

## Informationen zur Dokumentkontrolle

<b>Angaben zum Dokument</b>	
<b>Name des Dokuments</b>	Code of Ethics-APMG
Zweck des Dokuments	Ethik-Kodex für APMG
Versionsnummer des Dokuments	4.11
Status des Dokuments	Live
Eigentümer des Dokuments	Sarah Saunders
Erstellt durch	Alan Deboo
Datum der Erstentwurfs	14. Juli 2006
Genehmigungsdatum	23. Oktober 2024
Genehmigt durch	APMG Main Board und Ethik-Board
<b>Datum der nächsten angesetzten Überarbeitung</b>	

<b>Versionsverlauf</b>		
<b>Versionsnummer</b>	<b>Genehmigungsdatum</b>	<b>Änderung/Änderungsgründe/Anmerkungen</b>
4.0a	19. Januar 2009	Änderungen bei der Konferenz der Ethik-Kommission am 19. Januar 2009 vorgenommen
4.1a	6. Februar 2009	Änderungen vorgenommen von Alan Deboo
4.2a	23. März 2009	Druckfehler korrigiert unter Punkt 1.6
4.2	20. April 2009	Live-Dokument
4.3	31 Oktober 2011	Änderungen durch Alan Deboo bzgl. Abschnitt 4.6: Mitarbeitern ist es nicht gestattet, sich im privaten Bereich zu engagieren, wenn dies zu einem Interessenskonflikt mit dem Unternehmen führt. Zusätzliche Informationen wurden am Ende dieses Abschnitts eingefügt. Die Änderungen wurden vom Hauptvorstand am 31. Oktober 2011 verabschiedet.  Änderungen in Abschnitt 1.4, die im Zusammenhang mit den o.a. Änderungen stehen, wurden am Ende des Abschnitts vermerkt.  Für die Unterzeichnung wurde der Vorsitz an Helen Stone übergeben (1.8)
4.4	27. Juni 2013	Änderungen durch Alan Deboo in Abschnitt 7.4 bzgl. des Unterlassens jeglicher Aktivitäten, die dem Wettbewerb zuwiderlaufen  Aktualisierung des Abschnitts 2.3. Unternehmenswerte  Die Änderungen wurden in der Sitzung der Ethik-Kommission vom 8. Juli 2013 angenommen

		Die Version wurde nicht veröffentlicht aufgrund weiterer geforderter Änderungen des Ethik-Vorstandes
4.5	27. Januar 2014	<p>Änderungen durch Alan Deboo in den Abschnitten 1.1, 1.3, 1.4, 18, 4.2 und 7.1</p> <p>Die Änderungen wurden im Grundsatz in der Sitzung der Ethik-Kommission vom 14. Oktober 2013 diskutiert und angenommen.</p> <p>Weitere Änderungen wurden am 16. Januar 2014 vorgenommen und der Ethik-Kommission am 27. Januar 2014 vorgelegt.</p> <p>Finale Änderungen in Abschnitt 1.3. wurden am 27. Januar 2014 vorgenommen und per email gebilligt.</p> <p>Die Version wurde nicht veröffentlicht aufgrund weiterer geforderter Änderungen des Ethik- und Standards Boards am 14. April 2014</p>
4.6	16. Mai 2014	<p>Wie vom Ethik- und Standards-Boards am 14. April 2014 gefordert, wurden folgende Änderungen vorgenommen:</p> <p>Überschrift über Abschnitt 2.2. hinzugefügt</p> <p>Abschnitte 2.2. und 2.4 zur Erwähnung der 10 Prinzipien des U.N. Global Compact</p> <p>Abschnitt 4.2 – zweiter Spiegelstrich. Werte für Mitarbeiter entfernt.</p> <p>Abschnitt 1.7 – Ethik- und Standards Board Seite hinzugefügt</p>
4.7	1. Dezember 2016	<p>Wie vom Ethik- und Standards-Boards am 17. Oktober 2016 gefordert, wurden folgende Änderungen vorgenommen:</p> <p>Information zum Modern Slavery Act als Abschnitt 2.3 hinzugefügt</p> <p>Abschnitte neu nummeriert: 2.3 nach 2.4, 2.4. nach 2.5 und 2.5 nach 2.6</p> <p>Zusätzlicher Spiegelstrich in Abschnitt 4.2 bzgl. des Modern Slavery Act hinzugefügt</p>
4.8	4. November 2020	<p>Streichung des Verweises auf den Modern Slavery Act in Abschnitt 4.2. Nachfolgende Änderung, die auf der Sitzung des E&amp;S Board am 12. Oktober 2020 verabschiedet wurde.</p> <p>Streichung des Abschnitts 2.3, Modern Slavery Act.</p> <p>Streichung des Verweises auf den Modern Slavery Act in Abschnitt 4.2.</p> <p>Korrektur des Tippfehlers in Abschnitt 2.6, in der zweiten Zeile der englischen Version von "see" auf "seek".</p>

