

## code of conduct anhang - sprich darüber!

### weitere erläuterungen

Bei der Vermeidung von Fehlverhalten treffen jeden Mitarbeiter von Aalberts eigene Verantwortlichkeiten und Pflichten. Extrem wichtig ist in diesem Zusammenhang, wie wir mit unseren eigenen Beobachtungen umgehen. Dieser Sprich Darüber!- Anhang enthält einen Überblick darüber, was bei Aalberts diesbezüglich erwartet wird und aus welchem Grund.

Die Meldung eines Fehlverhaltens ermöglicht es Aalberts, in solchen Fällen sofort einzugreifen und mögliche Schäden für unser Unternehmen, seine Mitarbeiter, für die Kunden und andere Beteiligte zu begrenzen. Eine interne Diskussion solcher Fälle leistet auch einen Beitrag zu einer transparenten Arbeitskultur, in der wir uns darauf verlassen können, dass sich jeder mit seinen Anliegen zu Wort meldet, statt die Situation weiter hinzunehmen oder Hilfe durch Außenstehende für Angelegenheiten zu suchen, die unser Geschäft betreffen. Genau das ist der Grund, aus dem wir mit "Sprich Darüber!" ein System eingerichtet haben, mit dem Mitarbeiter und andere Personen, die für Aalberts tätig sind, Missstände sicher und völlig vertraulich mitteilen können.

### sprechen sie immer erst mit ihrem vorgesetzten

Als oberster Grundsatz gilt jedoch, dass jeder, der für ein Unternehmen der Aalberts-Gruppe tätig ist, zuerst mit seinem Vorgesetzten über ein Fehlverhalten (auch ein vermutetes oder drohendes) sprechen sollte. Ein solches Fehlverhalten kann in Gestalt eines eindeutig strafbaren Verhaltens vorliegen, wie im Falle eines Betruges oder der Korruption, aber auch in Gestalt weniger deutlicher Verstöße, beispielsweise durch den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern oder durch den Export von Produkten in Staaten, für die Sanktionen bestehen. Kann der Vorgesetzte nicht eingeschaltet werden, sollte die Meldung an einen höherrangigen Vorgesetzten erfolgen, ggf. an die Geschäftsführung oder eine andere Person, die bei dem betroffenen Unternehmen mit der Bearbeitung von Compliance-Fällen beauftragt ist. Soweit diese unternehmenseigenen Verfahren nicht (oder nicht mehr) genutzt werden können, kann ein Kontakt zum vertraulichen Berater von Aalberts hergestellt werden.

**Hinweis: Jeder Fall einer Verletzung des im Code of Conduct von Aalberts und in den betreffenden Anhängen zuerst genannten Prinzipien (der integren Geschäftsführung) muss immer auch an den vertraulichen Berater von Aalberts gemeldet werden.**

Jeder Vorgesetzte oder sonst hierfür zuständige Mitarbeiter, dem ein Fehlverhalten (auch ein vermutetes oder drohendes) mitgeteilt wird, muss dafür sorgen, dass diese Mitteilung aufgenommen wird und die Geschäftsführer des betreffenden Unternehmens so bald wie möglich über das Fehlverhalten und das Eingangsdatum der Mitteilung informiert werden. Hat die mitteilende Person das Fehlverhalten nur an den vertraulichen Berater von Aalberts gemeldet, informiert der vertrauliche Berater nach einer Verifizierung der Mitteilung den Geschäftsführer der betreffenden Gesellschaft auf vertraulicher Basis, sofern mit der mitteilenden Person nichts Anderes vereinbart wurde.

**Persönliche Beschwerden, Beschwerden über den Führungsstil eines Vorgesetzten oder über die Art der Geschäfte sollten nicht dem vertraulichen Berater von Aalberts mitgeteilt, sondern innerhalb des betreffenden Unternehmens und nach den dort für solche Fälle eingerichteten Verfahren bearbeitet werden.**

### der vertrauliche berater

Die Kontaktdaten des vertraulichen Beraters und ein entsprechendes Kontaktformular finden Sie auf der Website von Aalberts ([www.aalberts.com](http://www.aalberts.com)). Zu allen Kommunikationsvorgängen über den Sprich Darüber!-Abschnitt auf der Website hat nur der vertrauliche Berater Zugang. Der vertrauliche Berater kann als erste Anlaufstelle für alle den Code of Conduct betreffenden Angelegenheiten dienen. Er ist hierfür ausgebildet, hat genügend Erfahrung im Umgang mit solchen Fragen und wird persönlich dafür sorgen, dass Sie die erforderliche Unterstützung erhalten. Mitarbeiter, die direkt bei Aalberts Industries N.V. angestellt sind, können ein (vermutetes oder drohendes) Fehlverhalten ihrer Kollegen entweder über den vertraulichen Berater oder - wenn es Vorstandsmitglieder betrifft - an den Aufsichtsratsvorsitzenden der Aalberts Industries N.V. melden.

### fragen oder mitteilung

Der vertrauliche Berater leistet auch Unterstützung bei der Überprüfung einer Situation und bei der Entscheidung über die Frage, ob Maßnahmen eingeleitet werden sollen oder nicht. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten erlaubt ist oder wenn Sie die Sorge haben, dass in Ihrem Unternehmen eventuell etwas falsch läuft und wenn Sie dies nicht mit Ihrem Vorgesetzten oder auf andere Art und Weise innerhalb Ihres Unternehmens besprechen können, können Sie stets den vertraulichen Berater von Aalberts um Rat fragen. Die Vertraulichkeit ist dabei gewährleistet. Wird nur eine Frage gestellt, wird darüber auch keine formelle Mitteilung erstellt.

### transparenz und nachverfolgung

Um die Transparenz zu gewährleisten, wird Ihre Mitteilung (egal ob sie per E-Mail, telefonisch oder über das Kontaktformular auf der Website von Aalberts erstattet wird) schriftlich festgehalten, ist aber nur für den vertraulichen Berater und die Personen lesbar, die der vertrauliche Berater zur Unterstützung jeweils heranzieht. Jede dieser Personen unterliegt einer strikten Vertraulichkeitspflicht. Der vertrauliche Berater wird den Eingang Ihrer Mitteilung binnen fünf Arbeitstagen nach Eingang bestätigen, was natürlich nur möglich ist, wenn Sie in der Mitteilung Ihre Kontaktdaten hinterlegt haben. Sie werden so schnell wie möglich über die Meinung des vertraulichen Beraters zu der betreffenden Angelegenheit informiert, in jedem Fall binnen 2 bis 8 Wochen, um auf diese Weise sicherzustellen, dass Sie auch in den weiteren Ablauf eingebunden sind.

Haben Sie eine Situation oder ein Verhalten entsprechend dem Verfahren mitgeteilt, das in diesem Sprich Darüber!- Anhang genannt ist und sind Sie guten Glaubens davon ausgegangen, dass die mitgeteilte Situation bzw. das mitgeteilte Verhalten ein (drohendes) Fehlverhalten ist, wird Aalberts alles in seiner Macht Stehende tun, um

sicherzustellen, dass Sie keine negativen Konsequenzen irgendwelcher Art wegen Ihrer Mitteilung erfahren. Sollten Sie die Situation bzw. das Verhalten falsch eingeschätzt haben, wird Ihnen dies nicht zum Vorwurf gemacht. Auch in diesem Fall erkennen wir an, dass Sie einen Beitrag zu der Arbeitskultur geleistet haben, auf die wir uns verpflichtet haben. Nur wer böswillig eine Mitteilung macht, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, soweit dies nach den lokalen Vorschriften zulässig ist. Böswillige oder unbegründete Mitteilungen oder solche, die in der Absicht begangen wurden jemandem zu schaden, sind strikt verboten und werden als Verletzung der Dienstpflichten eines Mitarbeiters bewertet. Muss eine von einer Mitteilung betroffene Person nach den geltenden Vorschriften über die Ermittlungen informiert werden, werden wir dies so schnell wie möglich tun. Der vertrauliche Berater wird Ihre Identität strikt vertraulich behandeln, sofern er nicht gesetzlich zur Offenlegung verpflichtet ist oder Sie einer Offenlegung zugestimmt haben.

### anonyme mitteilungen und externe dritte

Auch wenn das nicht der von uns bevorzugte Weg ist und wir Ihnen empfehlen, auf jeden Fall Ihre Identität offenzulegen, um so die Aufklärung Ihrer Mitteilung zu erleichtern, ist eine anonyme Mitteilung an den vertraulichen Berater ebenfalls möglich, und zwar über das Sprich Darüber!-Formular auf der Website. Selbst wenn Sie in diesem Fall nicht einbezogen werden können, ermöglicht sie dem vertraulichen Berater zumindest die Aufklärung der Angelegenheit. Anonyme Mitteilungen sind jedenfalls immer als besser anzusehen als die Einschaltung Dritter. Es ist gestattet, dass Sie sich bei einem vermuteten oder drohenden Fehlverhalten an einen Rechtsanwalt wenden, wenn dieser einer beruflichen Schweigepflicht unterliegt. Unter folgenden Umständen sind Sie berechtigt, das Fehlverhalten an einen externen Dritten (abgesehen von dem vorgenannten Rechtsanwalt) zu melden: (i) Es liegt eine akute Gefahr vor, in der ein gravierendes und dringendes öffentliches Interesse eine sofortige externe Mitteilung erfordert, (ii) eine vorangegangene interne Mitteilung zu dem gleichen Fehlverhalten hat nicht zum Abstellen dieses Fehlverhaltens geführt, oder (iii) es besteht eine gesetzliche oder satzungsmäßige Pflicht zur sofortigen externen Mitteilung. In solchen Fällen sollten Sie das Fehlverhalten aber so bald wie möglich auch an den vertraulichen Berater mitteilen. Eine Information an die Presse oder eine Veröffentlichung über andere (soziale) Medien wird jedoch stets als nicht sachgerechte Reaktion angesehen.

**Die wichtige Nachricht in diesem Anhang lautet, dass Sie berechtigt sind, ein (vermutetes oder drohendes) Fehlverhalten mitzuteilen, dass Ihre Mitteilung vertraulich behandelt wird und dass Aalberts alles in seiner Macht Stehende tun wird, um zu gewährleisten, dass Sie in der Folgezeit keine Vergeltungsmaßnahmen erfahren.**

### beispiele

**Beispiel 1:** Zufällig bekommen Sie ein Gespräch zwischen Ihrem Vertriebsmanager und einem unserer Wettbewerber mit. Der Manager legt dabei offensichtlich preissensible Informationen offen, was gesetzlich verboten ist. Dieses Verhalten kann für unser Unternehmen sehr

schädlich sein. Sie können dies mit Ihrem Vertriebsmanager besprechen, sollten aber immer auch eine Mitteilung an den Geschäftsführer Ihres Unternehmens und an den vertraulichen Berater machen.

**Beispiel 2:** Für bestimmte Staaten wurden Wirtschaftssanktionen erlassen. Demzufolge sind bei Geschäften mit diesen Staaten bestimmte Restriktionen zu beachten. Sie werden Zeuge bestimmter Praktiken, mit denen diese Restriktionen umgangen oder wirkungslos gemacht werden sollen. Ein Beispiel: Waren für einen Kunden aus dem Iran, der mit Militärausrüstung handelt, werden zuerst an einen Kunden in Europa verschifft. Dahinter könnte die Absicht stehen, die Wirtschaftssanktionen gegen Iran zu umgehen oder wirkungslos zu machen. Wenn Sie solche eventuellen Umgehungen feststellen, teilen Sie dies bitte sofort dem Geschäftsführer Ihres Unternehmens und dem vertraulichen Berater mit.

**Beispiel 3:** Die Sicherheit der Arbeitsbedingungen ist von allergrößter Bedeutung. Wird eine Verletzung der Sicherheitsregeln festgestellt, ist dies zu melden. Wenn Ihr Manager Ihre Bedenken nicht ernst nimmt und die gefährliche Situation fortbesteht, teilen Sie Ihre Feststellungen bitte einem höherrangigen Manager, der Geschäftsführung oder der Person mit, die bei Ihrem Unternehmen für die Bearbeitung von Compliance-Fällen zuständig ist.

**Beispiel 4:** Stellen Sie fest, dass Mitarbeitern der Grenzpolizei, die für die Prüfung von Produkten zuständig sind, Zahlungen oder Bewirtungen angeboten werden, stellt dies eine Straftat dar, die den guten Ruf unseres Unternehmens zerstören kann. Sie müssen diesen Korruptionsfall daher sofort dem Geschäftsführer Ihres Unternehmens und dem vertraulichen Berater mitteilen.

### fragen und antworten

**Frage 1:** Ich habe den Verdacht, dass mein Manager eine Einstellungsstrategie verfolgt, die für bestimmte Gruppen diskriminierend wirkt. Was soll ich tun?

**Antwort 1:** Diskutieren Sie die Situation mit Ihrem Manager. Wenn Ihr Manager Ihre Bedenken nicht ernst nimmt, teilen Sie Ihre Beobachtungen bitte einer anderen Person mit, die bei dem betreffenden Unternehmen für die Bearbeitung von Compliance-Fällen zuständig ist.

**Frage 2:** Ich habe einen gravierenden Verdacht, aber auch Angst davor, dass die Informationen dazu den guten Ruf und die Anstellung einiger Mitarbeiter gefährden könnten. Ist es normal, wenn ich zögere, diesen Verdacht mitzuteilen?

**Antwort 2:** Ja, dies ist ganz normal und beweist Ihr Mitgefühl für Ihre Kollegen. Allerdings kann eine unterlassene Mitteilung auch einen Schaden für Ihr Unternehmen, für Aalberts und für die Arbeitsplätze aller dort arbeitenden Mitarbeiter bedeuten. Außerdem ist es ja auch möglich, dass Sie die Situation falsch eingeschätzt haben. In diesem Fall kann eine Untersuchung durch die zuständigen Personen innerhalb Ihres Unternehmens oder durch den vertraulichen Berater Ihren unzutreffenden Verdacht entkräften.