



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden und Chief Executive Officers	2
Einführung	3
Chargeurs, ein Weltmarktführer, eine DNA der Exzellenz	4
Ein Verhaltenskodex im Dienste unseres nachhaltigen Modells	5
Ein Kodex, der unsere Stakeholder verpflichtet und schützt	6
Ein kollektiver ethischer Ansatz	7
Die Grundsätze unseres Handelns, die unsere Überzeugungen widerspiegeln	8
Exzellenz für unsere Kunden kultivieren	9
Unsere Talente wertschätzen und ein erfüllendes Arbeitsumfeld bieten	10
Positiv gegenüber den lokalen Gemeinschaften handeln	12
Verantwortungsvoll gegenüber unseren Geschäftspartnern handeln	14
Die Umwelt schonen	15
Korruption verhindern und bekämpfen	16
Vermögenswerte der Gruppe schützen	18
Vertrauensvolle Beziehung zu unseren Aktionären aufbauen	20
Die Regeln des internationalen Handels beachten	21
Einhaltung des Verhaltenskodex	22
Was ist im Zweifelsfall zu tun?	23
Hinweisgeberverfahren verwenden	24
Was passiert, wenn der Kodex nicht eingehalten wird?	26
Anhänge	27
Charta zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierung	27
Umgang mit Geschenken	29
Internes Hinweisgeberverfahren	31

# Vorwort des Vorstandsvorsitzenden und Chief Executive Officers

Seit über 150 Jahren dient Chargeurs seinen Kunden, indem es seine industriellen, ökologischen und gesellschaftlichen Leistungen ständig verbessert. Die außerordentliche Langlebigkeit unserer Gruppe beruht auf der Stärke ihres Geschäftsmodells, der Beständigkeit ihrer Werte und ihrer unverwechselbaren unternehmerischen DNA.

Als Eckpfeiler unserer Integritätskultur formalisiert der Verhaltenskodex der Chargeurs-Gruppe die Grundsätze und ethischen Anforderungen, die uns um ein ehrgeiziges, nachhaltiges und ständig innovatives Projekt herum vereinen. Er erläutert die Rechte und Pflichten, die für unseren gemeinsamen Erfolg unerlässlich sind. Die kollektive und tägliche Verkörperung dieses Engagements lässt die Verantwortung aller unserer Mitarbeiter und unseren Anspruch auf Integrität lebendig werden.

Unser Verhaltenskodex berücksichtigt die Entwicklung von Gesetzen und Vorschriften, insbesondere im Bereich der Korruptionsbekämpfung. Aber über den normativen Rahmen hinaus, den wir überall, wo wir tätig sind, einhalten müssen, spiegelt er eine tiefe Überzeugung wider: Die Einhaltung strengster ethischer Grundsätze ist der grundlegende Respekt, den wir unseren Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und allen unseren Stakeholdern schulden. Sie ist auch unser bester Schutz in einer immer komplexeren Welt.

Wir alle sind Akteure in diesem ethischen Prozess. So haben wir die Grundlagen für unseren Compliance-Ansatz geschaffen, in dessen Rahmen ein für unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner offenes Hinweisgeberverfahren jedem die Möglichkeit bietet, Verstöße gegen unsere Grundsätze zu melden und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Dieses Instrument muss in gutem Glauben, mit Bedacht und ohne direkte finanzielle Gegenleistung eingesetzt werden, damit es in unserem Ansatz seine positive Wirkung entfaltet.

Der Schutz unserer Gruppe und ihrer zukünftigen Entwicklungen ist unsere gemeinsame Verantwortung. Ich zähle auf Sie alle, dass Sie sich die in diesem Kodex enthaltenen Engagements zu eigen machen und sie im Alltag umsetzen.

**Michaël Fribourg**

**Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer**

# Einführung

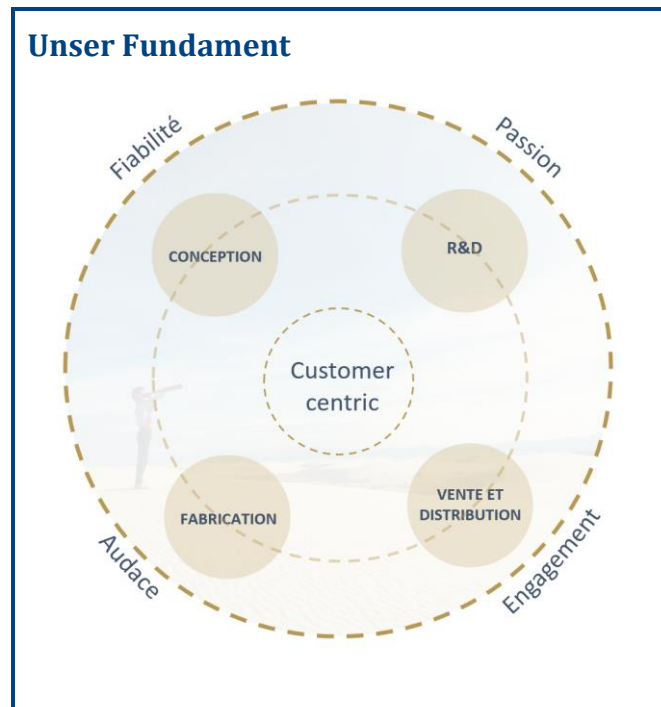
# Chargeurs, ein Weltmarktführer, eine DNA der Exzellenz

Mit einem ständig wachsenden Portfolio ist Chargeurs ein weltweit führender Anbieter von Industriedienstleistungen mit hohem technologischem Mehrwert, der in Nischenmärkten tätig ist und seinen B2B- und B2C-Kunden integrierte und maßgeschneiderte Lösungen anbietet.

