

Richtlinie zum Verhaltens- und Ethikkodex



Inhaltsverzeichnis

I.	BOTSCHAFT VON FRED BENTLEY, PRÄSIDENT UND CEO	1
II.	RICHTLINIE UND ZIEL.....	2
III.	BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	2
IV.	INSIDERHANDEL	3
V.	DARLEHEN.....	3
VI.	INTERESSENKONFLIKTE	4
VII.	FAIRER WETTBEWERB UND EINHALTUNG DER KARTELL- UND WETTBEWERBSGESETZE	5
VIII.	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....	6
IX.	MENSCHENRECHTE UND MODERNE SKLAVEREI	6
X.	GLEICHBERECHTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG.....	7
XI.	UMWELTVERANTWORTUNG	7
XII.	LIEFERANTEN- UND KUNDENBEZIEHUNGEN	8
XIII.	ALLGEMEINE RICHTLINIEN FÜR GESCHENKE, MAHLZEITEN UND BEWIRTUNG.....	8
XIV.	VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ DER VERMÖGENSGEGENSTÄNDE, RESSOURCEN UND DATEN DES UNTERNEHMENS.....	8
XV.	FINANZIELLE KONTROLLMECHANISMEN	11
XVI.	BEHÖRDLICHE ERMITTLUNGEN UND INFORMATIONSSERSUCHEN	11
XVII.	MELDEVERFAHREN.....	11
XVIII.	GENEHMIGUNG UND ÄNDERUNGEN	12
XIX.	HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN	12

I. BOTSCHAFT VON FRED BENTLEY, PRÄSIDENT UND CEO

Wir freuen uns, Sie zu den Kollegen der DexKo Global, Inc. („DexKo“) zählen zu dürfen! Sie sind Mitglied einer Organisation, deren Richtlinien und Verfahren darauf ausgerichtet sind, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Integrität, Ehrlichkeit und Respekt beruht. Integrität und Glaubwürdigkeit sind für ein Unternehmen von unschätzbarem Wert und – wenn sie verloren gehen – nur schwer wiederzuerlangen. Wir setzen uns dafür ein, dass DexKo ein angesehenes Unternehmen in unserer Branche bleibt, zum Wohle aller unserer Stakeholder – unserer Kollegen, Kunden, Aktionäre, Lieferanten und der Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir haben nicht nur den Ruf erworben, ein hervorragender Arbeitgeber zu sein, sondern auch den eines Unternehmens, bei dem man darauf vertrauen kann, dass es das Richtige tut. Auf allen Ebenen unserer Geschäftstätigkeit haben wir dies gemeinsam erreicht, indem wir unser Unternehmen ehrlich und ethisch geführt haben.

DexKo ist davon überzeugt, dass ein wesentlicher Bestandteil des geschäftlichen Erfolgs darin besteht, dass sich alle Mitarbeiter absolut ehrlich und integer verhalten. Ethisches Verhalten ist ein zentraler Wert und eine Überzeugung von DexKo. Unsere Kunden respektieren und bewundern uns für die hohen Verhaltensstandards, die unsere Kollegen in jeder Geschäftsbeziehung an den Tag legen. Sie sind das „Gesicht“ von DexKo, wenn Sie mit unseren Kunden und in unserer Gemeinschaft interagieren. Wir verlassen uns darauf, dass Sie diesen Ruf aufrechterhalten und stärken.

DexKo hat sich der Qualität seiner Produkte, der Zufriedenheit seiner Kunden und dem Wohlbefinden seiner Mitarbeiter verpflichtet. Die Verpflichtung von DexKo zur Fürsorge erstreckt sich auch auf die Art und Weise, wie wir unser Unternehmen führen und wie wir miteinander umgehen. Wir sind fest entschlossen, unser Unternehmen in Übereinstimmung mit den Buchstaben und dem Geist des Gesetzes zu führen und uns an die Grundsätze der Geschäftsethik zu halten. Von allen Kollegen wird erwartet, dass sie die Gesetze und Vorschriften, die für unser Unternehmen maßgeblich sind, verstehen und in vollem Umfang einhalten. Darüber hinaus wird von allen Kollegen erwartet, dass sie die Angelegenheiten von DexKo in Übereinstimmung mit den Buchstaben und dem Geist dieses Kodex für Geschäftsethik und Verhalten (dem „Kodex“) führen. Wir haben den Kodex als Leitfaden für Sie entwickelt, um Sie bei der Bewältigung allgemeiner Herausforderungen und Situationen zu unterstützen, mit denen Sie möglicherweise konfrontiert werden. In der komplexen Welt, in der wir leben, ist es unmöglich, alles vorherzusehen. Daher haben wir in diesem Kodex Personen benannt, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Fragen haben oder Rat benötigen. Darüber hinaus ermutigen wir Sie, Ihre Fragen an die Geschäftsleitung von DexKo und unser Compliance Committee zu richten. Wir haben auch Mechanismen eingerichtet, um Bedenken anonym zu äußern.

Unser gesamtes Managementteam und ich sind fest entschlossen, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, um den guten Ruf von DexKo auch für künftige Generationen zu erhalten. Ich danke Ihnen im Voraus für Ihre Zusammenarbeit und Ihr Engagement.



Fred Bentley
President & CEO

II. RICHTLINIE UND ZIEL

Die Geschäftstätigkeit von DexKo Global Inc. setzt bei allen Mitarbeitern ein hohes Maß an ethisch konformem Verhalten voraus. Mitarbeiter sind dazu angehalten, alle Unternehmensrichtlinien zu befolgen und sich angemessen zu verhalten. Unsere Richtlinie und unsere Überzeugung lautet gemäß dem Grundsatz solider Managementpraktiken, dass sämtliche Geschäfte im Geiste und in der Absicht einer hohen Geschäftsethik, Ehrlichkeit und Integrität abgewickelt werden sollten.

Der Verhaltens- und Ethikkodex von DexKo Global Inc. („Kodex“) enthält die Grundsätze ethisch konformen Verhaltens, die ein Unternehmen befolgen muss, um in den Ländern, in denen wir tätig sind, eine ehrliche, integre, verantwortungsvolle und gesetzeskonforme Unternehmenstätigkeit zu gewährleisten. Der Kodex gilt sowohl für die Konzernleitung als auch für alle Mitarbeiter. Die gesamte Belegschaft muss den Kodex sowie alle geltenden Unternehmensrichtlinien kennen und befolgen. Im Rahmen dieser Richtlinie beziehen sich die Bezeichnungen „Geschäftsführer“, „Führungskraft“ und „Mitarbeiter“ auf Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens. Die Bezeichnung „Unternehmen“ bezieht sich auf DexKo Global Inc., seine Nachfolgeunternehmen, Tochtergesellschaften, Gemeinschaftsprojekte und sonstige dazugehörige Unternehmen.

