

# **ETHIKKODEX**

# WALOR<sup>o</sup>

# EINFÜHRUNG

Der Ethikkodex der Walor Gruppe legt die Verhaltensprinzipien fest, die täglich in unseren internen und externen Beziehungen angewendet werden müssen.

Die in diesem Ethikkodex aufgeführten Grundsätze erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern bilden zusammen mit dem Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter die wesentlichen Verhaltens- und Ethikregeln, die für alle Mitarbeiter der Walor Gruppe sowie für ihre Partner gelten.

Die Veränderungen in der Gruppe, die Anforderungen unserer Kunden sowie die Neuausrichtung in Bezug auf Corporate Social Responsibility und eine nachhaltige Entwicklung wurden bei der Entwicklung dieses Ethikkodex berücksichtigt.

Darüber hinaus ist dieser Ethikkodex voll in die allgemeine WALOR Vision integriert, bei der die Wertschöpfung durch die Neuausrichtung des Firmenleitbilds und des kulturellen Modells der Gruppe gefördert wird. Diese Elemente ermöglichen es den Managern, Unternehmergeist zu demonstrieren und mit einem Maß an Autonomie und Verantwortung zu handeln, das für ein Vorantreiben unserer Leistung erforderlich ist.

Dieser Ethikkodex wird jedem neuen Mitarbeiter ausgehändigt. Er wird in die Sprachen der Standorte der Gruppe übersetzt und kann im Intranet der Gruppe eingesehen werden.

Jeder Mitarbeiter und Vorgesetzte der Walor Gruppe muss den Ethikkodex respektieren und dessen Verbreitung und Einhaltung durch seine Mitarbeiter sicherstellen.

Zur Vereinfachung in der Beschreibung wurde teilweise die männliche Form gewählt. Dies schließt jedoch auch die weibliche Form mit ein und ist nicht als Diskriminierung zu verstehen.

## INHALT

<b>A) Einhaltung der Grundrechte</b>	<b>4</b>
1. Einhaltung der Gesetze	4
2. Verbot der Kinderarbeit	4
3. Verbot jeglicher Art der Zwangsarbeit	4
4. Respekt der Umwelt	4
5. Förderung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz	4
<b>B) Entwicklung des wirtschaftlichen und sozialen Dialogs</b>	<b>5</b>
1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog	5
2. Vereinigungsfreiheit und Organisationsrecht	5
3. Vertragliche Politik	5
4. Industrielle und soziale Umstrukturierung	5
<b>C) Entwicklung der Kompetenzen</b>	<b>6</b>
1. Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung	6
2. Integration und Entwicklung von Schulungen	6
3. Berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit	6
<b>D) Ethik und Verhaltensregeln</b>	<b>6</b>
1. Verwendung von Mitteln, Dienstleistungen oder Vermögenswerten der Walor Gruppe.	6
1.1. Grundsatz	6
1.2. Verbot jeglicher Finanzierung des politischen Lebens	7
1.3. Verbot der illegalen Zahlung an Verwaltungsbehörden oder deren Mitarbeiter	7
1.4. Regelmäßigkeit von Konten, Büchern und Aufzeichnungen	7
2. Beziehungen zu Kunden, Dienstleistern oder Lieferanten	7
2.1 Beschränkung von Geschenken und Zuwendungen für Kunden und / oder Dienstleister	7
2.2 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern	8
2.3 Berater und andere Dienstleister	8
2.4 Verbot jeglicher Investition bei Lieferanten	8
2.5 Verbot des Kaufs von Gütern oder Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch	8
2.6 Kampf gegen Geldwäsche	8
3. Achtung des Wettbewerbsrechts	8
4. Vertraulichkeit	9
4.1 Vertraulichkeit der persönlichen Daten der Mitarbeiter	9
4.2 Vertraulichkeit und Schutz des Eigentums, der Dokumente und Daten der Walor Gruppe	9
5. Loyalität und Exklusivität	10
6. Interessenkonflikte	10
7. Sicherung des Eigentums der Walor Gruppe	10
<b>E) Meldung bei Verstoß gegen den Ethikkodex</b>	<b>11</b>
1. Meldesystem	11

## A) Respekt der Grundrechte

### 1. Einhaltung der Gesetze

Unternehmen der Walor Gruppe und ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften der Länder einzuhalten, in denen sie niedergelassen sind.

