Globaler Verhaltenskodex der MHI Group

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Our Technologies, Your Tomorrow

Inhalt

1. Einführung 2
2. Grundlegende Verhaltensanforderungen 4
3. Fairer Wettbewerb 6
4. Korruptionsbekämpfung 10
5. Gesundheitsschutz und Sicherheit von Dienstleistungen und Produkten 14
6. Umwelt 16
7. Interessenkonflikte 18
8. Insider-Handel 20
9. Informationssicherheit und Recht des geistigen Eigentums 22
10. Datenschutz 26
11. Arbeitsumfeld und Menschenrechte 28
12. Handelskontrollen 30
13. Verhältnis zur Politik 32
14. Firmeneigentum 34
15. Finanzielle Integrität 36
16. Bekämpfung von Geldwäsche 38
17. Überwachung, Meldung und Sanktionen 40

Titelbild: Dicke, von der Zeit gezeichnete Eisenkettenglieder sind symbolisch für die lange Tradition und unerschütterliche Integrität unseres Unternehmens.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

je mehr die MHI Group danach strebt, die nächste Wachstumsphase zu erreichen, desto größer sind die Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen. Wenn wir aus diesen Herausforderungen Chancen machen wollen, werden wir immer häufiger mit Situationen konfrontiert sein, in denen wir schwierige Entscheidungen zu treffen haben. Wir müssen uns ihnen, wie wir es seit jeher tun, mit der Integrität und Fairness stellen, die zu einem Markenzeichen für MHI geworden und sich in all unseren Geschäftspraktiken und Verhaltensweisen widerspiegelt.

Als internationales Unternehmen, das Lösungen für die infrastrukturellen Bedürfnisse der Gesellschaft bereitstellt, gehören das Vertrauen und der Ruf, den MHI unter seinen Stakeholdern genießt, seit über 130 Jahren zu den Grundpfeilern unseres Unternehmens. Dies beruht nicht nur auf unseren ausgezeichneten Technologien und Produkten, sondern auch auf unserer starken Verpflichtung sowohl für die rechtlichen als auch für die gesellschaftlichen Compliance-Bedürfnisse unserer Kunden, Geschäftspartner, Investoren, Regierungen und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Die Qualität der Produkte und Technologien sowie die unerschütterliche Verpflichtung zu Compliance in all ihren Formen sind das, was den Konzern zu einem der vertrauenswürdigsten und renommiertesten Unternehmen der Welt gemacht haben.

Ein einziger Compliance-Verstoß jedoch kann den Ruf von MHI von einer Minute auf die andere zu schädigen. Aus diesem Grund werden Geschäfte der MHI Group, bei denen, aus welchen Gründen auch immer, ein unethisches Verhalten festgestellt wird, einschließlich dem Streben nach Wachstum, sofort und ausnahmslos beendet. Ich bin fest davon überzeugt, dass es niemals einen Konflikt zwischen Wachstum und Compliance geben muss. Sollte es jedoch jemals zu einem solchen Konflikt kommen, entscheiden wir uns für Compliance – immer und ohne Ausnahme.

Der Globale Verhaltenskodex der MHI Group enthält die Grundsätze und Richtlinien, an die sich alle Konzernmitarbeiter zu halten haben. Lesen Sie ihn sich bitte sorgfältig durch und ziehen Sie ihn zurate, wann immer Sie der Meinung sind, dass eine Geschäftsaktivität nicht mit den Integritäts- und Fairnessstandards von MHI im Einklang steht. In Fällen, in denen der Kodex keine zufriedenstellende Antwort gibt, besprechen Sie die Situation bitte mit Ihren Vorgesetzten und Kollegen.

Ich weiß es sehr zu schätzen, dass Sie alle sich nach dem Verhaltenskodex richten. Unser Vertrauen und unser Ruf, die beide auf Integrität und Fairness beruhen, sind etwas, das wir alle schätzen und beibehalten sollten, damit wir diese Dinge auch unbeschädigt an die nächste Generation von MHI-Mitarbeitern weitergeben können.

Mit freundlichen Grüßen

S. Miyanaga

Shunichi Miyanaga, President und CEO

Mai 2015

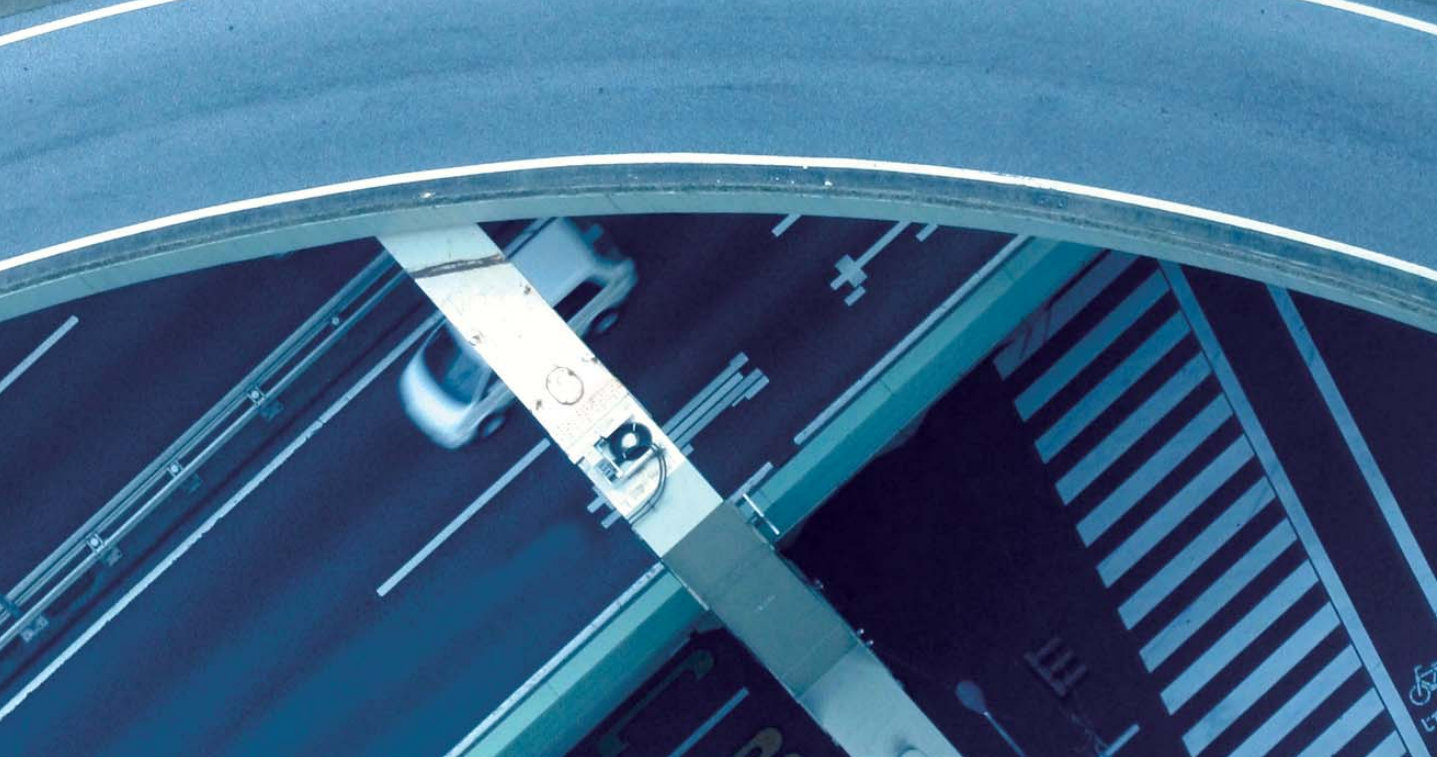
1. Einleitung

Was ist der Globale Verhaltenskodex der MHI Group?

Der Globale Verhaltenskodex der MHI Group enthält eine Reihe von Standards, die alle MHI-Mitarbeiter einhalten müssen, um MHIs Ruf als Unternehmen mit hoher Integrität und Ethik zu schützen. In ihm sind die Grundsätze und Richtlinien von Fairness und Integrität zusammengefasst, nach denen sich unser Unternehmen richtet. Des Weiteren legt er die Erwartungen von MHI in Bezug auf ein angemessenes Mitarbeiterverhalten dar.

Warum braucht MHI einen Verhaltenskodex?

Als internationales Unternehmen beschäftigt MHI mehrere tausend Mitarbeiter mit verschiedenen Hintergründen, Nationalitäten und Kulturen. Diese Vielfalt an Qualifikationen und Perspektiven ist eine unserer größten Stärken. Gleichzeitig muss MHI jedoch als Unternehmen mit einer einzigen Unternehmenskultur agieren, die es ihm ermöglicht, auf dem internationalen Markt erfolgreich zu sein und dabei seinen Ruf als Unternehmen mit hoher Integrität und Ethik aufrechtzuerhalten. Der Verhaltenskodex beschreibt, wie MHI-Mitarbeiter sich verhalten sollen. Er enthält Richtlinien für den Umgang mit Situationen und Dilemmas, die Unterstützung und Klärung bedürfen, um die Mitarbeiter beim Erreichen der Ziele von MHI zu unterstützen.



