

Globale Ethikrichtlinie

Status: Oktober 2020

I.	Präambel	3
II.	Innenbeziehungen	4
1.	Mitarbeiter	4
1.1.	Unternehmenskultur.....	4
1.2.	Kompetenzen.....	4
1.3.	Unfares Verhalten und Diskriminierung.....	4
1.4.	Beziehungen.....	5
1.5.	Arbeitsumfeld.....	5
1.6.	Einhaltung von Vorschriften.....	5
1.7.	Arbeitszeit und Mindestlöhne.....	5
2.	Unternehmen	6
2.1.	Betriebliches Eigentum.....	6
2.2.	IT-Technologie/ Datenschutz.....	6
2.3.	Vertraulichkeit.....	6
2.4.	Interessenkonflikte.....	6
III.	Außenbeziehungen	7
1.	Generelle Regelungen	7
1.1.	Umgang mit Dritten.....	7
1.2.	Einhaltung gesetzlicher Regelungen und kulturelle Besonderheiten.....	7
1.3.	Außendarstellung.....	7
1.4.	Umweltschutz.....	7
1.5.	Korruptionsprävention.....	7
1.6.	Geldwäsche.....	8
1.7.	Umgang mit gefährdenden Substanzen.....	8
2.	Besondere Regelungen	9
2.1.	Kunden.....	9
2.2.	Lieferanten.....	9
2.3.	Wettbewerber.....	9
2.4.	Staatliche Institutionen.....	9
IV.	Einhaltung der Globalen Ethikrichtlinie	9
1.	Geltungsbereich	9
2.	Umsetzung	10
3.	Verstoß	10
4.	Fortlaufende Anpassung	10

I. Präambel

Die Hapag-Lloyd AG (nachfolgend Hapag-Lloyd) gehört seit über 150 Jahren zu den führenden Anbietern im weltweiten Containerverkehr. Durch unser Handeln haben wir stets Kontinente, Länder und Kulturen miteinander verbunden. Die Möglichkeit andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennen zu lernen ist eine Bereicherung für alle Mitarbeiter. Unsere globale Ausrichtung und unsere Strategie des profitablen Wachstums verlangen die Errichtung eines gemeinsamen Werte- und Grundsatzsystems, das allen Mitarbeitern als Leitlinie für ihr Verhalten dienen soll.

Als innovatives Unternehmen unserer Branche begreifen wir die fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft als Chance und Herausforderung. Wir können die Chance nutzen und die Herausforderung annehmen, wenn motivierte Mitarbeiter die Basis für den Erfolg darstellen. Denn unsere Dienstleistungen sind das Produkt der erfolgreichen internationalen Zusammenarbeit vieler Menschen. Zur Erreichung des angestrebten Erfolges ist ein hervorragender Ruf unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit, bei Kunden und Geschäftspartnern eine der wichtigsten Grundlagen. Hierzu ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln eines jeden Mitarbeiters unerlässlich. Daher sehen wir die folgenden Grundwerte als verbindlich für alle Mitarbeiter an:

- Wahrung der Menschenrechte
- Achtung der Persönlichkeit und der Würde des Einzelnen
- Verbot jeglicher Diskriminierung
- Faire und kooperative Zusammenarbeit
- Professionalität, Aufrichtigkeit, Loyalität, Eigenverantwortung und Integrität
- Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt

Diese Werte sorgen für eine gemeinsame, übergreifende Identität in allen Gesellschaften von Hapag-Lloyd.

Erwartung an die Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter handeln professionell. Dies bedeutet in unserem Wertesystem neben Verantwortungsbewusstsein, Rechenschaftspflicht, Integrität und beispielhaftem Verhalten die Verfolgung unserer Grundsätze bei der Zusammenarbeit. Zudem leben wir die Prinzipien einer direkten und offenen Kommunikation.

Erwartung an die Führungskräfte

Die Führungskräfte unseres Unternehmens tragen eine besondere Verantwortung. Ihnen obliegt es, die Grundwerte im täglichen Geschäft vorbildlich vorzuleben. Sie geben dabei Orientierung und dienen als Vorbild für andere Mitarbeiter.

