

Code of Conduct

1. Einführung

Wir haben diesen Code of Conduct als Verhaltenskodex verfasst. Er gilt als verbindliche Leitlinie für unseren beruflichen Alltag und ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die für die Mitarbeiter unseres Unternehmens gelten. Er enthält Richtlinien die regeln, wie wir unsere Unternehmenswerte im täglichen Umgang leben und ist Teil unserer unternehmensweiten Grundsätze und Richtlinien.

Der Code of Conduct gilt für die terra infrastructure GmbH und alle seine Mitarbeiter. Er enthält feste, verbindliche Regeln, die es einzuhalten gilt. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Einhaltung des Code of Conduct durch regelmäßige Schulungen.

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, Verstöße gegen den Code of Conduct zu melden. Bei Unsicherheiten sollte das Gespräch mit der zuständigen Abteilung gesucht werden. Diese unterstützt bei Klärung des Sachverhaltes.

Unsere Geschäftsführung und jede Führungskraft hat eine Vorbildfunktion. Sie fördern aktiv die Umsetzung dieses Code of Conduct und schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem Zweifelsfälle offen angesprochen werden können, ohne negative Konsequenzen zu befürchten.

2. Menschenrechte und Umweltrisiken nach dem LkSG

Es ist unser übergeordnetes Ziel, die Menschenrechte einer jeden Person zu achten, zu schützen und zu respektieren. In unserer täglichen Geschäftstätigkeit halten wir uns deshalb an Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards. Wir fördern Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette und prüfen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Anhaltspunkte für Menschenrechtsverletzungen. Unsere Verhaltensanforderungen in Bezug auf unsere Lieferanten haben wir in unserem Supplier Code of Conduct festgelegt. Sollten wir die Verletzung von Menschenrechten in unserem Arbeitsumfeld feststellen, melden und – soweit erforderlich – unterbinden wir diese unverzüglich. Ebenso achten wir die Umwelt und beugen umweltbezogenen Risiken vor bzw. beenden oder minimieren diese.

Insbesondere achten wir auf folgende **menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken**:

Ein **menschenrechtliches Risiko** im Sinne dieses Gesetzes ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

1. das **Verbot der Beschäftigung eines Kindes** unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf (siehe Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973)
2. das **Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit** für Kinder unter 18 Jahren (siehe Übereinkommens Nr. 182 vom 17. Juni 1999 der Internationalen Arbeitsorganisation):
 - a. alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten,
 - b. das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen,
 - c. das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen,
 - d. Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet

wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

3. das **Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit**; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel (siehe Übereinkommen Nr. 29 vom 28. Juni 1930 der Internationalen Arbeitsorganisation)
4. das **Verbot aller Formen der Sklaverei**, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen;
5. das **Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes**, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:
 - a. offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
 - b. das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
 - c. das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
 - d. die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten;
6. das **Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit**, nach der
 - a. Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,
 - b. die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen,
 - c. Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen;
7. das **Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung**, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit;
8. das **Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns**; der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes;
9. das **Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung**,

Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die

- a. die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
 - b. einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
 - c. einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder zerstört oder
 - d. die Gesundheit einer Person schädigt;
10. das **Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung** und das **Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern** bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert;
11. das **Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts**, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte
- a. das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
 - b. Leib oder Leben verletzt werden oder
 - c. die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden;
12. das Verbot eines über die Nummern 1 bis 11 hinausgehenden Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

Ein **umweltbezogenes Risiko** im Sinne dieses Gesetzes ist ein Zustand, bei dem auf Grund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

1. das **Verbot der Herstellung von mit Quecksilber** versetzten Produkten gemäß dem Minamata-Übereinkommen;
2. das **Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen** bei Herstellungsprozessen im Sinne des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum;
3. das **Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen** entgegen den Bestimmungen des Minamata-Übereinkommens;
4. das **Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien** gemäß des Stockholmer Übereinkommens **über persistente organische Schadstoffe** gemäß dem POPs-Übereinkommen.
5. das **Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen** nach den Regelungen des POPs-Übereinkommens gelten;
6. das **Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle** im Sinne des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung
 - a. in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderer Abfälle verboten hat

- b. in einen Einfuhrstaat im Sinne des Basler Übereinkommens, der nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat, wenn dieser Einfuhrstaat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten hat
 - c. in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens
 - d. in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden
7. das **Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle** des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten sowie
8. das **Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle** aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens

Sollten unsere Mitarbeiter menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in ihrem Arbeitsumfeld feststellen oder Hinweise darüber erhalten, melden sie diese umgehend und unterstützen uns dabei, die notwendigen Schritte einzuleiten, um diese Verletzungen abzustellen

3. Unternehmerische Verantwortung

3.1 Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung:

Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder eines Gesundheitsstatus, der ethnischen Abstammung, der Nationalität, der sozialen Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der politischen Meinung oder auch der individuellen Weltanschauung.

