

Compliance

Code of Conduct Guidelines

(Leitfaden der Unternehmensverantwortung)

INHALTSVERZEICHNIS

1	DEFINITIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH	- 3 -
2	INFORMATIONSPFLICHT	- 3 -
3	GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN	- 3 -
4	MENSCHENRECHTE	- 4 -
5	GLEICHBEHANDLUNG, DISKRIMINIERUNG	- 4 -
6	FREIE WAHL DER BESCHÄFTIGUNG, VEREINIGUNGSFREIHEIT	- 4 -
7	LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN, ARBEITSZEITEN	- 4 -
8	VERBOT VON BESTECHUNG UND KORRUPTION	- 5 -
9	EINLADUNGEN, GESCHENKE UND VERANSTALTUNGEN	- 5 -
10	SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS.....	- 6 -
11	VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN	- 6 -
12	BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE	- 7 -
13	AUßENWIRTSCHAFT UND EXPORTKONTROLLE	- 7 -
14	ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN.....	- 7 -
15	BESTÄTIGUNG / EINHALTUNG VON STOFFVERBOTEN	- 8 -
16	VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ROHSTOFFBESCHAFFUNG	- 8 -
17	ARBEITSSCHUTZRICHTLINIE, ARBEITSSICHERHEIT	- 8 -
18	UMWELT-ENERGIERICHTLINIE	- 9 -
19	DATENSCHUTZ	- 9 -
20	SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS	- 9 -
21	VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN	- 10 -
22	KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN	- 10 -
23	ANSPRECHPARTNER, INTERNE MELDESTELLE	- 11 -

1 DEFINITIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH

Compliance bedeutet Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen. Mit den „Code of Conduct Guidelines“ stecken wir den ethisch-rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen wir handeln und erfolgreich bleiben wollen. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Verhaltensregeln, die innerhalb unseres Unternehmens gelten. Die „Code of Conduct Guidelines“ passen sich neuen gesetzlichen Bestimmungen an und orientieren sich an international gültigen Abkommen zu Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung und Nachhaltigkeit.

Dieser Leitfaden gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Organmitglieder der Beinbauer Group (Beinbauer Automotive GmbH & Co. KG, Beinbauer Automotive CZ, Wagner Automotive GmbH, Hundhausen Casting GmbH), nachfolgend einheitlich Mitarbeiter genannt.

Den gleichen Anspruch haben wir gegenüber unseren externen Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

2 INFORMATIONSPFLICHT

Für einzelne Regelungsbereiche bestehen Beinbauer-Richtlinien, Prozessrichtlinien, Arbeitsanweisungen, Merkblätter usw., die die Regeln dieses Leitfadens präzisieren und die von den Mitarbeitern zu beachten sind.

Zusätzlich muss sich jeder Mitarbeiter über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden EU-Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat bei der Personalabteilung, der zuständigen Fachabteilung oder bei der Geschäftsführung einzuholen.

3 GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet,

- die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen einzuhalten.
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein.
- das Ansehen der Beinbauer Group zu achten und zu fördern.
- Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden.
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen.
- die Gesetze und Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, dem Umweltschutz und dem Datenschutz einzuhalten.

- Compliance-Verstöße der Personalabteilung oder der Geschäftsführung unverzüglich zu melden.

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus verpflichtet,

- die Führungsgrundsätze der Beinbauer Group einzuhalten.
- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistung zu beurteilen und die Einhaltung dieser Richtlinie in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

4 MENSCHENRECHTE

Wir achten, schützen und fordern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Arbeit von jungen Arbeitern wird nur unter strenger Einhaltung des Mindestalters und der weiteren gesetzlichen Vorgaben erlaubt.

Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

5 GLEICHBEHANDLUNG, DISKRIMINIERUNG

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern, sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

6 FREIE WAHL DER BESCHÄFTIGUNG, VEREINIGUNGSFREIHEIT

Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen ihn zur Arbeit. Die Beschäftigten haben die Freiheit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Frist zu kündigen. Von den Beschäftigten wird nicht verlangt, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen. Die Beschäftigten haben das Recht sich in Gruppen zusammen zu schließen

(Vereinigungsfreiheit).

7 LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN, ARBEITSZEITEN

Vergütung und Sozialleistungen werden gemäß den Grundprinzipien zu Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen gewährleistet. Die Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen.

