

The **Etex Way**

Verhaltens-kodex
Sicherheit, Ethik, Compliance und Integrität

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung in den Verhaltenskodex von Etex - Sicherheit, Ethik, Compliance und Integrität	3	4 Compliance	17
1.1 Eine Mitteilung unseres CEO	4	4.1 Interessenkonflikte vermeiden	18
1.2 Etex' Engagement für Ethik, Compliance und Integrität	5	4.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption	19
1.2.1 Einhaltung ethischer Grundsätze, Gesetze und Vorschriften	5	4.3 Unterhaltung und Geschenke	19
1.2.2 Einhaltung des Verhaltenskodex	5	4.4 Einhaltung des Wettbewerbsrechts	20
1.2.3 Einhaltung der Konzernpolitik von Etex	5	4.5 Sanktionen	21
1.3 Wie ist dieser Kodex zu verwenden?	5	4.6 Betrugsprävention	21
1.3.1 Wir alle sind gemeinsam für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich	6	4.7 Bekämpfung von Geldwäsche	21
1.3.2 Unangemessenes Verhalten melden	6	4.8 Datenschutz	22
1.3.3 Verstöße gegen den Verhaltenskodex	6	4.9 Schutz von Insiderinformationen	22
1.3.4 Internal Audit	6		
1.3.5 Risikomanagement	6	5 Nutzung der Unternehmens-ressourcen von Etex	24
		5.1 Verwahrung von Vermögensgegenständen	25
2 Die Werte von Etex am Arbeitsplatz	8	5.2 Informationstechnologie	25
2.1 Strategische Prioritäten und Werte	9	5.3 Geschäftsbücher führen	25
2.2 Gegenseitiger Respekt	9	5.4 Vertrauliche Informationen	25
2.3 Mit Unterschieden umgehen	9	5.5 Kommunikation und Medien	25
2.4 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz	10		
2.5 Engagement für Mitarbeiter	10	Definitionen	27
2.6 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	11	Información de contacto	27
2.6.1 Gesundheit	11		
2.6.2 Sicherheit	11		
2.6.3 Drogenmissbrauch	11		
2.7 Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter	11		
3 Etex' Engagement für Integrität und Ethik im Geschäfts-gebaren	13		
3.1 Soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR) und Nachhaltigkeit	14		
3.2 Stakeholder Management: Integrität beim Umgang mit unseren Geschäftspartnern	14		
3.2.1 Umgang mit unseren Kunden	14		
3.2.2 Umgang mit unseren Lieferanten	15		
3.2.3 Vertraulichkeit und Schutz personenbezogener Daten	15		
3.3 Beitrag zu örtlichen Gemeinschaften	15		
3.3.1 Politische Spenden und Beteiligung	15		
3.3.2 Wohltätige und Gemeinschaftsspenden	15		
3.4 Menschenrechte	15		

Einführung in den Verhaltenskodex von Etex - Sicherheit, Ethik, Compliance und Integrität

1

„Wir alle sind
gemeinsam dafür
verantwortlich, die in
diesem Kodex verankerten
Grundsätze zu verstehen und
umzusetzen. Dabei müssen wir uns
an den Werten von Etex orientieren:
Begeisterung für Exzellenz,
Verbinden und begleiten,
Pionier des Fortschritts.“

Bernard Delvaux
Chief Executive Officer



1.1 Eine Mitteilung unseres CEO

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen,

als weltweit tätiges Unternehmen mit langfristiger Vision verfügt Etex über beste Voraussetzungen und befindet sich in einer einmaligen Ausgangslage für ein fortgesetztes Wachstum. Da wir fest davon überzeugt sind, dass das Unternehmen einen sinnvollen Beitrag leisten kann, möchte das Management die betriebliche Kontinuität mit größtem Respekt für alle unsere Stakeholder sicherstellen. Unsere Gemeinschaft trägt als solche große Verantwortung, nicht zuletzt für die Art und Weise, in der wir geschäftstätig sind.

In diesem Zusammenhang haben wir beschlossen, einen überarbeiteten Verhaltenskodex einzuführen, mit dem Ziel, eine ausgeprägte Sicherheits-, Ethik- und Compliance-Kultur aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Diese Kultur ist natürlich ein ausschlaggebender Faktor für den guten Ruf, den wir bei unseren Kunden und Geschäftspartnern genießen, mit denen wir langfristige Beziehungen pflegen bzw. aufbauen möchten.

In erster Linie stellt sie jedoch sicher, dass alle Mitarbeiter die Werte von Etex (Begeisterung für Exzellenz, Verbinden und Begleiten, Pionier des Fortschritts) verstehen und bei ihrer täglichen Arbeit beachten. Dabei bauen sie auf den historischen Werten der Integrität, der Loyalität, des Respekts und des Unternehmergeists auf, die tief im Denken und Handeln von Etex verwurzelt sind.

Nicht zuletzt wird es Etex durch diesen Verhaltenskodex ermöglicht, einem komplexen Geflecht von nationalen und internationalen Vorschriften zu entsprechen.

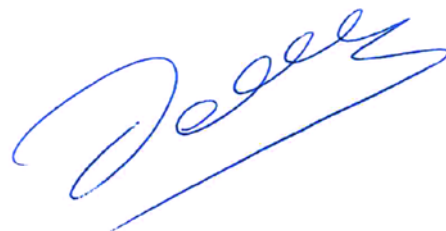
Dieser Verhaltenskodex ist so weit wie möglich gefasst und soll das Engagement von Etex für Integrität in vollem Umfang widerspiegeln. Er gilt für jeden Mitarbeiter von Etex, unabhängig von Position oder Verantwortung. Jede(r) einzelne von Ihnen sollte sich die in diesem Dokument enthaltenen Empfehlungen zu Herzen nehmen, um sicherzustellen, dass Etex in seiner Geschäftstätigkeit höchsten Standards gerecht wird.

Bitte lesen Sie diesen Verhaltenskodex sorgfältig durch und integrieren Sie ihn in Ihre tägliche Arbeit. Als Etex-Familie sind wir gemeinsam dafür verantwortlich, die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Richtlinien im Einklang mit den Werten von Etex zu verstehen und umzusetzen. Unsere Aufgaben mögen sich zwar unterscheiden, doch wir alle tragen die gleiche Verantwortung für Sicherheit, Ethik, Compliance und Integrität. Dies ist darüber hinaus in unserer Corporate Social Responsibility verankert und ergibt sich verpflichtend aus den Auswirkungen die unser Handeln die Gesellschaft hat. Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, hat Etex Verfahren und Prozesse ausgearbeitet, um soziale, ökologische, ethische, menschenrechtliche und kundenspezifische Aspekte in unsere betrieblichen Abläufe und unsere Strategie zu integrieren, während wir alle relevanten Stakeholder respektieren und eng mit ihnen zusammenarbeiten.

Dieser Kodex kann nicht jede Situation abdecken, mit der Sie im Rahmen Ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sein können; daher sollten alle Mitarbeiter sich bemühen, die Erwartungen der Gesellschaft in Bezug auf ihr ethisches Verhalten noch zu übertreffen. Der Verhaltenskodex ist ein Fundament für ethische Exzellenz, Führung und Verbindung: Ich lade uns alle ein, auf diesem Fundament aufzubauen.

In unserem fortwährenden Bestreben, unsere Compliance-Kultur zu verbessern, ermuntere ich Sie, Vorschläge zu machen und Fragen in Bezug auf diesen Verhaltenskodex zu stellen. Sie können sich hierfür an unseren Antitrust & Compliance Officer, die Innenrevisionsabteilung oder Ihren HR Business Partner wenden.

Bernard Delvaux
Chief Executive Officer



1.2 Etex' Engagement für Ethik, Compliance und Integrität

1.2.1 Einhaltung ethischer Grundsätze, Gesetze und Vorschriften

Aufgrund der globalen Unternehmensausrichtung unterliegen die Tätigkeiten von Etex vielen nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften. Es wird erwartet, dass Etex und seine Führungskräfte und Mitarbeiter **sich immer sicher, ethisch und entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften verhalten**, und zwar in allen Ländern, in denen Etex tätig ist.

Jeder ist dafür verantwortlich, sich mit den für seine Aufgaben wesentlichen Verpflichtungen vertraut zu machen und diese jederzeit einzuhalten. Etex erwartet, dass alle Geschäftspartner Standards anwenden, die mindestens den unseren entsprechen.

Etex duldet keine rechtswidrigen Ausnahmen bei Fragen in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsrecht, Steuerwesen, finanzielle Anreize u.ä.

1.2.2 Einhaltung des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex, der maßgeblich von den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen inspiriert ist, **enthält die Mindeststandards**, die von jedem erwartet werden, der für oder mit Etex arbeitet.

Daneben vermittelt er **Leitlinien** für die Identifizierung von Risikosituationen und gibt wichtige Empfehlungen für den Umgang mit solchen Situationen.