Warum ist diese Richtlinie wichtig?

Um unsere Mitarbeiter und das Unternehmen vor strafrechtlicher Haftung, Maßnahmen der Finanzdienstleistungsaufsicht

Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen ist nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern eine Mindestvoraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. Wirtschafts- oder Marktbedingungen rechtfertigen niemals einen Gesetzesverstoß. Verstöße könnten für das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeiter strafrechtliche Haftung, Maßnahmen der Finanzdienstleistungsaufsicht und zivilrechtliche Klagen zur Folge haben. Darüber hinaus könnte das Unternehmen von bestimmten Regierungsverträgen ausgeschlossen werden.

Dieser Kodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Je nach Richtlinien, Verfahren und Leitlinien des Unternehmens gelten in vielen Fällen spezifischere Anforderungen. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten oder wie Sie reagieren sollen, richten Sie Ihre Fragen bitte an das DexKo Global Compliance Committee (Compliance@DexKo.com) oder direkt an eines der im Intranet des Unternehmens („The Den“) auf der Seite „Corporate Governance“ aufgeführten Mitglieder des Compliance Committee. Falls Sie einen möglichen Gesetzesverstoß oder Verstoß gegen die Unternehmensethik – einschließlich Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex oder gegen andere Unternehmensrichtlinien bemerken, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich dem Compliance Committee direkt oder über die Hotline des Unternehmens unter DexKo.ethicspoint.com zu melden.

Alle Meldungen, die bei der Melde-Hotline eingehen, werden äußerst ernst genommen, und es werden, soweit erforderlich, Korrekturmaßnahmen ergriffen.

Wir wissen den Beitrag, den Sie zum Unternehmenserfolg leisten, zu schätzen. Gemeinsam können wir uns auch weiterhin zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens verpflichten. Danke für Ihre Weitsicht, Ihre Unterstützung und Ihr Engagement.

III. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Wir arbeiten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auf landesweiter, bundesstaatlicher und kommunaler Ebene mit Regierungen zusammen. Regierungen gebührt Respekt und ihre Regeln müssen eingehalten werden. Im Zusammenhang mit Regierungsbeamten getätigte Aussagen, eingereichte Unterlagen und bereitgestellte Informationen müssen, ob mündlich oder in schriftlicher Form, der Wahrheit entsprechen und so genau wie möglich sein.

Sie dürfen keine Geschenke überreichen, Bestechungsgelder oder Provisionen zahlen oder sonstige Vorteile gewähren, um Regierungsmitarbeiter, Regierungsbeamte, Kandidaten oder politische Parteien zu beeinflussen oder zu Handlungen zu bewegen. Sie dürfen keine Schmiergeldzahlungen (Beschleunigungszahlungen), Geschenke, Bestechungsgelder, geheime Provisionen oder sonstige Vorteile anbieten oder gewähren, um die Erbringung einer Routineleistung oder eines nicht diskretionären Verwaltungsakts zu beschleunigen oder abzusichern, die bzw. der in der Regel und üblicherweise von einem Regierungsbeamten vorgenommen wird. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass nach anwendbarem Recht die Begriffsbestimmungen für „Regierung“ und „Regierungsbeamte“ viel breiter gefasst sind, als man vielleicht erwarten würde. Sollten Sie Verstöße gegen diese Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung des Unternehmens beobachten, müssen Sie diese gemäß dem in dieser Richtlinie dargelegten Meldeverfahren melden. Geschäftsessen und sonstige Bewirtungen von Regierungsbeamten sind in der Regel verboten und dürfen nicht ohne die vorherige Genehmigung des Compliance Committee des Unternehmens erfolgen. Die Zahlung von Bestechungs- oder Schmiergeldern an Regierungen, Regierungsbeamte, Kunden oder Lieferanten oder die Annahme solcher Gelder ist strengstens verboten.

Sie müssen bei jeder Transaktion mit einer Regierung oder mit Regierungsbehörden ein Höchstmaß an Ehrlichkeit und Integrität wahren und sämtliche geltenden Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften befolgen.

Das Unternehmen macht keine Geschäfte mit Personen oder Organisationen, die für korrupte Praktiken bekannt sind oder auf sonstige Art und Weise den Ruf des Unternehmens schädigen könnten. Es stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar, Dritte dazu zu benutzen oder dazu zu bringen, Handlungen durchzuführen, die im Verhaltens- und Ethikkodex, in einer Unternehmensrichtlinie oder per Gesetz verboten sind.

IV. INSIDERHANDEL

Sie dürfen sich niemals an „Insiderhandel“ beteiligen, also Wertpapiere auf der Grundlage „spezifischer wesentlicher, nichtöffentlicher Informationen“ kaufen oder versuchen, den „Markt zu schlagen“, indem Wertpapiere kurz vor, gleichzeitig mit oder kurze Zeit nach der Veröffentlichung wesentlicher Informationen gekauft oder verkauft werden. Dabei darf man nicht vergessen, dass in diesem Zusammenhang nicht nur der Handel mit Wertpapieren eine Straftat darstellt, solange man im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen ist. Selbst das Ermutigen anderer Personen zum Umgang mit oder zur Weitergabe der wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen kann eine Straftat darstellen. Dies gilt für Aktien und Wertpapiere unseres Unternehmens sowie aller anderen Unternehmen, für die Sie infolge Ihrer Beschäftigung beim Unternehmen über spezifische wesentliche, nichtöffentliche Informationen verfügen.

Zu „wesentlichen, nichtöffentlichen Informationen“ gehören Informationen, die der Öffentlichkeit noch nicht zugänglich gemacht wurden und die für Investoren von Bedeutung sein können, um sich für den Kauf oder Verkauf anderer Wertpapiere zu entscheiden, oder die, falls solche Informationen öffentlich zugänglich wären, aller Wahrscheinlichkeit nach erhebliche Auswirkungen auf den Preis der jeweiligen Aktien oder Wertpapiere hätten. Beispiele:

- interne Finanzinformationen, einschließlich Umsatzvolumina und Trends;
- bedeutende Veränderungen des Managements; sowie
- bedeutende Transaktionen mit anderen Unternehmen, wie z. B. Gemeinschaftsprojekte oder Lizenzvereinbarungen.

