



RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 1 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

GELTUNGSBEREICH

Unternehmen..... Ja
Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften in den USA Ja
Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften außerhalb der USA Ja
Konsolidierte Joint Ventures und verbundene Unternehmen Ja
Nicht konsolidierte Joint-Venture-Kooperationen **

**** Entscheidung obliegt Leitung der Geschäftseinheit**

EINFÜHRUNG ZUR RICHTLINIE

Mit dieser Richtlinie sollen Situationen erkannt und vermieden werden, in denen die Aktivitäten eines Mitarbeiters mit den Interessen von Johnson Controls, seinen Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in Konflikt stehen oder diesen Anschein erwecken. Darüber hinaus finden sich hierin Regeln zur schnellen Offenlegung eines Interessenkonflikts.

 **Hinweis:** Diese Richtlinie wird in Verbindung mit der **Johnson Controls-Ethikrichtlinie** verwendet.

UMFANG

Diese Richtlinie gilt für alle Johnson Controls-Unternehmen und -Mitarbeiter weltweit, außer wenn die Einhaltung dieser Richtlinie gegen örtliche Gesetze verstößt. In einem solchen Fall müssen die davon betroffenen lokalen Geschäftsbereiche von Johnson Controls eine Richtlinie erlassen, die dieser Richtlinie ähnelt und im Einklang mit den örtlichen Gesetzen steht.

DEFINITIONEN

Interessenkonflikt: Jede Situation, in der persönliche oder private Interessen eines Mitarbeiters der ordnungsgemäßen und ethisch vertretbaren Ausübung seiner beruflichen Verpflichtungen

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 2 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

entgegenstehen, diese unzulässig beeinflussen oder einen solchen Anschein erwecken – mit der Folge, dass die Vertrauensstellung des Mitarbeiters im Unternehmen nicht mehr gegeben ist.

Persönliches oder privates Interesse: Jede Situation, die die Fähigkeit eines Mitarbeiters, unbefangen und professionell zu urteilen und zu entscheiden, beeinträchtigt oder diesen Anschein erweckt.

Vertrauensstellung: Jeder Johnson Controls-Mitarbeiter genießt im Unternehmen eine Vertrauensstellung und hat deshalb folgende Pflichten:

- 1) bei allen Aktivitäten im Auftrag von Johnson Controls die Interessen des Unternehmens zu wahren;
- 2) keinesfalls mit Johnson Controls zu konkurrieren; und
- 3) keinesfalls zulassen, dass Geschäftsaktivitäten von Johnson Controls durch externe Interessen beeinflusst werden.

Familiäre und private Beziehungen: Eine nicht berufliche Beziehung zwischen Personen, die den Anschein erwecken kann, Handlungen und Entscheidungen eines Mitarbeiters zu beeinflussen.

- 1) Eine „familiäre Beziehung“ besteht bei jeder Person, die mit einem Mitarbeiter biologisch oder rechtlich direkt oder indirekt verwandt ist. Dazu zählen unter anderem Ehe- und Lebenspartner, Eltern, Kinder, Geschwister und Verschwägerter.
- 2) Eine „private Beziehung“ besteht, wenn ein Mitarbeiter mit einer anderen Person privaten Umgang pflegt oder sich mit dieser in einer Liebesbeziehung befindet. Dazu zählen Freunde, Bekannte oder Partner.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 3 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

VERANTWORTUNGSBEREICHE

Die Mitarbeiter müssen alle Beziehungen oder Handlungen vermeiden, die ihr unabhängiges Urteilsvermögen bei der Führung der Geschäfte von Johnson Controls beeinflussen, mit den Interessen von Johnson Controls in Konflikt stehen bzw. nach vernünftigem Ermessen diesen Anschein erwecken könnten. Bei der Beurteilung, ob eine bestimmte Situation einen Interessenkonflikt darstellt, müssen die Mitarbeiter prüfen, ob ihre Beteiligung oder Aktivität ihre Entscheidungen für das Unternehmen beeinflussen oder den Anschein einer Beeinflussung erwecken könnte.

Direkte Vorgesetzte und sonstige Führungskräfte müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter diese Richtlinie kennen und verstehen. Sie sind außerdem dafür verantwortlich, jegliche Interessenkonflikte, von denen sie Kenntnis erlangen, unverzüglich der Rechtsabteilung zu melden.

