

Verhaltenskodex

1. Einleitung und Grundsatzerklärung
2. Mitarbeiterführung
 - 2.1 Führungs- und Vertrauenskultur
 - 2.2 Umgang miteinander und Chancengleichheit
 - 2.3 Umgang mit Interessenskonflikten
 - 2.4 Parteipolitische Aktivitäten
3. Wettbewerb
 - 3.1 Absprache und Wettbewerbsverzicht
 - 3.2 Korruption und Bestechung
 - 3.3 Angebot und Gewähren von Vorteilen
 - 3.4 Vorteilsannahme
 - 3.5 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern
 - 3.6 Sponsoring und Spenden
4. Verschwiegenheit
 - 4.1 Insiderwissen
 - 4.2 Datenschutz
 - 4.3 Schutz von Vermögenswerten
 - 4.4 Gewerbliche Schutzrechte
5. Korrekte Berichterstattung
6. Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit
7. Qualität
8. Aktenführung und Finanzberichterstattung
9. Umgang mit Behörden
10. Umsetzung des Verhaltenskodex
 - 10.1 Compliance Organisation
 - 10.2 Beratung
 - 10.3 Beschwerden und Hinweise
 - 10.4 Ausführungsbestimmungen

1. Einleitung und Grundsatzerklärung

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtliche Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Grundvoraussetzung für ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern, Aktionären, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit ist ein entsprechendes Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters der 11 88 0 - Gruppe. Vertrauen kann nur durch stete Achtung von Recht und Gesetz sowie unserer unternehmensinternen Richtlinien erreicht werden.

Die 11 88 0 - Gruppe hat eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und handelt dementsprechend. In Anerkennung der Mitverantwortung der 11 88 0 - Gruppe und seiner Mitarbeiter fasst die 11880 - Gruppe mit diesem Verhaltenskodex die grundlegenden, für alle seine Mitarbeiter verbindlich geltenden Regeln zusammen und gibt damit jedem einzelnen Mitarbeiter einen Wegweiser zur Seite, der ihn in seinem eigenverantwortlichen und dem Unternehmenswohl verpflichteten Handeln helfen soll. Aus dieser Eigenverantwortlichkeit ergeben sich vielerlei Rechte und Pflichten. Jeder Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regeln entspricht. Von unseren Führungskräften erwarten wir diese Regeln nicht nur in gebotener Form mitzuteilen, sondern sie in Vorbildfunktion zu leben und von ihren Mitarbeitern einzufordern.

Die Regelungen dieses Verhaltenskodex sind Teil unseres Risikomanagement-Systems, welches das Ziel verfolgt, die Interessen der 11 88 0 - Gruppe und auch insbesondere jedes einzelnen Mitarbeiters, zu schützen. Der Verhaltenskodex gibt einen Mindeststandard vor, der im Einzelfall durch Ergänzungen anzupassen ist. Soweit neben diesem Verhaltenskodex weitere Konzern-Richtlinien erlassen werden, gelten diese neben dem oder ergänzend zum Verhaltenskodex. Alle Konzern-Richtlinien können Sie jederzeit über das Intranet einsehen.

Dieser Kodex entfaltet Wirkung für alle Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe. 11 88 0 - Gruppe erwartet zudem auch von allen anderen im Haus Beschäftigten Personen (wie zum Beispiel Praktikanten oder Beratern) die Einhaltung aller hierin festgelegten Regeln und Grundsätze.

Der Kodex ist im Verhältnis zwischen den Gesellschaften der 11 88 0 – Gruppe und allen Mitarbeitern zu beachten, Rechte und Ansprüche Dritter werden damit ausdrücklich nicht begründet. Bei Unklarheiten oder Auslegungsfragen ist das Compliance Committee anzurufen.

2. Mitarbeiterführung

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg der 11 88 0 - Gruppe kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden.

2.1 Führungs- und Vertrauenskultur

Dieser Kodex gilt verpflichtend für alle Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe. Insbesondere

Führungskräfte nehmen hierbei eine Vorbildfunktion wahr und sind im Rahmen der herrschenden Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Kodex stattfinden, die bei angemessener Aufsicht hätten verhindert werden können.

2.2 Umgang miteinander, Chancengleichheit und Diversity

Die 11 88 0 - Gruppe achtet die Grundrechte der Menschen und fördert die Vielfalt in ihrer Belegschaft und handelt nach dem Prinzip der Gleichheit. Wir arbeiten deshalb mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir tolerieren keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung.