Bereichert durch eine über 150-jährige Geschichte, beschäftigt die Chargeurs-Gruppe fast 2500 Mitarbeiter auf fünf Kontinenten, die in unseren drei Geschäftsbereichen arbeiten:

- **Technologien:** Lösungen für hochwertige Werkstoffe und technische Textilien für die Luxus- und Modebranche.
- **Luxus:** Ikonische Marken für Accessoires und Lederwaren, hochwertige Körperpflegeprodukte sowie Expertise in Sachen Design und Besuchererfahrung für weltberühmte Kulturstätten.
- **Diversifizierung:** Potenzial für zusätzliche Wertschöpfung, die die anderen Wertangebote der Gruppe ergänzt.

In den 150 Jahren ihres Bestehens hat sich die Gruppe eine DNA der Exzellenz geschaffen, die ihre unverwechselbare Kultur ausmacht. Dies beruht auf vier Grundwerten: **Zuverlässigkeit, Leidenschaft, Kühnheit und Engagement.**



Fiabilité	Zuverlässigkeit
Passion	Leidenschaft
Engagement	Engagement
Audace	Kühnheit
Conception	Konzeption
R&D	FuE

Vente et distribution Fabrication	Verkauf und Vertrieb Herstellung
Customer Centric	Kundenzentriert

# Ein Verhaltenskodex im Dienste unseres nachhaltigen Modells

Dieser Verhaltenskodex ist die Grundlage unseres ethischen Ansatzes. Er formalisiert seit seiner ersten Ausgabe im Jahr 2017 alle Werte, Prinzipien und Regeln, die innerhalb der Chargeurs-Gruppe gelten.

## Ein gemeinsamer ethischer Rahmen

Die Chargeurs-Gruppe legt großen Wert darauf, dass sich ihre Mitglieder ethisch verhalten und dies überall fördern.

Der Verhaltenskodex der Chargeurs-Gruppe verfolgt diese Ziele:

- Förderung ethischen Verhaltens;
- Festlegung der Regeln, Gepflogenheiten und Grundsätze der Gruppe in Bezug auf Ethik, soziale Verantwortung und Umweltschutz;
- Dafür Sorge tragen, dass alle unsere Mitarbeiter sie zur Kenntnis nehmen und sie bei ihren Handlungen und in ihren Beziehungen zu unseren Partnern beachten.

Dieser Kodex wird durch Richtlinien und Verfahren ergänzt, die auf der Intranetseite der Gruppe verfügbar sind und in diesem Kodex angegeben werden. Sie geben die Richtlinien für das Verhalten in bestimmten Situationen vor.

Diese neue Version wurde dem Controlling-Ausschuss der Gruppe vorgelegt und am 14.12.2022 vom Verwaltungsrat freigegeben. Sie wurde auch dem Ethikausschuss der Gruppe vorgelegt.

### Ein Kodex, der auf internationalen Benchmarks basiert

Dieser Kodex beruht unter anderem auf:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- Global Compact der Vereinten Nationen
- den Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, bei dem die Gruppe ihre Mitgliedschaft seit 2017 Jahr für Jahr verlängert
- den Leitlinien der OECD für multinationale Unternehmen
- den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation

### Ein Kodex, der in unseren Organisationen verankert ist

Dieser Kodex versteht sich als Ergänzung zu den jeweils geltenden Vorschriften. Die Aktivitäten der Tochtergesellschaften der Gruppe werden in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Länder organisiert, in denen sie ansässig sind. Die Mitarbeiter haben diese Gesetze ebenso zu beachten wie die im Kodex verankerten Leitlinien.

# Ein Kodex, der unsere Stakeholder verpflichtet und schützt

**Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter von Chargeurs in den verschiedenen Unternehmen.**

Die Chargeurs-Gruppe verteilt ihren Verhaltenskodex, der von allen Geschäftsführern der Geschäftsbereiche unterzeichnet wurde, an ihre Mitarbeiter und Partner. Der Verhaltenskodex ist auf der Website der Gruppe sowie im Intranet in der französischen Version – Referenzdokument in Frankreich – und in der englischen Version – Referenzdokument außerhalb Frankreichs – verfügbar.

Der Verhaltenskodex soll in weitere Sprachen übersetzt werden, damit möglichst viele unserer Mitarbeiter und Partner ihn in ihrer Muttersprache lesen können.