### 2. Verbot der Kinderarbeit

Die Walor Gruppe hält die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kinderarbeit ein.

In jedem Fall verbietet sie die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren und hält sich an die Bestimmungen der Internationalen Organisation in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren.

Die Walor Gruppe stellt sicher, dass ihre Lieferanten oder Partner dieselben Anforderungen erfüllen.

### 3. Verbot jeglicher Art der Zwangsarbeit

Die Walor Gruppe setzt sich für die freie Wahl der Beschäftigung und die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit ein.

Die Walor Gruppe stellt sicher, dass ihre Lieferanten oder Partner dieselben Anforderungen erfüllen.

### 4. Respekt der Umwelt

Die Walor Gruppe engagiert sich für Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Verbesserung des Umweltschutzes.

Bei der Durchführung ihrer täglichen Aktivitäten werden alle Mitarbeiter der Walor Gruppe für den Umweltschutz sensibilisiert und zur Verantwortung gezogen, besonders in den Bereichen:

- Reduzierung des Abfalls und umwelt-schädlicher Produkte, Schonung der natürlichen Ressourcen und Recycling von Materialien in jeder Phase des Produktionszyklus.
- Kontrolle des Energieverbrauchs und Reduktion der Treibhausgasemissionen.

Die Walor Gruppe setzt sich dafür ein, Technologien zu fördern, mit denen sich die Schadstoffemissionen verringern lassen und die Auswirkungen ihrer Produkte und Ihrer Aktivitäten auf die Umwelt und die Gemeinden, mit denen sie in Kontakt steht, zu begrenzen. Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung.

### 5. Förderung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Walor Gruppe verpflichtet sich, Richtlinien und Methoden zur aktiven Prävention von Risiken umzusetzen, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter beeinträchtigen könnten. Die korrekte Anwendung wird regelmäßig überwacht und die Wirksamkeit gemessen.

Die Gruppe verpflichtet sich insbesondere, seine Manager und Mitarbeiter für die Erhaltung der Gesundheit und für die Verhütung von Arbeitsunfällen verantwortlich zu machen und die Auslegung und die Entwicklung seiner Produkte und Produktionsmittel so zu organisieren, dass bestmögliche Arbeitsbedingungen vorherrschen.

Alle Unterlieferanten, die in den Räumlichkeiten der Unternehmen der Walor Gruppe arbeiten, müssen diese Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien anwenden.

Mitarbeiter der Walor Gruppe achten besonders auf die aktive Prävention bei Risiken, die die Gesundheit und Sicherheit Aller beeinträchtigen können.

## B) Entwicklung des wirtschaftlichen / sozialen Dialogs

### 1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog

Die Walor Gruppe versucht auf allen Ebenen des Unternehmens ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, indem sie ihre Mitarbeiter auffordert, sich frei zu äußern, insbesondere um ihr Arbeitsumfeld zu verbessern.

Die Qualität des Austauschs und der Kommunikation zwischen jedem Mitarbeiter und seinen Vorgesetzten sowie mit den Arbeitnehmervertretern ist ein zentrales Element des sozialen Dialogs in der Gruppe.

Die Walor Gruppe verpflichtet sich, jeder juristischen Person eine rechtzeitige Information und Konsultation mit den Arbeitnehmervertretern zu gewährleisten und die für jedes Land spezifischen rechtlichen Verpflichtungen zu respektieren.

### 2. Vereinigungsfreiheit und Organisationsrecht

Die Walor Gruppe erkennt überall auf der Welt die Gewerkschaftsbewegung und das Recht der Arbeitnehmer an, Gewerkschaftsorganisationen ihrer Wahl zu bilden und/oder die Arbeitnehmervertretung im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften zu organisieren.

Sie verpflichtet sich, Gewerkschaftsmitglieder und -beamte zu schützen und die Mandatsträger nicht zu diskriminieren.

### 3. Vertragliche Politik

Die Gruppe setzt sich für die Förderung des Dialogs und der Verhandlungspolitik ein. Aufgrund ihrer dezentralen Rechts- und Verwaltungsorganisation spiegelt sich diese Politik in der Unterzeichnung von Tarifverträgen auf der Ebene der Betriebe einerseits und der Unternehmen andererseits wider.

