

VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSPRAVENTION

VORWORT.....	3
1. Worum geht es?.....	4
2. Zuständigkeiten.....	5
3. Allgemeine Grundsätze.....	5
4. Geschenke und Einladungen.....	6
5. Interessenkonflikte.....	7
6. Beziehungen zu öffentlichen Amtsträgern.....	7
7. Teilhabe am öffentlichen Leben.....	8
8. Sponsoring.....	8
9. Zuverlässige, gewissenhafte und transparente Finanzinformationen.....	9
10. Korruption erkennen: Wann besteht Handlungsbedarf?.....	9
11. Mögliche Vorbeugungsmaßnahmen.....	10
12. Mögliche Reaktionen in komplexen und/oder schwierigen Situationen.....	10
13. Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention.....	11



VORWORT

Die LACOSTE Group (im Folgenden als „LACOSTE“ bezeichnet) verpflichtet sich im täglichen Geschäftsalltag zur Einhaltung der ethischen Richtlinien und Vorschriften, wie sie im Verhaltenskodex „Fair Play Every Day“ definiert sind.

Ethisches Verhalten liegt in der Verantwortung aller LACOSTE-Mitarbeiter und spiegelt sich in ihren Interaktionen untereinander sowie mit Dritten (*einschließlich Kunden, Geschäftspartnern, Zulieferern, Dienstleistern und Anteilseignern*) wider.

Korruption ist eine Straftat, die in den meisten Ländern der Welt strafrechtlich streng geahndet wird. Die entsprechende Rechtsgrundlage bilden nationale Rechtsvorschriften, internationale Übereinkommen oder extraterritoriale Gesetze wie der *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* der USA, der *Bribery Act* des Vereinigten Königreichs (UKBA) und das französische Strafgesetzbuch.

In den letzten Jahren konnten eine Verschärfung der Anti-Korruptionsgesetze, zahlreiche strafrechtliche Verfahren sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene sowie die Stärkung der zuständigen Aufsichts- und Ermittlungsbehörden beobachtet werden.

Auch der französische Gesetzgeber hat die nationalen Anti-Korruptionsgesetze erheblich verschärft. Große Organisationen und ihre Tochtergesellschaften sind gesetzlich dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Korruption vorzubeugen und aufzudecken. Sie stehen dabei unter der Aufsicht einer Behörde, die bei Verstößen ermittelt und Sanktionen verhängt.

Jede Form von Korruption verzerrt die Spielregeln.

LACOSTE lehnt jede Form von Korruption ab und hält sich an die geltenden Anti-Korruptionsgesetze.

Unsere Handlungs- und Verhaltensrichtlinien **basieren auf** grundlegenden Verhaltensregeln, insbesondere den zehn Grundprinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, denen auch LACOSTE verpflichtet ist.

Der vorliegende Verhaltenskodex stützt sich auf die Grundsätze, die erstmals im **Verhaltenskodex Fair Play Every Day** formuliert wurden, und soll als **LACOSTE-Referenzwerk für die Prävention und Bekämpfung von Korruption** durch risikominimierende Verhaltensstandards sowie als Handreichung zur Erkennung und Minimierung von Risiken dienen.

Er gilt für alle LACOSTE-Mitarbeiter, unabhängig vom jeweiligen Arbeitsort.

Der vorliegende Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention ist nicht dafür vorgesehen, jede denkbare Situation vorherzusehen oder jedes für eine Region, in der LACOSTE tätig ist, geltende Gesetz zu berücksichtigen.

Aus diesem Grund müssen sämtliche Mitarbeiter den Geist des Kodex zur Korruptionsprävention verstehen, um in Situationen, die nicht explizit im Kodex aufgeführt sind, ihren gesunden Menschenverstand zu nutzen, Vorsicht walten zu lassen und transparent zu handeln.

In einigen Ländern gelten möglicherweise strengere Regeln, die dann gegebenenfalls Vorrang vor dem vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention haben.

