



Verhaltenskodex

Verhaltenskodex

Präambel der Geschäftsleitung

Integrität bestimmt unser Handeln. Dafür hat das Unternehmen allgemeingültige Verhaltensgrundsätze definiert, die in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst sind.

Das Ansehen des Unternehmens wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Diese Verhaltensgrundsätze sollen helfen, im Geschäftsleben die richtigen Entscheidungen zu treffen und die Kromberg & Schubert Gruppe sowohl im Innenverhältnis als auch im Verhältnis zu Kunden, Wettbewerbern und Behörden als integren Geschäftspartner auszuzeichnen.

Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze ist daher, neben der Beachtung der für die einzelnen Funktionen geltenden Verfahrensanweisungen, von essentieller Bedeutung und ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung dabei.



Hans – Otto Kromberg

Abensberg, 29.08.2022

Inhaltsverzeichnis

.....	0
PRÄAMBEL DER GESCHÄFTSLEITUNG	1
1. ALLGEMEINE VERHALTENSGRUNDSÄTZE	3
2. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX	3
3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND BEHÖRDEN	4
4. FAIRER WETTBEWERB.....	5
5. UMGANG MIT INFORMATIONEN	6
6. TRANSPARENZ DER GESCHÄFTSVORFÄLLE	7
7. NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM UND RESSOURCEN	7
8. INTERESSENKONFLIKTE.....	8
9. VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ	9
10. ARBEITS-, UMWELT-, UND GESUNDHEITSSCHUTZ.....	10
11. LIEFERKETTE	11
12. UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG	11

1. ALLGEMEINE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

Das Unternehmen Kromberg & Schubert trägt hohe Verantwortung nicht nur gegenüber seinen Kunden, seinen Gesellschaftern und seinen Mitarbeitern, sondern auch gegenüber den Menschen im Umfeld und gegenüber der Umwelt. Wir haben uns deshalb im Sinne der Nachhaltigkeit verpflichtet, uns einzusetzen für:

- Rechtskonformes, integres und ethisch einwandfreies Verhalten, d.h. vor allem die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen, interner Richtlinien und anderer Zertifizierungserfordernisse
- die Schonung der Ressourcen und der Umwelt,
- die Menschen und die Gesellschaft, die wir als Unternehmen mitgestalten.

Wir fühlen uns in besonderem Maße den Grundwerten des Unternehmens verpflichtet:

- Loyalität & Integrität
- Glaubwürdigkeit & Zuverlässigkeit
- Flexibilität & Pragmatismus
- Innovation & Teamerfolg

Wir zeigen persönliches Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen in unserem Tun und wir sind für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich.

2. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

- Kromberg & Schubert hält die für ihre Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Regelungen der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen ein.
- Falls lokale Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten.
- Abweichende ethische Standards in anderen Ländern können nach Möglichkeit berücksichtigt werden. In jedem Fall aber ist jeder Mitarbeiter angehalten, sein eigenes Verhalten anhand der nachfolgenden Maßstäbe zu überprüfen und sich selbst die Frage zu stellen, ob das eigene Tun bei Bekanntwerden in der Öffentlichkeit dem Ruf des Unternehmens insgesamt schaden würde.
- Bei Zweifeln oder bei Hinweisen auf zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld kann Rat und Hilfe bei dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Compliance-Beauftragten oder den Interessenvertretungen der Mitarbeiter gesucht werden.

