

Verhaltenskodex der Wilo Gruppe

„Verantwortlich Handeln“





INHALT

PRÄAMBEL	2
GELTUNGSBEREICH	3
WILO PRINZIPIEN	4
SOZIALE GRUNDPRINZIPIEN	4
EINHALTUNG VON GESETZEN	4
INTERESSENKONFLIKTE	4
UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT	5
FAIRER WETTBEWERB	5
AUFTRAGSVERGABE	6
UNSERE LIEFERANTEN	6
UNSERE KUNDEN	6
GEWÄHREN UND ANNEHMEN VON VORTEILEN	6
UNSERE MITARBEITER	7
ARBEITSUMFELD UND GESUNDHEIT	8
FÜHRUNGSSTIL	9
TRANSPARENZ	9
DISKRETIION/VERTRAULICHKEIT	10
DATENSCHUTZ	11
IMPLEMENTIERUNG/KONTROLLE	11



Präambel

Wir, die Wilo Gruppe, sind eine der weltweit führenden Unternehmensgruppen der Pumpenindustrie. In mehr als 130 Jahren haben wir uns zu einem globalen Konzern entwickelt, der auf Märkten in über 70 Ländern erfolgreich tätig ist und eine kooperative Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern, Partnern und Kunden praktiziert.

Diese erfolgreiche Entwicklung ist das Ergebnis vieler Faktoren. Dazu zählen neben den qualitativ hochwertigen und innovativen Produkten, unserem Know-How und unserer Strategie auch die Stärke unseres Managements sowie die Motivation und das Können unserer Mitarbeiter.¹

Zugleich basiert unser Erfolg zu einem großen Teil auch auf gemeinsamen Wertvorstellungen und ethischen Prinzipien, die jeden Tag unser Handeln beeinflussen. Aufgrund unserer globalen Tätigkeit vereint die Wilo Gruppe unterschiedlichste Kulturen unter einem Dach. Daher ist es ein fundamentales Anliegen der Wilo Gruppe, ein ausgewogenes gemeinsames Grundsatz- und Wertesystem für alle Kulturkreise zu schaffen. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Einführung des vorliegenden Verhaltenskodex ein wichtiger Schritt. Kern und zentraler Ausgangspunkt der hier aufgestellten Prinzipien unseres Selbstverständnisses sind die ethischen Wilo Grundwerte

Integrität, Respekt und Fairness.

Wir verstehen den Kodex als Instrument zur Stärkung der Loyalität und Redlichkeit unserer Mitarbeiter, um Konflikte hinsichtlich privater und Unternehmensinteressen zu vermeiden. Er dient zudem als Instrument zur Gewährleistung einer vertrauensvollen und produktiven Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Dienstleistern. Neben Rechtschaffenheit und Aufrichtigkeit fördern wir zugleich das Pflichtbewusstsein und die Eigenverantwortung jedes Einzelnen. Dies wiederum kann nur durch eine vorgelebte Verantwortlichkeit der Führungskräfte für unsere Unternehmensgruppe und ihre Mitarbeiter erreicht werden.

Es ist unser erklärtes Ziel, diesen Verhaltenskodex nachhaltig als integrale Basis für unsere unternehmerische Tätigkeit zu implementieren. Wir erwarten und vertrauen darauf, dass jeder Mitarbeiter – vom Auszubildenden bis zum Mitglied des Managements – die Vorgaben des nachfolgenden Verhaltenskodex stets und vollumfänglich zum Maßstab seines Handelns macht – und damit seiner eigenen Verantwortung als Vorbild gerecht wird.

Der Vorstand

¹ Soweit in diesem Verhaltenskodex Begriffe allein in ihrer männlichen Form verwendet werden, geschieht dies nur aus Gründen der Vereinfachung. Die jeweilige Bezeichnung umfasst stets beide Geschlechter.



Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex ist die verbindliche Basis der unternehmerischen Tätigkeit der Wilo Gruppe und richtet sich gleichermaßen an alle Führungskräfte und Mitarbeiter der Wilo Gruppe weltweit sowie an alle, die Wilo vertreten oder für Wilo tätig sind. Sie alle stärken und leben diese Prinzipien mit ihrem eigenen Verhalten und tragen aktiv zur steten Einhaltung und Stärkung unserer Prinzipien bei.

Geschäftspartner im Sinne dieses Verhaltenskodex sind Kunden (einschließlich mittelbarer Kunden und Kundenberater), Lieferanten und Dienstleister, aber auch Dritte, die von Lieferanten und Dienstleistern zur Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen gegenüber der Wilo Gruppe beauftragt werden.

Als Unternehmensgruppe, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist und dieser auch stets gerecht werden will, verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, in ihren Unternehmen nach einem vergleichbaren Verhaltenskodex zu leben und die in unserem Verhaltenskodex aufgestellten Prinzipien zu achten. Grundlage aller Geschäftsbeziehungen zwischen der Wilo Gruppe und ihren Geschäftspartnern ist der vorliegende Verhaltenskodex.

Neben den Prinzipien des Verhaltenskodex gelten ergänzend die jeweils einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, die arbeitsvertraglichen, betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen und das interne Regelwerk der Wilo Gruppe.

Soweit die Prinzipien des Verhaltenskodex in zulässiger Weise Sachverhalte strenger regeln als das nationale Recht, ist der Verhaltenskodex bindend. Nationales Recht, das strengere Anforderungen aufstellt, ist in jedem Fall zu beachten.

Der Verhaltenskodex stellt eine Selbstverpflichtung der Wilo Gruppe dar, die im Folgenden dargestellten Grundsätze und Prinzipien aktiv zu leben.



Wilo Prinzipien

Soziale Grundprinzipien

Nach dem Selbstverständnis der Wilo Gruppe ist die Menschenwürde unantastbar. Darüber hinaus werden die internationalen Menschenrechte respektiert und geschützt.

Aus diesem Grund lehnt die Wilo Gruppe Zwangsarbeit, Sklaverei sowie vergleichbare Formen der Freiheitsberaubung und Nötigung kategorisch ab. Entsprechendes gilt für Kinderarbeit und die Ausbeutung von Jugendlichen. Geschäftspartner der Wilo Gruppe sind stets an diesem Maßstab zu messen.

Innerhalb der Wilo Gruppe kommen insbesondere auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz und der Chancengleichheit eine zentrale Bedeutung zu. Alle Mitarbeiter der Wilo Gruppe, vor allem in Führungspositionen, sind diesen Grundsätzen strikt verpflichtet und haben größten Wert auf deren Einhaltung zu legen.

Einhaltung von Gesetzen

Für die Wilo Gruppe ist es eine Selbstverständlichkeit, bei allen internen sowie externen Abläufen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften, international bindenden Bestimmungen sowie gesellschaftlichen Normen (im Folgenden „geltende Regelungen“) zu handeln. Zur Umsetzung unserer Interessen im Rahmen des geltenden Rechts bauen wir auf ein verlässliches gesellschaftliches und politisches Umfeld.

Es liegt in der persönlichen Verantwortung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter, die geltenden Regelungen einzuhalten. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie in der Zusammenarbeit mit uns alle geltenden Regelungen beachten.

Interessenkonflikte

Rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln setzt die Vermeidung von Interessenkonflikten voraus. Unerlässlich ist daher die strikte Trennung privater Interessen der Mitarbeiter der Wilo Gruppe von den Interessen der Unternehmen der Wilo Gruppe. Ein Interessenkonflikt ist dann gegeben, wenn private Interessen, gleich in welcher Weise, mit Interessen der Unternehmen der Wilo Gruppe kollidieren. Auch bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes soll vermieden werden.



