UNSER VERHALTENSKODEX

UNSERE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE

UNSER VERHALTENSKODEX
- EIN TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR VON COFICAB

10.01.09.01/02 (ERSETZT REF 10.45.05/01)
GERMAN EDITION

VERHALTENS-
KODEX

UNSERE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE

COFICAB GROUP
TUNIS, TUNESIEN

STAND: DEZEMBER 2025
VERSION: 03

INHALTSVERZEICHNIS

Ein Wort von unserer Unternehmensleitung
Einleitung
Anwendungsbereich des COFICAB Verhaltenskodex
Verstöße gegen den COFICAB Verhaltenskodex

1. ARBEITSPLATZ

1.1. Chancengleichheit
1.2. Menschliches Miteinander
1.3. Arbeitsplatz frei von Gewalt und Belästigungen
1.4. Verhalten am Arbeitsplatz
1.5. E-Mail-Nutzung
1.6. Alkohol- und Drogenmissbrauch
1.7. Kleiderordnung
1.8. Nutzung des Internets
1.9. Vermögenswerte des Unternehmens
1.10. Vereinigungsfreiheit
1.11. Kinder- und Zwangsarbeit
1.12. Personenbezogene Daten

2. UNTERNEHMENSINTEGRITÄT

2.1. Interessenkonflikt
2.2. Verbot von Korruption, Bestechung, Unterschlagung und Geldwäsche
2.3. Geschenke und Bewirtungen
2.4. Weitergabe von Informationen
2.5. Geistiges Eigentum
2.6. Digitale Präsenz
2.7. Gerechtes Geschäft, gerechte Werbung und gerechter Wettbewerb
2.8. Prüfungen und Untersuchungen

3. GESUNDHEIT, SICHERHEIT, UMWELTSCHUTZ UND SOZIALE VERANTWORTUNG

3.1. Gesundheit und Sicherheit
3.2. Umwelt
3.3. Soziale Verantwortung

4. BERICHTSVERFAHREN

5. SONSTIGES

EIN WORT VON UNSERER **UNTERNEHMENS-LEITUNG**

Hichem Elloumi
CHAIRMAN & CEO

Hichem Elloumi

Liebe COFICABianer*innen,

COFICAB ist besonders stolz auf seine Werte, die das Erbgut darstellen: Leidenschaft, Ethik, Einsatzbereitschaft und Teamarbeit sind das, was uns ausmacht und zeigt, wer wir sind. Wir sind stolz auf unsere Arbeit in einem aktiven Umfeld. Für unsere Kunden und Lieferanten ist COFICAB zu einem langfristig Partner gewachsen, dem eine vertrauensvolle Zusammenarbeit am Herzen liegt.

Diese Prinzipien sind der Grundstein für unsere nachhaltige Entwicklung. Durch deren Einhaltung sorgen wir dafür, dass sich unsere Geschäftstätigkeiten und Beziehungen an den höchsten Standards der Wirtschaftsethik orientieren und mit Respekt füreinander durchgeführt werden.

Deshalb sind wir erfreut, **UNSEREN VERHALTENS-KODEX** mit Ihnen teilen zu können - dieser ist die Verkörperung der Unternehmenskultur von COFICAB.

Unsere Verhaltensgrundsätze zielen darauf ab, allen COFICABianern*innen die möglichen Mittel mit an die Hand zu geben, um ethische Misslichkeiten erfolgreich zu lösen. **UNSER VERHALTENSKODEX** ist für uns selbstverständlich. Die Verantwortung für die Einhaltung liegt bei uns allen. Nur so erhalten wir unseren tadellosen Ruf, der die Basis für unser Geschäft darstellt.

Wir glauben, dass wir immer Integrität gelebt, Verantwortung für die Ergebnisse übernommen und das Richtige getan haben, auch wenn das Richtige nicht immer einfach ist. Deshalb setzen wir auf unser wertvollstes Kapital, unsere Beschäftigten, um unsere Überzeugungen und Werte im Umgang miteinander und mit unseren Interessengruppen beispielhaft zu halten.

Aouatef Elloumi El Ghoul
CHAIRMAN & CEO
SEPTEMBER 1958 - NOVEMBER 2017

EINLEITUNG

Unser Verhaltenskodex dient jedem Einzelnen von uns zur Orientierung und lehrt uns all die entscheidenden Normen, die für unsere Geschäftsbeziehungen wichtig sind. Er beschreibt die grundlegenden Regeln der Ethik, denen wir als ein Team folgen. Darüber hinaus bietet er Hilfestellungen für den Fall, dass verhaltensbezogene Fragen oder Anliegen entstehen.

Unser Verhaltenskodex orientiert sich an unseren Unternehmenswerten: Wahrung der Ethik, Einsatzbereitschaft und das damit verbundene Übertreffen unserer Leistung, Verbesserung der Unternehmenserfolge durch Teamarbeit und Leidenschaft.

Wir alle tragen die persönliche Verantwortung dafür, unseren Verhaltenskodex zu kennen und - wie auch die anderen bei COFICAB geltenden Richtlinien, Verfahren und Vorgaben - zu befolgen. Weitere Informationen finden Sie in den nachfolgenden Abschnitten dieser Ausführung zu unserem Verhaltenskodex oder auch im Richtlinien- und Verfahrenshandbuch von COFICAB.

Es ist unsere Pflicht, unseren Verhaltenskodex zu respektieren, zu akzeptieren und einzuhalten. Benötigen Sie Hilfe beim Verständnis oder weitere Informationen, dann wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt 4 Verhaltenskodex genannten Ansprechpartner.

Unser Verhaltenskodex gilt verpflichtend für alle Beschäftigten der COFICAB Gruppe, an allen Standorten weltweit. Die Vorgesetzten sind zur Förderung und Einhaltung verpflichtet. Wir werden alles tun, um diese Normen und deren Einhaltung nicht zu gefährden.

Anwendungsbereich des Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex zielt darauf ab, alle COFICAB Beschäftigten im Umgang mit ethischen Themen zu unterstützen. Alle COFICAB Beschäftigten sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu lesen und zu verstehen.

Unser Verhaltenskodex umfasst vier Abschnitte. Abschnitt 1 beschreibt den Arbeitsplatz. Abschnitt 2 enthält spezifische Verhaltensrichtlinien zur Wahrung der Unternehmensintegrität. Abschnitt 3 befasst sich mit den Themen Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz sowie soziale Unternehmensverantwortung. Informationen zum Berichtsverfahren sind in Abschnitt 4 dargelegt.

Trotz Vorliegen einer Fassung in lokaler Sprache gilt die Original-Fassung in englischer Sprache als allgemeingültig. Unser Verhaltenskodex wurde in Übereinstimmung mit allen entsprechenden Gesetzen und Vorschriften verfasst. Sollten sich lokale Bestimmungen ändern und somit im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex stehen, so gilt lokales Recht.

Sollten an einem COFICAB Standort strengere Richtlinien gelten als in diesem Verhaltenskodex festgelegt, so greift in diesem Falle das Gesetz des entsprechenden Landes.

Bei Tätigkeiten innerhalb der COFICAB Gruppe können Beschäftigte mit ethischen Herausforderungen konfrontiert werden, in denen ein gesunder Menschenverstand, gutes Urteilungsvermögen, unser Verhaltenskodex, Unternehmensrichtlinien und -verfahren ausreichen werden, um diese zu meistern. Es können jedoch auch Situationen entstehen, die zusätzliche Unterstützung erfordern. Hierbei stehen ausgewählte Kontakte (Abschnitt 4 Verhaltenskodex) gerne zur Verfügung.

Alle hier genannten Kontaktpersonen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Vertraulichkeit aus, sodass Ihr Anliegen stets in guten Händen ist und Bedenken vor negativen Auswirkungen vollkommen unbegründet sind.

Verstössen gegen den Verhaltenskodex

Für COFICAB ist der Verhaltenskodex von größter Bedeutung.

Alle Beschäftigten werden darüber in Kenntnis gesetzt, dass jegliche Verletzungen zu schwerwiegenden Konsequenzen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen mit Kündigungsfolge und zivil- oder strafrechtlicher Verfolgung, führen können.

Verletzungen sind u.a.:

- Verletzungen, hervorgerufen durch einen direkten oder indirekten Mangel an Aufsicht oder Sorgfalt
- Mangelnde Kooperation bei der Untersuchung im Rahmen einer gemeldeten Verletzung

Jeder bestätigte Verstoß gegen den Verhaltenskodex wird, unabhängig von der Leistung der angestellten Person, negative Auswirkungen auf mögliche Beförderungen und / oder Prämien haben. Beförderungen und Prämien sind ein Privileg, das nur die leistungsstarken Beschäftigten honoriert, die die Werte von COFICAB beispielhaft im Einklang mit dem Verhaltenskodex umsetzen.

1. ARBEITSPLATZ

1 | Chancengleichheit

Wir bieten allen Beschäftigten Chancengleichheit. Wir stellen ein, honorieren und fördern unsere Mitarbeiter*innen auf Grund ihrer Verdienste, unabhängig von Rasse, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand oder Behinderung. Wir schätzen alle Beschäftigten und behandeln jeden, der für oder mit COFICAB arbeitet, gerecht und diskriminierungsfrei.

2 | Menschliches Miteinander

COFICAB ist fest entschlossen, die Menschenrechtsstandards durch die COFICAB Menschenrechtsrichtlinien zu fördern.

Deshalb werden alle COFICAB Beschäftigten und potenzielle Beschäftigten gleich behandelt und durch Vorurteile oder Voreingenommenheit nicht benachteiligt. Dies bedeutet, dass die beste Person für einen Job oder eine Beförderung die Person ist, die diese Position auf Grund von Qualifikation, Erfahrung, Wissen und Einhaltung der Unternehmenswerte verdient.

COFICAB bietet einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz, der die individuellen Unterschiede schätzt. Es ist die Vielfalt an Erfahrungen und unteschiedlichen Hintergründen, die die Beschäftigten mitbringen, die für die Erreichung unserer geschäftlichen Ziele wichtig ist.

Alle COFICAB Beschäftigten haben ein Anrecht darauf, von Vorgesetzten und Kollegen respektvoll, gerecht sowie würdevoll behandelt zu werden.

Im Rahmen unserer Unternehmenskultur verpflichten sich alle COFICAB Beschäftigten dazu, unsere gemeinsamen Werte aktiv zu leben: Ethik, Teamwork, Einsatzbereitschaft und Leidenschaft.

Das heißt, dass ein respektvoller und höflicher Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und weiteren Interessengruppen jederzeit verpflichtend ist.

Nur so kann das Image von COFICAB in jeglicher Hinsicht professionell aufrechterhalten bleiben.

Andere persönliche Wertvorstellungen oder eine andere Kultur sind zu achten.

Teamgeist ist ein essentieller Baustein, um den Erfolg von COFICAB weiterzuschreiben. Der Fokus liegt auf Arbeiten im Team und nicht auf dem persönlichen Gewinn.

Zudem werden eine offene Kommunikation sowie die Bereitschaft, Erfahrungen, Ressourcen und Möglichkeiten zu teilen, vorausgesetzt.

Vorgesetzte sind bei COFICAB dazu angehalten, ein Umfeld zu schaffen, das durch Energie und Leidenschaft besticht. Hier geht es um die Schaffung einer positiven Einstellung eines jeden zur Arbeit und die Inspiration innerhalb der Teams.

3 Arbeitsplatz frei von Gewalt und Belästigungen

Wir verurteilen jegliche Ausübung oder Androhungen von physischer oder psychischer Gewalt am Arbeitsplatz. Unsere Unternehmenspolitik verbietet jegliche Form von Gewalt.

Eine Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten, das darauf abzielt, die Würde einer anderen Person zu verletzen oder eine für das Umfeld bedrohliche, feindliche, erniedrigende, demütigende, belästigende oder beleidigende Situation zu schaffen.

Personen, die in irgendeiner Form Gewalt, Belästigung, Mobbing, Einschüchterung oder Nötigung ausüben, werden sanktioniert.

Die ergriffenen Disziplinarmaßnahmen können auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten oder sogar in eine mögliche Strafverfolgung resultieren.

4 Verhalten am Arbeitsplatz

COFICAB Beschäftigte sind dazu verpflichtet, ihre Arbeit mit der notwendigen Sorgfalt, Genauigkeit und Ehrlichkeit auszuführen.

Die Verwirklichung der COFICAB Ziele ist oberstes Gebot. Dazu zählen auch die Einhaltung der hohen Standards für ethisches Verhalten sowie spezielle Gesetze, Vorschriften, Regeln und Richtlinien von COFICAB.

Alle Beschäftigten verpflichten sich dazu, langfristig effiziente Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und weiteren Interessengruppen aufzubauen und zu stärken sowie diese auch auf die Gemeinschaft innerhalb der Unternehmensgruppe zu übertragen.

COFICAB Beschäftigte haben bei der Entscheidungsfindung oder bei der Umsetzung von Maßnahmen stets die Interessen des Unternehmens, der Gemeinschaft zu berücksichtigen und zu wahren.

Sie sind dazu verpflichtet, stets nach innovativen und kreativen Lösungen zu streben und diese auszuführen. Durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Vertiefung von Branchen- und Fachkenntnissen sollen COFICAB Beschäftigte stetig lernen.

Persönliche Meinungen und der individuelle Glauben dürfen berufliche Beziehungen nicht beeinträchtigen und in keiner Art und Weise dem Image von COFICAB schaden.

1. ARBEITSPLATZ

5 Email-Nutzung

COFICAB Beschäftigte müssen auf E-Mails unverzüglich, professionell und höflich antworten. Die E-Mail-Konten sind nur für berufliche Zwecke im Rahmen der Ausübung der eigenen Tätigkeit zu nutzen.

6 Alkohol- und Drogen-missbrauch

Der Missbrauch von Alkohol und Drogen vermindert die Fähigkeit, der Arbeit sicher nachzugehen und birgt somit Gefahren für alle. Aus diesem Grund ist bei COFICAB der Drogen- und Alkoholkonsum an allen Standorten weltweit verboten. Nüchternheit ist während der Arbeitszeit zwingend erforderlich.

7 Kleiderordnung

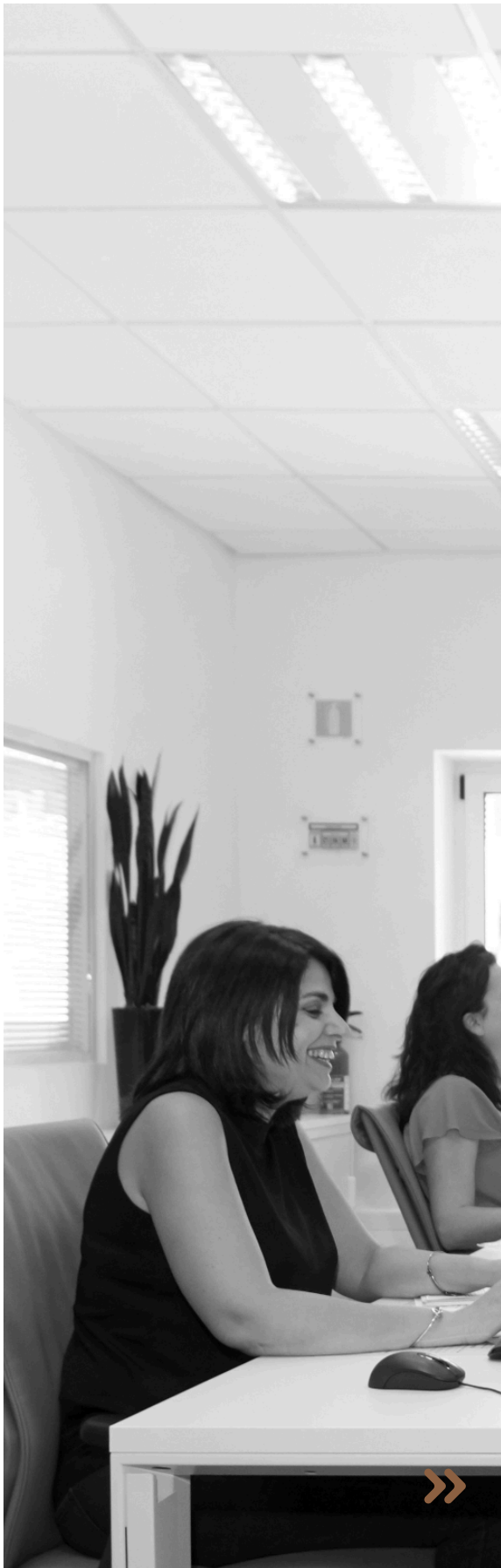
COFICAB respektiert den sich stetig wandelnden Kleidungsstil als Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Wir setzen jedoch voraus, dass der Stil mit dem internationalen Image unseres Unternehmens vereinbar ist und von allen Beschäftigten als akzeptabel empfunden wird. Infolgedessen wird erwartet, dass alle Beschäftigten einen angemessenen Kleidungsstil wählen.

COFICAB Beschäftigte im Betrieb bekommen eine ihrem Aufgabenbereich entsprechende Arbeitskleidung vom Unternehmen gestellt.

Unabhängig vom Kleidungsstil wird erwartet, dass die hohen Anforderungen an Hygiene eingehalten werden.

COFICAB behält sich das Recht vor, die Beschäftigten an diese Richtlinie zu erinnern, sofern dies für notwendig erachtet wird.

Im Falle von Bedenken oder Zweifeln, sollte eine neutrale Kleiderordnung gewählt werden.



8 Nutzung des Internets

Die Nutzung des Interets darf ausschließlich für berufliche Zwecke und gemäß der Geschäftsordnung erfolgen.

Der unangemessene Gebrauch von Informationstechnologien kann zu nicht autorisiertem Zugriff auf unternehmensinterne Netzwerke und somit Daten führen, was in den Diebstahl von Geschäftsinformationen, Schäden an Software-Systmen sowie in den Verlust von vertraulichen Informationen resultieren kann. Dies wird zu Disziplinarmaßnahmen für die verursachende Person führen.

Das bedeutet unter anderem, dass COFICAB Beschäftigte niemals auf unangemessene Webseiten zugreifen sowie ungeeignete Materialien bei der Arbeit oder von den unternehmenseigenen Geräten aus senden dürfen. Dazu zählen insbesondere Webseiten mit Glücksspielen, solche, die Pornografie, Inhalte mit sexuellem Hintergrund, Gewalt oder extreme Ansichten enthalten sowie Webseiten, die die Störung der öffentlichen Ordnung befürworten.

9 Vermögenswerte des Unternehmens

Die Vermögenswerte von COFICAB sind zwingend zu schützen und dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Jegliche Verwendung von Vermögenswerten für persönliche Zwecke und / oder zum Erreichen von persönlichem Gewinn ist strengstens verboten.

10 Vereinigungsfreiheit

COFICAB-Beschäftigte haben ein Recht auf Vereinigungsfreiheit gemäß einschlägigen Rechtsvorschriften.

11 Kinder- und Zwangsarbeit

COFICAB duldet keine Kinderarbeit und beschäftigt keine Kinder. Es werden keine minderjährigen Personen beschäftigen und auch keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit, Ausbeutung von Minderheiten oder ähnliche Arbeitsformen eingesetzt. Sämtliche Arbeit erfolgt freiwillig, und die Beschäftigten können ihre Arbeit oder das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden.

12 | Personenbezogene Daten

COFICAB verarbeitet personenbezogene Daten nur dann, wenn dies für berechtigte geschäftliche Zwecke erforderlich ist, und erfüllt die geltenden Datenschutzgesetze in jedem Land, in dem wir tätig sind. Wir verwenden Daten rechtmäßig und für klar definierte Zwecke, erheben nur das notwendige Minimum und speichern sie nur so lange, wie es erforderlich ist. Außerdem schützen wir die Daten mit angemessenen Sicherheitsmaßnahmen und übernehmen Verantwortung für ihren sicheren Umgang.

Beschäftigte mit einem gültigen geschäftlichen Grund dürfen auf personenbezogene Daten zugreifen. Eine Weitergabe an Dritte erfordert geeignete Vereinbarungen und Schutzmaßnahmen. Beschäftigte müssen personenbezogene Daten sorgfältig verarbeiten und dabei von COFICAB freigegebene Tools verwenden. Alle COFICAB Beschäftigten sind außerdem dafür verantwortlich, ihre sensiblen personenbezogenen Informationen sowie ihre Anstellungsbedingungen vertraulich zu behandeln und solche Informationen nur offenzulegen, wenn dies ausdrücklich durch geltende Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien verlangt wird

2. UNTERNEHMENS-INTEGRITÄT

1 | Interessenkonflikt

Allen COFICAB Beschäftigten ist es untersagt, Tätigkeiten nachzugehen, die in einem Konflikt mit den Interessen von COFICAB stehen oder stehen könnten.

Unter Interessenkonflikt wird jede Situation verstanden, in der (zukünftige) Beschäftigte in einander ausschließenden tatsächlichen oder potenziellen, finanziellen oder nicht finanziellen Interessen nicht mehr objektiv zur Leistungserbringung fähig sind.

Eine Konfliktsituation kann somit entstehen, wenn Beschäftigte finanzielle oder anderweitige Interessen verfolgen, die die Objektivität dermaßen beeinflussen, dass das Interesse von COFICAB möglicherweise beeinträchtig ist.

Solche Situationen können bspw. wie folgt aussehen und betreffen sowohl COFICAB Beschäftigte als auch deren Verwandtschaft:

- Unzulässige persönliche Vergünstigungen aufgrund der Position im Unternehmen oder der Beziehung zum Unternehmen
- Persönliche Geschenke von bestehenden oder potenziellen Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern über das eigentliche Maß an normaler Geschäftsentwicklung oder Kundenbindung hinausgehend
- Gleichzeitige direkte oder indirekte Beteiligung oder gleichzeitige Ausübung einer gleichwertigen Tätigkeit als Mitarbeiter, Berater oder Vorstandsmitglied bei einem Kunden, Wetterbewerber oder Lieferanten von COFICAB
- Beeinflussung der Lieferantenauswahl zugunsten des eigenen finanziellen Interesses oder des eines Verwandten

Geschäftsbeziehungen mit Verwandten und Freunden können zu einem Interessenkonflikt oder dem Anschein eines Interessenkonflikts führen. Bei Ausschreibungen dürfen COFICAB Beschäftigte daher niemals in Verhandlungen miteinbezogen werden, wenn diese mit Verwandten oder guten Freunden geführt werden.

Diese Regel gilt auch in indirekten Situationen, in denen COFICAB Beschäftigte Verwandte oder gute Freunde eine direkte oder indirekte Beteiligung haben oder für ein anderes Unternehmen arbeiten, mit dem COFICAB eine Geschäftsbeziehung pflegt oder anvisiert:

- Eine bei COFICAB angestellte Person, die direkt oder indirekt Aufsicht hat oder unter der Aufsicht eines Verwandten arbeitet
- Eine beschäftigte Person und eine verwandte Person arbeiten gleichzeitig bei COFICAB.

Interessenkonflikte sind nicht immer offensichtlich. In Zweifelsfällen sollen COFICAB Beschäftigte sich von denen in Abschnitt 4 Verhaltenskodex genannten Kontakten beraten lassen.

Eine schnelle und vollständige Offenlegung ist stets die entscheidende Vorstufe zur Identifizierung und Behebung jeglicher – auch potenzieller – Interessenkonflikte.

Sollten COFICAB Beschäftigte einen existierenden oder potentiellen Konflikt bemerken, so besteht die Pflicht, diesen einem in Abschnitt 4 Verhaltenskodex genannten Kontakt zu melden.

COFICAB Beschäftigte haben eine Meldepflicht. Bestehende und mögliche Interessenkonflikte müssen gegenüber denen in Abschnitt 4 Verhaltenskodex genannten Kontaktpersonen schriftlich mitgeteilt werden. Unterlassungen gelten als Verstoß gegen den Verhaltenskodex.

2 Verbot von Korruption, Bestechung, Unterschlagung und Geldwäsche

Wir erwarten von unseren Beschäftigten und sämtlichen Stakeholdern eine Null-Toleranz Haltung inpuncto Korruption, Bestechung, Unterschlagung und Geldwäsche. Somit ist es COFICAB Beschäftigten untersagt, Gegenstände oder Leistungen von Wert anzunehmen, bereitzustellen, anzubieten, zu genehmigen oder zu versprechen, um sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen oder Geschäfte zu erhalten bzw. zu sichern. Generell erwarten wir von unseren Beschäftigten und Stakeholdern, dass sie die ‚Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsrichtlinie' von COFICAB sowie alle geltenden Antikorruptionsgesetze einhalten.

2. UNTERNEHMENSINTEGRITÄT

4 Weitergabe von Informationen

Alle Informationen im Zusammenhang mit COFICAB müssen nach gutem Glauben vertraulich bzw. geheim behandelt werden, sofern nicht anders mit der Rechtsabteilung vereinbart.

Hierzu zählen jegliche geschäftsbezogenen Daten, insbesondere Informationen, die aktuellen oder potenziellen Wettbewerbern unbekannt sind oder geschützt sind: Informationen technischer Natur, Erfindungen, Verfahren, Systeme, Methoden, Formeln, Geräte, Patente, Patentanmeldungen, Markenzeichen, geistiges Eigentum, Instrumente, Materialien, Produkte, Muster, Zusammenstellungen, Programme, Techniken, Sequenzen, Entwürfe, Aktivitäten und Pläne von Forschungen und Entwicklungen, Spezifikationen, Computerprogramme, Quellcodes, Topographien, urheberrechtlich geschützte Werke, Produktionskosten, Preise oder andere Finanzdaten, Vertriebsvolumen, verkaufsfördernde Methoden, Marketingpläne, Namenslisten, Kundengruppen, Personalgruppen, Lieferentenlisten, Informationen aus der Personalabteilung, Geschäftspläne, Geschäftsmöglichkeiten oder Finanzberichte.

Alle COFICAB Beschäftigten sind daher dazu verpflichtet, vertrauliche Informationen durch die Umsetzung der nachfolgenden Richtlinien zu schützen:

- Computer, Mobiltelefone und sonstige tragbare Geräte müssen sicher aufbewahrt werden.
- Vertrauliche Informationen auf tragbaren Geräten oder Medien müssen gesichert werden.
- Vertrauliche Informationen dürfen nicht unbeaufsichtigt gelassen werden und für jedermann einsehbar sein.
- Bei der Nutzung von Handy oder Computer in der Öffentlichkeit müssen geschäftliche Themen geschützt bleiben.
- Werden mit Dritten (z.B. Berater, Dienstleister) vertrauliche Informationen ausgetauscht, die für die Zusammenarbeit notwendig sind, so ist eine Geheimhaltungsvereinbarung zu unterzeichnen.
- Komplettes Fotografier-Verbot für Externe, sofern keine vorherige Genehmigung durch die Unternehmensleitung vorligert. Die COFICAB Beschäftigten sind dazu verpflichtet, hierauf zu achten.

Alle COFICAB Beschäftigten müssen stets sämtliche Informationen streng vertraulich behandeln. Sie dürfen diese - weder direkt noch indirekt oder Profit-orientiert - offenlegen, verwenden, fotografieren, kopieren, veröffentlichen, zusammenfassen, außerhalb des zuvor vereinbarten Zweckes verwenden, zerstören, löschen oder aus den Räumlichkeiten von COFICAB entwenden.

Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Genehmigung, die bei der Rechtsabteilung und / oder der Geschäftsführung einzuholen ist.

Zudem sind die COFICAB Beschäftigten dazu verpflichtet, die schutzwürdigen Informationen von Kunden, Lieferanten, Beratern, Interessenvertretern, Mitarbeitern, Bewerbern und anderen Parteien im gleichen Maße vertraulich zu behandeln wie die Informationen von COFICAB.

5 Geistiges Eigentum

Es ist die Pflicht aller bei COFICAB beschäftigten Personen, das geistige Eigentum von COFICAB zu schützen sowie das geistige Eigentum Dritter zu respektieren.

Alle Werke, Programme, Papiere, Aufzeichnungen, Daten, Notizen, Zeichnungen, Dateien, Dokumente, Proben, Geräte, Produkte, Lösungen, Ausrüstungen und andere Materialien, einschließlich Kopien in jeglicher Form sowie Übersetzungen in sämtlichen anderen Sprachen über die Geschäftstätigkeit von COFICAB, die Beschäftigten während des kompletten Beschäftigungszeitraums bei COFICAB besitzen oder erstellen, unabhängig davon, ob vertraulich oder nicht vertraulich, sind das alleinige und ausschließliche Eigentum von COFICAB.

Alle aus dem Beschäftigungsverhältnis resultierenden Erfindungen, Ideen, Entwürfe, Schaltungen, Schemata, Formeln, Algorithmen, Geschäftsgeheimnisse, urheberrechtlich geschützte Werke, Entwicklungen, Prozesse, Anwendungen, Techniken, Verbesserungen sowie das damit verbundene Fachwissen, das COFICAB-Beschäftigte alleine oder mit anderen für COFICAB, im Unternehmen oder basierend auf vertraulichen Informationen erzielen sowie während des Arbeitsverhältnisses erstellte Ausarbeitungen (egal ob patentiert, urheberrechtlich geschützt oder nicht, oder in anderer Art und Weise schutzbedürftig) sowie Rechte an Übersetzungen ("Erfindungen und Werke") verbleiben als Eigentum bei COFICAB.

Vor der Weitergabe geistigen Eigentums an Dritte ist eine Erlaubnis einzuholen. Es besteht die Pflicht zur schriftlichen Dokumentation.

Für den Fall, dass eine beschäftigte Person geistiges Eigentum mit Geschäftspartnern oder Dritten teilen muss oder wenn Dritte für COFICAB geistiges Eigentum entwickeln sollen, so ist die Rechtsabteilung einzuschalten.

Die Rechtsabteilung wird dann die vertragliche Komponente entwerfen und prüfen.

Darüber hinaus wird sie eine Geheimhaltungsvereinbarung vorbereiten.

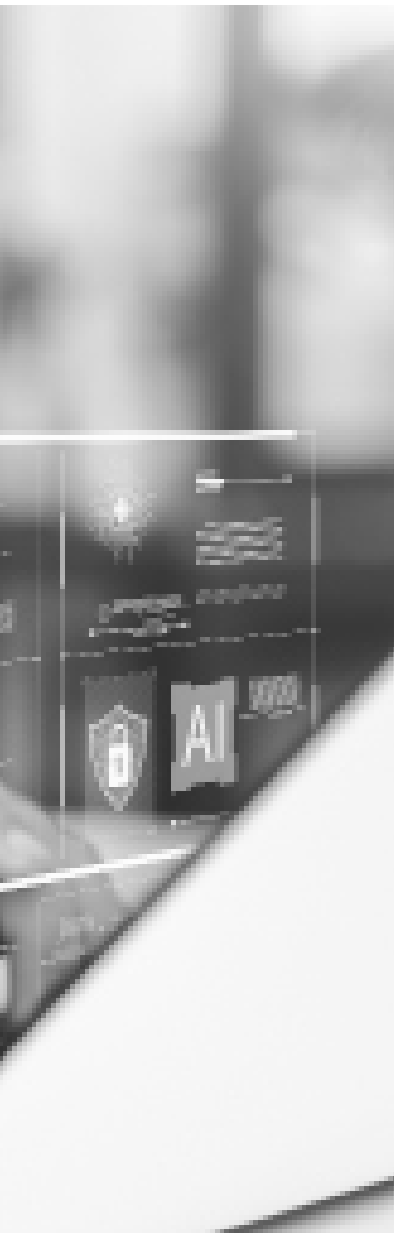
Es ist oberstes Gebot, das geistige Eigentum anderer so zu respektieren und zu schützen wie unser eigenes.

Das geistige Eigentum Dritter darf weder ungebührlich erzielt noch ohne entsprechende Genehmigung verwendet werden.

2. UNTERNEHMENSINTEGRITÄT

6 | Digitale Präsenz

Alle vorhandenen Inhalte zur Unternehmensdarstellung in sämtlichen digitalen Medien werden ausschließlich von der Kommunikationsabteilung gesteuert. Jegliche neuen Inhalte dürfen nur mit Zustimmung der Kommunikationsabteilung veröffentlicht werden.



7 Gerechtes Geschäft, gerechte Werbung und gerechter Wettbewerb

Damit COFICAB rechtmäßig und mit Integrität im Wettbewerb steht, erfüllen wir voll und ganz die Wettbewerbsregeln am Standort, in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Kommen bei COFICAB beschäftigte Personen im Rahmen der beruflichen Funktion mit dem Wettbewerbsrecht in Kontakt, so muss dieses zugänglich gemacht und jederzeit befolgt werden.

8 Prüfungen und Untersuchungen

Wir alle teilen die Verantwortung zur Zusammenarbeit im Rahmen externer und interner Prüfungen sowie Untersuchungen. Dies bedeutet, dass wir Informationen wirtschaftsprüfenden oder Audit durchführenden Personen zur Verfügung stellen müssen, um unserer Pflicht nachzukommen.

Darüber hinaus dürfen wir niemals diese Prüfungen stören oder unangemessen beeinflussen. Eine Verweigerung der Zusammenarbeit bei einer internen oder behördlichen Untersuchung kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Werden im Falle von Unklarheiten Informationen von wirtschaftsprüfenden oder Audit durchführenden Personen angefordert bzw. welche an diese ausgegeben, so ist die Abteilung für Geschäftsangelegenheiten oder die Interne Revision zu kontaktieren.

Bei staatlichen Untersuchungen müssen die Geschäftsleitung, die Abteilungen für Geschäftsangelegenheiten und die Interne Revision sowie die Abteilungsleiter unverzüglich informiert werden, damit die weitere Vorgehensweise abgestimmt werden kann.

3.GESUNDHEIT, SICHERHEIT, UMWELTSCHUTZ UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Gesundheit und Sicherheit

Sicherheit hat bei uns höchste Priorität, damit unseren Beschäftigten sowie sämtlichen Interessengruppen ein sicheres Arbeitsumfeld geboten werden kann. Wir gewährleisten sichere Maschinen und Betriebsmittel sowie entsprechende Einweisungen für Beschäftigte im Betrieb und im Büro. Unser Ziel: Null Unfälle.

Die korrekte Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten ist von großer Bedeutung. Nur so können Risiken bewusst erkannt und Maßnahmen zur Vermeidung rechtzeitig ergriffen werden. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen sind in den Einrichtungen für alle einsehbar.

Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, unsere OHS-Standards zu befolgen.Dazu gehört auch, sofern vorgeschrieben, das Tragen einer den OHS-Richtlinien entsprechenden Schutzkleidung mitsamt Sicherheitszubehör.

Umwelt

Die strikte Einhaltung der höchsten Umweltstandards ist für uns selbstverständlich.

Unser Ziel: Null Umweltvorfälle

Darüber hinaus fördern wir kontinuierliche Verbesserungen durch unsere Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik (EHS), Normen, Verfahren, Beratung, Training und Management-Tools.

Soziale Verantwortung

Wir setzen uns das Ziel, einen positiven und nachhaltigen Beitrag für die Allgemeinheit zu schaffen.

Hierbei setzen wir ein hohes Augenmerk auf Bildungsprojekte und Umweltschutz.

Wir unterstützen keine Organisationen, die zu den Themen sexuelle Orientierung, Religion, Geschlecht, Behinderung oder Nationalität diskriminierend auftreten.

4. BERICHTSVERFAHREN

Die Nichtbeachtung des Verhaltenskodex kann schwerwiegende Folgen haben. Folgen können Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigung, sowie mögliche zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen sein.

Vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex müssen gemeldet werden. COFICAB behandelt alle Berichte vertraulich sowie im Einklang mit einschlägigen Gesetzen und der Unternehmenspolitik. COFICAB wird die Notwendigkeit einer jeden Untersuchung gründlichen prüfen.

COFICAB toleriert keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten melden. Jedes Vergeltungsverhalten gegen jemanden, der ethische oder Compliance-Bedenken geäußert hat, wird disziplinarisch verfolgt und möglicherweise gekündigt.

Vergeltungsmaßnahmen können definiert werden als jede negative Handlung gegen eine Person, die in gutem Glauben über tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten berichtet.

Eine Meldung in "gutem Glauben" bedeutet, dass die Meldung ehrlich, aufrichtig und vollständig nach bestem Wissen und Gewissen des Mitarbeiters ist.

Gemäß Treu und Glauben zu agieren, bedeutet, ein Verhalten an den Tag zu legen, das von redlich und anständig denkenden Menschen unter den gegebenen Umständen und mit dem Wissenstand erwartet werden kann.

Sollte sich Beschäftigte in einer misslichen Situation befinden, so müssen diese Bedenken umgehend gemeldet werden.

4. BERICHTSVERFAHREN

Weitere Fragen zu unserem Verhaltenskodex, Erklärungen zu Interessenkonflikten und Meldungen zu Verletzungen sind wie folgt einzureichen:

	Erläuterungen zum Verhaltens-kodex	Erklärungen zu Geschenken & Bewirtungen	Erklärungen zu Interessen-konflikten	Verstöße gegen den Verhaltens-kodex
Vorgesetze*r, vor Ort	**Beratung**	**Genehmigung**		**Meldung**
Personalleiter*in, vor Ort	**Beratung**			**Meldung**
Ethik-Berater*in, vor Ort	**Beratung**			
Corporate Compliance Team	**Beratung**	**Beratung**	**Beratung**	**Meldung**
Corporate Compliance **Sharepoint**: Gifts & Entertainment		**Erklärung**		
Corporate Compliance **Sharepoint**: Conflict of Interest			**Erklärung**	
compliance@ coficab.com	**Beratung**	**Erklärung**	**Erklärung**	**Meldung**
Coficab S.A. Corporate Legal and Compliance Department 232 AVENUE DU 18 JANVIER 1952, 1095 SIDI HASSINE, TUNIS				**Meldung**

Angestellte Personen können gemäß der eigenen Beurteilung des Schweregrades des Verstoßes den entsprechenden Berichtsweg auswählen.

5. SONSTIGES

Von Zeit zu Zeit werden Änderungen bzw. Aktualisierungen, die den Verhaltenskodex betreffen, der Unternehmensleitung zur Prüfung und Genehmigung vorgelegt. Diese Änderungen werden den Beschäftigten bei COFICAB umgehend zugänglich gemacht.

Für den Fall, dass eine oder mehrere Bestimmungen in unserem Verhaltenskodex ganz oder teilweise ungültig, unrechtmäßig oder nach geltendem Recht nicht durchsetzbar werden, so werden Gültigkeit, Rechtmäßigkeit und Durchsetzbarkeit der übrigen Bestimmungen im Verhaltenskodex in keiner Weise beeinträchtigt.

Jegliche Bestimmung, die ganz oder teilweise ungültig, unrechtmäßig oder nicht durchsetzbar wird, wird durch eine Bestimmung ersetzt, die dem Zweck der zu ersetzenden Bestimmung am besten entspricht; das gleiche gilt im Falle einer Unterlassung.

COFICAB
Powered by Passion

WWW.COFICAB.COM