

VERHALTENSKODEX



WEITWEITES ENGAGEMENT
FÜR ETHIK

EINE BOTSCHAFT DES CEO DER AGC GROUP

Zur Einführung des überarbeiteten Verhaltenskodex

An alle Mitglieder der AGC Group,

2008 hat die AGC Group die Verhaltenskodizes seiner verschiedenen Unternehmen und Standorte integriert und einen einheitlichen Verhaltenskodex für die gesamte Gruppe eingeführt – den „Verhaltenskodex der AGC Group“. Ich bin davon überzeugt, dass die Anwendung eines gemeinsamen Verhaltenskodex deutlich gemacht hat, woran wir uns alle als Mitglieder der Gruppe halten sollten.

Wir haben den Verhaltenskodex der Gruppe jetzt überarbeitet – gestützt auf unsere aktuellen gruppenweiten Erfahrungen mit ‚Compliance‘ (Regelkonformität) und unter sehr sorgfältiger Abwägung der Grundsätze, die für uns als weltweites Unternehmen wichtig sind, um unsere geschäftlichen Stärken weiter auszubauen. Deshalb lautet unser Motto: *Grow Beyond* (‚Über sich hinauswachsen‘). Wir haben nicht nur den Inhalt des Kodex aktualisiert, sondern ihm auch ein neues Format und einen neuen Stil verliehen, wovon wir hoffen, dass diese zu einem einfachen Verständnis beitragen und alle sich angesprochen fühlen.

Bitte lesen Sie sich dieses Handbuch sorgfältig durch, um sich mit den einzelnen Grundsätzen des Kodex vertraut zu machen und die Compliance-Anforderungen zu erfüllen. Compliance mit dem Verhaltenskodex ist entscheidend für die AGC Group, damit Kunden, lokale Gemeinschaften und andere Stakeholder uns ihr Vertrauen schenken und wir dieses Vertrauen pflegen können. Die Aufrechterhaltung solcher Vertrauensbeziehungen erfordert große Anstrengungen, die jedoch sehr wichtig sind: Schon ein einziger Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann sekundenschnell unsere gesamte Vertrauensbildung zerstören und es kann lange Zeit dauern, bis der Schaden wieder behoben werden kann. Deshalb müssen wir uns jederzeit persönlich und verantwortungsbewusst engagieren, um den Kodex in jeder Hinsicht zu befolgen.

Ihre Bemühungen hinsichtlich der Einhaltung dieses neuen Verhaltenskodex werden nicht nur der AGC Group insgesamt zugutekommen, sondern auch jeder und jedem einzelnen unter Ihnen: Es ist ein gutes Gefühl, zu wissen, dass Gesetze und hohe Ethikstandards eingehalten werden und man in einem sicheren Arbeitsumfeld tätig ist – darauf können Sie sehr stolz sein.

Ich erwarte von Ihnen, dass Sie sich mir anschließen und sich erneut von ganzem Herzen für eine hundertprozentige Compliance mit dem neuen Verhaltenskodex einsetzen.

Ihr



CEO & Chief Compliance Officer





INHALT

Eine Botschaft des CEO der AGC Group	1
Einleitung	4
Was ist unser Verhaltenskodex?	4
Warum haben wir einen Verhaltenskodex?	5
Wer muss sich an unseren Verhaltenskodex halten?.....	6
Was erwarten wir von Ihnen mit der Übergabe dieses Handbuchs?	6
Was ist die Compliance-Struktur?	7
Was geschieht bei einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex?.....	8
Wie erhalten Sie Hilfe oder können Meldungen machen?.....	8
Wie wird bei Meldungen von Compliance-Vorfällen vorgegangen?.....	9
Was ist die Nichtrepressalienpolitik der AGC Group?.....	9
Über dieses Handbuch	10
Unser Verhaltenskodex	12
Grundlagen der Compliance (Grundsatz 1)	12
Fairer Wettbewerb und Kartellrecht (Grundsatz 2).....	14
Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (Grundsatz 3).....	18
Umwelt (Grundsatz 4)	22
Achtung vor Personen (Grundsatz 5)	24
Qualität und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen (Grundsatz 6)	26
Meldungen und Aufzeichnungen (Grundsatz 7).....	30
Insidergeschäfte (Grundsatz 8)	32
Vermögensgegenstände des Unternehmens und Dritter sowie vertrauliche Informationen (Grundsatz 9).....	34
Interessenkonflikte (Grundsatz 10).....	38
Geschenke und Einladungen (Grundsatz 11)	40
Beziehungen zu Beamten und Politikern (Grundsatz 12).....	42
Kontrolle des internationalen Handels (Grundsatz 13)	46
Anmerkungen	48

EINLEITUNG



WAS IST UNSER VERHALTENSKODEX?

Der AGC-Verhaltenskodex („Kodex“) ist der Ausdruck unserer „INTEGRITÄT“, eines unserer Shared Value, d. h. gemeinsamen Werte, im Rahmen der Vision der AGC Group mit dem Motto „*Look Beyond*“. Er legt Bedingungen für alle Unternehmen der AGC Group sowie deren Mitarbeiter fest, um sicherzustellen, dass ihr Verhalten im Arbeitsalltag den Gesetzen, Unternehmensrichtlinien, Hausregeln und der Geschäftsethik entspricht.

WARUM HABEN WIR EINEN VERHALTENSKODEX?

Die AGC Group hat „Integrität“ im Rahmen der Vision der Gruppe mit dem Motto „*Look Beyond*“ als einen seiner gemeinsamen Werte festgelegt. Alle Unternehmen der AGC Group verpflichten sich, die gemeinsamen Werte zu respektieren – dabei handelt es sich um grundlegende Anforderungen, die jedes Mitglied der AGC Group verinnerlichen sollte und die als Basis für jede Tätigkeit dienen.

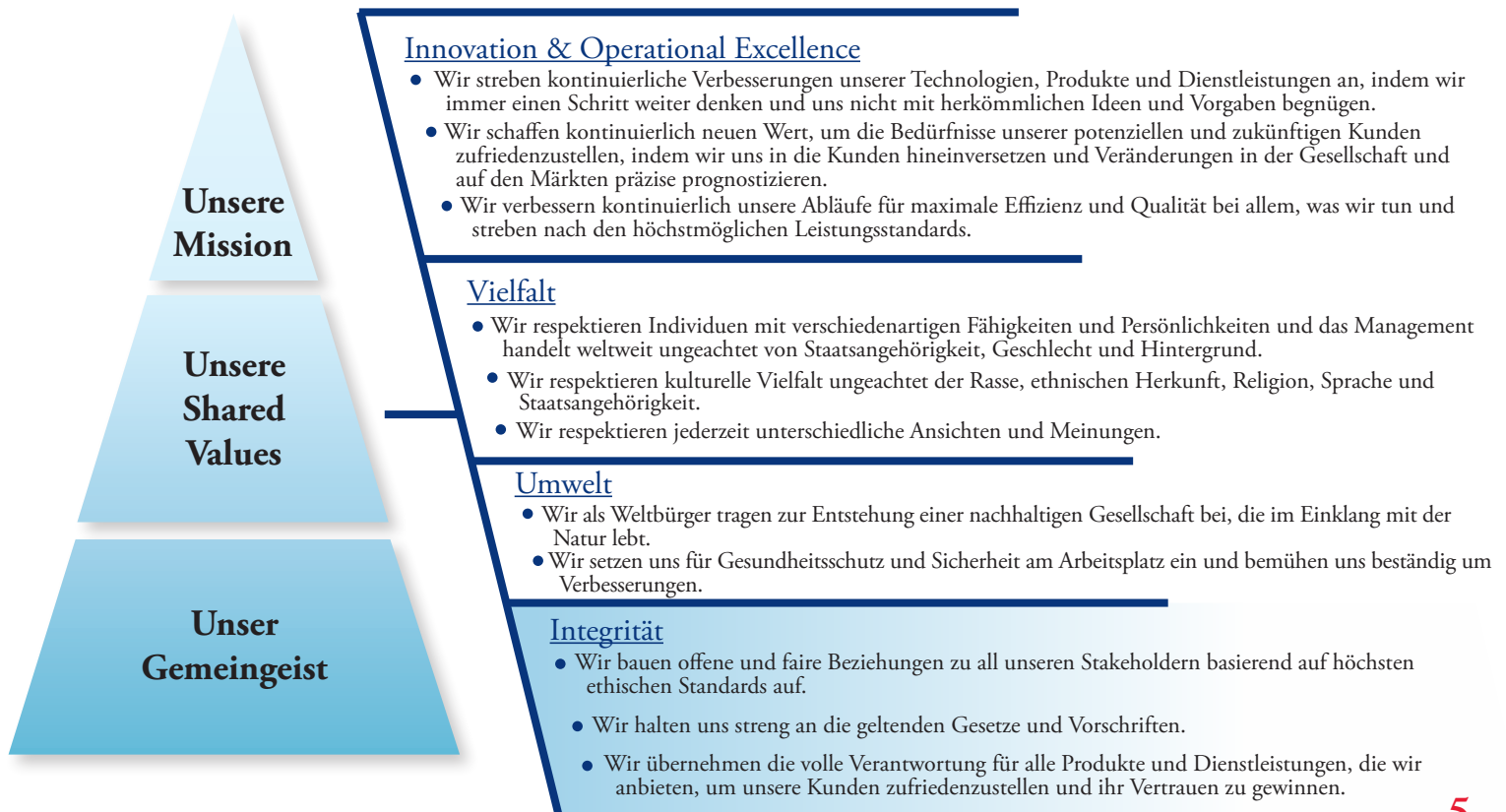
Für ein nachhaltiges Wachstum als internationales Unternehmen muss die AGC Group wirksam auf nachvollziehbare Erwartungen unserer Mitarbeiter und deren Familien, unserer Kunden, Lieferanten, Aktionäre und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind (kurz unsere „Stakeholder“), eingehen und das Vertrauen dieser Stakeholder gewinnen. Um das zu erreichen, müssen wir unseren gemeinsamen Wert „Integrität“ unbeirrt weiterverfolgen.