Andere Länder, andere Gesetze

MHI-Mitarbeiter müssen sich an verschiedene regionale Gesetze und Vorschriften halten. Obwohl der Verhaltenskodex für jedes Land gilt, in dem MHI tätig ist, müssen sich Mitarbeiter auch an die Vorschriften und Gesetze ihrer Heimatländer und derjenigen Länder halten, in denen sie tätig sind. MHI hat sich dazu verpflichtet, die Gesetze aller Rechtsgebiete einzuhalten, in denen das Unternehmen tätig ist. Falls ein regionales Gesetz höhere Standards oder Anforderungen festlegt, als im Verhaltenskodex genannt, haben die Standards und Anforderungen der regionalen Gesetze stets Vorrang. Jedes Konzernunternehmen kann diesen Verhaltenskodex zu einem gewissen Teil modifizieren, um ihn mit den nationalen Vorschriften und Gesetzen, Konventionen bzw. Geschäftsstrukturen des Unternehmens in Einklang zu bringen, nachdem dies von Mitsubishi Heavy Industries Ltd. genehmigt wurde. Konzernunternehmen sollten den Verhaltenskodex jedoch nicht derart lockern, dass seine allgemeinen Absichten oder sein Inhalt verändert wird. Falls Zweifel bestehen, sollten Mitarbeiter bezüglich einer angemessenen Änderung ihre Vorgesetzten oder die Personal- oder Rechtsabteilung zurate ziehen.

An wen richtet sich der Verhaltenskodex?

Alle Mitarbeiter** der MHI Group*, einschließlich Vorstandsmitglieder, müssen sich an die in diesem Verhaltenskodex dokumentierten Grundsätze und Anforderungen halten.

(*) Die MHI Group besteht aus Unternehmen, an denen MHI eine Mehrheitsbeteiligung hält oder über eine Mehrheit der Stimmrechte verfügt. Dieser Verhaltenskodex wurde durch eine Konzernresolution von Mitsubishi Heavy Industries Ltd., genehmigt und gilt durch den Gesellschaftsbeschluss des jeweiligen Konzernunternehmens.

(**) Die in diesem Verhaltenskodex verwendete Benennung „MHI-Mitarbeiter“ bezieht sich auf alle Mitarbeiter eines jeden Konzernunternehmens der MHI Group sowie auf all diejenigen, die im Namen von MHI agieren, wie z. B. Vertreter, Berater oder sonstige Geschäftspartner. Darüber hinaus schließt die Benennung „MHI“ alle Konzernunternehmen der MHI Group mit ein.

2.

Grundlegende Verhaltensanforderungen

MHI-Mitarbeiter sollten stets Folgendes tun:

- ehrlich und integer handeln,
- auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt und unter Wahrung der Rechte auf Privatsphäre, Gleichberechtigung und Würde miteinander interagieren,
- jegliche tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikte zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen vermeiden,
- dafür Sorge tragen, dass alle im Namen des Unternehmens gemachten öffentlichen Äußerungen oder Ankündigungen wahr, genau, eindeutig, vollständig, fair und zeitnah erfolgen,
- dafür Sorge tragen, dass MHI alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, sowie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen aller Verträge, die MHI weitere ethische Verpflichtungen auferlegen, einhält,
- geltende Unternehmensvorschriften und -richtlinien einhalten,
- ethisch einwandfreies und ehrliches Verhalten am Arbeitsplatz und innerhalb aller betrieblichen Bereiche fördern, sowie
- den Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder der Whistle-Blowing-Helpline jeglichen mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstoß gegen diesen Kodex unverzüglich melden.

Falls Mitarbeiter unsicher sind, wie sie sich in einer bestimmten Geschäftssituation zu verhalten haben, sollten sie sich die folgenden Fragen stellen:

- Ist das legal?
- Werden der Verhaltenskodex und die internen Richtlinien eingehalten?
- Weiß mein Vorgesetzter davon?
- Beziehe ich die richtigen Personen ein (interne bzw. externe Fachkompetenzen)?
- Könnte ich die Maßnahme vor meinem Vorgesetzten und dem Vorstand von MHI rechtfertigen?
- Könnte ich die Maßnahme vor einer unabhängigen dritten Prüf- oder Aufsichtsbehörde rechtfertigen?
- Könnte ich die Maßnahme vor Familie und Freunden rechtfertigen?
- Wie würden die existierenden und potenziellen Kunden des Unternehmens reagieren, wenn sie von der Situation erfahren würden?
- Wie würden Familie und Freunde reagieren, wenn sie davon erfahren würden?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn ich davon in der Zeitung lesen würde?

Falls Sie feststellen, dass Sie die folgenden (oder ähnliche) Ausdrücke benutzen, ist dies ein guter Indikator dafür, dass Sie Gefahr laufen, ein Risiko einzugehen und gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen:

- Ja, aber nur das eine Mal ...
- Niemand muss davon erfahren ...
- Das macht doch jeder ...
- Sie/Wir sollten nicht darüber sprechen ...
- Manchmal muss man ein Auge zudrücken ...
- Wenn wir alle Regeln befolgen würden, könnten wir nicht mehr effizient arbeiten/wären wir nicht in der Lage, unsere internen Ziele zu erreichen/ [weitere Begründungen einfügen] ...
- So läuft das in dieser Branche/Kultur nun einmal ...

Verantwortung der Manager und Vorgesetzten

Alle Manager und Vorgesetzten von MHI sollten aufgrund ihrer Stellung als Vorbilder für Mitarbeiter agieren und sich an die Grundsätze des Verhaltenskodex halten. Manager und Vorgesetzte sind dazu verpflichtet, die Mitarbeiter, die ihnen unterstellt sind, bezüglich des Verhaltenskodex zu informieren, zu ermutigen und zu überwachen. Alle Manager und Vorgesetzten sollten Mitarbeiter unterstützen, wenn sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Geschäftstätigkeit haben.

Persönliche Verantwortung

Der Verhaltenskodex sowie die Verantwortung der Manager und Vorgesetzten ersetzen nicht die persönliche Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter oder das Erfordernis, bei den spezifischen Fakten eines jeden Falles den gesunden Menschenverstand walten zu lassen.

Dieser Verhaltenskodex setzt Standards und dient als Hilfsmittel, das Mitarbeitern die Erwartungen von MHI näher bringen soll. Der Verhaltenskodex soll jedoch nicht jedes mögliche ethische Dilemma oder jede Situation abdecken, der Sie im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Umgang mit Dritten begegnen können. Sie sollten den Verhaltenskodex gemeinsam mit unseren Unternehmensrichtlinien als Leitfaden für Ihre Geschäftstätigkeit benutzen. Falls Mitarbeiter jedoch mit einer Situation konfrontiert werden, die nicht in diesem Verhaltenskodex enthalten ist, nimmt sie dies nicht von ihrer Verantwortung für ihre Handlungen aus. Bei Fragen und Bedenken sollten Sie gegebenenfalls stets Ihren Vorgesetzten bzw. die Rechtsabteilung zurate ziehen.

3. Fairer Wettbewerb

Überwachung des Wettbewerbsrechts

Fairer Wettbewerb ist der wichtigste Grundsatz für das fortlaufende Wachstum unseres Unternehmens auf dem globalen Markt. Demzufolge toleriert MHI keine Verstöße gegen das geltende Wettbewerbsrecht. Nichts – weder „der Abschluss des Geschäfts“ noch der Zuschlag, das Erreichen eines Gewinnziels oder sogar die direkte Anweisung eines Vorgesetzten – dürfen unsere Verpflichtung zu einem fairen Wettbewerb infrage stellen.

Das Wettbewerbsrecht ist darauf ausgerichtet, auf dem Markt für einen fairen, gesunden Wettbewerb zu sorgen, was letztendlich der Produktivität und Innovationen zugutekommt und zu einem Mehrwert für die Verbraucher und die Gesellschaft führt. Das Wettbewerbsrecht schränkt im Allgemeinen Aktivitäten ein, die sich negativ auf den Wettbewerb auswirken, wie z. B. Preisabsprachen, Angebotsabsprachen und Marktaufteilungen.

MHI-Mitarbeiter sollten sich an keinerlei wettbewerbswidrigen Aktivitäten beteiligen, die den Verdacht auf wettbewerbswidriges Verhalten wecken könnten, wie z. B.:

- Gespräche mit Mitbewerbern (gleich, ob tatsächliche oder potenzielle) über marktsensible Informationen wie Preise, Kapazitäten, Angebote, Gewinnspannen, Vertriebskanäle oder -kapazitäten, Produktionspläne, Rabatte, Marketingpläne, Verkaufsbedingungen, Vertragsbedingungen, Kosten oder sonstige vertrauliche Informationen, aus denen sich Wettbewerbsvorteile ergeben könnten,
- Beteiligungen an Ausschreibungsabsprachen (einschließlich der Zusage oder des Vorschlags einer Angebotsabgabe für Zwecke, die nicht dem Erhalt des Zuschlags dienen), oder
- Absprachen mit Mitbewerbern, sich nicht am Wettbewerb zu beteiligen oder Märkte oder Kunden aufzuteilen.

Weitere Aktivitäten, wie z. B. die Absprache von Preisen oder das Auferlegen von Preisembargos für unsere Produkte innerhalb von unabhängigen Weiterverkaufs- oder Vertriebskanälen, die Gewährung von Sonderrabatten nur für ausgewählte Kunden oder das Eintreten in bestimmte exklusive Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten könnten je nach Situation als wettbewerbswidrige Maßnahmen erachtet werden. Das Wettbewerbsrecht ist

komplex. Mitarbeiter sollten daher stets mit der Rechtsabteilung Rücksprache halten, wenn sie auf eine Vertragsbedingung oder auf eine geschäftliche Vereinbarung stoßen, die den Wettbewerb einschränken oder dazu verwendet werden könnte.

Darüber hinaus hat jedes Land sein eigenes Wettbewerbsrecht und setzt dieses Recht nach eigenem Ermessen durch. Es ist zu beachten, dass dieses Wettbewerbsrecht unter bestimmten Umständen auch dann für MHI bzw. die betreffende Person gilt, wenn der mutmaßliche Verstoß im Ausland begangen wurde. Wenn der Verstoß (z. B. Preisabsprachen) beispielsweise den Verkauf eines Bauteils umfasst, das in ein Produkt eingebaut werden soll, das in den Vereinigten Staaten, England, China und Indien verkauft wird, dann kann jedes dieser Länder MHI bzw. die betreffende Person strafrechtlich verfolgen, obwohl die Aktivität oder der Verkaufsvertrag vollständig in Japan abgeschlossen wurde. Dies bedeutet, dass ein einziges Vergehen (wie im obigen Beispiel die Preisabsprachen) für MHI bzw. die betreffende Person in mehreren Ländern und Rechtsgebieten Bußgelder oder eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann.