Wir tolerieren kein Mobbing am Arbeitsplatz und verhalten uns unseren Kollegen gegenüber nicht in einer ablehnenden oder einschüchternden Art und Weise. Wir verurteilen sexuelle Belästigung, einschließlich unerwünschter sexueller Annäherungen oder Bemerkungen, sowie jedes andere visuelle, verbale oder physische sexuelle Verhalten jeder Art.

3.2 Chancengleichheit

Wir behandeln einander mit Respekt: Eine Kultur der Chancengleichheit und Toleranz, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Hierzu zählt auch der wertschätzende und respektvolle Umgang im Miteinander.

Wir bieten gleiche Chancen für alle. Die Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgen diskriminierungsfrei und grundsätzlich ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten.

3.3 Zusammenarbeit

Wir handeln verantwortungsbewusst, respektvoll und wertschätzend und arbeiten vertrauensvoll zusammen, um unsere Ziele zu erreichen. Unser Miteinander basiert auf der Verbundenheit, die wir in unseren Teams empfinden und das Vertrauen, welches wir zueinander in der täglichen Arbeit haben. Mit Freude erreichen wir gemeinsam unsere gesetzten Ziele. Jeder Einzelne von uns hat dabei die Freiheit zu gestalten und sich einzubringen. Durch das Einbringen von Ideen jedes Einzelnen und das gemeinsame Entwickeln von Ergebnissen verbessern wir kontinuierlich unsere Leistungen und Lösungen für unsere Kunden und Geschäftspartner.

3.4 Feedbackkultur

Eine konstruktive Feedbackkultur ist wichtig. Wir ermutigen alle Mitarbeiter, ihre Meinungen und Ideen zu teilen, um kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen. Jeder soll sich ermutigt fühlen,

anderen Feedback zu geben und selbst anzunehmen, denn gerade durch diesen Austausch werden wir besser.

3.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir schaffen ein faires, gesundes und arbeitnehmerfreundliches Umfeld. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil unserer Betriebsabläufe.

Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und übernehmen Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Wir bieten regelmäßig Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen an, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu fördern.

3.6 Arbeitnehmervertretung

Wir pflegen eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern. Dies ist ein maßgeblicher Bestandteil und ein bewährter Grundpfeiler der Unternehmenspolitik. Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt.

3.7 Umweltschutz

Wir handeln verantwortungsbewusst und legen Wert auf den schonenden Einsatz und die Wiederverwendung von Ressourcen zum Wohle der Umwelt: Unsere Produkte sind langlebig und nachhaltig: Sie halten bei gleichbleibender Qualität über Jahrzehnte. Unser Geschäftsmodell unterstreicht dies durch die verschiedenen Möglichkeiten des Kaufs und Rückkaufs sowie von Mietmodellen. Dabei setzen wir auf höchste Qualität, bestätigt durch die Langlebigkeit unserer Produkte.

Wir sind uns bei unserer täglichen Arbeit unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst. Wir gehen mit Bedacht mit Ressourcen um und achten auf ein umweltschonendes Verhalten. Bei bekanntwerdenden möglichen Gefahren für die Umwelt, insbesondere wenn dadurch auch unmittelbare Gefahr für Menschen besteht, sind Mitarbeitende angehalten, diese umgehend zu melden, damit notwendige Maßnahmen eingeleitet werden können.

4. Verantwortung als Marktteilnehmer

4.1 Produktverantwortung

Wir stehen in der Verantwortung einen sicheren Umgang mit unseren Produkten und Services zu gewährleisten und halten die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zur Einhaltung der Vorgaben zur Produktkonformität ein.

Wir halten unsere Qualitätsstandards durch unsere Qualitätssicherung ein. Wir achten darauf, dass diese Standards durch kontinuierliche Produktbeobachtung langfristig eingehalten werden. Bei etwaigen auftretenden Abweichungen von unseren Standards ergreifen wir unverzüglich die notwendigen Maßnahmen, um diese wiederherzustellen.

Wir wählen unsere Lieferanten und Dienstleister nach objektiven Kriterien und den höchsten Qualitätsansprüchen aus. Unsere Verhaltensanforderungen im Rahmen der Beschaffung sind in unserem Supplier Code of Conduct festgelegt.

4.2 Kommunikation und Marketing

Wir leben eine offene und wahrheitsgemäße Kommunikations- und Marketingpolitik mit allen beteiligten Wirtschaftsakteuren, Investoren, Partnern, Kunden und der Öffentlichkeit. Uns ist es wichtig, dass wir als vertrauensvoller Partner wahrgenommen und geschätzt werden.