1. WORUM GEHT ES?

Korruption wird als eine Handlung definiert, bei der ein öffentlicher Amts- oder privater Funktionsträger ein Geschenk, ein Angebot oder ein Versprechen erbittet/macht (aktive Korruption) oder annimmt (passive Korruption), mit dem Ziel, eine mit seiner Funktion in Zusammenhang stehende Handlung direkt oder indirekt zu beschleunigen, zu verzögern oder zu verhindern.

Die Bestechung von Beamten, Angestellten des Öffentlichen Diensts und Privatpersonen ist verboten.

Korruption umfasst laut Definition des vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention Bestechung, Schmiergeldzahlung, Erpressung sowie die Aufforderung zur Wäsche von Geldern aus Korruptionsdelikten beziehungsweise die Wäsche dieser Gelder.

Vorteilsgewährung liegt dann vor, wenn einem öffentlichen Amts- oder privaten Funktionsträger direkt oder indirekt Geld oder ein beliebiger Vorteil angeboten wird, damit dieser Funktionsträger seinen tatsächlichen oder mutmaßlichen Einfluss nutzt, um eine günstige Entscheidung oder Vorzugsbehandlung seitens einer Behörde zu erwirken.

Jede Person, die ein exekutives, parlamentarisches, judikatives oder politisches Amt innehat (insbesondere Mitarbeiter von Zollbehörden, Zentralbanken usw.), gilt als **öffentlicher Amtsträger**.

2. ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Implementierung des Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention wird von der **LACOSTE-Rechtsabteilung** koordiniert.

Die Mitarbeiter der LACOSTE-Leitung sind dazu aufgerufen, Integrität vorzuleben und zu fördern. Sie müssen in ihrem Verhalten gegenüber Mitarbeitern ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

Ungeachtet kommerzieller oder finanzieller Interessen haben sämtliche Leitungsmitglieder dafür zu sorgen, dass weder LACOSTE-Ressourcen noch LACOSTE-Waren zu Korruptionszwecken genutzt werden.

In diesem Sinne sind die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften für die Implementierung des Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention innerhalb ihres Verantwortungsbereichs verantwortlich und rechenschaftspflichtig.

Sämtliche Mitarbeiter mit leitender Funktion haben den vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention in ihren Teams zu verteilen und dafür zu sorgen, dass die einzelnen Teammitglieder den Kodex verstehen und anwenden. Des Weiteren haben sie ihren Mitarbeitern die nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit diese ihre Ziele ethisch vertretbar erreichen können.

Sämtliche Mitarbeiter mit leitender Funktion haben bei der Durchsetzung des Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention mit gutem Beispiel voranzugehen und in kritischen Situationen gegenüber Mitarbeitern die Haltung des Konzerns zu vertreten. Notfalls sind derartige Fälle zu eskalieren.

Sämtliche Mitarbeiter mit leitender Funktion müssen mit diesem Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention vertraut sein und sich im Arbeitsalltag an die darin aufgeführten Grundsätze halten. Insbesondere müssen sie hinreichend mit den für ihren Arbeitsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften und Pflichten vertraut sein. Diesen sollten sie nach bestem Wissen und Gewissen gerecht werden. Auch die Mitarbeiter müssen sich der Risiken bewusst sein, Warnsignale erkennen und verstehen, dass in bestimmten Fällen Informationen zunächst weitergeleitet werden müssen, bevor man tätig wird.

Jeder ist dazu aufgerufen, mutmaßliche Regelverstöße ohne Angst vor Repressalien zu melden (siehe nachstehender Abschnitt 12).

3. ALLGEMEINE GRUNDSATZE

Kein Mitarbeiter darf korrupte Handlungen verüben oder Vorteile gewähren.

Kein Mitarbeiter darf jemals irgendeinem Dritten direkt oder über eine Mittelsperson einen unzulässigen Vorteil anbieten oder versprechen.

