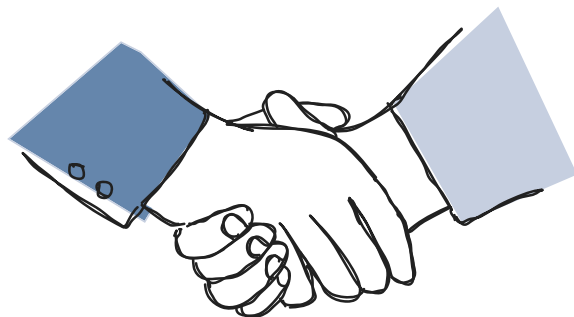


ETHIKKODEX



ROCA GROUP

Gegenstand

Seit ihrer Gründung im Jahr 1917 führt die ROCA GROUP („ROCA GROUP“ oder „Gruppe“) ihr Geschäft nach den Grundsätzen der Integrität, der Ehrlichkeit und des Respekts gegenüber allen Mitarbeitern der Gruppenunternehmen sowie gegenüber allen Gruppen, mit denen sie in Kontakt steht (vornehmlich Lieferanten, Auftragnehmer, Kunden und lokale bzw. staatliche Behörden).

Durch die kontinuierliche Anpassung der Gruppe an die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen, die ihre Tätigkeit geprägt haben, und dank der gleichzeitigen Aufrechterhaltung dieser Grundsätze konnte sie sich einen soliden Ruf erwerben und ihre Position als Branchenmaßstab festigen.

Im Zuge ihrer fortschreitenden Expansion ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – die ab dem Jahr 1990 besonders intensiv verfolgt wurde – galt es, Menschen mit unterschiedlichen unternehmerischem Hintergrund und Arbeitsverfahren, die verschiedenen Gesetzen und Vorschriften unterlagen, in eine gemeinsame Struktur zu integrieren. Dabei ist es der Gruppe gelungen, die Grundprinzipien des Unternehmens auf natürliche Weise an die Vielfalt der Mitarbeiter, die die Gruppe heute ausmachen, anzupassen.

In diesem Ethikkodex sind die grundlegenden Handlungs- und Verhaltensregeln niedergelegt, die in allen Ländern, in denen die ROCA GROUP tätig ist, gelten.

Er bildet damit eine verbindliche Vorschrift für alle Mitarbeiter der Gruppe, die Vorrang von jeglichen sonstigen vor Ort geltenden oder spezifischen Ethikkodizes und sonstigen Anweisungen eines Vorgesetzten hat.

Geltungsbereich

Im Rahmen dieses Kodex werden die Begriffe „Gruppe“ oder „ROCA GROUP“ synonym verwendet und beziehen sich auf die ROCA GROUP als Ganzes.

Dieser Ethikkodex richtet sich an alle Mitarbeiter der Unternehmen, die zur ROCA GROUP gehören.

Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter der Gruppe als Vertreter des Unternehmens mit ihren unterschiedlichen Verantwortungsbereichen und unabhängig von ihrer speziellen Tätigkeit bzw. vom Ort, an dem sie diese ausüben, dieselben Verhaltensregeln befolgen.

Darüber hinaus hat die ROCA GROUP ihre Lieferanten, Auftragnehmer und Händler anzuregen, ebenfalls Grundsätze und Werte zu verfolgen, die jenen in diesem Kodex ähnlich sind. Aus diesem Grund soll überprüft werden, ob bei ihren Gegenparteien ähnliche ethische Modelle zum Einsatz kommen, um jegliche Risiken, die in diesem Bereich ihrer Beziehungen zu Dritten auftreten können, zu mindern.

Gültigkeit

Die vorliegende Version des Ethikkodex (V2.0) wurde vom Executive Board am 19. Mai 2023 genehmigt. Der Ethikkodex tritt am Tag seiner Veröffentlichung im Juni 2023 in Kraft.

Er bleibt jeweils bis zur Genehmigung einer Neufassung in Kraft, die allen zum Geltungsbereich dieses Kodex gehörenden Gruppen ordnungsgemäß übermittelt wird.

GRUNDPRINZIPIEN ETHISCHEN UND SOZIAL VERANTWORTLICHEN HANDELNS

§ 1

Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften

Alle Mitarbeiter der Gruppe halten sich an ihrem jeweiligen Arbeitsort strikt an die geltenden Rechtsvorschriften und handeln im Einklang mit dem Sinn und Zweck der jeweiligen Vorschriften.