V. DARLEHEN

Nach geltendem Recht wird das Unternehmen unter keinen Umständen Kredite in Form eines Privatarlehens, auch nicht für Geschäftsführer oder Führungskräfte (oder entsprechenden Posten) des Unternehmens, verlängern oder aufrechterhalten, Darlehensverlängerungen arrangieren oder erneuern.

VI. INTERESSENKONFLIKTE

Ein „Interessenkonflikt“ in diesem Sinne liegt vor, wenn das private Interesse einer Person diese bewusst oder unbewusst dazu veranlasst oder zu veranlassen scheint, in einer Weise zu handeln, die nicht im Interesse des Unternehmens liegt. Sie befinden sich möglicherweise in einem Interessenkonflikt, wenn Sie an einer Aktivität beteiligt sind, die Sie daran hindert, Ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen ordnungsgemäß zu erfüllen, oder die eine Situation schaffen kann, welche Ihre Fähigkeit beeinträchtigt, objektiv, effizient und im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, unter anderem aufgrund persönlicher Interessen oder des Erhalts von Vorteilen aus unseren Beziehungen zu Unternehmen, Handelspartnern, Geschäftspartnern, Investmentbanken, Maklern, Dienstleistern und anderen Kundenkreisen. Dementsprechend müssen Sie in jeder geschäftlichen Angelegenheit das Interesse des Unternehmens über jedes persönliche Interesse stellen. Denken Sie daran, dass die Interessen des Unternehmens auch die Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber seinen Kunden umfassen.

Ferner könnte ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen, wenn Sie eine „enge persönliche Beziehung“ zu einem anderen Mitarbeiter von DexKo Global haben. Um sicherzustellen, dass diese Beziehungen angemessen gehandhabt werden, und um mit möglichen Interessenkonflikten angemessen und verantwortungsvoll umzugehen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie solche Beziehungen Ihrer Personalabteilung melden.

Für die Zwecke des Kodex umfasst eine enge persönliche Beziehung unter anderem die Beziehung zu einem Elternteil oder einem gleichgestellten Elternteil (z. B. Adoptiveltern), einem nahen Verwandten oder Freund, einem Ehepartner, einem Verlobten, Lebenspartner oder einer anderen Person, mit der Sie eine romantische oder intime Beziehung unterhalten oder unterhalten haben.

Auch wenn in unserem Kodex nicht jede Situation genannt werden kann, die sich ergeben könnte, sind die folgenden allgemeinen Grundsätze dennoch wichtig:

- Vermeiden Sie Situationen, die Ihr unabhängiges geschäftliches Urteilsvermögen beeinflussen könnten. Unredliches, unrechtmäßiges Verhalten kann in Situationen auftreten, in denen Ihre persönlichen Interessen nicht mit denen des Unternehmens übereinstimmen. Aus diesem Grund sollten bestimmte Mitarbeiter abhängig von ihren Verantwortlichkeiten im Unternehmen kein finanzielles Interesse an unseren Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern haben. Die häufigsten Arten von finanziellem Interesse lauten Wertpapierbesitz, Besitz von Anteilen, Schuldverschreibungen oder Anleihen, ein Interesse an einer Partnerschaft oder ein direktes oder indirektes Interesse durch Trusts oder sonstige Beziehungen. Finanzielles Interesse wird zum Problem, sobald daraus ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts zwischen Ihren Interessen und Ihren Verantwortlichkeiten als Mitarbeiter des Unternehmens entsteht. Interessenkonflikte entstehen in der Regel nicht durch den Besitz von Anteilen an Aktiengesellschaften mit breit gestreuter Aktionärsstruktur, wie z. B. solche, die an der Londoner und New Yorker Börse gehandelt werden.
- Das Unternehmen ermutigt Geschäftsführer und Mitarbeiter, sich aktiv in ihrer Gemeinschaft zu engagieren. Achten Sie bei der Ausübung persönlicher, politischer, gemeinnütziger oder ähnlicher Aktivitäten darauf, dass Ihre Beteiligung an externen Interessen Sie nicht an der ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Pflichten gegenüber DexKo hindert und nicht mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt gerät und nicht für die Interessen des Unternehmens auf andere Weise nachteilig ist. Stellen Sie außerdem sicher, dass Sie bei

Wie kann ich am besten beurteilen, ob ein Interessenkonflikt besteht?

Fragen Sie sich, ob eine sachkundige Person vernünftigerweise zu dem Schluss kommen würde, dass Ihr Interesse, Ihre Tätigkeit oder Ihre persönliche Beziehung in irgendeiner Weise Ihre Entscheidung oder Leistung bei der Erfüllung einer Aufgabe im Namen des Unternehmens beeinflussen könnte.

diesen Tätigkeiten nicht den Eindruck erwecken, als würden Sie ohne ausdrückliche Vollmacht im Namen des Unternehmens sprechen oder handeln.