## Die Mitarbeiter der Chargeurs-Gruppe

Alle Mitarbeiter der Chargeurs-Gruppe und ihrer Unternehmenseinheiten sind verpflichtet, die in diesem Kodex festgelegten Verhaltensgrundsätze zu befolgen.

Um die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze zu verstehen und umzusetzen, veranstalten wir für unsere Teams, insbesondere exponiertes Personal, regelmäßig folgende Schulungen:

- ethik und Korruptionsbekämpfung durch eine Präsentation des rechtlichen Rahmens und durch Situationsbeispiele;
- prävention und Aufdeckung von Menschenrechtsrisiken in unserer Wertschöpfungskette.

Jede Unternehmenseinheit der Chargeurs-Gruppe muss:

- eine vorbildliche Beziehung zu ihren Mitarbeitern aufbauen;
- ihre Mitarbeiter dazu anhalten, unter allen Umständen seriös, fair, verantwortungsvoll, integer und nachhaltig zu handeln;
- die ethischen Engagements der Gruppe bei ihren Partnern (Lieferanten, Vertriebspartnern, Subunternehmern usw.) fördern.

## Die Partner der Chargeurs-Gruppe

Chargeurs verbreitet seinen Verhaltenskodex unter seinen Partnern. Die Gruppe erwartet von ihnen, dass sie die gleichen hohen Anforderungen an Ethik und Compliance stellen.

## Ein kollektiver ethischer Ansatz

Chargeurs hat eine an seine betrieblichen Gegebenheiten angepasste Unternehmensführung eingerichtet, um die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze und Werte zu gewährleisten.

<b>PDG</b>	<b>CEO</b>
<b>Assiste</b>	<b>beisteht</b>
<b>Conseil d'administration</b>	Verwaltungsrat
<b>Comité éthique</b>	Ethikausschuss
<b>Chief Compliance Officer Groupe</b>	Chief Compliance Officer
<b>Membre du comité de direction</b>	Mitglied des Vorstands
<b>3 membres extérieurs</b>	3 Externe Mitglieder
<b>Nommés par le PDG et approuvés par le Conseil d'administration pour 2 ans.</b>	vom Vorstandsvorsitzenden ernannt und vom Verwaltungsrat für eine Amtszeit von zwei Jahren genehmigt
<b>Ils sont choisis en fonction de leur :</b> - <b>notoriété</b> - <b>indépendance</b> - <b>attachements aux valeurs humanistes</b>	Sie werden ausgewählt aufgrund: - ihres Bekanntheitsgrade - ihrer Unabhängigkeit - ihrer Verbundenheit mit humanistischen Werten
<b>Référents Compliance et Correspondants</b>	Compliance-Referenten und Korrespondenten
<b>Tiers de confiance au sein de chaque métier du Groupe</b>	Vertrauenswürdige Drittparteien innerhalb jedes Geschäftsbereichs der Gruppe
<b>L'ensemble des collaborateurs</b>	Alle Mitarbeiter

### Der Vorstandsvorsitzende und Chief Executive Officer sowie der Verwaltungsrat

definiert und garantiert den ethischen Ansatz der Gruppe.

### Der Ethikausschuss

- definiert und empfiehlt dem Verwaltungsrat die besten Praktiken der Unternehmensführung und Ethik;
- überwacht und kontrolliert die korrekte Anwendung des Verhaltenskodex;
- hat eine beratende Funktion in Bezug auf die von der Gruppe angewandten Verfahren;
- positioniert sich zu kritischen Fällen, die ihm vom Chief Compliance Officer oder dem Vorstandsvorsitzenden und Chief Executive Officer vorgelegt werden;
- untersucht und entscheidet, was im Falle eines Hinweises zu tun ist.

### Der Chief Compliance Officer

- ist der Garant für die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Grundsätze;
- beaufsichtigt die Compliance-Instrumente;
- stellt die Verbindung zum Verwaltungsrat, zum Controlling- und zum Ethikausschuss her.

### Die Compliance-Referenten und Korrespondenten



- verbreiten den Verhaltenskodex und die Compliance- und Ethikkultur;
- einführen und umsetzen Ethik- und Compliance-Programme;
- koordinieren die Stakeholder.

Die Betreuung des Korrespondentennetzes fällt in den Aufgabenbereich der Compliance-Referenten, wobei die Korrespondenten den ersten Kontakt mit den Mitarbeitern herstellen.

### **Alle Mitarbeiter der Gruppe**

die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze zur Kenntnis zu nehmen und umzusetzen.

## **Die Grundsätze unseres Handelns, die unsere Überzeugungen widerspiegeln**

# Exzellenz für unsere Kunden kultivieren

Die Chargeurs-Gruppe entwickelt Nischenprodukte und -dienstleistungen mit hohem Mehrwert, um die Zufriedenheit, die Leistung und den Erfolg ihrer Kunden zu verbessern.