Um den Wert „Integrität“ wirklich zu verinnerlichen, müssen alle Gesetze, die Unternehmensrichtlinien einschließlich der Hausregeln und die Geschäftsethik respektiert werden. Im Rahmen dieses Kodex wird dargestellt, wie wir dabei vorgehen sollten – und wie wir demnach integer handeln können.

Die Compliance mit dem Kodex ist entscheidend für unseren Erfolg und trägt dazu bei, dass wir stolz darauf sein können, Teil der AGC Group zu sein und die Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern zu tragen.

Vision der AGC Group

„*Look Beyond*“ (Weitblick)



WER MUSS SICH AN UNSEREN VERHALTENSKODEX HALTEN?

Wir haben innerhalb der AGC Group weltweit denselben Kodex – er gilt für uns alle und an jedem Arbeitsplatz. Unser Kodex muss von allen Geschäftseinheiten der AGC Group, den Mitarbeitern, der Unternehmensleitung und den Führungskräften angewandt werden. Zudem setzen wir uns dafür ein, Geschäftsbeziehungen mit Personen und Unternehmen zu pflegen, die ähnliche Grundsätze haben.

WAS ERWARTEN WIR VON IHNEN MIT DER ÜBERGABE DIESES HANDBUCHS?

Wir erwarten, dass Sie diesen Kodex lesen und regelmäßig darin nachschlagen. Hier finden Sie Antworten, wenn Sie mit Compliance-Problemen konfrontiert werden.

Sie sollten:

- Compliance mit dem Kodex in Ihre alltäglichen Tätigkeiten integrieren.
- Im Kodex nachschlagen, wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen und gegebenenfalls Ihre Vorgesetzten um Rat fragen oder sich an einen der auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner wenden.
- Bedenken bei unmoralischem Verhalten unmittelbar melden.

In diesem Kodex finden Sie hilfreiche Richtlinien und Szenarien, an denen Sie sich orientieren können, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.

WAS IST DIE COMPLIANCE-STRUKTUR?

Der CEO der AGC Group ist der Chief Compliance Officer für die gesamte AGC Group. Dieser ernennt einen Global Compliance Leader, der für die Planung, Implementierung und Kontrolle der Compliance-Aktivitäten der Gruppe verantwortlich ist. Die regionalen Compliance-Ausschüsse Japan/Asien, Europa und Nordamerika wurden dem Global Compliance Leader unterstellt, um das Compliance-Programm überall auf der Welt umzusetzen.



WAS GESCHIEHT BEI EINEM VERSTOSS GEGEN DEN VERHALTENSKODEX?

Bei einem Verstoß eines Mitarbeiters gegen den Kodex können Disziplinarmaßnahmen getroffen werden, entsprechend den Gesetzen und Unternehmensrichtlinien einschließlich Hausregeln. Auch gegen die Unternehmensleitung und gegen Führungskräfte können bei einem Verstoß gegen den Kodex im Einklang mit den geltenden Gesetzen und den Unternehmensrichtlinien einschließlich Hausregeln Schritte unternommen werden.

WIE ERHALTEN SIE HILFE ODER KÖNNEN MELDUNGEN MACHEN?

Bei Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit Compliance oder wenn Sie ein Compliance-Problem melden möchten, kontaktieren Sie bitte:

- zunächst Ihren Vorgesetzten;
- die Helpline, die von den Compliance-Managern/Officers gewährleistet wird (Liste auf Sharepoint), oder schreiben Sie eine E-Mail an: codeofconduct.box@eu.agc.com
- Ihren Ansprechpartner der Personalabteilung – insbesondere bei Vorfällen, die Mitarbeiter oder das Beschäftigungsverhältnis betreffen
- die Rechtsabteilung des Unternehmens [AGC Glass Europe, CSR & Legal Affairs Abteilung, Tel. +32-(0)2 674 33 65]

Bitte beachten Sie, dass Sie bei einer Meldung Ihre Identität preisgeben müssen.

WIE WIRD BEI MELDUNGEN VON COMPLIANCE-VORFÄLLEN VORGEHEND?

Die AGC Group untersucht alle Meldungen sorgfältig und gewissenhaft und leitet angemessene Maßnahmen ein. Das Unternehmen setzt sich dabei den Umständen entsprechend für den Schutz Ihrer Identität ein, soweit dies im Rahmen der Untersuchungen und unter den geltenden Gesetzen möglich ist. Dasselbe gilt, wenn Sie das Unternehmen bitten, die von Ihnen übermittelten Informationen als vertraulich zu betrachten.

Bei einer internen Untersuchung wird von uns allen hundertprozentige Kooperation erwartet.

WAS IST DIE NICHTREPRESSALIEN- POLITIK DER AGC GROUP?

Sie können jeden Verdacht eines Verstoßes gegen den Kodex nach Treu und Glauben melden, ohne Repressalien fürchten zu müssen. Innerhalb der AGC Group sind Repressalien gegen Personen, die einen möglichen Verstoß nach Treu und Glauben melden oder zu einer Untersuchung bezüglich eines möglichen Fehlverhaltens beitragen, strengstens untersagt. Nach „Treu und Glauben“ handeln bedeutet, dass Sie ernstgemeinte Informationen übermitteln, von deren Richtigkeit Sie überzeugt sind. Gegen jeden Mitarbeiter, der Repressalien gegen eine andere Person ergreift, weil diese ein Compliance-Problem nach Treu und Glauben gemeldet hat, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Wissentliche Falschmeldungen sind jedoch inakzeptabel und werden ebenfalls mit Disziplinarmaßnahmen geahndet.

ÜBER DIESES HANDBUCH

In diesem Handbuch sind sowohl weltweite Anforderungen als auch auf Europa zentrierte Erläuterungen aufgeführt. Die allgemeingültigen Teile sind auf blauem Hintergrund gedruckt und die europaspezifischen Zusätze im Anschluss daran auf weißem Hintergrund.

Überschrift

Überschrift: Unsere Richtlinien für die einzelnen Grundsätze

INTERESSENKONFLIKTE (GRUNDSATZ 10)

Bei Geschäften mit aktuellen oder potenziellen Kunden, Lieferanten, Beamten, Auftragnehmern, Konkurrenten und anderen Dritten müssen wir als Angestellte im Interesse des Unternehmens und nicht in unserem eigenen Interesse oder im Interesse unserer Familie oder enger Freunde handeln.

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der unsere eigenen persönlichen Interessen (einschließlich der Interessen von Familienmitgliedern oder engen Freunden) in Konflikt mit unseren beruflichen Pflichten geraten. In solchen Situationen müssen wir den Aufgaben und Interessen unseres Unternehmens den Vorrang geben und es vermeiden, unsere Rolle oder Position innerhalb des Unternehmens auszunutzen, um einem persönlichen Interesse oder einem finanziellen Vorteil für uns selbst, Verwandte oder enge Freunde nachzugehen.

Es ist verboten, einen Posten als Vorstandsmitglied oder Berater oder eine andere einflussreiche Position bei einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der AGC Group innezuhaben. Ausnahmen müssen im Vorhinein vom Unternehmen genehmigt werden (siehe unten, S. 39).

Sie müssen Ihren Vorgesetzten über bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte umgehend und ausführlich informieren, wie weiter unten auf S. 39 ausgeführt, bzw. sich an einen der auf Seite 8 dieses Kodex aufgeführten Compliance-Ansprechpartner wenden.

38

Beispiele für potenzielle oder bestehende Interessenkonflikte:

- Geschäfte oder Geschäftsvorhaben mit einer Person oder einem Unternehmen, bei dem Sie oder einer Ihrer Verwandten oder engen Freunde das Sagen hat oder eine Führungsposition besetzt.
- Informationen oder eine Geschäftsmöglichkeit, die im Zusammenhang mit Ihrer Stellung innerhalb der AGC Group stehen, für ein persönliches Interesse nutzen oder für das Interesse eines Dritten, einschließlich von Lieferanten, Konkurrenten oder anderen Personen, die nicht beauftragt sind, solche Informationen oder Möglichkeiten zu erhalten.
- Ihre Stellung oder Funktion innerhalb der AGC Group zu Ihren eigenen Gunsten nutzen oder um andere Mitarbeiter dazu zu bringen, einen Vertrag mit einem Lieferanten, Partner oder anderen Dritten zu schließen, der zu einem persönlichen Vorteil für Sie oder einen Ihrer Verwandten oder engen Freunde führt.

Spezielle Vorschriften für Europa

Es ist verboten, einen Posten als Vorstandsmitglied oder Berater oder eine andere einflussreiche Position bei einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der AGC Group innezuhaben. Ausnahmen können in Einzelfällen gemacht werden und müssen im Vorhinein durch das Unternehmen genehmigt werden.

Jeder Mitarbeiter muss seinen Vorgesetzten und seinen Compliance Manager, Compliance Officer oder den Compliance-Ausschuss über jede Situation umgehend und ausführlich informieren, in der er mit einem Interessenkonflikt oder einem potenziellen Interessenkonflikt konfrontiert wird. Der Vorgesetzte, der die Informationen erhält, muss dafür sorgen, dass der Compliance Manager, der Compliance Officer oder der Compliance-Ausschuss tatsächlich über die Situation informiert wurden.