- „Außerbetriebliche Geschäftstätigkeiten“ umfassen alle geschäftlichen Tätigkeiten, die außerhalb der eigenen Rolle im Unternehmen ausgeübt werden, einschließlich aller Tätigkeiten als Angestellter, selbstständiger Auftragnehmer, Einzelunternehmer, Führungskraft, Geschäftsführer oder Partner einer anderen geschäftlichen Organisation, unabhängig davon, ob dafür eine Vergütung gezahlt wird oder nicht. Mitarbeiter müssen die Genehmigung des Compliance Committee einholen, bevor sie eine außerbetriebliche Geschäftstätigkeit annehmen. Geschäftsführer des Unternehmens müssen den Vorsitzenden des Verwaltungsrats informieren, bevor sie eine außerbetriebliche Geschäftstätigkeit aufnehmen. Für die Mitgliedschaft im Vorstand von Wohltätigkeitsorganisationen oder kleinen privaten Familienholdings, die in keiner Beziehung zum Unternehmen stehen, ist keine vorherige Genehmigung erforderlich. Zur Klarstellung: Für die Tätigkeit im Vorstand einer Familienholding, die eine Erweiterung der persönlichen Geschäftsangelegenheiten darstellt, ist keine Genehmigung erforderlich. Für die Tätigkeit im Vorstand eines privaten Unternehmens mit erheblichen operativen Geschäften ist allerdings eine Genehmigung erforderlich. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie eine Genehmigung einholen müssen, wenden Sie sich an das Compliance Committee.
- Bringen Sie politische Aktivitäten nicht mit unserem Unternehmen in Zusammenhang. Falls Sie sich dazu entschließen, einen politischen Beitrag (einschließlich der Bereitstellung von Diensten) zu leisten, so muss dies in Ihrem Namen und nicht im Namen des Unternehmens geschehen. Spenden für wohltätige Zwecke im Namen oder auf Anweisung oder Empfehlung von Regierungsbeamten kann nach verschiedenen Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung, einschließlich des US-amerikanischen Gesetzes gegen Bestechung und Bestechlichkeit im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen und damit in Verbindung stehende Mitarbeiter haben. Weitere Informationen finden Sie in der *Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (0012)* und in der *Richtlinie über Geschenke, Mahlzeiten, Bewirtung und Reisen (0015)*.
- Es ist Ihnen untersagt, einen persönlichen Vorteil aus einer Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeit zu ziehen, von der Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei DexKo Global erfahren. Sie sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, dessen Interessen bei jeder sich bietenden Gelegenheit zu fördern und dürfen in keiner Weise mit dem Unternehmen konkurrieren.

Unser Erfolg beruht auf unseren Mitarbeitern. Aufgrund unserer Bemühungen und unseres Engagements in der Vergangenheit haben wir uns den Ruf einer ehrlichen, ethisch konformen Unternehmenstätigkeit erarbeitet und wir müssen gemeinsam daran arbeiten, diesen auch aufrechtzuerhalten. Weitere Informationen finden Sie in der *Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (0012)*.

VII. FAIRER WETTBEWERB UND EINHALTUNG DER KARTELL- UND WETTBEWERBSGESETZE

Wir unterstützen faire internationale Handelspraktiken, die für ein freies Unternehmertum unerlässlich sind. Dieses Engagement für ein auf freiem Unternehmertum basierendes Handelssystem kommt in Kartell- und Wettbewerbsgesetzen zum Ausdruck. Wir halten uns uneingeschränkt an alle Kartell- und Wettbewerbsgesetze.

Beispiele für rechtswidriges, wettbewerbswidriges Verhalten sind:

- Angebotsabsprachen mit Wettbewerbern;
- Zuteilungen von Kunden oder Märkten;
- Preisabsprachen;
- Produktions- oder Lieferbeschränkungen;
- Absprachen von Rabatten oder Kreditbedingungen;

- Vereinbarungen zur Boykottierung bestimmter Lieferanten oder Kunden; sowie
- Austausch von Informationen in Bezug auf Gewinne, Kosten, Preise oder sonstige Verkaufsbedingungen.

Verstöße gegen diese Gesetze werden routinemäßig überall auf der Welt strafrechtlich verfolgt und können zu schweren straf- und zivilrechtlichen Folgen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter führen.

Vergessen Sie nicht, dass jeder Kontakt mit Wettbewerbern Risiken birgt. Eine Vereinbarung zwischen Wettbewerbern muss nicht unbedingt schriftlich erfolgen oder genau festgelegt sein, um rechtlich angefochten werden zu können. Ein allgemeines und informelles Übereinkommen reicht bereits aus. Unrechtmäßige Vereinbarungen werden häufig durch Indizienbeweise wie „Small Talk“, „ungezwungene Gespräche“ und den „harmlosen“ Austausch von Geschäftsinformationen nachgewiesen. Sie sollten solche Gespräche vermeiden. Dabei ist es irrelevant, ob diese in einer großen, formalen Gruppe oder in geselligem Beisammensein nach Tagungen von Wirtschaftsverbänden stattfinden. Potenzielle Probleme sind, wie oben angemerkt, zu melden. Weitere Informationen finden Sie in der *Richtlinie zur Einhaltung der kartellrechtlichen Vorschriften (0016)*.

VIII. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir haben uns zur Schaffung einer gesunden, sicheren Arbeitsumgebung verpflichtet. Gesunde, sichere Arbeitsbedingungen sowie Unfallprävention sind wichtige Bestandteile unseres Unternehmens. Wir müssen alle geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsgesetze einhalten. Es obliegt Ihrer Verantwortung, mit einer sicheren Arbeitsumgebung und der Befolgung sicherer Arbeitsabläufe und -praktiken zur Vermeidung von Unfällen beizutragen.

Falls Ihr Arbeitsumfeld aus irgendeinem Grund unsicher werden sollte, müssen Sie dies umgehend Ihrem Vorgesetzten melden.

Das Unternehmen ist sich der Tatsache bewusst, dass Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen arbeiten, eine Gefahr für sich selbst, andere Mitarbeiter und die Öffentlichkeit darstellen. Daher sind der Besitz und der Genuss von Alkohol und illegalen Drogen durch Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder während des Steuerns bzw. Bedienens von Fahrzeugen oder Maschinen während der Arbeitszeit strengstens verboten. Mitarbeiter dürfen jedoch bei vom Unternehmen genehmigten Veranstaltungen oder in bestimmten legitimen Geschäftssituationen, z. B. zur Kundenbewirtung, unter der Voraussetzung Alkohol zu sich nehmen, dass sie verantwortungsvoll handeln und dies in Maßen und innerhalb des gesetzlich erlaubten Rahmens tun.



Das Unternehmen duldet kein Verhalten, das Risiken oder Bedrohungen für seine Mitarbeiter oder seinen Ruf birgt. Es ist Ihnen strengstens untersagt, eine Waffe oder Feuerwaffe in eine unserer Einrichtungen mitzubringen – unabhängig davon, ob diese registriert ist oder nicht.

IX. MENSCHENRECHTE UND MODERNE SKLAVEREI

Wir verpflichten uns, unsere geschäftliche Tätigkeit auf ethische Weise zu führen. Wir verpflichten uns ferner zu Transparenz in unseren eigenen Geschäftsabläufen und in unseren Maßnahmen gegen moderne Sklaverei und Kinderarbeit in unseren Lieferketten.