Das Prinzip der Wertschätzung ist wesentlicher Bestandteil der 11 88 0-Wertekultur. Die 11 88 0 - Gruppe steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander.

Gleichzeitig ist Diversity natürlich und überlebenswichtig. Wir verpflichten uns, jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung zu unterbinden, die insbesondere aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, seiner Rasse, Hautfarbe, , , seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Religion oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder diskriminiert werden. Fälle sexueller Belästigung oder Mobbing werden nicht geduldet.

Wir bieten den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und streben nach einem fairen Interessenausgleich im Konzern.

Die 11 88 0 - Gruppe bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen entsprechen aller gesetzlicher Anforderungen. Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit genauso ab wie die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern.

2.3 Umgang mit Interessenskonflikten

Die 11 88 0 - Gruppe legt hohen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise in Zusammenhang mit Geschäften zwischen der 11 88 0 - Gruppe und Mitarbeitern oder deren engen Angehörigen kommen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall umfassend gegenüber dem Vorgesetzten sowie dem Leiter der Rechtsabteilung offenzulegen. Dies gilt insbesondere auch im Rahmen von Personalentscheidungen und für private Beauftragungen von auch für die Gesellschaft tätigen Lieferanten oder Dienstleistern.

2.4 Parteipolitische Aktivitäten

11 88 0 - Gruppe beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon abgehalten, sich in ihrer Freizeit auf angemessene Weise an politischen Prozessen zu beteiligen. Wir begrüßen das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch

karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies ausdrücklich als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind. Es darf bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit nicht der Anschein erweckt werden, dass Ansichten oder Meinungen der 11 88 0 - Gruppe wiedergegeben werden.

3. Wettbewerb

Die 11 88 0 - Gruppe beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb durchzusetzen und dauerhaft sicherzustellen.

Auszuschlagen ist daher jedweder Auftrag, der nur mittels Verstoßes gegen die gesetzlichen Vorgaben zu erreichen ist. Bei allen geschäftlichen Entscheidungen sind die Gesetze strikt zu beachten. Weder direkt noch indirekt dürfen sich Mitarbeiter, Auftragnehmer und Lieferanten der 11 88 0 - Gruppe an gesetzeswidrigen oder korrupten Handlungen beteiligen, um einen Vorteil gegenüber Wettbewerbern zu erreichen.

3.1 Absprache und Wettbewerbsverzicht

Alle Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe sind verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Untersagt ist daher jedwede Absprache mit Wettbewerbern, welche eine unerlaubte Behinderung des Wettbewerbs zum Ziel oder zur Folge hat. Von diesem Verbot erfasst sind auch jedwede stillschweigend vereinbarten Verhaltensweisen. Dies gilt für mit Wettbewerbern vereinbarte Gebiets- oder Kundenaufteilungen, sowie Vereinbarungen und Informationsüberlassungen mit Bezug zu Preisen oder Kosten, Lieferkonditionen oder speziellen Kundeninformationen, Marktanteilen, sowie Angebotsinhalten. Soweit der 11 88 0 - Gruppe eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Sämtliche beabsichtigten Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind vorab der zuständigen Rechtsabteilung zur Prüfung und dem Vorstand zur Freigabe vorzulegen. Ist die Rechtsabteilung der Auffassung, dass die betreffende Vereinbarung nicht abgeschlossen werden kann, ist eine Freigabe durch den Vorstand ausgeschlossen. Das Compliance Committee ist umgehend in alle weiteren Entscheidungen zu einer solchen Angelegenheit einzubeziehen.

3.2 Korruption und Bestechung

Die 11 88 0 - Gruppe toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Alle firmenbezogenen Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden.

Neben einer hohen Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen erwarten unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner zu Recht auch einen hohen Grad an Professionalität sowie absolute Integrität. Aus diesem Grund setzen wir auf einen stets ehrlichen und transparenten Umgang nach Innen und Außen.

Jeder Versuch seitens eines Lieferanten oder Dienstleisters, unsere Mitarbeiter durch Gewährung von Zuwendungen oder sonstigen Vorteilen, welche über das gewöhnliche Maß hinausgehen, in ihrer Entscheidung zu beeinflussen, ist unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

3.3 Angebot und Gewähren von Vorteilen

Gegenüber Wettbewerbern setzen wir auf die hohe Qualität und Kundenfreundlichkeit unserer Dienstleistungen und Produkte. Daher ist im Zusammenhang mit Vertragsschlüssen, Genehmigungen, Geschäftsabwicklungen oder auch der Anbahnung und Unterhaltung von Aufträgen oder Lieferungen auf Vereinbarungen zu verzichten, welche direkt oder indirekt Vorteile für Organisationen oder Einzelpersonen vorsehen.