Wir lassen keinerlei Zweifel an der Genauigkeit und Richtigkeit unserer Buchführung und finanziellen sowie nichtfinanziellen Berichterstattung aufkommen. Mit unseren internen Kontrollsystemen stellen wir sicher, dass alle Daten und die dazugehörigen Dokumentationen die gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

Wir beachten die internen Vorgaben zur Unternehmenskommunikation und achten darauf, dass unser Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen des Unternehmens nicht schadet. Öffentlichkeitswirksame Aussagen im Namen des Unternehmens gegenüber Kunden, der Presse oder der Öffentlichkeit stimmen wir vorab mit den zuständigen Abteilungen (z.B. Communications) ab. Jeder Mitarbeiter achtet zudem darauf, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards erfolgen.

Wir halten uns an die Social Media Guideline für eine angemessene Kommunikation im Internet und auf Social Media.

4.3 Fairer Wettbewerb

Wir halten die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts strengstens ein. Korruption und Kartellverstöße werden nicht geduldet. Schmiergelder oder Kartellabsprachen sind für uns keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft, als gegen Gesetze zu verstoßen. Geschäftsführer, leitende Angestellte und alle Arbeitnehmenden müssen sich über die außerordentlichen Risiken im Klaren sein, die ein Korruptions- oder Kartellfall für unsere Gesellschaft, aber auch für sie persönlich, bedeuten kann.

4.4 Interessensvertretung der Wirtschaft

Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben zum Lobbying und vermeiden unter allen Umständen eine unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung. Wir beachten den Verhaltenskodex der EU.

4.5 Umgang mit Interessenskonflikten

Wir vermeiden Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Unternehmensrichtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

4.6 Korruptionsverbot

Wir lehnen jede Form von Bestechlichkeit und Korruption ab und befolgen strikt alle anwendbaren Gesetze gegen Bestechlichkeit und Korruption. Selbstverständlich ist es strengstens untersagt, Amtsträgern und anderen Personen aus der freien Wirtschaft unzulässige Zahlungen (Bestechungsgelder, Schmiergelder) anzubieten, solche zu akzeptieren oder auch nur darüber zu diskutieren.

Wir nehmen Zuwendungen in Form von Geschenken, Einladungen und Bewirtung nur dann an, wenn sie zulässig sind und damit legitime geschäftliche Zwecke verfolgt werden. Die Zuwendung darf den Empfänger nicht in unzulässiger oder sittenwidriger Art und Weise beeinflussen. Bargeldgeschenke sind strikt abzulehnen. Als Richtwert zur Angemessenheit gelten im Allgemeinen folgende Werte:

- Einladungen an/von Geschäftspartnern: ca. 100 €
- Einladungen an/von Amtsträgern: ca. 35 €
- Geschenke an/von Geschäftspartnern: ca. 50 €
- Geschenke an Amtsträger: Nur geringwertige, typische Werbeartikel.

4.7 Spenden und Sponsoring

Wir erbringen Spenden und andere Formen des gesellschaftlichen Engagements allein im Unternehmensinteresse und leisten keine finanziellen Zuwendungen, insbesondere Spenden und Sponsoring-Maßnahmen an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter. Zuwendungsempfänger, Zweck und Zuwendungsbescheinigung werden ordnungsgemäß dokumentiert.

5. Verantwortung im eigenen Geschäftsbereich

5.1 Datenschutz

Wir gehen verantwortungsvoll mit personenbezogenen Daten um, indem wir die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz berücksichtigen und entsprechend der internen Vorgaben zum Umgang mit personenbezogenen Daten handeln. Allen Mitarbeitern obliegt die Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass personenbezogene Daten vor dem unbefugten Zugriff durch Dritte geschützt sind.

Wir verarbeiten auch sonstige (nicht personenbezogene) Daten stets in einer verantwortungsvollen Weise und im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen. Wir verpflichten uns zur vollständigen Transparenz beim Umgang mit Daten.

5.2 IT-Sicherheit

Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben zur IT-Sicherheit. Alle, die uns ihre Daten anvertrauen, sollen sich darauf verlassen können, dass ihre Daten bei uns sicher sind.

Wir beachten die unternehmensinternen Vorgaben zum Umgang mit Daten und Dokumenten und treffen die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen.

5.3 Geldwäsche

Wir kommen unseren gesetzlichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Finanzkriminalität, mithin der Geldwäscheprevention, dem Sanktionsscreening und der Prävention von Steuerhinterziehung nach.

Wir lassen uns nicht für illegale Zwecke missbrauchen. Wir tolerieren keinerlei Verstöße gegen Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche. Im Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern stellen wir sicher, dass wir nicht die Verschleierung von Geldern illegaler Herkunft durch unsere Geschäftstätigkeit ermöglichen.