ÜBERBLICK ZUR RICHTLINIE

1. ARTEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Interessenkonflikte liegen nicht immer klar auf der Hand. Schon allein der Anschein eines solchen Konflikts kann negativ auf einen Mitarbeiter und Johnson Controls zurückfallen und so schwerwiegende Rufschädigung nach sich ziehen. Daher sollen die folgenden Abgrenzungen das Erkennen von Konfliktsituationen erleichtern:

- A. **Tatsächlicher Interessenkonflikt:** Ein direkter Konflikt zwischen den aktuellen Pflichten und Aufgaben eines Mitarbeiters und dessen bestehenden privaten oder persönlichen Interessen.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG


REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 4 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- B. **Mutmaßlicher Interessenkonflikt:** Eine Situation, in der es den Anschein hat, als ob persönliche oder private Interessen die Ausübung von beruflichen Pflichten unzulässigerweise beeinflussen – egal, ob dies tatsächlich der Fall ist oder nicht.
- C. **Potenzieller Interessenkonflikt:** Eine potenzielle zukünftige Situation, in der persönliche oder private Interessen die Pflichten und Aufgaben eines im Auftrag von Johnson Controls handelnden Mitarbeiters beeinflussen würden.

2. RICHTLINIEN ZU INTERESSENKONFLIKTEN

Interessenkonflikte können vielfältige Formen annehmen und lassen sich oft nur schwer unvoreingenommen bewerten. In diesem Abschnitt werden einige häufige Arten von Interessenkonflikten sowie die daraus abzuleitenden Handlungen erläutert.

 **Hinweis:** Es handelt sich nicht um eine vollständige Liste möglicher Szenarien. Im Zweifelsfall ist bei der Rechtsabteilung nachzufragen.

A. Kunden und Lieferanten

Johnson Controls vergibt Aufträge nur nach objektiver Leistung und erwirbt die besten Produkte/Dienstleistungen zum besten Preis und zu den besten Konditionen. Um diesem Grundsatz gerecht zu werden, müssen die Mitarbeiter objektiv und neutral vorgehen und dürfen keinerlei:

- 1) Geschenke, Darlehen, Leihgaben Gefälligkeiten oder sonstiges von Wert annehmen oder fordern, das/die die Entscheidungen des Mitarbeiters beeinflussen könnten
- 2) private oder persönliche Geschäftsbeziehungen pflegen, die die Neutralität und Objektivität des Mitarbeiters beeinträchtigen könnten

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 5 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- 3) Zahlungen, Darlehen, Leihgaben, Schmiergelder, Sonderrechte oder -leistungen oder sonstige Formen von Bestechung anbieten oder annehmen

B. Annahme von Geschenken

Bei Johnson Controls ist das Fordern oder Annehmen von jeglichen Sach- oder Vermögenswerten untersagt, wenn dadurch das geschäftliche Urteilsvermögen unzulässigerweise beeinflusst werden soll bzw. dies den Anschein erwecken könnte. Nachstehend ist zusammengefasst, was Mitarbeiter u. U. annehmen dürfen und was nicht.

1) Mitarbeiter dürfen:

- a) Geschenke von geringem Wert annehmen, sofern sie in dem in Geschäftsbeziehungen üblichen Rahmen gemacht werden und nicht der Beeinflussung der Entscheidungen eines Mitarbeiters dienen.
- b) Bewirtungen/Einladungen von angemessenem Wert im Zusammenhang mit geschäftlichen Besprechungen annehmen.

Bitte beachten Sie den Unterschied zwischen Geschenken und geschäftlichen Bewirtungen/Einladungen: Bei einer Bewirtung oder Einladung muss ein Lieferant oder Kunde von Johnson Controls anwesend sein, damit geschäftliche Besprechungen möglich sind. Ohne deren Anwesenheit gilt eine Bewirtung oder Einladung für Johnson Controls-Mitarbeiter als Geschenk.

2) Mitarbeiter dürfen keinerlei:

- a) Geschenke, Gefälligkeiten oder Einladungen annehmen, die ihr geschäftliches Urteilsvermögen beeinträchtigen würden.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 6 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- b) Bewirtungen, Geschenke oder Einladungen annehmen, die als „üppig“, „außergewöhnlich teuer“ oder „zu häufig“ aufgefasst werden könnten.
- c) Geschenke oder Gefälligkeiten fordern.