## Sicherstellung der Zuverlässigkeit und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen

Die Marken und das Know-how von Chargeurs sind für ihre Zuverlässigkeit und Qualität bekannt. Sie setzen Standards für Exzellenz in ihren jeweiligen Berufen. Die Gruppe ist ständig um Innovation und Verbesserung bemüht. Wir streben danach, hervorragende Produkte und Dienstleistungen und die beste Leistung zu einem wettbewerbsfähigen Preis anzubieten und gleichzeitig unser Engagement gegenüber der Umwelt einzuhalten.

Auch im Umgang mit unseren Kunden legen wir großen Wert auf die Einhaltung unserer gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen. Darüber hinaus stellen wir ehrliche und klare Informationen über unsere Produkte, ihre Herstellung und ihren Vertrieb zur Verfügung.

## Gewährleistung der Vertraulichkeit von Daten

Chargeurs stellt unter allen Umständen sicher, dass sensible und vertrauliche Kundeninformationen geschützt werden, insbesondere die Liste unserer Kunden, ihre Kontaktdaten und die Einzelheiten der Geschäftsbeziehungen.



### Einen Schritt weiter gehen

- Computer-Charta
- DSGVO-Schulungen

# Unsere Talente wertschätzen und ein erfüllendes Arbeitsumfeld bieten

**Einer der Schlüssel zum Erfolg von Chargeurs ist die Fähigkeit, Talente anzuziehen und zu halten. Die Gruppe ist daher bestrebt, allen ihren Mitarbeitern ein sicheres, respektvolles, stimulierendes und aufwertendes Arbeitsumfeld zu bieten, das auf gegenseitigem Engagement beruht.**

## Entwicklung des Talentmanagements

Chargeurs achtet darauf, seinen Mitarbeitern Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu bieten, die ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechen. Diese sind sich der Herausforderungen bewusst, die diese Möglichkeiten mit sich bringen können, und nehmen sie bewusst an.

Die Frauen und Männer, die bei Chargeurs arbeiten, sind oft leidenschaftlich bei der Arbeit. Ihr Engagement ist wertvoll, um die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen aufrechtzuerhalten. Chargeurs macht daher die Ausbildung und Entwicklung von Talenten zu einer seiner Prioritäten. Die Gruppe hat auch den Ehrgeiz, ihren Mitarbeitern ein anregendes berufliches Umfeld zu bieten.

Wir legen besonderen Wert auf die Verbreitung einer Gruppenkultur und investieren in allen Phasen der Zusammenarbeit in Talente: Einstellung, Schulungen, Karriereentwicklung usw. Die Förderung junger Talente ist einer der Schwerpunkte unserer Personalpolitik.

Wir achten besonders auf die Integration der Mitarbeiter neu erworbener Unternehmen, insbesondere durch eine klare Kommunikation über die Vision und das Unternehmensprojekt.

Wir sorgen dafür, dass jeder die Mittel erhält, um sich an die Herausforderungen, Sachzwänge und Entwicklungen des Unternehmens anzupassen. Jeder verpflichtet sich, das Recht auf Abschaltung zu respektieren, indem er die ihm zur Verfügung gestellten Hilfsmittel vernünftig nutzt.

## Akzeptanz und Schulung

Alle Mitarbeiter der Gruppe halten sich, je nach den lokalen Vorschriften, formell oder stillschweigend an die Bestimmungen des vorliegenden Kodex, der die Werte und Verpflichtungen der Gruppe zusammenfasst.

Die Anwendung der in diesem Kodex dargelegten Grundsätze folgt den drei nachstehenden Prinzipien:

- Guter Glaube
- Urteilsvermögen
- Verantwortungsbewusstsein

Ohne dass dies eine Voraussetzung für die Wirksamkeit dieses Kodex ist, fördern die Führungskräfte dessen Bestimmungen und sorgen für die regelmäßige Veranstaltung von Schulungen, die den Bestimmungen des Kodexinhalts gewidmet sind. Der Nutzen von

Schulungen, die diesem Kodex gewidmet sind, stärkt die Einschätzung des Handlungskontextes der Mitarbeiter.

### **Ein respektvolles Arbeitsumfeld für jeden Einzelnen fördern**

Jeder ist in erster Linie für sein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben verantwortlich, entsprechend seinen Verantwortlichkeiten und Dispositionen. Mögliche Schwierigkeiten der Mitarbeiter, dieses Gleichgewicht zu wahren, sollten im Rahmen der Jahresgespräche erwähnt werden. Umgekehrt übertragen die Führungskräfte ihren Mitarbeitern die Verantwortung für die Qualität ihrer fachlichen Organisation. Sie sollen damit die Freiräume erhalten, die sie nutzen können, um sich ihrer eigenen Entwicklung und Fortbildung widmen zu können.