Zur Vertiefung des Verständnisses dieses Verhaltenskodex bietet Etex seinen Führungskräften und Angestellten Weiterbildungsmaßnahmen an.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex müssen diesen Verhaltenskodex jederzeit beachten.

1.2.3 Einhaltung der Konzernpolitik von Etex

Dieser Verhaltenskodex ist Teil einer Reihe von Werkzeugen, mit denen eine Kultur der Compliance und Integrität gefördert werden soll. Er wird ergänzt um spezifische Richtlinien, die detaillierte Regelungen zu folgenden Punkten enthalten:

- Umwelt, Gesundheit und Sicherheit¹
- Bekämpfung von Bestechung und Korruption²
- Kartell- und Wettbewerbsrecht³
- Sanktionen⁴

- Betrug⁵
- Datenschutz⁶
- Insiderinformationen⁷

Führungskräfte und Angestellte von Etex müssen diese Richtlinien jederzeit einhalten und beachten. Die Richtlinien können von Zeit zu Zeit aktualisiert werden.

1.3 Wie ist dieser Kodex zu verwenden?

Dieser Verhaltenskodex enthält eine Übersicht unseres Engagements in Sachen Sicherheit, Ethik und Integrität am Arbeitsplatz im Einklang mit den Werten von Etex: Begeisterung für Exzellenz, Verbinden und Begleiten, Pionier des Fortschritts.

Er soll uns dabei helfen, die Folgen unseres Handelns zu begreifen, und uns bei zwiespältigen Situationen als Richtschnur dienen. Da es nicht möglich ist, auf alle möglichen Situationen einzugehen, wird erwartet, dass Führungskräfte und Angestellte von Etex ihren gesunden Menschenverstand und ihr Urteilsvermögen nutzen.

Stellen Sie sich immer die folgenden Fragen:

- Steht mein Verhalten im Einklang mit den Werten von Etex?
- Handle ich auf sichere Weise?
- Ist mein Verhalten ethisch unbedenklich, rechtmäßig, und entspricht es den in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätzen, den Konzernrichtlinien und/oder den lokalen Richtlinien und Verfahren?
- Kann ich nachweisen, dass ich immer in gutem Glauben gehandelt habe?
- Würde ich mich wohlfühlen, wenn das, was ich tue, an die Öffentlichkeit gelangt?

Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer an Ihren Manager, Ihren General Manager, Ihren HR Business Partner, die Rechtsabteilung, den Antitrust & Compliance Officer oder das Internal Audit Department wenden.

¹Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie von Etex finden Sie unter [Etex Core - EHS - EHS Policy](#)

²Die Richtlinie von Etex zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

³Die Richtlinie von Etex zum Kartell- und Wettbewerbsrecht finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁴Die Richtlinie von Etex zur Sanktionspolitik finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁵Die Betrugsrichtlinie von Etex finden Sie unter [Etex Core - Fraud Reporting](#)

⁶Die Datenschutzrichtlinie von Etex finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁷Die Richtlinie von Etex zum Aktienhandel finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

1.3.1 Wir alle sind gemeinsam für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich

Als **Mitarbeiter von Etex** müssen Sie:

- diesen Verhaltenskodex vollständig lesen und begreifen und dessen Empfehlungen beachten;
- Ihre Pflichten mit Integrität erfüllen und
- alle Bedenken, die Sie in Bezug auf die Einhaltung dieses Kodex haben, melden.

Als Führungskraft oder Manager bei Etex müssen Sie über die Einhaltung dieser Regeln hinaus:

- mit gutem Beispiel vorangehen, indem Sie unter allen Umständen integer handeln und das Bewusstsein für die Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und der Grundsätze und Werte von Etex schärfen;
- sicherstellen, dass Ihre Kollegen die in diesem Kodex enthaltenen Richtlinien verstehen, und sie ermuntern, jederzeit entsprechend diesen Richtlinien zu handeln;
- ein Klima des Vertrauens schaffen, in dem Mitarbeiter sich nicht scheuen, Fragen oder Probleme betreffend Ethik und Compliance anzusprechen;
- darauf achten, dass Sie alle Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex erkennen und beseitigen.

Die Nichtbeachtung geltender Gesetze ist nicht nur ein Verstoß gegen ethische und gesetzliche Anforderungen. Sie könnte auch unseren Ruf schädigen, zu Klagen vor Gericht sowie zu finanziellen Verlusten führen.

Jede Person hat das Recht und die Pflicht, eine Handlungsweise zu verweigern, die gegen den Verhaltenskodex verstoßen würde oder unethisch oder rechtswidrig wäre. Zur Rechtfertigung eines solchen Verhaltens kann man sich nicht darauf berufen, dass die diesbezügliche Anweisung von einem Vorgesetzten stammte.

1.3.2 Unangemessenes Verhalten melden

Sie sind dafür verantwortlich, in gutem Glauben Bedenken zu äußern und ohne Furcht vor Beschuldigungen oder Vergeltung jedes Verhalten zu melden, das Sie für unethisch halten oder das gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen könnte.

Wenden Sie sich hierzu an Ihren Manager, Ihren General Manager, Ihren HR Business Partner, die Rechtsabteilung, den Antitrust & Compliance Officer oder das Internal Audit Department.

- Etex unterstützt jede Person, die rechtmäßig und wahrheitsgemäß Beratung wünscht, ein Bedenken äußert oder ein mögliches Fehlverhalten meldet.
- Kein Mitarbeiter wird bestraft, weil er eine Verletzung des Verhaltenskodex gemeldet hat, selbst wenn bei der folgenden Untersuchung keine solche Verletzung festgestellt werden kann.
- Nicht geduldet wird hingegen eine absichtlich unrichtige oder falsche Meldung einer angeblichen Verletzung des Kodex; dies kann mit einer Disziplinarmaßnahme geahndet werden.
- Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

1.3.3 Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Gegen jeden Mitarbeiter, der gegen den Verhaltenskodex verstößt, kann der Arbeitgeber Disziplinarmaßnahmen ergreifen, einschließlich der Kündigung, unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze und Verfahren. Gegebenenfalls wird der Mitarbeiter aufgefordert, alle Mittel und/oder Vermögenswerte zu erstatten, die er infolge der Verletzung des Verhaltenskodex erhalten hat.


Der Head of Division, Group General Counsel und Chief HR Officer entscheiden in Absprache mit dem zuständigen Mitglied der Rechtsabteilung und/oder dem entsprechenden HR Business Partner, ob gegen den Mitarbeiter aufgrund seines Verhaltens Strafanzeige gestellt werden sollte.

1.3.4 Internal Audit

Die Innenrevisionsstelle führt unabhängige Prüfungen der internen Berichts- und Kontrollfunktionen sowie Überprüfungen der Einhaltung der Elemente dieses Verhaltenskodex durch.

1.3.5 Risikomanagement

Im Rahmen seines Risikomanagements berücksichtigt der Konzern die Risiken von negativen Auswirkungen in Bezug auf die von diesem Verhaltenskodex abgedeckten Fragen. Sollten solche Risiken identifiziert werden, wird der Konzern geeignete Maßnahmen ergreifen, um diese zu verhindern, zu beheben und/oder zu vermindern. Insbesondere trägt der Konzern nicht zum Eintreten solcher negativer Auswirkungen bei, und falls solche Auswirkungen dennoch im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Konzerns stehen sollten, wird er versuchen, sie zu verhindern oder zu vermindern.



„Arbeiten
Sie so, dass
Ihre Kollegen
Ihr Verhalten
rechtfertigen können,
dies aber niemals
tun müssen.“

Bella Martinez

Nurse occupational health specialist,
Cartagena, Kolumbien

Die Werte
von Etex am
Arbeitsplatz

2.1 Strategische Prioritäten und Werte ⁸

In **drei strategischen Prioritäten** ist festgelegt, wie Etex sich den Herausforderungen stellen wird, die in den kommenden Jahren in der Baubranche entstehen werden:

- **Profitables Wachstum**
- **Operative Leistungsfähigkeit**
- **Menschen und Organisation**

Starke Leute machen starke Unternehmen aus, und umgekehrt. Deswegen bestärkt Etex seine Mitarbeiter in ihrem Wunsch, sowohl persönliche Ziele als auch die Ziele des Unternehmens zu erreichen.

Unsere Werte - Begeisterung für Exzellenz, Verbinden und Begleiten, Pionier des Fortschritts - bestimmen unser Verhalten und führen uns zu mehr Wachstum, Exzellenz und persönlicher Entwicklung.

Unsere Werte

Begeisterung für Exzellenz

- Das Richtige tun
- Freude an überdurchschnittlicher Performance

Verbinden und Begleiten

- Mitarbeiter weiterentwickeln
- Aufbau von sinnvollen Beziehungen und Netzwerken

Pionier des Fortschritts

- Wertvolle Veränderungen fördern

Unsere strategischen Prioritäten



Profitables Wachstum

Stärkere und nähere Beziehungen zu Kunden fördern und Innovationen im Einklang mit den Anforderungen der Kunden als wichtigen Schlüssel zum Erfolg nutzen.