### 4. Industrielle und soziale Umstrukturierung

Die Walor Gruppe muss sich ständig an den Lebenszyklus der Produkte anpassen, die in den Fahrzeugen verbaut werden (Markteinführung, Weiterentwicklung und Auslauf), und ihre Kunden bei deren internationaler Entwicklung begleiten. Die industrielle und soziale Umstrukturierung der Gruppe unterstützt diese Entwicklungen ständig.

Wann immer möglich, führt die Walor Gruppe diese industriellen und sozialen Umstrukturierungen vorausschauend durch, um ihre sozialen Auswirkungen zu begrenzen.

Jede Umstrukturierungsmaßnahme ist Gegenstand eines eingehenden industriellen, wirtschaftlichen und sozialen Dialogs im Rahmen der von der Walor Gruppe festgelegten Strategie.

- Vorausschauendes Arbeiten, um Krisen zu vermeiden
- Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit durch die Einbeziehung der Mitarbeiter
- Miteinbeziehung von Mitarbeitervertreter
- Der internen Mobilität Vorrang einräumen
- Beachtung des lokalen Umfelds und Förderung lokaler Lösungen
- Faire und gerechte Behandlung der Mitarbeiter

## C) Entwicklung der Kompetenzen

### 1. Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung

Die Walor Gruppe verpflichtet sich, bei Einstellungen sowie bei der beruflichen Entwicklung keine Diskriminierung vorzunehmen, insbesondere nicht in Bezug auf Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Gesundheitszustand oder Behinderung, sexuelle Ausrichtung, politische-, philosophische- oder gewerkschaftliche Meinung.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, in einem gesunden Umfeld zu arbeiten, frei von jeglicher Form der Feindseligkeit oder Belästigung im Rahmen der geltenden Vorschriften und Praktiken in den Ländern, in denen die Walor Gruppe tätig ist.

Die Walor Gruppe verbietet besonders jegliches rechtswidrige Verhalten, das eine sexuelle oder moralische Belästigung darstellt, auch wenn keine hierarchische Verbindung oder Unterordnung besteht.

### 2. Integration und Entwicklung von Schulungen

Die Walor Gruppe setzt sich für die Förderung von Ausbildungssystemen ein, die die Integration in das Arbeitsleben fördern:

- Verträge, die die Schüler während ihrer Ausbildung unterstützen (insbesondere Lehrvertrag),
- Praktika im Unternehmen.

Die Walor Gruppe ist bestrebt, jedem ihrer Mitarbeiter unabhängig von seinem Arbeitsplatz, Alter, Geschlecht oder Funktion während der gesamten Beschäftigungszeit die notwendigen Schulungen zukommen zu lassen, die für die ordnungsgemäße Ausübung seines Berufs und die Entwicklung seiner beruflichen Laufbahn erforderlich sind.

### 3. Berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit

Angesichts der speziellen Fertigungstechnologie, die ein großes Know-how voraussetzt, hat die interne Entwicklung der Fähigkeit der Mitarbeiter in der Walor Gruppe eine hohe Priorität.

Jeder Vorgesetzte verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung der von ihm geführten Mitarbeiter sicherzustellen.

Er fördert die interne, die räumliche und die berufliche Mobilität, um die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu verbessern.

## D) Ethik und Verhaltensregeln

### 1. Verwendung von Mitteln, Dienstleistungen oder Vermögenswerten der Walor Gruppe

#### 1-1 Grundsatz

Die Verwendung von Geldern, Dienstleistungen oder Vermögenswerten der Walor Gruppe für illegale oder illegitime Zwecke ist strengstens untersagt. Niemand darf im Namen der Walor Gruppe eine Vorzugsbehandlung oder einen anderen illegalen oder illegitimen besonderen Vorteil durch Zahlung oder Erhalt eines Bonus oder einen anderen Vorteil in Bargeld oder in Form von Sachleistungen erhalten. Umgekehrt darf von keinem

Unternehmen oder keiner Einzelperson ein Geldbetrag oder eine Sachleistung angenommen werden, wenn dies gegen die Gesetze oder Vorschriften verstößt

## 1-2 Verbot jeglicher Finanzierung des politischen Lebens

Die Walor Gruppe zahlt keine Gelder oder erbringt keine Dienstleistungen für politische Parteien, Inhaber öffentlicher Ämter oder Kandidaten für ein solches Amt, auch wenn diese Leistungen in den betreffenden Ländern vom Gesetz her gestattet sind.