Jeder Mitarbeiter passt daher die Zeit, die er für geschäftliche Engagements einschließlich Inlands- und Auslandsreisen aufwendet, nach bestem Wissen und Gewissen an die Art und das Niveau der ausgeübten Verantwortung an. So erfordert eine größere Verantwortung ein hohes und konsequentes Engagement, mit dem eine angemessene Vergütung verbunden ist, die bei der Einstellung und im Zuge der beruflichen Entwicklung vereinbart wird. Die Mitarbeiter nehmen ihren Urlaub zu Zeiten, die sie mit Bedacht im Einklang mit den dienstlichen Sachzwängen und Herausforderungen und im Bewusstsein des spezifischen Kontexts ihrer Aufgaben wählen.

Alle Mitarbeiter haben ein Recht auf Achtung ihrer Privatsphäre und äußern sich frei über vorübergehende oder dauerhafte Einschränkungen, die den Erfolg ihrer Aufgaben behindern könnten. Sie betrachten mit Verantwortungsbewusstsein ihre Fähigkeit, ihren beruflichen Verpflichtungen im Einklang mit den dienstlichen Pflichten beständig nachzukommen.

Das Arbeitsverhältnis ist eine lebendige und menschliche Beziehung. Dementsprechend passt die Gruppe, je nach den Umständen und in einer gegenseitigen auf gutem Glauben beruhenden Beziehung, den Rahmen der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeiter an die neuen Sachzwänge an, die im Rahmen der Arbeitsverträge ausgeführt werden.

Die Gruppe empfiehlt eine angemessene Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel, je nach dem allgemeinen und spezifischen beruflichen Kontext. Sie fördert für alle das Recht auf Abschalten, das im Einklang mit den Dienstpflichten steht. Die Nutzung von E-Mails und Instant Messengern unterliegt der allgemeinen und allgemein anerkannten Regel, ohne dass dies in jeder Nachricht ausdrücklich erwähnt werden muss, dass der Erhalt einer Nachricht außerhalb der üblichen Arbeits- oder Geschäftszeiten, außer in dringenden Fällen, keine sofortige Antwort des Empfängers erfordert und auch keine positive, negative oder neutrale Bewertung der Schnelligkeit der Antwort durch Kollegen oder Manager nach sich zieht.

## **Förderung eines fairen und engagierten Arbeitsmodells**

Chargeurs erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich ernsthaft und loyal für ihre Arbeitsgemeinschaft einsetzen. Wir zeigen Verantwortungsbewusstsein und Einsicht, um das höchste Maß an kollektiver Effizienz zu gewährleisten.

Loyalität setzt ein gemeinsames Verständnis der Verantwortlichkeiten jedes Einzelnen in der Organisation voraus. Die Manager führen mit ihren Mitarbeitern einen regelmäßigen Dialog, in dem sie die Fähigkeit jedes Einzelnen beurteilen können, die gesetzten Ziele zu erreichen. Dieser Dialog, der auf jeden Mitarbeiter zugeschnitten ist, besiegelt das gegenseitige Verständnis der kollektiven und individuellen Herausforderungen. Er zielt insbesondere darauf ab, möglichen Schwierigkeiten vorzugreifen.

Jeder Mitarbeiter akzeptiert die Einhaltung des allgemeinen Prinzips, dass niemand gegenüber dem Unternehmen und jedem anderen Mitarbeiter einen Fehler oder ein Versagen entschuldigen kann, das er selbst begangen hat oder an dem er wissentlich beteiligt war, indem er sich darauf beruft, selbst beschuldigt werden zu können.

## **Menschen respektieren und gegen Belästigung und Diskriminierung vorgehen**

Vielfalt ist ein Faktor für Kreativität, Wohlstand und Erfolg. Die Heterogenität der Belegschaft von Chargeurs ist eine Stärke. Wir verpflichten uns zu einem integrativen Ansatz, bei dem alle Talente zur Entfaltung kommen können.

Die Gruppe achtet auf eine ausgewogene Vielfalt in ihren Teams und fördert die berufliche Mischung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Wir bekämpfen jede Form von Belästigung – moralisch oder sexuell – und Diskriminierung – direkt oder indirekt – und generell jede missbräuchliche Praxis im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, die nicht durch unser gängiges Arbeitsmodell hätte verhindert werden können.

Belästigung ist jedes wiederholte und absichtliche Muster von feindseligem, missbräuchlichem oder erniedrigendem Verhalten, sei es in Form von verbalen Kommentaren oder Gesten, das die Würde oder das psychologische Wohlbefinden einer Person verletzt und zu einer Verschlechterung des Arbeitsumfelds führt.

## **Gesundheit und Sicherheit gewährleisten**

Chargeurs legt besonderen Wert auf die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter, insbesondere im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfordern das Engagement aller, um den Schutz aller Beteiligten zu gewährleisten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die an seinem Arbeitsplatz und auf Reisen eingerichteten Maßnahmen zu kennen und zu befolgen.

## **Achtung der Vereinsfreiheit und Förderung des sozialen Dialogs**

Chargeurs respektiert die Vereinsfreiheit. Allen Arbeitnehmern steht es frei, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen, ohne Diskriminierung oder Repressalien ausgesetzt zu sein.

Als Marktführer und Vertreter sozial verantwortlicher Praktiken verpflichtet sich Chargeurs, den Dialog mit allen Stakeholdern zu pflegen, seien es interne (unsere Mitarbeiter) oder externe (unsere Lieferanten, Partner usw.).