Gleiches gilt für jedwede Vorteile im Zusammenhang mit behördlichen Verfahren. Unzulässige Vorteile können jedwede Geld- oder Sachzuwendungen darstellen. Auch das Angebot oder die Gewährung indirekter Vorteile, etwa an Angehörige oder an sonstige Dritte, z.B. in Form von Spenden, Geschenken oder Einladungen ist nur dann zulässig, wenn sie so gewählt sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, finanziellen Umfangs oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers in unzulässiger Form zu beeinflussen oder den Vorteilsempfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Einladungen zu Veranstaltungen stehen außerdem unter der Voraussetzung, dass die Veranstaltung entweder geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen sein oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben muss. Speziell gegenüber Amtsträgern ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich verboten.

Bei Vergütungen an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler, z.B. in Form von Provisionen, müssen stets in angemessenem und transparentem Verhältnis zu der jeweiligen Tätigkeit stehen. Vergütungen sind stets so zu bemessen, dass auszuschließen ist, dass sie in Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung unzulässiger Vorteile genutzt werden. Vereinbarungen mit Beratern, Vermittlern oder Vertretern sind ausnahmslos und vollständig schriftlich zu fassen und müssen den Vertragspartner verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten. Vereinbarungen vorgenannten Inhalts bedürfen vor Abschluss der Zustimmung eines Prokuristen oder eines Vorstandsmitglieds des 11 88 0 - Gruppe.

3.4 Vorteilsannahme

Einladungen und/oder Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang zwar üblich, können aber den Ruf unseres Unternehmens dauerhaft gefährden oder zu Interessenskonflikten führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern untersagt, persönliche Vorteile, wie etwa Dienstleistungen, unangemessene Einladungen für sich oder nahestehende Personen oder Institutionen einzufordern oder anzunehmen. Ausnahmslos verboten ist die Annahme oder Forderung von Geldgeschenken jedweder Art. Im Falle des Angebots von Vorteilen im vorgenannten Sinne ist der Vorgesetzte über den Vorgang zu informieren. Im Übrigen gilt das unter 3.3 Aufgeführte entsprechend.

3.5 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern

Die 11 88 0 - Gruppe prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist grundsätzlich untersagt. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert die 11 88 0 - Gruppe, dass auch beim Partner die in dieser Richtlinie genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

3.6 Sponsoring und Spenden

Die 11 88 0 - Gruppe wird von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen um Spenden gebeten. Spenden werden ausschließlich in transparenter Form vergeben, wenn also Empfänger und Verwendung bekannt sind. Zahlungen auf Privatkonten sind stets unzulässig. Spenden an rufschädigende Organisationen werden nicht getätigt. Bei der Gewährung von Spenden ist im Übrigen sicherzustellen, dass die vorstehend aufgeführten Regeln eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für Spenden in Zusammenhang mit Aufträgen oder Vertragsschlüssen. Spenden an politische Parteien bedürfen stets der Zustimmung des Vorstandes. Bei Sponsoring ist darauf zu achten, dass Unterstützung und vereinbarte Gegenleistung in angemessenem Verhältnis stehen.

4. Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekannt gegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der 11 88 0 - Gruppe. Daher darf kein Mitarbeiter neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch für den Zeitraum nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4.1 Insiderwissen

Unter Insiderwissen versteht man nicht allgemein bekannte Informationen oder Tatsachen, die sich auf einen Emittenten von Wertpapieren beziehen, deren Bekanntwerden geeignet ist, den Kurs der Wertpapiere zu beeinflussen. Hierzu gehören beispielsweise geplante Akquisitionen oder Veräußerungen, finanzielle Ergebnisse, strategisch wichtige Kooperationen oder neue Produkte. Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solchen Insiderwissens. Dies dient der Wahrung der Chancengleichheit im Wertpapierhandel. Die Verwertung von Insiderwissen zur persönlichen Vorteilnahme im Zusammenhang mit Insidergeschäften ist nach § 119 WpHG mit Strafe sowohl für das Unternehmen als auch für den jeweiligen Mitarbeiter bedroht. Ferner sehen die §§ 120 ff. WpHG diverse Ordnungswidrigkeitentatbestände vor. Strafbare in diesem Sinne ist es auch, Dritten Insiderwissen mitzuteilen oder zugänglich zu machen oder Kauf- bzw. Verkaufsempfehlungen auszusprechen. Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe, welche aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis von Insiderinformationen, die die 11 88 0 - Gruppe oder ein anderes börsennotiertes

Unternehmen betreffen, erlangen, dürfen somit die Aktien des betroffenen Unternehmens weder selbst kaufen oder verkaufen, noch die Insiderinformation an Dritte (z.B. andere Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe oder Familienangehörige) weitergeben, solange die Information nicht öffentlich bekannt gemacht wurde oder ihre Kursrelevanz verloren hat.