## 1-3 Verbot der illegalen Zahlung an Verwaltungsbehörden oder deren Mitarbeiter

Es darf keine Zahlung geleistet werden, um sich einen Vorteil bei einer Verwaltungs- oder Regierungsbehörde zu verschaffen. Geschenke, Dienstleistungen oder Vergnügungsangebote an Mitarbeiter oder leitende Angestellte dieser Behörden sind verboten. Sie können sogar als Versuch interpretiert werden, Regierungs- und Verwaltungsentscheidungen zu einem für die Walor Gruppe nützlichen Zweck zu beeinflussen.

## 1-4 Regelmäßigkeit von Konten, Büchern und Aufzeichnungen

Alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Aufwendungen und Transaktionen von Unternehmen der Gruppe müssen in den Büchern und Konten der Unternehmen erfasst werden. Diese müssen regelmäßig und in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen, Regeln und Gesetzen geführt werden.

Es darf aus keinem Grund ein geheimer Fonds oder nichtregistrierter Vermögenswert der Gruppe oder seiner Unternehmen gegründet oder unterhalten werden. Dokumente im Zusammenhang mit Handels- oder Finanztransaktionen müssen dies genau wiedergeben. Es darf keine Zahlung genehmigt oder geleistet werden, wenn dies mit der Absicht erfolgt, sie ganz oder teilweise für einen anderen als den im Zahlungsdokument, beschriebenen Zweck zu verwenden. Aus keinem Grund darf ein falscher oder unbegründeter Eintrag in die Bücher und Register der Gruppe und ihrer Unternehmen vorgenommen werden.

## 2. Beziehungen zu Kunden, Dienstleistern und Lieferanten

### 2-1 Beschränkung von Geschenken und Zuwendungen für Kunden und / oder Dienstleister

#### Annahme von Geschenken

Es ist verboten, Geschenke oder Trinkgelder von Kunden oder Lieferanten mit einem Wert von mehr als umgerechnet 100 Euro pro Jahr und Geschäftspartner anzunehmen, unabhängig von der Form (insbesondere Geldsummen, materielle Güter, Dienstleistungen, Vergnügungen, Reisen).

Wenn solche Geschenke und Trinkgelder ihre Empfänger erreichen, müssen diese sofort an den Absender zurückgegeben werden. Wenn die Ablehnung des Geschenks oder seine Rückgabe als unhöflich angesehen werden kann, ist der Empfänger verpflichtet, den Personalleiter zu informieren, der über die Vorgehensweise bezüglich dieses Geschenks gemäß den ethischen Grundsätzen der Walor Gruppe entscheidet. Der Begünstigte wird den Lieferanten oder Kunden bitten, solche Geschenke künftig nicht mehr anzubieten.

#### Unterbreitung von Geschenken

Es ist verboten, Trinkgelder in bar, in Form von Sachleistungen oder auf andere Weise, einschließlich Vergnügungen oder Sponsoring, direkt oder indirekt an einen Vertreter eines Kunden oder Lieferanten zu zahlen, um dadurch einen Vertrag oder einen anderen kommerziellen oder finanziellen Vorteil zu erhalten.

In jedem Fall sind Geschenke oder Gefälligkeiten mit einem Wert von mehr als 100 Euro an aktuelle oder potenzielle Kunden oder Lieferanten strengstens untersagt.

## 2-2 Auswahl der Lieferanten und Dienstleister

Die Auswahl eines Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen für die Gruppe muss auf Qualität, Bedarf, Leistung und Kosten basieren. Bei Verhandlungen mit Lieferanten liegt es in der Verantwortung jedes Mitarbeiters und Managers der Gruppe, die Interessen der Gruppe unter Einhaltung der Gesetze zu vertreten, die besten Chancen und Bedingungen zu nutzen, unabhängig von Bevorzugungen aufgrund freundschaftlicher Beziehungen oder diskriminierender Kriterien, die nach diesen ethischen Grundsätzen verboten sind.