Ebenso ist es allen Mitarbeitern untersagt, derartige Vorteile im Gegenzug für eine Vorzugsbehandlung Dritter anzunehmen. Folglich haben sämtliche Mitarbeiter Angebote sowie Versprechen finanzieller oder anderer Vorteile abzulehnen, die dazu dienen, ihre Einschätzung der Sachlage sowie ihre Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Überdies haben alle Mitarbeiter Abstand von korruptionsverdächtigen Handlungen zu nehmen.

Die Gewährung ungerechtfertigter Vorteile mit dem Ziel, die Entscheidung eines Dritten zu beeinflussen, zieht unter Umständen nicht nur eine Strafanzeige nach sich, sondern

kann zudem auch als Verstoß gegen die Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber gewertet werden.

Ein ungerechtfertigter Vorteil kann jeder Umstand sein, der dem/der Begünstigten eine Vorzugsbehandlung zuteil werden lässt (z. B. das Angebot eines Arbeits- oder Dienstleistungsvertrags an Bekannte oder Familienmitglieder).

Die Mitarbeiter haben jeden Versuch, einen öffentlichen Amts- oder privaten Funktionsträger zu bestechen, dem Management und der Rechtsabteilung zu melden.

Bei Fragen oder Zweifeln steht allen Mitarbeitern die Rechtsabteilung zur Verfügung.

4. GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Die Spielregeln sind klar: Möge der Bessere gewinnen.

Geschäftsentscheidungen dürfen nicht auf der Grundlage unangemessener oder ethisch nicht vertretbarer Aspekte getroffen werden.

LACOSTE beschränkt bewusst Anzahl und Wert der Geschenke und Einladungen, die von Beschäftigten gemacht/ausgesprochen bzw. entgegengenommen/angenommen werden dürfen.

Aus diesem Grund ist es für LACOSTE-Mitarbeiter und ihre Verwandten nicht ratsam, Geschenke oder Einladungen von Dritten, die mit LACOSTE in Geschäftsbeziehung stehen oder eine solche anstreben, anzunehmen beziehungsweise entsprechende Dritte zu beschenken, einzuladen oder von ihnen Geschenke zu erbitten.

Sollten die Umstände den Austausch von Geschenken oder Einladungen erfordern, muss trotz allem rational entschieden und darauf geachtet werden, sich in keiner Weise beeinflussen zu lassen.

Angenommene oder gemachte Geschenke bzw. angenommene oder ausgesprochene Einladungen müssen verhältnismäßig sein und eher die Ausnahme bleiben. Sie dürfen ausschließlich LACOSTE-Geschäftsinteressen dienen, sollten auf Gegenseitigkeit beruhen und dürfen nicht gegen geltende Vorschriften verstoßen.

Allgemein ist es Mitarbeitern verboten, die folgenden Geschenke und Einladungen zu machen bzw. auszusprechen oder anzunehmen:

- Geschenke mit einem Wert von mehr als 50 EUR (oder entsprechender Wert in einer anderen Währung),
- Einladungen zu nicht-berufsbezogenen Veranstaltungen in einem Wert von mehr als 100 EUR (oder entsprechender Wert in einer anderen Währung),
- Bargeldgeschenke oder Ähnliches (Geschenkgutscheine),
- Einladungen, die gegen die Regeln dieses Kodex verstoßen.

Die Mitarbeiter haben das Management stets über Geschenke oder Einladungen zu informieren, die sie von Dritten erhalten haben. Außerdem ist für alle Geschenke oder Einladungen, die Dritten gemacht oder an Dritte ausgesprochen werden, die Genehmigung der Leitung einzuholen.

Jede Sonderregelung ist ausdrücklich durch das zuständige Vorstandsmitglied zu genehmigen. In Tochtergesellschaften erfolgt die Genehmigung durch den Geschäftsführer.

Geschenke und Einladungen während eines Börsengangs oder einer Ausschreibung sind unabhängig von ihrem Wert strengstens untersagt.