		Ergänzung von Abschnitt 4.5 betreffend Datenschutzgesetzgebung.
4.9	25. April 2023	Änderung des Unterzeichners in Absatz 1.8 aufgrund des Ausscheidens von Helen Stone als Vorsitzende. Details des neuen Vorsitzenden, Roger Flanagan, wurden hinzugefügt.  Hinweise auf Beratungsorganisationen in der Überschrift von Absatz 5 sowie in Absatz 5.1 und 5.2 wurden entfernt, da das ACO-Programm letztes Jahr beendet wurde.
4.10	24. April 2024	Änderung des Unterzeichners in Absatz 1.8 aufgrund des Ausscheidens von Roger Flanagan als Vorsitzender. Details des neuen Vorsitzenden, Darren Dalcher, wurden hinzugefügt.
4.11	23. Oktober 2024	Berichtigung des Abschnitts 1.6, um auf die Unternehmenswerte in Abschnitt 2.3 zu verweisen.  Änderung der Unternehmenswerte in Abschnitt 2.3.

<b>Verteilungsliste</b>		
<b>Version</b>	<b>Name</b>	<b>Titel/Unternehmen</b>
4.0a	Alan Deboo	Vorsitzender der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen
4.1a	Manager der internationalen Offices	APMG
4.2	Alle APMG-Mitarbeiter APMG-Network Website APM Group Limited	APMG
4.3	INVU APMG-Network APM Group Limited website	APMG
4.4	Ethik- und Standards Board	Ethik- und Standards Board
4.5	Ethik- und Standards Board	Ethik- und Standards Board
4.6	Ethik- und Standards Board Alle APMG-Mitarbeiter APMG-Network	APMG

	Website APM Group Limited	
4.7	Ethik- und Standards Board Alle APMG-Mitarbeiter APMG-Network Website APM Group Limited	APMG
4.8	Ethik- und Standards Board Alle APMG-Mitarbeiter APMG-Network Website APM Group Limited	APMG
4.9	Ethik- und Standards Board Alle APMG Mitarbeiter APMG-Network Website APMG-International	APMG
4.10	Ethik- und Standards Board Alle APMG Mitarbeiter APMG-Network Website APMG-International	APMG
4.11	Ethik- und Standards Board Alle APMG Mitarbeiter APMG-Network Website APMG-International	APMG

# Der Ethik-Kodex von The APM Group Ltd

## Einführung

1.1 Bei The APM Group Ltd (das Unternehmen) handelt es sich um eine Akkreditierungs-Zertifizierungs- und Examinierungsorganisation mit einem Tätigkeitsbereich inner- und außerhalb Großbritanniens. Vertrauen, Ehrlichkeit, Integrität und Objektivität sind unverzichtbar für Ruf und Erfolg des Unternehmens.

1.2 Im Jahr 2006 gründete das Unternehmen eine unabhängige Kommission für Ethik und Verhaltensnormen, um höchste ethische Standards innerhalb seiner Betriebsprozesse und Geschäfte mit akkreditierten Prüfern, Trainern und Beratern, Vertragspartnern, Lieferanten, der Gemeinschaft und allen sonstigen Interessenvertretern zu gewährleisten.