39

Allgemeiner
Kommentar

Zusatz
für Europa



UNSER VERHALTENSKODEX

GRUNDLAGEN DER COMPLIANCE

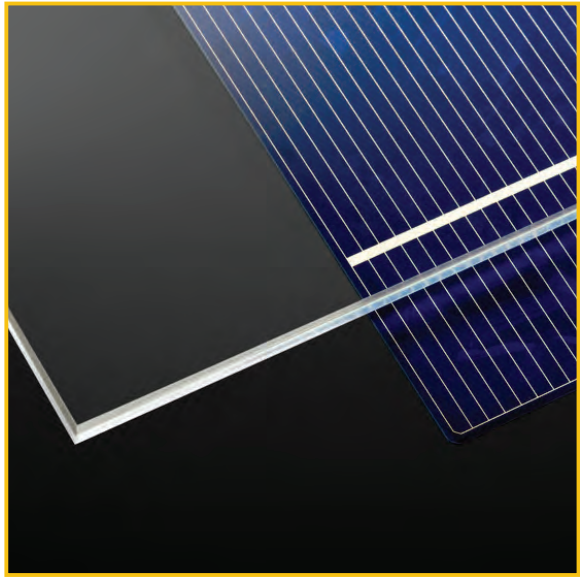
(GRUNDSATZ 1)

Wie halten uns an alle geltenden Gesetze und die Unternehmensrichtlinien einschließlich der Hausregeln und handeln bei unseren geschäftlichen Aktivitäten integer.

Wir sind ehrlich, bei allem, was wir tun.

Diese Aussage legt den Geltungsbereich des Kodex fest. Im restlichen Teil des Kodex sind die grundlegenden Anforderungen erläutert und ausgeführt.

Bei Bedenken hinsichtlich der Compliance mit den Unternehmensrichtlinien und den Hausregeln wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten oder einen der weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner.



FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

(GRUNDSATZ 2)

Wir halten uns an die geltende Wettbewerbsgesetzgebung sowie die Richtlinien von AGC zur Compliance mit dem Kartellrecht – auf diese Weise garantieren wir freie und faire Geschäftstätigkeiten und einen freien und fairen Wettbewerb.

Für einen moralischen und rechtmäßigen Wettbewerb halten wir uns streng an das geltende Kartellrecht, auch Wettbewerbsrecht genannt. Außerdem befolgen wir überall auf der Welt die Richtlinien von AGC zur Compliance mit dem Kartellrecht. Diese sind weiter unten auf Seite 16 ausgeführt. Wenn diese Gesetze und Richtlinien für Ihre Funktion innerhalb des Unternehmens maßgebend sind, obliegt es Ihnen, den aktuellen Inhalt jederzeit zu kennen und anzuwenden.

Die Durchsetzung des Kartellrechts überall auf der Welt sowie Sanktionen gegen Wettbewerbsverstöße haben sich deutlich verschärft. Es können hohe Bußgelder oder sogar Haftstrafen verhängt werden. Es kann auch zu Gerichtsverfahren unter Privatpersonen kommen, um große Schäden, die durch Verletzungen des Wettbewerbsrechts entstanden sind, wiedergutzumachen.

Kontakte zu Konkurrenten stellen ein sehr hohes kartellrechtliches Risiko für die gesamte Geschäftstätigkeit der AGC Group dar.

Deshalb:

- Vorsätzliche Kontakte zu Konkurrenten sind untersagt, es sei denn, diese haben einen legitimen Zweck und wurden im Voraus von der Unternehmensleitung oder der Rechtsabteilung des Unternehmens genehmigt.
- Nach jedem Kontakt zu einem Konkurrenten müssen Sie einen Bericht verfassen und diesen aufbewahren.

Diese Anforderungen werden in den weiter oben erwähnten Richtlinien von AGC zur Compliance mit dem Kartellrecht ausgeführt.

Diesbezüglich ist es verboten, mit Konkurrenten formelle oder informelle Absprachen zu treffen, die den freien Handel einschränken könnten:

- Preisabsprachen
- Angebotsabsprachen
- Aufteilung oder Zuteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden

Wenn ein Konkurrent eines dieser Themen mit Ihnen besprechen möchte, brechen Sie das Gespräch bitte sofort ab. Den Vorfall müssen Sie anschließend unmittelbar Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung des Unternehmens melden.

Im Rahmen des Kartellrechts sind generell auch die missbräuchliche Marktmonopolisierung sowie formelle oder informelle Absprachen oder Vereinbarungen mit Lieferanten und Kunden, die den Wettbewerb einschränken, verboten – hierzu zählen ordnungswidrige Produktkopplungen, das Festlegen von Wiederverkaufspreisen oder der Boykott bestimmter Kunden oder Lieferanten.

F&A

F: Ich arbeite als Verkäufer für AGC. Ein Mitarbeiter eines Konkurrenten hat mich zu einem Geschäftsessen eingeladen, weil sein Unternehmen an einem Kauf unserer Produkte interessiert ist, was er mit mir besprechen möchte. Da es hierbei über eine Verkaufs- bzw. Kaufvereinbarung geht und nicht über den Wettbewerb zwischen den Unternehmen, werde ich das Angebot wohl annehmen, ohne jemanden in meinem Unternehmen darüber zu informieren. Ist das in Ordnung?

A: Nein. Bevor Sie ein geplantes Treffen mit einem Konkurrenten ansetzen, müssen Sie hierfür intern eine Genehmigung einholen und anschließend einen schriftlichen Bericht einreichen, gemäß den Richtlinien von AGC zur Compliance mit dem Kartellrecht. Ohne legitimen Grund sind Kontakte zu Konkurrenten verboten.



Wie weiter oben erwähnt, ist das Kartellrecht ein sehr ernstzunehmendes Thema, weshalb wir Sie bitten möchten, die folgenden Zusatzinformationen sorgfältig zu lesen und sich bei Fragen mit der Rechtsabteilung des Unternehmens in Verbindung zu setzen.

Geschäfte mit Konkurrenten

PREISABSPRACHEN – **Absprachen** mit einem Konkurrenten hinsichtlich von Preisen gegenüber Dritten sind immer illegal. Dabei spielt es keine Rolle, ob Preise gesenkt, erhöht oder stabilisiert werden bzw. angemessen sind – oder ob sogar ein bestimmter Preis festgelegt wird. Darunter fallen auch die Preisbildung und die Bestimmung der Verkaufsbedingungen, d. h. von Rabatten, Transportkosten und Kreditfristen.

Gespräche mit Konkurrenten hinsichtlich von Preisbildung, Preispolitik oder anderen Themen in Bezug auf Preise, wie Produktionskosten und Marketingstrategien sind streng verboten.

Es ist absolut unzulässig, einem Konkurrenten eine Preisliste zu übermitteln oder von ihm anzunehmen. Dasselbe gilt für Informationen, aus denen die Preise berechnet werden können. Die einzige Ausnahme stellt die Preisangabe für ein Produkt oder eine Dienstleistung dar, das/die an ein Unternehmen verkauft bzw. von einem Unternehmen gekauft wird, welches gleichzeitig ein Konkurrent ist. Datum und Quelle aller Informationen hinsichtlich der Preise von Konkurrenten müssen immer sorgfältig festgehalten werden – als Beweis für ihre Legitimität.

Es ist verboten, mit Konkurrenten Absprachen bezüglich von Gebieten und Kunden zu treffen. Außerdem ist Folgendes untersagt:

- Die Produktion zu begrenzen oder einzuschränken
- Einen Lieferanten zu boykottieren
- Kunden abzulehnen

Auch andere Vereinbarungen mit Konkurrenten können illegal sein. Bitte konsultieren Sie vor jeder Absprache mit einem Konkurrenten die Rechtsabteilung.

Da die Mitgliedschaft in Wirtschaftsverbänden eine Möglichkeit des Austauschs mit Konkurrenten bietet, muss die Teilnahme an deren Aktivitäten genau kontrolliert werden. Die Rechtsabteilung des Unternehmens muss vor jedem möglichen Beitritt zu einem Wirtschaftsverband konsultiert werden.

Die weiter oben erwähnten Richtlinien der AGC Group zur Compliance mit dem Kartellrecht, an die sich alle Mitarbeiter von AGC halten müssen, lauten wie folgt:

1. Vor einem Treffen mit einem Konkurrenzunternehmen (einschließlich mit Wirtschaftsverbänden) müssen die notwendigen Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass das Ziel dieser Treffen im Einklang mit den geltenden Gesetzen steht. Die Häufigkeit solcher Treffen sollte auf ein Minimum beschränkt werden. Wenn sich die Beziehung zu einem Wirtschaftsverband als überflüssig erweist, wird ein Austritt angeraten.
2. Bei Gesprächen mit Konkurrenzunternehmen sollten Sie immer verdeutlichen, dass Sie sich an das Kartellrecht halten und unnötige Kontakte mit der Konkurrenz vermeiden.
3. Wenn Sie eine Besprechung mit Konkurrenzunternehmen planen, müssen Sie Ihren Vorgesetzten über das Ziel eines solchen Treffens in Kenntnis setzen und im Voraus dessen Genehmigung einholen.
4. Es muss immer ein schriftlicher Bericht mit den Einzelheiten der mit den Konkurrenzunternehmen besprochenen Themen angefertigt und aufbewahrt werden.
5. Der oben genannte schriftliche Bericht muss zur regelmäßigen Durchsicht an Ihre Rechtsabteilung eingereicht werden (oder, wenn von Ihren Vorgesetzten angeordnet, von einem externen Rechtsanwalt).
6. Wenn Sie von einem Konkurrenzunternehmen in einer Art und Weise kontaktiert werden, die Ihnen Grund zu einem Verdacht einer möglichen Verletzung des Kartellrechts gibt, müssen Sie zwingend Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung über die Situation informieren und deren Rat einholen.