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung und dem daraus notwendigerweise folgenden Führungshandeln unterstützen die Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Sie tragen mit ihrem

Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und die Würde aller Beschäftigten geachtet werden. Durch ihre aufgeschlossene Haltung gegenüber Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Respekt, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme. Im Rahmen ihrer Führungsaufgaben beugen sie nicht akzeptablem Verhalten vor und agieren als neutrale Vermittler bei eventuellen Konflikten.

Erwartung an den Umgang mit Dritten

Unseren Mitarbeitern ist bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Mitarbeiter behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden, Lieferanten und anderen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen.

Geltungsbereich

Die nachfolgende Globale Ethikrichtlinie definiert und regelt verbindlich geltende Mindeststandards und demonstriert ein Bekenntnis zur sozialen Verantwortung und Nachhaltigkeit unseres global agierenden Unternehmens. Jedoch kann nicht jede mögliche Situation aufgezeigt werden, die im beruflichen Alltag auftreten kann. Vielmehr gilt die nachfolgende Richtlinie als ein Leitfaden, an welchem sich das Handeln aller Mitarbeiter – unabhängig von Position und Verantwortungsbereich – orientieren soll.

Die Bestimmungen dieser Konzernrichtlinie gelten für alle direkt oder indirekt im Mehrheitsbesitz von Hapag-Lloyd befindlichen Gesellschaften im In- und Ausland bzw. Beteiligungen, bei denen die unternehmerische Führung bei Hapag-Lloyd liegt. Soweit bei ausländischen Gesellschaften andere gesetzliche Rahmenbedingungen oder besondere Gegebenheiten eine Abweichung von dieser Richtlinie erfordern, ist das Vorgehen mit dem Bereich 7110 Corporate HR abzustimmen.

Beteiligungsgesellschaften, bei denen Hapag-Lloyd nicht die Mehrheit der Stimmrechte hält, ist diese Richtlinie nach Möglichkeit zur Kenntnis zu bringen und darauf hinzuwirken, dass die Bestimmungen analog angewendet werden.

II. Innenbeziehungen

1. Mitarbeiter

1.1. Unternehmenskultur

Alle Beschäftigten des Konzerns tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen aller Mitarbeiter. Der Konzern ist dezentral organisiert, verfügt über eine flache Hierarchie, bietet damit den Kunden kurze Entscheidungswege, was aber von den Mitarbeitern hohe Selbstverantwortung beim Handeln erfordert. Hapag-Lloyd bekennt sich zu einer verantwortlichen, transparenten und auf langfristigen Erfolg ausgerichteten Unternehmensführung.

1.2. Kompetenzen

Hapag-Lloyd vertraut auf die Motivation, die Fachkompetenzen und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter. Die Fachkompetenzen der Mitarbeiter werden fortlaufend weiterentwickelt, um höchste Qualitätsstandards auf einem sich ständig ändernden Weltmarkt zu erfüllen.

1.3. Unfares Verhalten und Diskriminierung

Diskriminierende Handlungen aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung, Zugehörigkeit zu einer politischen, religiösen, gewerkschaftlichen Organisation oder sonstiger Merkmale werden ebenso nicht toleriert wie sexuelle Belästigung, Kinder- oder Zwangsarbeit und unwürdige Arbeitsbedingungen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird respektiert. Dieses Diskriminierungsverbot ist aufgrund unserer weltweiten Tätigkeit im Lichte von kulturellen Besonderheiten und lokalen Gesetzen zu berücksichtigen.

1.4. Beziehungen

Die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters sind zu achten. Die Mitarbeiter handeln integer, loyal und vermeiden tunlichst Interessenskonflikte. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit geprägt. Die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennen zu lernen ist eine Bereicherung für alle Hapag-Lloyd Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Leistung beurteilt und ihnen wird hierzu ein aufrichtiges und faires Feedback gegeben. Die Mitarbeiter kommunizieren ihre Wünsche und Bedürfnisse unmittelbar an ihre Vorgesetzten.