Wir prüfen vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen die Identität und Seriosität unserer Geschäftspartner. Wenn wir Zahlungen an Geschäftspartner vornehmen oder empfangen, suchen und erkennen wir die Warnsignale von Geldwäsche. Alle Geschäftsabläufe werden ordnungsgemäß dokumentiert.

Wir sind aufmerksam in Bezug auf verdächtiges Verhalten und ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die den Verdacht von Geldwäsche begründen könnte. Einen Verdacht melden wir unverzüglich unseren Vorgesetzten und der zuständigen Abteilung.

5.4 Umgang mit Unternehmenseigentum

Wir pflegen verantwortungsbewusster Umgang mit jeder Art von Unternehmensvermögen (sämtliche Arbeitsmittel, Produkte, technische Ausstattung, geistiges Eigentum).

Wir verfügen über gewerbliche Schutzrechte und betriebsspezifisches Know-how sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Die unbefugte Nutzung von geschützten Rechten und die unbefugte Weitergabe von vertraulichen Informationen, insbesondere solche zu betriebsfremden Zwecken, kann im Einzelfall zivilrechtliche oder auch strafrechtliche Konsequenzen für Mitarbeiter nach sich ziehen

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum sowie interne Informationen stellen einen Wettbewerbsvorteil für unsere Gesellschaft und somit ein schützenswertes Gut dar, welches wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen.

5.5 Verbot von Insidergeschäften

Wir nutzen den Zugang zu Insiderinformationen nicht für den Handel mit Finanzinstrumenten oder geben entsprechende Empfehlungen an Dritte weiter. Wir behandeln Insiderinformationen stets vertraulich und legen diese nicht offen. Mit sensiblen Unternehmensinformationen gehen wir stets vertraulich um und halten uns an entsprechende Vertraulichkeitserklärungen unserer Geschäftspartner.

5.6 Exportkontrolle, Steuern und Zölle

Wir sind als international tätiges Unternehmen überall auf der Welt aktiv. Wir wissen, dass all unsere nationalen und internationalen Geschäftsbeziehungen Handelskontrollgesetzen unterliegen können. Wir wollen verhindern, dass unsere Produkte in die falschen Hände geraten und möglicherweise gesetzeswidrig verwendet werden. Aus diesem Grund halten wir uns an sämtlichen rechtlichen Vorschriften, inklusive Handelskontrollbestimmungen, wie z.B. Antiterrorgesetze und Finanzsanktionsregelungen, die einen Missbrauch verhindern sollen. Wir befolgen die Export-, Steuer- und Zollvorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind.

6. Maßnahmen

6.1 Schulungen

Regelmäßige Schulungen sind Pflicht, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Richtlinien verstehen und einhalten. Unsere Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Schulungen zu den in diesem Code of Conduct niedergelegten Compliance-Themen teil.

6.2 Meldung bei Verdacht / Verstößen

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sämtliche anwendbaren Gesetze und rechtliche Vorschriften eingehalten werden sollen. Jede natürliche und juristische Person, die unter den Anwendungsbereich dieses Code of Conduct fällt, ist verpflichtet, die hierin niedergelegten Regelungen bei ihren Geschäftstätigkeiten zu befolgen. Sämtliche Mitarbeiter müssen im Rahmen der Gesetze sowie unserer internen Regelungen handeln, welche für ihre jeweilige Geschäftstätigkeit relevant sind.

Für die Integrität unserer Unternehmensabläufe sind wir darauf angewiesen, dass unsere Mitarbeiter bei Verstößen und Verdachtsfällen verantwortungsbewusst handeln und bei Problemen oder Zweifelsfällen das Wort ergreifen.

Verstöße können entweder bei den Abteilungen Legal & Sustainability und People & Culture gemacht werden sowie dem eigenen Vorgesetzten gemeldet werden oder anonym über unser Hinweisgebersystem HINTBOX eingereicht werden.

Sämtliche Kontaktaufnahmen sowie die übermittelten Informationen über unsere Kommunikationskanäle werden streng vertraulich behandelt.

6.3 Sanktionen

Wir treffen angemessene Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen bei Verstoß gegen das Gesetz, sonstige anwendbare rechtliche Regelungen, gegen unternehmensinterne Regelungen oder gegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Regeln. Dies kann bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen führen.

7. Ansprechpartner

7.1 Allgemeine Informationen zum Code of Conduct

Bei Fragen zu diesem Code of Conduct oder bei Unsicherheiten zu seiner Anwendung kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder andere qualifizierte Ansprechpartner wie Legal & Sustainability oder People & Culture wenden.