8 VERBOT VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Korruption schädigt den Wettbewerb, verhindert „fair play“, entspricht nicht unseren Unternehmenswerten und setzt die Beinbauer Group, sowie jeden einzelnen ihrer Mitarbeiter einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

Es ist strikt verboten,

- in- und ausländischen Amtsträgern im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen.
- unrechtmäßige Handlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern.
- rechtswidrige persönliche Vorteile zu verlangen oder anzunehmen.

9 EINLADUNGEN, GESCHENKE UND VERANSTALTUNGEN

Einladungen und Geschenke gehören zum menschlichen Miteinander und höflichen Umgang. Die Mitarbeiter der Beinbauer Group dürfen von Geschäftspartnern Einladungen und Geschenke annehmen, soweit diese sich im angemessenen Rahmen bis EUR 35,- netto bewegen. Übersteigende Beträge sind von der Geschäftsführung zu genehmigen.

Um bereits den Anschein von Korruption zu vermeiden, gelten folgende Regeln:

- Mitarbeiter der Beinbauer Group müssen Einladungen und Geschenke ablehnen, wenn sie ersichtlich oder vermutlich mit einer konkreten Erwartung einer irgendwie gearteten Gegenleistung verbunden sind.
- Sie müssen Einladungen und Geschenke auch dann ablehnen, wenn die Annahme gegen Gesetze oder interne Weisungen verstoßen würde.
- Mitarbeiter der Beinbauer Group dürfen keine Zuwendungen verlangen.

Bei der Gewährung von Vorteilen gilt Entsprechendes.

Die Teilnahme an Fachveranstaltungen durch Mitarbeiter der Beinbauer Group ist zulässig und erwünscht. Das Gleiche gilt für die Durchführung von Fachveranstaltungen.

Einladungen zu und die Teilnahme an sozialen, gesellschaftlichen und Freizeit-Events im geschäftlichen Umfeld sind zulässig, wenn sie sich im angemessenen Rahmen bewegen. Sie dürfen keinesfalls auch nur den Eindruck erwecken, dem fairen Wettbewerb zu schaden oder Interessen zu vermischen.

10 SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Der Schutz geistigen Eigentums ist für unser Unternehmen von höchster Bedeutung.
Dazu

zählen Patente, Urheberrechte, Marken, Geschäftsgeheimnisse sowie andere Formen von Eigentumsrechten, die durch Gesetze geschützt werden.

- Schutz des geistigen Eigentums
Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, das geistige Eigentum des Unternehmens und Dritter zu respektieren und zu schützen. Es ist untersagt, geistiges Eigentum anderer ohne entsprechende Genehmigungen oder Lizenzen zu verwenden. Jede Verletzung dieser Rechte, einschließlich der unbefugten Nutzung, Verbreitung oder Veröffentlichung von urheberrechtlich geschütztem Material, kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.
- Plagiate
Plagiate, also die unrechtmäßige Aneignung fremden geistigen Eigentums und dessen Präsentation als eigenes Werk, sind strengstens untersagt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeit auf Originalität zu prüfen und sicherzustellen, dass Quellen korrekt zitiert werden. Das Kopieren von Texten, Bildern, Grafiken oder sonstigen Inhalten ohne Angabe der Quelle ist eine schwerwiegende Verletzung dieser Richtlinie.

11 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Beinbauer Group streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden.

Um dies zu erreichen, dürfen die folgenden Aufträge nur dann erteilt und die Tätigkeiten nur dann durchgeführt werden, wenn sie vorher von zwei Geschäftsführern schriftlich genehmigt wurden:

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner

Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 Prozent und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies der Geschäftsführung melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenkonflikt besteht.

12 BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Die Beinbauer Group arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Leiter der Buchhaltung und der Geschäftsführung zu melden.

13 AUßENWIRTSCHAFT UND EXPORTKONTROLLE

Die Beinbauer Group beachtet die für die Exportkontrolle einschlägigen Rechtsnormen des nationalen und internationalen Rechts und wird damit ihrer Rolle als weltweit tätiger Konzern gerecht.

Genehmigungserfordernisse im Rahmen des Exports unserer Produkte sind strikt einzuhalten. Export- und Unterstützungsverbote müssen ausnahmslos beachtet werden.

Die aktuell geltenden Zollbestimmungen sind sowohl beim Export, als auch beim Import von Waren einzuhalten.