4.2 Datenschutz

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität unserer Mitarbeiter und unseren Geschäftserfolg insgesamt. Die klaren Vorteile elektronischer Kommunikation sind jedoch mit Risiken für Datenschutz und Datensicherheit verbunden. Daher ist immer auf den Schutz dienstliche Unterlagen vor dem Zugriff Dritter zu achten. Die wirksame Vorsorge gegen die vorgenannten Risiken ist sowohl Führungsaufgabe als auch Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters und wichtiger Bestandteil unseres IT-Managements.

Besonders zu schützen und gewissenhaften Umgang erfordernd sind personenbezogene Daten. Im Rahmen des informationellen Selbstbestimmungsrechtes unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner ist jede unberechtigte Erhebung, Verarbeitung, Weitergabe und Nutzung personenbezogener Daten untersagt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet Daten ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden. Bei der Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist zu prüfen, ob der Empfänger berechtigt ist, die Daten zu erhalten. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen (z.B. Geheimhaltungsverpflichtungen) notwendig sind.

Hierzu sind auch die internen IT-/Datenschutz-Richtlinien zu beachten.

4.3 Schutz von Vermögenswerten

Die 11 88 0 - Gruppe fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte des Unternehmens schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände; Wertpapiere und Barmittel; Büroeinrichtungen und Bürobedarf; Informationssysteme und Software sowie Markenrechte und Knowhow. Insbesondere auch vertrauliche Informationen und Daten der 11880 - Gruppe stellen zu schützende Vermögenswerte der 11 88 0 - Gruppe dar. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden stets strafrechtlich und zivilrechtlich verfolgt.

Alle Anlagen und Einrichtungen der 11 88 0 - Gruppe dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Bei Nutzung des Internets ist zu beachten, dass auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden dürfen, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen anstößigen Inhalt haben.

4.4 Gewerbliche Schutzrechte

Die stetige Evolution und Verbesserung firmeneigener Technologien beispielsweise durch Neuentwicklungen oder Verbesserungen unseres Know-hows ist von großer Bedeutung für die Erhaltung unserer Wettbewerbsfähigkeit. Der Absicherung unserer Produkte und Dienstleistungen durch gewerbliche Schutzrechte kommt daher eine hohe Bedeutung zu. Kein Mitarbeiter darf daher Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat die Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Kunden, Geschäftspartners, Konkurrenten oder sonstigen Dritten verschaffen oder nutzen.

5. Korrekte Berichterstattung

Unsere Mitarbeiter sind bei interner und externer Berichterstattung zu wahrheitsgemäßen Angaben in Wort und Schrift verpflichtet. Jedwede Manipulation von Inhalten ist verboten.

6. Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Der Schutz von Leben und Gesundheit unserer Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Schadstoffen sind für die 11 88 0 - Gruppe selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Um ein Bewusstsein für die Größe unseres ökologischen Fußabdrucks zu schaffen, hat die 11 88 0 – Gruppe beginnend mit dem Jahr 2021 einen ökologischen Fußabdruck ermitteln lassen. Dadurch stellen wir sicher, dass mittel- und langfristige Strategien zur Reduktion der direkten und indirekten CO₂ - Emissionen erarbeitet und eingehalten werden können.

7. Qualität

Der Markterfolg unserer Produkte und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Unser Qualitätsdenken stellt an alle unsere Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigen unseren Kunden und Geschäftspartnern unsere Werte.

Daher wird Verhalten, welches eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, nicht geduldet.

