

code of conduct

anhang - vermeiden betrügerischen verhaltens

weitere erläuterungen

Betrügerisches Verhalten liegt vor, wenn eine vorsätzliche Täuschung begangen wird, um unfaire oder ungesetzliche Gewinne zu sichern. Hierzu zählen Verhaltensweisen wie die Täuschung, Verschleierung, das Abschöpfen, Fälschen von Unterlagen oder die Veränderung (elektronischer) Dokumente. Betrügerisches Verhalten kann von einer oder von zwei oder mehr Personen begangen werden (sog. Kollusion), und es können auch weitere interne und/oder externe Parteien beteiligt sein, wie z. B. Lieferanten oder Kunden. Aalberts verfolgt mit Bezug auf betrügerisches Verhalten eine Null-Toleranz-Strategie für alle konzernangehörigen Unternehmen, Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Das Management muss sicherstellen, dass Betrugsrisiken identifiziert werden, angemessene Kontrollinstrumente vorhanden sind und die Effektivität dieser Kontrollen regelmäßig überprüft wird. Jeder Manager muss sich mit den Arten von Unregelmäßigkeiten vertraut machen, die in seinem Verantwortungsbereich auftreten können, und muss seine Mitarbeiter darauf hinweisen, auf Indizien für ein eventuelles betrügerisches Verhalten zu achten. Mitarbeiter, die betrügerisches Verhalten aufdecken oder einen dahingehenden Verdacht haben, müssen die Angelegenheit unverzüglich ihrem Manager oder Aalberts melden. Zusätzlich führt Aalberts auch Stichproben bei den zur Gruppe gehörenden Unternehmen durch, um die Einhaltung des vorliegenden Code of Conduct sicherzustellen.

beispiele

Beispiel 1: Ein Mitarbeiter fordert eine Kickback-Provision für die Beauftragung eines bestimmten Lieferanten. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter bei jeder Bestellung 2 % des vereinbarten Kaufpreises von dem Lieferanten erhält. Dieses Verhalten wird als Betrug gewertet, da die Preise für Aalberts ohne diese Provision 2 % niedriger als der vereinbarte Kaufpreis sein könnten. Ein solches Verhalten schadet Aalberts sehr und kann zur fristlosen Kündigung des betreffenden Mitarbeiters führen.

Beispiel 2: Ein Mitarbeiter legt Aalberts verfälschte Unterlagen vor, um eine Finanzierung für den Kauf von Material zu erhalten, welches er auf eigene Rechnung verkaufen will. Dieses Verhalten wird ebenfalls als Betrug gewertet und kann zur fristlosen Kündigung des betreffenden Mitarbeiters führen.

Beispiel 3: Ein Mitarbeiter hat sich bei seinem Manager krank gemeldet, in Wirklichkeit aber seine Wohnung renoviert. Im Endeffekt wird die Renovierung hier auf Kosten von Aalberts durchgeführt, was als betrügerisches Verhalten bewertet werden kann.

fragen und antworten

Frage 1: Wenn ich einen Mitarbeiter des Betrages verdächtige, wie soll ich mich ihm gegenüber verhalten?

Antwort 1: Bitte melden Sie diesen Verdacht sofort Ihrem Manager. Wenn Sie einen Betrugsfall vermuten, diskutieren Sie die Angelegenheit nicht mit einer der darin verwickelten Personen und versuchen Sie nicht, auf eigene Faust weitere Fakten zu ermitteln. Ihr Manager wird die Sache prüfen und die geeigneten Maßnahmen ergreifen.

Frage 2: Ich habe den Verdacht, dass mein Manager in betrügerische Handlungsweisen verwickelt ist. Welche Maßnahmen soll ich ergreifen?

Antwort 2: Berichten Sie hierüber an Aalberts. Die Angelegenheit wird dann vorurteilsfrei geprüft und aufgeklärt.

Frage 3: Wird die Angelegenheit mir gegenüber Folgen haben, wenn ich die Situation falsch eingeschätzt habe?

Antwort 3: Aalberts weiß zu schätzen, wenn Mitarbeiter sich bemühen, die Interessen des Unternehmens zu wahren und aus diesem Grund verdächtige Situationen mitteilen. Die Möglichkeit, betrügerisches Verhalten erfolgreich aufzuklären und zu sanktionieren, hängt davon ab, dass Verdachtsfälle schnell und vertraulich mitgeteilt werden können. Sie werden daher nicht zur Rechenschaft gezogen, wenn Sie auf ein vermeintlich betrügerisches Verhalten aufmerksam machen und sich nachträglich herausstellt, dass Ihre Einschätzung nicht zutreffend war. Allerdings ist es in keinem Fall erlaubt, eine andere Person ohne rechtfertigenden Grund absichtlich zu beschuldigen.