Zur Erinnerung: Die Mitarbeiter sollten bei der Planung von oder der Teilnahme an geschäftlichen Einladungen und Bewirtungen professionelles Urteilsvermögen walten lassen. Geschäftliche Einladungen sind nicht in Etablissements erlaubt, in denen Unterhaltung für Erwachsene von eindeutig sexueller Natur angeboten wird und Mitarbeiter dürfen an keiner Art von Einladung teilnehmen, die anstößig oder in einer Arbeitsumgebung unangemessen ist.

Wichtig: Wenn einem Mitarbeiter Geld oder ein unangemessenes Geschenk oder ein Geschenk im Wert von mindestens 200 USD von einem bestehenden oder potenziellen Johnson Controls-Lieferanten oder -Kunden angeboten oder übergeben wird, muss der Mitarbeiter seinen direkten Vorgesetzten unverzüglich informieren und die Anweisungen in der „Richtlinie zu Reisen, Geschenken und Einladungen für und von Drittparteien“ befolgen.

C. Loyalitätspflicht

Von Mitarbeitern wird erwartet, im Interesse von Johnson Controls zu handeln. Das heißt unter anderem, persönliche Beziehungen zu Mitbewerbern zu vermeiden. Die Loyalitätspflicht verlangt Folgendes:

- 1) Jeder Mitarbeiter muss Situationen vermeiden, die seine Loyalität zwischen Johnson Controls und anderen Geschäftsinteressen aufteilen könnte.
- 2) Mitarbeiter dürfen nicht an verbotenen Aktivitäten teilhaben, z. B.:

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 7 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- a) Eingehen nicht autorisierter Geschäftsbeziehungen zu Mitbewerbern oder Lieferanten
- b) Arbeiten für Mitbewerber von Johnson Controls, sofern Johnson Controls dies nicht bewilligt hat
- c) Eingehen einer beratenden Tätigkeit oder persönlichen Beziehung außerhalb von Johnson Controls, die die Loyalitätspflicht verletzt oder damit in Konflikt steht
- d) Innehaben eines konkurrierenden Unternehmens oder Unterstützen anderer bei konkurrierenden Tätigkeiten
- e) Teilnehmen an jeglichen Tätigkeiten, die mit den Geschäftsinteressen von Johnson Controls in Konkurrenz stehen

3) Es gehört zur Unternehmenspolitik von Johnson Controls, dass nur der CEO, der COO und ihnen direkt unterstellte Mitarbeiter für Positionen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bei öffentlichen oder privaten Unternehmen in Betracht gezogen werden dürfen. Wenn ein direkt dem CEO oder COO unterstellter Mitarbeiter eine solche Position bei einer anderen Organisation, einschließlich öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Organisationen, übernehmen möchte, muss er zuerst die Genehmigung des Governance Committee einholen.

Alle Führungskräfte, die unter Abschnitt 16 des US-Gesetzes zum Handel mit Wertpapieren (Securities Exchange Act) fallen und eine Aufsichts- oder Verwaltungsratsposition bei einer wohltätigen gemeinnützigen Organisation anstreben, müssen zunächst die Genehmigung des VP Public Affairs und Chief Diversity Officer einholen, die sich mit dem Corporate Secretary abstimmen werden, um die Angelegenheiten der beteiligten Parteien zu prüfen.

Alle anderen Mitarbeiter

Alle anderen Mitarbeiter, bei denen es sich nicht um direkt dem CEO oder COO unterstellte Mitarbeiter handelt und die Positionen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bei öffentlichen

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

		REIHE NR. 140	ABFOLGE NR. 110
AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN		Seite 8 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370		GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

oder privaten gewinnorientierten Unternehmen anstreben, müssen zunächst die Genehmigung des CEO einholen und alle Anforderungen der Vertretungsbefugnisregelung (Delegation of Authority, DoA) von Johnson Controls International plc erfüllen.

Alle anderen Mitarbeiter, bei denen es sich nicht um direkt dem CEO oder COO unterstellte Mitarbeiter oder Führungskräfte gemäß Abschnitt 16 handelt, dürfen Positionen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer wohltätigen oder gemeinnützigen Organisation übernehmen, sofern der jeweilige Vorgesetzte dies genehmigt hat.

Wichtig: Bevor ein Mitarbeiter eine zweifelhafte Tätigkeit übernimmt, muss er die Meinung eines Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einholen.