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung und dem daraus notwendigerweise folgenden Führungshandeln bzw. der Führungspraxis unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

Die Führungskräfte nehmen eine Vorbildrolle wahr und bewähren sich besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

1.5. Arbeitsumfeld

Hapag-Lloyd erwartet von ihren Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

1.6. Einhaltung von Vorschriften

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln. Darüber hinaus sind die Bestimmungen im Arbeitsvertrag und in einschlägigen betrieblichen Regelungen einzuhalten.

Alle Geschäftsvorfälle müssen ordnungsgemäß und vollständig erfasst werden. Niemand darf sich an einem Geschäftsvorfall beteiligen, der nicht ordnungsgemäß und vollständig erfasst wird. Niemand darf sich an der Anforderung beziehungsweise Erstellung falscher Rechnungen, Gehaltslisteneinträge oder anderer irreführender Dokumente oder fingierter finanzieller Arrangements beteiligen. In diesem Kontext sind die Führungskräfte auch dafür verantwortlich, angemessene interne Sicherungs- und Kontrollverfahren einzurichten, zu kommunizieren und deren Einhaltung zu überwachen.

1.7. Arbeitszeit und Mindestlöhne

Hapag-Lloyd hält lokale gesetzliche Vorgaben zu maximalen Arbeitszeiten ein und zahlt allen Mitarbeitern eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung national geltender gesetzlicher Mindestlöhne.

2. Unternehmen

2.1. Betriebliches Eigentum

Der Umgang mit Einrichtungen und allen anderen Werten, die Eigentum von Hapag-Lloyd sind, wird äußerst sorgsam vorgenommen und dient lediglich dem jeweils festgelegten Bestimmungszweck. Eine zielgerichtete, effiziente und kostenbewusste Nutzung ist sicherzustellen. Unternehmenseigentum darf grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Abweichungen von diesem Grundsatz sind speziell zu regeln. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Die zuvor genannten Grundsätze gelten, soweit nicht in Betriebsvereinbarungen etwas Anderes geregelt ist.

2.2. IT-Technologie/ Datenschutz

Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software sowie Informationstechnologie, E-Mail und Inter-/Intranet sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten. Insbesondere der Schutz personenbezogener und unternehmensinterner Daten während unseres gesamten Geschäftsprozesses ist zwingend zu gewährleisten.

2.3. Vertraulichkeit

Im Sinne von Teamwork und Zusammenarbeit wird großen Wert auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der erstellten und/oder dokumentierten Informationen gelegt. Alle geschäftlichen Angelegenheiten, von denen im Rahmen der Geschäftstätigkeit Kenntnis erlangt wird, werden streng vertraulich behandelt, unabhängig davon, ob sie Hapag-Lloyd oder Dritte betreffen. Größte Sorgfalt wird auf den Umgang mit und dem Speichern von derartigen Informationen gelegt.

Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

2.4. Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter widmen ihre Arbeitskraft Hapag-Lloyd. Dementsprechend werden Mitarbeiter ohne vorherige Kenntnis und das ausdrückliche schriftliche Einverständnis von Hapag-Lloyd weder im eigenen Namen oder auf eigene Rechnung noch im Namen oder auf Rechnung Dritter einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Durch Nebenbeschäftigung dürfen die Interessen von Hapag-Lloyd nicht beeinträchtigt werden. Mögliche bzw. potenzielle Interessenkonflikte sind dem jeweiligen Vorgesetzten, der Business Administration Abteilung bzw. der zentralen Personalabteilung zu melden. Der Mitarbeiter kann sich vorab bei der für ihn zuständigen Personalabteilung erkundigen, ob und inwieweit ein Interessenkonflikt vorliegen kann. Das gilt auch für Beteiligungen an Unternehmen oder einer Mitgliedschaft in einem Gremium dieser Gesellschaften. Interessenkonflikte können sich auch aus der Beschäftigung bzw. Beteiligung von nahen Verwandten des Mitarbeiters bei oder an Wettbewerbern, Kunden oder Unterlieferanten von Hapag-Lloyd ergeben.