Im Zweifelsfall sind die Mitarbeiter dazu angehalten, sich an das Management zu wenden.

5. INTERESSENKONFLIKTE

Alle Mitarbeiter haben Situationen zu meiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den LACOSTE-Geschäftsinteressen in Konflikt stehen oder die ihr Urteilsvermögen sowie ihre berufliche Integrität beeinträchtigen könnten.

Ein offenkundig werdender Interessenkonflikt kann ausschlaggebend dafür sein, wie Dritte Ihre berufliche Integrität einschätzen, und damit das Image und den Ruf von LACOSTE beschädigen.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, selbst einzuschätzen, ob in ihrer persönlichen Situation ein Interessenkonflikt entstehen könnte.

Wenn beispielsweise ein Dienstleister, der mit einer/m Beschäftigten eine Leistung aushandelt oder diese erbringt, anbietet, eine/n Bekannte/n oder ein Familienmitglied der/des Beschäftigten einzustellen, befindet sich die/der betreffende Beschäftigte in einem Interessenkonflikt, der in Bestechlichkeit münden könnte.

Droht Mitarbeitern ein Interessenkonflikt, haben sie für größtmögliche Transparenz zu sorgen, indem sie:

- mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Management melden,
- sich aus den Geschäftskontakten zwischen LACOSTE und dem Dritten heraushalten, bis eine Lösung gefunden ist,
- jede Entscheidung zur Lösung eines Interessenkonflikts respektieren und umsetzen,
- jede signifikante Veränderung der Situation melden.

6. BEZIEHUNGEN ZU OFFENTLICHEN AMTSTRÄGERN

Öffentlichen Amtsträgern sind keinerlei Vorteile anzubieten oder zu gewähren, die dazu dienen, deren Entscheidung zu eigenen Gunsten zu beeinflussen.

Beispielsweise dürfen öffentlichen Amtsträgern keine (finanziellen oder anderen) Vorteile gewährt werden, mit dem Ziel, einer Prüfung zu entgehen, das Ergebnis einer Prüfung zu beeinflussen oder einer Strafe zu entgehen.

Kleinere Zuwendungen, die Formalitäten und Anträge bei staatlichen Behörden positiv beeinflussen oder beschleunigen könnten (*Genehmigungen, Lizenzen, Visa, Zollfreigaben usw.*), sind ungeachtet ihrer Höhe strengstens untersagt.

Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn lokale Gesetze derartige Zahlungen zulassen.

Einen Dritten als Mittelsperson in der Beziehung zu öffentlichen Amtsträgern einzusetzen, ist nur dann erlaubt, wenn ein legitimer Grund für die Inanspruchnahme von dessen Diensten vorliegt und der Auftrag schriftlich erteilt wird, wobei Zweck, Dauer und Ziele klar definiert sein müssen. Alle Mitarbeiter haben überdies die Vorgaben des LACOSTE-Vergabeverfahrens, insbesondere die Regeln für die Teilnahme an Ausschreibungen, einzuhalten.

7. TEILHABE AM OFFENTLICHEN LEBEN

LACOSTE ist darauf bedacht, seine politische Neutralität zu wahren und sich finanziell nicht an politischen Aktivitäten zu beteiligen.

Insbesondere ist es den Mitarbeitern untersagt, das Unternehmen LACOSTE oder eine seiner Gliederungen moralisch oder finanziell in ihre politischen oder gesellschaftlichen Aktivitäten einzubinden.

Mitarbeiter, deren politische oder anderweitige Tätigkeit die Mitwirkung an Entscheidungen von staatlichen oder lokalen Behörden mit sich bringt, haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die sich auf das Unternehmen LACOSTE oder eine seiner Tochtergesellschaften auswirken (z.B. *Entscheidungen über Genehmigungen, Zulassungen oder Verträge*).