Sie haben zudem in vollem Umfang die von der Gruppe in ihren vertraglichen Beziehungen mit Dritten eingegangenen Verpflichtungen sowie die Gepflogenheiten und guten Praktiken der Länder zu befolgen, in denen sie ihre Geschäfte tätigen.

§ 2

Achtung der Menschenrechte

Die wichtigsten und grundlegenden Verhaltensrichtlinien der ROCA GROUP lauten wie folgt: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der ETI-Basiscode, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der UN Global Compact.

Somit haben sich die Mitarbeiter der ROCA GROUP entschieden für die Verteidigung der Menschenrechte einzusetzen, indem sie sich strengstens dazu verpflichten,

- jegliche diskriminierenden Praktiken oder Praktiken, die die Würde des Einzelnen untergraben, zu vermeiden.
- jegliche Form der Kinderarbeit abzulehnen.
- die Vereinigungsfreiheit der Gewerkschaften sowie die Tarifverhandlungen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften sowie die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer zu achten.

- ein existenzsicherndes Gehalt anzubieten, das zumindest den nationalen gesetzlichen oder branchenüblichen Standards entspricht, je nachdem, worunter die günstigeren Bedingungen angeboten werden.
- Arbeitszeiten gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen festzulegen, jeweils unter Beachtung der von der IAO auferlegten Beschränkungen.
- einen Arbeitsplatz zu schaffen, der unter allen Aspekten dem regulatorischen und praktischen Rahmen des Landes entspricht, in dem die Arbeit ausgeführt wird.
- Überwachungsverfahren umzusetzen, mit denen sich mögliche Situationen, in denen die Gefahr einer Verletzung der Menschenrechte und/oder der in den vorangegangenen Abschnitten genannten Rechte und Umstände besteht, ermitteln lassen sowie Mechanismen zur Verhinderung und gegebenenfalls Korrektur solcher Risikosituationen einzuführen.

§ 3

Umweltfreundlichkeit

Die ROCA GROUP hat sich zur Nachhaltigkeit verpflichtet und setzt daher zur Fertigung ihrer Produkte konsequent innovative Verfahren ein, um deren Umweltauswirkungen bzw. den Bedarf nach natürlichen Ressourcen einzuschränken. Letztlich geht es dabei um eine Förderung des Wohlergehens der Gesellschaft, um Wirtschaftswachstum und die Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts.

Folglich haben alle Mitarbeiter der ROCA GROUP alle geltenden Gesetze, Vorschriften und konzerninternen Vorschriften, die sich auf Umweltbelange beziehen, entsprechend einzuhalten.

§ 4

Umgang mit vertraulichen Informationen

In der ROCA GROUP gelten Vorschriften zum Datenschutz. Deren Ziel besteht darin, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Angaben über alle nicht öffentlich bekannten Aspekte der ROCA GROUP (einschliesslich u. a. über ihre Wirtschaftstätigkeit, Angaben zu ihren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, Listen mit Vermögenswerten, Projekte) zu wahren („vorbehaltene und vertrauliche Informationen“). Aus diesem Grund werden auch Zugriffskennwörter, Regeln für die Nutzung von E-Mails und temporären Dateien festgelegt.

Alle Angaben, unabhängig davon, ob es sich um vorbehaltene und vertrauliche Informationen handelt oder nicht, sind Eigentum des Unternehmens.

Die Mitarbeiter der Gruppe sind verpflichtet, jegliche Daten und Bestandteile der vorbehaltenen und vertraulichen Informationen, auf die sie aus beruflichen Gründen oder durch andere Mittel Zugriff haben, vertraulich zu behandeln.