Alle notwendigen Maßnahmen sollten ergriffen werden, um Interessenkonflikte zu vermeiden bzw. dort, wo sie unvermeidlich sind, zu lösen. Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht mit den Interessen Hapag-Lloyds kollidieren. Ist dabei ein Interessenkonflikt dennoch unvermeidbar, haben die Belange und die Interessen von Hapag-Lloyd Vorrang.

Soweit Arbeitsverträge Regelungen zu Nebenbeschäftigungen und Interessenkonflikten enthalten, gelten diese vorrangig.

III. Außenbeziehungen

1. Generelle Regelungen

1.1. Umgang mit Dritten

Hapag-Lloyd agiert in einem wettbewerbsorientierten globalen Umfeld als fairer Wettbewerber. Niemals werden andere Firmen oder Institutionen verunglimpft. Das Verhalten gegenüber externen Partnern und Marktteilnehmern ist professionell, transparent, respektvoll und fair zum Wohl unserer Interessengruppen.

1.2. Einhaltung gesetzlicher Regelungen und kulturelle Besonderheiten

In allen Bereichen des unternehmerischen Handelns unterliegt Hapag-Lloyd Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften. Dabei handelt es sich um nationale und internationale Regelungen ebenso wie um regionale und lokale Vorschriften. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die Gesetze und behördlichen Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen, in denen wir tätig sind, anwendbar sind, zu respektieren und zu befolgen.

1.3. Außendarstellung

Das Verhalten eines Mitarbeiters reflektiert immer auch auf Hapag-Lloyd. Es ist eine besondere Anforderung, Verhalten zu vermeiden, das bei Kunden, anderen Mitarbeitern und/ oder in der Öffentlichkeit unvorteilhafte Auswirkungen auf das Ansehen von Hapag-Lloyd hat. Sämtliche Außendarstellungen müssen mit dem Bereich Group Communication abgestimmt werden. Nur autorisierte Personen sind befugt, im Namen des Unternehmens Informationen, die Hapag-Lloyd betreffen, an die Öffentlichkeit, an Medien oder andere Dritte weiterzugeben.

Weitere Details sind in der Hapag-Lloyd Konzern-Richtlinie Kommunikation geregelt.

Hapag-Lloyd befürwortet grundsätzlich das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter. Wenn das Engagement mit der Tätigkeit bei Hapag-Lloyd in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung des Personalbereichs erforderlich, sofern das Engagement die Voraussetzungen einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit erfüllt oder die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht.

1.4. Umweltschutz

Umweltschutz ist bei Hapag-Lloyd ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie. Unser Ziel ist die Erhaltung natürlicher Ressourcen, die Entwicklung von Umweltbewusstsein sowie die Sicherstellung qualitativer und sicherer Transportdienstleistungen. Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und Vorgaben des Qualitäts- und Umwelthandbuchs einzuhalten, ist unser Grundanliegen. Den Rahmen für das umweltbewusste Handeln unserer Mitarbeiter haben wir in unserer Sustainability Policy dokumentiert. (www.hlag.com > About us > Sustainability). Diese Regelungen sind zu beachten.

1.5. Korruptionsprävention

Hapag-Lloyd ist entschlossen, in ihren geschäftlichen Transaktionen höchste ethische Standards zu erreichen. Wir dulden keine unmoralischen oder korrupten Praktiken sowie Erpressung und Bestechlichkeit durch Mitarbeiter oder seitens der Geschäftspartner.

Wir pflegen Transparenz im Umgang mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden. Hapag-Lloyd lehnt jegliche Form der Korruption ab, sei sie öffentlich oder privat, aktiv oder passiv. Dies betrifft insbesondere Geschenke und Einladungen an Amtsträger, sofern sie nach den anwendbaren Gesetzen nicht erlaubt sind. Daher hält Hapag-Lloyd die Antikorruptions- und Zollgesetze sowie die Außenwirtschaftsbestimmungen strikt ein und betreibt ein aktives Antikorruptionsmanagement.

