wird nach der Untersuchung der ihm gemeldeten Verstöße oder potenziellen Verstöße die geeigneten Maßnahmen ergreifen. Wenn der Prüfungsausschuss den Verstoß oder potenziellen Verstoß eines Vorstandsmitglieds, einer Führungskraft oder eines Mitglieds eines Ethikausschusses feststellt, wird er den Verstoß oder potenziellen Verstoß unter Umständen dem Vorstand berichten. Der Prüfungsausschuss oder Vorstand wird, sofern er dies für erforderlich hält, derartige Disziplinarverfahren oder vorbeugende Maßnahmen bis hin zur Entlassung ergreifen oder im Falle strafrechtlichen Verhaltens oder anderer Rechtsverstöße die zuständigen Regierungsbehörden benachrichtigen.

Andere als die dem Prüfungsausschuss gemeldeten Verstöße oder potenziellen Verstöße gegen diesen Kodex werden dem zuständigen Ethikausschuss mitgeteilt. Der Ethikausschuss wird nach der Untersuchung der ihm gemeldeten Verstöße oder potenziellen Verstöße die geeigneten Maßnahmen ergreifen. Wenn der Ethikausschuss einen Verstoß oder potenziellen Verstoß feststellt, wird er derartige Disziplinarverfahren oder vorbeugende Maßnahmen bis hin zur Entlassung ergreifen oder im Falle strafrechtlichen Verhaltens oder anderer Rechtsverstöße die zuständigen Regierungsbehörden benachrichtigen. Der Ethikausschuss von Hillenbrand, Inc. meldet einen derartigen Verstoß oder potenziellen Verstoß auch dem Prüfungsausschuss, wenn er der Ansicht ist, dass der Prüfungsausschuss von diesem Verstoß oder potenziellen Verstoß in Kenntnis gesetzt werden sollte.

## SONSTIGE RICHTLINIEN

Dieser Kodex enthält nur allgemeine Informationen und Vorgaben. Der Kodex wurde nicht dahingehend konzipiert, mit den in ihm beschriebenen allgemeinen Richtlinien alle möglichen Geltungsbereiche oder Ausnahmeregelungen abzudecken. Andere Richtlinien der Gesellschaft, die für Sie von Bedeutung sind, ergänzen diesen Kodex. Sie sollten sich in Bezug auf diese anderen Richtlinien an die Anwälte Ihrer Unternehmenseinheit oder einen Vertreter der Personalabteilung wenden. Da sich alle Mitarbeiter an die maßgeblichen Gesetze und Vorschriften halten müssen, kann die unterlassene Durchsicht einer Ergänzung oder Überarbeitung unseres Kodex oder anderer Richtlinien nicht als ausreichende Entschuldigung dafür gelten, dass die maßgeblichen, zu diesem Zeitpunkt wirksamen Gesetze oder Vorschriften nicht eingehalten wurden, von denen der Mitarbeiter Kenntnis hatte oder vernünftigerweise Kenntnis gehabt haben sollte.