### **Was kann ich tun, wenn eine/einer meiner Kolleginnen/Kollegen belästigt wird?**

Chargeurs toleriert keine Form von Belästigung. Als ersten Ansatz können Sie sich an Ihre Personaldirektion wenden.

Wenn keine Lösung gefunden wird, können Sie sich auch an den Chief Compliance Officer mit dem Hinweisgebungsverfahren wenden, damit dieser angemessen reagieren und Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen schützen kann.



#### **Einen Schritt weiter gehen**

- Charta zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen
- Erklärung über moderne Sklaverei

## **Positiv gegenüber den lokalen Gemeinschaften handeln**

**Chargeurs achtet darauf, dass die Menschenrechte und die Rechte der lokalen Gemeinschaften überall dort, wo die Gruppe tätig ist, respektiert werden.**

### **Menschenrechte und Grundfreiheiten respektieren**

Chargeurs respektiert und fördert die höchsten Standards zum Schutz der Menschenrechte gemäß den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, Subunternehmer und Lieferanten, diese Anforderung zu teilen.

Die Chargeurs-Gruppe verpflichtet sich, überall, wo sie tätig ist, die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anzuwenden, insbesondere im Hinblick auf die Bekämpfung von Zwangs- und Kinderarbeit. Wenn die lokalen Gesetze höhere Anforderungen stellen, wenden wir diese an.

Die Chargeurs-Gruppe hat sich verpflichtet, alle Formen der Zwangsarbeit zu bekämpfen, indem sie 2021 die Erklärung über moderne Sklaverei unterzeichnet hat.

### **Gerechte Entlohnung für alle sicherstellen**

Chargeurs sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter sowie die Mitarbeiter seiner Geschäftspartner, Subunternehmer und Lieferanten ein faires Lohnniveau erhalten. Ihre Löhne müssen ihnen einen angemessenen Lebensstandard in Bezug auf Ernährung, medizinische Versorgung, Wohnung, Kleidung usw. ermöglichen.

Der Grundsatz der Angemessenheit der Vergütung beinhaltet auch den Grundsatz der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen im Einklang mit den von jedem Einzelnen ausgeübten Verantwortlichkeiten.

Kein Arbeitnehmer darf unterhalb des ortsüblichen Mindestlohns bezahlt werden.

### **Lokale Gemeinschaften unterstützen**

Die Chargeurs-Gruppe unterstützt die Entwicklung der lokalen Gemeinschaften, indem sie, wo immer möglich, lokale Beschäftigung und Beschaffung fördert. Wir führen regelmäßige Dialoge mit unseren Stakeholdern und bemühen uns, ihre Anliegen zu berücksichtigen. Wir legen besonderen Wert darauf, das kulturelle Erbe und die Bräuche der lokalen Gemeinschaften zu respektieren.

Chargeurs trägt zu den Volkswirtschaften bei, in denen die Gruppe tätig ist, und zeigt Solidarität.

# Verantwortungsvoll gegenüber unseren Geschäftspartnern handeln

**In den Beziehungen zu seinen Geschäftspartnern achtet Chargeurs in erster Linie auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen und der fair ausgehandelten Vertragsbestimmungen.**

## **Unsere Lieferanten und Subunternehmer auf unsere Standards verpflichten**

Chargeurs wählt seine Lieferanten nach objektiven Leistungskriterien und der Einhaltung der ethischen Grundsätze und Werte aus, für die sich die Gruppe verpflichtet hat. Diese Auswahlkriterien werden in die Verträge zwischen der Gruppe und ihren Lieferanten aufgenommen. Chargeurs behält sich das Recht vor, die Einhaltung zu überwachen und im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes oder auch nur der Weigerung, sich daran zu halten, die Vertragsbeziehungen fristlos zu beenden.

## **Kartellrecht einhalten**

Chargeurs ist bestrebt, in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, gegen jede Form von wettbewerbswidrigem Verhalten vorzugehen.

**Einer der Subunternehmer meiner Unternehmenseinheit scheint die Menschenrechtsanforderungen von Chargeurs nicht zu teilen. Welche Haltung sollte ich einnehmen?**

Chargeurs wählt seine Lieferanten nach objektiven Kriterien der Leistung und der Einhaltung der ethischen Grundsätze und Werte aus. Wir überprüfen regelmäßig, ob sie sich an seine Grundsätze halten, und können das Vertragsverhältnis beenden, wenn dies nicht der Fall ist.

Ich verschaffe mir einen Überblick über den Stand der Dinge mit dem Verantwortlichen für den Vertrag, um mit ihm die richtige Einstellung zu diesem Subunternehmer festzulegen. Ich vergewissere mich, dass er den Verhaltenskodex erhalten hat, und stelle ihm meine Fragen auf der Grundlage des Verfahrens zur Bewertung von Drittparteien.

Je nachdem, wie seine Antwort ausfällt, passe ich meine Position an.