Dazu gehört auch, dass vorbehaltene und vertrauliche Informationen von allen Mitarbeitern der ROCA GROUP ausschließlich für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in der Gruppe verwendet und unter keinen Umständen an Dritte (Familie, Freunde, Mitbewerber, Medien, soziale Netzwerke usw.) weitergegeben werden dürfen. Jegliche Weitergabe solcher vorbehaltenen und vertraulichen Informationen

der ROCA GROUP an andere Mitarbeiter der ROCA GROUP muss anhand objektiver Kriterien erfolgen und stets danach entschieden werden, ob der Mitarbeiter, dem Zugriff auf die vorbehaltenen und vertraulichen Informationen gegeben werden soll, diese benötigt oder kennen sollte, um seiner Tätigkeit bei der ROCA GROUP nachgehen zu können. Physische Kopien (unabhängig von Format oder Medium, in denen sie angefertigt werden – Dokumente, USB oder andere Medien) von vorbehaltenen und vertraulichen Informationen müssen in einem Unternehmen der ROCA GROUP aufbewahrt werden. Sollte es notwendig sein, diese außerhalb der Gruppe zu übertragen, hat dies mit den notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu geschehen, um jeglichen Zugriff Dritter zu verhindern..

Im Einklang mit den vorstehenden Angaben haben die Mitarbeiter der ROCA GROUP auch Lizenzen, Programme, Systeme und technologisches Know-how, die sich entweder im Eigentum der Gruppe befinden oder zu denen Verwertungs- und Nutzungsrechte bestehen, vertraulich zu behandeln.

Erfindungen, die aus der Arbeit bzw. Tätigkeit eines Mitarbeiters der ROCA GROUP hervorgehen und sich auf Produkte, Dienstleistungen und/oder Prozesse der ROCA GROUP beziehen, sind ausschließliches Eigentum der ROCA GROUP. Dies gilt auch unabhängig davon, ob sie während oder außerhalb der Arbeitszeiten des Mitarbeiters der ROCA GROUP entwickelt wurden.

§ 5

Schutz personenbezogener Daten

Die ROCA GROUP befolgt die Datenschutzgesetze jedes Landes, in dem sie tätig ist. Zudem bestehen in der Gruppe Verfahren und Maßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit und zur Sicherstellung der korrekten Nutzung von Informationen, die sich auf identifizierte oder identifizierbare Personen beziehen (Vorname, Name, Alter, Gesundheitsdaten, Finanzdaten usw.)

Die Gruppe verpflichtet sich, personenbezogene Daten von Mitarbeitern ohne das Einverständnis des Betroffenen nicht an Dritte weiterzugeben. Dies gilt mit Ausnahme von Fällen, in denen sich die Weitergabe aus einer rechtlichen Verpflichtung oder im Einklang mit gerichtlichen oder behördlichen Beschlüssen ergibt. Personenbezogene Daten der Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen für andere als gesetzliche oder vertragliche Zwecke verarbeitet werden.

VERHALTENSREGELN FÜR DIE BEZIEHUNGEN MIT UND ZWISCHEN MITARBEITERN

§ 6

Respekt gegenüber dem Menschen

Das Verhalten der Mitarbeiter der Gruppe muss von Respekt gegenüber anderen geprägt sein.

Dementsprechend müssen die Mitglieder der Gruppe einander respektvoll behandeln und zu einem guten Arbeitsklima beitragen, in dem kein Raum für Gewalt oder Einschüchterung ist.

In der ROCA GROUP gibt es keinerlei Form der Zwangsarbeit oder unfreiwilligen Arbeit. Den Mitarbeitern der ROCA GROUP steht es frei, ihren Arbeitsplatz nach Einhaltung einer Kündigungsfrist gemäß den geltenden Rechtsvorschriften des betreffenden Landes zu verlassen.

§ 7

Gleichberechtigung und Diskriminierungsverbot

Den Mitarbeitern ist vonseiten der Gruppe jede Art der Diskriminierung, Belästigung oder unangemessenen Behandlung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Nationalität, der Religion, der öffentlichen Meinung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, einer Benachteiligung, einer Behinderung oder eines anderen durch das Völkerrecht geschützten Status untersagt.

Daher dürfen am Arbeitsplatz keinerlei Belästigungen, Einschüchterungen, beleidigendes oder unangemessenes Verhalten vorkommen. Dazu gehört auch ein Verbot von jeglichen sexuellen Annäherungen bzw. Andeutungen, beleidigenden Gesprächen, grafischem Material sowie von jeglichen Handlungen, die die Würde des Einzelnen untergraben.

In der ROCA GROUP werden spezifische lokale Initiativen gefördert, mit denen man einen Raum schafft, der frei von Belästigung und jeglicher Diskriminierung ist. Zudem verfügt die Gruppe über einen Kommunikationskanal, über den jegliche Verhaltensweisen von Einzelpersonen oder Gruppen gemeldet werden können, die gegen die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze verstoßen.