Kontakt und Interaktion mit Mitbewerbern

Im Allgemeinen ist der Kontakt und die Interaktion mit Mitbewerbern nur dann erlaubt, wenn es dazu einen legitimen geschäftlichen Grund gibt, den eine unabhängige dritte Partei auch als solchen anerkennen würde. Sollte ein Mitbewerber mit der (mutmaßlichen) Absicht einer verbotenen, wettbewerbswidrigen Handlung mit einem MHI-Mitarbeiter Kontakt aufnehmen, ist es dem Mitarbeiter nicht gestattet, zuzustimmen oder darauf einzugehen. Außerdem muss der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder die Whistle-Blower-Helpline sowie die Rechtsabteilung des jeweiligen Unternehmens davon in Kenntnis setzen.

Die mit Mitbewerbern ausgetauschten Informationen sollten auf einem Minimum gehalten werden, um den Zweck einer legitimen und rechtmäßigen Geschäftsaktivität zu fördern. Falls dem Mitarbeiter bei einer Besprechung mit Mitbewerbern auffällt, dass sich ein wettbewerbswidriges Verhalten anbahnt, muss der Mitarbeiter sofort innehalten oder die Besprechung verlassen. Der Mitarbeiter muss daraufhin seine Maßnahme (und die Gründe dafür) im Besprechungsprotokoll dokumentieren, in Zukunft von einem weiteren Kontakt zu dem Mitbewerber absehen und seinen Vorgesetzten oder die Whistle-Blower-Helpline sowie die Rechtsabteilung des Unternehmens in Kenntnis setzen.

3.

Fairer Wettbewerb (Forts.)

Handelsverbände

Handelsverbände setzen sich aus natürlichen Personen und Unternehmen der gleichen Branche zusammen, die alle dieselben Interessen verfolgen, um legitime und rechtmäßige Funktionen zu erfüllen. Hierzu gehören die Einführung gemeinsamer technischer Standards für Produkte in der jeweiligen Branche. MHI-Mitarbeiter dürfen jedoch nicht vergessen, dass Mitglieder von Handelsverbänden stets Mitbewerber sind. Bei allen Besprechungen mit Mitbewerbern (sogar bei einer Besprechung mit einem Handelsverband) ist größte Vorsicht geboten, um wettbewerbswidriges Verhalten wie z. B. den Austausch marktempfindlicher Informationen zu vermeiden. Falls Sie bei einer Besprechung mit einem Handelsverband Aktivitäten beobachten, die illegal, verdächtig oder wettbewerbswidrig zu sein scheinen, müssen Sie Ihren Einwand kundtun und dafür sorgen, dass er im Besprechungsprotokoll dokumentiert wird (und sich gegebenenfalls aus der Besprechung zurückziehen). Setzen Sie Ihren Manager in Kenntnis und lassen Sie sich von der Rechtsabteilung beraten.

Gemeinschaftsprojekte und M&A-Aktivitäten

MHI ist an vielen Gemeinschaftsprojekten, Fusionen und Übernahmen beteiligt, gelegentlich kann es sich dabei um Mitbewerber handeln. Diese Aktivitäten fallen ebenfalls unter das Wettbewerbsrecht, und je nach Situation kann eine behördliche Genehmigung erforderlich sein, bevor das Gemeinschaftsprojekt oder die M&A-Aktivität zustande kommt. Darüber hinaus kommt es bei diesen Transaktionen häufig zum Austausch sensibler Geschäftsdaten, wobei man große Sorgfalt walten lassen muss, um zu gewährleisten, dass innerhalb von MHI angemessen mit solchen Informationen umgegangen wird und dass der Umfang und der Zeitpunkt des Informationsaustauschs den Umständen entsprechend angemessen erscheint. Die für diese Transaktionsarten erforderlichen rechtlichen Anforderungen und Schutzmechanismen sind komplex und müssen vor jeglichen Gesprächen mit einem Mitbewerber oder dem Austausch sensibler Geschäftsinformationen gut durchdacht sein. Daher ist es unerlässlich, so früh wie möglich die Rechtsabteilung hinzuzuziehen.

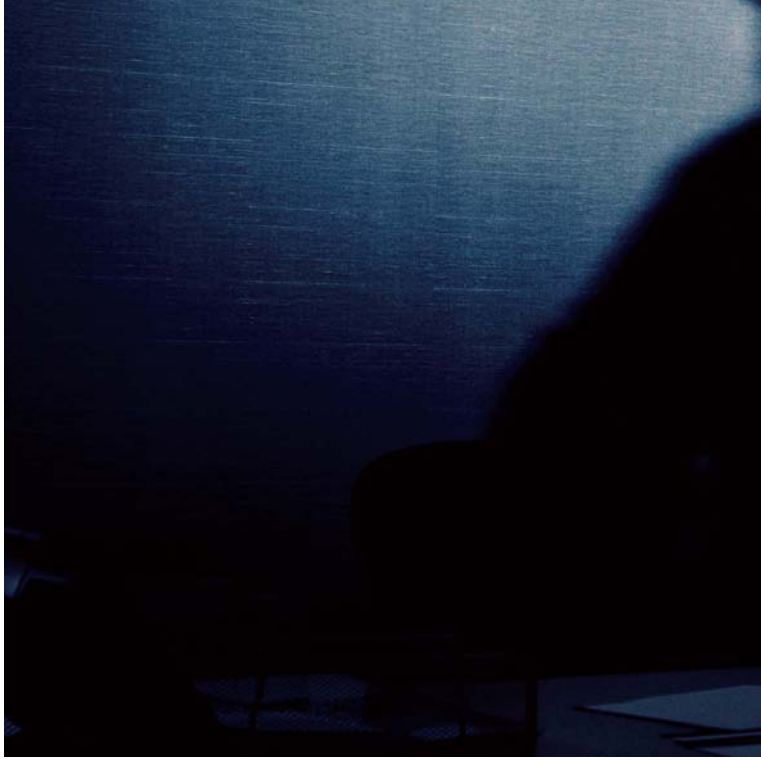
Achtung unserer Mitbewerber

MHI respektiert seine Mitbewerber und ihre Unternehmen. MHI-Mitarbeiter dürfen niemals falsche Gerüchte über Mitbewerber verbreiten oder versuchen, sich auf unrechtmäßige oder vertragsbrüchige Weise sensible Informationen von Mitbewerbern zu verschaffen.

Interaktionen mit Lieferanten

All unsere Lieferanten und potenziellen Lieferanten werden fair behandelt und erhalten dieselben Chancen, um mit unserem Unternehmen ins Geschäft zu kommen. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen bewerten wir potenzielle Lieferanten anhand unserer Standardkriterien, wie z. B. Qualität, Kosten, Vorlaufzeit, Sicherheit, Umweltschutz, Compliance, F&E und Stabilität. Im Gegenzug erwarten wir von all unseren Lieferanten, dass sie unsere Werte und Compliance-Anforderungen erfüllen.

4. Korruptions-bekämpfung



Bestechung

MHI hat sich zu fairen und ehrlichen Geschäftspraktiken verpflichtet und toleriert Bestechung in keiner Weise.

Bestechung ist das Anbieten, Versprechen oder Erteilen, Akzeptieren oder Erbitten eines Vorteils, um im Gegenzug eine Handlung zu erhalten, die illegal, unethisch oder treuwidrig ist.

Der „Vorteil“ muss nicht die Form von Bargeld haben. Es kann sich dabei um Wertsachen jeder Art handeln, wie z. B. Geschenke, Kredite, Schmiergelder, Vergütungen, Provisionen, Prämien und sonstige monetäre oder nichtmonetäre Vorteile (z. B. wohltätige Spenden, Dienstleistungen, Reisen, Unterhaltung, Bewirtung, Beschäftigungsmöglichkeiten usw.) oder ein Versprechen oder eine informelle Vereinbarung zur Bereitstellung ähnlicher Vorteile in der Zukunft.

Die internationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung schreitet rasant voran. Ein Verstoß gegen diese Gesetze ist eine schwere Straftat, die für einzelne Mitarbeiter und für das Unternehmen bzw. seine Geschäftsleitung Geldbußen bzw. den Ausschluss von der Teilnahme an Ausschreibungen für öffentliche Aufträge nach sich ziehen sowie darüber hinaus zu Gefängnisstrafen führen kann. MHI-Mitarbeiter dürfen sich an keinerlei Bestechungen beteiligen, gleich zu welchem Zweck, egal, ob direkt oder indirekt durch Dritte, und gleich, ob sich dies gegen Regierungsbeamte oder Privatpersonen richtet.

In einigen Rechtsgebieten kann ein Unternehmen für Bestechungsaktivitäten zur Verantwortung gezogen werden, selbst wenn die Aktivitäten von Vertretern, Beratern, Gemeinschaftsprojekt-partnern oder sonstigen Vermittlern, die im Namen des Unternehmens agieren, durchgeführt werden. Es ist daher für MHI-Mitarbeiter sehr wichtig, dafür zu sorgen, dass keinerlei Bestechungen für MHI oder in dessen Namen durch dritte Vermittler angeboten oder durchgeführt werden. Zu diesen Schritten muss Folgendes gehören:

- Durchführung einer Anti-Korruptions-Due-Diligence vor dem Beginn der jeweiligen Geschäftsbeziehung mit Dritten, um deren Qualifikation, Ruf und Integrität zu prüfen,
- Hinzufügen angemessener Vertragsklauseln zu Vereinbarungen oder Verträgen, die mit Dritten geschlossen werden, um deren einwandfreies Verhalten zu gewährleisten,
- Gewährleistung, dass es sich bei allen Gebühren und Ausgaben, die an Dritte gezahlt werden, um einwandfreie und gerechtfertigte Entgelte für legitime Dienstleistungen handelt, sowie
- Aufbewahrung der Finanzdaten aller Zahlungen an Dritte.