## 2-3 Berater und andere Dienstleister

Im Rahmen unserer Einkaufsprozesse zwischen der Gruppe und seinen Vertretern, Beratern oder allen anderen Dienstleistern müssen die Vereinbarungen über die tatsächlich zu erbringende Dienstleistung, die Zahlungsbedingungen oder der Preis sowie alle anderen Bedingungen der Dienstleistung klar formuliert sein. Jede Bezahlung erfolgt unter Berücksichtigung der tatsächlichen Leistung. Die Vertreter und Berater dürfen nur im Namen und im Auftrag der Gruppe handeln, wenn dies ausdrücklich schriftlich von bevollmächtigten Vertretern genehmigt wurde.

## 2-4 Verbot jeglicher Investition bei Lieferanten.

Kein Mitarbeiter oder Manager darf direkt oder indirekt in das Unternehmen eines Lieferanten oder in dessen Mutter- oder Tochtergesellschaften investieren oder diesen Geldleihen, wenn Beziehungen zur Gruppe bestehen. Ausnahme bildet der Erwerb von Wertpapieren, die gemäß den geltenden Vorschriften zum Handel an einem Markt zugelassen sind und wenn dies Teil der Strategie der Gruppe ist.

## 2-5 Verbot des Kaufs von Gütern oder Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch.

Mitarbeiter und Vorgesetzte dürfen ihre Zugehörigkeit zur Firmengruppe nicht nutzen, um für ihre persönlichen Einkäufe bei einem Lieferanten oder Kunden dieselben Vorteile zu bekommen, die der Walor Gruppe gewährt wurden. Es sei denn der Vertrag zwischen Walor und dem Lieferanten oder dem Kunden sieht dies ausdrücklich vor.

## 2-6 Kampf gegen Geldwäsche.

Geldwäsche ist ein Verbrechen, bei dem Gelder vor illegalen Aktivitäten unterschlagen werden. Unter Beachtung der Gesetze zur Geldwäsche wählt die Walor Gruppe Geschäftspartner mit nachweislich gutem Ruf aus und überprüft deren Finanzierungsquellen.

## 3. Achtung des Wettbewerbsrechts

Die Walor Gruppe beabsichtigt, die in der Europäischen Union und in jedem Land, in dem die Gruppe tätig ist, geltenden Regeln und Gesetze des Wettbewerbsrechts strikt einzuhalten. Diese Rechte verbieten insbesondere formelle oder informelle Absprachen, Projekte oder Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern hinsichtlich ihrer Preise, ihres Territoriums, ihrer Marktanteile oder ihrer Kunden.

Die Walor Gruppe verpflichtet sich, die ordnungsgemäße Umsetzung des Wettbewerbsrechts sicherzustellen. Jeder Manager oder Mitarbeiter bekommt, wenn er dies benötigt und anfordert, zusätzliche Informationen bezüglich des Engagements der Walor Gruppe zur Einhaltung eines fairen Wettbewerbs zur Verfügung gestellt.



Die Direktoren und Mitarbeiter der Gruppe verzichten darauf, Absprachen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern der Walor Gruppe zu treffen.

Darüber hinaus sollte kein leitender Angestellter versuchen, von einem Mitarbeiter der Walor Gruppe wirtschaftlich sensible Informationen oder vertrauliche Informationen über einen früheren Arbeitgeber zu erhalten. Während seiner Anstellung bei der Walor Gruppe sollte kein Vorgesetzter oder Mitarbeiter versuchen, wirtschaftlich sensible oder vertrauliche Informationen zu verwenden, die er im Rahmen seiner vorherigen Anstellung erhalten hat. Grundsätzlich ist der Austausch oder die Verwendung oder der Versuch der Verwendung kommerziell sensibler oder vertraulicher Informationen über einen früheren Arbeitgeber innerhalb der Walor Gruppe verboten.

## 4. Vertraulichkeit

### 4-1 Vertraulichkeit der persönlichen Daten der Mitarbeiter.

Unternehmen der Walor Gruppe und ihre Mitarbeiter müssen besonders wachsam sein und alle Gesetze und Vorschriften einhalten, die den Schutz, die Verwendung und die Vertraulichkeit personenbezogener Daten regeln.

In diesem Zusammenhang sind Informationen zum Privatleben der Mitarbeiter, zur Leistungsbewertung, Weiterentwicklung und Vergütung vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf diese Informationen ist nur autorisierten Personen erlaubt.