D. Nebenaktivitäten

Johnson Controls hat nicht die Absicht, die privaten Aktivitäten seiner Mitarbeiter in ihrer Freizeit zu beschränken. Allerdings dürfen diese Nebenaktivitäten die beruflichen Verpflichtungen des jeweiligen Mitarbeiters weder behindern noch damit in Konflikt stehen. Außerdem dürfen für diese Nebenaktivitäten keine Mittel von Johnson Controls verwendet werden und in keiner Weise den Anschein erwecken, Johnson Controls würde dadurch repräsentiert.

1) Folgende Situationen bergen Konfliktpotenzial:

- a) Wenn ein Mitarbeiter Nebenaktivitäten auf Kosten der Geschäftsinteressen von Johnson Controls übernimmt;
- b) Wenn sich ein Mitarbeiter im Dienste der Öffentlichkeit oder für politische Interessen engagiert;

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 9 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- c) Wenn ein Mitarbeiter eine Präsentation hält, einen Artikel verfasst oder arbeitsbezogene Aktivitäten anderweitig an die Öffentlichkeit bringt – insbesondere, wenn der Mitarbeiter dafür eine Entlohnung annimmt; oder
 - d) Wenn sich ein Mitarbeiter zu öffentlichen Themen äußert.
- 2) Bei Nebenaktivitäten, aus denen sich potenzielle Konflikte ergeben könnten, müssen sich Mitarbeiter:
- a) mit dem Vorgesetzten vor der Aufnahme einer Nebenaktivität mit Entlohnung und/oder der Übernahme einer Position im Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer wohltätigen oder gemeinnützigen Organisation besprechen
 - b) bei Zweifeln an die Rechtsabteilung wenden
- 3) Vorgehensweise der Mitarbeiter zum Vermeiden von Interessenkonflikten:
- a) Mitarbeiter, die sich öffentlich zu nicht unternehmensbezogenen Themen äußern, müssen klarstellen, dass sie nicht im Namen von Johnson Controls sprechen, es sei denn, sie sind dazu autorisiert.
 - b) Mitarbeiter dürfen für Nebenaktivitäten nicht ohne Autorisierung den Namen und Einfluss sowie Gelder, Materialien, Einrichtungen oder Mitarbeiter von Johnson Controls einsetzen. Außerdem dürfen Nebenaktivitäten nicht während der üblichen Johnson Controls-Arbeitszeiten ausgeführt werden.

E. Finanzielle Interessen

Mitarbeiter, die finanzielle Interessen außerhalb des Unternehmens verfolgen, müssen Vorsicht walten lassen. Dies gilt insbesondere, wenn diese Aktivitäten die Verwendung von Informationen, Eigentum oder Rechten von Johnson Controls einschließen oder diesen

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 10 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

Anschein erwecken. Ein persönlicher finanzieller Vorteil der Mitarbeiter muss von den Interessen von Johnson Controls klar abgegrenzt sein.

- 1) Folgendes ist inakzeptabel in Bezug auf die persönlichen finanziellen Interessen eines Mitarbeiters:
 - a) Sie beeinträchtigen Interessen von Johnson Controls oder stehen mit diesen in Konflikt.
 - b) Sie beeinflussen den Mitarbeiter in der ordnungsgemäßen Ausübung seiner Pflichten als Mitarbeiter.
- 2) In folgenden Fällen müssen Mitarbeiter jegliche persönlichen finanziellen Interessen ab einem Anteil von einem Prozent (1 %) offenlegen:
 - a) Alle Unternehmen, die eine Geschäftsbeziehung zu Johnson Controls aufgebaut haben oder dies versuchen
 - b) Alle Unternehmen, die mit Johnson Controls konkurrieren
- 3) Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, anderen, ihnen unterstellten Mitarbeitern Darlehen zu gewähren, es sei denn, die Absicht wurde der Rechtsabteilung gemeldet und von dieser vorab genehmigt.
- 4) Es ist Mitarbeitern verboten, Darlehen oder andere Zahlungen Personen oder Unternehmen zur Verfügung zu stellen oder von diesen anzunehmen, die mit Johnson Controls Geschäfte tätigen oder dies vorhaben. Kredite an Mitarbeiter seitens Finanzinstituten, die mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen, sind zulässig, solange die Kredite unter üblichen Bedingungen und Konditionen gewährt werden und über Beträge lauten, die den üblichen und normalen Kreditrichtlinien des Instituts entsprechen.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 11 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

F. Familiäre und private Beziehungen

Erwecken externe Beziehungen den Anschein der Beeinflussung, ob er begründet ist oder nicht, so kann sich dies negativ auf Johnson Controls auswirken. Um daher den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, müssen Beziehungen unverzüglich offengelegt und im Umgang mit ihnen die folgenden Regeln eingehalten werden.