8. SPONSORING

LACOSTE ist nicht nur Sponsor sportlicher, sozialer und kultureller Aktivitäten und Veranstaltungen, sondern beweist seine soziale Solidarität darüber hinaus auch als Schirmherr und Förderer humanitärer, wohltätiger, wissenschaftlicher und künstlerischer Initiativen.

Spenden- oder Sponsoring-Aktionen, die dazu dienen, unangemessenes Verhalten zu fördern oder zu belohnen, werden als eine Form von Korruption eingestuft.

Sponsoring darf niemals dazu genutzt werden, unethisches Verhalten zu belohnen oder für unethisches Verhalten belohnt zu werden.

Alle involvierten Mitarbeiter müssen dafür sorgen, dass sämtliche Handlungen in Zusammenhang mit Sponsoring, sozialer Solidarität und Übernahme von Schirmherrschaften folgenden Kriterien gerecht werden:

- Sie müssen eindeutig die vorgegebenen Ziele verfolgen.
- Sie müssen geltende Gesetze sowie die internen LACOSTE-Regeln und Vorschriften einhalten.
- Sie dürfen keinen Interessenkonflikt heraufbeschwören.
- Sie müssen den Bekanntheitsgrad der Marke LACOSTE steigern.

Gemäß den geltenden LACOSTE-Regeln und Vorschriften ist vor jeder Unterstützungszusage zu überprüfen, inwieweit die fragliche Organisation als Partner in Frage kommt. Des Weiteren ist auch ihre Integrität sowie die ihrer Vertreter oder die des Begünstigten zu evaluieren. Grundlage dafür sind das Ansehen, die fachlichen und finanziellen Kapazitäten sowie der Leumund der Einrichtung, aber auch die Professionalität ihrer Kontaktpersonen.

In einer schriftlichen Vereinbarung lassen sich die Pflichten jeder Vertragspartei ebenso wie die Höhe der bereitgestellten finanziellen Mittel und die Kriterien für die Evaluierung der im vorgesehenen Zeitraum durchgeführten Maßnahmen verbindlich festlegen.

Auch nach Abschluss des Sponsoring sollte weiterhin geprüft werden, in welcher Form die finanziellen Ressourcen oder Geschenke tatsächlich genutzt wurden.

9. ZUVERLÄSSIGE, GEWISSENHAFTE UND TRANSPARENTE FINANZINFORMATIONEN

LACOSTE verpflichtet sich, seinen Stakeholdern, insbesondere den Anteilseignern, zuverlässige und gewissenhafte Finanzinformationen zur Verfügung zu stellen.

Zur Vermeidung von Korruption müssen Transaktionen unbedingt transparent sein sowie vollständig dokumentiert und buchhalterisch erfasst werden, damit deutlich erkennbar ist, worum es sich im Einzelfall handelt.

Es ist strengstens untersagt, LACOSTE-Gelder oder andere LACOSTE-Vermögenswerte für illegale oder unangemessene Zwecke zu verwenden. Auch der Besitz von Schmiergeld oder nicht erfassten Bargeldebeträgen ist nicht erlaubt.

Fehlerhafte, unvollständige oder irreführende Buchungen sind ebenso unzulässig wie geheime Konten.

Das Gleiche gilt für Parallelkonten, die zur Entgegennahme oder Verschleierung dubioser Zahlungen dienen.

Grundsätzlich dürfen Transaktionen, Vermögenswerte, Verbindlichkeiten oder andere Finanzinformationen weder vor der LACOSTE-Leitung noch vor internen oder externen Auditoren verheimlicht werden.

Sämtliche Konten, Rechnungen, Dokumente und Archive, die sich auf Transaktionen mit Dritten, insbesondere Zulieferern und Dienstleistern, oder andere Geschäftskontakte beziehen, sind nach bestem Wissen und Gewissen zu führen bzw. sorgfältig aufzubewahren.

Es ist strengstens untersagt, illegale oder ethisch nicht vertretbare Handlungen oder Zahlungen über Spesenkonten abzuwickeln und so zu verschleiern.