- Mitarbeiter sollten jedes Verhalten der Geschäftsleitung oder dem Compliance-Beauftragten melden, von dem sie in gutem Glauben annehmen, dass es einen Verstoß oder einen anscheinenden Verstoß gegen diese Richtlinie darstellt. Der Mitarbeiter ist dabei gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Zur Meldung stehen persönlicher Kontakt, die E-Mail Adresse compliance@kroschu.com sowie die Kontakt-Portale auf der Firmenwebseite www.kroschu.com und Intranet, Unterbereich Compliance, auch anonym zur Verfügung.
- Die Mitglieder der Geschäftsleitung und Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion für alle übrigen Mitarbeiter aus. Der Einhaltung des Verhaltenskodexes durch diesen Personenkreis kommt daher eine besondere Bedeutung zu.
- Die Mitglieder der Geschäftsleitung und Führungskräfte sind angehalten, auf die Einhaltung des Verhaltenskodex zu achten.
- Bei der Bewertung von Fehlverhalten der Mitglieder der Geschäftsleitung und der Führungskräfte legen wir strengere Maßstäbe als bei den übrigen Mitarbeitern an.
- Es gibt keinen Unterschied zwischen dem, was wir sagen, und dem, was wir tun.
- Wir dulden keinen Missbrauch der eigenen Position zum eigenen Vorteil, zugunsten eines Dritten oder zum Schaden der Kromberg & Schubert Gruppe.
- Verstöße können mit zivilrechtlichen, strafrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

3. Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden

- Unsere Geschäftsbeziehungen sind sachlich und frei von unlauteren Methoden auszugestalten.
- Kromberg & Schubert wird keine Form von Korruption oder Bestechung tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einlassen. Dies gilt für alle gesetzeswidrigen Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen, die zur Gewährung von Vorteilen an Regierungsbeamte, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner geleistet werden, um deren Entscheidungsfindung zu beeinflussen. Akzeptabel sind Geschenke und Bewirtungen ausschließlich in einem Rahmen, der nicht über die üblichen Geschäftspraktiken und geltenden Gesetze hinausgeht.
- Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung und Qualität der angebotenen Produkte. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten objektiv aus.
- Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung sind auch bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

- Mitarbeiter und deren enge Familienangehörige (Ehegatten, Kinder und Eltern) dürfen grundsätzlich keine persönlichen Geschenke oder Vorteile von Geschäftspartnern annehmen, einfordern oder an diese verteilen. Ausnahmen gelten nur für die üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenke und Geschenke, die der Üblichkeit und Höflichkeit des jeweiligen Landes entsprechen und mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbar sind.
- Einladungen (z. B. im Zusammenhang mit Bewirtungen, Veranstaltungen, Reisen) von Mitarbeitern und engen Familienangehörigen durch Geschäftspartner oder Wettbewerber eines Unternehmens der Kromberg & Schubert Gruppe sowie durch Mitarbeiter von Behörden dürfen grundsätzlich nur angenommen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.
- Besondere Zurückhaltung ist bei Beamten, Amtsträgern oder Mitarbeitern von Staatsunternehmen geboten.
- Im Übrigen ist die jeweils gültige Fassung der Bewirtungs- und Geschenkerichtlinie zu beachten.
- Spenden sollten nur nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung vergeben werden. In jedem Fall erfolgt die Spende auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung. Um Transparenz zu gewährleisten, sind Zweck, Spendenempfänger und Zuwendungsbestätigung des Empfängers zu dokumentieren.

4. Fairer Wettbewerb

- Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft ist ein fairer und unverfälschter Wettbewerb. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten.
 - Verbot mit Wettbewerbern Preise, Produktionsmengen, Kapazitäten, Gebietsaufteilung etc. abzusprechen.
 - Ebenso verboten ist es, Absprachen über Wettbewerbsverzicht, Abgabe von Scheinangeboten etc. zu treffen.
 - Missbrauch marktbeherrschender Stellung
 - Etc.
- Verboten sind bereits informelle Gespräche. Schon der Anschein eines konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.
- Jegliche Art vertraulicher Informationen, d.h. alle nicht veröffentlichten Firmendaten, dürfen grundsätzlich nicht mit Wettbewerbern ausgetauscht werden.