1.3 Funktion und Ansatz der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen gestalten sich im Wesentlichen präventiv. Ihre Aufgabenstellung (*QP7 – Bestimmungen des APMG Boards*) umfasst folgende Verantwortungsbereiche:

- *Die Kommission für Ethik und Verhaltensnormen erarbeitet, veröffentlicht und prüft kontinuierlich den Ethik-Kodex des Unternehmens und stellt mittels Überprüfungen (durch Board-Mitglieder or Personen, die vom Bord nominiert werden) sicher, dass der Kodex von den Mitgliedern der Geschäftsführung, den leitenden Managern, sonstigen Mitarbeitern, Vertragspartnern, Lieferanten und allen in die Prozesse und Aktivitäten des Unternehmens involvierten (bzw. auf jedwede Art und Weise daran beteiligten) Personen verstanden und eingehalten wird.*

1.4 Ein Entwurf dieses Ethik-Kodex wurde den Vorstandsmitgliedern, Managern, Mitarbeitern und ausgewählten akkreditierten Schulungs- und Beratungsorganisationen zur Konsultation vorgelegt. Der in diesem Dokument (*Code of Ethics-APMG*) dargelegte Kodex umfasst die Ergebnisse dieses Konsultationsprozesses. Die ursprüngliche Version des Ethik-Kodex wurde am 26. Juni 2007 vom Vorstand genehmigt und erstmals im Juli 2007 veröffentlicht. Eine überarbeitete Version wurde am 18. Februar 2009 vom Vorstand genehmigt und am 20. April 2009 veröffentlicht. Diese 2. Überarbeitete Version (*Code of Ethics APMG Version 4.3*) wurde vom Vorstand am 31. Oktober 2011 genehmigt und im Februar 2012 veröffentlicht. Die dritte überarbeitete Version (Ethik-Kodex – APMG – Version 4.4) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen am 8. Juli 2013 verabschiedet. Eine vierte überarbeitete Version (Ethik-Kodex – APMG – Version 4.5) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen am 14. Oktober 2013 gebilligt und am 27. Januar 2014 bestätigt. Eine fünfte überarbeitete Version (Ethik-Kodex – APMG – Version 4.6) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen im Mai 2014 verabschiedet und im Juni 2014 bekanntgegeben. Eine sechste überarbeitete Version (Ethik-Kodex – APMG – Version 4.7) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen im Oktober 2016 verabschiedet und im Januar 2017 bekanntgegeben. Eine siebte überarbeitete Version (Ethik-Codex APMG - Version 4.8) wurde im November 2020 von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen genehmigt und im Dezember 2020 verkündet. Eine achte überarbeitete Version (Ethik-Codex APMG – Version 4.9) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen im April 2023 genehmigt und im Mai 2023 verkündet. Eine neunte überarbeitete Version (Ethik-Codex APMG – Version 4.10) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen genehmigt und im Mai 2024 verkündet. Eine zehnte überarbeitete Version (Ethik-Codex APMG – Version 4.11) wurde von der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen im Oktober 2024 genehmigt und im November 2024 verkündet.

## Der Zweck des Ethik-Kodex

1.5 Der Zweck dieses Ethik-Kodex besteht darin, den Vorstandsmitgliedern und dem Managementteam des Unternehmens, seinen Mitarbeitern, Vertragspartnern, Lieferanten und allen an dessen Aktivitäten beteiligten Personen unmissverständliche Anweisungen zu liefern, wenn diese in bestimmten Situationen:

- unsicher sind, wie sie sich verhalten oder handeln sollen;
- einem tatsächlichen oder eventuellen Interessenkonflikt gegenüberstehen;
- Unterstützung benötigen, um eine für alle Beteiligten richtige Entscheidung zu treffen sowie das Ansehen und den guten Ruf des Unternehmens zu schützen.