Operative Leistungsfähigkeit

Abläufe optimieren, ständige Verbesserung und Engagement für Sicherheit am Arbeitsplatz.



Menschen und Organisation

Mitarbeiter bei der Erweiterung ihres Know-hows und beim Aufbau innovativer Teams unterstützen und dabei gemeinsame Werte umsetzen.

2.2 Gegenseitiger Respekt

Von allen Führungskräften und Mitarbeitern von Etex wird erwartet, dass sie professionell miteinander umgehen, gestützt auf gegenseitigen Respekt, Vertrauen und Würde. Entsprechend diesem Engagement ist **jede Form von Belästigung oder Diskriminierung strengstens verboten**.

2.3 Mit Unterschieden umgehen

Aufgrund der weltweiten Präsenz von Etex können unsere Führungskräfte und Angestellten mit äußerst unterschiedlichen und sogar widersprüchlichen Gepflogenheiten und Gesetzen zu tun haben. Bei der Arbeit in einem Land, in dem lokale Gesetze oder gängige Verfahren nicht so streng sind wie die Richtlinien in diesem Kodex, müssen Führungskräfte und Angestellte von Etex die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Standards beachten und höchsten ethischen Ansprüchen gemäß unserem Wert „Begeisterung für Exzellenz“ genügen.

⁸Weitere Informationen sind verfügbar unter <http://www.etexgroup.com/en/who-we-are/global-presence/vision-and-strategy>

2.4 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz

Die meisten sozialen und persönlichen Beziehungen stellen keine Probleme dar, doch es gibt Umstände, in denen Führungskräfte und Angestellte von Etex bestimmte Entscheidungen vermeiden oder bestimmte Aufgaben ablehnen müssen, um sich und Etex vor möglicher Kritik oder unfairen Vorurteilen zu schützen. Weiter unten finden Sie einige allgemeine Hinweise zur Vermeidung von Interessenkonflikten (siehe Abschnitt „Interessenkonflikte vermeiden“). In diesem Abschnitt geht es hingegen um romantische Beziehungen am Arbeitsplatz.

Sie dürfen keine romantische Beziehung zu einer anderen Führungskraft oder einem Angestellten von Etex aufbauen, **wenn dies Ihre Objektivität oder Professionalität am Arbeitsplatz beeinträchtigen könnte:**

- dies ist immer der Fall, wenn die an der persönlichen Beziehung beteiligten Führungskräfte und/oder Angestellte in einem hierarchischen Berufsverhältnis stehen;
- dies ist wahrscheinlich der Fall, wenn zwei Personen, die in derselben Abteilung (oder in eng miteinander verwobenen Abteilungen) arbeiten, eine romantische Beziehung eingehen. Die beteiligten Führungskräfte und Angestellte sollten unverzüglich ihren Manager oder HR Business Partner informieren, der den CHRO davon in Kenntnis setzt. Diese Informationen werden aufgezeichnet und vertraulich behandelt. In diesem Fall und soweit dies möglich ist, wird die Personalabteilung nach einer Lösung suchen, um sicherzustellen, dass die persönliche Beziehung die berufliche Beziehung nicht beeinträchtigt.

Ein Verstoß gegen die oben angeführten Grundsätze muss dem CHRO gemeldet werden und kann zu Disziplinarmaßnahmen einschließlich einer Kündigung aus wichtigem Grund führen.

2.5 Engagement für Mitarbeiter

Einer der Hauptgründe für den Erfolg von Etex ist das Engagement für seine Mitarbeiter. Wir anerkennen, dass jede Person einzigartig ist. Wir bieten Chancengleichheit ohne irgendeine Form von Diskriminierung. Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeiter fair, mit Würde und Respekt und im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu behandeln. Die Vielfalt unserer Belegschaft ist eine unserer Stärken, und Etex ist bestrebt, eine Kultur der Inklusion entsprechend unserem Engagement für eine starke Etex Gemeinschaft zu pflegen.

Alle Konzernunternehmen müssen mindestens die folgenden fundamentalen Konzepte beachten:⁹

- Schutz des Menschenrechts auf Chancengleichheit und nicht-diskriminierende Behandlung, Wertschätzung der Vielfalt, die dies der Geschäftswelt bringt;
- Verzicht auf Kinderarbeit und Einhaltung eines Mindestalters;
- Verzicht auf Zwangsarbeit und Gewährleistung, dass es unternehmensweit keine Zwangsarbeit gibt; und
- Hinwirken auf eine faire und angemessene Entlohnung.

Entscheidungen betreffend Einstellung, Zuteilung der Arbeitsaufgaben, Entlassung, Entlohnung und Vorteile, Beförderung, Versetzung und Umzug, Kündigung, Fortbildung und Ruhestand werden nicht beeinflusst durch Faktoren wie Rasse, Hautfarbe, Religion, politische Ansichten, Geschlecht, nationale oder soziale Herkunft, Alter, Schwangerschaft, Familienstand, sexuelle Orientierung, HIV-Status oder Behinderung (außer wenn die Regierungspolitik zur Förderung der Chancengleichheit oder die Anforderungen der Arbeit anderes erforderlich machen). Etex begrüßt die Vielfalt seiner Belegschaft, in der Menschen vieler Nationalitäten und mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Da **Etex stark von der Kompetenz und dem Know-how seiner Mitarbeiter abhängt**, bieten wir unseren Mitarbeitern eine sinnvolle und lohnende Beschäftigung in einem multikulturellen Umfeld, das von gegenseitigem Respekt, Raum für Initiative und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geprägt ist. Dies verkörpert unser Bekenntnis zu unserem Wert „Verbinden und Begleiten“.

Etex achtet Beschäftigungsstandards und Arbeitsbeziehungen, die in Bezug auf die Vergütung und die Arbeitszeiten keinesfalls schlechter sind als die von ähnlichen Arbeitgebern im jeweiligen Land. Wenn es keine vergleichbaren Arbeitgeber gibt, richten sich die Löhne, Vorteile und Arbeitsbedingungen, die der Konzern bietet, nach den Regierungsvorgaben und decken die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer.

Als Arbeitgeber schützt Etex die **personenbezogenen Daten** seiner Mitarbeiter entsprechend den geltenden Datenschutzgesetzen.

⁹Von der Internationalen Arbeitsorganisation ausgearbeitete Konzepte.

2.6 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Etex möchte so gut wie möglich auf unsere Umgebung achten, unsere Gesundheit schützen und die Sicherheit am Arbeitsplatz, zu Hause und in unseren Gemeinschaften im Auge behalten. Daher verwaltet, identifiziert, überwacht und verringert Etex aktiv alle Arten von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (sowohl körperlicher als auch psychologischer Art) am Arbeitsplatz.

Dies spiegelt sich in der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie (EHS-Richtlinie) von Etex wider, die unseren Wunsch zum Ausdruck bringt, eine gesünderen und sichereren Arbeitsplatz für alle unsere Mitarbeiter und Besucher, Auftragnehmer, Nachbarn und alle anderen Beteiligten zu bieten.¹⁰ Es wird erwartet, dass Lieferanten und Auftragnehmer Standards anwenden, die denjenigen von Etex entsprechen.

2.6.1 Gesundheit

Etex ist überzeugt, dass die Gesundheit seiner Mitarbeiter zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Wir möchten die körperliche und psychische Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Angestellten am Arbeitsplatz schützen. Etex engagiert sich, Fälle von Berufskrankheiten zu reduzieren, indem die Exposition am Arbeitsplatz besser identifiziert, evaluiert und kontrolliert wird. Etex ist fest entschlossen, seine Vergangenheit im Zusammenhang mit Asbest zu bewältigen und hat dies in seine Richtlinie zum Umgang mit asbesthaltigem Material einfließen lassen.

2.6.2 Sicherheit

Sicherheit beginnt mit Engagement, gutem Willen und einer Begeisterung für Exzellenz - Passion for Excellence: das engagierte Mitwirken eines jeden ist für eine unfallfreie Umgebung wesentlich, wie es unser Slogan zum Ausdruck bringt: **„Sicherheit ist wichtig. Sie hängt von dir und mir ab.“** Das Sicherheitsengagement von Etex als eine Familie gehört auch zu unserem strategischen Eckpfeiler der engagierten Mitarbeiter.

Die umfassende Beachtung der jeweils anwendbaren lokalen Gesetze und Vorschriften ist weltweit erforderlich. Etex verpflichtet sich ebenfalls, umfassende Sicherheitsstandards, Richtlinien, Systeme und Verfahren auf der Grundlage von Best Practices einzurichten, die über die einfache Einhaltung von Gesetzen hinausgehen können. Der Aufbau einer **stabilen Sicherheitskultur, die von unserem SafeStart-Programm unterstützt wird**, setzt sichtbare Führung, laufende Fort- und Weiterbildung sowie ein hohes Maß an Beteiligung aller Mitarbeiter am Arbeitsplatz voraus.

Etex verpflichtet sich zur Zusammenarbeit mit den Behörden, um ernsthafte Bedrohungen der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit im Zusammenhang mit unseren Produkten oder Tätigkeiten zu reduzieren oder abzuwenden.