5. Umgang mit Informationen

- Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-How-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentlichen Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.
- Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse (z. B. Finanzdaten, Formeln, Patente, Verfahren, Werbemethoden, Marketingkonzepte, geplante Transaktionen o. ä.) dürfen gegenüber unbefugten Dritten während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht weitergegeben werden.
- Eine direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters, Dritter oder zum Nachteil der Kromberg & Schubert Gruppe ist nicht erlaubt.
- Alle Erfindungen, die ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit macht, sind unverzüglich dem Ansprechpartner für Gewerblichen Rechtsschutz (ipr@kroschu.com) mitzuteilen. In Ländern mit Arbeitnehmererfindungsgesetz gelten die Bestimmungen in seiner jeweiligen Fassung.
- Um ein einheitliches Auftreten der Kromberg & Schubert Gruppe zu gewährleisten, sind die Mitarbeiter aufgefordert, auf Anfragen von Medien, Gewerkschaften, Interessenverbänden oder Analysten nicht unmittelbar zu antworten, sondern diese unverzüglich an die Geschäftsleitung weiterzuleiten.
- Es ist auf die aktive Sicherung vertraulicher Daten gegen einen Zugriff durch Dritte (Abwehr von Industriespionage) entsprechend der bestehenden Richtlinien zu achten.
- Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.
- Die Vorgaben des Datenschutzgesetzes und der Datenschutzrichtlinie der Kromberg & Schubert Gruppe sind unbedingt zu beachten.
- Die Wahrung des Persönlichkeitsrechtes hat zu erfolgen (keine Weitergabe von Mitarbeiter- und Kundendaten an Dritte).
- Die Personal Computer, Laptops etc. und gespeicherten Daten sind vor unbefugtem Zugriff zu schützen.
- Die Nutzung privater Soft- und Hardware auf Firmengeräten ist untersagt.

- Sonstige Richtlinien zum Datenschutz, zur Datensicherheit und zur Nutzung der IT-Systeme sind einzuhalten.
- Durch unsere Informationsschutzmaßnahmen tragen wir zur Vermeidung der Erzeugung von nachgemachten Originalteilen bei. Wir nutzen in unserer Fertigung und unseren Abläufen keine nachgemachten Teile oder Technologien, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

6. Transparenz der Geschäftsvorfälle

- Eine ordnungsgemäße Abbildung aller Transaktionen in den Büchern und Konten ist sicherzustellen.
- Eine transparente und für Dritte nachvollziehbare Darstellung aller Transaktionen durch entsprechende Dokumentation ist notwendig.
- Ein aktiver Informationsaustausch hat zu erfolgen, und die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, alle geschäfts- und entscheidungsrelevanten Informationen zeitnah, vollständig und wahrheitsgemäß an Vorgesetzte und / oder die Mitglieder der Geschäftsleitung weiterzugeben.
- Gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen veröffentlicht die Geschäftsleitung Berichte hinsichtlich unserer Arbeitsschutzmaßnahmen, Umweltschutzprozesse, Mitarbeiter, Geschäftsabläufe, sowie Finanzieller Situation und Geschäftsergebnisse.
- Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

7. Nutzung von Firmeneigentum und Ressourcen

- Grundsätzlich ist weder eine Inanspruchnahme von Personal noch von Firmeneigentum, wie Betriebsmittel, Anlagen (EDV-Anlagen, Internet-Zugriff), Vermögen, intellektueller Besitz (Erfindungen und Forschungsergebnisse) und ähnlicher Ressourcen zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke erlaubt.
- Ohne ausdrückliche Zustimmung darf Betriebsvermögen, z.B. Maschinen, Werkzeuge oder Material nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.
- Auf eine strikte Trennung zwischen geschäftlichen und privaten Aufwendungen ist zu achten.

8. Interessenkonflikte

- Konflikte zwischen den Interessen der Kromberg & Schubert Gruppe und den privaten Interessen der Mitarbeiter sind grundsätzlich zu vermeiden.
- Mitarbeiter haben tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gegenüber dem Vorgesetzten rechtzeitig und unaufgefordert offenzulegen.
- Mögliche Interessenkonflikte können sein:

I. Finanzielle Beteiligungen

- Wesentliche finanzielle Beteiligungen der Mitarbeiter oder enger Familienangehöriger an einem Wettbewerber oder Geschäftspartner eines Unternehmens der Kromberg & Schubert Gruppe. Anzeige- und Genehmigungspflicht für Führungskräfte.