14 ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN

Beinbauer erwartet von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten

- die Einhaltung aller geltenden Gesetze.
- das Unterlassen von Korruption.
- die Beachtung der Menschenrechte.
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit.
- die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs.
- insbesondere die Einhaltung der Export- und Importverbote, sowie der Embargobestimmungen.
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter.
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und Datenschutz.
- dass diese Punkte auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

15 BESTÄTIGUNG / EINHALTUNG VON STOFFVERBOTEN

Stoffe, die gesetzlichen Beschränkungen oder Verboten unterliegen, dürfen nur nach Maßgabe dieser Vorschriften (z. B. Chemikalienverbotsverordnung, Altfahrzeug-Verordnung, REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006) in den gelieferten Materialien oder Teilen oder in den darin enthaltenen Erzeugnissen enthalten sein. Deshalb stellen wir Folgendes sicher:

- Bestätigung und Einhaltung der Stoffverbote nach Altfahrzeugverordnung (z. B. Chrom(VI)- Freiheit) gemäß den vereinbarten Umstellungsszenarien.
- Einhaltung der Kundenforderungen insbesondere Stoffnegativliste der Kunden.
- Einhaltung der Regelung für Stoffe, die im Anhang XIV der REACH-Verordnung gelistet sind.

Die Bereitstellung von korrekten und vollständigen IMDS (International Material Data System) Materialdatenblättern.

16 VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Die Geschäftspartner unterstützen jegliche Bemühungen, um eine verantwortungsbewusste Ressourcenbeschaffung sicherzustellen. Es geht darum, die Beschaffung und den Einsatz von Rohstoffen zu vermeiden, die rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden (Konfliktminerale).

Um eine solche Beschaffung zukünftig auszuschließen und mögliche Konfliktminerale in hergestellten Produkten in der Lieferkette zu identifizieren, sind die Geschäftspartner dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um die Herkunft oder Bezugsquelle ihrer Ressourcen offenzulegen.

17 ARBEITSSCHUTZRICHTLINIE, ARBEITSSICHERHEIT

Die Arbeitsschutzrichtlinie erfüllt die rechtlichen Anforderungen und hebt die Verpflichtung der Geschäftsführung und der Mitarbeiter für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz mit dem

Ziel „Null Unfälle“ hervor. Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzergonomie und durch vielfältige Präventionsmaßnahmen wie Risikobeurteilungen, vorbeugenden Brandschutz, Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Im Unternehmen werden nur Anlagen und Maschinen eingesetzt, die den geltenden Maschinenrichtlinien entsprechen, die entsprechenden Bescheinigungen vorliegen, Kennzeichnungen an den Maschinen angebracht sind und die Maschinensicherheit sichergestellt ist.

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

18 UMWELT- ENERGIERICHTLINIE

Als Wirtschaftsunternehmen tragen wir Verantwortung für die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit unserer Standorte. Wir setzen auf umweltverträgliche, fortschrittliche und effiziente Technologien und implementieren diese. Wir achten auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen, Reduzierung des Wasserverbrauchs, eine kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen, unter anderem Treibhausgasemissionen (CO₂) und die Einhaltung der Umweltschutzgesetze und -regeln.

Darüber hinaus bewerten wir die Umweltverträglichkeit der Herstellungsverfahren und optimieren diese, wenn möglich und nötig. Durch die Installation von Absaugungen und Filteranlagen verbessern wir die Luftqualität in den Fertigungsstätten und reduzieren den Ausstoß verunreinigter Abluft.

Durch das eingeführte Chemikalienmanagement wird Fokus darauf gelegt, negative Auswirkungen auf unsere Umwelt und Gesundheit zu minimieren, Ressourcen zu schonen, indem nur unbedingt notwendige Chemikalien eingesetzt werden und gleichzeitig den Nutzen von Chemikalienanwendungen für eine nachhaltige Entwicklung zu maximieren. Bei der Anwendung von Chemikalien werden die einschlägigen Gesetze, Vorschriften und insbesondere die unter Punkt 14 aufgeführten, beachtet. Daten und Sicherheitsdatenblätter werden vor Einsatz von Chemikalien besorgt.

Im Zuge des umgesetzten und zertifizierten Energiemanagements und der Erstellung von Energiebilanzen überwachen wir den Energieeinsatz, Energieeffizienz und optimieren diese kontinuierlich.

Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

19 DATENSCHUTZ

Als international tätiges Unternehmen ist für die Beinbauer Group die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie ein unabdingbarer Bestandteil der Geschäftsprozesse.

Hierbei sind die Mitarbeiter verpflichtet, personenbezogene Daten in allen Geschäftsprozessen sensibel zu handhaben. Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Das gilt für Mitarbeiterdaten ebenso wie für Daten von Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und sonstigen Personen.

Insbesondere darf eine Datenverarbeitung nur erfolgen, wenn der/die Betroffene zuvor eingewilligt hat oder dies aus anderen Gründen rechtlich zulässig ist. Mit personenbezogenen Daten ist sparsam umzugehen; ihre Verarbeitung muss in jedem Fall erforderlich sein.

Zur Gewährleistung effektiven Datenschutzes hat die Beinbauer Group einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt und entsprechende Richtlinien erlassen.

20 SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Unternehmensvermögen vor Verlust und Missbrauch schützt. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private Zwecke verwendet werden.

Der Einkauf und Verkauf von Unternehmensvermögen muss transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidungen und wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden.

21 VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN

- Das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht sind zu beachten.
- Es dürfen keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern ausgetauscht oder abgesprochen werden.
- Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung sind nicht zulässig.
- Diese Regeln sind auch in der Verbandsarbeit zu berücksichtigen. Zulässig sind Industriestatistiken ohne die Erkennbarkeit einzelner Unternehmen.

22 KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

Für Mitarbeiter können Verstöße gegen den Leitfaden die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadenersatzansprüche Dritter und der Beinbauer Group
- Geldstrafe und –buße
- Freiheitsstrafe

Für die Beinbauer Group können Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadenersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldbuße und Gewinnabschöpfung
- Imageverlust

23 ANSPRECHPARTNER, INTERNE MELDESTELLE

Wir fördern aktiv die Kommunikation der in diesem Code of Conduct zugrunde gelegten Werte und Regeln und ermutigen unsere Mitarbeiter Themen und Probleme offen anzusprechen.

Unsere Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion und sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern oder abzustellen.

Wenn Sie Bedenken oder Fragen haben, gilt daher:

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung. Bei arbeitsvertraglichen Themen zum Beispiel mit der Personalabteilung.
- Ist die Klärung mit dem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung nicht möglich oder bleiben weiterhin Bedenken, steht die Geschäftsführung als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Die Geschäftsführung kann jederzeit direkt angesprochen werden, auf Wunsch auch vertraulich und anonym.
- Sollte keine Veränderung stattfinden, kann die Eskalation über alle Instanzen bis hin zu vorhandener nächsthöherer Instanz (z.B. Beirat) der Organisation durchgeführt werden.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, eine offene und transparente Unternehmenskultur zu fördern, in der Mitarbeiter berechnete Hinweise auf Fehlverhalten oder Gesetzesverstöße ohne Angst vor negativen Konsequenzen melden können.

- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
Es ist strengstens untersagt, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu ergreifen, die in gutem Glauben eine Beschwerde oder einen Hinweis auf potenzielles Fehlverhalten, Missstände oder Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien melden. Vergeltungsmaßnahmen umfassen unter anderem Kündigung, Herabstufung, Mobbing, Diskriminierung oder jede Form von Benachteiligung.
- Pflicht zum Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen
Alle Führungskräfte, Vorgesetzten und Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen. Jede Art von Vergeltungsmaßnahme wird als schwerwiegender Verstoß gegen diese Richtlinie betrachtet

Darüber hinaus können sich Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte unter nachstehenden Kontaktdaten auch an unseren rechtsanwaltlichen Ombudsmann (interne Meldestelle im Sinne des HinSchG) wenden, um Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder gesetzliche Regelungen zu melden.

Es besteht hier über das digitale Hinweisgebersystem auch die Möglichkeit der anonymen Hinweisabgabe.

Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

Sie erreichen unsere interne Meldestelle unter nachfolgenden Kontaktdaten:

Compliance Officer Services Legal
Rechtsanwalt Stephan Rheinwald
Telemannstraße 22
53173 Bonn
Tel: 0228/ 35036291
E-Mail: s.rheinwald@cos-legal.eu

Digitales Hinweisgeberportal Beinbauer Group:

<https://portal-hinweisgebersystem24.de/#/beinbauer>

Büchlberg, 01.11.2024

Johannes Kuron (CEO)

Ronny John (CFO)

Phil Limbach (CCO)