Etex befürwortet Maßnahmen der Gefahrenerkennung, Risikoeinschätzung und Risikomanagement. Die Leistung wird durch betriebliches, konzernweites und externes Auditing sowie durch Berichterstattungsprozesse gemessen.

2.6.3 Drogenmissbrauch

Die Führungskräfte und Angestellten von Etex sind aufgefordert, die Anstrengungen des Konzerns mit Blick auf eine ständige Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit aller Personen bei Etex als engagierte Mitarbeiter zu unterstützen. Der Konsum von Alkohol oder illegalen Drogen ist an allen Arbeitsplätzen strengstens verboten. Verstöße gegen diese Regel können mit einer Disziplinarmaßnahme geahndet werden. Rauchen ist nur in den hierfür ausgewiesenen Bereichen erlaubt, und Etex unterstützt Mitarbeiterinitiativen, die darauf abzielen, mit dem Rauchen aufzuhören.

2.7 Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter

Gemeinsam mit seinen Mitarbeitern und Führungskräften ist Etex stets bestrebt, faire, transparente und konstruktive Beziehungen aufzubauen. **Etex duldet keine Diskriminierung eines Mitarbeiters aufgrund seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft.**

Etex ermöglicht Konsultationen mit Arbeitnehmern oder deren Vertretern zu wichtigen Fragen entsprechend den geltenden Gesetzen, den Betriebsvereinbarungen oder der vorherrschenden Praxis.

Etex achtet das Recht des Mitarbeiters, zu beschließen, ob er sich Berufsverbänden und/oder Gewerkschaften anschließt, und achtet seine Fähigkeit, frei von Sachzwängen eine fundierte Entscheidung zu treffen, wie dies im Gesetz vorgesehen ist.

Etex achtet das rechtmäßige individuelle und kollektive Recht auf freie Meinungsäußerung, sowohl online als auch offline.


Sofern die Wahrung der Geschäftsgeheimnisse dies zulässt, stellt Etex den Arbeitnehmervertretern Informationen bereit, um sinnvolle Konsultationen oder Verhandlungen zu Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Etex liefert den Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern Informationen (sofern diese keine Geschäftsgeheimnisse offenbaren), welche die Lage des Konzerns wahrheitsgemäß widerspiegeln.

Wenn Etex oder eine seiner Tochtergesellschaften Angelegenheiten prüft, die größere Auswirkungen auf die Beschäftigung haben (z. B. Massenentlassungen), so werden die betreffenden Arbeitnehmervertreter und die Behörden im Rahmen der geltenden Vorschriften informiert und wird eng mit ihnen zusammengearbeitet, um die negativen Folgen so weit wie möglich abzuschwächen.

¹⁰Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie von Etex finden Sie unter [Etex Core - EHS - EHS Policy](#)

¹¹Im Einklang mit den Grundkonzepten, die von der Internationalen Arbeitsorganisation ausgearbeitet wurden.



„Ethik
bedeutet, dass
man unterscheiden
kann zwischen dem,
was man zu tun
berechtigt ist, und dem,
was richtig ist.“

Jaye Burchfiel

HR Assistant, Maryville,
Vereinigte Staaten von Amerika

3

Etex'
Engagement für
Integrität und Ethik im
Geschäfts-gewahren

3.1 Soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR) und Nachhaltigkeit

Die soziale Verantwortung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility, CSR) umfasst die Achtung der Menschenrechte, gerechte und faire Arbeits- und Beschäftigungspraktiken, ökologisch nachhaltige Praktiken sowie die Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Im Wesentlichen betrifft die CSR sämtliche Aspekte unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und die Frage, wie wir mit unseren Auswirkungen auf die Gesellschaft umgehen. Gemäß dieser Verantwortung muss Etex immer eng mit allen relevanten Beteiligten zusammenarbeiten und muss u. a. die Belange seiner Kunden in seinen Geschäftsoperationen und seiner Strategie angemessen berücksichtigen. Wir glauben, dass der Konzern seine strategischen Ziele nur dann erreichen kann, wenn jedes unserer Unternehmen hohe Standards in seinem Sozial- und Umweltverhalten verfolgt.

Etex möchte mehr erreichen im Hinblick auf Nachhaltigkeit, ökologische Verantwortung, Bereicherung der Gemeinschaft und menschliche Weiterentwicklung. Etex stützt sich auf seine Werte - Begeisterung für Exzellenz, Verbinden und Begleiten, Pionier des Fortschritts - als Triebfedern für das Wachstum und die Entwicklung des Konzerns. **Diese Werte sollten in allen Geschäftsplänen und bei allen Entscheidungsfindungsprozessen immer eine Rolle spielen.**

Der **Umgang mit der Vergangenheit von Etex im Zusammenhang mit Asbest** (wie die gerechte Entschädigung von Opfern), das verantwortungsbewusste **Umwelt- und Ressourcenmanagement** sowie unser **gesellschaftliches Engagement in Form von Beiträgen und Einzelaktionen** bilden die Hauptsäulen, auf denen die Anstrengungen von Etex auf dem Gebiet der CSR beruhen.

Etex anerkennt die Notwendigkeit, **die Umwelt zu schützen**, die Ressourcen angemessen zu managen und bei seinen Aktivitäten das allgemeinere Ziel der nachhaltigen Entwicklung im Auge zu behalten. Die ständige Verbesserung unseres Umweltverhaltens und des Ressourcenmanagements sowohl auf Konzernebene als auch innerhalb unserer Zulieferkette ist ein fester Bestandteil des Engagements von Etex in Sachen Corporate Social Responsibility. Innerhalb des Konzerns sind jede Abteilung und deren lokale Betriebe für das effektive verantwortungsbewusste Management zuständig.

Etex ist bestrebt:

- Die Umweltbilanz zu verbessern durch
 - » die Verwendung von weniger Rohstoffen;
 - » die Minimierung von Produktionsabfällen und die Optimierung des Abfallmanagements (z.B. Recycling durchsetzen);
 - » die Verringerung unseres Energieverbrauchs und unserer CO₂-Emissionen;
 - » die Verringerung des Wasserverbrauchs und die Verbesserung des Wassermanagements;
 - » den Aufbau einer nachhaltigeren Zulieferkette;
 - » die Verringerung der Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung.

- Baustoffe und Systeme zu entwickeln, die zu einem nachhaltigen Bauen beitragen. Insbesondere sollten unsere Baustoffe und Systeme sicher benutzbar und energieeffizient sein und eine lange Lebensdauer aufweisen. Etex verpflichtet sich zu einer Lebenszyklusanalyse aller Produkte, die von seinen Unternehmen gefertigt werden, und nutzt diese Analyse zur Verbesserung der Nachhaltigkeit seiner Produkte. Etex bemüht sich, nur wiederverwendbare Produkte auf den Markt zu bringen. Die Entsorgung von Produkten muss in aller Sicherheit erfolgen und so weit wie möglich eingeschränkt werden. Wenn der Konzern in diesem Zusammenhang potenziell maßgebliche negative ökologische Auswirkungen feststellt, wird eine Umweltverträglichkeitsuntersuchung erstellt.

Etex möchte Technologien sowie Betriebs- und Einkaufsverfahren verwenden, die hohen Umweltschutzstandards entsprechen. Daneben möchten wir auch unsere Kunden und die Fachleute der Baubranche auf die ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen aufmerksam machen.

Etex verfügt über Notfallpläne, um größere Umweltschäden zu bewältigen und seinen Berichtspflichten zu genügen. Im Falle einer ernsthaften Umweltbedrohung trifft Etex rechtzeitig und verantwortungsbewusst Gegenmaßnahmen.

Etex sammelt umfangreiche Informationen zu den Umweltauswirkungen seiner Tätigkeiten und wertet diese Informationen aus. Hinsichtlich Kosten, Vertraulichkeit und den Schutz seiner geistigen Eigentumsrechte stellt Etex seinen Mitarbeitern und der Öffentlichkeit Informationen zu potenziellen Umweltauswirkungen bereit und sucht das Gespräch mit den betroffenen Gemeinschaften. Mitarbeitern werden Schulungen in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen sowie zu Umwelttechnologien angeboten.

3.2 Stakeholder Management: Integrität beim Umgang mit unseren Geschäftspartnern

3.2.1 Umgang mit unseren Kunden

Die Zufriedenheit unserer Kunden sollte immer zu unseren obersten Prioritäten gehören. Etex ist bestrebt, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, indem wir hervorragende Produkte und Dienstleistungen anbieten und bei allen Operationen respektvoll und integer handeln.

Etex verpflichtet sich, seine Produkte und Dienstleistungen auf faire und transparente Weise im Einklang mit allen geltenden Gesetzen betreffend die Gesundheit und Sicherheit anzubieten, und arbeitet bei Bedarf mit den Behörden zusammen, um irreführende Vermarktungspraktiken zu verhindern und zu bekämpfen. Verkaufsförderung und Werbung müssen immer faktenbasiert sein und müssen immer auf faire, zuverlässige, vernünftige und den geltenden Wettbewerbsgesetzen und -vorschriften entsprechende Weise präsentiert werden.