Wir sind bestrebt, diese Standards dementsprechend in alle unsere Kerngeschäftsaktivitäten einzubringen. Dies umfasst Schulungen, Kommunikation, Verträge und Sorgfaltsprüfungen, soweit angemessen. Dies gilt auch für unsere Interaktionen mit unseren wichtigsten Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

ZUSÄTZLICHE RICHTLINIEN

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Richtlinien und Tools (zusammen „**unterstützende Ressourcen**“) verfügen wir über eine Reihe von Richtlinien und Tools, die sich mit unserem Ansatz zur Identifizierung der Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte und moderne Sklaverei befassen und mit dem Ziel entwickelt wurden, Menschenrechtsverletzungen in unserer Geschäftstätigkeit und unseren Lieferketten zu verhindern. Wir verlangen von unseren Mitarbeitern, dass sie an Schulungen zu einigen dieser unterstützenden Ressourcen teilnehmen. Diese Schulungen spielen eine wichtige Rolle bei der Bewahrung unserer Unternehmenskultur. Die Schulungen reichen von obligatorischen Schulungen für das gesamte Unternehmen (z. B. *über die Bekämpfung von Bestechung und Korruption*) bis hin zu Schulungen, die sich an bestimmte Gruppen richten, sofern sie für deren Aufgaben relevant sind.

Unterstützende Ressourcen:

Einstellungsrichtlinie – Wir verfolgen eine solide Einstellungspolitik. Dies umfasst die Überprüfung der Arbeitserlaubnis aller Mitarbeiter in dem jeweiligen Land, um zu verhindern, dass Menschenhandel betrieben wird oder Menschen gegen ihren Willen zur Arbeit gezwungen werden.

Richtlinie für ein positives Arbeitsumfeld (0017) – Diese Richtlinie umreißt das Engagement von DexKo für einen fairen, vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz.

Whistleblower-Richtlinie (0013) – Wir haben eine Whistleblower-Richtlinie, damit alle Mitarbeiter wissen, dass sie Bedenken hinsichtlich der Behandlung von Kollegen oder Praktiken innerhalb unseres Unternehmens oder in unserer Lieferkette äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Richtlinie zu Menschenrechten und moderner Sklaverei (0018) – Zusammen mit den oben aufgeführten Richtlinien spiegeln sie unser Engagement für ethisches und integriertes Handeln in allen unseren Geschäftsbeziehungen wider.

X. GLEICHBERECHTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

Wir engagieren uns vehement für die Gleichberechtigung aller unserer Mitarbeiter und aller qualifizierten Bewerber. Chancengleichheit ist eine unserer absoluten und grundlegendsten Überzeugungen, daher dulden wir keine illegale Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen. Wenn Sie einen Verstoß gegen diese Unternehmensanforderungen bemerken, müssen Sie dies gemäß dem in dieser Richtlinie beschriebenen Meldeverfahren melden.

XI. UMWELTVERANTWORTUNG

Wir haben uns dazu verpflichtet, unserer weltweiten geschäftlichen Tätigkeit mit Respekt für die natürliche Umwelt nachzugehen. Mitarbeiter tragen die Verantwortung, Umweltgesetze und -standards einzuhalten und sich stets an umweltfreundliche, nachhaltige Praktiken zu halten.

Mit Fest- und Giftmüll ist stets verantwortungsvoll und nach geltendem Recht umzugehen.

Falls Sie einen Verstoß gegen ein Umweltgesetz oder eine umweltschädigende Praktik bemerken, müssen Sie dies umgehend melden.

XII. LIEFERANTEN- UND KUNDENBEZIEHUNGEN

Unsere Lieferantenbeziehungen liegen rechtmäßige, effiziente und faire Praktiken zugrunde. Die Qualität unserer Lieferantenbeziehungen wirkt sich häufig direkt auf die Qualität unserer Kundenbeziehungen aus.

Es liegt in der Verantwortung unseres Unternehmens, sicherzustellen, dass alle unsere Lieferanten die Richtlinie zum *Verhaltenskodex für Lieferanten (0019)* einhalten und wir:

- beantworten Fragen von Kunden und Lieferanten stets wahrheitsgemäß;
- vermitteln Kunden niemals falsche Vorstellungen von unseren Produkten;
- tätigen Käufe und Verkäufe stets mit einem gewissen Abstand, sie erfolgen nie durch Schmier- und Bestechungsgelder, geheime Provisionen, Geschenke oder Gefälligkeiten;
- bieten Lieferanten stets eine Wettbewerbschance, um einen Anteil an unserem Kaufvolumen zu sichern, darunter auch Lieferanten, die von Benachteiligten, Minderheiten und Frauen geleitet werden und unterstützen diese Lieferanten indem wir dafür sorgen, dass wir die Kundenerwartungen in Sachen Qualität, Kosten und Lieferung stets erfüllen und übertreffen.

Bescheidene Geschenke und verhältnismäßige Bewirtungen dürfen im Zusammenhang mit Geschäftspartnern, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen oder dies beabsichtigen, angeboten oder angenommen werden, wann immer dies rechtmäßig sowie im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und den örtlichen Geschäftspraktiken erfolgt.

XIII. ALLGEMEINE RICHTLINIEN FÜR GESCHENKE, MAHLZEITEN UND BEWIRTUNG

Wo erhalte ich
weitere
Informationen zu
diesem Thema?

*In der Richtlinie für
Geschenke, Mahlzeiten,
Bewirtung und Reisen (0015)
in „The Den“ unter Corporate
Governance.*

Mitarbeiter dürfen bescheidene Geschenke, Geschäftsessen und Bewirtungen nur dann überreichen oder annehmen, wenn dies in einem verhältnismäßigen, angemessenen Umfang und im Zusammenhang mit einer Geschäftsbeziehung erfolgt, dies nach geltendem Recht rechtmäßig ist, das Unternehmen bei einer Offenlegung nicht in Verruf geraten würde und dies keinen tatsächlichen oder vermuteten Interessenkonflikt im Zusammenhang mit der Fähigkeit des Empfängers, im besten Interesse von dessen Arbeitgeber zu handeln, darstellt.

Geschenke, Geschäftsessen oder Bewirtungen, die den Anschein erwecken, im Gegenzug für die Vergabe eines neuen Auftrags gemacht worden zu sein, sind stets verboten. Das Überreichen oder Annehmen von Reisegeschenken ist stets verboten, es sei denn, diese erfolgen in direktem Zusammenhang mit einem aktuellen Geschäftszweck. Bargeldzahlungen oder Zahlungsmitteläquivalente dürfen nie überreicht oder angenommen werden. Geschenke, die

vom Empfänger verlangt werden, sowie Geschenke an Regierungsbeamte, sind verboten.