Alle am Auswahlverfahren beteiligten Personen haben die Pflicht, unparteiisch und objektiv zu handeln. Sie müssen Qualitäts-, Kosten- und Integritätskriterien anwenden und jeglichen Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen der Gruppe vermeiden. In jedem Fall ist für Bewerber ein transparentes Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 8

Verbot jeglicher Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit

In der Gruppe gilt ein ausdrückliches Verbot von Kinderarbeit. Produkte oder Dienstleistungen aus Kinderarbeit werden unter keinen Umständen in die Geschäftstätigkeit einbezogen.

Die Gruppe hat die Einhaltung der Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation über Kinderarbeit zu gewährleisten. In der ROCA GROUP gilt ein striktes Gebot zur Einhaltung dieses Grundsatzes.

§ 9

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gruppe hat sich verpflichtet, ihren Mitarbeitern ein sicheres und stabiles Umfeld zu bieten. Dazu gehört auch eine genaueste Einhaltung der geltenden Vorschriften in diesem Bereich an allen Orten, an denen sie ihre Geschäftstätigkeit ausübt. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die regelmäßige Aktualisierung von Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Risiken.

Die Mitarbeiter der Gruppe haben ihrerseits die ihnen zur Verfügung gestellten Geräte im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verantwortungsvoll einzusetzen, insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem Risiko, wie dies in den spezifischen für jeden Arbeitsplatz geltenden Vorschriften festgelegt ist. Ebenso sind sie aufgefordert, ihre Sicherheitskenntnisse an Kollegen und Untergebene weiterzugeben und die Einhaltung der Praktiken zur Risikoprävention zu fördern.

§ 10

Nutzung und Schutz von Ressourcen der Gruppe

Die Gruppe verpflichtet sich, ihren Mitarbeitern alle Ressourcen, Vermögenswerte und Mittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlich sind und die sie dafür benötigen.

Im Gegenzug wird von den Mitarbeitern erwartet, diese verantwortungsvoll und ausschließlich für berufliche Tätigkeiten im Interesse der Gruppe einzusetzen. Ebenso dürfen die IT-Systeme und Software der Gruppe unter keinen Umständen für Zwecke genutzt, vervielfältigt oder übertragen werden, die nicht mit der Gruppe in Zusammenhang stehen.

VERHALTENSREGELN FÜR BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

§ 11

Erbringung sonstiger beruflicher Dienstleistungen

Die Mitarbeiter haben ihre Aufgaben ausschließlich innerhalb der Gruppe wahrzunehmen und dürfen keinerlei – bezahlte oder unbezahlte – berufliche Dienstleistungen für andere Unternehmen, Gesellschaften oder Einrichtungen erbringen.

Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis, auf dem sie beruhen, einschließlich für Lehrtätigkeiten oder Informationskonferenzen, es sei denn, die leitende Führungskraft der Gesellschaft hat diese ausdrücklich genehmigt.

§ 12

Entlohnung und Geschenke

Mitarbeitern der ROCA GROUP ist es untersagt, direkt oder indirekt Geschenke bzw. Zuwendungen, Vergünstigungen, Höflichkeiten oder Entschädigungen jeglicher Art, egal ob in bar oder als Sachleistung, einzufordern oder anzunehmen, wenn diese die Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Gruppe beeinflussen können.

Das Überreichen und die Annahme von Geschenken und Präsenten ist nur zulässig, wenn sie von unerheblichem finanziellen Wert sind.

Darüber hinaus ist es Mitarbeitern der ROCA GROUP untersagt, Behörden oder Beamten direkt bzw. indirekt Geschenke oder Zuwendungen, Vergünstigungen oder Entschädigungen anzubieten bzw. zu übergeben.

Insbesondere haben sie unabhängig von der Höhe jegliche Zahlungen in Form von Geldern oder Wertgegenständen zur Anbahnung oder Beschleunigung von Verfahren zu unterlassen, wenn diese mit dem Hintergedanken erfolgen, Verfahren oder Handlungen jeglicher Art vor einer Justizbehörde, einer öffentlichen Verwaltung oder einer amtlichen Organisation zu sichern oder zu beschleunigen.

