

ETHIKKODEX



WALOR^o

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. Er hilft uns, durch unser vorbildliches Verhalten unsere Arbeitsweise klar und respektvoll zu vermitteln.

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. Er steht auch unseren Interessenten Parteien zur Verfügung und kann auf der Internetseite <https://walor.com> eingesehen werden.

Die Walor-Gruppe sorgt dafür, dass ihre Lieferanten und Partner die gleichen Anforderungen dieses Ethikkodexes erfüllen, der im Lieferanten-Qualitätshandbuch (P00-WA-10-M-001) erwähnt wird.

Dieser Ethikkodex legt die Standards für alle Mitarbeiter in unserem Unternehmen fest, bis hin zu den Führungskräften der WALOR-Gruppe. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Ethikkodex einzuhalten, für seine Verbreitung zu sorgen und seine Einhaltung sicherzustellen.

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

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

A) Einhaltung 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 Kinder- und Jugendarbeit

Die Walor Gruppe hält die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kinder- und Jugendarbeit 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.

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, Sklaverei, Leibeigenschaft und Menschenhandel ein.

4. Faire Arbeitsbedingungen

Die Walor-Gruppe sorgt dafür, dass die Arbeitsbedingungen all ihrer Mitarbeiter den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen, insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub, Arbeitsverträge, Mindestlöhne und Sozialleistungen.

5. 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 und Recycling von Abfall und Schadstoffen, Schonung der natürlichen Ressourcen und verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien.
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen, Kontrolle des Energieverbrauchs, Nutzung erneuerbarer Energien, verantwortungsvoller Umgang mit Wasser.
- Zum Schutz der biologischen Vielfalt, zur Landnutzung (Landrechte), zum Zugang zu Wasser, zur Entwaldung, zur Überwachung des Wohlergehens und des Schutzes von Tieren, zur Begrenzung des Lärms, der durch die Geschäftsaktivitäten verursacht wird.

Die Walor Gruppe setzt sich dafür ein, Technologien zu fördern, mit denen sich die Schadstoffemissionen in die Luft, den Boden und das Wasser verringern lassen und die Auswirkungen ihrer Produkte und Ihrer Aktivitäten auf die Umwelt und die Gemeinden, mit denen sie in Kontakt steht, zu begrenzen.

6. Förderung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Walor-Gruppe verpflichtet sich, Maßnahmen und Methoden zur aktiven Prävention von Risiken, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter beeinträchtigen können, umzusetzen, deren ordnungsgemäße Anwendung regelmäßig zu kontrollieren und deren Wirksamkeit zu messen. Die Mitarbeiter von Walor nehmen regelmäßig an Sicherheitsschulungen teil, beispielsweise zu den Themen Brandbekämpfung, Notfallmanagement und Umgang mit Chemikalien.

Die Walor-Gruppe verpflichtet sich insbesondere dazu, persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen und ergonomische Produkte, Maschinen und Produktionsmittel zu entwerfen und zu entwickeln, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu fördern.

Das Ziel der Walor-Gruppe ist es daher, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die lokalen und nationalen Vorschriften in Bezug auf Sicherheit, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Brandschutz erfüllt oder übertrifft. Auch Mitarbeiter im Homeoffice werden dazu ermutigt, die bewährten Vorgehensweisen anzuwenden.

Die Walor-Gruppe stellt sicher, dass alle Vorfälle und Arbeitsunfälle bearbeitet werden (Ursachenanalyse und Korrekturmaßnahmen).

Darüber hinaus sind alle Subunternehmer, die in den Räumlichkeiten der Unternehmen der Walor-Gruppe tätig sind, verpflichtet, die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien anzuwenden.

B) Entwicklung des wirtschaftlichen / sozialen Dialogs

1. Meinungsfreiheit und sozialer Dialog

Die Walor-Gruppe ist bestrebt, auf allen Unternehmensebenen ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, indem sie ihre Mitarbeiter dazu ermutigt, sich frei, höflich und respektvoll gegenüber ihren Gesprächspartnern 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, bei der beruflichen Entwicklung und der Abwicklung von Gehältern und Sozialleistungen keine Diskriminierung vorzunehmen, insbesondere nicht in Bezug auf Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Gesundheitszustand oder Behinderung, sexuelle Ausrichtung, politische-, philosophische- oder gewerkschaftliche Meinung. Walor sorgt dafür, dass die Rechte von Frauen, Minderheiten und indigenen Völkern gewahrt bleiben.

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 Fertigungs-technologie, 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 Arbeits-vertrag 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.

Walor ist bestrebt, seinen Mitarbeitern und Subunternehmern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten und sein Eigentum zu schützen. Dies wird unter anderem durch den Einsatz öffentlicher oder privater Sicherheitskräfte in besonderen Situationen und an Orten erreicht, an denen die örtlichen Gegebenheiten dies erfordern. Der Einsatz dieser Kräfte erfolgt in Übereinstimmung mit allen geltenden lokalen, regionalen und nationalen Gesetzen und Bestimmungen.

8. Exportkontrollen, Handels- und Wirtschaftssanktionen

Die Walor-Gruppe hält sich an die geltenden Beschränkungen für den Export von Produkten, Dienstleistungen und Technologien sowie an die geltenden Beschränkungen für den Handel mit bestimmten Ländern, Regionen, Unternehmen oder Einrichtungen.

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 Hinweisgeber, der bestimmte Personen wegen ihres Verhaltens meldet, sollte sich vorzugsweise identifizieren, kann aber auch anonym bleiben. 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. Der beschuldigte Arbeitnehmer hat das Recht, Berufung einzulegen.

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

Die Meldung an die Vorgesetzten oder die Personalabteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie wird innerhalb von maximal 24 Stunden bearbeitet.

Die Meldung kann anonym auf der dafür vorgesehenen Website <https://walor.integrityline.com> eingereicht werden. Um eine ordnungsgemäße Bearbeitung des Falls und den Austausch mit dem Hinweisgeber zu gewährleisten, werden alle Meldungen auf der dafür vorgesehenen Website erfasst.

In Abhängigkeit der Art und Bedeutung der angeführten Tatsachen können zusätzliche Untersuchungen eingeleitet, eine Befragung durchgeführt oder ein internes Untersuchungsverfahren beschlossen werden. Der Untersuchungszeitraum kann bis zu zehn Tage dauern.

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 Walor Personalabteilung führt jedes Jahr eine Bewertung der Wirksamkeit des Meldeverfahrens „Verstoß gegen den Ethikkodex“ durch.