Umweltschutz und Nachhaltigkeit

**„Wir tragen
Verantwortung
für Umwelt und
Gesellschaft.“**

Pumpensysteme sind von entscheidender Bedeutung für die elementaren Lebensbedürfnisse und die Erhaltung unserer Umwelt für zukünftige Generationen. Die Verknüpfung von Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz stellt daher ein zentrales Thema innerhalb der Wilo Gruppe dar und ist maßgeblich für unser Handeln und Tun.

Dies wird primär durch unsere Leitlinien zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die sich der Ökonomie, Ökologie und sozialen Themen zuwenden, dokumentiert, und spiegelt sich so in unserer nachhaltigen Strategie wider. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Umweltbilanz unserer Produkte und gehen mit den natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll und so sparsam wie möglich um. Innerhalb der Wilo Gruppe ist die Einhaltung der jeweils nationalen umweltrechtlichen Gesetze selbstverständlich, genauso wie das Bestreben, diese zu übertreffen. Alle Mitarbeiter der Wilo Gruppe sind aufgefordert, Vorschläge zur Verbesserung des Umgangs mit unseren natürlichen Ressourcen zu machen.

Fairer Wettbewerb

Die Wilo Gruppe ist überzeugt, dass die Interessen unserer Kunden, aber auch die der Unternehmensgruppe, am besten durch fairen Wettbewerb geschützt werden können. Die Wilo Gruppe ist daher stets bestrebt, ihre Geschäftstätigkeit im Wettbewerb an höchsten ethischen und rechtlichen Prinzipien zu orientieren.

Folglich sind Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken können, wie zum Beispiel Absatzquotierungen, Preisabsprachen und -bindungen oder Patentverletzungen, untersagt. Bereits der Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Reputation der Wilo Gruppe nachhaltig schaden. Auch ein mit Wettbewerbern abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder formlose Absprachen, die zu einer Wettbewerbsbeschränkung führen, sind nicht gestattet.

Wir respektieren das Recht unserer Wettbewerber, ihre Informationen zu schützen. Informationen über Wettbewerber, die dadurch erlangt werden, dass Mitarbeiter oder Geschäftspartner dieser Wettbewerber gegen vertragliche Pflichten verstoßen, werden nicht genutzt.



Auftragsvergabe

Im Rahmen des Bezugs von Waren und Dienstleistungen ist stets ausschließlich nach sachlichen Kriterien vorzugehen. Persönliche Interessen und Beziehungen dürfen einen Vertragsabschluss nicht beeinflussen und nicht Grundlage der Vergabe von Aufträgen sein. So soll eine Wettbewerbsbeeinflussung oder -verfälschung ebenso ausgeschlossen werden wie wirtschaftliche Nachteile für die Wilo Gruppe.

Um eine faire Auftragsvergabe zu gewährleisten, sind vor der Vergabe von Aufträgen verschiedene Angebote nach Maßgabe interner Regelungen einzuholen, die in jedem Unternehmen der Wilo Gruppe schriftlich niederzulegen sind. Ausnahmen hiervon sind nur über die Leitung des jeweiligen Unternehmens der Wilo Gruppe möglich.

Unsere Lieferanten

Nur Lieferanten, die neben den gesetzlichen auch unsere ethischen und moralischen Verpflichtungen anerkennen, finden Berücksichtigung bei der Auftragsausschreibung und -vergabe. Unser „Verhaltenskodex für Wilo Lieferanten“ soll mit jedem Lieferanten vereinbart werden.

Unsere Kunden

„Wir sind kundenorientiert.“

Unseren Kunden bieten wir herausragende Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen. Daher erachten wir es als unsere Aufgabe, die Qualität der Produkte, Dienstleistungen und Verfahren ständig zu überprüfen und zu verbessern, um den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kunden nachhaltig gerecht zu werden. Wir erkennen die Bedürfnisse unserer Kunden frühzeitig. Wir setzen auf ein zuverlässiges, vertrauensvolles und faires Verhältnis zu unseren Kunden, denen wir als verlässlicher Partner zur Seite stehen. Unsere Erfahrung und unser Wissen nutzen wir, um bei unseren Kunden größtmöglichen Nutzen und ökonomischen Mehrwert zu schaffen. Diese Maßnahmen stärken das Vertrauen, das unsere Kunden in die Wilo Gruppe setzen.