Falls Sie um eine Bestechung gebeten werden bzw. eine Bestechung angeboten bekommen, oder im Falle anderer verdächtiger Anfragen, setzen Sie sofort Ihren Manager oder die Whistle-Blowing-Helpline davon in Kenntnis und melden Sie den Zwischenfall der Personal- und Rechtsabteilung. Das gleiche Prinzip gilt für Beschleunigungszahlungen, mit denen Leistungen gesichert oder beschleunigt werden. Manche bezeichnen solche Zahlungen zwar als Grenzfälle, doch sie sind in den meisten (aber nicht in allen) Ländern illegal.

(*) Beschleunigungszahlungen sind kleine Barzahlungen oder Gegenstände, die eine Routinemaßnahme oder Leistung, die dem Zahler rechtlich zusteht, sichern oder beschleunigen. Beschleunigungszahlungen sind in den meisten Ländern verboten und in diesen Ländern Bestechungsgeldern gleichgestellt.

MHI-Mitarbeiter, die um Beschleunigungszahlungen gebeten wurden, müssen dies ihren Vorgesetzten oder der Whistle-Blowing-Helpline melden. Der Zwischenfall muss außerdem der Personal- und der Rechtsabteilung gemeldet werden.

4.

Korruptionsbekämpfung (Forts.)

Ebenso wie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sind die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption komplex und beinhalten zahlreiche Grenzfälle. Mitarbeiter sollten sich daher stets mit der Rechtsabteilung absprechen, wann immer sie einer Situation oder einer Anfrage begegnen, die als Bestechung aufgefasst werden könnte. Außerdem hat jedes Land neben Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb eigene Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung/Korruption und setzt dieses Recht nach eigenem Ermessen durch. Dies bedeutet, dass die Gesetze unter bestimmten Umständen auch dann für MHI bzw. die betreffende Einzelperson gelten, wenn der mutmaßliche Verstoß im Ausland begangen wurde, und dass ein einziger Verstoß für MHI bzw. die betreffende Person in mehreren Ländern und Rechtsgebieten Geldbußen oder eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann.

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

MHI ist sich darüber im Klaren, dass Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung sowohl in geschäftlichen als auch in privaten Beziehungen als Zeichen der Dankbarkeit gelten und für den Aufbau langfristiger Geschäftsbeziehungen wichtig sein können. Diese Ausgaben müssen jedoch stets im Rahmen bleiben und mit den regionalen Gepflogenheiten im Einklang stehen. Außerdem dürfen sie auf keinen Fall übermäßig oder unangemessen sein, damit das Ansehen von MHI in Sachen Transparenz und Integrität gewahrt bleibt. Geld und Barwerte sind immer unangemessene Geschenke.

MHI-Mitarbeiter sollten im Allgemeinen versuchen, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit keine Geschenke von Dritten anzunehmen. Die Schenkkultur variiert jedoch von Land zu Land. In manchen Kulturen kann die Ablehnung eines Geschenks als Beleidigung aufgefasst werden. Wenn die Rückgabe eines Geschenks den Schenker beleidigen würde, oder die Umstände, unter denen das Geschenk überreicht wurde, eine Rückgabe ausschließen, dürfen Mitarbeiter das Geschenk annehmen. Sie sollten jedoch ihre Manager darüber in Kenntnis setzen, die anschließend eine Spende des Geschenks an eine Wohltätigkeitsorganisation veranlassen oder es an eine große Gruppe von Mitarbeitern verteilen oder verlosen.

5.

Gesundheitsschutz und Sicherheit von Dienstleistungen und Produkten

Sicherheit hat bei MHI oberste Priorität.

MHI ist der Ansicht, dass alle Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und die breite Öffentlichkeit, die sich in von MHI kontrollierten Arbeitsbereichen aufhalten, ein Anrecht auf eine sichere Umgebung haben, in der Menschen und Sachwerte keinem unnötigen Risiko ausgesetzt sind.

Die erste Priorität und unmittelbare Reaktion auf die Identifizierung eines Gesundheits- und Sicherheitsrisikos in Bezug auf unsere Produkte bzw. Dienstleistungen muss stets die Vermeidung oder Vermeidung der Verbreitung von Schäden bzw. Körperverletzungen sein.

MHI ergreift sofort Maßnahmen, um jegliche identifizierte Gesundheits- und Sicherheitsangelegenheiten mit den jeweiligen Beteiligten aus dem Weg zu räumen.

Von Mitarbeitern aller Hierarchien wird erwartet, dass sie sich gemäß den geltenden Gesetzen und Arbeitsabläufen angemessen verhalten. Sie dürfen sich und andere niemals inakzeptablen Sicherheitsrisiken aussetzen – egal, ob auf dem Gelände von MHI oder an den Standorten Dritter. Mitarbeiter müssen alle Zwischenfälle, an denen sie direkt beteiligt oder deren Zeugen sie waren, unverzüglich ihren Managern, der Personal- oder Rechtsabteilung oder der Whistle-Blowing-Helpline melden.

6.
Umwelt

MHI stellt seinen Kunden hochwertige Produkte und Dienstleistungen bereit, die allen gesetz-lichen und vertraglichen Anforderungen ent-sprechen. Unsere Arbeit richtet sich nach Qualitäts-, Gesundheits- und Sicherheits-standards, und wir dürfen in allen Bereichen unserer Unternehmenstätigkeit niemals unsere Verantwortung in Sachen Umweltschutz vernachlässigen.

Die Bedeutung des Umweltschutzes sollte bei den Produkten, die wir herstellen, den Lieferanten, mit denen wir zusammenarbeiten, und in unserem Alltag zum Tragen kommen. Wir suchen kontinuierlich nach umweltfreundlichen Prozessen und Materialien und werden uns auch weiterhin auf umweltfreundliche Technologien konzentrieren.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung und Integration in die Gemeinschaften, in denen MHI tätig ist, haben wir uns zur nachhaltigen, effizienten Nutzung von Rohstoffen sowie zur Reduzierung, Wieder-verwendung und Wiederverwertung von Materialien verpflichtet, um unsere Umwelt-belastung weiter zu minimieren.

7. Interessenkonflikte

Zu einem Interessenkonflikt kommt es dann, wenn die Verpflichtungen und Interessen von Mitarbeitern am Arbeitsplatz mit den eigenen privaten Interessen in Konflikt geraten. Das bloße Auftreten eines potenziellen Interessenkonflikts kann dem Ruf des Unternehmens und letztendlich seinem Geschäft schweren Schaden zufügen.

Alle Geschäftsaktivitäten müssen im besten Interesse von MHI durchgeführt werden und nicht im Interesse einzelner Mitarbeiter.

Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie jegliches direkte oder indirekte persönliche Interesse, das sie an einer geplanten Transaktion oder einem geplanten Projekt von MHI haben könnten, umgehend melden. Persönliche Interessen müssen dem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung mitgeteilt werden. Um selbst das Anzeichen eines potenziellen Interessenkonflikts zu vermeiden, müssen Mitarbeiter die Genehmigung ihres Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einholen, um die Transaktion bzw. das Projekt fortzusetzen.

Ein Interessenkonflikt kann viele Formen annehmen. Es obliegt der Verantwortung aller Mitarbeiter, potenzielle Situationen, in denen es zu Interessenkonflikten kommen könnte, vernünftig einzuschätzen.

Es folgen Beispiele potenzieller Interessenkonflikte:

Investitionen

- Größere Investitionen von MHI-Mitarbeitern oder deren nahen Verwandten in Geschäftspartner oder Mitbewerber von MHI
- Verkauf von MHI-Geschäftsaktivitäten an nahe Verwandte, Freunde oder Geschäftspartner (oder ein Kauf durch diese)
- Kauf und Verkauf von MHI-Aktien auf der Grundlage von Informationen, zu denen Mitarbeiter aufgrund ihrer Position exklusiven Zugang hatten (siehe Abschnitt 8 zu Insider-Handel für weitere Informationen zu diesem Punkt)

Beschaffung

- Beschaffung von Waren und Dienstleistungen von einem nahen Verwandten oder Freund