### **Einen Schritt weiter gehen**

- Fragebogen zur Einhaltung der kartellrechtlichen Bestimmungen
- Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung
- Verfahren zur Bewertung von Drittparteien



## Die Umwelt schonen

**Als globale Gruppe mit Niederlassungen auf fünf Kontinenten ist sich Chargeurs seiner Verantwortung für den ökologischen Wandel voll bewusst. Die Gruppe ist bestrebt, möglichst umweltfreundliche Lösungen zu implementieren.**

### **Auf die Erhaltung der Ressourcen achten**

Chargeurs wendet das Vorsorgeprinzip auf alle seine Umweltfragen an. Für jede unserer Einrichtungen ermitteln und messen wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt. Wir bemühen uns um einen proaktiven Umgang mit natürlichen Ressourcen und Biodiversitätssystemen. Wir überwachen unsere Umweltpolitik regelmäßig und berichten darüber, unter anderem auf unserer Website. Wir haben uns verpflichtet, den Wasserverbrauch zu senken.

### **Auf die Verringerung von Abfall und Emissionen einwirken**

Wir haben Verfahren und Kontrollen eingeführt, um die ordnungsgemäße Handhabung, Bewegung, Lagerung und Wiederverwertung von Abfällen zu gewährleisten. Vor der Freisetzung von Stoffen in die Luft, das Wasser oder den Boden werden Messungen durchgeführt. Wenn Gesetzgebung und anwendbare Vorschriften weniger streng sind als unsere eigenen Standards, wenden wir die strengsten Standards an.

Chargeurs hat seit 2019 eine Überwachung seiner CO<sub>2</sub>-Bilanz eingeführt. Wir arbeiten an der Festlegung eines CO<sub>2</sub>-sparenden Kurses.

### **Förderung von ethisch einwandfreien Produkten**

Wir entwickeln unser Angebot an ethisch einwandfreien Produkten ständig weiter und reagieren damit vor allem auf die Erwartungen unserer Kunden. Unser Ziel ist es, dass unser gesamtes Sortiment irgendwann aus ethisch einwandfreien Produkten besteht.

**Ein Techniker der Qualitätssicherung im Kundendienst besucht im Rahmen einer Reklamation einen Kunden. Er stellt fest, dass der Kunde absichtlich gefährliche Stoffe in einen Fluss in der Nähe der Fabrik einleitet oder entsorgt.**

Chargeurs setzt sich für Null-Toleranz bei Umweltschäden ein. Ich melde dieses Risiko meinen Vorgesetzten und/oder dem Chief Compliance Officer der Gruppe.

## Korruption verhindern und bekämpfen

**Chargeurs achtet darauf, seine Geschäfte ethisch und transparent zu betreiben und alle geltenden internationalen und nationalen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu befolgen.**

### **Korruption und Bestechung bekämpfen**

Korruption ist das Anbieten, Vermitteln oder Versprechen (aktive Korruption), aber auch das Fordern oder Annehmen (passive Korruption) eines ungerechtfertigten Vorteils (Geld, Geschenk, günstige Entscheidung usw.), um eine Handlung oder Entscheidung für sich selbst oder andere zu bewirken.

Korruption kann privat sein, wenn sie einen Vertreter des Privatsektors betrifft, oder öffentlich, wenn sie einen Amtsträger betrifft.

Bei der Bestechung geht es darum, einen Vorteil anzubieten, zu fordern oder anzunehmen, wenn dafür der Einfluss des Gesprächspartners auf eine Behörde oder Verwaltung genutzt wird, um eine günstige Entscheidung zu erwirken.

Chargeurs verfolgt in allen Ländern, in denen es tätig ist, eine „Null-Toleranz“-Politik in Bezug auf Korruption und Bestechung.

### **Interessenkonflikte verhindern und bewältigen**

Die persönlichen (familiären, freundschaftlichen, finanziellen usw.) Interessen der Mitarbeiter von Chargeurs dürfen nicht mit den Interessen der Gruppe kollidieren. Ein Interessenkonflikt kann die Objektivität unserer Entscheidungen und unsere beruflichen Aufgaben beeinträchtigen. Wir müssen jede Beziehung, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, gegenüber unseren Vorgesetzten offenlegen.

### **Einen vernünftigen und verhältnismäßigen Umgang mit Geschenken und Einladungen pflegen**

Geschenke und Einladungen können akzeptable Höflichkeitsbekundungen im Rahmen einer etablierten Geschäftsbeziehung sein, wenn:

- ihre Reichweite und ihr Wert begrenzt sind;
- sie offen und transparent angeboten werden;
- die örtlichen Gesetze und Vorschriften oder der Landesgebrauch dies zulassen;
- sie Rücksichtnahme und Anerkennung widerspiegeln;
- sie nicht in der Erwartung einer Gegenleistung angeboten werden.

So erlaubt Chargeurs das Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder geringwertigen Einladungen, wenn sie:

- nach lokalem Recht erlaubt sind;
- an berufliche Zwecke gebunden sind;
- von angemessenem Wert sind.

