

Verhaltenskodex



sealing the future.

Sealing the future
with integrity

Index

Verhaltenskodex	6
Unsere ethischen Werte	11
Gesetze einhalten	15
Zahlungen an Beamte oder die Privatwirtschaft	15
Wettbewerbswidrige Praktiken	16
Antigeldwäsche	17
Umwelt	17
Interessenkonflikte	21
Vorstandsmitgliedschaft und politische Aktivitäten	24
Geschenke und Zuwendungen	25
Arbeitnehmerrechte	29
Arbeitsbedingungen	29
Diskriminierung	31
Sexuelle Belästigung	32
Rechte von Frauen, Minderheiten und indigenen Völkern	32
Land, Wald und Wasser	33
Mobbing und Belästigung	33
Private oder öffentliche Sicherheitskräfte	34
Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion	34
Sorgfaltspflichten	35

Personenbezogene Daten	39
Definition des Begriffs personenbezogene Daten	40
Beispiele an personenbezogenen Daten	41
Gesellschaftsvermögen	45
Informationstechnologie	48
Vertraulichkeit	50
Finanzmeldewesen	50
Unethisches Verhalten melden	55
Wie melde ich ein Anliegen?	58
Was ist SpeakUp®?	58
Kann ich Meldungen vertraulich einreichen?	59
Wie funktioniert das?	59
Durchsetzung	63



Die geschäftlichen Verhaltensregeln

Wir haben in diesen geschäftlichen Verhaltensregeln (die „Regeln“) der CQLT SaarGummi Technologies (die „SaarGummi“) die essenziellen Grundsätze und Werte angegeben, die jeden Tag in unseren geschäftlichen Handlungen und Abläufen beachtet werden müssen.



Diese Verhaltensregeln finden ausnahmslos für sämtliche SaarGummi-Mitarbeiter einschließlich ihrer Geschäftsführer, Manager und Vertreter sämtlicher Tochtergesellschaften weltweit (im Folgenden die „Mitarbeiter“ genannt) Anwendung. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst bezüglich dieser Regeln ebenfalls nicht ständiges Personal einschließlich Beschäftigte mit Zeitvertrag, Aushilfskräfte und Leiharbeitnehmer, unabhängige Auftragnehmer, Vertreter, Berater, professionelle Berater, abgeordnete Mitarbeiter und Praktikanten.

SaarGummi setzt voraus, dass sämtliche Mitarbeiter die Geschäfte und Angelegenheiten des Unternehmens gemäß den hierin angegebenen Grundsätzen durchführen.

Handlungsweisen, die nicht im Speziellen in diesen Standards angegeben wurden, müssen mit diesen übereinstimmen.

Für den Fall, dass eine Richtlinie in diesen Regeln im Widerspruch zu den Gesetzen steht, müssen die Gesetze eingehalten werden.

Sie müssen jedoch für den Fall, dass diese Regeln im Widerspruch zu lokalen Gepflogenheiten oder Richtlinien stehen, die Regeln einhalten. Wenden Sie sich bitte, wenn Sie Fragen zu diesen Widersprüchlichkeiten haben, an Ihren Vorgesetzten oder an die Personal- oder Rechtsabteilung.

Diese Regeln wurden vom Vorstand der SaarGummi Group genehmigt.



Unsere ethischen Werte





Wir sind zuverlässig.
Wir halten die Gesetze ein.

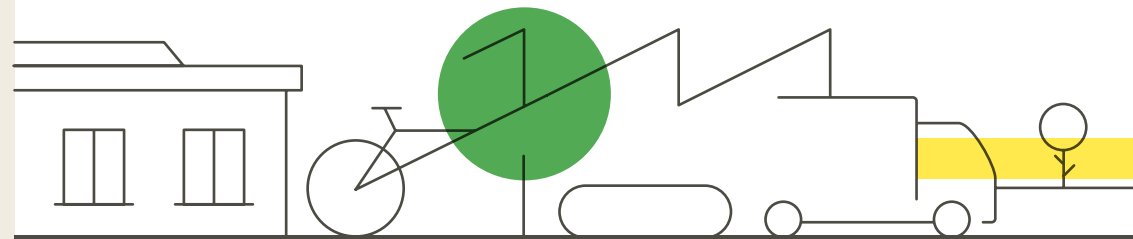
Gesetze einhalten

Die Mitarbeiter der SaarGummi müssen gewährleisten, dass sämtliche ihrer Tätigkeiten für die oder im Namen der SaarGummi mit sämtlichen anwendbaren lokalen, regionalen, föderalen, nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen.

Mitarbeiter, die Fragen zur Anwendbarkeit oder Auslegung von Gesetzen und Vorschriften haben, wenden sich bitte an die Rechtsabteilung. Unkenntnis bezüglich der Gesetze überzeugt im Falle von Verstößen generell nicht als Rechtsverteidigung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sicherzustellen, dass alle ihre Tätigkeiten im Namen von SaarGummi den Anforderungen der geltenden Regeln, Gesetze und Vorschriften entsprechen.

Bestechungsgelder – Zahlungen an Beamte oder die Privatwirtschaft

SaarGummi muss die Antikorruptionsgesetze sämtlicher Länder, in denen sie Geschäfte tätigt, einhalten. Die Mitarbeiter dürfen daher in ihren Handlungsweisen mit Beamten oder der Privatwirtschaft nicht auf Bestechungsgelder zurückgreifen. Es ist den Mitarbeitern untersagt, persönlich oder über dritte Parteien rechtswidrige Zahlungen an Beamte (einschließlich politischer Kandidaten oder Mitarbeiter von Staatsbetrieben) zu leisten, um ein Geschäft zu erwerben oder beizubehalten.



Das Versprechen, Anbieten oder Überreichen von Geschenken, Gefälligkeiten oder anderen Zuwendungen an Beamte unter Verstoß gegen diesen Kodex verstößt nicht nur gegen unsere Richtlinien, sondern kann auch eine Straftat darstellen.

Wettbewerbswidrige Praktiken

SaarGummi's Politik besagt, unter Wahrung der / des anwendbaren Kartellgesetze/s und Wettbewerbsrechts in den Ländern, in denen sie Geschäfte tätigt, im Wettbewerb zu stehen. Die Mitarbeiter müssen Handlungsweisen, die als rechtswidrig betrachtet werden könnten, unterlassen. Es ist den Mitarbeitern untersagt, (mündliche oder schriftliche) Verträge mit Mitbewerbern abzuschließen und an formellen oder informellen Besprechungen mit Mitbewerbern über Preisbindungen, Angebotsbedingungen, Aufteilung der Absatzmärkte, Zuweisung von Kunden oder sonstige Tätigkeiten mit einem wettbewerbswidrigen Effekt teilzunehmen.

Aus einer Nichteinhaltung der Wettbewerbsgesetze können sich beträchtliche Strafen für das Unternehmen und sowohl zivil- als auch strafrechtliche Konsequenzen für die involvierten Personen ergeben.

Bitte wenden Sie sich, wenn Sie hierzu Fragen haben, an die Rechtsabteilung.

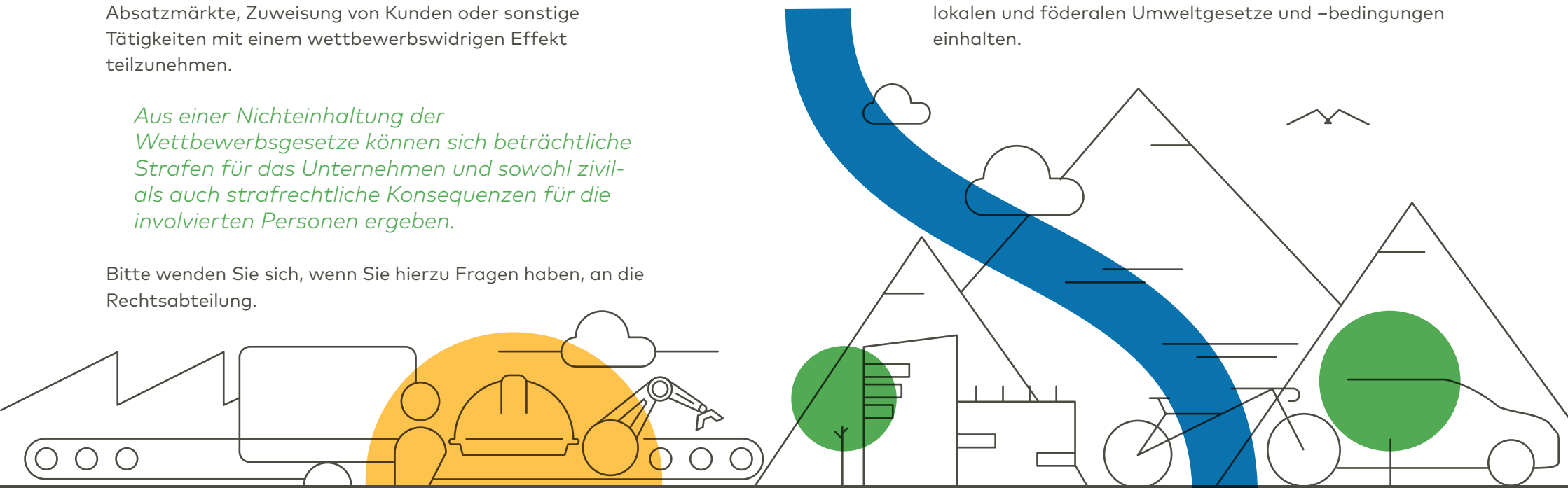
Antigeldwäsche

Die Mitarbeiter müssen alle gebührende Sorgfalt aufwenden, um Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige gesetzeswidrigen Handlungen zu verhindern. Darüber hinaus müssen Geschäftspartner sorgfältig sicherheitsüberprüft werden, um zu gewährleisten, dass sie keinerlei Wirtschaftssanktionen unterliegen.


Umwelt

SaarGummi muss seine Geschäfte nachhaltig, unter Berücksichtigung der Umwelt und respektvoll bezüglich der Ressourcen in den Gemeinschaften, in denen wir Geschäfte tätigen, durchführen.

Die Mitarbeiter müssen jederzeit sämtliche anwendbaren lokalen und föderalen Umweltgesetze und -bedingungen einhalten.





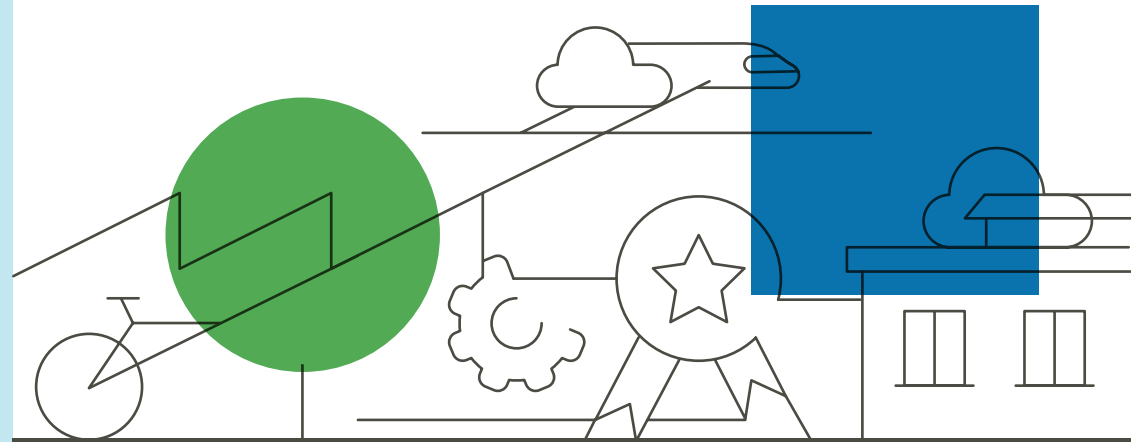


Wir sind ehrlich.
Wir handeln integer.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sind untersagt. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, in der Durchführung ihrer Pflichten immer im besten Interesse der SaarGummi zu handeln. Ein Interessenkonflikt ergibt sich immer dann, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters in jedweder Art und Weise den Interessen des Unternehmens widersprechen oder anmuten, diesen zu widersprechen.

Darüber hinaus können sich Interessenskonflikte in Fällen ergeben, in denen Mitarbeiter Tätigkeiten nachgehen, die der Zielsetzung und Effizienz ihrer Arbeit widersprechen.

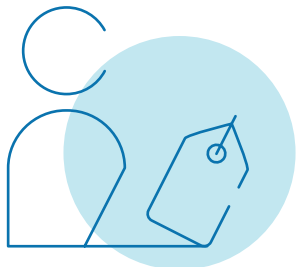


Wir haben nachfolgend einige Beispiele für Interessenkonflikte aufgezählt:

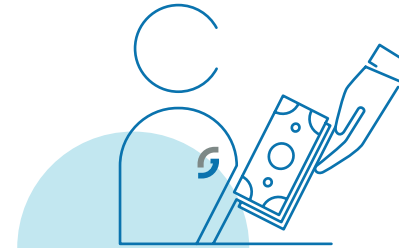


Kleine Geschenke oder Gefälligkeiten im Tausch gegen geschäftliche Empfehlungen annehmen.

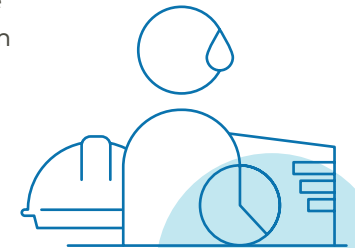
Zahlungen an direkte Verwandte oder Kollegen durch Mitarbeiter, die sich in der Position befinden, Leistungen zu bewerten, zu beaufsichtigen, zu prüfen oder zu beeinflussen und durch diese Zahlungen persönlich profitieren.



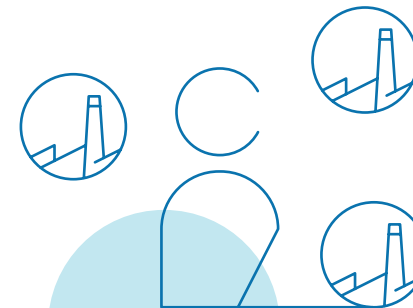
Mitarbeiter, die zu anderen Bedingungen als andere vergleichbare Mitarbeiter etwas an SaarGummi verkaufen oder von SaarGummi erwerben.



Mitarbeiter oder deren Verwandte erhalten aufgrund ihrer Position im Unternehmen unangemessene persönliche Vorteile.



Externe Geschäftstätigkeiten halten Mitarbeiter davon ab, sich termingerecht ihren Pflichten bei SaarGummi zu widmen.



Mitarbeiter, die zeitgleich für einen Mitbewerber, Kunden oder Anbieter arbeiten oder diesem direkt oder indirekt angeschlossen sind. Das beinhaltet Tätigkeiten als Berater oder Vorstandsmitglied.

Hierbei handelt es sich lediglich um ein paar Beispiele an Fällen, aus denen sich Interessenkonflikte ergeben könnten.

Mitarbeiter, denen ein Interessenkonflikt oder ein potenzieller Interessenkonflikt zur Kenntnis gelangt, sollten diesen bei einem Vorgesetzten, in der Personal- oder Rechtsabteilung oder anonym über das Melde-Tool SpeakUp® melden.

Vorstandsmitgliedschaft und politische Aktivitäten

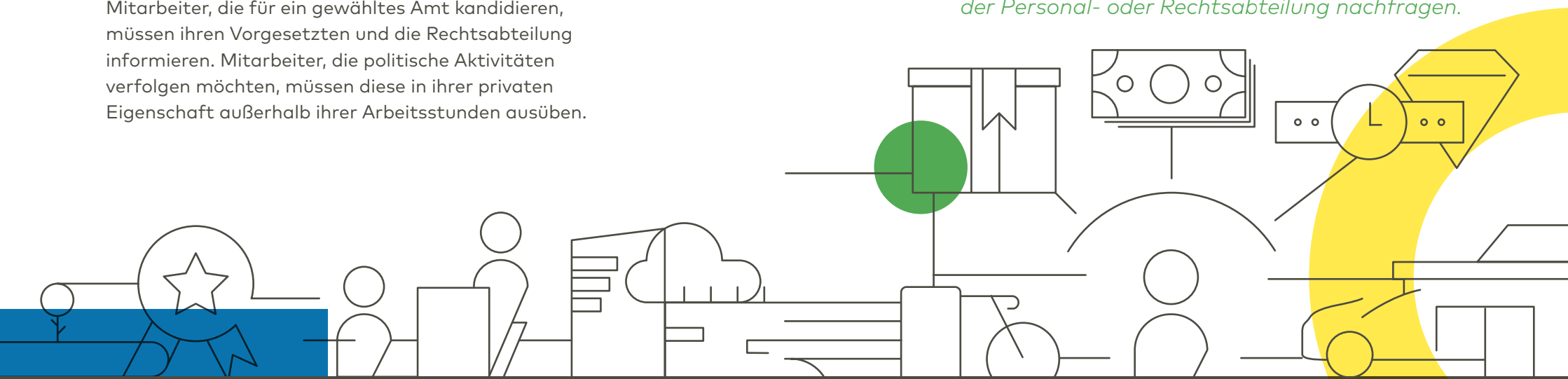
Mitarbeiter müssen die Genehmigung des Vorstands einholen, bevor sie als Vorstandsmitglied einer Organisation tätig werden, deren Interessen mit denen von SaarGummi in Konflikt stehen könnten. Organisationen, deren Interessen per Definition nicht mit denen von SaarGummi kollidieren (gemeinnützige, bürgerliche, wohltätige Organisationen), bedürfen keiner Genehmigung, müssen jedoch der Personalabteilung gemeldet werden. SaarGummi behält sich das Recht vor, jede Vorstandsmitgliedschaft zu untersagen, die im Widerspruch zu seinen besten Interessen steht. Mitarbeiter, die für ein gewähltes Amt kandidieren, müssen ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung informieren. Mitarbeiter, die politische Aktivitäten verfolgen möchten, müssen diese in ihrer privaten Eigenschaft außerhalb ihrer Arbeitsstunden ausüben.

Geschenke und Zuwendungen

Mitarbeiter oder deren Verwandte dürfen, soweit nicht folgende Bedingungen erfüllt wurden, keinerlei Geschenke oder Bewirtungen anbieten, geben, bereitstellen oder annehmen:

- Bei dem erhaltenen oder angebotenen Artikel handelt es sich nicht um Geldgeschenk oder um ein Zahlungsmitteläquivalent (z. B. ein Gutschein).
- Stimmt mit den gebräuchlichen Geschäftspraktiken überein.
- Ist nicht von übermäßigem Wert (50€, 60\$, 200¥).
- Kann nicht als Bestechungs- oder Schmiergeld ausgelegt werden.
- Verstößt nicht gegen Gesetze, Vorschriften oder Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinien des Unternehmens.

Die Mitarbeiter müssen bei Zweifeln darüber, ob ein Geschenk oder ein geplantes Geschenk entsprechend ist, bei ihrem Vorgesetzten oder in der Personal- oder Rechtsabteilung nachfragen.





Wir sind respektvoll.
Wir verhalten uns unseren Kollegen
gegenüber höflich.

Arbeitnehmerrechte

SaarGummi verpflichtet sich zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsstandards, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNPGs), die Kernarbeitsnormen der ILO und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus hält sich SaarGummi an alle geltenden Arbeitsgesetze in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, einschließlich internationaler Verträge über Arbeitnehmerrechte. SaarGummi lehnt Kinderarbeit und Zwangsarbeit ab. SaarGummi lehnt Kinder- und Zwangsarbeit ab.

Arbeitsbedingungen

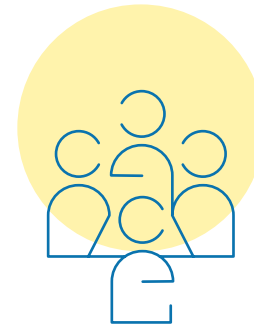
Sämtliche SaarGummi-Anlagen müssen strikt sämtliche Arbeitsschutznormen, mittels derer ein entsprechendes Arbeitsumfeld gewährleistet ist, einhalten. SaarGummi erwartet aus dem Grund, dass Arbeitsschutz in unser aller Verantwortung liegt, von jedem Mitarbeiter, zu einem sicheren und gesunden Arbeitsplatz beizutragen, indem er die Arbeitsschutzvorschriften und –praktiken einhält sowie Unfälle, Personenschäden und unsichere Ausrüstungen, Praktiken oder Bedingungen meldet.



Es ist den Mitarbeitern untersagt, sich gewalttätig oder bedrohend zu verhalten.

Die Mitarbeiter müssen sich in einer für die Durchführung ihrer Pflichten geeigneten Verfassung befinden und dürfen bei Arbeitsantritt nicht unter Einfluss illegaler Drogen oder Alkohol stehen.

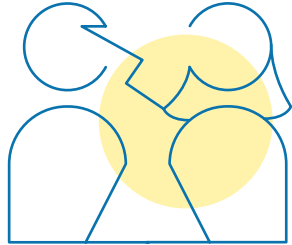
SaarGummi wendet bei Verstößen ihre Richtlinien über illegale Drogen und Alkohol einschließlich Drogen- und Alkoholtests und Rehabilitationsalternativen an.



Diskriminierung

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung. Dazu gehört jede direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Rasse, sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, religiöser oder politischer Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Behinderung, persönlichem Vermögen, Alter oder sexueller Identität. Gemäß dem Sekundärrecht der Europäischen Union liegt eine direkte Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund der oben genannten verbotenen Kriterien in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird als eine andere Person. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, ein Kriterium oder eine Praxis Personen, die unter das allgemeine Diskriminierungsverbot fallen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt, es sei denn, diese Bestimmung, dieses Kriterium oder diese Praxis ist durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. Es muss jedoch klargestellt werden, dass die Beurteilung der Tatsachen, aus denen eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermutet werden kann, weiterhin Sache der zuständigen nationalen Stelle gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten ist. Alle Diskriminierungsvorwürfe werden unverzüglich gemäß den internen Richtlinien und Verfahren untersucht.

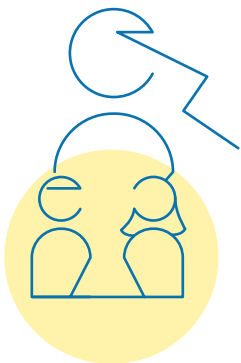




Sexuelle Belästigung

SaarGummi verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Jede Person, die eine andere Person sexuell belästigt hat, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen. Sämtliche Beschwerden über sexuelle Belästigung werden ernst genommen, unverzüglich überprüft sowie respektvoll und vertraulich behandelt.



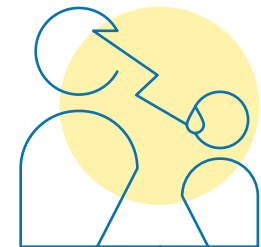
Frauenrechte, Minoritäten und indigene Völker

SaarGummi setzt sich für die Achtung der Rechte von Frauen, Minderheiten und indigenen Völkern ein.



Land, Wald und Wasser

SaarGummi respektiert weltweit Land-, Wald- und Wasserrechte und vermeidet Zwangsräumungen durch vorbeugende Maßnahmen, da diese das Recht auf angemessenen Wohnraum verletzen. Wenn SaarGummi eine Räumung plant, muss diese gesetzlich genehmigt sein und unter vollständiger Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen der internationalen Menschenrechte und des humanitären Rechts durchgeführt werden und einem wirksamen Rechtsbehelf vor einem Gericht und anderen zuständigen Behörden unterliegen. Der Entzug von Land, Wäldern und Gewässern wird von SaarGummi bei der Erschließung, Entwicklung und Nutzung von Land im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt.



Mobbing und Belästigung

SaarGummi möchte seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bereitstellen, das frei von Mobbing, Belästigung oder Gewalttätigkeiten ist. Sämtliche diesbezüglichen Beschwerden werden ernst genommen und unverzüglich überprüft. Personen, die sich derart verhalten, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.



Private oder öffentliche Sicherheitskräfte

In diesem Zusammenhang behält sich SaarGummi das Recht vor, private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz des Unternehmensvermögens einzusetzen. In Übereinstimmung mit den Best Practices muss SaarGummi sicherstellen, dass die Ausbildung angemessen ist, dass die Sicherheitskräfte nicht mit Waffen ausgestattet werden, die über ihr Mandat hinausgehen, und dass die lokale Bevölkerung und die Mitarbeiter über die öffentlichen oder privaten Sicherheitsmaßnahmen und deren Ziele informiert werden. Wenn diese Anforderungen nicht erfüllt sind oder die Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Maßnahmen unzureichend sind, kann der Einsatz von Sicherheitskräften zu Menschenrechtsverletzungen führen.



Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion

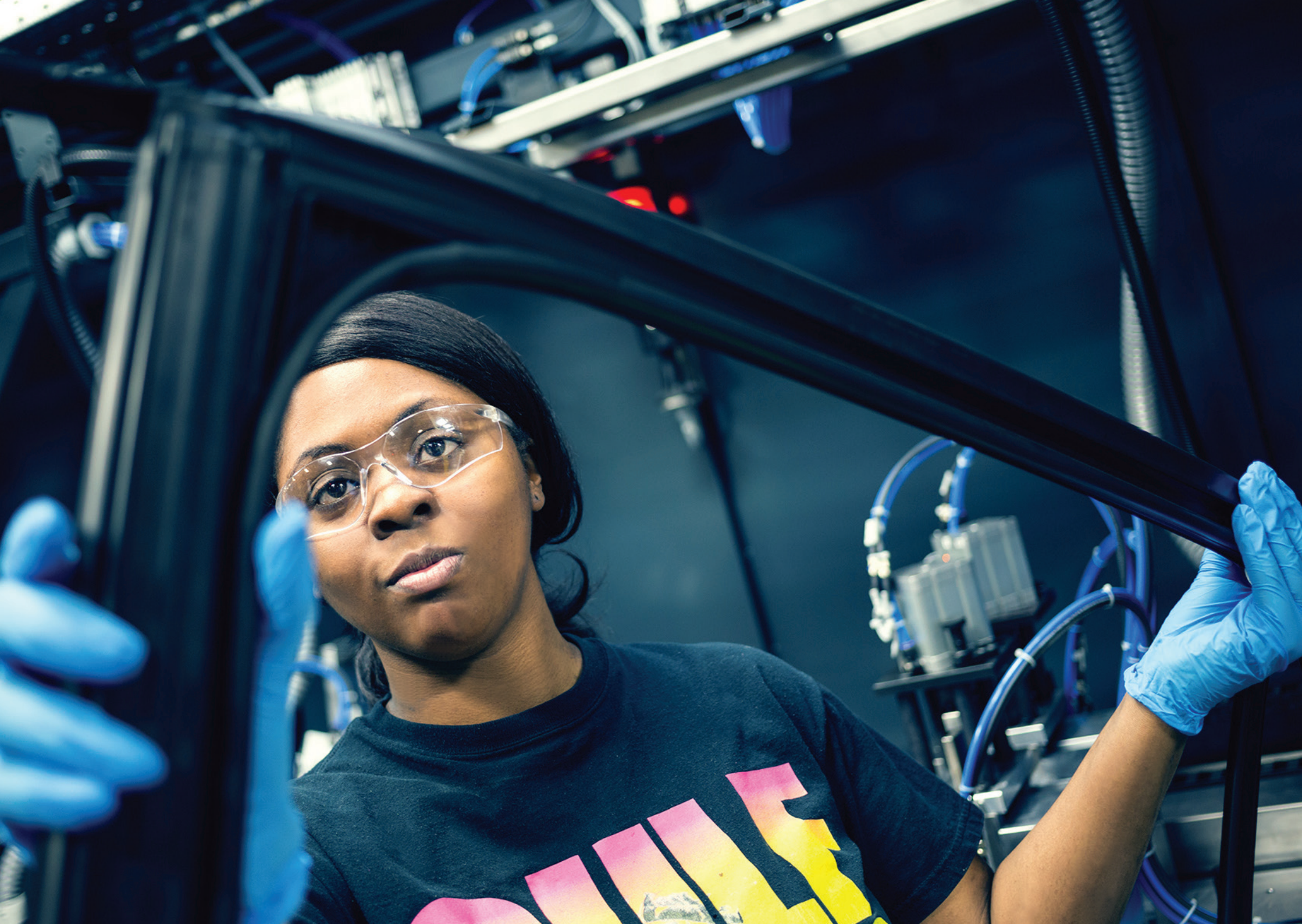
Wir legen auch großen Wert darauf, unsere Mitarbeiter zu stärken und einzubeziehen. Wir fördern den offenen Dialog und ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Meinung zu äußern und sich aktiv an der Gestaltung des Unternehmens zu beteiligen.



Sorgfaltspflicht (due diligence)

SaarGummi verpflichtet sich, seine Geschäftstätigkeit unter vollständiger Einhaltung der geltenden Gesetze sowie regionaler und internationaler Vorschriften auszuüben. Das Unternehmen erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich an dieselben Grundsätze halten, die auch SaarGummi vertritt. Der gesamte Prozess ist in unserer „Richtlinie zur Sorgfaltspflicht gegenüber Dritten“ beschrieben.

Das Ziel dieser Richtlinie zur Sorgfaltspflicht gegenüber Dritten ist es, die Einhaltung der in diesem Kodex und den damit verbundenen internen Richtlinien festgelegten ethischen und geschäftlichen Standards von SaarGummi sowie der geltenden Gesetze durch die Geschäftspartner von SaarGummi zu fördern. Der Due-Diligence-Prozess zielt darauf ab, tatsächliche und potenzielle Risiken für die Geschäftstätigkeit von SaarGummi und seinen Geschäftspartnern in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt, Bestechung und Korruption, Geldwäschebekämpfung, Terrorismus, Handel und Wirtschaftssanktionen zu identifizieren und anzugehen. Auf der Grundlage, der in jedem Einzelfall durchgeführten Due Diligence, entscheidet SaarGummi, ob die Geschäftsbeziehung mit Dritten fortgesetzt wird oder nicht.

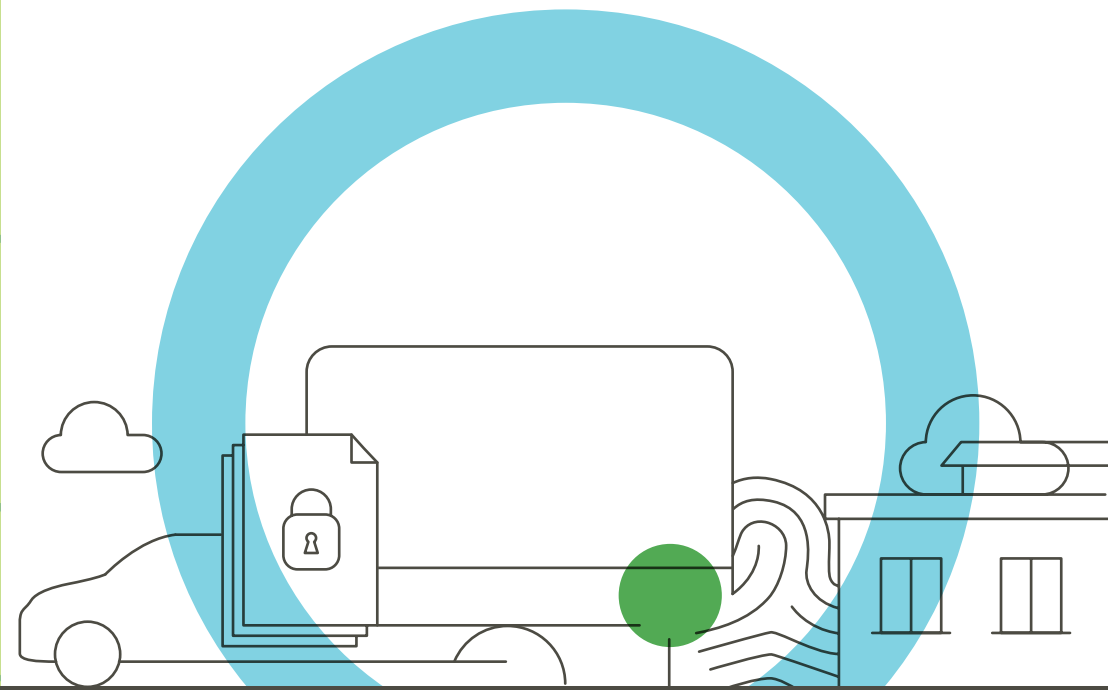


Personenbezogene Daten

SaarGummi behandelt die personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter und Geschäftspartner unter Wahrung strengster Standards und Vorschriften.

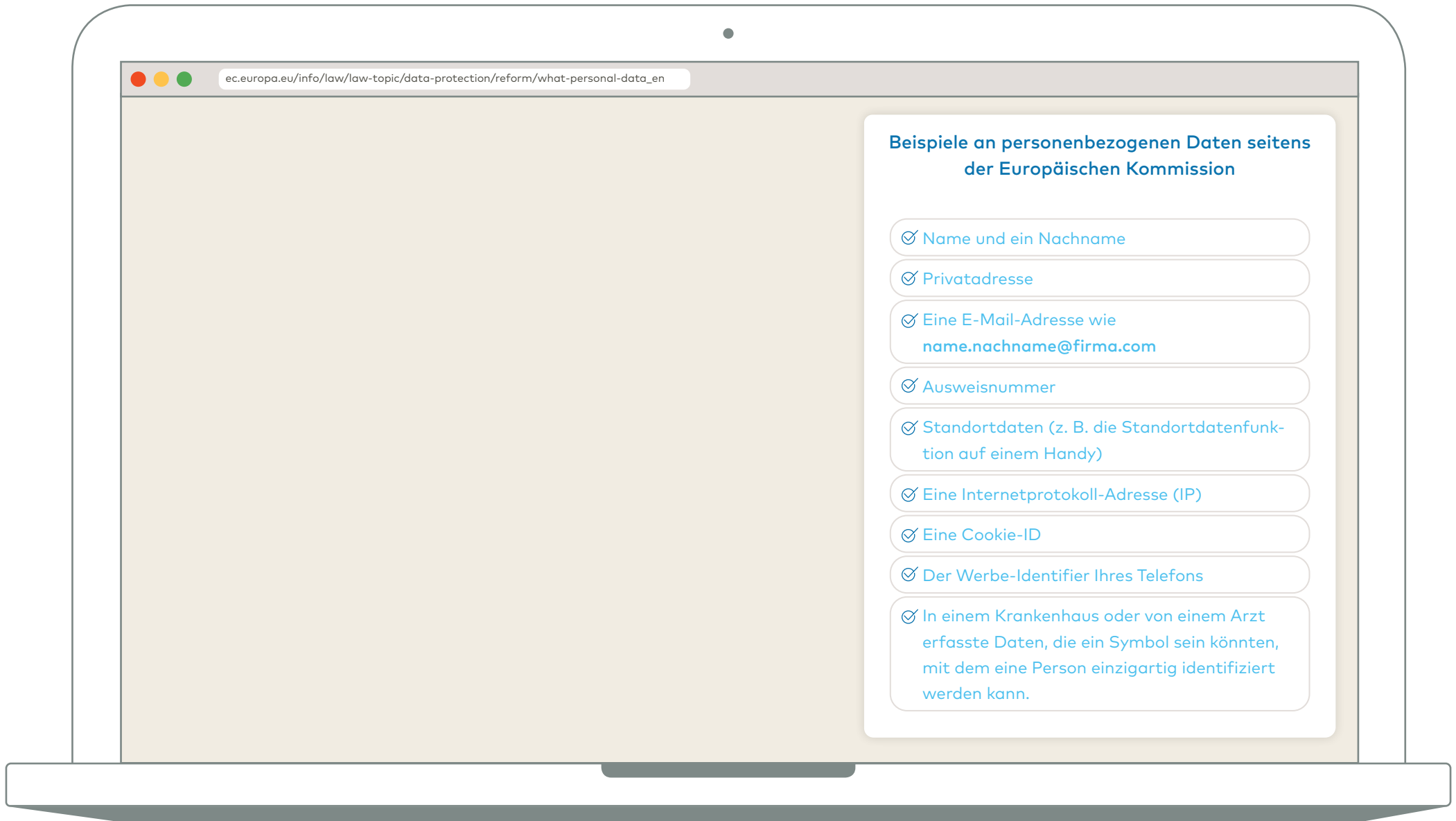
Personenbezogene Daten sind sämtliche Informationen in Bezug auf eine Person oder Daten, anhand derer eine Person identifiziert werden kann.

Sämtliche personenbezogenen Informationen werden gemäß den Datenschutzgesetzen und den bestehenden diesbezüglichen Richtlinien des Unternehmens erfasst, aufbewahrt, verwendet oder offengelegt. Die Mitarbeiter müssen sich bei Zweifeln bezüglich der Handhabung personenbezogener Daten an die Rechtsabteilung wenden.



Wir sind zuverlässig.
Wir gewährleisten Datenschutz.







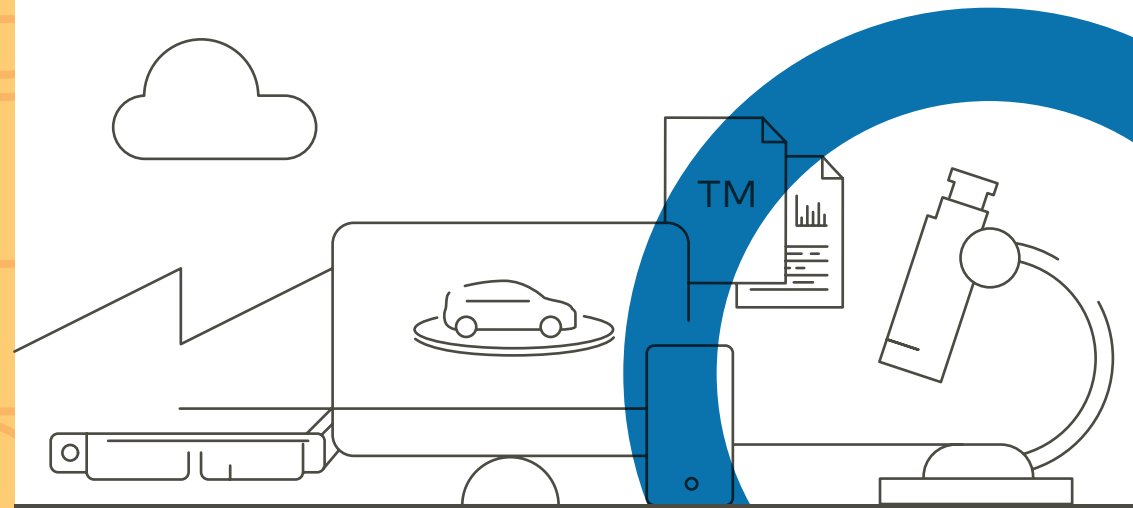
Wir sind effizient.
Wir gehen mit dem Gesellschafts-
vermögen respektvoll um.

Gesellschaftsvermögen

Die Mitarbeiter müssen das Vermögen des Unternehmens unterhalten und schützen, indem sie eine effiziente Nutzung seiner Ressourcen gewährleisten und Diebstahl, Beschädigung und vorzeitigen Verschleiß verhindern. Ein vermutlicher Betrug, Diebstahl oder Verlust müssen unverzüglich dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden.

Das Vermögen des Unternehmens darf nicht für private Zwecke verwendet werden.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, die Ausrüstungen, Vorräte, Materialien oder Dienstleistungen ohne Genehmigung zu verwenden oder mitzunehmen. Während ihrer Arbeitszeit ist es den Mitarbeitern untersagt, ohne vorherige schriftliche Genehmigung ihres Vorgesetzten und der Personalabteilung Tätigkeiten auszuüben, für die sie eine Vergütung erhalten, oder Geräte, Verbrauchsmaterialien, Materialien oder Dienstleistungen des Unternehmens für private Zwecke oder für Zwecke zu nutzen, die nicht mit ihrer Arbeit in Zusammenhang stehen.



Das Vermögen des Unternehmens beinhaltet ebenfalls geschäftssensible und firmeneigene Informationen der SaarGummi wie:

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1
 | 2
 | 3
 | 4
 |
| Handels-
geheimnisse | Patente | Know-how | Handels-
marken |
| 5
 | 6
 | 7
 | 8
 |
| Urheber-
rechte | Geschäfts-,
Marketing- und
Dienstleistungs-
pläne | Technik- und
Produktions-
ideen | Designs |
| 9
 | 10
 | 11
 | 12
 |
| Datenbanken | Dokumente | Gehaltsinfor-
mationen | Sämtliche nicht
veröffentlichten
Finanzdaten
und -unterlagen |

Die Verpflichtung, geschäftssensible und firmeneigene Informationen vertraulich zu behandeln, findet auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anwendung. Eine nicht autorisierte Nutzung oder Verteilung dieser Informationen ist gesetzeswidrig. Dies kann zivil- oder sogar strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.



Informationstechnologie

Sämtliche von SaarGummi bereitgestellten Informationssysteme (einschließlich E-Mail und Internet) dürfen nur für auf die Arbeit bezogene Zwecke verwendet werden. Die Mitarbeiter müssen diese in der mittels der Unternehmensrichtlinien über Informationssicherheit erforderlichen verantwortlichen Art und Weise verwenden.

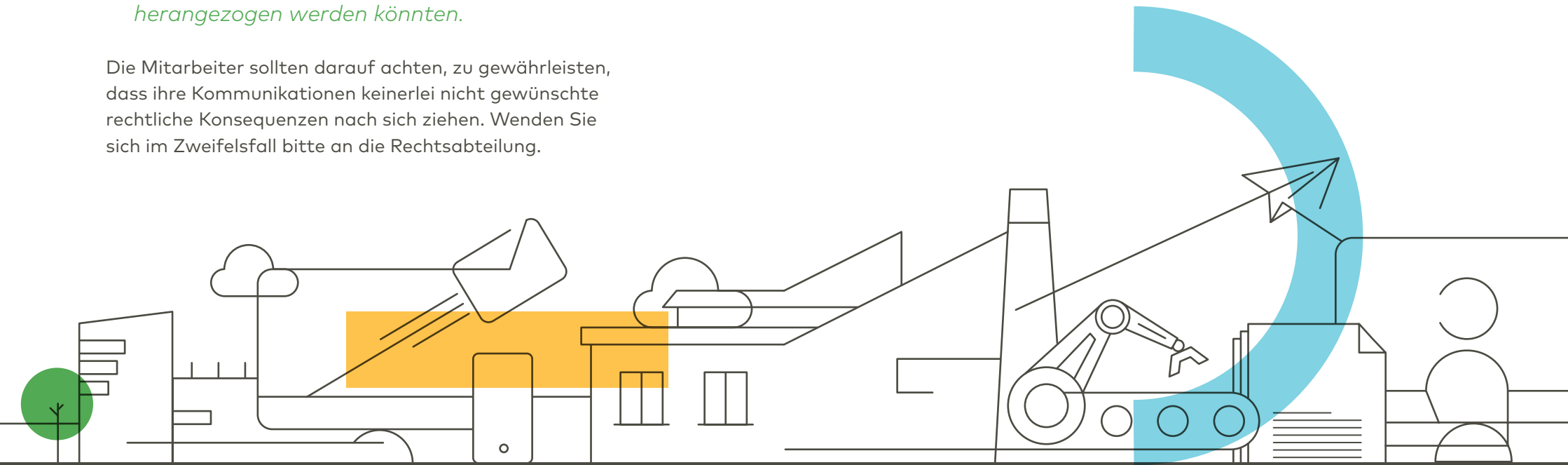
Ein unsachgemäßer Gebrauch der Informationssysteme (einschließlich E-Mail und Internet) für unangemessene oder rechtswidrige (z. B. verleumdende oder diskriminierende) Zwecke ist streng untersagt.

Die Mitarbeiter sollten im Hinterkopf behalten, dass E-Mail-Kommunikationen möglicherweise über rechtliche Implikationen verfügen und vom Unternehmen als offizielle Erklärungen herangezogen werden könnten.

Die Mitarbeiter sollten darauf achten, zu gewährleisten, dass ihre Kommunikationen keinerlei nicht gewünschte rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall bitte an die Rechtsabteilung.

Die Installation nicht autorisierter oder nicht lizenzierter Software in das Informationssystem von SaarGummi ist untersagt. Sämtliche in unseren Informationssystemen generierte und abgespeicherte Informationen werden als Vermögen des Unternehmens betrachtet. Mitarbeitern, die aus dem Unternehmen ausscheiden, ist es untersagt, Informationen des Unternehmens zu löschen, zu zerstören, zu entnehmen, herunterzuladen, auszudrucken oder zu kopieren. Die Mitarbeiter müssen Informationen unter Wahrung der internen Vorschriften für Informationssicherheit aufbewahren.

SaarGummi behält sich das Recht vor, die Nutzung der Informationsprogramme im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Grenzen zu überprüfen und nachzuverfolgen.

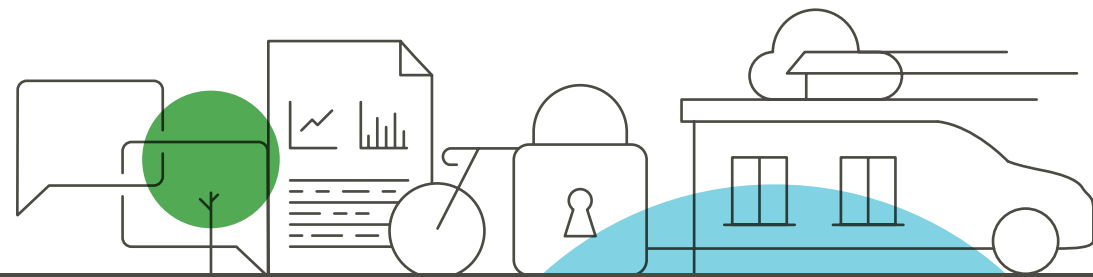


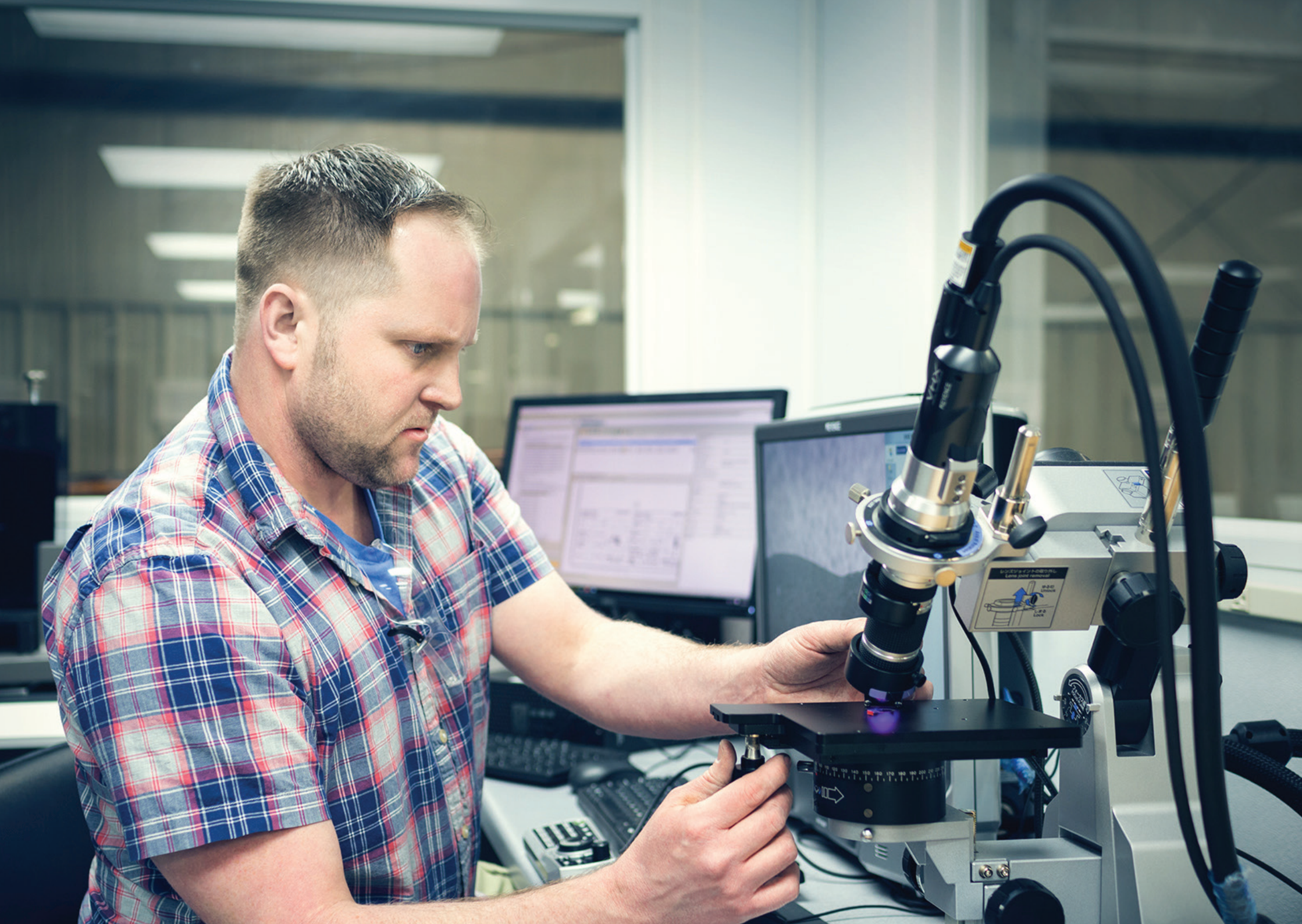
Vertraulichkeit

Die Mitarbeiter dürfen, soweit die Rechtsabteilung sie diesbezüglich nicht autorisiert hat oder sie dies gesetzlich oder gemäß den Vorschriften tun müssen, keinerlei ihnen von SaarGummi oder ihren Geschäftspartnern anvertraute vertrauliche Informationen offenlegen. Wir verstehen unter vertraulichen Informationen sämtliche nicht öffentlichen Informationen, die der SaarGummi gehören (einschließlich der obenstehend angegebenen geschäftssensiblen und firmeneigenen Informationen), und die uns von unseren Geschäftspartnern anvertrauten Informationen.

Finanzmeldewesen

Sämtliche Finanzberichte, Geschäftsbücher, Berichte, Spesenkonten und sonstigen Dokumente müssen korrekt und klar die entsprechenden Fakten sowie die tatsächliche Art der zugrunde liegenden Transaktionen reflektieren und mit den anwendbaren gesetzlichen Anforderungen sowie dem System des Unternehmens über interne Kontrollen übereinstimmen. Unzulässige oder betrügerische Buchführung, Dokumentation oder Finanzberichterstattung sind bei SaarGummi nicht zulässig und führen neben möglichen zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen zu disziplinarischen Maßnahmen.





Wir melden uns zu Wort.
Wir melden im Vertrauen.

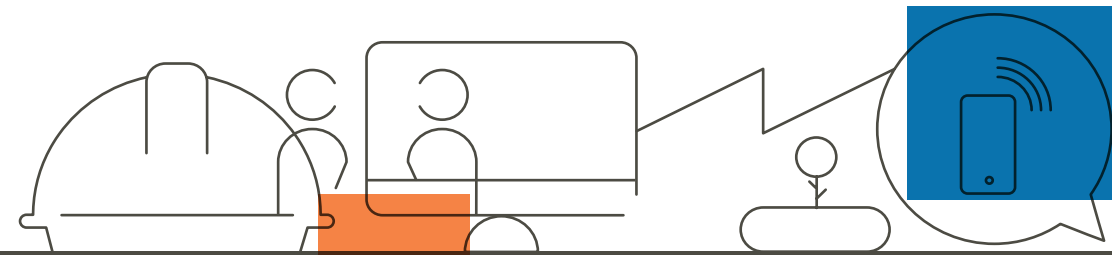
Unethisches oder rechtswidriges Verhalten melden

SaarGummi ermutigt ihre Mitarbeiter, sämtliche unethischen oder rechtswidrigen Verhaltensweisen zu melden, die gegen die Grundsätze und Werte dieses Verhaltenskodex verstoßen.

Wir möchten die Mitarbeiter ermutigen, mit ihren Vorgesetzten, Managern oder der Personal- oder Rechtsabteilung über sämtliche unethische oder unangemessene Verhaltensweisen zu sprechen oder in Zweifelsfällen ihre Empfehlung bezüglich der besten Handlungsweise einzuholen.

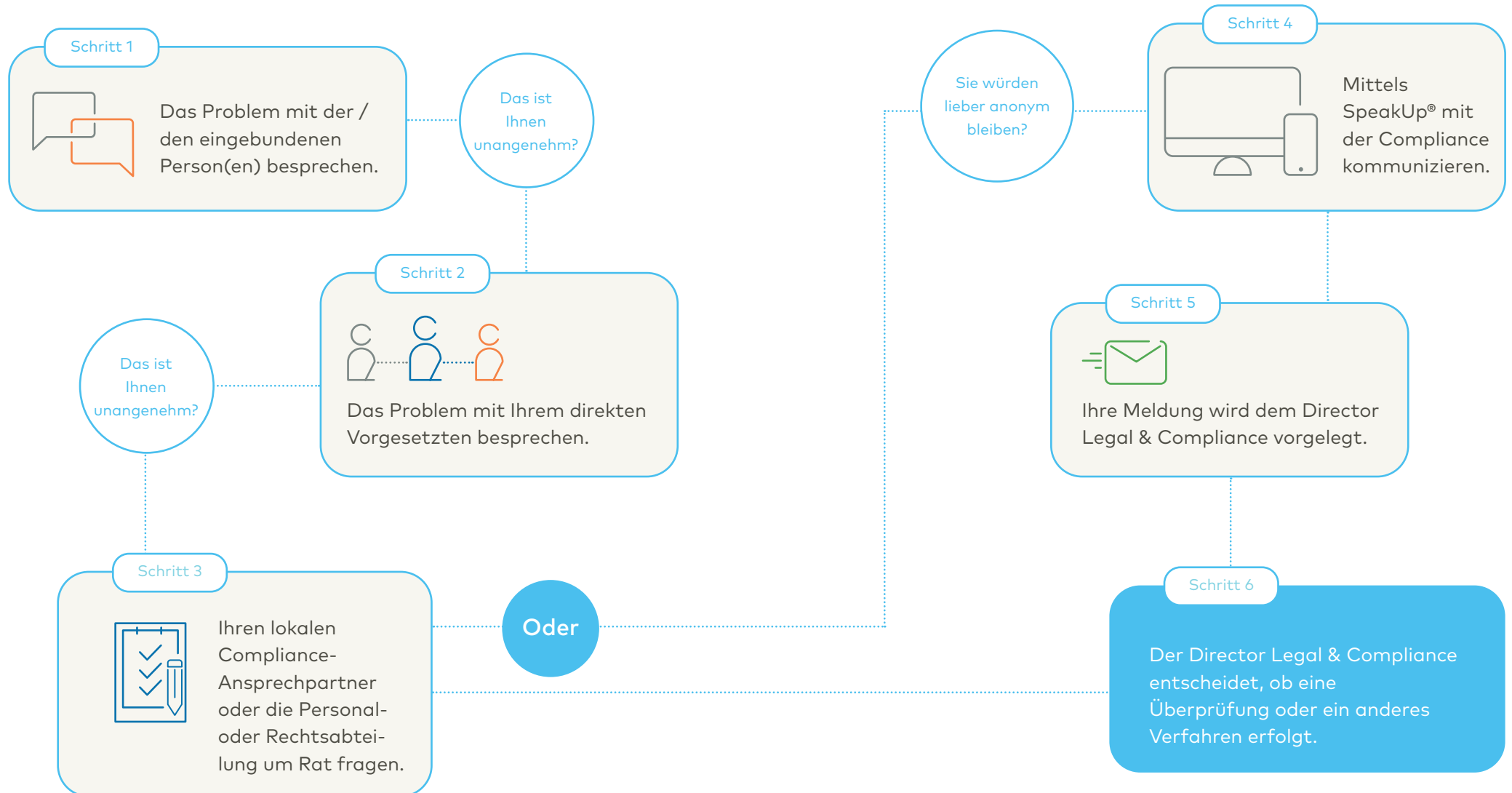
Die Mitarbeiter können Verstöße gegen diese Regeln im Vertrauen sowie ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden.

SaarGummi gestattet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für in bona fide durchgeführte Meldungen über Fehlverhalten. Die Mitarbeiter können Fehlverhalten über das anonyme Melde-Tool SpeakUp® melden. Das Tool steht in allen lokalen Sprachen zur Verfügung.



The SpeakUp® Ablauf

Sie müssen ein Anliegen melden? Dann bitte diese Optionen nachlesen.



Wie melde ich ein Anliegen?

Ihnen stehen, wenn Sie eine Frage, ein Problem oder ein Anliegen haben, die unten genannten Optionen zur Verfügung:

Ihr erster Ansprechpartner sollte immer Ihr direkter Vorgesetzter sein.

Er ist in der besten Position, Ihr Anliegen nachvollziehen zu können und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Wenn Ihnen das unangenehm ist oder Sie Ihre Anliegen bereits vorgebracht haben, aber der Ansicht sind, dass man sich nicht um diese gekümmert hat, sollte Ihr zweiter Ansprechpartner Ihr lokaler Vertreter der Personalabteilung, der lokale Compliance Officer oder die Rechts- und Compliance-Abteilung sein.

Sie können aber auch, wenn keine der oben genannten Optionen in Frage kommen, das unabhängige Melde-Tool: SpeakUp® nutzen.

Was ist SpeakUp®?

Es handelt sich hierbei um einen unabhängigen Meldedienst, über den Sie anonym mit der Compliance-Abteilung kommunizieren können.

Kann ich Meldungen vertraulich einreichen?

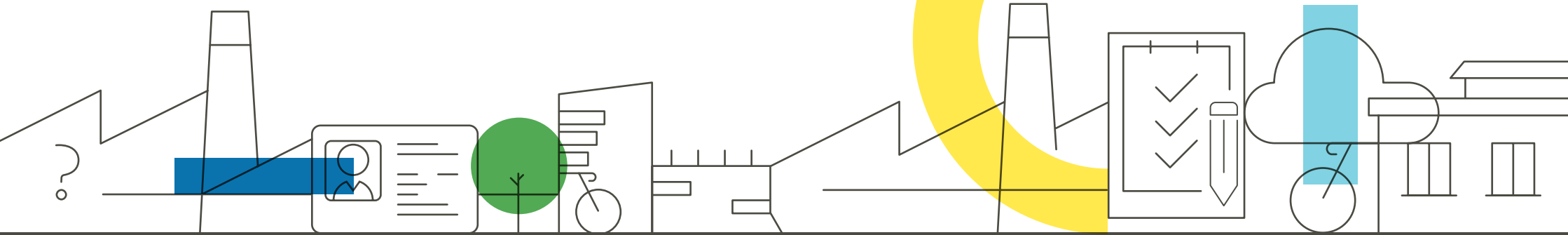
Ja. Sie können Ihre Meldungen vertraulich einreichen (ohne Ihren Namen oder Kontaktdaten offenlegen zu müssen). Ausnahmen sind gemäß den lokalen Gesetzen möglich.

Wie funktioniert das?

Sie können SpeakUp jederzeit telefonisch oder online dazu verwenden, Fragen, Probleme, Anliegen oder Anschuldigungen in Bezug auf Verstöße gegen diese Verhaltensregeln, unsere Unternehmensrichtlinien oder lokale Gesetze durchzugeben. Sie können Ihre Meldungen im Vertrauen in jeder offiziellen Sprache Ihres Landes mitteilen.

Sie erhalten, nachdem Sie online oder telefonisch eine Meldung durchgegeben haben, eine Fallnummer als persönliche Referenz. Diese bitte aufschreiben, da Sie sie für Status-Updates später für Ihre Meldung benötigen.

Dieses System ist nicht nur für Mitarbeiter gedacht, sondern auch für externe Stakeholder und Gemeinschaften.





Durchsetzung

Es wird von den Mitarbeitern erwartet, bei internen Überprüfungen in Bezug auf Fehlverhalten zu kooperieren.

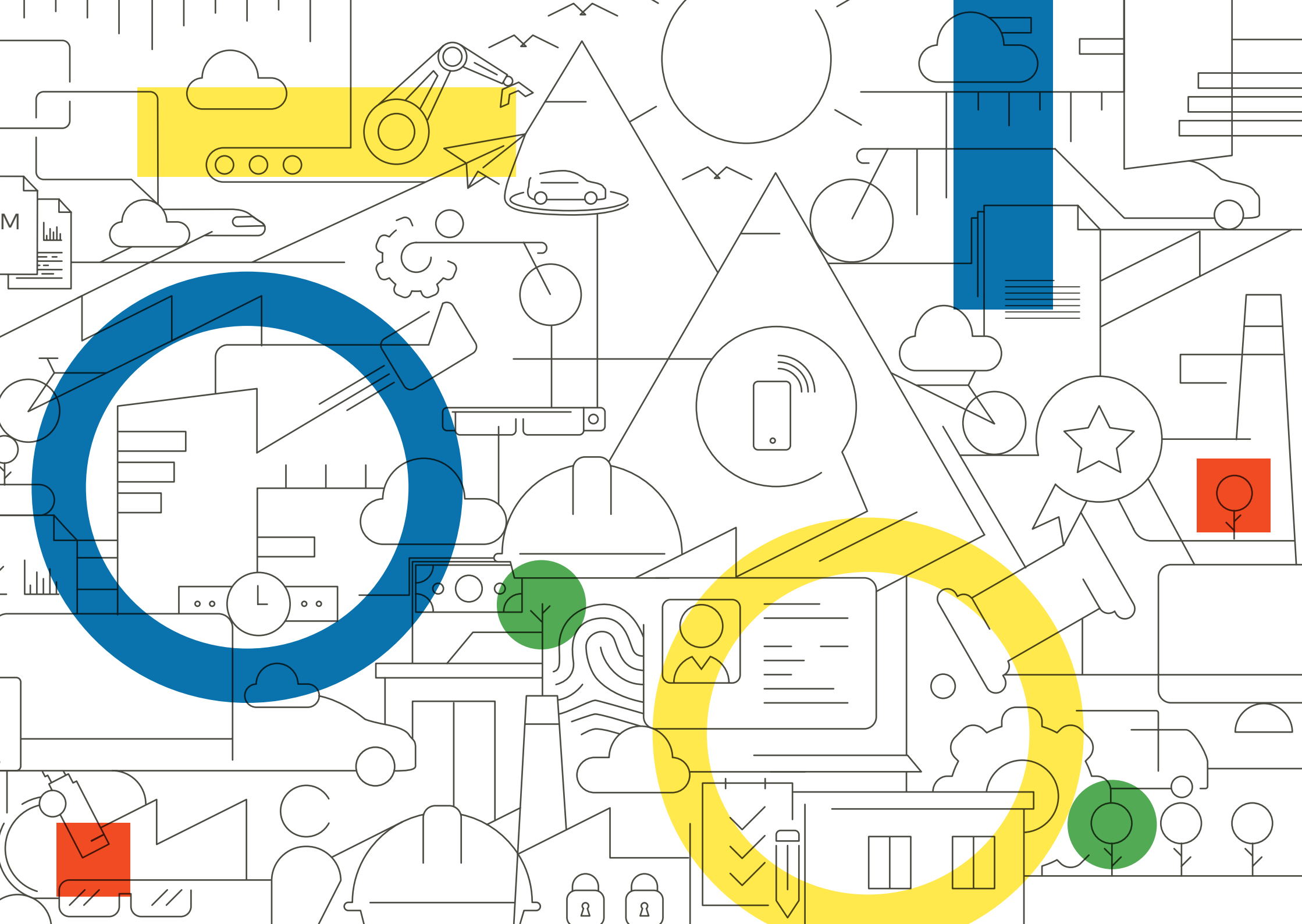
SaarGummi unternimmt für den Fall, dass sich aus einer internen Überprüfung ergibt, dass ein Verstoß gegen diese Regeln erfolgt ist, die Disziplinar- und / oder Präventivmaßnahmen, die sie für erforderlich erachtet. Das umfasst Kündigung oder im Falle einer strafbaren Handlung eine Meldung an die Strafverfolgungsbehörden.

Wir sind zuverlässig.
Wir setzen unsere Werte durch.



Die wahre
Erfolgsgeschichte. Sie!





Redaktion

CQLT SaarGummi Technologies S.à r.l.
9, Op der Kopp
5544 Remich
Luxemburg

T +352 26 66 68 80
F +352 26 66 68 88
compliance@saargummi.com
group.saargummi.com