Interaktionen mit Familie und Freunden

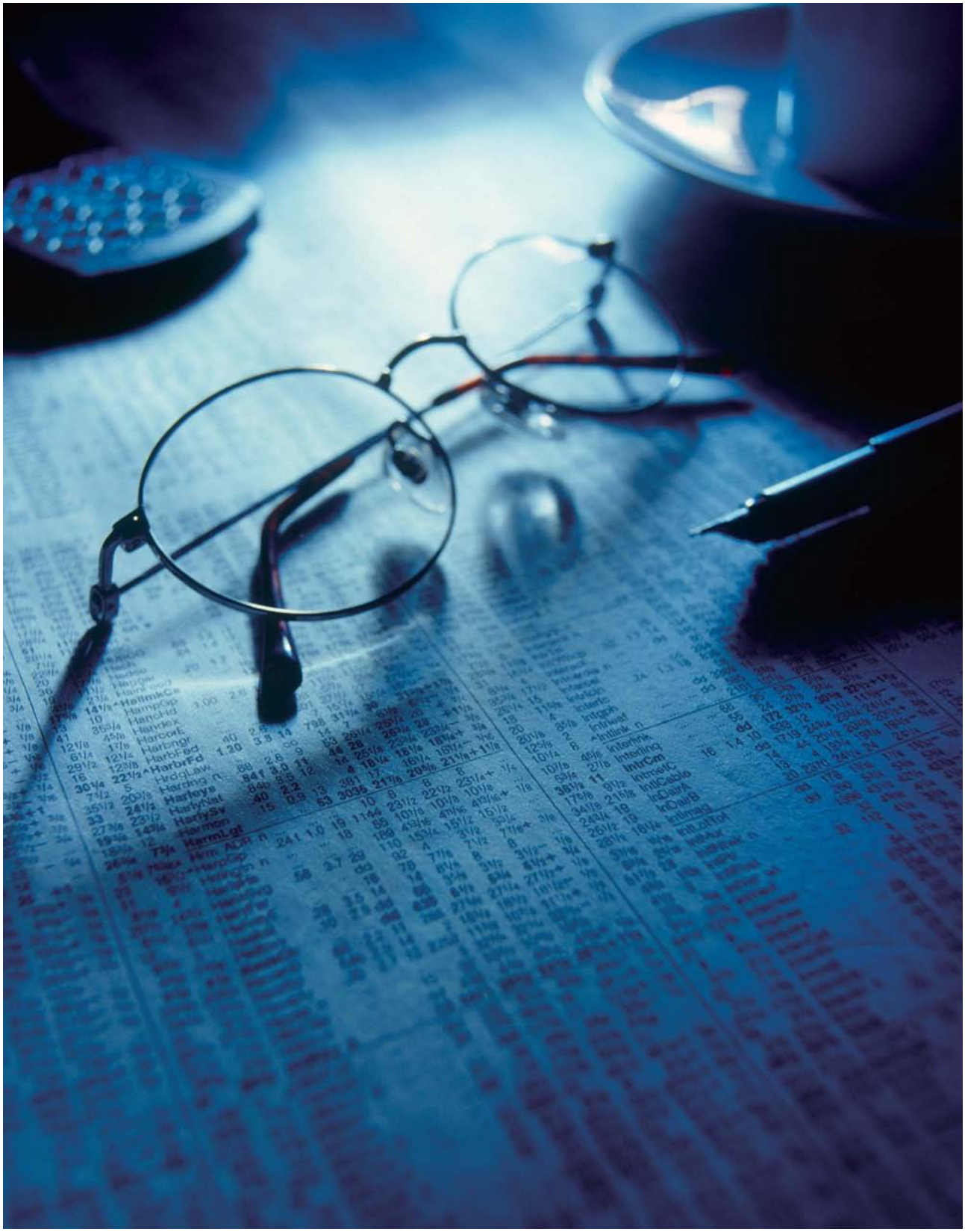
- Einstellen oder Beaufsichtigen von nahen Verwandten oder Freunden
- Aktive Einflussnahme auf das Management, um einen nahen Verwandten oder Freund einzustellen
- Geschäftliches Verhandeln mit einem Geschäftspartner, dessen Verhandlungsführer ein naher Verwandter oder Freund ist
- Genehmigung von Zahlungen an einen nahen Verwandten oder Freund

Nebenbeschäfti-gung und Geschäftsleitung

Berufliche Tätigkeiten außerhalb von MHI können einen Interessenkonflikt darstellen.

MHI gestattet ohne die schriftliche Genehmigung der Personal- und Rechtsabteilung keinerlei Form von Beschäftigung, Beratung, Teilzeitarbeit, Vorstandstätigkeit oder sonstige Tätigkeiten bei Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und Unternehmen derselben Branche wie MHI oder sonstigen Parteien.

Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, sich vor der Aufnahme externer Nebenbeschäftigungen von ihren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung beraten zu lassen.



8.
Insider-Handel

Insider-Handel bezeichnet die illegale Praxis, an der Börse zu seinem eigenen Vorteil zu handeln, da man Zugang zu vertraulichen Informationen hat.

Einige Mitarbeiter haben aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen Zugang zu vertraulichen Informationen über unser Unternehmen, unsere Kunden oder unsere Partner. Diese „marktempfindlichen“ Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, verschaffen dem Empfänger einen unrechtmäßigen Vorteil beim Handeln auf Aktienmärkten.

MHI-Mitarbeiter sollten davon absehen, mit Aktien von MHI oder MHI-Partnern zu handeln, wenn ihnen marktempfindliche Informationen bekannt sind oder wenn solche Transaktionen Bedenken oder den Verdacht bezüglich eines Insider-Handels wecken könnten. Mitarbeiter sollten außerdem davon absehen, andere auf der Grundlage solcher vertraulichen Informationen im Hinblick auf den Kauf oder Verkauf von Aktien zu beraten. Im Zweifelsfalle sollten Mitarbeiter die Rechtsabteilung um Rat bitten. Insider-Handel kann für einzelne Mitarbeiter sowie für jede Person, die Aktien auf der Grundlage solcher vertraulicher Informationen kauft oder verkauft, eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

Alle Mitarbeiter müssen unbedingt dafür sorgen, dass „marktempfindliche“ Informationen vertraulich bleiben und nicht intern oder extern besprochen oder weitergegeben werden.

Informationen, die als marktempfindlich erachtet werden, umfassen:

- neue technologische Entwicklungen oder Forschungsprojekte, die noch nicht öffentlich bekannt gegeben wurden,
- geplante Fusionen und Übernahmen,
- geplante Veräußerungen,
- die Finanzergebnisse von MHI vor ihrer Bekanntgabe,
- die Finanzpläne von MHI vor ihrer Bekanntgabe,
- Eingang oder Verlust wichtiger Aufträge vor ihrer Bekanntgabe, sowie
- wichtige Entwicklungen großer Projekte (wie z. B. voraussichtliche Verzögerungen, potenzielle Verbindlichkeiten usw.)

9. Informationssicherheit und Recht auf geistiges Eigentum

Informationssicherheit

Jedes Unternehmen verfügt über bestimmte betriebsinterne Informationen, die seiner kommerziellen oder rechtlichen Position schaden könnten, falls sie offengelegt oder von unbefugten Dritten genutzt werden. In vielen Ländern gibt es Gesetze zum Schutz dieser betriebsinternen Informationen. MHI ergreift daher bewusst Maßnahmen, um seine betriebsinternen Informationen zu schützen.

MHI-Mitarbeiter verpflichten sich zu Folgendem:

- Ergreifen ausreichender Sicherheitsmaßnahmen auf Grundlage der Relevanz der Informationen, um gemäß den Richtlinien von MHI die Vertraulichkeit aller geschäftlichen und technischen Informationen zu wahren,
- Ergreifen von Vorkehrungsmaßnahmen zur Vermeidung eines unbefugten Zugriffs, Verlustes, Beschädigens und Weitergebens betriebsinterner Informationen sowie Ergreifen angemessener Verwaltungs-maßnahmen zur Gewährleistung der Geschäftsfortführung (und, falls möglich, der Wiederherstellung) im Falle eines solchen Verlustes, sowie
- Achtung des geistigen Eigentums und betriebsinterner Informationen anderer.

Hin und wieder kann es vorkommen, dass MHI-Mitarbeiter betriebsinterne Informationen mit Dritten austauschen müssen, die nicht bei MHI beschäftigt sind oder von MHI beauftragt wurden. Obwohl es erforderlich sein kann, solche Informationen weiterzugeben, dürfen Mitarbeiter dies niemals ohne die Genehmigung ihrer Vorgesetzten sowie der Rechts- oder Personalabteilung tun.

MHI-Mitarbeiter dürfen keine Informationen anderer Unternehmen weitergeben, es sei denn, diese wurden rechtmäßig erhalten. Dies erfordert in der Regel die ausdrückliche Erlaubnis des Eigentümers, die wiederum Nutzungs-beschränkungen umfassen kann. Wenn Mitarbeitern betriebsinterne Informationen Dritter angeboten werden und diese Weitergabe nicht genehmigt ist, wird von den Mitarbeitern unter allen Umständen erwartet, dieses Angebot abzulehnen.

Es kann vorkommen, dass neue Mitarbeiter über betriebsinterne Informationen über ihre ehemaligen Mitarbeiter verfügen. MHI möchte von solchen betriebsinternen Informationen nichts wissen und erwartet von seinen Mitarbeitern, die Vertraulichkeit solcher Informationen zu wahren und diese auf keinen Fall im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Dienstleistungen für MHI offenzulegen oder zu nutzen (oder Kollegen darum zu bitten).

MHI ist sehr darum bemüht, Verstöße gegen die Informationssicherheit (Missbrauch oder ungenehmigte Offenlegung betriebsinterner Informationen von MHI oder Dritter durch MHI) zu vermeiden. Falls es zu einem Verstoß gegen die Informationssicherheit kommt, müssen die betroffenen MHI-Mitarbeiter so schnell wie möglich mit MHI daran arbeiten, den Schaden so gering wie möglich zu halten, und angemessene Maßnahmen ergreifen, um solche Verstöße in Zukunft zu vermeiden.

9.

Informationssicherheit und Recht auf geistiges Eigentum (Forts.)

Recht auf geistiges Eigentum

Das Recht auf geistiges Eigentum ist eines der größten Güter von MHI. Demzufolge legt MHI großen Wert auf den Schutz seines geistigen Eigentums. MHI respektiert jedoch auch das Recht des geistigen Eigentums Dritter und ist darum bemüht, die unbefugte Nutzung des geistigen Eigentums Dritter für MHI-Produkte zu vermeiden. Die unbefugte Nutzung des geistigen Eigentums Dritter könnte negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von MHI haben und außerdem für MHI Bußgelder und eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen. MHI-Mitarbeiter müssen sich demnach stets an die Rechtsabteilung wenden, falls Unklarheiten bezüglich eines Verbots der Nutzung des geistigen Eigentums Dritter bestehen.

Informationen aus externen Quellen wie dem Internet sind mit großer Vorsicht zu genießen. Nur weil etwas im Internet verfügbar ist, heißt das nicht, dass es für MHI-Produkte frei nutzbar ist. Informationen aus externen Quellen dürfen nur dann für MHI-Produkte genutzt werden, wenn vorher die Rechtsabteilung zurate gezogen wurde.