Für Mitarbeiter der Walor Gruppe gilt:

- sie dürfen keine Informationen über das Privatleben anderer Mitarbeiter sammeln, es sei denn, dies ist im Rahmen des Personalwesens oder aus anderen legitimen beruflichen Gründen erforderlich und dann nur innerhalb der durch die geltenden Gesetze zulässigen Grenzen;
- sie müssen den Zugang, die Überprüfung und die Bearbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern gemäß den geltenden Gesetzen oder Vorschriften sicherstellen;
- sie dürfen keine personenbezogenen Daten an Dritte weitergeben, außer wenn dies in den geltenden Gesetzen oder Vorschriften vorgesehen ist.

### 4-2 Vertraulichkeit und Schutz des Eigentums, der Dokumente und Daten der Walor Gruppe.

Aufzeichnungen, Güter, technische Daten und diverse vertrauliche Informationen in Bezug auf das Unternehmen sind wichtige Vermögenswerte, die für die Aufrechterhaltung der Ergebnisse und des Wettbewerbsvorteils der Walor Gruppe von entscheidender Bedeutung sein können. Alle diese Elemente sind Eigentum des Unternehmens und müssen vom Arbeitnehmer nach Ablauf seines Arbeitsvertrags zurückgegeben werden.

Besonders vertraulich sind Informationen über Projekte und vertriebliche Vereinbarungen, finanzielle und technische Daten der Walor Gruppe und alle anderen sensiblen Daten, wie z.B. Angaben zum Umsatz, Rechte an geistigem Eigentum, Technologien, Software oder Hardware, die bei der normalen Ausübung der Geschäftstätigkeit verwendet werden.

Allen Mitarbeitern der Walor Gruppe ist es untersagt, diese Informationen ohne vorherige Genehmigung an Dritte oder an andere Mitarbeiter der Walor Gruppe weiterzugeben, die nicht berechtigt sind, diese Informationen zu haben.

Jegliche direkte oder indirekte persönliche Verwendung von Informationen, die Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten, ist strengstens untersagt.

Jeder Verstoß gegen diese Regel kann Gegenstand eines Gerichtsverfahrens nach den Bestimmungen des Arbeits-, Zivil- oder Strafrechts sein.

Alle vorstehenden Bestimmungen gelten in gleicher Weise für Informationen, die von unseren Kunden übermittelt werden.

Personen, deren Arbeitsvertrag ausläuft oder die nicht mehr an einen Arbeitsvertrag mit der Walor Gruppe gebunden sind, müssen alle Informationen vertraulich behandeln

## 5. Loyalität und Exklusivität

Mitarbeiter und Manager der Gruppe müssen ihren Arbeitsvertrag fair ausführen.

Eine leitende Position innerhalb der Walor Gruppe stellt eine uneingeschränkte Verpflichtung dar. Ein leitender Angestellter oder ein Mitglied der Geschäftsleitung darf ohne die ausdrückliche Genehmigung der Personaldirektion keine zweite berufliche Tätigkeit ausüben oder eine Firma anmelden oder betreiben, die eine aktive Investition seiner Zeit erfordert.

## 6. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeiter, ein Verwandter oder Verbündeter einen persönlichen Gewinn aus einer Transaktion erzielt, die im Auftrag eines Unternehmens der Gruppe durchgeführt wird, insbesondere mit Kunden oder Lieferanten.

Gleiches gilt, wenn ein Mitarbeiter versucht, einen Lieferanten zu halten, an dem er oder ein Verwandter oder Verbündeter direkt oder indirekt ein finanzielles Interesse hat.

Im Zweifelsfall muss der Mitarbeiter seine Vorgesetzten fragen, ob durch die vorgeschlagene Transaktion ein Interessenkonflikt entsteht oder nicht.

## 7. Sicherung des Eigentums der Walor Gruppe.

Mitarbeiter und Manager der Walor Gruppe sind für die ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte und Ressourcen der Gruppe verantwortlich. Darunter fallen geistiges Eigentum, Technologien, IT-Hardware und -Medien, Software, Immobilien, Ausrüstung und Maschinen, Werkzeuge, Komponenten, Rohstoffe und liquide Mittel der Gruppe („die Vermögenswerte“).