Führungskräfte und Angestellte von Etex dürfen keine falschen Aussagen zu Mitbewerbern machen.

Kunden können sich darauf verlassen, dass Etex ihre Privatsphäre achtet. Etex sammelt, speichert, verwendet und überträgt personenbezogene Daten ausschließlich auf rechtmäßige und gesicherte Weise für bestimmte geschäftliche Zwecke und zur Unterstützung und Verbesserung der Beziehung zu unseren Kunden.

Beim Umgang mit Kunden wendet Etex die oben genannten Grundsätze an und berücksichtigt dabei auch die besonderen Anforderungen schwächerer und benachteiligter Kunden sowie die besonderen Herausforderungen des E-Commerce.

3.2.2 Umgang mit unseren Lieferanten

Etex wählt seine Lieferanten anhand objektiver Kriterien aus, darunter die Verdienste der Personen, Produkte, Preise und Dienstleistungen. Die Lieferanten sollten Wert auf höchste Qualität legen, innovativ und effizient arbeiten und geltendes Recht beachten. **Alle Lieferanten von Etex müssen ethische Verfahren sowie international anerkannte Standards des verantwortungsvollen Geschäftsgebarens beachten.** Andernfalls kann der Vertrag zwischen dem Lieferanten und Etex aufgekündigt werden.

Wenn immer dies möglich ist, beteiligt sich Etex an privaten oder von mehreren Organisationen ergriffenen Initiativen und am sozialen Dialog bezüglich eines verantwortungsbewussten Lieferkettenmanagements. Zugleich stellt Etex sicher, dass diese Initiativen internationale Standards sowie ihre sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen auf Entwicklungsländer berücksichtigen.

3.2.3 Vertraulichkeit und Schutz personenbezogener Daten

Die Beziehung zu unseren Geschäftspartnern fußt auf Vertrauen und Vertraulichkeit. Die Rechtsvorschriften und firmeninternen Regelungen betreffend die Vertraulichkeit, die Behandlung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten müssen immer und überall beachtet werden.

3.3 Beitrag zu örtlichen Gemeinschaften

Die Betriebe und Mitarbeiter von Etex in aller Welt gehören zu ihrer jeweiligen örtlichen Gemeinschaft und werden als Vertreter des gesamten Konzerns gesehen. Jedes Unternehmen und jeder Mitarbeiter von Etex ist dafür verantwortlich, das Vertrauen der Menschen in ihrem Umfeld aufrechtzuerhalten. Bei der Planung von Aktivitäten, die signifikante Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft haben können, sucht Etex den Dialog mit den Betroffenen, um deren Ansichten zu berücksichtigen und die Situation vollständig zu erfassen.

3.3.1 Politische Spenden und Beteiligung

Etex leistet keinerlei Spenden an irgendwelche politischen Parteien und mischt sich nicht in die Politik ein.

3.3.2 Wohltätige und Gemeinschaftsspenden

Das Management von Etex unterstützt die aktive Beteiligung an Initiativen lokaler Gemeinschaften und trägt zur sozialen Entwicklung dieser Gemeinschaften bei. Mitarbeiter können Initiativen vorschlagen, die Etex finanziell unterstützen kann. Aufgrund der möglichen Auswirkungen solcher Spenden auf den Ruf von Etex werden solche Anfragen gründlich geprüft. Wir konzentrieren uns auf eine begrenzte Anzahl sorgfältig ausgewählter Projekte.

In Bezug auf **wohltätige Spenden** gelten die folgenden Richtlinien:

- Spenden müssen im Voraus vom jeweiligen General Manager und Head of Division sowie vom CSR Manager gebilligt werden;
- finanzielle Spenden sollten niemals bar ausgezahlt oder auf das persönliche Bankkonto einer bestimmten Person eingezahlt werden, sondern immer auf das Konto der Einrichtung, die die Spende erhält;
- von Zahlungen über Dritte (z.B. Kunden und Lieferanten) wird abgeraten; diese müssen eigens genehmigt werden;
- Zahlungen sollten nicht an die Ausführung einer geschäftlichen Transaktion oder einer Regierungshandlung gekoppelt werden;
- Spenden sollten keine Interessenkonflikte verursachen.

Alle Spendenanfragen werden dokumentiert und quittiert.

3.4 Menschenrechte

Etex duldet keine Menschenrechtsverletzungen und unterstützt die relevanten nationalen Rechtsvorschriften sowie die Bestimmungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte, des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie die Grundsätze zu den Grundrechten in der 1998 verabschiedeten Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Etex versucht, negative Menschenrechtsauswirkungen zu vermeiden und bei Bedarf geeignete Mittel einzusetzen, um auf mögliche Auswirkungen, die direkt oder indirekt auf seinen Geschäftsbetrieb, seine Produkte oder Dienstleistungen zurückzuführen sind, einzugehen und diese zu minimieren.

A portrait of Mathieu Guillaumond, a man with short dark hair and a light beard, smiling. He is wearing a blue suit jacket over a light blue shirt and an orange vest. The background is a bright office interior with large windows. A dark brown hexagonal graphic is overlaid on the center of the image, containing white text.

Seien Sie
transparent
und stellen Sie
immer Fragen.“

Mathieu Guillaumond
Antitrust & Compliance Officer,
Hauptsitz Belgien

Compliance

4.1 Interessenkonflikte vermeiden

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten immer im Interesse von Etex handeln und Situationen vermeiden, in denen es zu Konflikten mit den Belangen von Etex kommen könnte:

- Ein **Interessenkonflikt** entsteht, wenn jemand ein privates oder persönliches Interesse hat, welches Einfluss darauf hat, wie diese Person ihre Verpflichtungen als Führungskraft oder Mitarbeiter von Etex erfüllt.
- Diese **persönlichen Interessen** umfassen auch jene von Familienmitgliedern oder Freunden.

Ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines solchen Konflikts kann die Qualität und Rechtmäßigkeit einer Entscheidung oder Handlung gefährden.

Es ist äußerst wichtig, alle bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikte zu identifizieren und zu melden, um alle Unklarheiten zu beseitigen, und die notwendigen Maßnahmen (auch für die betroffene Person, die auf jede weitere Verwicklung verzichten muss) zu treffen, um ein rechtswidriges Verhalten zu vermeiden.

Beispiele für Interessenkonflikte sind:

- finanzielle Interessen: Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter die Entscheidungsfindung bei Geschäftspartnern (z.B. bei Lieferanten oder Kunden) beeinflussen kann und eine finanzielle Beteiligung an einem Lieferanten, Kunden, Konkurrenten oder anderen Geschäftspartner besitzt. Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter eine finanzielle Beteiligung an einem bestimmten Unternehmen besitzt, darf sie bzw. er nicht versuchen, ein Unternehmen der Etex Gruppe dahingehend zu beeinflussen, dass es Geschäfte mit diesem Unternehmen abschließt.
- Interessen an Immobilien: Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter direkt oder indirekt eine Beteiligung an Immobilien, Pachtbesitz, Patenten oder anderen Rechten, an denen der Konzern beteiligt ist, besitzt.
- Nebenbeschäftigung und andere Geschäftsgelegenheiten (z.B. Vertreter eines Dritten): Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter einer Nebenbeschäftigung nachgeht oder sich an anderen Geschäftsgelegenheiten beteiligt, wobei diese Aktivitäten den Interessen des Konzerns zuwiderlaufen.
- eng verbundene Personen mit unvereinbaren Aufgaben: Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter und/oder eine eng verbundene Person (z. B. ein Familienmitglied oder ein Freund) auf eine Weise handelt, die eine korrekte Trennung der Aufgaben verhindert und die vorhandenen internen Kontrollen beeinträchtigt. In diesen Situationen besteht erhöhte Betrugsgefahr.
- Beschäftigung, Entlohnung und Leistungsbewertung: Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter der Vorgesetzte einer eng verbundenen Person ist und für deren Leistungsbewertung, Gehaltserhöhung, usw. verantwortlich ist.

Compliance-Verpflichtungen

- Verwenden Sie die Ressourcen oder den Namen von Etex nicht zur persönlichen Bereicherung.
- Ziehen Sie sich aus einem Entscheidungsprozess zurück, wenn die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.
- Informieren Sie Ihren Manager oder HR Business Partner und auf jeden Fall den Antitrust & Compliance Officer, wenn Sie eine Position innehaben, die die Unparteilichkeit von Etex beeinflussen könnte oder den Eindruck der Parteilichkeit erwecken könnte (z.B. ein gewähltes Amt, oder wenn Sie eine wesentliche Beteiligung, eine Führungs- oder Beratungsfunktion bei einem Partner von Etex (z.B. bei einem Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer) oder bei einem Konkurrenten besitzen.
- Informieren Sie Etex, bevor Sie irgendeine zusätzliche berufliche Aktivität annehmen.
- Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer an Ihren Manager, Ihren General Manager, Ihren HR Business Partner, die Rechtsabteilung oder den Antitrust & Compliance Officer wenden.