Sämtliche Transaktionen müssen von den zuständigen Vorgesetzten auf der Grundlage der internen Kontrollverfahren und Regeln genehmigt werden.

10. KORRUPTION ERKENNEN: WANN BESTEHT HANDLUNGSBEDARF?

Abgesehen von der direkten Bestechung gibt es viele Formen der Korruption.

Das Erkennen von Warnsignalen kann dabei helfen, dubiose Situationen zu vermeiden. Vor allem erleichtert es aber auch die Entscheidung über die zu treffenden Maßnahmen.

Mögliche Warnsignale sind beispielsweise:

- ungewöhnlich hohe Gebühren, Kosten, Vergütungen oder Provisionen,
- wiederholte und/oder unverhältnismäßig hohe Spesenabrechnungen (Freizeit, Bewirtung, Reisen),
- die mangelnde Bereitschaft, das bestehende Geschäftsverhältnis vertraglich zu fixieren,
- die Empfehlung oder Anforderung einer ganz bestimmten Mittelsperson durch einen staatlichen oder privaten Stakeholder,
- offensichtlich mangelnde Qualifikation oder Erfahrung in Bezug auf die Aufgabe,
- das Versprechen ungewöhnlich schneller Erfolge.

11. MOGLICHE VORBEUGUNGSMASSNAHMEN

- Interne LACOSTE-Regeln und -Vorschriften, insbesondere die stellenbezogenen, genau zur Kenntnis nehmen und beherzigen.
- Mit gutem Beispiel vorangehen, indem man sich strikt an die Grundsätze des Verhaltenskodex „Fair Play Every Day“ und des Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention hält und jederzeit ein offenes Ohr für Mitarbeiter und/oder Kolleginnen und Kollegen hat.
- Sich stets an interne Prozesse halten, wenn es um die Überprüfung von potenziellen Partnern oder Dienstleistern geht. Das gilt auch für den weiteren Verlauf der vertraglichen Zusammenarbeit (wie etwa die Aufbereitung von Informationen über Anteilseigner, Ruf und Leitung des Unternehmens sowie über dessen Bonität).
- Die Anti-Korruptions-Strategie des Unternehmens unterstützen.

12. MOGLICHE REAKTIONEN IN KOMPLEXEN UND/ODER SCHWIERIGEN SITUATIONEN

Wenn man sich nicht sicher ist, wie man sich in einer bestimmten Situation am besten verhält, die Entscheidung niemals allein, unüberlegt oder unter Druck treffen.

Vor dem Handeln in Ruhe die richtigen Fragen stellen, alles gründlich überdenken und Vorsicht walten lassen:

- Ist so etwas legal? Ist so etwas ethisch vertretbar?
- Werden hier die LACOSTE-Werte und die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex sowie die des „Fair Play Every Day“-Kodex eingehalten?
- Fühlt sich die Entscheidung für mich richtig an?
- Ist mir bewusst, dass meine Entscheidung möglicherweise andere LACOSTE-Mitarbeiter betrifft?
- Was würden meine Kolleginnen und Kollegen denken? Und was meine Freunde und Familie?
- Was würde passieren, wenn die Medien und/oder Sozialen Medien darüber berichten würden?

Von offensichtlich illegalen oder unethischen Handlungen Abstand nehmen und sich nicht mit hineinziehen lassen.

Alle Mitarbeiter werden gebeten, sämtliche Verhaltensweisen oder Handlungen, die ihrer Ansicht nach gegen einen der angegebenen Grundsätze verstoßen oder nicht mit diesem in Einklang stehen, zu melden. Ansprechpartner hierfür sind:

- das Management,
- die Rechtsabteilung oder Personalabteilung.

LACOSTE hat einen Compliance-Beauftragten ernannt und ein Verfahren zur Meldung und Klärung von Verstößen ins Leben gerufen.