1.6 In einer derartigen Situation sollten alle Mitarbeiter bzw. im Auftrag des Unternehmens handelnden Personen das Folgende zurate ziehen und einhalten:

- Sämtliche Satzungen, Grundsätze der Unternehmensführung und des Rechnungswesens, Verordnungen sowie Berufs- und Ehrenordnungen in Bezug auf die jeweilige Situation, aus der die Unsicherheiten entstanden sind;
- Die relevanten Abschnitte des unternehmensinternen Qualitätsmanagementsystems;
- Die vom Unternehmen vereinbarten Unternehmenswerte – siehe (2.3) unten;
- Den vorliegenden Ethik-Kodex.

1.7 Personen, welche die benötigten Anweisungen dennoch nicht in diesem Kodex oder in den oben genannten Quellen (1.6) finden können oder unsicher sind, wie mit einem bestimmten ethischen Problem umzugehen ist, sollten sich umgehend an einen zuständigen Vorgesetzten und/oder den Vorsitzenden (bzw. stellvertretenden Vorsitzenden) der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen wenden. Die entsprechenden Kontaktdaten können über die Seite „Ethics and Standards Board“ auf der APMG Website abgerufen werden.

## Unterzeichner

1.8 Im Namen des Unternehmens empfehlen wir diesen Ethik-Kodex unseren Vorstandsmitgliedern, dem Managementteam, den Mitarbeitern, Sachverständigen, Trainern und Prüfern akkreditierter Organisationen, Vertragspartnern, Lieferanten und allen Personen, deren Aktivitäten sich auf den Ruf und den Erfolg des Unternehmens auswirken.

-----  
*Richard Pharro*  
CEO, APMG

-----  
*Darren Dalcher*  
Vorsitzender, Kommission für Ethik und  
Verhaltensnormen

## **Allgemeine Informationen**

2.1 Wie bereits oben (1.5-1.7) erläutert, besteht der Zweck dieses Ethik-Kodex darin, den Direktoren, Managern, Mitarbeitern, Vertragspartnern und Lieferanten des Unternehmens sowie allen an dessen Aktivitäten beteiligten Personen Anweisungen für Situationen zu liefern, in denen durch eine falsche Entscheidung der Ruf des Unternehmens eventuell gefährdet würde oder sich Nachteile für das Unternehmen ergeben könnten. Mit ethischen Problemen konfrontierte Personen sollten unmittelbar über die nachfolgend unter Punkt 2.2-2.5 zusammengefassten Quellen nach entsprechenden Anweisungen suchen.

### ***Das U.N. Global Compact, Gesetze, Grundsätze der Unternehmensführung, Verordnungen sowie Berufs- und Ehrenordnungen***

2.2 Das Unternehmen verlangt von den Mitgliedern seines Vorstandes und seines Managementteams, seinen Mitarbeitern, Vertragspartnern, Lieferanten und akkreditierten Prüfern, Trainern und Beratern sich zu den 10 Prinzipien der U.N. Global Compact im Bereich Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption zu bekennen und diese aktiv zu unterstützen, sowie die Einhaltung sämtlicher Satzungen, Grundsätze der Unternehmensführung und des Rechnungswesens, Verordnungen sowie Berufs- und Ehrenordnungen in Bezug auf ihre Aktivitäten in den Ländern, in denen die APM Group Geschäfte tätigt.

### ***Die vom Unternehmen vereinbarten Unternehmenswerte***

2.3 Die vereinbarten Werte lauten:

- Wir streben nach herausragenden Leistungen
- Wir fördern Herausforderungen und Innovationen
- Wir arbeiten kollaborativ und mit Integrität
- Wir zeigen Respekt und schaffen Vertrauen
- Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln
- Wir lernen aus unseren Erfahrungen

