

VERHALTENSKODEX

PRÄAMBEL

Mit diesem Verhaltenskodex (im Weiteren „Kodex“) sollen bestimmte Verhaltensgrundsätze festgelegt werden, die für alle Mitarbeitenden der SURYS-Gruppe (im Weiteren „die Gruppe“) sowie für Vertreter, Beauftragte, Berater und sonstige externe Leistungserbringer gelten, die für Rechnung der Gruppe oder einzelne Gruppeneinheiten tätig werden. Die vorliegenden Grundsätze, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, gelten für alle Mitarbeitenden der von der Gruppe kontrollierten Firmen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten.

Die Grundsätze bilden eine verbindliche Grundlage, sie können gegebenenfalls an die örtlichen Gesetze und Vorschriften angepasst werden. Stimmen die Grundsätze des Kodex nicht mit örtlichen Gepflogenheiten überein, die nicht verbindlich vorgeschrieben sind, hat der Kodex Vorrang. Zeigt sich in bestimmten Situationen, dass die Grundsätze ungenau oder unvollständig sind, sind die Mitarbeitenden angehalten, sich bei ihren Vorgesetzten zu erkundigen, wie vorgegangen werden soll. Einige im Kodex genannte Grundsätze ergeben sich aus Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, deren Verletzung die zivilrechtliche oder strafrechtliche Haftung des oder der Zuwiderhandelnden nach sich ziehen kann.

Die Mitarbeitenden der Gruppe handeln übereinstimmend mit den Versprechen der Gruppe loyal, integer und verantwortungsbewusst. Unabhängig von ihrer Hierarchieebene sind die Mitarbeitenden verpflichtet, im Rahmen ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten die nachstehend genannten Grundsätze zu befolgen, was Teil der getreuen Erfüllung ihres Arbeitsvertrags nach bestem Gewissen ist, und dafür zu sorgen, dass sie auch in ihren Teams oder von den ihrer Verantwortung unterstehenden Personen befolgt werden. Von allen Firmen der Gruppe und von allen Beschäftigten wird erwartet, dass sie in ihrem Verhalten den Zielen und Interessen der Firma keinen Vorrang vor den Zielen und Interessen der Gruppe als Ganzes einräumen.

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Die Einhaltung der Gesetze ist das Grundprinzip der Unternehmenspolitik der Gruppe. Die Mitarbeitenden der Gruppe müssen sich unter allen Umständen an die für sie jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften halten.

Aufgrund ihrer weltweiten Präsenz gelten für die Tätigkeiten der Gruppe Gesetze und Vorschriften zahlreicher Länder und supranationaler Organisationen wie der Europäischen Union.

Darüber hinaus beziehen sich diese Grundsätze u. a. auf folgende internationale Dokumente:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- die internationalen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation
- die OECD-Leitlinien für internationale Unternehmen
- die Charta der International Holographic Manufacturers Association (IHMA)

Neben der Einhaltung der Gesetze und Vorschriften müssen die Mitarbeitenden integer sein und den eingegangenen Verpflichtungen gegenüber den Kunden, Lieferanten, staatlichen Stellen und anderen Partnern der Gruppe nachkommen. Sie müssen außerdem Fairness im Umgang mit den Partnern und Lieferanten beweisen, Zuschläge müssen anhand objektiver und transparenter Kriterien erteilt werden.

BEFOLGUNG DER GRUNDSÄTZE DES WETTBEWERBS

Wettbewerb ist für das Erzielen wirtschaftlicher Effizienz erforderlich. Er ist eine wesentliche Bedingung der Marktwirtschaft, an der die Gruppe teilnimmt. Die meisten Länder haben Wettbewerbsgesetze eingeführt, die wettbewerbswidrige Praktiken verbieten, etwa unerlaubte Absprachen und Dumping.

SURYS betreibt eine Wettbewerbspolitik, die der strikten Einhaltung der geltenden Vorschriften verpflichtet ist. Verstöße können unter Beachtung der geltenden Vorschriften bestraft werden. Es ist Sache der betreffenden Mitarbeitenden, sich über die Wettbewerbspolitik zu informieren und

Wettbewerbsgrundsätze im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit anzuwenden. Außerdem sind die Mitarbeitenden verpflichtet, sich im Zweifelsfall oder bei Fragen zur Umsetzung der Wettbewerbspolitik an die betreffenden Verantwortlichen zu wenden.

BEFOLGUNG DER GRUNDSÄTZE ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION

Es ist verboten, Amtsträger und/oder Privatpersonen Bestechungsgelder zu zahlen, anzubieten oder in die Zahlung einzuwilligen oder widerrechtliche Begünstigungen zu gewähren, um eine Vorzugsbehandlung zu erhalten oder den Ausgang einer Verhandlung zu beeinflussen, an der die Gruppe beteiligt ist. Derartige Praktiken sind in den meisten Ländern gesetzeswidrig und verstoßen gegen das in vielen Ländern geltende internationale Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger. Zahlt ein Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeiten Bestechungsgelder, drohen ihm strafrechtliche Sanktionen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

BEZIEHUNGEN ZU KONKURRENTEN, KUNDEN ODER LIEFERANTEN

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die direkten oder indirekten (d. h. ihre Lebensgefährten, Familienangehörigen oder von diesen abhängigen Personen betreffend) persönlichen Interessen eines Mitarbeiters im Rahmen eines beruflichen Einsatzes im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe stehen. Interessenkonflikte entstehen in Situationen, in denen der Mitarbeiter während der Verhandlung oder Erfüllung eines Vertrags oder der Durchführung eines Auftrags für eine Einheit der Gruppe direkt oder indirekt in Geschäftsbeziehung mit einem Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten der Gruppe steht.

Ein Interessenkonflikt besteht auch, wenn direkt oder indirekt Begünstigungen, Darlehen, Garantien oder Dienstleistungen angenommen werden, durch die eine Entscheidung der Gruppe beeinflusst werden soll, oder wenn ein Mitarbeiter gleichzeitig für einen Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten der Gruppe arbeitet oder erhebliche Beteiligungen an diesen besitzt. Die Mitarbeitenden müssen Interessenkonflikte verhindern, indem sie jedwede direkte oder indirekte finanzielle Beziehung mit einem Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten der Gruppe außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeiten in der Gruppe vermeiden.

Um festzustellen, ob er sich in einem Interessenkonflikt befindet, muss der Beschäftigte sicherstellen, dass er im besten Interesse der Gruppe handelt, unter Ausschluss sonstiger Erwägungen, persönlicher Präferenzen oder besonderer Vorteile. Interessenkonflikte sind nicht immer klar zu erkennen, es ist Sache des Mitarbeiters, im Zweifelsfall seinen Vorgesetzten anzusprechen.

BESONDERE VORTEILE, DIE BESCHÄFTIGTE ERLANGEN KÖNNTEN

Den Beschäftigten dürfen Personal, Geräte und sonstige Vermögenswerte ihrer Firma oder der Gruppe nicht für den (direkten oder indirekten) persönlichen Bedarf und zu einem anderen Zweck als der Erreichung der Ziele ihrer Firma oder der Gruppe einsetzen.

Die Beschäftigten, ihre Lebensgefährten, Familienangehörigen und Bekannten dürfen von Personen, Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten, die in einer Geschäftsbeziehung mit der Firma oder der Gruppe stehen oder eine solche aufbauen wollen:

- keine Preisnachlässe, Provisionen oder sonstige Formen der Vergütung annehmen
- keine Darlehen oder Vorschüsse annehmen, die nicht von Bank- oder Finanzinstitutionen zu Marktbedingungen vergeben werden
- keine Waren, Geräte, Dienstleistungen, Reparaturen oder Verbesserungen annehmen, für die keine Zahlung geleistet wird oder Preise in Rechnung gestellt werden, die nicht den marktüblichen Preisen entsprechen
- keine Einladungen oder Reisegutscheine in unangemessener Höhe annehmen, die eine Einzelmaßnahme oder auf eine sehr kleine Zahl von Personen beschränkt sind
- keine Geschenke oder sonstige Begünstigungen annehmen

Es dürfen nur Geschenke oder Begünstigungen von geringem Wert angenommen werden, die nicht bar ausgezahlt werden und die den im Handel üblichen Gepflogenheiten entsprechen und den Gesetzen oder Vorschriften nicht zuwiderlaufen.

ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN

Die Gruppe berücksichtigt die Verpflichtungen der Mitarbeitenden, die sich als Bürger am öffentlichen Leben beteiligen oder beteiligen wollen. Die betreffenden Mitarbeitenden müssen jedoch darauf achten, dass diese Beteiligung sich nicht auf ihre Arbeitszeit auswirkt und sie dürfen die Gruppe oder eine ihrer

SURYS

Einheiten in derartige Aktivitäten nicht moralisch oder finanziell einbinden. Wenn ein Mitarbeiter meint, dass sich seine Aktivitäten auf seine Arbeitszeit auswirken oder ein Ersuchen um finanzielle oder sonstige Unterstützung bei der Firma, die ihn beschäftigt, nach sich ziehen könnte, muss er vorab eine schriftliche Genehmigung seines Vorgesetzten einholen. Mitarbeitende, die an den Entscheidungen eines Staates, einer Regierungsbehörde oder einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft mitwirken, darf sich nicht an einer Entscheidung des betreffenden Organs beteiligen, von der die Gruppe oder eine ihrer Einheiten betroffen ist.

BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN, VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER KUNDEN, BESCHÄFTIGTEN UND UMWELT

BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

Die Beschäftigten vertreten ihre Firma und die Gruppe und beeinflussen daher deren Image und Ansehen. Sie dürfen keine Verpflichtungen eingehen, die in Bezug auf ihre Funktion unüberlegt sind.

VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER DEN KUNDEN

Der Erfolg der Gruppe beruht auf ihrer Innovationsfähigkeit, der Qualität ihrer Produkte und der Zufriedenheit ihrer Kunden. Die Gruppe geht auf ihre Bedürfnisse und Erwartungen ein und liefert ihnen transparente Informationen. Die Firmen der Gruppe bauen Strukturen und angemessene Qualitätsinstrumente auf, um eine wirksame Kontrolle der Produktion und die Einhaltung der Sicherheitsverpflichtungen zu gewährleisten.

GRUNDSÄTZE FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden haben höchste Priorität für die Gruppe. Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf ein sicheres Arbeiten und gesunde Arbeitsbedingungen und die Pflicht, durch ein verantwortungsvolles Verhalten hierzu beizutragen. Die Politik der Gruppe im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit betrifft alle Mitarbeitenden, Subunternehmer und Dritteleistungserbringer und wird durch ein System des aktiven Managements und der Kontrolle unterstützt, um die Sicherheitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und die Gesundheit der Mitarbeitenden und Subunternehmer zu schützen. Die Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten die an der jeweiligen Arbeitsstätte geltenden Grundsätze für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit zu beachten und an etwaigen Schulungen hierzu teilzunehmen.

GRUNDSÄTZE DER VORBEUGUNG VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Die Vielfalt der Mitarbeitenden und Kulturen, die in der Gruppe vertreten sind, ist eine große Bereicherung. Im Rahmen ihrer Verpflichtungen als Arbeitgeber ist die Gruppe entschlossen, ihren Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Religion gleiche Chancen auf Anerkennung und der beruflichen Entwicklung zu bieten, und duldet keine Form der Diskriminierung oder Belästigung.

Diese Grundsätze gelten für Einstellungen, die durch die Gruppe vorgenommen werden.

Abfällige Bemerkungen gegenüber anderen Mitarbeitenden in Bezug auf ihre ethnische Zugehörigkeit, ihr Geschlecht, ihr Alter oder ihre Religion oder ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur kann beispielsweise eine Belästigung darstellen und ist in der Gruppe verboten.

UMWELT

Im Zuge ihres Vorhabens einer nachhaltigen Entwicklung bezieht die Gruppe den Umweltaspekt in ihre Strategie und in ihre Kultur ein. Die diesbezüglichen Verpflichtungen betreffen den Kampf gegen den Klimawandel, den Naturschutz, eine effizientere Nutzung der natürlichen und energetischen Ressourcen, die Verringerung der Abfallerzeugung und schädlicher Emissionen in die Luft oder ins Wasser sowie die Erhaltung des Naturerbes, der Landschaften und der biologischen Vielfalt. Die Mitarbeitenden sollen im Rahmen ihrer Aufgaben zu den Anstrengungen und Verpflichtungen der Gruppe beitragen, indem sie die geltenden Vorschriften beachten und die Umweltschutzmaßnahmen der Gruppe unterstützen. Sie sind verpflichtet, den hierfür zuständigen Personen Konformitätsmängel oder etwaige Gefahrensituationen zu melden, die ihnen zur Kenntnis gelangen.

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE DER GRUPPE

RICHTIGKEIT UND SCHUTZ VON INFORMATIONEN

Ein gutes Management der Gruppe erfordert die Übermittlung zuverlässiger Informationen an die zuständigen Personen, damit Analysen und objektive Kontrollen durchgeführt und Informationen geschützt werden können, die vertraulich bleiben sollen.

Mitarbeitende dürfen vertrauliche Informationen nur dann an nicht der Gruppe angehörende Dritte und/oder an andere Mitarbeitende der Gruppe weitergeben, wenn sie sicher sind (etwa aufgrund eigener Erfahrung), dass die Informationsübermittlung für die Ausführung ihrer Aufgabe notwendig ist und mit den Interessen des Unternehmens im Einklang steht.

Vertrauliche Informationen sind der Öffentlichkeit nicht zugängliche strategische, finanzielle, technische oder kommerzielle Daten oder Dokumente wie z. B. Rezepturen, Herstellungsverfahren, industrielles Know-how, Geschäfts- und Industrievorhaben, Finanz- oder Strategiepläne, Finanzprognosen, laufende Verhandlungen, Marketingstudien oder Kunden- und Lieferantendateien, deren Weitergabe an Dritte den Interessen der Gruppe schaden würde. Dies gilt auch für Informationen,

die das Privatleben betreffen, wie etwa personenbezogene Daten der Mitarbeitenden, die vertraulich sind und mit der erforderlichen Sorgfalt behandelt werden müssen, um übereinstimmend mit dem geltenden Recht eine Änderung oder Weitergabe zu verhindern. Die Vertraulichkeitsverpflichtung gilt außerdem für Informationen, die von den Partnern der Gruppe übermittelt wurden.

Die Vertraulichkeitsverpflichtung der Mitarbeitenden besteht auch nach ihrem Austritt aus der Gruppe weiter.

SCHUTZ DER GÜTER UND RESSOURCEN DER GRUPPE

Die Mitarbeitenden sind für die sachgemäße Verwendung und den Schutz der Güter und Ressourcen der Gruppe verantwortlich. Zu den Gütern und Ressourcen zählen insbesondere die Rechte an geistigem Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken sowie Anlagen, Geräte, Güter und finanzielle Ressourcen der Gruppe. Güter und Ressourcen müssen entsprechend ihrer beruflichen Zweckbestimmung oder in dem von den verschiedenen Einheiten der Gruppe vorgegebenen Rahmen verwendet werden. Für private Zwecke dürfen sie nur verwendet werden, wenn im Rahmen festgelegter Verfahren hierzu ausdrücklich die Erlaubnis erteilt wurde. Die Mitarbeitenden müssen die Güter und Ressourcen der Gruppe vor Beschädigungen, Änderungen, Betrug, Verlust oder Diebstahl schützen.

Die Mitarbeitenden dürfen die Finanzmittel und sonstigen Vermögenswerte ihrer Firma oder der Gruppe nur im Rahmen von Transaktionen verwenden, die mit den Tätigkeiten und Zielen der Gruppe im Einklang stehen, und wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- die Transaktion entspricht einer Leistung oder tatsächlichen Lieferung
- der Preis wurde im Vergleich zu den Marktbedingungen oder den Gepflogenheiten nicht wesentlich verzerrt
- die Zahlung erfolgt direkt an die natürliche oder juristische Person, die Vertragspartner ist

Die Beschäftigten dürfen die Finanzmittel und sonstigen Vermögenswerte ihrer Firma oder der Gruppe nur mit der förmlichen Zustimmung ihres Vorgesetzten zugunsten von Vereinigungen und/oder Organisationen verwenden.

FINANZIELLE TRANSPARENZ

Die Vollständigkeit der Buchführung ist eine wesentliche Voraussetzung für das gute Management der Gruppe und eine genaue und richtige Rechnungslegung. Die Rechnungsbücher, Geschäftsbücher und Buchführungsunterlagen sowie die Jahresabschlüsse und konsolidierten Jahresabschlüsse der Einheiten der Gruppe müssen die von den Einheiten jeweils getätigten Geschäfte richtig und klar wiedergeben, übereinstimmend mit den geltenden Vorschriften, den geltenden Grundsätzen der Rechnungslegung und den internen Verfahren der Berichterstattung und der Kontrolle der Gruppe. Die Buchführungs- und Finanzinformationen, die im Rahmen der Berichterstattungsverfahren der Gruppe übermittelt werden, müssen eine genaue Einschätzung der finanziellen Situation der jeweiligen Einheiten erlauben.

Die mit der Rechnungslegung befassten Mitarbeitenden müssen sorgfältig und redlich sein und prüfen, ob für die einzelnen Buchungen Belege oder angemessene Dokumente vorliegen. Alle Mitarbeitenden müssen sich an die Grundsätze und Vorschriften bezüglich der Ausstellung oder der Aufbewahrung von Rechnungen, Spesenabrechnungen und sonstigen Belegen halten, anhand derer eine Buchung vorgenommen werden kann. Nicht gebuchte Finanzmittel oder Vermögenswerte dürfen nicht behalten

SURYS

oder aufbewahrt werden, es sei denn, die Verwahrung ist gemäß den Vorschriften und den geltenden Grundsätzen der Rechnungslegung erlaubt, nach der Prüfung durch externe Prüfer.

Die Gruppe sorgt für die Einhaltung der Finanzvorschriften und der Grundsätze der Unternehmensführung. Die Berichte, die SURYS oder andere Einheiten der Gruppe regelmäßig veröffentlichen oder an die Behörden übermitteln, müssen vollständige, richtige, genaue, klare und aktuelle Informationen über die Situation der Gruppe oder ihrer verschiedenen Einheiten enthalten.

BEDEUTUNG DER INTERNEN KONTROLLE

Die interne Kontrolle ist eine wichtige Aufgabe des Unternehmens. Sie soll den leitenden Gremien der Gruppe hinreichend Sicherheit in Bezug auf die Zuverlässigkeit der Finanz- und Managementinformationen, den Schutz der Vermögenswerte, die Einhaltung der Vorschriften, Grundsätze und internen Verfahren sowie der Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit der Systeme zur Leitung und Kontrolle der Transaktionen der Gruppe.

Für die Konzeption, den Aufbau und die Durchführung der Verfahren der internen Kontrolle sind die Geschäftsleiter der Einheiten der Gruppe verantwortlich, und zwar sowohl für die Aufrechterhaltung eines geeigneten Kontrollumfelds, die Bewertung finanzieller und allgemeiner Risiken, die Durchführung der Kontrollmaßnahmen und den Informationsaustausch innerhalb und außerhalb der Gruppe als auch für die allgemeine Überwachung des Verfahrens.

Die Mitarbeitenden der Gruppe müssen beim internen Kontrollverfahren mitwirken und etwaige Fragen sorgfältig und offen beantworten.

Außerdem darf eine reibungslose Durchführung der Prüfverfahren durch die externen Prüfer in keiner Weise behindert oder Informationen unterschlagen werden.

ANWENDUNG DER VERHALTENSGRUNDSÄTZE UND VERSTÖSSE

ANWENDUNGSGRUNDSÄTZE

Die Anwendung der Verhaltensgrundsätze beruht auf Strukturen und Verfahren, die sowohl flexibel als auch kohärent sind. Es bleibt den einzelnen Einheiten der Gruppe überlassen, die Grundsätze nach Maßgabe der Anforderungen vor Ort anzuwenden, die sich aus den geltenden Gesetzen und Vorschriften oder dem Statut der jeweiligen Mitarbeitenden ergeben. Die Gruppe ist verpflichtet, diese Grundsätze in allen Firmen zu fördern, an denen sie eine Beteiligung besitzt, und bemüht sich darum, Partnerschaften mit Dritten zu knüpfen, die die gleichen Werte teilen.

WACHSAMKEIT

Die Mitarbeitenden sollen bei der Anwendung der Grundsätze wachsam sein, sowohl was ihn selbst als auch was sein berufliches Umfeld anbelangt. Wenn es die Situation erfordert, wird die Identität des Mitarbeiters, der einen Verstoß meldet, vertraulich behandelt. Zudem dürfen Vorgesetzte keine Sanktionen gegen Mitarbeitende verhängen, die in gutem Glauben einen Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze gemeldet haben.

EMPFOHLENES VORGEHEN BEI PROBLEMEN

Je nach Situation kann es schwierig oder kompliziert sein, anhand der Grundsätze des Verhaltenskodex eine Entscheidung zu treffen. In solchen Fällen ist eine rationale Herangehensweise wichtig, um zu klären, welche Erwägungen zu berücksichtigen sind:

- Prüfen Sie, ob Ihnen alle Fakten bekannt sind: Es ist besser, über vollständige Informationen zu verfügen, bevor man eine Entscheidung trifft.
- Stellen Sie sich die Frage, was genau von Ihnen erwartet wird: Das soll Ihnen helfen, den Zweck und die Mittel voneinander zu trennen und gegebenenfalls Alternativen in Betracht zu ziehen.
- Klären Sie Ihre Aufgabe und Ihre Zuständigkeitsbereiche: In den meisten Fällen sind die Zuständigkeitsbereiche geteilt, informieren Sie oder sprechen Sie mit einem Kollegen.
- Fragen Sie einen Vorgesetzten um Rat: Dies ist die Grundregel in allen Situationen.

Denken Sie daran, dass es die Aufgabe des Vorgesetzten ist, seinen Mitarbeitenden bei der Lösung etwaiger Problemen zu helfen.

- Nutzen Sie die juristischen Ressourcen der Gruppe: Bei Zweifeln bezüglich der Anwendung eines Gesetzes oder einer Vorschrift stehen Ihnen die juristischen Ressourcen der Gruppe zur Verfügung. Angesichts der Vielzahl an Gesetzen und Vorschriften, die für die Gruppe gelten, kann auch Kontakt zu externen Beratern aufgenommen werden.

VERSTOSS GEGEN DIE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

Die Einhaltung und Anwendung der Grundsätze des Kodex sind für alle Mitarbeitenden der Gruppe entsprechend ihrer Funktion und Zuständigkeitsbereiche verbindlich. Eine genauere Beschreibung bestimmter im vorliegenden Kodex festgelegter Grundsätze können die Mitarbeitenden in den Unternehmensgrundsätzen, den Leitlinien oder in anderen Texten nachlesen, sind ihre Aufgabenbereiche direkt von diesen Grundsätzen betroffen, sind sie dazu verpflichtet. Bei Unklarheiten oder Zweifeln bezüglich der Anwendung einzelner Verhaltensgrundsätze in bestimmten Situationen müssen die Mitarbeitenden ihre Vorgesetzten in Kenntnis setzen, die gegebenenfalls die Geschäftsführung der Gruppe informieren. In Fällen, in denen es heikel wäre, sich direkt an den Vorgesetzten zu wenden, wird die in Betracht kommende höhere Unternehmensebene in Kenntnis gesetzt.

Die Nichtbeachtung der Grundsätze des Kodex gilt als Verstoß, der entsprechend den internen Bestimmungen der Firma sanktioniert wird, die den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin beschäftigt, unter Einhaltung der Vorschriften, die in dem Land gelten, in dem der Verstoß festgestellt wird.