a) Geschenke

Zur Wahrung der Unabhängigkeit und als Ausdruck unseres hohen ethischen Anspruchs werden unsere Mitarbeiter von Personen, mit denen sie dienstlich in Berührung kommen, weder monetäre Zuwendungen, Geschenke – außer diese entsprechen landesüblich variierenden Aufmerksamkeiten – noch andere Vorteile, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen. Entgegengenommen oder gewährt werden dürfen derartige Zuwendungen – Gelegenheitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen – nur im nationalen Rahmen kulturell üblicher Geschäftsgepflogenheiten und soweit diese die unternehmerischen Entscheidungen nicht beeinflussen. Landesunübliche Geschenke und Einladungen sind anzeigepflichtig – soweit möglich bereits im Vorwege – und daher dem Vorgesetzten oder dem Leiter Business Administration zu melden.

Wenn Mitarbeiter von Lieferanten, Händlern oder Kunden Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, ist der Marktpreis zu entrichten. Mitarbeiter dürfen von Lieferanten, Händlern und Kunden angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen nur in Anspruch nehmen, sofern diese allen Mitarbeitern von Hapag-Lloyd gewährt werden.

Jedes Geschenk muss im Rahmen der geltenden Genehmigungsverfahren freigegeben und ordnungsgemäß gebucht werden.

b) Bewirtung

Unsere Mitarbeiter dürfen keine Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen von Geschäftspartnern fordern. Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeiter Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfindet.

c) Reisekosten

Eine Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner ist nicht gestattet. Abweichungen sind mit dem Vorgesetzten im Vorwege abzustimmen.

d) Finanzielle Leistungen

Es ist nicht zulässig, von Lieferanten, Händlern oder Kunden Zahlungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder anzunehmen.

e) Spenden

Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung gewährt Hapag-Lloyd Geld- und Sachspenden zur Förderung von Wissenschaft und Forschung, für Kunst, Kultur und Sport und für soziale und karitative Aufgaben. Jede Spende muss im Rahmen der geltenden Genehmigungsverfahren freigegeben und ordnungsgemäß gebucht werden.

1.6. Geldwäsche

Unser Unternehmen darf nicht zur Geldwäsche missbraucht werden. Geschäfte, bei denen ein Verstoß nicht ausgeschlossen werden kann, sind abzulehnen. Die Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche werden ausnahmslos eingehalten.

1.7. Umgang mit gefährdenden Substanzen

Grundsätzlich ist die Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen und anderen Substanzen, die Auswirkungen auf die Durchführung der Arbeit und auf die Sicherheit der eigenen Person und von Dritten haben, verboten.

2. Besondere Regelungen

2.1. Kunden

Wir bemühen uns, eine faire Behandlung aller Kunden sicherzustellen. Wir versorgen die Kunden mit qualitativ hochwertigen Dienstleistungen und sind bemüht, in jedem Bereich die bestmögliche Leistung zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Dazu gehören die ständige Überprüfung des Leistungsportfolios und seine vorausschauende Anpassung an neue Marktanforderungen. Wir prüfen, bewerten und verbessern ständig die Dienstleistungen, Technologien und Verfahren, um die Qualität und Sicherheit zu gewährleisten.

2.2. Lieferanten

Die Beziehungen zwischen Hapag-Lloyd und seinen Lieferanten und Dienstleistern beruhen auf der Wahrnehmung der vertraglich klar definierten, angemessenen Interessen jedes Einzelnen unter Berücksichtigung von Grundsätzen, die unserer Globalen Ethikrichtlinie entsprechen. Im Falle auftretender Interessenkonflikte sind diese zwingend zu melden. Diesbezüglich gelten auch die obigen Ausführungen zu Interessenkonflikten.

2.3. Wettbewerber

Hapag-Lloyd achtet die Regeln des freien Wettbewerbs. In diesem Zusammenhang veröffentlichen wir nur wahrheitsgemäße Informationen über unsere Dienstleistungen.

Um Informationen über Wettbewerber zu erhalten, bedienen wir uns aller zulässiger Mittel, vermeiden jedoch jede Vorgehensweise, die illegal ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben kann. Im direkten Vergleich mit unseren Mitbewerbern präsentieren wir sachdienliche Informationen präzise und in einer für beide Seiten fairen Weise. Wir untersagen ausdrücklich unethische oder illegale Geschäftspraktiken.