In der *Richtlinie für Geschenke, Mahlzeiten, Bewirtung und Reisen (0015)* finden Sie weitere Einzelheiten zu den Verfahren für zulässige geschäftliche Aufmerksamkeiten.

XIV. VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ DER VERMÖGENSGEGENSTÄNDE, RESSOURCEN UND DATEN DES UNTERNEHMENS

Nutzung von Vermögensgegenständen des Unternehmens

Wir nutzen Computer, Faxgeräte, Kopierer und Ähnliches, um die Qualität und Effizienz unserer Dienstleistungen zu erhöhen. Sie dürfen diese Systeme und Geräte nur zu Geschäftszwecken nutzen. Sie

dürfen diese Systeme zwar eingeschränkt zu privaten Zwecken nutzen, jedoch nur auf verantwortungsvolle Weise und nie so, dass dem Unternehmen oder Ihnen gegenüber dadurch Schäden oder Haftungsansprüche entstehen. Die Nutzung solcher Systeme und Geräte hat unter Einhaltung der Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu erfolgen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, den persönlichen Zugang einzuschränken oder vollständig zu unterbinden. Bei einem Verstoß gegen diese Richtlinie muss mit Disziplinarmaßnahmen (oder gar Entlassung) gerechnet werden.

Sämtliche Nachrichten, Dokumente, Daten und sonstiges Material, das mithilfe unserer Systeme und Geräte verarbeitet oder gespeichert wird, gehören dem Unternehmen. Gemäß den geltenden Gesetzen können wir jederzeit und ohne Vorankündigung auf diese Dinge zugreifen und diese überprüfen, beobachten und/oder offenlegen. Hierunter fallen sämtliche E-Mails und die Nutzung des Internets.

Vertrauliche Informationen

Wir müssen die in unserem Besitz befindlichen vertraulichen Informationen – sowohl Informationen über uns als auch Informationen über andere Unternehmen, unsere Kunden und Investoren – schützen. Vertrauliche Informationen umfassen unter anderem wesentliche, nichtöffentliche Informationen, alle vertraulichen Memos, Notizen, Listen, Aufzeichnungen und andere Dokumente, die sich in Ihrem Besitz befinden, sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form. All diese Informationen sind dem Unternehmen unverzüglich nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses oder jederzeit auf Anfrage des Unternehmens auszuhändigen. Ihre Verpflichtung zum Schutz dieser Informationen besteht auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort. Sie müssen vertrauliche Informationen in Papier- oder elektronischer Form, die aus dem Büro entfernt werden (z. B. um zu Hause oder bei externen Meetings damit zu arbeiten), schützen.

Es ist wichtig, dass Sie bei der Erörterung von Unternehmensangelegenheiten diskret vorgehen. Dazu gehört, dass Sie die Protokolle zur Informationsbarriere respektieren und geschäftliche Tätigkeiten des Unternehmens nur mit denjenigen Personen im Unternehmen besprechen, die von diesen Informationen „Kenntnis haben müssen“. Darüber hinaus sollten Sie geschäftliche Tätigkeiten des Unternehmens nicht mit Freunden, Verwandten, Bekannten oder anderen Personen, die keine Mitarbeiter sind, oder an öffentlichen Orten wie Aufzügen, Restaurants und in öffentlichen Verkehrsmitteln oder bei der Nutzung Ihres Telefons oder Ihrer E-Mail außerhalb des Büros besprechen. Sie sollten auch darauf achten, dass Sie vertrauliche Informationen nicht in unbeaufsichtigten Konferenzräumen oder an öffentlichen Orten hinterlassen, wo sie von anderen eingesehen werden können.

Sämtliche Anfragen zum Unternehmen von nicht im Unternehmen tätigen Personen (z. B. Finanzanalysten und Journalisten) müssen an den Chief Executive Officer, Chief Compliance Officer oder Vice President of Human Resources weitergeleitet werden, die solche Anfragen wiederum an die einschlägigen Bereiche weitergeben. Darüber hinaus ist ein Großteil der Mitarbeiter dazu verpflichtet, zum Zeitpunkt ihrer Einstellung weitere Vertraulichkeitsvereinbarungen zu unterzeichnen. Falls Sie sich daran nicht erinnern können, wenden Sie sich bitte an Ihren Human Resources Manager, um eine Kopie der entsprechenden Dokumente oder Richtlinien für Ihren Geschäftsbereich anzufordern.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung vertraulicher Informationen besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort. Informationen, die Sie im Rahmen von früheren Beschäftigungsverhältnissen erhalten haben, müssen mit demselben Respekt behandelt werden.

Wir erhalten und speichern im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit die personenbezogenen Daten vieler Personen. Der Zugang zu diesen Daten ist auf Mitarbeiter beschränkt, die davon „Kenntnis haben müssen“. Mitarbeiter, die für die Pflege solcher Informationen zuständig sind, müssen dafür sorgen, dass die Informationen nicht auf unangemessene Weise offengelegt oder missbraucht werden.

Wenn Sie Kenntnis von vertraulichen Informationen über das Unternehmen oder ein anderes Unternehmen erhalten, von denen Sie wissen oder vermuten, dass sie versehentlich weitergegeben wurden, sollten Sie dies gemäß dem in dieser Richtlinie beschriebenen Meldeverfahren melden.

Personenbezogene Daten

Das Unternehmen erhebt personenbezogene Daten von Personen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens, wenn wir eine rechtmäßige Grundlage und einen legitimen Geschäftszweck dafür haben. Dies ist erforderlich, damit die Verwaltung und der Betrieb unseres Unternehmens auf eine effektive und effiziente Weise erfolgen können. Personenbezogene Daten umfassen unter anderem sensible persönliche, medizinische und finanzielle Informationen. Wir sollten alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um personenbezogene Daten nur so lange aufzubewahren, wie wir sie benötigen.