### ***Ethik-Kodex des Unternehmens***

2.4 Das Unternehmen setzt vollstes Vertrauen in die Integrität und Professionalität seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Vertragspartner und akkreditierten Parteien. In Anerkennung dessen liefert der Ethik-Kodex keinerlei detaillierte Anweisungen zu einzelnen, eventuell aufkommenden ethischen Problemen. Vielmehr werden hierin ethische Werte und Normen aufgestellt. Dieser Kodex, die oben (2.2 & 2.3) dargelegten Quellen und das Qualitätshandbuch des Unternehmens bilden einen Anweisungsrahmen. Innerhalb dieses Rahmens wird allen Personen, die ethischen Problemen gegenüberstehen, in vollem Umfang vertraut und erwartet, dass diese zum Treffen der richtigen Entscheidungen ihr Urteilsvermögen einsetzen, um Ruf und Erfolg des Unternehmens zu schützen.

2.5 Falls die benötigten Anweisungen nicht gefunden werden oder Zweifel über den Umgang mit einem ethischen Problem bestehen, sollte unmittelbar Rat gemäß obigem Punkt 1.7 ersucht werden.

## **Die unternehmensinternen Werte am Arbeitsplatz**

3.1 Das Unternehmen setzt höchstes Vertrauen und größte Wertschätzung in seine Mitarbeiter. Bei Einstellung, Auswahl, Schulung, Weiterbildung, Einbeziehung, Vergütung, Arbeitsschutz & -sicherheit sowie Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird größtmögliche Sorgfalt walten gelassen.

3.2 Beziehungen zu und zwischen den Mitarbeitern sowie allen an den Unternehmensprozessen beteiligten Personen basieren auf den oben (2.3) dargelegten vereinbarten Unternehmenswerten.

3.3 Das Unternehmen verpflichtet sich zur offenen Kommunikation rund um seine Werte, Strategien, Pläne, Perspektiven und Leistungen.

3.4 Das Unternehmen respektiert die Integrität und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter. Es liefert Anregung und Unterstützung in Bezug auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und ihrer beruflichen Laufbahn sowie die Schaffung eines optimalen Gleichgewichts zwischen Beruf, Privatleben und Freizeit.

## **Die Erwartungen des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern**

4.1 Im Rahmen dieses Kodex umfasst der Begriff *Mitarbeiter* sämtliche als Sachverständige, Prüfer, Gutachter oder Berater des Unternehmens beschäftigten Vertragspartner, auf welche auch die Paragraphen 4.2 bis 4.9 zutreffen.

4.2 Das Unternehmen vertraut seinen Mitarbeitern und unterstützt diese bei der Lösung ethischer Probleme und erwartet im Gegenzug von ihnen:

- sich mit den 10 Prinzipien der U.N. Global Compact im Bereich Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption vertraut zu machen, sich zu diesen zu bekennen und diese aktiv zu unterstützen, sowie sich sämtlicher Satzungen, Grundsätze der Unternehmensführung und des Rechnungswesens, Verordnungen sowie Berufs- und Ehrenordnungen in Bezug auf ihre Aufgaben und Verantwortungsbereiche bewusst zu sein und diese einzuhalten;
- die vereinbarten Unternehmenswerte zu unterstützen und zu beachten;
- die innerhalb dieses Kodex bereitgestellten Anweisungen zu unterstützen und zu befolgen;
- bei Unsicherheiten rund um ein ethisches Problem eine zuständige Führungskraft des Unternehmens und/oder (falls erforderlich) den Vorsitzenden der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen um Rat zu fragen.

4.3 Im Rahmen der Tätigkeit des Unternehmens gelten Bereitstellung und Erhalt angemessener Bewirtungsleistungen und kleiner Präsente durchaus als akzeptabel, jedoch darf kein Mitarbeiter Gelder, Schmiergeldzahlungen, Präsente von beträchtlichem Wert, übermäßige Bewirtungs- oder sonstige Leistungen bereitstellen, fordern oder entgegennehmen, die als Bestechung oder verpflichtende Maßnahme ausgelegt werden könnten. Jedwedes Angebot eines Präsensts von erheblicher Größe oder fragwürdigem Zweck sollte von den Mitarbeitern unverzüglich gemeldet werden. Derartige Präsente sollten zudem abgelehnt bzw. (falls zugesendet) umgehend mit einer höflichen Erklärung zurückgeschickt werden.