4.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption ¹²

Bestechungs- und Korruptionsvergehen sind Handlungen, die Einfluss darauf nehmen, wie Personen ihren Pflichten nachkommen, und die diese Personen zu unehrlichen Handlungen verleiten. Etex verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung und Korruption. Unsere Verpflichtungen erstrecken sich auf alle solche Aktivitäten und sind nicht auf Fälle beschränkt, an denen öffentliche Amtspersonen beteiligt sind.

Bestechung besteht darin:

- entweder **direkt oder indirekt** (d.h. über einen Dritten, der im Namen von Etex handelt);
- **irgendetwas von Wert** (d.h. nicht beschränkt auf Bargeld);
- einem Dritten **anzubieten, zu geben oder zu versprechen** (aktive Bestechung) oder von einem Dritten zu **verlangen, anzunehmen oder zu akzeptieren** (passive Bestechung);
- als Gegenleistung für **einen unerlaubten Vorteil oder eine mangelhafte Leistung** (z.B. Ermöglichung, Ausführung oder Nichtausführung einer Handlung).

Korruption ist der Missbrauch von öffentlicher Gewalt zur Erzielung eines ungebührlichen Vorteils.

Während Schmiergelder in manchen Ländern gang und gäbe sein mögen, erachtet Etex sie als eine Art Bestechung. Sie sind daher nicht zulässig, außer in Ausnahmesituationen, die der Konzernpolitik entsprechen.

Der Konzern verfügt über interne Kontrollen und Compliance-Maßnahmen, um Bestechung und Korruption zu verhindern und zu erkennen. Es muss gebührende Sorgfalt walten, und die Einstellung, Beaufsichtigung und Bezahlung von Vertretern müssen ordnungsgemäß dokumentiert werden.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex erhalten Schulungen betreffend die Anti-Bestechungsrichtlinien des Konzerns.

Compliance-Verpflichtungen

- Kennen Sie Ihre Geschäftspartner und informieren Sie diese so früh wie möglich in der Geschäftsbeziehung über die Werte von Etex und die Konzern-Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
- Stellen Sie sicher, dass jede (geleistete oder eingegangene) Zahlung begründet werden kann.
- Verweigern Sie jedes Geschenk und jede Bewirtung, die Sie gegenüber Kollegen, Familie, Freunden oder den Medien nur schwer rechtfertigen könnten.
- Jeder Preisnachlass oder Rabatt muss auf entsprechenden Rechnungen ausgewiesen werden.
- Vor der Verwendung von Vermittlern oder Beratern zur Ermöglichung von Beziehungen zu Geschäftspartnern muss eine sorgfältige Prüfung vorgenommen werden.
- Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer an Ihren Manager, Ihren General Manager, Ihren Rechtsberater oder den Antitrust & Compliance Officer wenden.

4.3 Unterhaltung und Geschenke

Zum Aufbau langfristiger Beziehungen zu Kunden und Lieferanten ist es manchmal angemessen, diesen Geschenke, Zuwendungen und Aufmerksamkeiten zukommen zu lassen oder Geschenke, Zuwendungen und Aufmerksamkeiten von ihnen entgegenzunehmen.

Es kann annehmbar sein, hin und wieder kleine Geschenke oder Zuwendungen (irgendeine Form von Unterhaltung) anzubieten. Dies kann jedoch als Methode zur Beeinflussung einer Entscheidung gedeutet werden und könnte somit als Bestechung oder Korruption ausgelegt werden. Außerdem könnte es zu einem Interessenkonflikt führen.

Nehmen Sie solche Geschenke nur im Einklang mit den Regeln in diesem Verhaltenskodex an.

Compliance-Verpflichtungen

- Bevor Sie irgendein Geschenk oder ein Unterhaltungsangebot anbieten oder annehmen:
 - » müssen Sie sicherstellen, dass dies mit der gängigen Geschäftspraxis vereinbar ist und immer Ihren Manager informieren;
 - » müssen Sie auf den Kontext achten und sicherstellen, dass keine Gegenleistung erwartet wird;
 - » müssen Sie sicherstellen, dass der Wert nicht übermäßig ist und dass das Geschenk nicht als Bestechungsgeld angesehen werden kann;
 - » müssen Sie sicherstellen, dass Sie oder Etex nicht blamiert werden, falls es öffentlich bekannt wird;
 - » müssen Sie sicherstellen, dass das Geschenk keine Mitarbeiter (oder eine andere Person, die ein Geschenk erhält), dazu ermuntert, etwas Ungesetzliches zu tun;
 - » dürfen Sie niemals Bargeld, Aktien oder ähnliches annehmen.
- Beachten Sie die von Ihrem Etex-Unternehmen festgelegten Grenzwerte für Unterhaltung und Geschenke. Prüfen Sie, ob eine Genehmigung erforderlich ist und ob sie erteilt worden ist.
- Beachten Sie die lokalen Regeln für die Dokumentation jedes erhaltenen, angebotenen oder verweigerten Geschenke oder Unterhaltungsangebots.
- Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer an Ihren General Manager, die Rechtsabteilung oder den Antitrust & Compliance Officer wenden.

¹² Die Richtlinie von Etex zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.4 Einhaltung des Wettbewerbsrechts¹³

Etex ist bestrebt, sich in einem fairen und offenen Markt der Konkurrenz zu stellen. Unter Beachtung dieser Grundsätze kann Etex im Einklang mit unseren Strategie-Säulen „Operative Leistungsfähigkeit“ und „Profitables Wachstum“ effizienter und innovativer arbeiten.

Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht kann entstehen durch:

- **Direkte oder indirekte Kontakte mit Konkurrenten** (z.B. Kartellbildung);
 - » Preisabsprachen oder Vereinbarungen zur Marktaufteilung zwischen Konkurrenten;
 - » Austausch von vertraulichen Geschäftsinformationen, auch durch einen Handelsverband oder über einen Berater;
- den **Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung** (z.B. einseitige Praktiken eines Unternehmens in einer marktbeherrschenden Stellung);
- **Bestimmte Anweisungen, die Händlern oder Kunden erteilt werden** (z.B. Preisbindung).

Die Wettbewerbsgesetze sind sehr streng und können unter Androhung hoher Geldbußen, strafrechtlicher Geldstrafen und sogar Gefängnisstrafen durchgesetzt werden.

Um wettbewerbswidriges Verhalten (oder den Anschein eines solchen) zu vermeiden, müssen Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex das Wettbewerbsrecht der Länder, in denen sie tätig sind, beachten.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex **dürfen keinerlei Kommunikation mit einem Konkurrenten führen**, die zu einem der Folgenden führt oder führen könnte:

- Festlegung, Stabilisierung oder Steuerung von Preisen, Kreditbedingungen, Preisnachlässen oder Rabatten;
- Zuteilung von Aufträgen, Märkten, Kunden oder Absatzgebieten;
- Boykott bestimmter Kunden und/oder Lieferanten;
- Einschränkung der Herstellung oder des Verkaufs eines Produkts oder einer Dienstleistung, um Kunden und/oder Lieferanten zu schaden.

Es ist nicht nur rechtswidrig, bestimmte Vereinbarungen mit Mitbewerbern zu treffen, sondern auch, **vertrauliche Geschäftsinformationen auszutauschen**.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex dürfen keine Informationen mit Konkurrenten austauschen in Bezug auf:

- Preise oder Umsatzzahlen;
- Rabatte (einschließlich Jahresendprämien), Preisnachlässe oder anderweitige Preisgestaltungsaspekte;
- Produktionskapazitäten, Anlagen oder Aktienbesitz;
- Konzertierte Aktionen;

- Kunden oder Lieferanten;
- Die Nichtzusammenarbeit mit einem bestimmten Kunden oder Lieferanten;
- Marketing; oder
- Sensible Unternehmensdaten.

Der Austausch von vertraulichen Geschäftsinformationen kann im Kontext einer legitimen geschäftlichen Transaktion gestattet werden, sofern bestimmte Schutzmaßnahmen beachtet werden. Sie sollten vor dem Austausch solcher Informationen immer Rücksprache mit der Rechtsabteilung des Konzerns oder mit dem Antitrust & Compliance Officer nehmen, um die korrekten Rahmenbedingungen festzulegen.

Unternehmen, deren Stellung auf einem bestimmten Markt als beherrschend angesehen wird, tragen gemäß dem Wettbewerbsrecht eine besondere gesellschaftliche Verantwortung, was bedeutet, dass bestimmte Verhaltensweisen strenger analysiert und als missbräuchlich angesehen werden können (z.B. die Lieferverweigerung, Treuerabatte, diskriminierende Behandlung bestimmter Geschäftspartner).