7. Wenn Sie gehört oder gesehen haben, dass das Verhalten von Mitarbeitern auf eine mögliche Verletzung des Kartellrechts schließen lässt, melden Sie dies bitte Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung und/oder den in Ihrem Geschäftsbereich zuständigen Ansprechpartnern für Corporate Compliance.

Geschäfte mit Kunden und Lieferanten

Auch Vereinbarungen mit Lieferanten und Kunden können einen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen. Konsultieren Sie bitte die Rechtsabteilung, bevor Sie einen der folgenden Punkte mit einem Lieferanten oder Kunden besprechen oder vereinbaren:

- Den Wiederverkaufspreis eines Produkts
- Die Festlegung des Gebiets oder der Kunden, in welchem bzw. an welche Produkte oder Dienstleistungen weiterverkauft werden
- Den Kunden beim Kauf eines Produkts an den Kauf eines anderen Produkts binden (manchmal auch „Kopplungsverkauf“ genannt)
- Der Verkauf an einen Kunden unter der Bedingung, dass dieser keine Produkte der Konkurrenz verkaufen darf (manchmal auch „Ausschließlichkeitsvereinbarung“ genannt)
- Der Verkauf an einen Kunden unter der Bedingung, dass dieser seine Produkte ebenfalls an den Verkäufer verkaufen muss oder umgekehrt (manchmal auch „Reziprozität“ genannt)

Monopolisierung

Ein „Monopol“ bedeutet, die Kontrolle über die Marktpreise zu haben, Konkurrenten aus dem Geschäft zu verdrängen oder Konkurrenten am Zugang zum Markt zu hindern. Monopole können rechtmäßig sein, wenn sie das Ergebnis eines fairen Wettbewerbs sind – sie sind jedoch unvorschriftsmäßig, wenn sie auf missbräuchliche Weise entstanden sind. Bitte konsultieren Sie die Rechtsabteilung des Unternehmens, um jede Situation zu untersuchen, in der das Unternehmen

eine Monopolstellung entweder schon innehat oder es sehr wahrscheinlich ist, dass dies bald der Fall sein wird.

Diskriminierung hinsichtlich von Preisen und Verkaufsbedingungen

In bestimmten Wettbewerbsgesetzen wird festgelegt, dass es einem Verkäufer untersagt ist, zwei Kunden dasselbe Produkt zu unterschiedlichen Preisen oder unterschiedlichen Verkaufsbedingungen anzubieten, wenn die Preisdiskriminierung den Wettbewerb schädigt. Bitte konsultieren Sie die Rechtsabteilung des Unternehmens, bevor Sie für dasselbe Produkt gegenüber zwei verschiedenen Kunden unterschiedliche Preise veranschlagen.

Strafmaßnahmen für Verstöße gegen das Kartellrecht

Die Strafen für Verstöße gegen das Kartellrecht können sowohl für das Unternehmen als auch die beteiligte natürliche Person hoch sein. Sie können folgendermaßen aussehen:

- STRAFRECHTLICH – Es können hohe Haftstrafen gegen natürliche Personen verhängt werden. Unternehmen können erhebliche Geldbußen auferlegt bekommen. Strafrechtlich relevante Kartellrechtsverletzungen sind schwere Verbrechen.
- ZIVILRECHTLICH – Gerichte verhängen einen dreifachen Schadensersatz gegen Personen, die gegen das Kartellrecht verstoßen sowie die Übernahme aller Gerichtskosten des Opfers. Die US-Regierung kann ebenfalls verfügen, dass das rechtswidrige Verhalten unmittelbar unterbunden wird.

Staatliche Ermittlungen

Sie müssen sofort die Rechtsabteilung des Unternehmens informieren, wenn Sie von einem Beamten eines Landeskartellamts oder des Bundeskartellamts kontaktiert werden.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

(GRUNDSATZ 3)

Wir sorgen für die Sicherheit all unserer Mitarbeiter, Besucher, unserer Anlagen und unserer Nachbarn.

Wir befolgen alle Gesetze und Unternehmensrichtlinien einschließlich Hausregeln für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Wir streben die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbedingungen in unserem Arbeitsumfeld an.

Einer unserer Shared Values im Rahmen der Vision der AGC Group „*Look Beyond*“ heißt „UMWELT“, was auch die kontinuierliche Verbesserung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds beinhaltet.

Wir sind verantwortlich für den Schutz der Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie der Nachbargemeinden.

Wir bemühen uns um die Pflege und Verbesserung der Arbeitsumfelder gemäß den geltenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzrichtlinien der AGC Group. So gelten z. B. die folgenden Bedingungen:

- Es darf keine Produktion ohne Sicherheitskontrollen durchgeführt werden. Bei der Ausübung unserer Aufgaben halten wir uns immer an diesen Grundsatz.
- Wir zögern nicht, Arbeitsprozesse zu stoppen, um Verletzungen zu vermeiden.
- Wir überwachen die Prozesssicherheit und verwenden die vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung.
- Wir gehen mit gefährlichen Stoffen wie Chemikalien sorgfältig um.
- Wir erwarten, dass unsere Fertigungsanlagen frei von Alkohol und illegalen Drogen sind. Das Unternehmen kann einen Labortest für illegale Drogen und/oder Alkohol anordnen, um eine Verletzung dieser Richtlinie aufzudecken oder einen Verdacht zu bestätigen, insofern die lokalen Gesetze dies zulassen.
- Wir führen Inspektionen und Wartungen im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und -verfahren sowie des geltenden Rechts durch, um Unfälle zu verhindern.

Wenn es dennoch zu einem Unfall kommen sollte, hat der Schutz von Personen und die Rettung von Leben höchste Priorität und wir wenden unmittelbare Maßnahmen an, um Verletzungen zu verhindern und auf ein Minimum zu beschränken.

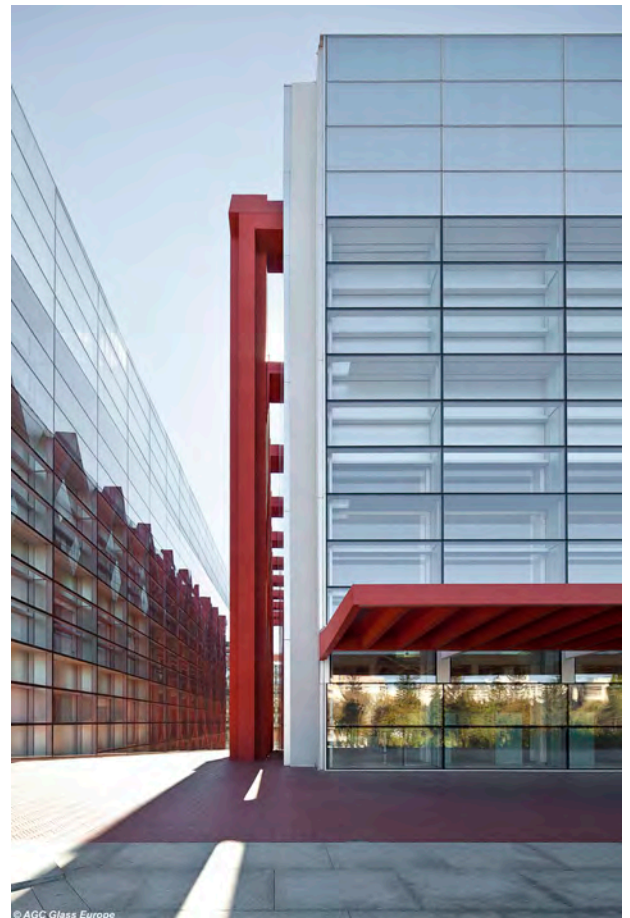




F&A

F: Bei meiner Arbeit in einer der AGC-Anlagen musste ich beobachten, wie einer meiner Kollegen bei der Reparatur einer Anlage unsachgemäß vorgegangen ist, indem er die Stromversorgung nicht unterbrochen hat. Ich bin besorgt, weil ich befürchte, dass mein Kollege durch die Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Verfahren für die Reparatur von Maschinen und Anlagen sich selbst und andere Mitarbeiter in Gefahr bringt, da es zu einem Stromschlag oder sogar einer Explosion und Feuer kommen kann. Was soll ich tun?

A: Bitte warnen Sie den Mitarbeiter und informieren Sie unmittelbar Ihren Vorgesetzten, wobei Sie bei Bedarf Unterstützung durch andere Stellen des Unternehmens erhalten können. Sicherheit hat oberste Priorität, weshalb es entscheidend ist, dass die Situation erkannt wird und sofortige Korrekturmaßnahmen in die Wege geleitet werden.





UMWELT

(GRUNDSATZ 4)

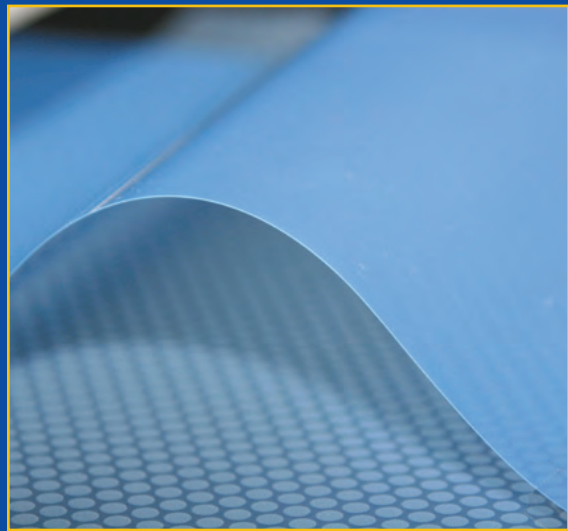
Wir verpflichten uns zu Compliance mit allen Umweltschutzgesetzen.