Die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten unterliegen verschiedenen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen. Sie müssen alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten vertraulich behandelt werden und nur diejenigen Personen im Unternehmen Zugang zu ihnen haben, die diese Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Sofern es darüber hinaus für den Geschäftsbetrieb notwendig ist, personenbezogene Daten an Dritte weiterzugeben (z. B. damit ein Dritter Dienstleistungen für das Unternehmen erbringen oder einen Vermögensgegenstand oder ein Geschäft des Unternehmens erwerben kann), müssen Sie sicherstellen, dass eine solche Weitergabe im Einklang mit den geltenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen erfolgt. Das kann auch bedeuten, dass Sie dafür sorgen, dass der Dritte einer schriftlichen Vereinbarung unterliegt, die Vertraulichkeitsverpflichtungen und gegebenenfalls andere Verpflichtungen enthält, die nach den Datenschutzgesetzen bestimmter Länder, in denen wir tätig sind oder in denen wir Kunden oder Investoren haben, erforderlich sind. In allen anderen Fällen dürfen Sie personenbezogene Daten nur aufgrund gesetzlicher oder behördlicher Bestimmungen weitergeben.

Im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit überträgt das Unternehmen personenbezogene Daten zwischen den Gerichtsbarkeiten, in denen das Unternehmen tätig ist, einschließlich außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums („EWR“), des Vereinigten Königreichs, des Dubai International Financial Centre („DIFC“) und Singapurs. Wenn Sie personenbezogene Daten außerhalb des EWR, des Vereinigten Königreichs, des DIFC oder außerhalb Singapurs übermitteln, müssen Sie sicherstellen, dass dies zulässig ist (z. B. wenn die betroffene Person ihr Einverständnis gegeben hat oder eine entsprechende Vereinbarung zur Datenübermittlung unterzeichnet wurde). Darüber hinaus sollten Sie sicherstellen, dass personenbezogene Daten in einer Weise geschützt werden, die dem Schutz personenbezogener Daten durch das Unternehmen in diesen Ländern und in jedem Fall allen anwendbaren Datenschutzgesetzen entspricht.

Es liegt in Ihrer Verantwortung sicherzustellen, dass Sie unsere Datenschutzrichtlinien verstehen und einhalten.

Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist ein wichtiger Vermögenswert, der uns zur Beibehaltung eines Wettbewerbsvorteils verhilft und demnach geschützt werden muss. Beispiele für geistiges Eigentum sind: der Name des Unternehmens, Logos, Patente, Marken, Urheberrechte, vertrauliche Informationen, Konzepte, Pläne und Strategien.

Ohne angemessene Genehmigung ist es verboten, lizenzierte Software zu kopieren, Marken zu nutzen, die dem Unternehmen nicht gehören, oder Handelsgeheimnisse offenzulegen, die dem Unternehmen anvertraut wurden. Eine Patent- oder Urheberrechtsverletzung ist rechtswidrig und könnte das Unternehmen erheblichen Schadenersatzansprüchen aussetzen.

Sollte Ihnen der Missbrauch des unternehmenseigenen geistigen Eigentums auffallen, müssen Sie dies der zuständigen Person in Ihrem Geschäftsbereich oder einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung anhand der in diesem Verhaltens- und Ethikkodex dargelegten Meldeverfahren melden.

Falls Sie während Ihrer Beschäftigung im oder Ihrer Beauftragung durch das Unternehmen etwas erfinden oder entdecken, müssen Sie solche Erfindungen oder Entdeckungen streng vertraulich behandeln, da dies den Schutz durch eine Registrierung oder Anmeldung nach geltendem Recht erfordern kann.

Welche Verantwortung tragen Sie?

Sie sind für die Einhaltung des Kodex verantwortlich. Wenn Sie den Verdacht haben, dass jemand gegen den Kodex oder die Richtlinien verstößt, melden Sie dies.

XV. FINANZIELLE KONTROLLMECHANISMEN

Das Unternehmen nutzt finanzielle Kontrollmechanismen, Praktiken und Verfahren zum Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl oder Missbrauch. Da jedoch kein System völlig fehlerfrei ist, spielen Mitarbeiter unabhängig davon, ob sie im Finanzwesen oder in einem verwandten Bereich tätig sind, eine wichtige Rolle bei der Erkennung verdächtiger Aktivitäten. Sie müssen Ihren Vorgesetzten auf ehrliche Weise Meldung erstatten. Dies umfasst u. a., dass die Meldungen genaue Angaben enthalten und Geschäftsbücher angemessen und im Einklang mit unseren internen Kontrollen und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsvorschriften geführt werden. Außerdem bedeutet dies, dass Sie Ihren Vorgesetzten alles, was die Leistung oder den Ruf des Unternehmens negativ beeinflussen könnte, ehrlich und vollständig melden.

Es ist wichtig, dass Mitarbeiter dann, wenn ihnen mögliche Ungereimtheiten auffallen oder sie diesbezüglich Bedenken haben, einschließlich dann, wenn sie darum gebeten werden, etwas zu tun, das gegen die finanziellen Kontrollmechanismen oder geltenden Verfahren oder Praktiken verstößt, dies umgehend ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Manager oder sonstigen Mitgliedern der Geschäftsleitung anhand der in diesem Verhaltens- und Ethikkodex dargelegten Meldeverfahren melden.

XVI. BEHÖRDLICHE ERMITTLUNGEN UND INFORMATIONSSERSUCHEN

Wir kooperieren im Rahmen von Ermittlungen auf angemessene Weise mit Regierungsbehörden.

Falls ein Vertreter einer Regierung oder einer Regierungsbehörde im Rahmen einer Ermittlung ein Gespräch mit Ihnen vereinbaren oder den Zugang zu Daten oder Dokumenten beantragen möchte, müssen Sie den Vertreter umgehend an Ihren Vorgesetzten verweisen, der daraufhin mit dem General Counsel oder dem Compliance Committee von DexKo beraten wird. Unter keinen Umständen dürfen Sie Gespräche führen oder Daten oder Dokumente bereitstellen, ohne vorher mit Ihrem Vorgesetzten bzw. mit dem Vice President of Human Resources oder dem Chief Compliance Officer gesprochen zu haben. Sie sollten außerdem alle Materialien aufbewahren, einschließlich Dokumente und E-Mails, die mit den laufenden oder potenziellen Ermittlungen zusammenhängen.