Außerdem stellt das Wettbewerbsrecht sicher, dass zwischen unseren eigenen Kunden und Händlern der freie Wettbewerb aufrechterhalten bleibt. Aus diesem Grund dürfen Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex Kunden oder Händlern keine Anreize dazu geben, Preisbindungen festzulegen, festgelegte Margen zu beachten oder Mindestverkaufspreise anzuwenden. Es muss Kunden freistehen, unsere Produkte im Absatzgebiet und gemäß ihren eigenen Bedingungen zu verkaufen. Eine Einschränkung dieser Freiheit ist im Allgemeinen nicht zulässig.

Compliance-Verpflichtungen

- Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter sich der Bedeutung des Wettbewerbsrechts bewusst sind.
- Beachten Sie bei der Aushandlung einer Vereinbarung die wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen.
- Tauschen Sie keine vertraulichen Geschäftsinformationen mit einem Konkurrenten aus, weder direkt noch über einen Vermittler (z.B. Handelsverband, Berater, Marktberichte, Händler).
- Lassen Sie Mitarbeiter keine vertraulichen Informationen zu einem Konkurrenten teilen, für den diese Mitarbeiter zuvor gearbeitet haben.
- Die Beteiligung an Handelsverbänden unterliegt einer strengen gesetzlichen Aufsicht.¹⁴
- Bei Zweifeln bezüglich der Angemessenheit einer Kommunikation, eines Vertrags oder einer Geschäftsstrategie im Wettbewerbskontext sollten Sie sich an den Antitrust & Compliance Officer wenden.

¹³ Die Richtlinie von Etex zum Kartell- und Wettbewerbsrecht finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁴ Weitere Auskünfte finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.5 Sanktionen¹⁵

Wirtschafts- oder Handelssanktionen sind restriktive Maßnahmen, die gegen Regimes, Länder, Regierungen, Einrichtungen, Personen und Industrien verhängt werden, um diese zur Einhaltung einer Reihe von Zielvorgaben zu bewegen, um bei einer Bedrohung von Frieden und Sicherheit nach dem Scheitern diplomatischer Bemühungen Maßnahmen durchzusetzen oder um die Finanzierung von Terrorismus zu verhindern.

Vor allen Transaktionen müssen Sie überprüfen, dass Ihre Geschäftspartner und alle anderen beteiligten Parteien nicht auf einer internationalen Sanktionsliste stehen. Beachten Sie, dass zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zusätzliche Prüfungen beim Handel mit bestimmten Ländern erforderlich sind. Es ist wichtig, über den direkten Kontakt mit Ihrem Geschäftspartner hinauszublicken, denn auch eine indirekte Unterstützung von verbotenen Aktivitäten ist untersagt.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex müssen ebenfalls die Ausfuhrkontrollgesetze beachten, die den Transfer von Waren und Technologien, die sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke verwendet werden können (sog. „doppelter Verwendungszweck“), regeln.

Compliance-Verpflichtungen

- Schließen Sie keine geschäftliche Transaktion ab,
 - » ohne zu überprüfen, dass es keine direkte oder indirekte Verbindung mit internationalen Sanktionslisten gibt;
 - » ohne zwingende Bestimmungen hinsichtlich Sanktionen aufzunehmen.
- Schließen Sie keine geschäftliche Transaktion ab, die eine direkte oder indirekte Verbindung zu einem mit Sanktionen belegten Land aufweist (d.h. Krim, Kuba, Iran, Nordkorea, Sudan und Syrien).
- Bei Fragen oder Zweifeln bezüglich der Sanktionen oder der Ausfuhrkontrolle sollten Sie sich an den Antitrust & Compliance Officer wenden.

4.6 Betrugsprävention¹⁶

Betrug ist eine absichtliche Täuschung oder ein rechtswidriges, unethisches, unehrliches und unangemessenes Verhalten, das zu einem Gewinn, Profit oder einem Vorteil für eine Partei oder zu einer Schädigung oder einem Verlust der anderen Partei führen könnte. Betrug kann eine Handlung oder eine Unterlassung sein.

Betrug kann verschiedene Formen annehmen und kann Etex auf unterschiedliche Weise betreffen:

- Betrug kann von Führungskräften und Mitarbeitern von Etex begangen werden (interner Betrug) in Form von:

- » **falsche Angaben** (z.B. fiktive Ausgaben, Fälschung von Berichten);
 - » **Unterschlagung von Mitteln** (z.B. falsche Rechnungen);
 - » **Diebstahl oder Zerstörung von Vermögenswerten** (z.B. Computer, Daten).
- Etex kann auch zur Zielscheibe von **externem Betrug** werden (z.B. Betrugsversuche, auch per E-Mail).

Etex engagiert sich für die Bekämpfung von allen Arten von Betrug, indem eine Kultur der Integrität auf allen Ebenen innerhalb des Konzerns gepflegt wird. Betrug ist ein ernsthaftes Disziplinarvergehen und muss unverzüglich dem Internal Audit Department gemeldet werden.

Compliance-Verpflichtungen

- Durch Förderung von Ehrlichkeit eine Kultur der Integrität pflegen.
- Immer die internen Verfahren beachten und Beratung einholen, wenn eine Abweichung von diesen Verfahren verlangt wird.
- Verdächtige Aktivitäten, die als Betrug wahrgenommen werden könnten oder zu Betrug führen könnten, unverzüglich Ihrem Manager oder dem Internal Audit Department melden.
- Im Zweifelsfalle sollten Sie sich an das Internal Audit Department wenden.

4.7 Bekämpfung von Geldwäsche

Geldwäsche ist der illegale Vorgang, die wahre Herkunft und das Eigentum von illegalen Einnahmen zu verschleiern, um alle kriminellen Verbindungen zu beseitigen, so dass die Einnahmen legitim erscheinen.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex müssen aktiv verhindern, dass Etex als Kanal zur Geldwäsche missbraucht wird. Zahlungen von Drittkonten müssen mit Vorsicht behandelt werden.

Compliance-Verpflichtungen

- Alle unüblichen oder verdächtigen Transaktionen mit Hochrisikoländern sowie Aktivitäten, bei denen Barzahlungen erforderlich sind, genau überwachen.
- Sicherstellen, dass alle Finanzbewegungen rückverfolgbar sind.
- Ihre Geschäftsbeziehungen besser kennenlernen, um sich deren Integrität zu vergewissern.
- Im Zweifelsfalle sollten Sie sich an Ihren Rechtsberater, Ihre Rechtsabteilung oder das Innenrevisionsstelle wenden.

¹⁵ Die Richtlinie von Etex zur Sanktionspolitik finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁶ Die Betrugsrichtlinie von Etex finden Sie unter [Etex Core - Fraud Reporting](#)

4.8 Datenschutz¹⁷

Alle Abteilungen von Etex verarbeiten personenbezogene Daten. Etex ist die Sicherheit und der Schutz der Daten von Führungskräften, Mitarbeitern und Kunden wichtig. Wir dulden keine fehlerhafte Datenmanipulation in gleich welcher Form. Daher **wird von jedem erwartet, personenbezogene Daten vertraulich und sorgfältig zu behandeln.**

Zudem ist in bestimmten Rechtssystemen die Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen erforderlich, um den Datenschutzvorschriften zu entsprechen. Dies gilt insbesondere für die Datenschutz-Grundverordnung der EU (die „**DSGVO**“).

Die DSGVO betrifft die Verarbeitung personenbezogener Daten durch ein in der EU ansässiges Unternehmen oder von personenbezogenen Daten von in der EU ansässigen Datensubjekten.

- Als **personenbezogene Daten** gelten dabei alle Informationen zu einer Person, anhand derer diese Person direkt oder indirekt identifiziert werden kann (z.B. Name, Kennnummer, Standortdaten, Online-Kennungen wie IP-Adresse, Cookies, Gerätekennungen, sowie die besonderen Merkmale, die Ausdruck der physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser Person sind).
- Als **Verarbeitung** gilt jeder Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten, unabhängig vom Mittel oder Format (z.B. das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Verbreitung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Vernichtung).

Ein Verstoß gegen die Datenschutzgesetze ist nicht nur eine Verletzung der ethischen und gesetzlichen Anforderungen, sondern kann auch den Ruf schädigen sowie Klagen und finanzielle Verluste nach sich ziehen. Eine Verletzung der Datenschutzrichtlinie von Etex durch Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung aus wichtigem Grund führen.

Es gibt **acht Haupt-Datenschutzgrundsätze**, die zu bedenken sind, wenn personenbezogene Daten im Geltungsbereich der DSGVO verarbeitet werden. Personenbezogene Daten:

- müssen **auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und transparent** verarbeitet werden;
- dürfen nur für **eindeutige und legitime Zwecke** verarbeitet werden und dürfen nicht zu einem anderen Zweck verwendet werden;
- müssen auf das für den Zweck der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („**Datenminimierung**“);
- müssen **sachlich richtig und auf dem neuesten Stand** sein;
- dürfen **nicht länger gespeichert** werden, als für den Zweck der Verarbeitung erforderlich;
- müssen entsprechend den **Rechten des Datensubjekts** verarbeitet werden;
- müssen **gesichert aufbewahrt** werden;
- dürfen **nicht in ein Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) übermittelt werden**,¹⁸ außer wenn dieses Land strenge Datenschutzgesetze hat oder falls besondere Bestimmungen in einen Vertrag aufgenommen werden.