Insbesondere sollten MHI-Mitarbeiter Folgendes unterlassen:

- unlizenzierte Software auf MHI-Computer herunterladen oder Software für den privaten Gebrauch kopieren, die MHI gehört oder für das Unternehmen lizenziert ist,
- ohne Genehmigung Informationen über Produkte, Technologien oder Prozesse von MHI verbreiten oder veröffentlichen,
- ohne vorherige Genehmigung Daten, die Datenschutzgesetzen unterliegen, verbreiten oder veröffentlichen.

MHI-Mitarbeiter müssen sich dazu verpflichten, selbst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses keine Informationen über Produkte, Technologien und Prozesse von MHI zu verbreiten, zu nutzen oder zu veröffentlichen.

10. Datenschutz

Schutz personenbezogener Daten

MHI respektiert den Datenschutz aller Menschen, einschließlich Kunden und Mitarbeiter, und nimmt seine Verantwortung für den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst. Hierzu gehört die Verpflichtung, solche Daten gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen und allen relevanten vertraglichen Verpflichtungen zu handhaben und zu pflegen.

Keinerlei personenbezogene oder von MHI gespeicherte Daten werden zu persönlichen Zwecken genutzt oder weitergegeben und werden weder verkauft noch verliehen, geleast oder anderweitig an Dritte weitergegeben, es sei denn, MHI wurde von der betreffenden Person die ausdrückliche Erlaubnis erteilt oder es handelt sich um besondere Umstände, wie z. B. dann, wenn MHI in gutem Glauben der Ansicht ist, dass die Offenlegung nötig ist, um die Gesetze oder Vorschriften einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde einzuhalten.

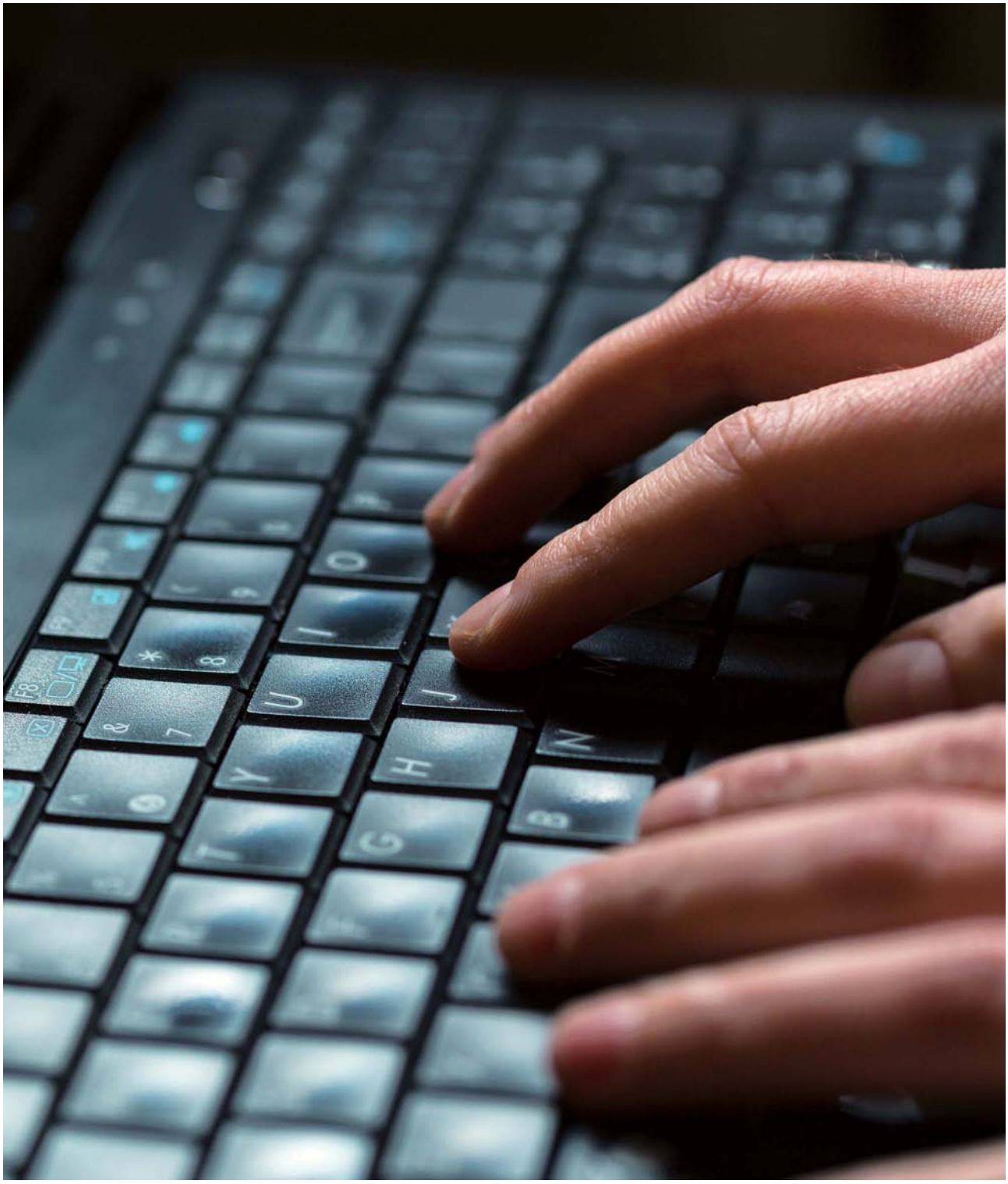
MHI wird demnach Folgendes tun:

- die geltenden Datenschutzgesetze der Länder einhalten, in denen das Unternehmen tätig ist,
- personenbezogene Mitarbeiterdaten nur in dem für die Tätigkeit des Mitarbeiters nötigem Maße oder gemäß den Gesetzen des jeweiligen Landes erfassen oder speichern, sowie
- dafür sorgen, dass der Zugriff auf personenbezogene Daten den Mitarbeitern vorbehalten bleibt, die dazu befugt sind, und für den Zugriff ein eindeutiges geschäftliches Bedürfnis besteht.

Nutzung firmeneigener Computer und E-Mail-Programme

Mitarbeiter sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass sämtliche Daten (und nicht nur E-Mail-Daten), die auf Computern gespeichert sind, Eigentum von MHI sind. Unter bestimmten Umständen und gemäß der geltenden Gesetze und Vorschriften ist MHI dazu berechtigt, die Computer- und E-Mail-Nutzung von Mitarbeitern zu überprüfen, um Folgendes zu erreichen:

- Gewährleistung einer angemessenen Nutzung der Systeme,
- Überprüfung der Einhaltung der IT-Sicherheitsvorschriften und weiterer interner Richtlinien durch den Mitarbeiter, sowie
- Vermeidung oder Aufdeckung von Straftaten.



11.
Arbeitsumfeld und Menschenrechte

Ein sicheres Arbeitsumfeld

Für MHI sind seine Mitarbeiter das wichtigste Gut, um seine Ziele zu erreichen. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass alle Mitarbeiter das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld haben, in dem niemand einem unnötigen Risiko ausgesetzt sein muss.

MHI hat sich zu Folgendem verpflichtet:

- kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung von Maßnahmen und Richtlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz an Arbeitsplatz, sowie
- Mitarbeiter angemessen schulen und informieren, damit sie mit Risiken in ihrem eigenen Arbeitsumfeld umgehen können – egal, ob an MHI-eigenen oder an anderen Standorten.

Um dieses Engagement von MHI zu unterstützen, ist jeder Mitarbeiter zu Folgendem verpflichtet:

- Teilnahme an allen Pflichtschulungen,
- nur Tätigkeiten ausführen, für die sie ausgebildet und kompetent sind,
- an ihrem Arbeitsplatz die Sicherheitsvorschriften und -abläufe von MHI befolgen, einschließlich Einhaltung aller relevanter Standards und Anweisungen,
- sichere Arbeitsweisen an den Tag legen und von Tätigkeiten absehen, die potenziell unsicher sind,
- dafür sorgen, dass auch andere Personen – Mitarbeiter, Subunternehmer und andere relevante Parteien – sich an die Sicherheitsvorschriften und -abläufe halten, sowie
- von Tätigkeiten absehen, wenn ihre Leistung durch Krankheit, Verletzung, Alkohol oder andere verschreibungspflichtige oder sonstige Substanzen beeinträchtigt ist.

Respekt und Gleichberechtigung

MHI hat sich ganz der Einhaltung von Menschen- und Mitarbeiterrechten verschrieben, wie es die internationalen Konventionen vorsehen.

Mit diesem Verhaltenskodex möchte das Unternehmen eine einheitliche Unternehmenskultur fördern und weiterentwickeln. Bei dieser Kultur geht es um Inklusion und gegenseitiges Vertrauen, damit jeder, der für MHI arbeitet, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, politischer Überzeugung, Geschlecht, Alter, Nationalität, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung oder sonstiger Eigenschaften, die durch nationales oder regionales Recht geschützt sind, mit der gleichen Würde und dem gleichen Respekt behandelt wird. MHI toleriert keinerlei Diskriminierung.

MHI garantiert Folgendes:

- in keinem Betrieb wird Pflicht- oder Zwangsarbeit verrichtet,
- in keinem Betrieb wird Kinderarbeit verrichtet,
- Mitarbeiter werden fair und gerecht entlohnt und arbeiten zu fairen Arbeitsstunden und Sozialleistungen,
- das Unternehmen kommuniziert entsprechend der Gesetze und Länder, in denen es tätig ist, offen mit Mitarbeitern.

Arbeitsumfeld ohne Belästigung

Jeder MHI-Betrieb sollte durch gegenseitiges Vertrauen und Respekt des Einzelnen gekennzeichnet sein.