Gewähren und Annehmen von Vorteilen

Vorteil in diesem Sinne ist jede Art von Zuwendung, die über die vertraglich vereinbarte Leistung hinausgeht und persönlich verwertet werden kann. Dazu gehören Barmittel, Geschenke, Bewirtungen jedweder Form, Mahlzeitengewährung, Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen, Eintrittskarten, Übernachtungen, Vergünstigungen,



Dienstleistungen, Preisnachlässe und sonstige Begünstigungen.

Generell dürfen Mitarbeiter keine Vorteile an Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter privater oder öffentlicher Unternehmen und Behörden oder sonstige Dritte gewähren oder selbst Vorteile von diesen annehmen, wenn diese

- gegen nationale Gesetze und Vorschriften verstoßen,
- im Konflikt zu lokalen und branchenüblichen Gewohnheiten stehen,
- einen Interessenskonflikt oder rufschädigende Situationen herbeiführen oder
- einen hinreichenden und offensichtlichen Tatverdacht für Bestechung oder Schmiergeldzahlung begründen.

Derartig angebotene Vorteile sind abzulehnen und der Vorgang ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.

Insbesondere bei Behörden und Ämtern sind die regionalen, teilweise sehr strengen und restriktiven Regelungen, Gesetze und Vorschriften zu beachten.

Unsere Mitarbeiter

„Wir vertrauen unseren Mitarbeitern und fördern sie.“

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital, für die wir als Familienunternehmen eine besondere Verantwortung wahrnehmen. Ihr persönlicher Einsatz, ihre Kreativität, Vielseitigkeit, Geschicklichkeit und Energie sind für unsere führende Position auf den Märkten und für unseren nachhaltigen Erfolg von entscheidender Bedeutung.

Die Mitarbeiter der Wilo Gruppe werden ausschließlich auf Grund ihrer Fähigkeiten, Eignungen, Leistungen und Kenntnisse eingestellt und beurteilt. Jegliche unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Kaste, Weltanschauung, Nationalität, Herkunft, politischen Einstellung, Ideologie, gewerkschaftlichen oder koalitionspolitischen Aktivitäten, sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder wegen ihres Alters, Familienstands oder Geschlechts oder aufgrund anderer persönlicher Merkmale haben zu unterbleiben.

Körperliche Misshandlung, Androhung von körperlicher Gewalt, unübliche, unangemessene oder gesetzlich verbotene Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle oder andere Belästigungen sowie Mobbing, Diskriminierungen oder Einschüchterungen sind untersagt. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, gegen derartige Handlungen



geschützt zu werden. Dieser Schutz gilt auch der persönlichen Würde und Privatsphäre des Mitarbeiters.

Unsere Führungskräfte verkörpern unsere Führungskultur. Jede Führungskraft erarbeitet sich die Anerkennung ihrer Mitarbeiter dadurch, dass sie ihre Vorbildfunktion

tatsächlich lebt, und zwar sowohl durch ihre persönliche Leistung als auch durch Sozialkompetenz. Jede Führungskraft der Wilo Gruppe legt großes Vertrauen in ihre Mitarbeiter und vermittelt Sicherheit durch Beständigkeit, Integrität und Loyalität.

Der Umgang unserer Mitarbeiter miteinander basiert in erster Linie auf wechselseitigem Vertrauen. Dieses Vertrauen ist durch offene Kommunikation und Transparenz gewährleistet. Teamfähigkeit, aber auch Eigeninitiative bilden einen wichtigen Erfolgsfaktor zur Erreichung der gemeinsamen unternehmerischen Ziele. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair, mit Anstand und Integrität zu verhalten. Kollegen, Geschäftspartnern, Behörden und sonstigen Dritten gegenüber wird ein freundlicher, sachlicher und korrekter Umgang erwartet.