¹⁷ Die Datenschutzrichtlinie von Etex sowie weitere Richtlinien zum Schutz der Privatsphäre sind verfügbar unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁸ Die folgenden Länder zählen zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR): Die EU-Länder (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Tschechische Republik, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern), Island, Liechtenstein und Norwegen.

¹⁹ Die Richtlinie von Etex zum Aktienhandel finden Sie unter [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

Compliance-Verpflichtungen

- Personenbezogene Daten unter allen Umständen sorgfältig und vertraulich behandeln.
- Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten in der EU oder von Daten von in der EU ansässigen Datensubjekten immer die acht Hauptgrundsätze beachten (siehe oben).

4.9 Schutz von Insiderinformationen¹⁹

Die Aktien von Etex NV werden am Expert Market des Euronext Brussels, einem multilateralen Handelssystem, gehandelt. Infolgedessen unterliegt Etex den allgemeinen Verboten der **Marktmissbrauchsverordnung**.

Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt Insiderinformationen besitzen, dürfen die Insiderinformationen, die sie besitzen (oder die im Besitz dieser Personen vermutet werden) nicht missbrauchen und sich nicht dem Verdacht aussetzen, diese Informationen zu missbrauchen. Diese Personen müssen die Insiderinformationen vertraulich behandeln und von einer Marktmanipulation absehen.


Als **Insiderinformationen** gelten Informationen, die

- präzise sind;
- nicht öffentlich bekannt sind;
- direkt oder indirekt Etex oder Etex-Wertpapiere betreffen;
- und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Kurs der Wertpapiere von Etex erheblich zu beeinflussen.

Personen, die Zugang zu Insiderinformationen haben, werden als Insider bezeichnet, und Etex führt eine Liste der **permanenten Insider**.

Compliance-Verpflichtungen

- Teilen Sie keine Insiderinformationen mit Ihren Kollegen, Familienmitgliedern, Freunden oder anderen Dritten, sofern Sie nicht ausdrücklich hierzu ermächtigt wurden.
- Ergreifen Sie alle notwendigen Vorkehrungen, um die Insiderinformationen streng vertraulich zu behandeln:
 - » bei der Arbeit im öffentlichen Raum und bei der Speicherung oder Übermittlung solcher Informationen (z.B. Dokumente als „streng vertraulich“ kennzeichnen, E-Mails verschlüsseln);
 - » indem der Zugang zu solchen Informationen eingeschränkt wird (z.B. durch die Verwendung von Codewörtern, Passwörtern).
- Im Zweifelsfall sollten Sie sich an den General Counsel der Etex Gruppe oder den Antitrust & Compliance Officer wenden.



„Wir sitzen
alle in einem
Boot: die ethische
Verantwortung
obliegt uns allen.“

Rodolfo de Pablos
Production Officer,
Portillo, Spanien

Nutzung der Unternehmens- ressourcen von Etex

5.1 Verwahrung von Vermögensgegenständen

Jeder Mitarbeiter muss sicherstellen, dass die Vermögenswerte und Ressourcen von Etex nur zu den vorgesehenen Zwecken verwendet werden. Sie müssen darauf achten, die Vermögenswerte von Etex vor Verschlechterung, Veränderung, Verlust oder Diebstahl zu schützen.

5.2 Informationstechnologie

Die IT-Systeme von Etex (z.B. Computer, Laptops, damit verbundene Hard- und Software) verbleiben immer im Eigentum von Etex und dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Die gelegentliche Nutzung zu privaten Zwecken ist zulässig, muss jedoch angemessen sein und auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben.

Die IT-Systeme von Etex müssen für legitime geschäftliche Zwecke gemäß der IT Benutzer- und Sicherheitsrichtlinie²⁰ und den Richtlinien der einzelnen Konzernunternehmen benutzt werden. Die Systeme dürfen nie auf eine Weise verwendet werden, die rechtswidrig, beleidigend, störend oder für andere Personen schädlich ist.

Illegal kopierte oder erworbene Software darf niemals verwendet werden, da dies sowohl für den Benutzer als auch für Etex eine Klage vor Gericht mit sich bringen könnte.

5.3 Geschäftsbücher führen

Die gute Betriebsführung von Etex setzt voraus, dass zuverlässige Informationen an autorisierte Empfänger übermittelt werden, damit eine objektive Analyse und die notwendigen Kontrollen durchgeführt werden können. Daher dürfen Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex die wahre Natur einer Transaktion niemals verbergen, ändern, fälschen oder verschleiern.

Jede Abteilung ist dafür zuständig, dass sichergestellt ist, dass ihre Bücher entsprechend den lokalen Vorschriften (darunter auch die Datenschutzvorschriften) geführt oder vernichtet werden.

5.4 Vertrauliche Informationen

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex sind für die angemessene Nutzung, Speicherung und Übertragung von Informationen, die von Kunden, Lieferanten, Aktionären und anderen Mitarbeitern gesammelt wurden, verantwortlich.²¹

Vertrauliche Informationen können nicht zur persönlichen Bereicherung verwendet oder ohne legitime Anweisungen gegenüber irgendeinem Dritten offengelegt werden. Selbst wenn der Mitarbeiter den Konzern verlassen hat, bleiben diese Informationen vertraulich und dürfen niemals gegenüber Dritten offengelegt oder für persönliche Interessen oder für Belange von Dritten verwendet werden.

5.5 Kommunikation und Medien

Viele unserer Kunden, Partner und Lieferanten sind mit dem Etex-Stil vertraut. Wenn Sie einen Brief, eine Präsentation oder ein anderes offizielles Dokument erstellen, verwenden Sie immer unsere Bildelemente.²²

Für sämtliche Mitteilungen an die Medien betreffend die Performance des Konzerns, Übernahmen, Verkäufe sowie rechtliche und sonstige Fragen ist ausschließlich der offizielle Pressesprecher des Konzerns zuständig.

Die betreffenden General Manager sind für den Umgang mit den lokalen und Fachmedien verantwortlich.

²⁰ Verfügbar unter: [Etex Core - Etex IT - IT Governance](#)

²¹ Nähere Informationen finden Sie in den Richtlinien von Etex zur Klassifizierung von Informationen unter [Etex disponibles en Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

²² Diese Werkzeuge sind zu finden unter [Logo's, Templates & Visual Guidelines](#)



„Sicherheit ist
keine technische
Spielerei, sondern
eine Geisteshaltung.“

Ahmad Fauzi Makarim

Mechanical Operator (Maintenance -Technical),
East Java, Indonesien

Definitionen

Tochterunternehmen

Ein zur Etex Gruppe gehörendes Unternehmen, das direkt der indirekt von Etex NV kontrolliert wird.

Antitrust & Compliance Officer

Der zentrale Rechtsberater (Legal Counsel) in der Rechtsabteilung (Legal Department) der Etex Gruppe, der Etex in kartellrechtlichen und anderen Compliance-Fragen (einschließlich Sanktionen, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Datenschutz, Interessenkonflikte, Marktmissbrauchsverordnung und Verhaltenskodex) unterstützt.

Etex oder die Gruppe/der Konzern

Etex NV und dessen Tochterunternehmen.

Führungskräfte und Mitarbeiter von Etex

Sämtliche(vollzeit, teilzeit- und temporäre) Mitarbeiter, Geschäftsführer (odergleichwertige Funktionen) und Manager von Etex.

General Manager

Mit Blick auf diesen Verhaltenskodex umfasst der Begriff „General Manager“ auch auf den Country Manager.

Interne Revision

Der Aufgabenumfang der internen Revision umfasst die gesamte Kontrollumgebung von Etex und erlaubt den uneingeschränkten Zugang zu allen Aufzeichnungen und Assets, die von den Prüfern während eines Audits für notwendig erachtet werden. Die interne Revision liefert dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss (Audit Committee) von Etex eine unabhängige, objektive und vernünftige Versicherung der Effizienz und Wirksamkeit des Risikomanagements, der internen Kontrolle und der Compliance-Verfahren.

HR Business Partner

Mit Blick auf diesen Verhaltenskodex verweist der Begriff HR Business Partner austauschbar auf den Division HR Business Partner oder den lokalen HR Manager.

Rechtsbeistand (Legal counsel)

Der lokale betriebsinterne Rechtsbeistand oder der lokale Ansprechpartner für rechtliche Fragen.

Dritter

Auftraggeber, Kunden, Händler, Lieferanten, Auftragnehmer, Berater, Vertreter, Ratgeber und Joint-Venture-Partner und alle anderen Dritten.

Kontaktangaben

Chief HR Officer

Louise Cail
louise.cail@etexgroup.com

General Counsel

Virginie Lietaer
virginie.lietaer@etexgroup.com

Antitrust & Compliance Officer

Mathieu Guillaumond
mathieu.guillaumond@etexgroup.com

Internal audit

Jan Hendricks
jan.hendricks@etexgroup.com