Daher wird Folgendes von MHI nicht toleriert:

- sexuelle Belästigung,
- alle anderen Formen von Belästigungen, egal, ob direkt oder indirekt, körperlich oder seelisch, verbal oder nonverbal, sowie
- sonstige Handlungen oder Aktivitäten, die für Mitarbeiter ein feindseliges Arbeitsumfeld zur Folge haben.

12.
Handelskontrollen

Als internationales Unternehmen liefert MHI Produkte und Dienstleistungen an Kunden aus aller Welt. Im Rahmen dieser weltweiten Aktivitäten müssen wir uns an alle geltenden Ausfuhrkontrollen, Einfuhr- und Zollgesetze und -vorschriften sowie an geltende wirtschaftliche Sanktionen der Länder halten, mit denen wir Geschäfte machen.

Zu einer Ausfuhr kommt es, wenn Produkte, Dienstleistungen, Technologien oder Informationen an einen Handelspartner in einem anderen Land geliefert werden. Zu einer Ausfuhr kommt es auch dann, wenn jemandem in einem anderen Land (oder in manchen Rechtsgebieten jemandem mit einem Wohnort im Ausland oder mit ausländischer Staatsangehörigkeit) Technologien, technische Informationen, Entwürfe oder Software in jeglicher Weise – sei es per Fax oder Telefon, verbal oder E-Mail – bereitgestellt wird. Falls Sie sich fragen, ob eine Weitergabe (einschließlich einer Weitergabe an jemanden mit Wohnsitz im Ausland oder mit ausländischer Staatsangehörigkeit) eine „Ausfuhr“ darstellt, sollten Sie sich an Ihren Security Trade Officer oder an die Rechtsabteilung wenden.

Mitarbeiter, die an Ausfuhren beteiligt sind, sollten sich über alle Fakten der Transaktion im Klaren sein, um zu bestimmen, ob spezielle Lizenzen erforderlich sind. Lizenzanforderungen oder sonstige Handelshemmnisse oder -embargos werden aus unterschiedlichen Gründen auferlegt, wie z. B. Produkte mit doppeltem Verwendungszweck, die für die Entwicklung von Massenvernichtungswaffen oder zu militärischen Zwecken verwendet werden könnten. Darüber hinaus gibt es weitere Handelssanktionen oder Waffenembargos. Es ist entscheidend, sich über die Details der betreffenden Transaktion im Klaren zu sein, da Handelskontrollen komplex sein können und ihre Anwendung stark von den spezifischen Fakten des individuellen Falles abhängt. Um zu bestimmen, ob spezielle Lizenzen erforderlich sind, müssen MHI-Mitarbeiter die wesentlichen Fakten der Transaktion anhand der folgenden fünf Funktionsfragen zu geltenden Vorschriften und Gesetzen überprüfen:

- Was wird ausgeführt? (Klassifikationsprüfung)
- Wer erhält die Ware? (Nutzer- und Endnutzerprüfung)
- Wozu wird die Ware genutzt? (Endnutzungsprüfung)
- Wohin wird die Ware ausgeführt (einschließlich bekannter Wiederausfuhren)? (Zielortprüfung)
- Macht die Transaktion einen verdächtigen Eindruck bzw. fehlt es an Transparenz? (Red-Flag-Prüfung)

Die Ausfuhr, die Wiederausfuhr oder der Rücktransfer von kontrollierter Ausrüstung, Technologie oder technischer Daten muss mit den Bedingungen der Ausfuhrlizenz sowie mit allen geltenden Gesetzen konform sein. Mitarbeiter dürfen sich nur an Ausfuhr- bzw. Einfuhraktivitäten beteiligten, wenn alle erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen erhalten wurden und die Mitarbeiter sich völlig über die Anforderungen solcher Lizenzen und Genehmigungen im Klaren sind. Darüber hinaus müssen Mitarbeiter dafür Sorge tragen, dass sie sich völlig über die Anforderungen von eventuellen Begleitlizenzen und -genehmigungen im Klaren sind, falls sie im Namen von MHI kontrollierte Ausrüstung, Technologie oder technische Daten von Dritten beziehen.

Ein Verstoß gegen Handelskontrollgesetze und -vorschriften kann für das Unternehmen und die betreffenden Personen schwerwiegende Folgen haben, darunter den potenziellen Verlust von Ausfuhrprivilegien, Gefängnisstrafen sowie zivil- und strafrechtliche Strafmaßnahmen.

Es ist unsere Pflicht, uns Zugang zu den aktuellen Listen der sanktionierten Länder/Parteien und regulierter Waren und Dienstleistungen zu verschaffen und diese im Auge zu behalten. Im Zweifelsfalle sollten sich Mitarbeiter an ihren Security Trade Officer oder an die Rechtsabteilung wenden.

13.

Verhältnis zur Politik

Politische Unternehmensaktivitäten

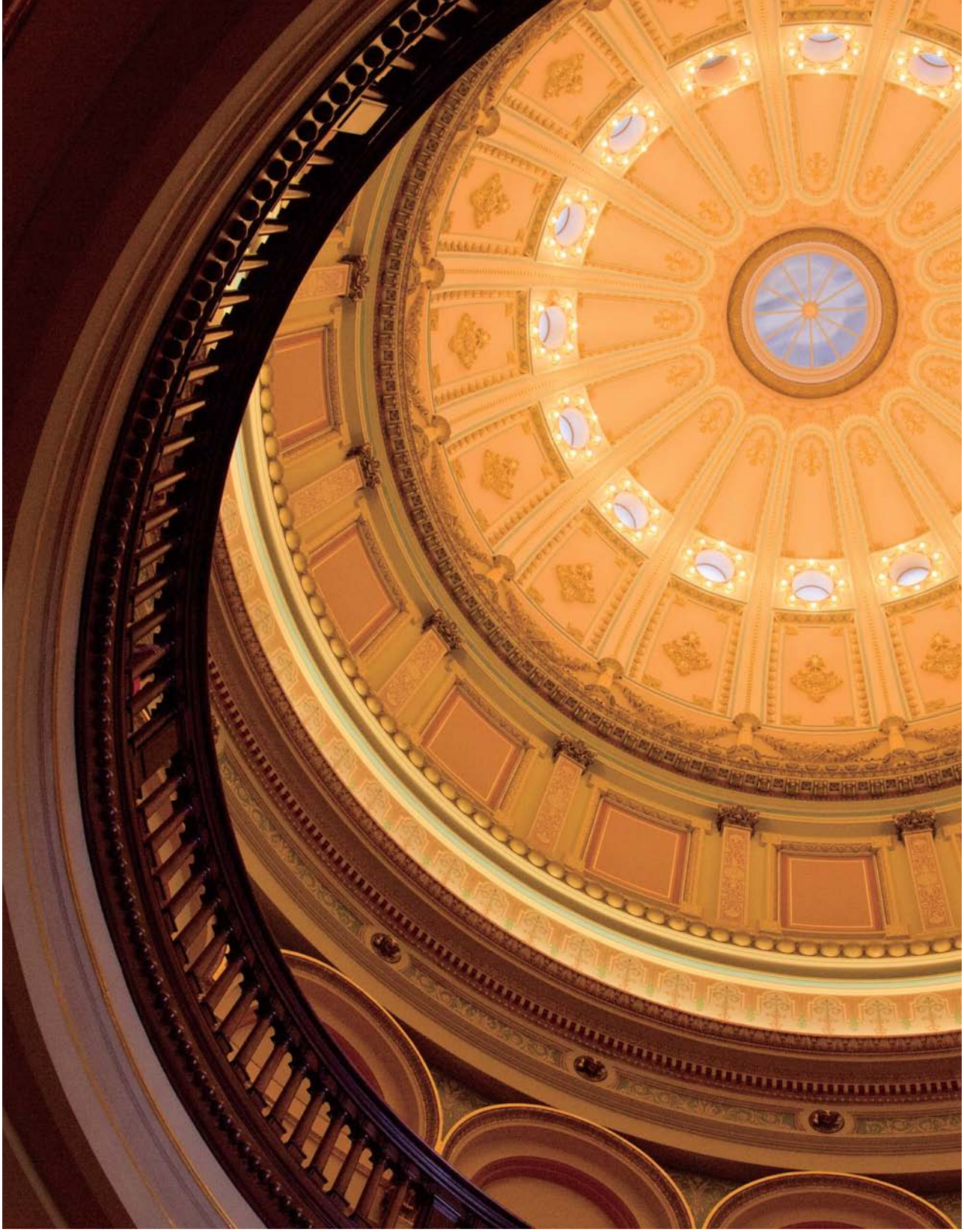
MHI kann in eigenem Ermessen seine politischen Ansichten bekannt machen und sich an Regierungsinitiativen beteiligen, wenn das Unternehmen von politischen oder öffentlichen Stellen dazu eingeladen wird. In vielen Ländern gibt es jedoch strenge gesetzliche Beschränkungen in Bezug auf (finanzielle und nichtfinanzielle) Beiträge, die an gewählte Beamte, deren Mitarbeiter und politische Parteien entrichtet werden können. Mitarbeiter dürfen ohne vorherige Genehmigung der Rechtsabteilung keine unternehmenseigenen Mittel oder andere Unternehmensbeiträge zu politischen Zwecken oder Aktivitäten bereitstellen oder anbieten. Politische Beiträge sind weit gefasst und können selbst den Kauf von Karten für eine politische Spendenveranstaltung oder das Ausleihen von Unternehmensressourcen zu solchen Zwecken umfassen. Prinzipiell müssen alle politischen Beiträge offengelegt werden, um zu vermeiden, dass diese als Bestechung ausgelegt werden, mit denen die Empfänger unangemessen beeinflusst werden sollen.