Alle Geschenke, Präsente, Einladungen oder Bewirtungseinladungen, die von einem objektiven Beobachter aufgrund ihrer Häufigkeit, Merkmale oder Umstände so ausgelegt werden könnten, als seien sie mit der Absicht erfolgt, in das unparteiische Urteil des Empfängers einzugreifen oder dieses zu beeinflussen, sind zurückzuweisen und der Ethikkommission zur Kenntnis zu bringen.

§ 13

Wettbewerbswidrige Praktiken und Betrug

Von der Gruppe wird ausdrücklich untersagt, jegliche Vereinbarungen mit Wettbewerbern oder Gegenparteien zu treffen bzw. Verpflichtungen mit diesen einzugehen, die zu wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen führen, einschließlich u. a. Preisabsprachen oder Aufteilungen von Kunden, Lieferanten oder Märkten.

Darüber hinaus sind bei der Gruppe spezifische Kontrollen eingeführt, mit denen komplexe oder ungewöhnliche Transaktionen bzw. solche, die keinen offensichtlich wirtschaftlichen oder rechtmäßigen Zweck verfolgen bzw. die Hinweise auf Simulation oder Betrug enthalten, untersucht werden können.

§ 14

Beziehungen zu Lieferanten und Kunden

Die Mitarbeiter der Gruppe sind angehalten, bei ihrem Umgang mit Lieferanten und Kunden ein strikt professionelles Verhalten an den Tag zu legen. Dabei ist die Reputation der Gruppe von der Wahrnehmung abhängig, die wir in der Gesellschaft durch die Tätigkeit des Unternehmens in all seinen Tätigkeitsbereichen und durch das Verhalten seiner Mitarbeiter vermitteln können.

Der Konzern hat zudem bei all seinen Tätigkeiten Transparenz zu gewährleisten. Das Vertrauen unserer Kunden und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, bilden das Herzstück unserer Geschäftstätigkeit. Vertrauen kann jedoch nur entstehen, wenn die Integrität der Gruppe über jeden Zweifel erhaben ist.

Mitarbeiter, die befugt sind, über die Beschaffung von Lieferungen oder Dienstleistungen zu entscheiden oder die wirtschaftlichen Bedingungen für diese Beschaffung festzulegen, müssen jede Art von Einmischung vermeiden, die ihre Unparteilichkeit oder Objektivität in dieser Hinsicht beeinträchtigen könnte. Exklusive Beziehungen sollten, wo immer möglich, vermieden werden.

Die Beschaffung von Lieferungen und Dienstleistungen aus externen Quellen hat jeweils nach den dafür festgelegten Verfahren oder, sofern keine solche Verfahren bestehen, durch transparente und objektive Verfahren erfolgen.

§ 15

Interessenkonflikte (mit Lieferanten und Kunden)

Ein „Interessenkonflikt“ mit Lieferanten und Kunden liegt dann vor, wenn zwischen ihnen und einem Mitarbeiter der Gruppe eine Beziehung besteht, bei der die Mitarbeiter oder ihnen nahestehende Personen – selbst oder über Vermittler bzw. durch ein systematisches Zusammenwirken mit anderen Personen – direkt oder indirekt eine der folgenden Aufgaben wahrnehmen oder wahrnehmen können:

- Kontrolle über die Entscheidungsfindung beim Lieferanten oder Kunden.
- Eine Verwaltungs- und Führungsposition im Organigramm des Lieferanten oder Kunden.

Ebenso umfasst der Begriff „Interessenkonflikt“ auch Fälle, in denen ein Mitarbeiter der Gruppe oder ihm

nahestehende Personen von einem Lieferanten oder einem Kunden aus einem beliebigen Grund Zahlungen oder Gebühren erhalten.

Finanzielle Bindungen und familiäre Beziehungen zu Lieferanten oder Kunden können die Unabhängigkeit bei der Entscheidungsfindung beeinträchtigen und aufgrund eines Konflikts zwischen persönlichen Interessen und denen der Gruppe das Risiko eines unlauteren Wettbewerbs mit sich bringen.

Folglich sind solche Situationen zu vermeiden. Sofern dies nicht möglich ist, sollte der entsprechende Konflikt vor die Ethikkommission gebracht werden.