Das Verhalten eines jeden Mitarbeiters wird auch der Wilo Gruppe zugerechnet und prägt damit ihre Reputation sowohl nach außen als auch nach innen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie dies bei ihrem Handeln stets berücksichtigen.

Die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die fachliche Qualifikation jedes Mitarbeiters werden durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt, um ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu erhalten und auszubauen. Damit gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der Wilo Gruppe.

Elementar ist zudem das Recht unserer Mitarbeiter auf Bildung von Koalitionen zur Interessenvertretung.

Arbeitsumfeld und Gesundheit

Die Gewährleistung eines in jeder Hinsicht anspruchsvollen und zufriedenstellenden Arbeitsumfeldes ist ein vornehmlich unternehmerisches Ziel der Wilo Gruppe.



Für die Wilo Gruppe ist es von zentraler Bedeutung, dass die Mitarbeiter eine saubere und sichere Arbeitsumgebung vorfinden. Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Sicherheitsmaßnahmen werden gefördert, um Unfällen, Verletzungen und Krankheiten vorzubeugen. Die Einhaltung sämtlicher Vorschriften im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für uns selbstverständlich.

Auch unsere Mitarbeiter sind für den Schutz ihrer eigenen Gesundheit ebenso verantwortlich wie für den Schutz ihrer Kollegen. Deshalb sind die lokalen Arbeitsschutzvorschriften von jedem Mitarbeiter strikt einzuhalten.

Führungsstil

„Wir führen unser Unternehmen verantwortungsvoll.“

Alle Führungskräfte pflegen einen fairen und kooperativen Führungsstil sowie eine klare Führungsstruktur, die stets sachorientiert und transparent ist. Unsere Führungskräfte begegnen den Mitarbeitern mit Respekt, Toleranz, Aufrichtigkeit und Verlässlichkeit. Unsere Führungskräfte sind Leistungsträger, die sich durch Fachwissen, Begeisterung, Entschlusskraft und Fokussierung auszeichnen und für die Motivation und Entwicklung unserer Mitarbeiter verantwortlich sind. Unsere Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und handeln im Sinne unseres Leitbildes.

Transparenz

„Wir sorgen für Offenheit, Transparenz und Flexibilität in unserer Organisation.“

Innerhalb der Wilo Gruppe setzen wir auf Transparenz durch intensive Kommunikation zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen und zwischen den verschiedenen Organisationseinheiten im Unternehmen, um Probleme und Schwachstellen aufzudecken und zu verbessern. Als modernes und zukunftsorientiertes Familienunternehmen kommunizieren wir offen und aktiv.

Aus diesem Grunde sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb der Unternehmen der Wilo Gruppe sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht - vorbehaltlich von Ausnahmefällen wie zum Beispiel Geheimhaltungspflichten - und vor allem nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Den Dialog mit den Aktionären, Geschäftspartnern, Behörden und der Öffentlichkeit begreifen wir als Gelegenheit, das Verständnis und die Akzeptanz unseres Handelns sowie die Reputation unseres Unternehmens zu fördern.



Darüber hinaus ist es unerlässlich, dass die an Dritte zur Verfügung gestellten Informationen über die Wilo Gruppe sowohl korrekt als auch konsistent sind. Die Richtigkeit und

Vollständigkeit unserer Geschäftsunterlagen muss für uns selbst, wie auch für Dritte, verlässlich sein.

Sämtliche Unternehmen der Wilo Gruppe sind verpflichtet, Geschäftsbücher, Aufzeichnungen und Konten zu führen, die die Transparenz aller vorgenommenen Transaktionen sicherstellen und die die wirtschaftliche Lage der Wilo Gruppe jederzeit zutreffend und korrekt wiedergeben. Die Aufzeichnungen müssen den jeweils einschlägigen Bilanzierungsrichtlinien und Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen; die geltenden Aufbewahrungsfristen sind einzuhalten. Alle Geschäftsvorfälle müssen richtig, vollständig und genau dokumentiert werden, denn diese Dokumentation bildet die Grundlage für die Führung und Steuerung der Wilo Gruppe.

Diskretion/Vertraulichkeit

Sensible Geschäftsinformationen und Betriebsgeheimnisse der Wilo Gruppe sind stets vertraulich zu behandeln. Bei den sensiblen Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen handelt es sich beispielsweise um Finanzdaten, technische Daten, Geschäftsstrategien, Informationen über Produkte und Produktentwicklungen, Erfindungen und Forschungsergebnisse. Aber auch sonstige Informationen, an deren Geheimhaltung die Wilo Gruppe oder ihre Geschäftspartner ein berechtigtes Interesse haben könnten, unterliegen der Vertraulichkeit. Eine Weitergabe von sensiblen Geschäftsinformationen bedarf des vorherigen Abschlusses eines Geheimhaltungsvertrages, sofern die Verpflichtung zur Geheimhaltung nicht bereits durch lokal geltendes Recht sichergestellt ist.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse für eigene Zwecke oder die eines Dritten oder zum Nachteil der Wilo Gruppe ist untersagt.



Datenschutz

Die Wilo Gruppe ist sich der Wichtigkeit und Sensibilität des Datenschutzes bewusst. Die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung oder Weitergabe personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn und soweit dies zur Erreichung vorab festgelegter, rechtmäßiger und klar formulierter Zwecke erforderlich ist. Gegenüber den Betroffenen ist Transparenz zu gewährleisten. Zudem muss sichergestellt werden, dass Unbefugte keinen Zugriff auf die Daten nehmen können. Alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Datenschutz sind strikt zu beachten.

Implementierung/Kontrolle

Der Verhaltenskodex wird im Intranet in verständlicher Sprache zugänglich gemacht. Die Leitung des jeweiligen Unternehmens der Wilo Gruppe hat den Verhaltenskodex darüber hinaus an geeigneter Stelle auszulegen.

Die Führungskräfte werden in ihrer Vorbildfunktion für die Mitarbeiter den Verhaltenskodex uneingeschränkt und stets beachten und umsetzen. Gleichzeitig sind auch die Mitarbeiter aller sonstiger Ebenen zur Beachtung, Akzeptanz und, soweit möglich, Förderung der aufgestellten Prinzipien

verpflichtet. Soweit Mitarbeiter Unterstützung dabei benötigen, die Erfüllung der an sie gestellten Anforderungen und Aufgaben in Einklang mit diesem Verhaltenskodex zu bringen, können sie sich stets an ihren Vorgesetzten sowie an den Compliance Director oder den Compliance-Support wenden.

Jede Führungskraft ist verpflichtet, die Mitarbeiter zu unterweisen, sie über die Zielsetzung zu informieren und auf die Einhaltung des Kodex in ihrem Verantwortungsbereich zu achten.

Verstöße oder Fehlverhalten gegen den Verhaltenskodex können durch disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen sanktioniert werden. Soweit der dringende Verdacht eines strafbaren Verhaltens gegeben ist, werden die staatlichen Behörden eingeschaltet. Zudem können Schadensersatzansprüche entstehen.



Eine Ermutigung bzw. Verleitung anderer Mitarbeiter zum Verstoß gegen den Kodex gilt genauso als Verletzung des Kodex wie die fehlende Mitwirkung bei Ermittlungen zur Aufdeckung eines Verstoßes. Sollte ein Vorgesetzter keine Maßnahmen einleiten, obschon er Informationen erhält, wonach sich ein Mitarbeiter seines Verantwortungsbereichs über die Bestimmungen des Kodex hinwegsetzt oder hinweggesetzt hat, so werden beide Beteiligten für den Verstoß zur Verantwortung gezogen.

Soweit Mitarbeiter Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex feststellen oder den begründeten Verdacht eines Verstoßes haben, melden sie diese ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Director. Alle Meldungen können auch über ein vertrauliches Meldeverfahren erfolgen.

Dieser Verhaltenskodex tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

Der Vorstand