XVII. MELDEVERFAHREN

Falls Ihnen ein Verstoß oder ein möglicher Verstoß gegen geltendes Recht oder die Unternehmensrichtlinie bekannt ist oder wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Verstoß vorliegt, und auch, wenn Sie Beratung zu Folgemaßnahmen benötigen, richten Sie Ihre Fragen bitte an das DexKo Global Compliance Committee (Compliance@DexKo.com) oder direkt an eines der im Intranet des Unternehmens („The Den“) auf der Seite Corporate Governance aufgeführten Mitglieder des Compliance Committee. Falls Sie einen möglichen Gesetzesverstoß oder Verstoß gegen die Unternehmensethik – einschließlich Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex oder gegen andere Unternehmensrichtlinien bemerken, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich einer der in dieser Richtlinie benannten Personen oder über die Hotline des Unternehmens unter DexKo.ethicspoint.com zu melden.

**Wo kann ich mehr über
Melde- und Compliance-
Ressourcen erfahren?**

*Besuchen Sie die Seite Corporate
Governance auf „The Den“.*

Falls Sie einen möglichen Gesetzesverstoß oder Verstoß gegen die Unternehmensethik – einschließlich Verstöße gegen den Kodex oder gegen Unternehmensrichtlinien bemerken, sind Sie dazu verpflichtet, dies unverzüglich einer der im Abschnitt zum Meldeverfahren dieser Richtlinie genannten Personen oder über die Hotline des Unternehmens unter DexKo.ethicspoint.com zu melden. Eine Liste aller verfügbaren Hotline-Telefonnummern nach Sprache und Land finden Sie in der *Whistleblower-Richtlinie (0013)*.

Vorsätzlich falsch erstattete Meldungen haben Disziplinarmaßnahmen zur Folge. Sie werden jedoch nie zur Rechenschaft gezogen, wenn Verstöße in gutem Glauben gemeldet wurden, noch werden Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter geduldet, die Verstöße in gutem Glauben gemeldet haben. Meldungen eigener Verstöße sind erwünscht und wenn Sie einen Verstoß melden und auch daran beteiligt sind, wird das Unternehmen dies bei der Prüfung von Disziplinarmaßnahmen im Zusammenhang mit einem Verstoß berücksichtigen.

XVIII. GENEHMIGUNG UND ÄNDERUNGEN

Diese Richtlinie wird mindestens einmal jährlich durch das Unternehmen überprüft. DexKo behält sich das Recht vor, seine Richtlinien und Verfahren nach eigenem Ermessen und ohne Rücksprache mit den Mitarbeitern jederzeit zu ergänzen, zu ändern, außer Kraft zu setzen oder zu erweitern.

Jede Änderung dieser Richtlinie muss von der Geschäftsführung genehmigt werden, ebenso wie alle anderen Verfahren, die nach lokalem Recht erforderlich sind.

XIX. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

WARUM HABEN WIR EINEN KODEX?

Der Kodex dient als Leitfaden für Ihr Verhalten als Mitglied des Teams von DexKo Global Inc. Die Aufrechterhaltung unserer Unternehmenskultur und die Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher, behördlicher und treuhänderischer Pflichten sind für das Unternehmen von entscheidender Bedeutung, und die Befolgung des Kodex hilft uns, dies zu erreichen.

WER MUSS DEN KODEX BEFOLGEN?

Alle Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiter und Zeitarbeitskräfte von DexKo Global Inc.

WELCHE VERANTWORTUNG TRAGEN SIE?

Sie haben zwei Verantwortlichkeiten. Erstens müssen Sie jeden Aspekt des Kodex befolgen und jedes Jahr die Schulung absolvieren und den Fragebogen im Rahmen der Schulung ausfüllen. Zweitens: Wenn Sie den Verdacht haben, dass jemand gegen den Kodex oder die darin erwähnten Richtlinien verstößt, sind Sie verpflichtet, dies zu melden. Um eine Meldung zu machen, folgen Sie dem entsprechenden Abschnitt des Kodex: „Meldeverfahren“.

WORAN ERKENNE ICH, DASS ES EIN PROBLEM GIBT?

Im Kodex wird versucht, die am häufigsten auftretenden Probleme zu behandeln, es können aber nicht alle Fragen beantwortet werden, die auftauchen könnten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Ist es gesetzwidrig?
 - Haben Sie das Gefühl, etwas Falsches zu tun?
 - Würden Sie sich unwohl fühlen, wenn andere davon wüssten?
 - Könnten Sie oder das Unternehmen dadurch negativ wahrgenommen werden?
 - Haben Sie ein persönliches Interesse, das mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten könnte?
- Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Ja“ beantworten, könnte Ihr geplantes Verhalten gegen den Kodex verstoßen und Sie sollten um Hilfe bitten.

WIE SOLLTE ICH UM HILFE BITTEN?

Wenn Sie Fragen zum Kodex, zu den hierin erwähnten Richtlinien oder Vorgaben oder zur besten Vorgehensweise in einer bestimmten Situation haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied des Compliance Committee unter Compliance@DexKo.com wenden.

WAS IST, WENN ICH EINE ANONYME MELDUNG MACHEN MÖCHTE?

Sie können eine anonyme Meldung über die Hotline des Unternehmens machen, die von einem unabhängigen Dritten betrieben wird und 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche erreichbar ist. Die Website der Melde-Hotline und die Telefonnummern für die einzelnen Länder sind in der *Whistleblower-Richtlinie (0013)* aufgeführt. Wenn Sie eine anonyme Meldung machen möchten, wird Ihre Anonymität im Rahmen des gesetzlich Zulässigen so weit wie möglich geschützt. Bedenken Sie jedoch, dass die Wahrung Ihrer Anonymität die Möglichkeiten des Unternehmens beschränken kann, Ihren Bedenken nachzugehen.

WELCHE KONSEQUENZEN HAT EIN VERSTOß GEGEN DEN KODEX?

Verstöße gegen den Kodex oder die Richtlinien und Vorgaben, auf die hierin Bezug genommen wird, können unterschiedliche Konsequenzen haben. Für Sie als Mitarbeiter könnte dies zu einer Abmahnung oder einer anderen Disziplinarmaßnahme führen, einschließlich der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen aus wichtigem Grund. Für Sie als Geschäftsführer kann ein Verstoß bedeuten, dass Sie zum Rücktritt gezwungen sind. Bestimmte Verstöße gegen den Kodex verletzen auch geltende Gesetze und können daher schwerwiegende Folgen außerhalb von DexKo haben. Abhängig von Ihren Handlungen kann die Nichteinhaltung des Kodex zu zivil- oder strafrechtlicher Verfolgung führen, was erhebliche Ordnungsstrafen, Geldstrafen oder Freiheitsstrafen nach sich ziehen kann.