§ 16

Interessenkonflikt (gruppenintern)

Ein „Interessenkonflikt“ liegt dann vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters der Gruppe – wie nachstehend näher definiert – direkt oder indirekt mit den Interessen eines Unternehmens der Gruppe kollidieren und daher dessen objektive und ethische Entscheidungsfindung beeinträchtigen.

Von einem „persönlichen Interesse des Mitarbeiters“ spricht man, wenn die Situation direkt oder indirekt ein Familienmitglied, einen nahen Verwandten oder eine mit dem Mitarbeiter verbundene Person betrifft.

Folglich sind solche Situationen zu vermeiden. Sofern dies nicht möglich ist, sollte der entsprechende „Interessenkonflikt“ der Ethikkommission zur Kenntnis gebracht werden.

Annahme und Einhaltung des Ethikkodex

Alle Mitarbeiter der ROCA GROUP haben sich mit dem gesamten Inhalt des Ethikkodex vertraut zu machen.

Insbesondere müssen sie sich mit den für ihren Tätigkeitsbereich geltenden Vorschriften vertraut machen und sie während ihrer täglichen Arbeit einhalten. Dabei haben die in diesem Ethikkodex niedergelegten Vorschriften Vorrang vor jeglichen gegenteiligen Anweisungen einer Führungskraft. Unrechtmäßiges oder rechtswidriges Verhalten bzw. Verhaltensweisen, die gegen die Bestimmungen des Kodex verstoßen, dürfen von niemandem auf Anordnung eines Mitglieds der Geschäftsleitung gerechtfertigt werden. Ein solches Verhalten ist über den dafür vorgesehenen Kanal zu melden, der in den folgenden Abschnitten dieses Kodex beschrieben wird.

Alle Mitarbeiter der ROCA GROUP sind zur Einhaltung des Ethikkodex verpflichtet.

Im Gegenzug verpflichtet sich die Gruppe, alle erforderlichen Mittel bereitzustellen, damit dieser Ethikkodex allen Mitarbeitern der ROCA GROUP in einer Form bzw. einer Sprache vorliegt, die sie verstehen und mit der sie sich mit ihm vertraut machen können.

Ethikkommission

Die Ethikkommission ist ein ständiges Gremium, dem die Personalabteilung, die Rechtsabteilung und der Leiter der Innenrevision der Gruppe angehören. Zudem ist in jedem Jahr ein anderer leitender Geschäftsführer des Unternehmens Mitglied der Kommission.

Aufgabe der Ethikkommission ist es, für die Verbreitung des Kodex, seine korrekte Auslegung sowie Einhaltung zu sorgen bzw. alle Maßnahmen festzulegen, die sie beim Aufdecken von unregelmäßigem Verhalten für angemessen erachtet.

Die Ethikkommission wird einen Jahresbericht erstellen, in dem die im Laufe des Jahres festgestellten unzulänglichen Praktiken sowie die eingegangenen Vorschläge enthalten sind und in dem auch der Grad der Einhaltung bewertet wird. Dieser Jahresbericht wird dem Vorstand vorgelegt.

Kommunikationskanal

Verbunden mit der Kenntnis dieses Kodex ist auch die Verpflichtung, über den von der Gruppe bereitgestellten Kanal jegliche Verhaltensweisen von Einzelpersonen oder Gruppen zu melden, die gegen die hier dargelegten Grundsätze verstoßen.

In diesem Zusammenhang müssen Sie, wenn Sie Kenntnis von einem Missstand oder einem Verstoß gegen den Kodex haben, unverzüglich eine Meldung über den dafür vorgesehenen Kanal machen.

Alle über den Hinweisgeberkanal übermittelten Informationen unterliegen streng vertraulicher Behandlung. Zudem gilt für das Verfahren der Grundsatz der Dringlichkeit, um die Folgen möglicher Vorfälle oder Verstöße auf ein Mindestmaß zu beschränken und ein erneutes Auftreten zu verhindern.

Bei jeglichen Zweifeln bezüglich der Auslegung des Verhaltens oder der Abschnitte des Ethikkodexes kann man sich an die Personalabteilungen wenden. Sofern Sie die Vertraulichkeit sicherstellen möchten, können Sie Ihre Meldung über den Hinweisgeberkanal einreichen.

Über folgenden QR-Code gelangen Sie zu diesem Kommunikationskanal:

