Ethik Kodex

Endrich Bauelemente Vertriebs GmbH
Hauptstraße 56
72202 Nagold, Deutschland

Telefon +49 7452 6007-0
E-Mail endrich@endrich.com
Internet www.endrich.com

Geschäftsführer Dr. Christiane Endrich
Registergericht Stuttgart HRB 340213
USt-IdNr. DE 144367280

Inhalt

1. Ziele des Ethik Kodexes und Geltungsbereich 3
2. Anerkennung der Grundrechte 3
   2.1 KINDERARBEIT 3
   2.2 DISKRIMINIERUNG 4
   2.3 SEXUELLE BELÄSTIGUNG ODER MOBBING 4
   2.4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 5
3. Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung 5
   3.1 UMWELTSCHUTZ 5
   3.2 HUMAN RESOURCES 5
   3.3 GESELLSCHAFTLICHER BEITRAG 6
      3.3.1 Die Beteiligung von Endrich an der beruflichen Ausbildung 6
      3.3.2 Beschäftigungsprogramme 6
4. Geschäftsführung 6
   4.1 KORRUPTION, BESTECHUNG, BUCHFÜHRUNG 6
      4.1.1 Grundsatzregel 6
      4.1.2 Zuwendungen an politische Parteien oder Vertreter 6
      4.1.3 Unerlaubte Zahlungen an Regierungs- oder Verwaltungsbehörden bzw. deren Mitarbeiter 6
      4.1.4 Richtigkeit und Genauigkeit von Konten, Büchern und Unterlagen 7
   4.2 UMGANG MIT KUNDEN, LIEFERANTEN UND SERVICEANBIETERN 7
      4.2.1 Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung 7
   4.3 FAIRER WETTBEWERB 8
   4.4 GEWERBLICHE EIGENTUMSRECHTE 8
5. Verhalten der Mitarbeiter 8
   5.1 VERTRAULICHKEIT 8
      5.1.1 Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern 9
      5.1.2 Geheimhaltung von Endrich Dokumenten und Daten 9
   5.2 SCHUTZ DES EIGENTUMS VON ENDRICH 9
   5.3 LOYALITÄT 10
   5.4 INTERESSENSKONFLIKT 10
   5.5 ALKOHOL, DROGEN UND TABAK 10
6. Einhaltung des Ethik Kodexes 10
7. Interner Meldekanal 11

1. Ziele des Ethik Kodexes und Geltungsbereich

Die Endrich Group, bestehend aus der Firma Endrich Bauelemente Vertriebs GmbH und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden „Endrich“) verpflichtet sich dazu, die Geschäftstätigkeit stets im Einklang mit

- allen geltenden nationalen und transnationalen Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen Endrich tätig ist,
- den spezifischen Bestimmungen, die Endrich im vorliegenden Ethik-Kodex sowie seinen Unternehmensregeln und -richtlinien niedergelegt hat

auszuführen.

Ziel dieses Kodexes ist es, die Weiterentwicklung von Endrich in Übereinstimmung mit nationalen und transnationalen Gesetzen sowie ethischen Standards zu gewährleisten.

Durch diesen Kodex sollen sonstige unternehmensintern geltenden Richtlinien, Regeln und Vorschriften von Endrich nicht ersetzt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen innerhalb der Endrich Group verpflichten sich zur Einhaltung dieses Ethik Kodexes.

Endrich erwartet auch von allen Geschäftspartnern und Dienstleistern, diesen Ethik Kodex einzuhalten oder einen gleichwertigen eigenen Ethik Kodex etabliert zu haben.

2. Anerkennung der Grundrechte

Durch die Anerkennung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation), hat sich Endrich zur Anerkennung und Förderung der Grundrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verpflichtet: Die Unantastbarkeit der Würde des Menschen, das Privatleben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Besondere Bedeutung misst Endrich der Anerkennung folgender im *Global Compact* niedergelegter Grundsätze im Zusammenhang mit den Menschenrechten, Arbeitsstandards und dem Umweltschutz bei:

2.1 KINDERARBEIT

Endrich hält sich an alle nationalen Gesetze und Vorschriften zur Kinderarbeit und:

- lehnt in jedem Fall eine Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren strengstens ab,
- hält sich in jedem Fall an die Bestimmungen der IlO-Konvention hinsichtlich der Beschäftigung von Kindern zwischen 15 und 18 Jahren.

Endrich achtet darauf, dass alle Geschäftspartner und Dienstleister die gleichen oben genannten Verpflichtungen eingehen.

2.3 DISKRIMINIERUNG

Endrich verpflichtet sich, alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Vermeidung von Diskriminierung einzuhalten. Herkunft, Vermögen, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Familienstand, genetische Merkmale, tatsächliche oder angebliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Staatsangehörigkeit, Rasse, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Aktivität, religiöses oder philosophisches Bekenntnis, physisches Erscheinungsbild, tatsächliche oder potenzielle gesundheitliche Probleme oder körperliche Behinderung, Schwangerschaft oder Familienname dürfen kein Grund sein, einem Bewerber oder einer Bewerberin die Chance auf eine Stelle, ein Praktikum oder eine vom Unternehmen angebotene Ausbildung zu verweigern bzw. einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abzumahnen, zu entlassen oder direkt bzw. indirekt zu diskriminieren, insbesondere hinsichtlich Vergütung, Schulung, Beschäftigungs- oder Qualifizierungsprogrammen, Beförderung, Versetzung oder Vertragsverlängerung.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nicht abgemahnt, entlassen oder diskriminiert werden, weil sie in gutem Glauben eine Angabe zu vorstehend genannten Punkten gemacht oder ein solches Verhalten gemeldet haben.

2.4 SEXUELLE BELÄSTIGUNG ODER MOBBING

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, in einem positiven Umfeld frei von gesetzlich unzulässigen Belästigungen zu arbeiten, gemäß den Gesetzen und Richtlinien des Landes, in dem Endrich tätig ist.

Insbesondere untersagt Endrich jegliches gesetzwidrige Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, auch wenn es kein Vorgesetzten-/Untergebenenverhältnis zwischen den Parteien gibt.

Jegliches Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, ist gesetzeswidrig und illegal, insbesondere wenn

- die Akzeptanz dieses Verhaltens stillschweigend oder ausdrücklich als Bedingung zur Einstellung einer Person dargelegt wird,
- eine Entscheidung bezüglich der Stelle einer Person auf der Akzeptanz bzw. Ablehnung eines solchen Verhaltens beruht oder
- ein solches Verhalten den Zweck oder den Effekt hat, die Arbeitsleistung einer Person wesentlich zu beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindseliges oder unangenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Alle Beschwerden über Belästigungen oder Mobbing werden äußerst vertraulich behandelt. Jeder Mitarbeiter/ jede Mitarbeiterin, der/ die der Meinung ist, belästigt worden zu sein, hat ein solches vermutetes Verhalten umgehend entweder seinem/ihrem Vorgesetzten oder direkt dem Leiter der Personalabteilung der Endrich Gruppe oder der Geschäftsleitung zu melden. Zur Untersuchung und Bearbeitung von Beschwerden über ein dieser Richtlinie zuwiderlaufendes Verhalten werden sofortige Schritte unternommen. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt, werden geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen zuwider handelnde Parteien eingeleitet.

2.5 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Jeder Arbeitsplatz muss den Anforderungen an Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie genügen. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig im Bereich Arbeitssicherheit unterwiesen und die Sicherheit der Arbeitsumgebung überprüft. Zudem ist eine arbeitsmedizinische Betreuung sichergestellt.

3. Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

3.1 UMWELTSCHUTZ

Der Respekt vor der Umwelt und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen sind Prioritäten des Unternehmens Endrich.

Ziel von Endrich ist es, mittels der Umsetzung eines Umweltmanagementsystems (UMS) gemäß IS0 14001 hervorragende Leistungen auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu erbringen. Dies erfolgt durch die Verringerung des Rohstoff- und Energieverbrauchs, die optimale Nutzung natürlicher Ressourcen und Maßnahmen zur Abfallvermeidung. Gänzlich untersagt ist der Verkauf von Produkten, die ein nicht annehmbares Risiko für die menschliche Gesundheit und die Umwelt darstellen, insbesondere asbesthaltige Produkte.
Ausführliche Informationen über die Verfahren zur Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung dieser Umweltschutzbestimmungen finden sich in den rechtlichen Richtlinien.

3.2 HUMAN RESOURCES

3.2.1 Recht auf freie Meinungsäußerung/Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitern

Endrich ist bestrebt, auf allen Unternehmensebenen eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen, ihre Meinung im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Arbeitsumgebung frei zu äußern.

Endrich bemüht sich um die Förderung eines verantwortungsvollen Dialogs zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesem Sinne hält Endrich seine Mitarbeiter bzw. deren Vertreter über die geschäftlichen Aktivitäten auf dem laufenden und erfüllt die gesetzlichen Bestimmungen über die Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter.

3.2.2 Entwicklung des Potenzials jedes Mitarbeiters

Endrich trägt wie folgt dazu bei, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten können:

- Durchführung spezieller Schulungsprogramme und Möglichkeiten zum Erwerb vielfacher Fähigkeiten,
- Übertragung von Verantwortung und Befähigung zur Eigenständigkeit,
- Förderung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung auf allen Ebenen,
- Angebot von Karrieremöglichkeiten und faire Bezahlung.

Diese Grundsätze stellen eine Verbindung zwischen der Entwicklung von Endrich und dem Wohlergehen all seiner Mitarbeiter – ungeachtet ihres Arbeitsstandortes und der lokal geltenden Gesetze – her.

3.3 GESELLSCHAFTLICHER BEITRAG

3.3.1 Die Beteiligung von Endrich an der beruflichen Ausbildung

Endrich ist bestrebt, einen aktiven Beitrag zur beruflichen Ausbildung zu leisten und bildet Auszubildende, Studierende und Praktikanten im Unternehmen aus.

3.3.2 Beschäftigungsprogramme

Erfordern Optimierungsgründe die Schließung eines Endrich Standortes, bemüht sich das Unternehmen nach besten Kräften, die eventuellen Auswirkungen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf seine Belegschaft möglichst gering zu halten und weitestgehend abzumildern. Endrich legt daher größten Wert auf zukunftsorientierte Strategien für seine Arbeitsplatz- und Ressourcenpolitik und nutzt alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um neue Stellen für seine Mitarbeiter zu finden: Versetzung innerhalb der Unternehmensgruppe, Programme zur externen Beschäftigung einzelner oder mehrerer Mitarbeiter, Suche nach neuen Eigentümern für einen Standort, Umstrukturierung innerhalb von Job-Pools und Förderung der Entwicklung lokaler Wirtschaftsstandorte.

4. Geschäftsführung

4.1 KORRUPTION, BESTECHUNG, BUCHFÜHRUNG

4.1.1 Grundsatzregel

Die Nutzung von Geldern, Serviceleistungen oder Vermögenswerten von Endrich zu jedwedem gesetzeswidrigen oder nicht ordnungsgemäßen Zweck ist strengstens untersagt. Keine Person und kein Unternehmen darf Privilegien in Form von Einkaufsvorteilen oder besondere Vorteile im Namen von Endrich mit Hilfe von Bestechungsgeldern, Geschenken oder sonstigen Gefälligkeiten in bar oder in sonstiger Form erwerben. Ebenso dürfen kein Unternehmen und keine Person (im In- und Ausland) Gelder oder Sachleistungen unter Zuwiderhandlung gegen gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Vorschriften annehmen.

4.1.2 Zuwendungen an politische Parteien oder Vertreter

Endrich zahlt keinerlei Gelder und erbringt keinerlei Leistungen für politische Parteien, gewählte Volksvertreter oder Kandidaten für ein politisches Amt, ungeachtet der Rechtmäßigkeit solcher Zuwendungen im Rahmen der Gesetzgebung derjenigen Länder, in denen solche Zuwendungen gemacht werden dürfen

4.1.2 Zuwendungen an Regierungs- oder Verwaltungsbehörden bzw. deren Mitarbeiter

Zahlungen zum Zweck einer begünstigten Behandlung seitens einer Regierungs- oder Verwaltungsbehörde sind untersagt. Geschenke, Serviceleistungen oder verschwenderische Bewirtung oder Unterhaltung, die Mitarbeitern von Regierung oder Verwaltung angeboten werden, sind untersagt, da sie als versuchte Beeinflussung bei Entscheidungen, die Angelegenheiten von Endrich betreffen, ausgelegt werden könnten.

4.1.4 Richtigkeit und Genauigkeit von Konten, Büchern und Unterlagen

Alle Aktiva, Passiva, Aufwendungen und sonstigen ausgeführten Transaktionen der Unternehmen der Endrich Gruppe müssen in den Büchern und Konten der Unternehmen ausgewiesen werden, welche im Einklang mit den geltenden Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung, den maßgeblichen Regeln und Gesetzen richtig und genau zu führen sind.

Aus keinerlei Gründen dürfen nicht offen gelegte Gelder oder nicht ausgewiesene Vermögenswerte von Endrich Unternehmen oder Tochtergesellschaften vorhanden sein oder verwaltet werden. Die zu geschäftlichen oder finanziellen Transaktionen gehörenden Dokumente müssen diese Transaktionen genauestens wiedergeben.

Es dürfen keinerlei Zahlungen mit der Absicht oder in der Annahme genehmigt oder getätigt werden, die Gesamtheit bzw. einen Teil dieser Zahlung zu einem anderen Zweck als dem, der in dem zu besagter Zahlung gehörenden Dokument genannt ist, zu verwenden. Aus keinem Grunde dürfen unrichtige oder gefälschte Buchungen in den Büchern und Unterlagen von Endrich bzw. von dessen Tochtergesellschaften vorgenommen werden.

4.2 UMGANG MIT KUNDEN, LIEFERANTEN UND SERVICEANBIETERN

4.2.1 Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

(i) Annahme von Geschenken
Laut der Endrich-Richtlinie ist die Annahme von Geschenken und Gefälligkeiten jeglicher Art (insbesondere von Geldbeträgen, Waren, Dienstleistungen, Unterhaltungsangeboten oder Reisen) von Kunden, Dienstleistern oder Lieferanten untersagt, wenn der Nennwert des Geschenks den Symbolwert überschreitet.

Wurden Geschenke oder Gefälligkeiten bereits angenommen, müssen sie dem Geber zurückgegeben werden. In Fällen, in denen eine Nichtannahme oder Rückgabe des Geschenks unhöflich wäre, muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin die Geschäftsleitung informieren, die daraufhin im Einklang mit diesem Kodex entscheiden, wie mit dem Geschenk zu verfahren ist. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss den Kunden bzw. Lieferanten bitten, von solchen Geschenken in Zukunft abzusehen.

(ii) Geschenke machen
Geschenke in bar, in natura oder in sonstiger Form (z. B. Bestechungen), die einem Vertreter eines Kunden oder Lieferanten direkt oder indirekt mit dem Ziel gemacht werden, den Zuschlag für einen Vertrag oder sonstige geschäftliche oder finanzielle Vorteile zu erhalten, sind untersagt.

In jedem Fall sind Geschenke oder Gefälligkeiten, deren Nennwert den Symbolwert überschreitet, an potenzielle oder bestehende Kunden bzw. Lieferanten strengstens untersagt. 4.2.2 Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern

Die Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern für Endrich muss anhand der Kriterien Qualität, Bedarf, Leistung und Kosten erfolgen. Bei Verhandlungen mit Lieferanten und Dienstleistern sind alle Endrich Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einzig im Interesse von Endrich zu handeln, die günstigsten Gelegenheiten wahrzunehmen und die vorteilhaftesten Konditionen auszuhandeln, ohne jemanden – entgegen den Bestimmungen dieses Kodexes – aus

Freundschaft oder aus diskriminierenden Gründen zu bevorzugen bzw. zu benachteiligen.

4.2.3 Berater und andere Dienstleister

In den Vereinbarungen zwischen Endrich und dessen Agenten, Vertretern und Beratern oder sonstigen Dienstleistern müssen die tatsächlich zu erbringenden Serviceleistungen, die Berechnungsgrundlage für Honorare oder Preise sowie alle sonstigen Konditionen eindeutig aufgeführt werden. Alle Zahlungen müssen unter Bezugnahme auf die tatsächlich ausgeführten Leistungen festgesetzt und gezahlt werden. Agenten, Vertreter und Berater dürfen erst dann im Namen von Endrich agieren, wenn sie hierfür über eine ausdrückliche schriftliche Bevollmächtigung von ordnungsgemäß befugten Endrich-Vertretern verfügen.

4.2.4 Investitionen in Lieferanten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht befugt, direkt oder indirekt in einen Lieferanten, der mit Endrich arbeitet, oder die Mutter- oder Tochtergesellschaft eines Lieferanten zu investieren oder diesem bzw. dieser Geld zu leihen; ausgenommen ist hiervon der Kauf von auf dem regulären Markt erhältlichen Wertpapieren im Rahmen der gültigen rechtlichen Bestimmungen und des Verhaltenskodexes

4.2.5 Warenkauf oder Annahme von Dienstleistungen von Lieferanten zum privaten Nutzen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht befugt, ihre Verbindung zu Endrich zu nutzen, um Privateinkäufe zu den gleichen Konditionen zu tätigen, wie sie der Lieferant Endrich bietet.

4.3 FAIRER WETTBEWERB

Endrich bemüht sich um die strenge Einhaltung der geltenden Wettbewerbsbestimmungen der Europäischen Union und aller Länder, in denen Endrich tätig ist. Den Regeln und Bestimmungen zum fairen Wettbewerb zufolge sind alle schriftlichen oder nicht schriftlichen Absprachen, Verträge, Pläne, Vereinbarungen oder Vorhaben zwischen Mitbewerbern über Preise, Gebiete, Marktanteile oder Kunden untersagt. Infolgedessen ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Endrich nicht gestattet, mit Mitbewerbern von Endrich solche Verträge abzuschließen bzw. Absprachen zu treffen. Des Weiteren unterliegt der Beitritt zu einem Berufsverband, in dem Mitbewerber Mitglieder sind, der Genehmigung der Geschäftsleitung von Endrich.

4.4 GEWERBLICHE EIGENTUMSRECHTE

Endrich untersagt hiermit ausdrücklich das vorsätzliche Eingreifen in gewerbliche Eigentumsrechte Dritter, ungeachtet des angegebenen Grundes (Risiko des Verlusts von Marktanteilen, Gelegenheit zum Abschluss neuer Geschäfte, Zuschlag für einen Produktauftrag usw.).

5. Verhalten der Mitarbeiter

5.1 VERTRAULICHKEIT

5.1.1 Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern

Informationen über das Privatleben, die Leistungsbewertungen, Förderungen und das Gehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf solche Informationen ist auf ordnungsgemäß befugte Personen begrenzt.

Folglich ist jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin verpflichtet, Daten über seine Person zu schützen, und überdies nicht befugt, derartige Informationen über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen, es sei denn, er oder sie ist im Zusammenhang mit seiner/ihrer Aufgabe hierzu bevollmächtigt. Nicht ordnungsgemäß befugte Mitarbeiter haben nur Zugang zu Informationen, die sie persönlich betreffen.

5.1.2 Geheimhaltung von Endrich Dokumenten und Daten

(i) Richtlinie

Für die gesamte Zeit, in der ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin für die Endrich Gruppe arbeitet, sowie nach seinem/ihrem Verlassen von Endrich ist er bzw. sie nicht zur Nutzung oder Offenlegung vertraulicher Informationen von Endrich gegenüber einem Dritten befugt, ungeachtet der Tatsache, woher diese Informationen stammen oder wie er/sie in ihren Besitz gekommen ist. Jeglicher Verstoß gegen diese Bestimmung kann zur strafrechtlichen Verfolgung gemäß den geltenden Bestimmungen des Arbeits-, Zivil- oder Strafrechts führen.

Im Besonderen gelten folgende Informationen als vertraulich: Informationen über das Bestehen und die Konditionen von geschäftlichen Projekten oder Verträgen von Endrich, Finanzdaten von Endrich und andere geheim zu haltende Informationen wie beispielsweise Informationen über den Umsatz, Rechte an geistigem Eigentum, technologische Informationen, Informationen über die zur Durchführung der üblichen Geschäftstätigkeit verwendete Hard -und Software.

Die Offenlegung einer dieser Informationen ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung ist untersagt.

Auch Personen, deren Arbeitsvertrag beendet ist oder die nicht mehr durch einen Beschäftigungsvertrag an Endrich gebunden sind, sind zur vertraulichen Behandlung all dieser Informationen verpflichtet.

5.2 SCHUTZ DES EIGENTUMS VON ENDRICH

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Endrich sind zur ordnungsgemäßen Nutzung des Eigentums und Vermögens von Endrich einschließlich des geistigen Eigentums, der technologischen Daten, der Hard- und Software und der Medien zur Datensicherung, der Immobilien, Ausrüstung, Maschinen und Werkzeuge, Bauteile und Barmittel (die „Vermögenswerte“), verpflichtet.

Insbesondere sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Endrich verpflichtet,
- die Vermögenswerte gemäß den bei Endrich geltenden Regeln und Richtlinien zu nutzen,
- jegliche Vorkehrungen zur Vermeidung einer Nutzung der Vermögenswerte durch unbefugte Dritte (einschließlich Familienangehöriger) zu treffen,
- die Vermögenswerte einzig in zulässigen Bereichen bzw. – falls zu Hause – ausschließlich für berufliche Aufgaben zu nutzen,
- alle Passwörter und Codes geheim zu halten, um den Zugang Unbefugter zu den im Rechner hinterlegten Daten von Endrich zu verhindern,
- keine bei Endrich entwickelte Software – Verfahren, Codes, Handbücher, Broschüren,

Schulungen oder sonstige Programme – zu vervielfältigen, sofern die Geschäftsleitung hierzu nicht ihre Zustimmung gegeben hat bzw. kein ausdrücklicher Auftrag seitens eines Mitglieds der Geschäftsführung ergangen ist,
- allgemein die neuen IT- und Kommunikationstechnologien von Endrich im Einklang mit den Bestimmungen in der *Charta zur ordnungsgemäßen Nutzung neuer IT- und Kommunikationstechnologien* zu nutzen und
- beim Verlassen des Unternehmens Endrich aus jedwedem Grund (Pensionierung, Ablauf des Beschäftigungsvertrags oder sonstige Gründe) der zuständigen Personalabteilung alle Dokumente, die vorstehend genannte vertrauliche Informationen im Sinne von Abschnitt V enthalten, zurückzugeben, ohne Kopien hiervon zurückzubehalten, sowie alle in ihrem Besitz befindlichen Vermögenswerte.

5.3 LOYALITÄT

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Endrich sind bei der Ausführung ihrer Pflichten und Aufgaben zur Loyalität verpflichtet.

Eine Position in der Geschäftsführung oder Unternehmensleitung von Endrich stellt eine absolute Vollzeitverpflichtung dar, weshalb Führungskräfte nicht befugt sind, eine weitere Stelle innezuhaben oder ein Geschäft zu besitzen bzw. zu betreiben, die/das einen aktiven Einsatz und Zeitaufwand erfordert, der mit den im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Aufgaben nichts zu tun hat.

Diese Bestimmung soll nicht das zeitweilige Engagement außerhalb der Arbeitszeiten in einem Geschäft, das einem Ehegatten oder sonstigen Familienangehörigen gehört oder von diesem betrieben wird und keine Konkurrenz zu Endrich darstellt, verbieten.

Infolgedessen dürfen keine Aufgaben wahrgenommen werden, die zu einem Interessenskonflikt zwischen dem Mitarbeiter und Endrich führen könnten.

5.4 INTERESSENSKONFLIKT

Ein Interessenskonflikt besteht, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder ein naher Verwandter persönliche Vorteile aus einer Transaktion haben könnte, an der ein Unternehmen der Endrich Gruppe beteiligt ist, oder wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin versucht, für eine Transaktion ein Unternehmen oder eine Person auszusuchen bzw. aussuchen zu lassen, wenn er/sie bzw. der nahe Verwandte ein finanzielles Interesse daran hat.

Im Zweifelsfall muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich an seinen/ihren Vorgesetzten wenden, um zu entscheiden, ob die geplante Transaktion einen Interessenkonflikt darstellt oder nicht.

5.5 ALKOHOL, DROGEN UND TABAK

Endrich untersagt jegliche Verteilung, jeglichen Verkauf, Kauf, Austausch, Besitz und Konsum illegaler Drogen am Arbeitsplatz. Das gleiche Verbot gilt für Alkohol, sofern dessen Konsum nicht ausdrücklich durch die geltenden Betriebsvorschriften gestattet ist. Rauchen am Arbeitsplatz ist – außer in den hierfür bestimmten Bereichen – untersagt.

6. Einhaltung des Ethik Kodexes

1. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Endrich sind gehalten, diesen Ethik Kodex zu lesen, zu

kennen, einzuhalten und gegebenenfalls anderen die Bestimmungen und Richtlinien im Zusammenhang mit ihren Aufgaben am Arbeitsplatz mitzuteilen. Die Geschäftsleitung hat insbesondere darauf zu achten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Endrich diesen Kodex vorzustellen und sicherzustellen, dass diese ihn einhalten.

2. Verstöße: Hat ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin von Endrich Zweifel, ob sein/ihr Handeln gegen diesen Kodex verstößt, wird dringend empfohlen, dass er/sie dies mit seinem/ihrem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung bespricht, um genauere Informationen über den Bereich und die Bedingungen der Anwendung des Ethik-Kodexes zu erhalten.

3. Auslegung: Alle Fragen zu Auslegung, Umfang und Anwendung des Ethik-Kodexes sind an die Geschäftsleitung zu richten, die zur Entscheidungsfindung Rücksprache mit den Endrich Rechtsanwälten halten werden.

4. Sanktionen: Jeder Verstoß gegen den vorliegenden Ethik-Kodex kann von Endrich sanktioniert werden. Je nach Schwere des Verstoßes gegen diesen Kodex und die geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen sind verschiedene sanktionierende Maßnahmen möglich, u.a. eine Abmahnung oder Entlassung des Mitarbeiters.

7. Interner Meldekanal

Sollte ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder ein Geschäftspartner einen Verstoß gegen diesen Ethik Kodex oder einen Gesetzesverstoß feststellen, kann er diesen jederzeit an die interne Meldestelle per e-mail melden. Diese lautet: report@endrich.com