Lobbyarbeit

In vielen Ländern gibt es außerdem strenge Regeln in Bezug auf unternehmerische Lobbyarbeit, wobei es sein kann, dass sich Lobbyisten registrieren müssen. Lobbyarbeit muss der Regierung gemeldet werden und deckt zahlreiche Aktivitäten ab. Mitarbeiter können als Lobbyisten erachtet werden, wenn ihre Arbeit Folgendes umfasst:

- Kontakte zu Gesetzgebern, Aufsichtsbehörden, Regierungsbeamten oder deren Mitarbeitern,
- Vertriebs- und Marketingaktivitäten im Zusammenhang mit öffentlichen Beschaffungsmärkten, sowie
- Einflussnahmen auf Legislativ- oder Verwaltungsmaßnahmen.

MHI-Mitarbeiter dürfen sich ohne vorherige Genehmigung der Rechtsabteilung nicht an Aktivitäten beteiligen, die als Lobbyarbeit erachtet werden könnten.



14.
Firmeneigentum

Unternehmenswerte sind die Hilfsmittel, die wir alle nutzen, um die Ziele des Unternehmens zu erreichen. Dabei kann es sich um materielle oder immaterielle Vermögenswerte handeln. Der Missbrauch oder Verlust von Vermögenswerten kann die Unternehmensleistung oder die finanzielle Stabilität des Unternehmens schädigen.

Alle MHI-Vermögenswerte dürfen nur zu legitimen Unternehmenszwecken im Einklang mit den Richtlinien und Abläufen des Unternehmens und in seinem besten Interesse benutzt werden. Vermögenswerte müssen geschützt werden, um ihren Verlust zu vermeiden.

Wenn ein Mitarbeiter wichtiges Textmaterial produziert (wie z. B. ein neues Handbuch), technologische Fortschritte erzielt, eine neue Entdeckung macht oder etwas Neues erfindet, oder anderweitig eine „Verbesserung“ der MHI-Technologie, Herstellungsverfahren oder Geschäftsprozesse entwickelt, muss sich der Mitarbeiter sofort an seinen Vorgesetzten und die Rechtsabteilung wenden, um zu bestimmen, ob die Arbeit durch ein Patent oder andere rechtliche Mittel geschützt werden muss. Der Mitarbeiter darf nicht versuchen, die Neuerung als geistiges Eigentum zu registrieren, bevor MHI die Gelegenheit gehabt hat, seine Rechte an der Arbeit, Erfindung oder sonstigen Kreation geltend zu machen.

15. Finanzielle Integrität

Jede unternehmerische Entscheidung bezüglich der zukünftigen Entwicklung des Unternehmens wird auf der Grundlage von Daten, Dokumentation und Berichten getroffen. Es ist unerlässlich, dass die Berichterstattung und Dokumentation ehrlich, exakt und vollständig ist. Abgesehen von der gesetzlichen Verpflichtung ist eine hinreichende und wahrheitsgemäße Berichterstattung außerdem für das Management, die Aktionäre und andere Interessenvertreter sowie für den Ruf und die Glaubwürdigkeit des Unternehmens von entscheidender Bedeutung.

Da Integrität und Transparenz für MHI wichtig sind, müssen alle Transaktionen und Ereignisse in allen Daten korrekt zum Ausdruck gebracht werden. Dieser Ansatz gilt zwar für alle Daten von MHI, ist jedoch für Finanzen und Buchhaltung von besonderer Bedeutung.

MHI und seine Mitarbeiter sollten Folgendes tun:

- dafür sorgen, dass alle Transaktionen genehmigt und umgehend, wahrheitsgemäß und korrekt aufgezeichnet werden,
- niemals die tatsächliche Art einer Transaktion verschleiern,
- dafür sorgen, dass sich die gesamte Buchhaltung nach den General Accepted Accounting Principles (GAAP) richtet, es sei denn, diese Grundsätze werden durch die landesspezifischen Gesetze oder Buchhaltungsanforderungen nicht akzeptiert,
- Übertreibungen, Mutmaßungen und abfällige Bemerkungen in Geschäftsunterlagen und sonstiger Dokumentation sind zu vermeiden,
- Unterlagen oder Bilanzen nicht verfälschen,
- beim Einreichen oder Genehmigen von Spesenabrechnungen finanzielle Integrität an den Tag legen, sowie
- dafür Sorge tragen, dass alle Dokumente sicher aufbewahrt und sowohl internen als auch gesetzlichen Anforderungen gerecht werden.

Mitarbeiter müssen bei der Bearbeitung von Unternehmensinformationen um Genauigkeit bemüht sein. Hin und wieder kann sich jedoch dennoch ein Fehler einschleichen. Lediglich absichtliche Falschdarstellungen, die ungenaue Dokumentation von Transaktionen oder sonstige Verfälschungen von Geschäftsunterlagen stellen einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.

Falls Mitarbeiter im Hinblick auf Buchhaltungspraktiken, interne Kontrollen, Wirtschaftsprüfungsangelegenheiten oder Rechnungslegung Bedenken oder Beschwerden haben, sind sie dazu angehalten, sich an ihre Vorgesetzten oder an die Personal- oder Finanzabteilung zu wenden. Falls Mitarbeiter nicht offen mit ihren Vorgesetzten oder mit der Personal- oder Finanzabteilung über eine Angelegenheit sprechen möchten, sind sie dazu angehalten, sich an die Rechtsabteilung oder die Whistle-Blowing-Helpline zu wenden.

Mitarbeiter dürfen nur dann im Namen von MHI Transaktionen durchführen, wenn sie die Genehmigung dazu erhalten haben – entweder, weil sie durch eine bestimmte Vollmacht oder aber durch ihre Stellung im Unternehmen gemäß der Genehmigungsmatrix des Unternehmens dazu befugt sind.

16.

Bekämpfung von Geldwäsche

Bei Geldwäsche handelt es sich um den Prozess, bei dem natürliche oder juristische Personen Schwarzgeld entweder verschleiern oder als rechtmäßig erscheinen lassen wollen. Geldwäsche ist ein schweres Vergehen, das durch internationale Konventionen und nationale Strafprozessordnungen reguliert wird. Der gesamte Zahlungsverkehr, einschließlich Banküberweisungen und Währungsumtausch, wird mittlerweile durch nationale und internationale Behörden routinemäßig überwacht.

Geldwäsche wird von MHI weder geduldet noch gefördert oder unterstützt.

Mitarbeiter müssen auf Unregelmäßigkeiten des Zahlungsverkehrs achten und bei der Arbeit mit Geschäftspartnern, die nicht integer wirken, umsichtig vorgehen.

Im Folgenden werden Beispiele für Transaktionen aufgeführt, die auf Unregelmäßigkeiten hinweisen könnten:

- Zahlungen in Währungen, die sich von der in Rechnung gestellten Währung unterscheiden,
- geleistete oder erhaltene Zahlungen aus Ländern, die mit der Transaktion nichts zu tun haben,
- Zahlungsversuche in bar oder in Barwerten,
- Zahlungen durch Dritte, die nicht Vertragspartei sind, oder von Konten, bei denen es sich nicht um das reguläre Geschäftskonto der Geschäftspartner handelt,
- Aufforderungen zu oder Versuche von Zahlungen für jede einzelne Rechnung oder mehrere Rechnungen anhand von verschiedenen Zahlungsmethoden sowie
- Aufforderungen zu Überzahlungen.

MHI-Mitarbeiter müssen verdächtiges Verhalten oder verdächtige Aufforderungen von MHI oder anderen Parteien der Rechtsabteilung melden.

MHI erwartet von seinen Mitarbeitern, vor dem Abschluss von Aufträgen mit neuen Geschäftspartnern stets eine „Due Diligence“ durchzuführen, um illegale Finanztransaktionen zu vermeiden und aufzudecken.

17.
Überwachung, Meldung und Strafen

Überwachung

MHI-Manager aller Länder, in denen MHI tätig ist, müssen diesen Verhaltenskodex an ihre Teams verteilen und für seine Anwendung im gesamten Unternehmen sorgen.

Außerdem müssen alle MHI-Konzern-unternehmen gemäß den nationalen Verfahren und gesetzlichen Vorkehrungen die Einhaltung regionaler und internationaler Gesetze und des Verhaltenskodex durch ihre Mitarbeiter regelmäßig überwachen.

Auf der Ebene des MHI-Hauptgeschäftssitzes und der Regionen ist eine umfassende Compliance-Organisation vorhanden, um die Durchsetzung des globalen Compliance-Programms zu unterstützen.

Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Mitarbeiter sind nachdrücklich dazu aufgefordert, bei tatsächlichen oder potenziellen Verstößen gegen den Verhaltenskodex sofort zu handeln. Mitarbeiter sind verpflichtet, Verstöße umgehend ihren Vorgesetzten melden. Falls Mitarbeiter nicht offen an ihre Vorgesetzten herantreten möchten, müssen sie sich an einen anderen Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Whistle-Blowing-Helpline ihres Unternehmens wenden.

MHI nimmt alle Meldungen mutmaßlicher Verstöße ernst. Das Unternehmen wird die Angelegenheiten auf vertrauliche Weise überprüfen und feststellen, ob gegen den Verhaltenskodex oder Gesetze verstoßen wurde, und dementsprechend Maßnahmen ergreifen. Sollten Mitarbeiter in eine Untersuchung involviert sein, wird von ihnen eine uneingeschränkte Zusammenarbeit und das vollständige und ehrliche Beantworten von Fragen erwartet.

Es liegt im besten Interesse von MHI, dass Mitarbeiter Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden. Demnach wird MHI keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter dulden, die Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemeldet haben – egal, ob sich diese Meldungen als begründet herausstellen oder nicht. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Meldung erstattet haben, stellen einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.

Sanktionen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex haben Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich Entlassungen zur Folge. Fälle, in denen ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex auch einen Gesetzesverstoß beinhaltet, können strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Globaler Verhaltenskodex der MHI Group

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

Hauptsitz
<Mitsubishi Heavy Industries Head Office Building>
2-16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo 108-8215, Japan
Telefon: +81 3 6716 3111

<Yokohama Building>
3-3-1 Minaomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Japan

www.mhi-global.com