- 1) So vermeiden Mitarbeiter Interessenkonflikte in Verbindung mit familiären und privaten Beziehungen:
 - a) Geschäftliche Entscheidungen müssen fair und neutral sein. Sie müssen auf Grundlage solider Geschäftspraktiken getroffen werden und dürfen nicht von familiären/privaten Belangen beeinflusst sein.
 - b) Sind Familienmitglieder eines Mitarbeiters oder einem Mitarbeiter nahestehende Personen für Johnson Controls tätig, dürfen sie nicht im Einflussbereich des Mitarbeiters stehen.
 - c) Mitarbeiter müssen familiäre oder private Beziehungen, die einen Konflikt verursachen oder diesen Anschein erwecken können, offenlegen.
- 2) Mitarbeitern ist untersagt:
 - a) Familienmitglieder oder nahestehende Personen einzustellen oder als Vorgesetzter dieser Personen zu agieren
 - b) Direkt an Entscheidungen von Johnson Controls beteiligt zu sein, die sich auf engste Angehörige des jeweiligen Mitarbeiters auswirken

 **Wichtig:** Im Zweifelsfall ist beim Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung nachzufragen.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 12 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

OFFENLEGUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Alle Mitarbeiter müssen, sofern es die Umstände erfordern, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte (einschließlich der oben beschriebenen) dem Unternehmen schriftlich über den Fragebogen zu Interessenkonflikten melden (zu finden auf JCComplianceForms.com).

KONSEQUENZEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Bleibt bei einem Interessenkonflikt die unverzügliche Offenlegung und Einleitung einer Lösung aus, kann dies dem Unternehmen enorm schaden und für den jeweiligen Mitarbeiter persönlich negative Konsequenzen haben. Welche Konsequenzen möglich sind, ist nachstehend an einigen Beispielen aufgeführt:

- A. Mehrkosten/Umsatzverlust: Wenn bei der Einstellung von Mitarbeitern, Beauftragung von Lieferanten und Auswahl von anderen Drittparteien persönliche Interessen ausschlaggebend sind, wird das Unternehmen möglicherweise um die Chance gebracht, die am besten geeigneten Köpfe und die kostengünstigsten Lösungen auszuwählen.
- B. Kundenabwanderung/entgangene Aufträge: Viele Körperschaften des öffentlichen Rechts und Zulassungsstellen erwarten die Offenlegung von Interessenkonflikten und deren angemessene Lösung. Wird dem nicht nachgekommen, droht der Ausschluss von Ausschreibungen der öffentlichen Hand.
- C. Ungesetzliches Verhalten: Unter bestimmten Umständen kann es ungesetzlich sein, von einem Interessenkonflikt zu profitieren. Der Konflikt kann dann mit anderen ungesetzlichen Aktivitäten wie Bestechung oder Korruption in Verbindung gebracht werden.

RECHNUNGSLEGUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

REIHE	ABFOLGE
NR.	NR.
140	110

AUSGEGEBEN: Nov. 2016 ÜBERARBEITET: ZULETZT ÜBERPRÜFT: April 2017	THEMA: RICHTLINIE ZU INTERESSENKONFLIKTEN	Seite 13 von 13
ABTEILUNG: Legal Compliance	ANSPRECHPARTNER: VP, Chief Ethics/Compliance Officer +1 (414) 524 2370	GENEHMIGT VON: Matt Tanzer

- D. Mangelnde Motivation der Mitarbeiter: Mitarbeiter, die von einem Interessenkonflikt erfahren, können sich benachteiligt fühlen, Bevorzugung vermuten und Misstrauen entwickeln, was die Stimmung in der Belegschaft beeinträchtigt.
- E. Verminderte Glaubwürdigkeit/Rufschädigung: Die am Konflikt beteiligten Personen, aber auch das Unternehmen selbst können ihre Glaubwürdigkeit und das Vertrauen von Geschäftspartnern, Mitarbeitern und anderen Stakeholdern verlieren.
- F. Disziplinarmaßnahmen: Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann gegebenenfalls, im Einklang mit den örtlichen Gesetzen, ein Grund für Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung sein.