Wir halten die geltenden lokalen Gesetze zum Wettbewerbsrecht ein. Wir untersagen jegliche Aktivitäten, die als illegale, wettbewerbschädigende Handlungen betrachtet werden könnten.

2.4. Staatliche Institutionen

Wir pflegen gute Beziehungen mit allen Behörden. Wir werden die staatlichen Institutionen bei der Ausübung ihrer Pflichten unterstützen. Die lokalen Geschäftsleitungen der Gesellschaften von Hapag-Lloyd werden die relevanten Angelegenheiten mit den Behörden besprechen und diesen die erforderlichen Informationen bereitstellen.

IV. Einhaltung der Globalen Ethikrichtlinie

1. Geltungsbereich

Die Globale Ethikrichtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten. Die Globale Ethikrichtlinie hat weltweite Gültigkeit für Hapag-Lloyd und alle Tochtergesellschaften. Bei ihrer Aufstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt. Ausländische Tochterunternehmen können bei der Umsetzung der Globalen Ethikrichtlinie nationalen Besonderheiten Rechnung tragen, wenn und soweit dies die Grundprinzipien der Globalen Ethikrichtlinie nicht beeinträchtigt.

Die Globale Ethikrichtlinie erstreckt sich auf dienstliche Belange im Unternehmen und auf sämtliche Bereiche, in denen Mitarbeiter als dessen Repräsentanten wahrgenommen werden.

2. Umsetzung

Um die gute Reputation Hapag-Lloyds zu wahren, ist die Globale Ethikrichtlinie nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch bei außerdienstlichen Aktivitäten einzuhalten. Sofern der Mitarbeiter von Dritten als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen wird und damit die Belange des Unternehmens tangiert werden, findet auch in diesem Falle die Globale Ethikrichtlinie Anwendung. Wir bitten alle Mitarbeiter darum, auch andere Mitarbeiter bei der Einhaltung der Globalen Richtlinie zu unterstützen.

Die Führungskräfte sind aufgerufen, die Umsetzung der Globalen Ethikrichtlinie aktiv zu fördern. Dazu gehört es sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter die Globale Ethikrichtlinie kennen und diese in der Praxis einhalten.

Die Mitarbeiter unterstützen die Einhaltung dieser Richtlinie durch etwaig erforderliche Hinweise an ihren Vorgesetzten oder andere vom Unternehmen zur Verfügung gestellte geeignete Stellen. Sollten Mitarbeiter Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie erhalten, werden sie ermutigt, den Verstoß mitzuteilen.

Kein Mitarbeiter hat aufgrund einer solchen Mitteilung, die in redlicher Absicht erfolgt, Nachteile zu befürchten, auch wenn diese sich als unbegründet herausstellt.

Hinweise auf potenzielle Verstöße gegen die Globale Ethikrichtlinie werden an das Ethikkomitee weitergeleitet. Das Ethikkomitee besteht aus den Leitern der Abteilung Corporate Audit, der Compliance Abteilung und der Abteilung Human Resources. Das Ethikkomitee prüft, ob der Hinweis einen Verstoß gegen die Ethikrichtlinie darstellen kann. Sofern dies der Fall ist, entscheidet das Ethikkomitee ggf. über weitere Maßnahmen.

Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung der Globalen Ethikrichtlinie und nimmt die Regelungen in ihren Prüfungskatalog auf.

3. Verstoß

Die Verletzung der Globalen Ethikrichtlinie von Hapag-Lloyd kann zu Sanktionen in Form einer Abmahnung führen. Außerordentlich grobe Verstöße können sogar zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Meldung an die zuständige Behörde oder zu weiteren rechtlichen Schritten führen.

4. Fortlaufende Anpassung

Obwohl sich aus der Globalen Ethikrichtlinie keine Rechtsansprüche der Mitarbeiter oder anderer Personen ableiten lassen, überprüfen wir die Globale Ethikrichtlinie und unser Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der in der Globalen Ethikrichtlinie festgelegten Grundsätze und Werte stets verbessern zu können.