4.4 Die im Rahmen der Geschäftstätigkeit erlangten Informationen dienen ausschließlich Zweck und Nutzen des Unternehmens, nicht den Zwecken bzw. der Bereicherung eines Mitarbeiters oder einer beliebigen anderen Person.

4.5 Die Mitarbeiter müssen die Genauigkeit der Aufzeichnungen sowie die Vertraulichkeit sämtlicher Informationen oder Daten schützen und wahren, die bei Weitergabe an unbefugte Organisationen, Personen oder Mitbewerber dem Ruf des Unternehmens schaden oder seinen



Mitarbeitern, Prüfungskandidaten oder anderen Personen unzutraglich sein könnten. Die Mitarbeiter und alle, die im Namen des Unternehmens handeln, müssen mit den Datenschutzgesetzen und -vorschriften Großbritanniens und den Datenschutzgesetzen und -vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, vertraut sein und diese einhalten.

4.6 Sämtliche persönlichen Interessen (einschließlich der Interessen Verwandter), wie Aufsichtsratsposten, Beteiligungsbesitz bei Lieferanten, Vertragspartnern und akkreditierten Organisationen sowie eventuelle Beschäftigungsstätten von Angehörigen, müssen offengelegt werden. Mitarbeiter dürfen sich an keinerlei Aktivitäten beteiligen, welche den Interessen des Unternehmens entgegenstehen oder die deren Unparteilichkeit gefährden oder in Zweifel ziehen. Sofern ein Mitarbeiter unsicher ist, ob ein tatsächlicher oder potentieller Interessenskonflikt besteht oder als solcher wahrgenommen werden könnte oder ob ein Zweifel an seiner Unparteilichkeit bestehen könnte, dann muss dies dem Vorgesetzten vorgebracht werden, um dies zu beraten zu können, bzw. angemessene Konsequenzen zu ziehen.

4.7 Die Unternehmensressourcen (einschließlich Arbeitszeit, Computern, Telefonen, geistigem Eigentum und sonstigen Aktivposten) dürfen – mit Ausnahme von gelegentlichem geringfügigen persönlichen Gebrauch – ausschließlich für die Geschäftsprozesse des Unternehmens genutzt werden. Im Zweifelsfall sollte eine Genehmigung für die persönliche Nutzung eingeholt werden.

4.8 Computer und sonstige Ausstattungselemente des Unternehmens dienen ausschließlich geschäftlichen Zwecken und dürfen nicht für Empfang, Versand oder Weiterleitung illegaler, anzüglicher, anstößiger oder anderweitig unangemessener Materialien verwendet werden.

4.9 Während ihrer Tätigkeit im Unternehmen dürfen die Mitarbeiter nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder einer anderen (illegalen oder sonstigen) Substanz stehen, die sich nachteilig auf deren Arbeit, Verhalten oder die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen auswirken könnte.

## **Beziehungen zu akkreditierten Schulungsorganisationen**

5.1 Das Unternehmen engagiert sich für enge vertrauensvolle und transparente Beziehungen zu seinen akkreditierten Schulungsorganisationen, die einen wesentlichen Bestandteil der Vermarktung und Bereitstellung der Qualifikationen, Beurteilungen, Schulungen und Beratungen im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit bilden.

5.2 Die über akkreditierte Schulungsorganisationen beschäftigten oder engagierten Sachverständigen, Prüfer und Haupttrainer müssen die Vertraulichkeit von Informationen über die Prozesse und Prüfungen innerhalb des Unternehmens gewährleisten. Es ist ihnen untersagt, derartige Informationen entgegen den genehmigten Verfahren zu nutzen oder an von ihnen geschulte, ausgebildete oder auf die Unternehmensprüfungen vorbereitete Personen weiterzugeben.

## **Beziehungen zu Prüfungskandidaten und deren Arbeitgebern**

6.1 Das Unternehmen legt höchsten Wert auf das Vertrauen der Prüfungskandidaten und deren Arbeitgebern in Qualität und Wert seiner Produkte und Dienstleistungen und ist bestrebt, die Genauigkeit und Vertraulichkeit der den Prüfungskandidaten und deren Arbeitgebern bereitgestellten Informationen sicherzustellen.

6.2 Eventuelle Beschwerden von Prüfungskandidaten, deren Arbeitgebern sowie von akkreditierten Organisationen werden erfasst sowie umgehend, gründlich und effizient untersucht.

## **Beziehungen zu Geschäftspartnern**

7.1 Das Unternehmen ist bestrebt, seine Geschäftspartner durch erstklassigen Service zufriedenzustellen, durch welchen das Potenzial beiderseitiger Gewinne mittels gemeinsamer Nutzung von geistigem Eigentum und praktischen Erfahrungen maximiert wird.

7.2 Das Unternehmen trägt dafür Sorge, dass seine Kommunikations-, Werbe- und Promotion-Materialien korrekt, wahrheitsgemäß, ehrlich und nicht irreführend sind.

7.3 Das Unternehmen beteiligt sich energisch, gleichzeitig aber auch fair und ehrlich am Wettbewerb sämtlicher Märkte, auf denen es Geschäfte tätigt.

7.4 Das Unternehmen lehnt jedwedes wettbewerbsschädigende Verfahren bzw. den Missbrauch einer beliebigen marktbeherrschenden Position ab.

7.5 Das Unternehmen sieht davon ab, Kenntnisse rund um das Geschäft eines Mitbewerbers über unehrenhafte Kanäle zu erlangen oder dem Ruf eines Mitbewerbers – weder direkt noch indirekt oder über Anspielungen – zu schaden.

7.6 Das Unternehmen lehnt eine Geschäftstätigkeit in Organisationen ab, in denen die grundlegenden Menschenrechte missachtet werden.

## **Beziehungen zu Regierungsbehörden und Gemeinden**

8.1 Das Unternehmen achtet besonders sorgfältig auf die Einhaltung der in diesem Ethik-Kodex enthaltenen Normen, wenn es um die Entscheidung geht, in Ländern Geschäfte zu tätigen oder Investitionen zu leisten, in denen die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen nicht geachtet werden, und hält sich strikt an diesen Kodex, wenn es in diesen Ländern tätig wird.

8.2 Alle im Unternehmen beschäftigten bzw. im Auftrag des Unternehmens handelnden Personen müssen sich an die jeweils geltenden Gesetze des Landes halten, in dem sie Geschäfte tätigen.

8.3 Das Unternehmen respektiert die Traditionen und Kulturen der Länder, in denen es Geschäfte tätigt. Sollten Konflikte zwischen den lokalen Sitten und Kulturen und den innerhalb dieses Ethik-Kodex dargelegten Grundsätzen auftreten, müssen die jeweiligen Unternehmensvertreter den vorliegenden Kodex einhalten.

8.4 Das Unternehmen ist bestrebt, sicherzustellen, dass es nicht für illegale Zwecke, wie beispielsweise Geldwäsche, Drogenhandel oder Steuerhinterziehung, ausgenutzt wird.

8.5 Das Unternehmen arbeitet auf konsistente Verfahren und Standards innerhalb der verschiedenen Länder und Kulturen, in denen es tätig ist, hin und versucht, diese fortwährend beizubehalten.

8.6 Das Unternehmen beteiligt sich an keinerlei politischen Aktivitäten und leistet keine Spenden an politische Parteien, teilt jedoch der Regierung seine Ansichten zu Problemen mit, die sich auf sein Geschäft bzw. das Geschäft seiner Interessenvertreter auswirken.

8.7 Im Rahmen der vom Hauptvorstand aufgestellten Unternehmenspolitik sucht das Unternehmen nach Möglichkeiten, die Gemeinden, in denen es Geschäfte tätigt, über pädagogische und kulturelle Aktivitäten und wohltätige Spenden zu unterstützen.

8.8 Das Unternehmen motiviert seine Mitarbeiter, an kommunalen und städtischen Aktivitäten bzw. in entsprechenden Organisationen mitzuwirken.

### **Beziehungen zu Vertragspartnern und Lieferanten**

9.1 Das Unternehmen bemüht sich um die Pflege guter, wechselseitig einträglichter Beziehungen zu Vertragspartnern und Lieferanten, welche auf Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und gegenseitigem Vertrauen basieren.

9.2 Das Unternehmen leistet Zahlungen gemäß den vereinbarten Bedingungen und macht keinen skrupellosen Gebrauch von seiner Kaufkraft.

9.3 Das Unternehmen wahrt die Vertraulichkeit von Informationen rund um Vertragspartner und Lieferanten sowie seine Geschäftsbedingungen und Beziehungen gegenüber diesen.

9.4 Die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Bewirtung und Präsente sind oben (4.3) dargelegt.

### **Umweltschutz**

10.1 Das Unternehmen verpflichtet sich, eventuelle negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die natürliche Umwelt zu verhindern, bzw. (sofern eine vollständige Vorbeugung nicht möglich ist) zu minimieren. Es ist bestrebt, die ökologischen Qualitätsstandards zu erfüllen, die alle relevanten Umweltvorschriften der Länder widerspiegeln, in denen es tätig ist.

10.2 Bedeutende neue Geschäftsstrategien, -pläne und -entwicklungen werden im Voraus vom Unternehmen beurteilt und (falls erforderlich) überarbeitet, um deren ökologische Auswirkungen zu minimieren.

10.3 Das Unternehmen fordert von seinen Mitarbeitern, ihre Aufgaben mit angemessener Rücksicht auf umweltgerechte Handhabung zu erfüllen und (sofern möglich) Energie einzusparen und Ressourcen zu schonen.

## **Einhaltung von Richtlinien**

11.1 Die Kommission für Ethik und Verhaltensnormen trägt die Verantwortung dafür, Relevanz und Effektivität des vorliegenden Kodex fortwährend zu prüfen.

11.2 Personen, die der Ansicht sind, es liege ein Verstoß gegen die in diesem Kodex dargelegten bzw. die in diesem Kodex implizierten ethischen Normen vor, sollten ihre Bedenken im vertraulichen Rahmen gegenüber dem Vorsitzenden bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen vorbringen. Die entsprechenden Kontaktdaten können über die Unternehmenswebsite abgerufen werden.

11.3 Von den Mitarbeitern des Unternehmens wird verlangt, dass sie Verstöße gegen den vorliegenden Kodex einem zuständigen Vorgesetzten oder, bei Belieben, dem Vorsitzenden der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen melden.

11.4 Mitarbeiter bzw. andere Personen, die Verletzungen oder Verstöße gegen den vorliegenden Kodex melden, haben keinerlei Benachteiligungen oder negative Konsequenzen für ihr ehrliches Handeln zu befürchten.

11.5 Das Unternehmen verlangt von seinen Revisoren, auf eventuell festgestellte Verstöße gegen diesen Kodex aufmerksam zu machen.

11.6 Zweck dieses Ethik-Kodex ist es, Anweisungen zu ethischen Problemen innerhalb des oben (2.1 bis 2.5) dargelegten Referenzrahmens zu liefern. Als Leitfaden ersetzt er jedoch keine vertraglich vereinbarten Anstellungsbedingungen bzw. Beschäftigungskonditionen von Vertragspartnern. Falls ein Mitarbeiter des Unternehmens der Ansicht ist, es gäbe einen Konflikt zwischen den Inhalten dieses Kodex und seinen Anstellungsbedingungen, sollte er zunächst den Rat seines Personalleiters einholen.

---

*Darren Dalcher*  
*Vorsitzender der Kommission für Ethik und Verhaltensnormen*  
*23. Oktober 2024*