Deshalb gilt für Mitarbeiter und Führungskräfte der Walor Gruppe:

- alle Passwörter und Codes müssen gesichert werden, um einen unbefugten Zugriff auf die Computerdaten der Walor Gruppe zu verhindern,
- innerhalb der Walor Gruppe entwickelte Software, Verfahren, Codes, Handbücher, Präsentationen, Schulungen oder andere Programme dürfen nur mit Genehmigung des Präsidenten, des Vizepräsidenten oder einer ausdrücklichen Erlaubnis von einem Mitglied der Geschäftsleitung reproduziert werden,
- Informationen dürfen nur unter strikter Einhaltung der vor Ort geltenden gesetzlichen Bestimmungen gespeichert werden,
- allgemein dürfen die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien der Walor Gruppe nur gemäß den geltenden Regeln verwendet werden.

## • E) Meldung bei Verstoß gegen den Ethikkodex

**Jeder Mitarbeiter der Walor Gruppe, der Kenntnis von einem Verstoß gegen die in diesem Kodex definierten Regeln** erlangt, kann dies der Firmenleitung über das Meldesystem melden.

Dieses Meldesystem wurde als zusätzliches Instrument der Meinungsfreiheit für die Mitarbeiter konzipiert. Kein Mitarbeiter kann sanktioniert, entlassen oder diskriminiert werden, wenn er nach Treu und Glauben ausgesagt oder Handlungen gemeldet hat, die gegen den Ethikkodex verstoßen. Der Missbrauch dieses Meldesystems kann jedoch Disziplinarstrafen sowie Gerichtsverfahren nach sich ziehen.

Der Mitarbeiter, der das fragwürdige Verhalten einer Person meldet, sollte sich möglichst zu erkennen geben. Seine Identität wird vertraulich behandelt.

Dieses Meldesystem ist ein zusätzliches Instrument für die Mitarbeiter und es ist nicht beabsichtigt, die in den einzelnen Ländern geltenden Vorschriften und bestehenden Kanäle (insbesondere Personalvertreter, Wirtschaftsprüfer oder zuständige Behörden) zu ersetzen).

- Jeder Mitarbeiter der Walor Gruppe, der **Fragen zur Einhaltung des Ethikkodex in Bezug auf sein eigenes Handeln** hat, wird dringend gebeten, mit seinem Vorgesetzten und / oder seinem Personalleiter zu sprechen, um weitere Informationen zu den Bedingungen und dem Geltungsbereich des Ethikkodex zu erhalten. Verhaltensweisen, die gegen den Kodex verstoßen, können nur auf Veranlassung der Firmenleitung untersucht werden.
- **Jeder Verstoß gegen diesen Kodex**, unabhängig davon, wie er ans Licht gebracht wurde, kann von der Walor Gruppe sanktioniert werden. Diese Sanktionen können eine Verwarnung des Arbeitnehmers oder seine Entlassung umfassen, abhängig von der Schwere des Verstoßes gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften.

**Jede externe interessierte Partei, die Kenntnis von einem Verstoß gegen die in diesem Kodex festgelegten Regeln** hat, kann sich dazu entschließen, dies der Unternehmensleitung im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens zu **melden**.

### 1. Meldesystem

Jeder Mitarbeiter der Walor Gruppe, der Kenntnis von einem Verstoß gegen eine oder mehrere Regeln erlangt, muss Meldung an den Vorgesetzten oder an die Personalabteilung in mündlicher oder schriftlicher Form machen.

In Abhängigkeit der Art und Bedeutung der angeführten Tatsachen können zusätzliche Untersuchungen eingeleitet, eine Befragung durchgeführt oder ein internes Untersuchungsverfahren beschlossen werden.

Die beschuldigte Person muss über das sie betreffende Verfahren informiert werden. Wenn Vorsichtsmaßnahmen erforderlich sind, wird die beschuldigte Person erst nach Einführung dieser Maßnahmen informiert.

Alle Daten im Zusammenhang mit einer Überprüfung werden nach Abschluss der Überprüfungsvorgänge 2 Monate lang archiviert, es sei denn, es werden Disziplinar- oder Gerichtsverfahren gegen die beschuldigte Person oder den Ersteller einer falschen Meldung eingeleitet. In diesem Fall bleiben die Daten bis zum Ende des Vorgangs gespeichert.



Die Meldung kann entweder auf dem Postweg oder per e-mail an die Personalleitung im Werk [info.wvo@walor.com](mailto:info.wvo@walor.com) und / oder an die Personalleitung der Walor Gruppe [drh@walor.com](mailto:drh@walor.com) gesendet werden.