II. Nebentätigkeiten

- Nebentätigkeit eines Mitarbeiters. Es besteht grundsätzlich Anzeigepflicht.

III. Sonstige Interessenkonflikte

- Übernahme einer leitenden Tätigkeit durch einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters bei einem Geschäftspartner oder Wettbewerber eines Unternehmens der Kromberg & Schubert Gruppe.
- Erwerb, Anmietung oder Pacht eines Grundstückes, Gebäudes oder von Betriebs- und Geschäftsausstattung eines Unternehmens der Kromberg & Schubert Gruppe durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters.
- Verkauf, Vermietung oder Verpachtung eines Grundstückes, Gebäudes oder von Betriebs- und Geschäftsausstattung an ein Unternehmen der Kromberg & Schubert Gruppe durch einen Mitarbeiter oder einen engen Familienangehörigen eines Mitarbeiters.
- Anstellung oder Zusammenarbeit von Familienmitgliedern/ Freunden, sofern ein tatsächlicher, vermuteter oder potenzieller Interessenkonflikt entsteht, z.B. der Mitarbeiter dem Familienmitglied /Freund vorgesetzt oder unterstellt ist.
- Lieferanten, an denen man ein persönliches oder finanzielles Interesse hat oder haben könnte, z.B. man selbst, Familienangehörige oder gute Freunde sind Besitzer oder wesentlicher Investor des Lieferanten.

9. Verhalten am Arbeitsplatz

- Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).
- Es gilt die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter zu beachten ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Ethnie, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, religiöse Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren.
- Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.
- Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte), das Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist, wird nicht geduldet.
- Eine maßvolle und zurückhaltende Meinungsäußerung im Zusammenhang mit politischer, weltanschaulicher oder religiöser Meinungsbildung im Unternehmen ist selbstverständlich. Eine politische Betätigung im Unternehmen ist nicht zulässig.
- Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.
- Wir tolerieren keine Kinderarbeit. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit oder Nachtarbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 (Recht auf Bildung für Kinder und Schutz vor den schlimmsten Formen der Kinderarbeit) nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können. Ebenso werden diese Mitarbeiter nicht zur Mehrarbeit eingesetzt.

10. Arbeits-, Umwelt-, und Gesundheitsschutz

- Der gesetzlich festgelegte nationale Mindestlohn ist zu gewährleisten.
- Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeiter werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.
- Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ist einzuhalten, ebenso wie am jeweiligen Standort gesetzlich vorgeschriebene oder tarifvertraglich vereinbarte Pausen- und Erholungsregelungen.
- Umweltschutz hinsichtlich der jeweils anwendbaren gesetzlichen Normen ist zu beachten und Umweltbelastungen nach Möglichkeit zu eliminieren bzw. zu minimieren.
- Risiken im Betrieb sind einzudämmen, und für Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten ist zu sorgen.
- Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet.
- Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend zu unterrichten/schulen.
- Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:
 - Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
 - Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO₂-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Erhaltung der Biodiversität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.
- Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

11. Lieferkette

- Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Verhaltenskodex auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.
- Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Verhaltenskodex bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Risikobetrachtung, Fragebögen, Bewertungen oder Audits oder Medienbeobachtung erfolgen.
- Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

12. Umsetzung und Durchsetzung

- Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Verhaltenskodex sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.
- Bei Zweifeln oder bei Hinweisen auf zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld kann Rat und Hilfe bei dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Compliance-Beauftragten oder den Interessenvertretungen der Mitarbeiter gesucht werden.
- Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.
- Auf unserer Internetseite bieten wir unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern Zugang zu einem Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex melden zu können.
- Mitarbeiter werden ermutigt, mögliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und aufsichtsrechtliche Standards sowie interne Verhaltensregeln der Geschäftsführung oder dem zentralen Compliance-Beauftragten zu melden, die sie nach Treu und Glauben als Verstoß oder Anschein eines Verstoßes der Richtlinien ansehen. Mitarbeiter sind hierbei vor Vergeltung geschützt.