Bei allen Aktivitäten des Unternehmens, einschließlich technologischer Entwicklungen, Planung, Design, Produktion, Vertrieb und Produkthandling achten wir auf den Schutz der Umwelt.



Wie weiter oben unter Grundsatz 3 erwähnt, zählt die „UMWELT“ zu den Shared Values der AGC Group, wie im Rahmen der Vision der Gruppe „*Look Beyond*“ definiert. Wir streben nach Umweltschutz und halten uns an umweltfreundliche Geschäftspraktiken. Die AGC Group ist überzeugt davon, dass eine gesunde Umwelt unseren Stakeholdern zugutekommt und eine Chance für unsere unternehmerische Kultur ist. Deshalb unternehmen wir alle Anstrengungen, um umweltbewusst zu handeln und zwar in jeder Etappe: vom Entwurf über die Herstellung bis hin zum Vertrieb unserer Produkte. Es ist unsere Pflicht, unsere Prozesse kontinuierlich zu bewerten und verbessern – und zwar hinsichtlich der Abfallproduktion und potenziell schädlicher Auswirkungen unserer Abläufe. Wir motivieren unsere Geschäftspartner, unserem Beispiel zu folgen.

Zudem investieren wir einen Großteil unserer Energie in die Entwicklung von umweltfreundlichen Produkten.



ACHTUNG VOR PERSONEN

(GRUNDSATZ 5)

Wir respektieren und schätzen die Vielfalt der Menschen.

Wir tolerieren keine physische Gewalt oder jegliche Art von Belästigung.

Wir lehnen Kinderarbeit und Zwangsarbeit ab.

Wir schützen vertrauliche, persönliche Daten all unserer Mitarbeiter.

„VIELFALT“ ist ein weiterer Shared Value der AGC Group, der im Rahmen der Vision der Gruppe „*Look Beyond*“ definiert wird.

Jedes Unternehmen der AGC Group sorgt dafür, dass wir alle die gleichen Chancen auf Erfolg basierend auf unseren Verdiensten haben. Wir diskriminieren niemanden aufgrund seiner Rasse, ethnischen Herkunft, Staatsangehörigkeit, seines Geschlechts oder einer Behinderung und respektieren alle anderen gesetzlich geschützten Gruppen.

Physische Gewalt oder Belästigungen sind Fehlverhalten und gefährden die Integrität eines respektvollen Arbeitsumfelds.

Belästigungen können von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern ausgehen. Sie können physisch, mündlich oder schriftlich formuliert werden. Es kann sich um sexuelle oder sonstige Belästigungen handeln.

Wir setzen keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit für unsere Abläufe oder in unseren Anlagen auf der ganzen Welt ein. Wir halten uns hundertprozentig an die geltenden Gesetze zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer. Wir erwarten von allen Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, dass diese alle geltenden Gesetze in diesem Bereich befolgen.

Jedes Unternehmen erkennt an, dass es Informationen über seine Mitarbeiter erhält, die persönlich und streng vertraulich sind. Hierzu zählen Informationen über die Identität, Adressen, Vergütung, Zusatzleistungen, individuelle und familiäre Gesundheitsprobleme und andere persönliche Umstände. Das Unternehmen nutzt diese Informationen ausschließlich für angemessene Zwecke im Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Wenn Sie hinsichtlich der weiter oben aufgeführten Themen ein Anliegen haben oder etwas beobachten, wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten oder an den weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner.

F&A

F: Kürzlich hat einer meiner Kollegen Bemerkungen zu meiner Erscheinung gemacht, die mir nicht behagt haben. Zunächst schienen es nur ein paar unverbindliche Kommentare zu sein und ich dachte, dass mein Kollege einfach nur höflich sein wollte, dann wurden die Bemerkungen jedoch immer anzüglicher. Mittlerweile vermeide ich meinen Kollegen im Pausenraum und organisiere meine Ankunft und meinen Weggang von der Arbeit so, dass ich ihn nicht sehen muss. Ist dies die bestmögliche Art und Weise, mit der Situation umzugehen?

A: Nein. Offensichtlich löst das Verhalten Ihres Kollegen Unbehagen bei Ihnen aus, weshalb Sie Ihre Arbeitsroutine ändern, um unangenehme Situationen aus dem Weg zu gehen. Wenn Sie sich stark genug fühlen, um Ihrem Kollegen Ihre Gefühle bezüglich seiner Bemerkungen mitzuteilen, tun Sie dies bitte – es kann sich auch um ein Missverständnis handeln, das in einem Gespräch beseitigt werden kann. Wenn Sie sich jedoch nicht direkt mit Ihrem Kollegen auseinandersetzen möchten oder wenn das Verhalten Ihres Kollegen noch bedenklicher wird, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an die Personalabteilung wenden, um die Situation zu klären. Die AGC Group verfolgt eine Nichtrepressalienpolitik, weshalb Sie nichts zu befürchten haben, wenn Sie das Verhalten Ihres Kollegen melden.

QUALITÄT UND SICHERHEIT VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (PRINZIP 6)

Wir schenken sowohl der Qualität als auch der Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen gebührende Beachtung.

Wir versichern, dass wir keine Ergebnisse von Produktqualitätsprüfungen oder -analysen fälschen, verändern oder entstellen.



Unsere Kunden vertrauen darauf, dass wir hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten. Der Erfolg der AGC Group basiert auf unserem Einsatz, um dieses Vertrauen zu bewahren. Aus diesem Grund müssen wir dafür sorgen, dass die Produkte, die wir verkaufen, und die Dienstleistungen, die wir anbieten, sicher und im Einklang mit den geltenden Gesetzen sind. Zudem müssen sie stets unsere Unternehmensstandards und die mit den Kunden vereinbarten Spezifikationen erfüllen oder übertreffen. Daher achten wir in jeder Phase des Produktlebenszyklus auf Sicherheit und Qualität. Bei der Verfassung von Anweisungen und Anleitungen zur Handhabung und Nutzung von Produkten müssen entsprechende Sicherheitshinweise aufgenommen werden, um falsche Anwendungen auszuschließen und die richtige und sichere Nutzung des Produkts darzulegen.

Sollte sich herausstellen, dass ein Produkt oder eine Dienstleistung der AGC Group Körper- oder Sachschäden bei unseren Kunden verursachen kann, müssen sofort angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um das Problem zu lösen und das Vertrauen des betroffenen Kunden zurückzugewinnen. Um solche Probleme zu vermeiden, müssen die Ursachen erforscht und entsprechende Korrekturmaßnahmen durchgeführt werden.

F&A

F: Ich arbeite seit Kurzem für AGC. Mir ist aufgefallen, dass einer meiner Kollegen sich nicht an alle Vorschriften hält, um zu gewährleisten, dass die Produkte, die in unserer Anlage hergestellt werden, den Qualitätsstandards entsprechen. Ich zögere jedoch, weil ich nicht weiß, ob ich als neuer Mitarbeiter etwas sagen soll. Ich möchte den Kollegen nicht verärgern. Was soll ich tun?

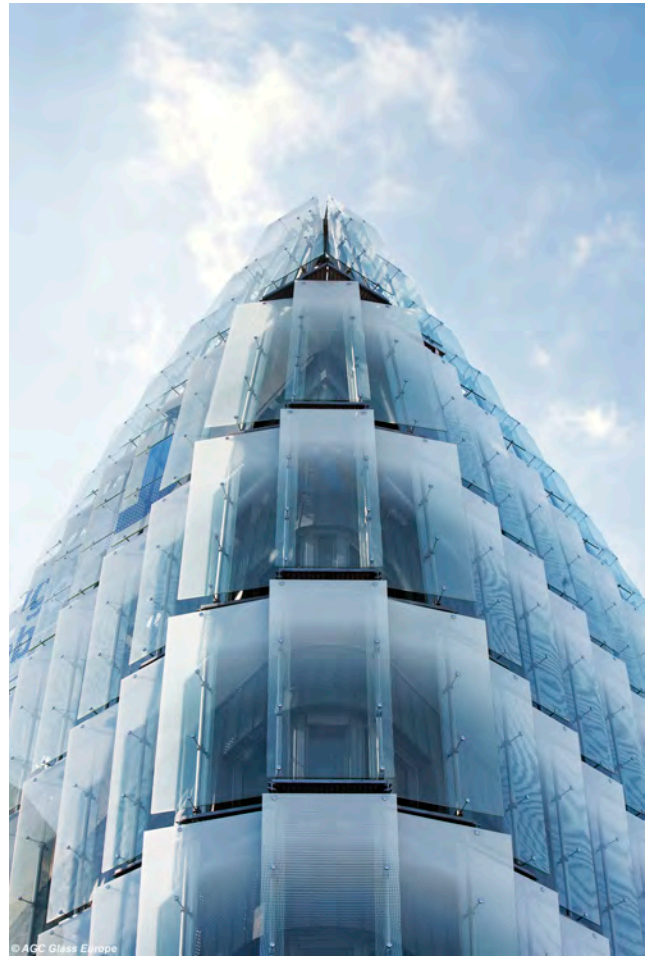
A: Bitte teilen Sie Ihre Bedenken unmittelbar Ihrem Vorgesetzten mit. Produktqualität hat bei uns einen hohen Stellenwert, da wir die Erwartungen unserer Kunden erfüllen möchten und uns ihre Sicherheit am Herzen liegt. Da Produktsicherheit und -qualität in unserem Unternehmen höchste Priorität haben, helfen Sie uns dabei, unseren Wert und Ruf zu bewahren. Für eine Meldung nach Treu und Glauben haben Sie mit Sicherheit keine Repressalien zu befürchten.



F&A

F: Aufgrund eines Transportproblems ist es zu einem Materialmangel gekommen, sodass eine Bestellung nicht ausgeführt werden kann. Ich habe meinen Vorgesetzten um Rat gefragt, wobei ich die Antwort erhielt, dass ich das im Rahmen des Vertrags genannte Material durch ein anderes Produkt ersetzen solle, das in etwa dieselbe Qualität hat. Mein Vorgesetzter meint, dass es keinen großen Unterschied gebe und die Beziehung zu unserem Kunden bei einer geringfügigen Vertragsabweichung einen geringeren Schaden nehmen würde als wenn wir unsere Produkte verspätet liefern. Stimmt das?

A: Nein, nicht unbedingt. Zunächst muss das Problem direkt mit unserem Kunden besprochen werden, um dessen Genehmigung einzuholen, bevor ein Ersatz jeglicher Art oder eine andere Vertragsabweichung durchgeführt wird. Wenn uns der Kunde die Erlaubnis für den entsprechenden Ersatz gibt, kann so vorgegangen werden, wie es Ihr Vorgesetzter vorgeschlagen hat. Wir dürfen unsere Kunden jedoch nie täuschen, indem wir Abweichungen von den getroffenen Vereinbarungen nicht mitteilen.





MELDUNGEN UND AUFZEICHNUNGEN

(GRUNDSATZ 7)

Informationen werden ehrlich aufgezeichnet, berichtet und veröffentlicht, sodass unsere Daten die Fakten widerspiegeln.

Wir halten uns an die Finanz-, Buchhaltungs- und Steuergesetzgebung sowie die unternehmenseigenen Buchhaltungsnormen und -vorschriften.

Die Unternehmen der AGC Group müssen sich auf eine angemessene Berichterstattung stützen können, um die richtigen Entscheidungen zu treffen und allen Stakeholdern sowie der Öffentlichkeit richtige Informationen zur Verfügung zu stellen. Es dürfen keine Daten oder Aufzeichnungen manipuliert werden, selbst wenn es sich um die Anordnung eines Dritten handelt. Auch unvorteilhafte Informationen dürfen weder verschleiert noch verfälscht werden. Ehrlichkeit ist immer der beste Weg.

In den Bereichen Finanzen, Buchhaltung und Steuern müssen sich alle Unternehmen der AGC Group an die geltenden Gesetze und Buchhaltungsnormen halten, um korrekte Finanzberichte und Steuererklärungen zu erstellen und herauszugeben. Die Erstellung und Pflege korrekter und ehrlicher Aufzeichnungen der Geschäfte sind wesentlich für die Erfüllung der Berichterstattungspflichten der AGC Group und um die richtigen Management-Entscheidungen treffen zu können. Wir halten uns an alle Datenaufbewahrungsvorschriften der AGC Group in den Bereichen Einkauf, Bestands- und Absatzkontrolle, um die jeweilige Situation getreu wiedergeben zu können. Keinem Unternehmen oder Mitarbeiter der AGC



Group ist es gestattet, Finanz-, Buchhaltungs- oder sonstige Daten des Unternehmens zu beseitigen, zu vernichten oder zu ändern, wenn dies gegen ein geltendes Gesetz, eine Unternehmensrichtlinie oder Hausregel verstößt. Die Finanzdaten müssen vorschriftsmäßig kontrolliert und ausschließlich von den hierzu befugten Personen herausgegeben werden.

Nicht existierende Ein- oder Verkäufe, Bestandsaufnahmen oder fiktive Einträge in Spesenabrechnungen sind streng verboten. Es ist auch untersagt, Aufwendungen oder Erträge für einen falschen Zeitraum zu verbuchen.

Wir verpflichten uns, internen und externen Prüfern zur Erfüllung ihrer Aufgaben alle notwendigen Informationen und nach Möglichkeit jede Unterstützung zukommen lassen.

INSIDERGESCHÄFTE

(GRUNDSATZ 8)

Wir handeln nicht mit Wertpapieren eines der Unternehmen der AGC Group oder anderer Unternehmen, wenn dies gegen das Verbot von Insidergeschäften verstößt.



Der Kauf oder Verkauf öffentlich gehandelter Aktien auf der Grundlage wichtiger interner und nicht öffentlich zugänglicher Informationen über Unternehmen der AGC Group oder andere Unternehmen, die sich auf den Aktienpreis auswirken können, sowie die Empfehlung solcher Geschäfte gegenüber anderen oder die Enthüllung solcher nicht öffentlich zugänglichen Informationen ist in den meisten Fällen illegal und als verbotenes Insidergeschäft zu betrachten.

Die Wertpapiere der Asahi Glass Co., Ltd. und anderer Unternehmen der AGC Group werden öffentlich gehandelt, weshalb ein verantwortungsvoller Umgang mit kritischen internen, nicht öffentlich zugänglichen Informationen, von denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeiten Kenntnis erlangen, grundlegend wichtig ist. Dasselbe gilt auch für nicht öffentlich zugängliche Informationen über andere öffentlich gehandelte Unternehmen – darunter Kunden und Lieferanten – die uns im Rahmen unserer Beschäftigung für oder im Namen der AGC Group mitgeteilt werden.

Als interne Informationen gelten u. a.:

- Finanzinformationen
- Informationen aus dem Bereich F&E, die neue Produkte oder Technologien betreffen
- Informationen über Fusionen, Übernahmen, Zerschlagungen oder neue Geschäftstätigkeiten

Ein Verstoß gegen die Gesetze zum Thema Insidergeschäfte kann zu straf- und zivilrechtlichen Sanktionen für natürliche Personen und Unternehmen führen. Deshalb fordern wir Sie auf, wenn Sie Zweifel haben, ob eine potenzielle Wertpapiertransaktion gegen die Gesetze zu Insidergeschäften verstößt, die Investor Relations-Abteilung der AGC Group oder einen der weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner zu kontaktieren.

VERMÖGENSGEGENSTÄNDE DES UNTERNEHMENS UND DRITTER SOWIE VERTRAULICHE INFORMATIONEN

(GRUNDSATZ 9)

Wir verwalten, benutzen und bewahren materielle und immaterielle Vermögensgegenstände des Unternehmens in angemessener Weise.

Unsere vertraulichen Informationen und anderes geistiges Eigentum sind wertvolle Vermögensgegenstände, die wir sichern müssen.

Wir achten vertrauliche Informationen und das geistige Eigentum Dritter.

Wir tragen die Verantwortung für die Sicherung aller Vermögensgegenstände des Unternehmens. Hierzu zählen materielle Vermögensgegenstände wie Land, Gebäude, Maschinen, Ausrüstungen, Bestände, Computer und Geld sowie immaterielle Vermögensgegenstände wie vertrauliche Informationen, Patente, Marken, Urheberrechte und Software. All diese Vermögensgegenstände müssen in angemessener Weise verwaltet, benutzt und bewahrt werden. Generell müssen wir zudem den Gebrauch von Unternehmenseigentum auf arbeitsbezogene Angelegenheiten beschränken. Es werden nur einige wenige Ausnahmen nach vorheriger ausdrücklicher Genehmigung der Unternehmensleitung gemacht. So wird zum Beispiel ein begrenzter persönlicher Gebrauch der unternehmenseigenen Computer zugestanden.

Die unberechtigte Enthüllung vertraulicher Informationen kann unserem Unternehmen schweren Schaden zufügen und sich in manchen Fällen auch auf andere Unternehmen auswirken, mit denen wir geschäftliche Kontakte haben. Deshalb gelten für jedes Unternehmen bestimmte Informationssicherheitsrichtlinien, die streng befolgt werden müssen. Enthüllen Sie vertrauliche Informationen niemals ohne geschäftlichen Zweck und auf gar keinen Fall ohne vorher eine ausdrückliche Genehmigung einzuholen – dies gilt sowohl während als auch nach Ihrer Beschäftigung bei unserem Unternehmen. Schützen Sie solche Informationen ganz besonders, indem Sie Ihren Computer, Dokumente und andere gefährdete Materialien entsprechend absichern. Außerdem sollten Sie es vermeiden, solche Informationen an Orten zu besprechen, an denen Sie belauscht werden können, einschließlich Restaurants, Toiletten, Flugzeugen oder Aufzügen. Dasselbe gilt für den Gebrauch von Social Media, Blogs, Foren usw. Bitte beachten Sie, dass elektronische Nachrichten dauerhafte, übertragbare Aufzeichnungen unserer Kommunikationen sind, die die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen und anderen Schaden zufügen können.

Wir möchten Sie auch darüber informieren, dass es unserem Unternehmen freisteht, die Nutzung des Unternehmenseigentums zu inspizieren, einzuschränken und zu überwachen, wobei immer gemäß den geltenden Gesetzen gehandelt wird. Es kann von Ihnen verlangt werden, dass Sie, soweit vertretbar, zum Schutz wichtiger Vermögensgegenstände des Unternehmens beitragen.

F&A

F: Ich habe einen Anruf von einer ehemaligen Mitarbeiterin der AGC Group erhalten. Sie bat mich, ihr eine Kopie eines bestimmten Dokuments mit vertraulichen Unternehmensinformationen zu schicken, an dem sie vor ihrem Ausscheiden aus unserem Unternehmen gearbeitet hat. Sie beteuerte, dass sie es lediglich als Vorlage für ein Dokument benutzen wolle, an dem sie gerade für ihr neues Unternehmen arbeitet. Darf ich es ihr schicken?

A: Nein. Das Dokument ist Eigentum der AGC Group und es ist verboten, vertrauliche Unternehmensinformationen gegenüber einer außenstehenden Person zu enthüllen, selbst wenn es sich dabei um eine ehemalige Mitarbeiterin handelt, die vorher an diesem Dokument gearbeitet hat.

Wir werden keine vertraulichen Informationen anderer Unternehmen oder natürlicher Personen auf illegale Weise einholen, enthüllen oder nutzen.

Wenn Sie vertrauliche Informationen anderer vor Ihrem Beitritt zur AGC Group erworben haben, wird davon ausgegangen, dass Sie diese Informationen unserem Unternehmen oder anderen gegenüber nicht enthüllen, solange Sie für die AGC Group tätig sind.

AGC Glass Europe hat Richtlinien für die Nutzung von Social Media für seine Mitarbeiter ausgearbeitet. Diese sind zu Ihrem eigenen Schutz sowie den Schutz des Unternehmens im Bereich Social Media gedacht. Diese Richtlinien zielen auf Ihre private und berufliche Nutzung von Social Media im Hinblick auf Hinweise bezüglich AGC oder seiner Tochterunternehmen in Ihrem Profil und/oder in Ihren Kommentaren ab.

Bitte nehmen Sie diese Richtlinien zur Kenntnis und halten Sie sich daran. Die Richtlinien stehen auf Sharepoint zur Verfügung (MyBusiness/Communication/Communication Guidelines).



INTERESSENKONFLIKTE

(GRUNDSATZ 10)

Bei Geschäften mit aktuellen oder potenziellen Kunden, Lieferanten, Beamten, Auftragnehmern, Konkurrenten und anderen Dritten müssen wir als Angestellte im Interesse des Unternehmens und nicht in unserem eigenen Interesse oder im Interesse unserer Familie oder enger Freunde handeln.

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der unsere eigenen persönlichen Interessen (einschließlich der Interessen von Familienmitgliedern oder engen Freunden) in Konflikt mit unseren beruflichen Pflichten geraten. In solchen Situationen müssen wir den Aufgaben und Interessen unseres Unternehmens den Vorrang geben und es vermeiden, unsere Rolle oder Position innerhalb des Unternehmens auszunutzen, um einem persönlichen Interesse oder einem finanziellen Vorteil für uns selbst, Verwandte oder enge Freunde nachzugehen.

Es ist verboten, einen Posten als Vorstandsmitglied oder Berater oder eine andere einflussreiche Position bei einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der AGC Group innezuhaben. Ausnahmen müssen im Vorhinein vom Unternehmen genehmigt werden (siehe unten, S. 39).

Sie müssen Ihren Vorgesetzten über bestehende oder potenzielle Interessenkonflikte umgehend und ausführlich informieren, wie weiter unten auf S. 39 ausgeführt, bzw. sich an einen der auf Seite 8 dieses Kodex aufgeführten Compliance-Ansprechpartner wenden.

Beispiele für potenzielle oder bestehende Interessenkonflikte:

- Geschäfte oder Geschäftsvorhaben mit einer Person oder einem Unternehmen, bei dem Sie oder einer Ihrer Verwandten oder engen Freunde das Sagen hat oder eine Führungsposition besetzt.
- Informationen oder eine Geschäftsmöglichkeit, die im Zusammenhang mit Ihrer Stellung innerhalb der AGC Group stehen, für ein persönliches Interesse nutzen oder für das Interesse eines Dritten, einschließlich von Lieferanten, Konkurrenten oder anderen Personen, die nicht befugt sind, solche Informationen oder Möglichkeiten zu erhalten.
- Ihre Stellung oder Funktion innerhalb der AGC Group zu Ihren eigenen Gunsten nutzen oder um andere Mitarbeiter dazu zu bringen, einen Vertrag mit einem Lieferanten, Partner oder anderen Dritten zu schließen, der zu einem persönlichen Vorteil für Sie oder einen Ihrer Verwandten oder engen Freunde führt.

Spezielle Vorschriften für Europa

Es ist verboten, einen Posten als Vorstandsmitglied oder Berater oder eine andere einflussreiche Position bei einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der AGC Group innezuhaben. Ausnahmen können in Einzelfällen gemacht werden und müssen im Vorhinein durch das Unternehmen genehmigt werden.

Jeder Mitarbeiter muss seinen Vorgesetzten und seinen Compliance Manager, Compliance Officer oder den Compliance-Ausschuss über jede Situation umgehend und ausführlich informieren, in der er mit einem Interessenkonflikt oder einem potenziellen Interessenkonflikt konfrontiert wird. Der Vorgesetzte, der die Informationen erhält, muss dafür sorgen, dass der Compliance Manager, der Compliance Officer oder der Compliance-Ausschuss tatsächlich über die Situation informiert wurden.

GESCHENKE UND EINLADUNGEN (GRUNDSATZ 11)

Wir bieten oder übergeben keine unangemessenen Geschenke oder Einladungen.

Wir akzeptieren weder Bargeld noch andere persönliche Vorteile, die es uns erschweren, im besten Interesse für unser Unternehmen zu arbeiten.

Wir respektieren die Richtlinien unserer Kunden und Lieferanten hinsichtlich von Geschenken und Einladungen sowie anderer Parteien, mit denen wir Geschäfte tätigen oder tätigen möchten.

Bei Geschenken und Einladungen müssen wir nach bestem Wissen und Gewissen und unserem gesunden Menschenverstand urteilen. Übertriebene Geschenke und Einladungen stören den normalen Geschäftsverlauf und gefährden die Transparenz unserer Transaktionen.

Wir dürfen kein Geschenk und keine Einladung annehmen, das oder die unser Urteil beeinflussen könnte. Sie sollten keine Geschenke oder Einladungen (außer von sehr geringem Wert) von einer Person annehmen, mit der Sie eine Geschäftsbeziehung haben, ohne Ihre Vorgesetzten darüber zu informieren. Bei Geschäftsessen ist es gestattet, dass ein Lieferant oder Kunde die Rechnung

übernimmt, insofern es sich um einen zumutbaren Betrag handelt und dies nicht geschieht, um Entscheidungen zu beeinflussen, die im Namen der AGC Group getroffen wurden.

Wir lassen uns auch von unserem gesunden Menschenverstand leiten und halten Maß bei der Bereitstellung von Geschenken und Einladungen für Vertreter von Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen. Wenn wir Kenntnis von den Richtlinien eines Lieferanten oder Kunden hinsichtlich von Geschenken oder Einladungen erlangen, halten wir uns immer daran.

Denken Sie auch daran, dass es in manchen Ländern Beschränkungen hinsichtlich der Übergabe von Geschenken und Einladungen an Privatunternehmen gibt, da dies als illegale Bestechung im Geschäftsverkehr angesehen werden kann.

F&A

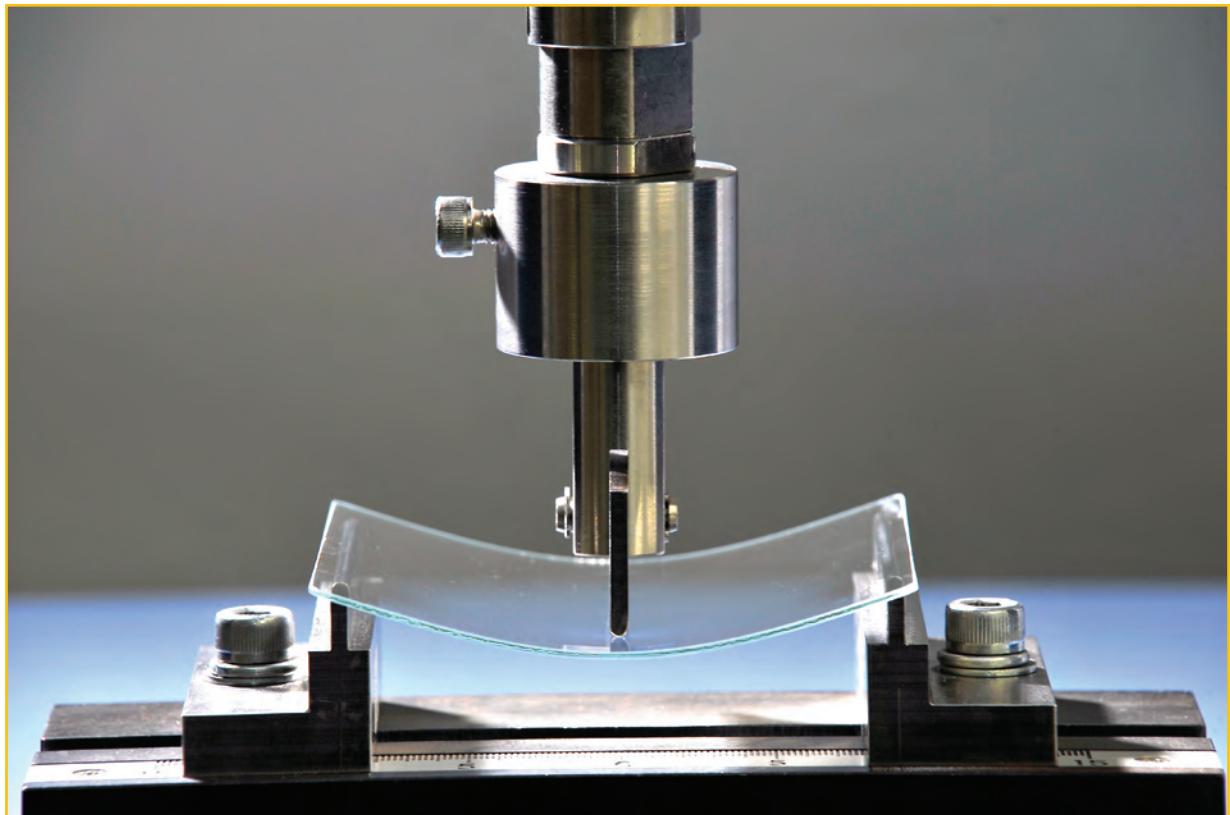
F: Ein langjähriger Lieferant der AGC Group hat einen neuen Ansprechpartner, mit dem ich jetzt in Kontakt stehe. Um zu diesem neuen Vertreter eine Geschäftsbeziehung aufzubauen, habe ich ihn zu einem Geschäftsessen in einem informellen lokalen Restaurant eingeladen. Bei diesem Essen konnten wir die Grundlagen für eine solide Arbeitsbeziehung legen und die Kommunikation mit diesem Lieferanten wurde noch effizienter als früher. In letzter Zeit hat mein Ansprechpartner jedoch angefangen, mich häufig zu Abendessen und Sportveranstaltungen sowie anderen Aktivitäten einzuladen, wobei der Schwerpunkt immer weniger auf dem Geschäftlichen liegt. Ich möchte die gute Beziehung zu diesem Lieferanten aufrechterhalten, fühle mich jedoch nicht wohl dabei, wenn ich so viele Einladungen annehme. Was soll ich tun?

A: Ihr Unbehagen in Bezug auf dieses Verhalten ist berechtigt. Während gelegentliche Geschäftsessen mit aktuellen oder potenziellen Kunden oder Lieferanten normal sind und zum Geschäftsalltag gehören, sollten sie nicht so häufig stattfinden, dass sie unser Urteilsvermögen beeinflussen oder möglicherweise beeinflussen können. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten, die Compliance Helpline, Ihren Compliance Officer oder Compliance Director oder die Rechtsabteilung über die Situation, damit das Unternehmen Sie bei der weiteren Vorgehensweise beraten kann. Gemeinsam mit dem Management können Sie erwägen, wie Sie am besten vorgehen sollten, um die guten persönlichen Beziehungen zu Ihrem Lieferanten aufrechtzuerhalten, wie Sie jedoch auf höfliche Art und Weise die Häufigkeit der Treffen reduzieren und wieder mehr auf die geschäftliche Ebene bringen können.

BEZIEHUNGEN ZU BEAMTEN UND POLITIKERN

(GRUNDSATZ 12)

Wir geben Politikern, politischen Parteien
oder Beamten nicht ungebührlich Geld oder
sonstige Wertgüter.

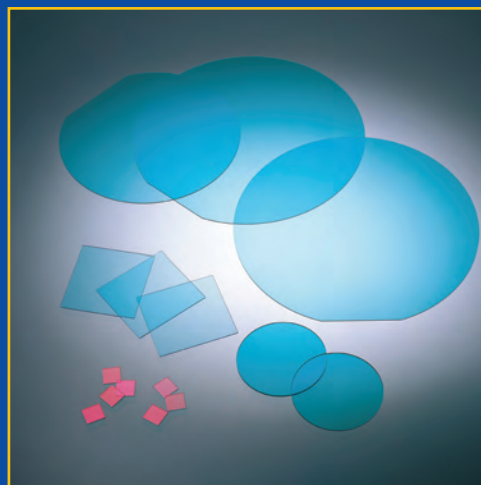
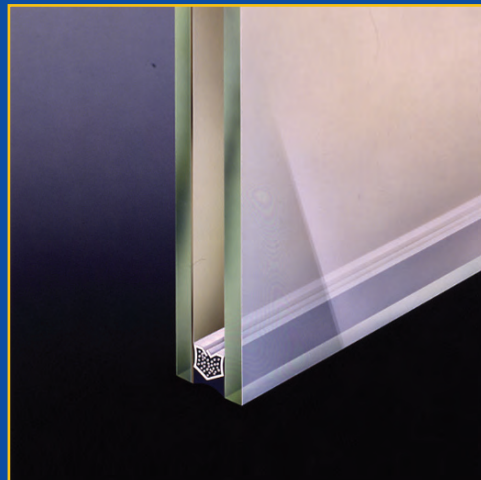


Die AGC Group toleriert in keinsten Weise Bestechung oder Korruption – dies ist Teil unserer Verpflichtung, Geschäfte auf moralische Weise für uns zu gewinnen.

Bestechung und Korruption beinhalten, dass direkt oder indirekt eine unangemessene Entlohnung übergeben oder angeboten wird, mit der Absicht, das Verhalten von Politikern und Beamten zu beeinflussen und sich daraus einen materiellen oder immateriellen Geschäftsvorteil zu sichern oder zu erhalten.

Bestechung und Korruption kann viele Formen annehmen, einschließlich von Geldgeschenken an natürliche Personen oder Familienmitglieder, überhöhten Kommissionen, vorgetäuschten Beratungsverträgen, unrechtmäßigen Rabatten und politischen oder wohlthätigen Spenden. Auch ein „Kick-back“ (verdeckte Provision) ist eine Form von Korruption: Hierbei wird eine schon gezahlte Summe oder ein fälliger Betrag als Entlohnung für die Vergabe oder Förderung von Geschäften rückerstattet. In den meisten Fällen ist schon das Angebot einer dieser Arten von Bestechung oder Korruption unrechtmäßig. Dasselbe gilt für ausländische Beamte.

Die Folgen für einen Verstoß gegen Antikorruptionsgesetze oder Gesetze zur Regelung politischer Aktivitäten können schwerwiegend sein. Deshalb ist es von höchster Wichtigkeit, dass Sie sich bei Fragen bezüglich dieser Gesetze an Ihre Vorgesetzten wenden oder einen der weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner kontaktieren – insbesondere, bevor Sie eine Entscheidung treffen, die diesen Gesetzen eventuell unterliegt.



F&A

F: Ich bin momentan geschäftlich für die AGC Group in einem geographischen Gebiet tätig, wo Bestechungsgelder gang und gäbe sind. Da dies zu den kulturellen Gepflogenheiten in dieser Region gehört, darf ich eine persönliche Zahlung an einen lokalen Amtsträger machen, um zukünftige Geschäfte für die AGC Group abzusichern?

A: Nein, das dürfen Sie nicht. Selbst wenn Sie die AGC Group in einem Teil der Welt vertreten, wo Bestechungsgelder für Geschäftsabschlüsse an der Tagesordnung sind, haben Sie die Pflicht, die ethischen Ansprüche der Gruppe zu bewahren. Bei allen unseren Handlungen hat Integrität höchste Priorität, selbst wenn dies zu geschäftlichen Einbußen führt. Wenn man Sie auffordert, ein Bestechungsgeld zu zahlen oder eine andere unzulässige Zahlung auszuführen, müssen Sie ablehnen und auf die Antikorruptionshaltung der Gruppe verweisen. Im Anschluss sollten Sie den Vorfall unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder einem der weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner melden.





KONTROLLE DES INTERNATIONALEN HANDELS (GRUNDSATZ 13)

Wir halten uns an Gesetze im internationalen Handel.

Als weltweites Unternehmen beliefern wir Menschen und Unternehmen überall auf der Welt mit Produkten und Dienstleistungen und stellen diesen auch Informationen über unsere Technologien zur Verfügung. Gleichmaßen kaufen wir Rohstoffe und Geschäftsinformationen an vielen Orten auf der ganzen Welt. Deshalb ist es grundlegend wichtig, dass wir alle für den internationalen Handel relevanten Gesetze der jeweiligen Länder und Regionen sorgfältig befolgen.

Exportgesetze gelten nicht nur für den Export von Produkten, sondern auch für den Export technologischer Informationen. Diese Gesetze sind von Land zu Land verschieden. So kann es z. B. in manchen Ländern ein Verstoß gegen die Exportgesetze sein, wenn ein Mitarbeiter von AGC technologische Informationen, die aus diesem Land stammen, einer anderen Person preisgibt – selbst wenn es sich dabei um einen anderen Mitarbeiter von AGC handelt – die kein Staatsangehöriger oder Einwohner des betreffenden Landes ist.

Auch Importaktivitäten oder der Transport von Waren, die wir von einer ausländischen oder externen Quelle in ein anderes Land einführen, unterliegen im Allgemeinen unterschiedlichen Gesetzen. Diese Aktivitäten erfordern möglicherweise die Zahlung von Zöllen und Steuern sowie die Einreichung bestimmter Unterlagen bei Regierungsstellen.

Deshalb müssen alle Mitarbeiter, die in irgendeiner Weise mit dem Export oder Import von Materialien und technologischen Informationen zu tun haben, alle geltenden, weiter oben aufgeführten Gesetze kennen und einhalten. Bei Zweifeln bezüglich der Anwendbarkeit dieser Gesetze muss bei den jeweiligen Vorgesetzten oder bei einem der weiter oben auf Seite 8 aufgeführten Compliance-Ansprechpartner Rat eingeholt werden.





AGC Glass Europe

CSR/Compliance Office, Belgien

codeofconduct.box@eu.agc.com