Wenn LACOSTE-Mitarbeiter auf Verhaltensweisen aufmerksam werden, die auf Korruption, Vorteilsgewährung und/oder einen Verstoß gegen die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention hindeuten, sind sie dazu aufgerufen, den Vorfall auf einem der nachfolgend beschriebenen Wege zu melden. Whistleblower, die ein ethisches Problem melden möchten, können sich über die spezielle Plattform an den Compliance Officer wenden, die unter folgender Adresse verfügbar ist: <https://lacoste.signalement.net/entreprises>.

Die Vertraulichkeit der Informationen wird während des gesamten Whistleblowing-Prozesses gewährleistet.

Mitarbeitern, die sich weigern, Bestechungsgelder zu zahlen oder anzunehmen, droht keine Rückstufung, Strafe oder andere negative Konsequenz, selbst wenn LACOSTE aufgrund ihrer Weigerung eine Geschäftschance entgeht.

Mitarbeiter werden nicht bestraft, wenn sie nach bestem Wissen und Gewissen einen Verstoß gegen die vorliegenden Grundsätze melden.

Grundsätzlich darf niemand Fehlinformationen verbreiten, die Kolleginnen und Kollegen oder dem Konzern schaden könnten.

Von anonymen Meldungen wird abgeraten, da diesen möglicherweise nur schwer oder überhaupt nicht nachgegangen werden kann. Anonymen Meldungen wird nur dann nachgegangen, wenn genügend Fakten vorliegen, die eine Untersuchung des Falls rechtfertigen.

Missbrauch des Whistleblowing-Verfahrens kann disziplinarische Folgen und/oder gerichtliche Schritte nach sich ziehen.

In Zweifelsfällen oder bei Schwierigkeiten in der korrekten Auslegung und Anwendung des vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention sollten Mitarbeiter sich grundsätzlich an das Management oder die Rechtsabteilung wenden. Die Einschätzung des Managements oder der Rechtsabteilung ist verbindlich. Der auf dieser Grundlage getroffenen Entscheidung ist Folge zu leisten.

13. KONSEQUENZEN BEI VERSTOSSEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX ZUR KORRUPTIONSPRAVENTION

Mitarbeitern oder Dritten, die gegen geltende Anti-Korruptionsgesetze verstoßen, drohen gegebenenfalls schwere strafrechtliche oder zivilrechtliche Strafen, einschließlich Freiheitsstrafe und hoher Geldstrafen, die nicht von LACOSTE übernommen werden.

Ein Beispiel (französisches Recht):

- Wer der Vorteilsgewährung oder der Bestechung eines inländischen Amtsträgers (*Paragraph 432-11 und 433-1 des französischen Strafgesetzbuchs*) oder eines ausländischen Amtsträgers (*Paragraph 435-1 und 435-3 des französischen Strafgesetzbuchs*) überführt wird, riskiert unter Umständen eine Freiheitsstrafe von bis zu zehn Jahren sowie eine Geldstrafe von bis zu 1.000.000 EUR. Die Geldstrafe kann bis auf das Doppelte der Bestechungssumme ansteigen.
 - Wer der Bestechung eines privaten Funktionsträgers überführt wird, riskiert eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren sowie eine Geldstrafe von bis zu 500.000 EUR. Die Geldstrafe kann bis auf das Doppelte der Bestechungssumme ansteigen (*Paragraph 445-1 und 2 des französischen Strafgesetzbuchs*).
 - Einem Unternehmen kann gemäß Anti-Korruptionsgesetz (Paragraph 131-38 des französischen Strafgesetzbuchs) eine Geldstrafe auferlegt werden, die maximal das Fünffache der Geldstrafe für natürliche Personen beträgt.
- Sowohl die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention als auch das Unterlaufen des Umsetzungsverfahrens werden als Verstoß gegen den Arbeitsvertrag gewertet.

Allen Mitarbeitern, die gegen die im vorliegenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention aufgeführten Grundsätze verstoßen oder sich unangemessen verhalten, drohen disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags.