

VERHALTENSKODEX

Eigentümer des Dokuments: HR & ESG

Status des Dokuments: Endgültige Fassung

Verwendung: Intern und extern

Genehmigt von/vom: Vorstand

Genehmigt am: Mai 2024

INHALT

Verhaltenskodex	1
Inhalt	2
1. Unsere Verpflichtung zur Integrität	3
1.1. Zweck und Anwendbarkeit	3
2. Mensch und Umwelt	3
2.1. Gesunde Kultur und gesunder Arbeitsplatz	3
2.2. Sicherheit	4
2.3. Menschenrechte	4
2.4. Umwelt	4
3. Verantwortungsvolles Geschäftsgebaren	5
3.1. Bekämpfung von Bestechung und Korruption	5
3.2. Interessenkonflikt	5
3.3. Datenschutz und Vertraulichkeit	5
3.4. Unternehmensvermögen und diesbezügliche Informationen	6
3.5. Fairer Wettbewerb	6
3.6. Handelsanktionen und Geldwäsche	6
3.7. Geschäftspartner	6
4. Dinge offen ansprechen (Speaking up)	6
4.1. Gemeinsame Verantwortung zum Handeln	6
4.2. Wie man Dinge offen anspricht	7

1. UNSERE VERPFLICHTUNG ZUR INTEGRITÄT

Unseren heutigen Erfolg verdanken wir unseren guten Geschäftspraktiken, unseren Leadership-Qualitäten und unseren Mitarbeitern. Zum Zweck der Beibehaltung guter, ethischer Geschäftspraktiken ist uns sehr daran gelegen, dass alle Mitarbeiter von Fibox diesen Verhaltenskodex kennenlernen. Das Richtige zu tun ist immer eine Entscheidung. Daher ist es wichtig zu verstehen, welche ethischen Verpflichtungen wir gegenüber dem Unternehmen, unseren Kunden und anderen mit unserem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholdern) sowie den Menschen und der Umwelt haben.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die ethischen Richtlinien, die wir bei der täglichen Arbeit einhalten, um in all unseren betrieblichen Aktivitäten ethisches Verhalten und verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren an den Tag zu legen. Im Falle unterschiedlicher Sprachfassungen ist die englische Fassung die ursprüngliche und verbindliche Fassung.

1.1. Zweck und Anwendbarkeit

Unser Verhaltenskodex (der Kodex) definiert die ethischen Richtlinien, die wir einhalten wollen, um mit Integrität und auf ethische Weise zu arbeiten. Der Zweck dieses Kodexes ist es, jeden Fibox Mitarbeiter dabei zu unterstützen, im Geschäftsverkehr ethisch wohlüberlegt zu agieren und entsprechend zu entscheiden.

Von jedem Fibox Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich zu diesem Verhaltenskodex bekennt und die in diesem Dokument aufgeführten ethischen Richtlinien einhält. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter bei Fibox, dass er sich zu Wort meldet und die Dinge offen anspricht (to speak up), wenn er auf ein Fehlverhalten oder auf Handlungen oder Verhaltensweisen stößt, die dem Kodex zuwiderlaufen. Unterlassungen, dies zu tun, stellen einen Verstoß gegen diesen Kodex dar. In Abschnitt 4 dieses Dokuments erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Anliegen, Vorfälle und Bedenken melden können.

2. MENSCH UND UMWELT

2.1. Gesunde Kultur und gesunder Arbeitsplatz

Der Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur hängt von uns allen ab. Wir alle bei Fibox sind verpflichtet, unsere Mitarbeiter, Kunden, Partner und sonstige Interessengruppen mit Respekt und Würde zu behandeln. Wir tolerieren keinerlei Form von Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder anderweitig unangemessenes Verhalten.

Wir fördern Vielfalt und Gleichberechtigung und bemühen uns, einen integrativen Arbeitsplatz für alle zu schaffen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter und verpflichten uns, allen unseren Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten. Wir tolerieren keinerlei diskriminierendes Verhalten aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Religion oder anderen persönlichen Eigenschaften.

Behandeln Sie Ihre Kollegen und andere mit unserem Unternehmen verbundene Gruppen (Stakeholder) stets mit Freundlichkeit und Respekt. Trauen Sie sich einzugreifen, wenn Sie Zeuge von Mobbing, Belästigungen, Diskriminierung oder anderweitig unangemessenem Verhalten in welcher Form auch immer werden.

2.2. Sicherheit

Wir nehmen Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ernst und beugen aktiv und präventiv Situationen vor, die unsere Sicherheit in irgendeiner Weise gefährden könnten. Für uns hat Sicherheit bei all unseren betrieblichen Aktivitäten oberste Priorität.

Wir halten uns an alle Sicherheitsvorschriften und Unternehmensrichtlinien zur Sicherheit am Arbeitsplatz. Von jedem Fibox Beschäftigten wird erwartet, dass er sich mit den einschlägigen Sicherheitsvorschriften und -richtlinien vertraut macht. Wir zögern nicht, einzugreifen und korrigierende Maßnahmen zu ergreifen, wenn wir ein Verhalten oder eine Situation bemerken, die ein Sicherheitsrisiko darstellen könnte.

Vergewissern Sie sich, dass Sie mit den einschlägigen Sicherheitsrichtlinien Ihrer Abteilung vertraut sind. Wenden Sie sich in Situationen, in denen Sie nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, an Ihren Vorgesetzten.

2.3. Menschenrechte

Wir sind bestrebt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Wertschöpfungskette in Bezug auf unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Auftragnehmer, lokale Gemeinschaften und die Gesellschaft als Ganzes zu ermitteln, zu bewerten und zu steuern.

Wir unterstützen die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, der EU-Menschenrechtskonvention, anderer grundlegender Menschenrechtsübereinkommen, des britischen Gesetzes von 2015 gegen moderne Sklaverei (Modern Slavery Act 2015), des britischen Menschenrechtsgesetzes von 2000 (Human Rights Act 2000) und alle damit verbundenen Gesetze.

Weitere Informationen über unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte finden Sie in unserer Menschenrechtsrichtlinie im Fibox internen Intranet.

2.4. Umwelt

Zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele liegt unser besonderer Fokus auf der Kreislaufwirtschaft und der Entkarbonisierung unseres Produkt- und Serviceangebots. Unser Ziel ist es, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die sicher für die Umwelt sind, und unsere gesamten Geschäftsaktivitäten unter Beachtung der Energieeffizienz zu betreiben.

Wir verpflichten uns, wo immer möglich, wiederverwendete und recycelte Materialien zu verwenden. Wenn der Einsatz gefährlicher Stoffe unvermeidlich ist, wird das Personal entsprechend geschult, und es werden Aufzeichnungen über ihren Einsatz und den Umgang mit ihnen geführt. Es wird auch darauf geachtet, dass unsere geschäftlichen Transaktionen, Produkte oder Kaufentscheidungen keine negativen Auswirkungen auf die Ökosysteme haben. Ordnungsgemäße Abfallentsorgung und Recycling sind Teil unseres täglichen Handelns.

Unsere Verpflichtung zu umweltverträglichen Entscheidungen erstreckt sich auch auf unser Reiseverhalten.

3. VERANTWORTUNGSVOLLES GESCHÄFTSGEBAREN

3.1. Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption oder Bestechung und halten uns an alle Antikorruptionsgesetze. Als Korruption ist jede Handlung bzw. jeder Versuch zu betrachten, persönliche oder geschäftsbezogene Vorteile zu erlangen, die auf unangemessene oder illegale Weise erworben wurden.

Wir geben oder nehmen keine Geschenke, Gefälligkeiten oder Vorteile an, die nicht mit unseren Geschäftszielen übereinstimmen. Geleistete oder erhaltene Geschenke werden klar dokumentiert, sind von angemessenem Wert und stehen in einem angemessenen Verhältnis zur Art der Geschäftsbeziehung.

Lehnen Sie stets alle Angebote und Bitten in Bezug auf unangemessene Geschenke, Zahlungen, Bewirtschaftungsleistungen oder Vorteile ab und melden Sie diese. Offerieren oder akzeptieren Sie niemals Geschenke oder Bewirtschaftungsleistungen, die darauf abzielen, Entscheidungen zu beeinflussen.

Korruption ist in all ihren Formen strengstens untersagt und darf in keiner unserer geschäftlichen Tätigkeiten und keinem Geschäftsbereich vorkommen. Ausführlichere Informationen über unsere Verpflichtung zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung finden Sie im Intranet unter „Bekämpfung von Bestechung und Korruption“.

3.2. Interessenkonflikt

Von allen unseren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie im Interesse des Unternehmens handeln. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Ihre persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen oder stehen könnten. Unsere persönlichen Beziehungen dürfen keinerlei Einfluss auf unsere Entscheidungsfindung nehmen.

Schon die Möglichkeit eines Interessenkonflikts kann für das Unternehmen schädlich sein. Wo immer und sobald Sie in einen Interessenkonflikt geraten könnten, sollten Sie dies bekanntgeben und sich aus dem Entscheidungsprozess zurückziehen.

3.3. Datenschutz und Vertraulichkeit

Wir respektieren das Recht eines jeden auf Privatsphäre. Wir verpflichten uns, geschäftsbezogene vertrauliche Informationen und persönliche Daten unserer Mitarbeiter und anderer mit unserem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit Sorgfalt und Umsicht zu verarbeiten und zu schützen. Wir halten uns an alle einschlägigen Datenschutzgesetze. Wir verarbeiten vertrauliche Informationen mit Bedacht und nur, wenn es notwendig ist. Nur Personen, die das Recht haben, diese Informationen zu verarbeiten und sie für ihre Arbeit benötigen, dürfen dies tun. Wir speichern keine Informationen, die wir nicht verwenden oder nicht mehr benötigen.

Es ist verboten, vertrauliche Informationen des Unternehmens während oder nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder einer sonstigen Arbeitsbeziehung preiszugeben. Als vertrauliche Informationen gelten u. a. Preise, Verkäufe, Umsätze, nicht öffentliche Informationen von Kunden und anderen mit unserem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholdern). Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dass Dritte keinen unnötigen Zugang zu vertraulichen Informationen erhalten. Sämtliche

Informationen dürfen ausschließlich für notwendige und rechtmäßige Geschäftszwecke in Übereinstimmung mit dem Gesetz verwendet werden.

3.4. Unternehmensvermögen und diesbezügliche Informationen

Seien Sie immer achtsam, wenn Sie mit dem Unternehmensvermögen und diesbezüglichen Informationen des Unternehmens oder mit dem Unternehmensvermögen oder den diesbezüglichen Informationen von mit unserem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholdern) umgehen. Bei diesen Vermögenswerten kann es sich um materielle Werte wie unsere Räumlichkeiten, Materialien, Produkte und Maschinen oder um immaterielle Werte wie vertrauliche Informationen, Informationssysteme und immaterielle Eigentumsrechte handeln.

Gehen Sie mit den Vermögenswerten und diesbezüglichen Informationen des Unternehmens immer so sorgfältig um, wie Sie es mit Ihren eigenen Vermögenswerten und Informationen tun würden. Mit den Vermögenswerten und diesbezüglichen Informationen unserer Kunden und Lieferanten gehen wir genauso sorgsam um wie mit unseren eigenen.

3.5. Fairer Wettbewerb

Wir konkurrieren fair und verantwortungsbewusst und gemäß den geltenden Wettbewerbsgesetzen. Jeder bei Fibox hält sich an die Wettbewerbsgesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien. Wir beteiligen uns nicht an Aktivitäten, die darauf abzielen, den fairen Wettbewerb einzuschränken oder zu verzerren.

3.6. Handelssanktionen und Geldwäsche

Fibox hält alle einschlägigen Exportkontrollbestimmungen und Handelssanktionen ein. Wir führen keine Geschäfte durch, die gegen die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismus und Finanzkriminalität verstoßen.

3.7. Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten halten, der ähnliche ethische Richtlinien wie dieser Verhaltenskodex enthält. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten ist auf unserer Website verfügbar.

4. DINGE OFFEN ANSPRECHEN (SPEAKING UP)

4.1. Gemeinsame Verantwortung zum Handeln

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass wir entsprechend den in diesem Dokument aufgeführten ethischen Leitlinien handeln. Darüber hinaus sind wir dafür verantwortlich, uns zu Wort zu melden und die Dinge offen anzusprechen (to speak up), wenn wir auf Aktivitäten stoßen, die im Widerspruch zu diesen Leitlinien stehen.

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, diese ethischen Grundsätze zu kommunizieren und in die tägliche Arbeit ihrer Teams einzubringen. Wir ermutigen Sie, sich in Situationen, in denen Sie unsicher sind, wie Sie sich am besten verhalten sollen, an Ihren Vorgesetzten zu wenden.

4.2. Wie man Dinge offen anspricht

Von jedem Fibox Mitarbeiter, der vermutet, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie vorliegt, wird erwartet, dass er aktiv eingreift und die Angelegenheit offen anspricht (to speak up). Unseren Mitarbeitern stehen mehrere alternative Kanäle zur Verfügung, um Bedenken bzw. mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex von Fibox zu melden.

Der erste Ansprechpartner ist der direkte Vorgesetzte. Wenn Geschäftsführer und leitende Führungskräfte Kenntnis von potenziellen Verstößen gegen diesen Kodex erhalten, sind sie dafür verantwortlich, die betreffende Situation zu bewerten und mögliche Maßnahmen zu ermitteln. Darüber hinaus kommt Geschäftsführern die wichtige Rolle zu, ihre Teams dabei zu unterstützen, die Anforderungen dieses Kodexes in ihren Unternehmensalltag zu integrieren.

Ferner ist es möglich, die Personal- oder Rechtsabteilung zu kontaktieren, um Fragen vorzubringen oder Bedenken bzw. mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden.

Außerdem hat Fibox einen Meldekanal für ethische Fragen (ethical reporting channel) eingerichtet, der auch anderen mit unserem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholdern) die Möglichkeit gibt, ihre Bedenken zu melden. Wir verarbeiten alle gemeldeten Bedenken mit Sorgfalt und Umsicht und respektieren Ihre Geheimhaltungswünsche; falls gewünscht, können Sie also anonym bleiben. Um bestmögliche Rahmenbedingungen für eine effiziente Untersuchung zu schaffen, ermutigen wir Sie jedoch dazu, Ihren Namen anzugeben.

Alle Meldungen potenzieller Verstöße gegen diesen Kodex werden untersucht und bewertet; sofern erforderlich auch unter Hinzuziehung externer Sachverständiger.

Bei Fibox tolerieren wir keinerlei Form von Vergeltung gegenüber Personen, die Dinge offen ansprechen (speak up), die Anliegen, Vorfälle, Bedenken oder Meinungen äußern oder die in gutem Glauben potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen Richtlinien und Gesetze melden.

Verstöße gegen unseren Kodex sowie Unterlassungen, bekannte Verstöße unverzüglich zu melden, oder die Abgabe von Falschmeldungen können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen.

Wenn Sie Fragen zu diesen ethischen Leitlinien haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung.

Siehe dazu: Fibox Speak up-Richtlinie.