8. Aktenführung und Finanzberichterstattung

Alle Geschäftsprozesse sind angemessen zu führen. Es ist stets auf eine korrekte Erfassung sämtlicher rechnungs- und geschäftsrelevanter Informationen, frei von Irreführungen und Fehlinformationen, zu achten. Die relevanten Fakten sind eindeutig, transparent, richtig und zeitnah wiederzugeben. Dabei sind alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, vertrauensvoll mit den Abschlussprüfern 11 88 0 - Gruppe zusammenzuarbeiten und diesen alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

9. Umgang mit Behörden

Es ist stets ein kooperatives Verhältnis mit Behörden und anderen öffentlichen Stellen zu führen. Die Rechtsabteilung ist sofort einzubeziehen, soweit Kontakt mit einer Behörde entsteht, welche die Verfolgung von Verstößen gegen geltendes Recht zur Aufgabe hat (Polizei, Staatsanwaltschaft, sonstige Ermittlungsbehörden, Bundesnetzagentur, Bundesanstalt für Finanzleistungsaufsicht, Bundeskartellamt und andere Behörden). Die Erteilung von Auskünften und die Übergabe von Unterlagen darf nur in Rücksprache mit der Rechtsabteilung erfolgen.

10. Der Verhaltenskodex in der Praxis

10.1 Compliance Organisation

Die 11 88 0 - Gruppe hat ein Compliance Committee eingerichtet, das den Vorstand in Fragen der Compliance berät. Das Compliance Committee, dem Führungskräfte der Compliance-kritischen Abteilungen angehören, tagt regelmäßig, überwacht das Compliance Management-System des Unternehmens, erarbeitet Optimierungen und berät den Vorstand bei allen Compliance-Themen. Das Compliance Management-System der 11 88 0 - Gruppe beinhaltet umfangreiche Maßnahmen und Prozesse und sieht Compliance-, DSGVO- und AGG-Schulungen für Mitarbeiter vor, die regelmäßig und verpflichtend durchgeführt werden.

Diverse Richtlinien wie Arbeitsanweisungen, Unterschriften- und Einkaufsrichtlinien sind wesentliche Bestandteile des Compliance Management-Systems, das die Gesellschaft bereits einem externen Audit unterzogen hat. Ein effektives und engmaschiges Risikomanagementsystem ergänzt seit jeher das Compliance Management-System unseres Unternehmens. Risiko bedeutet dabei für die 11 88 0 - Gruppe sowohl die Gefahr möglicher Verluste als auch die Gefahr entgangener Gewinne. Beides kann durch interne oder externe Faktoren ausgelöst werden. Das Risikomanagementsystem unseres Unternehmens beinhaltet die Gesamtheit aller organisatorischen Regelungen und Maßnahmen zur Risikoerkennung und zum Umgang mit Risiken im Rahmen der unternehmerischen Betätigung und wird kontinuierlich an die jeweiligen Situationen angepasst und weiterentwickelt.

10.2 Beratung

Die 11 88 0 - Gruppe stellt den Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze oder diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Soweit dennoch Fragen entstehen, kann jeder Mitarbeiter der 11 88 0 - Gruppe diese an den Vorstand der 11 88 0 - Gruppe, die zuständige Rechts- oder Personalabteilung oder die Mitglieder des Compliance Committee richten.

10.3 Beschwerden und Hinweise

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit und das ausdrückliche Recht, einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex sowie Verdachtsfälle zu melden. Ansprechpartner hierfür ist jedes Mitglied des Compliance Committee. Die zur Erreichbarkeit dieser Ansprechpartner notwendigen Daten

werden allen Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung gestellt.

Soweit einem Mitarbeiter aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Eindruck entsteht, dass es zu einem Verstoß gegen geltendes Recht oder den Verhaltenskodex gekommen ist und er daher einen solchen Verstoß beziehungsweise Verdachtsfall an die 11 88 0 - Gruppe berichtet, hat ihm hieraus kein Nachteil durch das Unternehmen, egal in welcher Form, zu entstehen.

Die 11 88 0 - Gruppe wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich und möglich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird die 11 88 0 - Gruppe die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Insbesondere gilt dieser Schutz der Identität von Mitarbeitern, die an der Aufklärung eines mutmaßlichen Verstoßes mitwirken.

10.4 Ausführungsbestimmungen

Die 11 88 0 - Gruppe wird im Bedarfsfall zu einzelnen Themenbereichen dieses Verhaltenskodex weitere Bestimmungen zur Ausführung erlassen.

Die Beachtung und Umsetzung dieses Kodex wird geprüft. In regelmäßigen Abständen erfolgen hierfür Prüfungen der internen Konzernrevision der 11 88 0 – Gruppe. Im Falle von Verstößen behalten wir uns vor, abhängig von der Schwere des Verstoßes disziplinarische beziehungsweise rechtliche Maßnahmen einzuleiten.