Jeder Mitarbeiter meldet alle Geschenke oder Vorteile, die er erhalten oder übergeben hat, unabhängig von ihrem Wert, seinem Vorgesetzten.

### **Verdienstvolle Projekte durch Spenden und/oder Mäzenatentum unterstützen**

Als verantwortungsbewusste Gruppe will Chargeurs Ursachen, Organisationen oder Projekte unterstützen, die es verdienen. Wir wählen unsere Empfänger sorgfältig aus und stellen sicher, dass eine Spende nicht dazu dient, den Erhalt eines ungerechtfertigten Vorteils zu erleichtern. Wir tätigen keine Spenden in bar oder von einer natürlichen Person.

**Bei einem Geschäftsessen macht mir ein Kunde klar, dass es ihm die Verlängerung seines Vertrags mit Chargeurs erleichtern könnte, wenn ich seinen arbeitssuchenden Schwiegersohn einstellen würde.**

Ich kann dem Schwiegersohn meines Kunden keine Stelle garantieren, geschweige denn einen Vertrag sichern. Es besteht die Gefahr der Korruption. Ich weise ihn darauf hin, dass er seinen Lebenslauf online einreichen und den üblichen Einstellungsprozess durchlaufen kann.

**Einer unserer Lieferanten bietet einer Einkaufsleiterin an, ihr einen Geldbetrag zu leihen, wenn sie ihm versichert, dass Chargeurs dessen Dienste weiterhin in Anspruch nehmen wird.**

Es handelt sich um einen Korruptionstatbestand. Die Einkaufsleiterin muss dies ablehnen und die Geschäftsführung, die Rechtsabteilung oder den Chief Compliance Officer von Chargeurs so schnell wie möglich darüber informieren.



#### **Einen Schritt weiter gehen**

- Umgang mit Geschenken
- Verfahren zur Bewertung von Drittparteien

# Vermögenswerte der Gruppe schützen

**Der Wert der Chargeurs-Gruppe beruht auf der Qualität ihrer Vermögenswerte, seien sie materiell (Produktionsanlagen, Produkte usw.) oder immateriell (geistiges Eigentum, Patente, Geschäftsgeheimnisse usw.).**

## Geistiges Eigentum schützen

Das geistige Eigentum von Chargeurs und sein international anerkanntes Know-how in jedem seiner Geschäftsbereiche sind ein starker Wettbewerbsvorteil und einer seiner wertvollsten Vermögenswerte.

So stellen wir sicher, dass die innovativen Lösungen, die wir entwickeln, um den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden, den größtmöglichen Rechtsschutz genießen. Unsere Mitarbeiter müssen unter allen Umständen äußerste Diskretion wahren. Sie respektieren auch die Rechte an geistigem Eigentum von Drittparteien.

## Die Erfindungen von Mitarbeitern der Gruppe aufwerten

Alle Arbeiten, Studien und Forschungen, die im Auftrag von Chargeurs im Rahmen des Arbeitsvertrags durchgeführt werden, sind das alleinige Eigentum der Gruppe. Alle Mitarbeiter müssen die Gruppe über alle Erfindungen informieren, die sich auf ihre Tätigkeit beziehen, auch wenn sie außerhalb der Erfüllung ihres Arbeitsvertrags gemacht werden. Die Gruppe entscheidet darüber, wie mit dieser Erfindung weiter verfahren werden soll.

## Den Datenschutz gewährleisten

Der Schutz der Daten der Gruppe geht alle an. Wir müssen uns strikt an die IT-Charta der Gruppe und die internen Kontrollverfahren halten. Wir müssen uns auch systematisch über Hinweise zur IT-Sicherheit informieren.

Chargeurs erwartet von seinen Mitarbeitern höchste Wachsamkeit, damit jede Art von böswilligen Angriffen auf die Gruppe erkannt und vereitelt werden kann, insbesondere per E-Mail, im Internet oder durch Telefonanrufe, die darauf abzielen, Informationen über die Gruppe zu erhalten.

Die Mitarbeiter verpflichten sich zu einer fairen und sicheren Nutzung der physischen und elektronischen Daten und Informationen, die ihnen aufgrund ihrer Aufgaben oder ihrer Anwesenheit im Unternehmen bekannt sind oder sich in ihrem Besitz befinden. Sie dürfen keine Kopie, Replikation, Übertragung oder Speicherung dieser Daten und Informationen in irgendeiner Form auf einem Medium oder in einem Inhalt vornehmen oder erleichtern, der nicht von Fall zu Fall – und keinesfalls aufgrund einer allgemeinen Genehmigung, die dann als null und nichtig gilt, – vorher ausdrücklich vom Unternehmen und insbesondere vom Vorgesetzten genehmigt wurde. Unbeschadet der zusätzlichen gesetzlichen Bestimmungen, die in jedem Land gelten, sind sich alle Mitarbeiter bewusst, dass Verstöße gegen die so definierten Sicherheitsregeln unabhängig vom Grund eine Verletzung des Industrie- und Handelsgeheimnisses und der Sicherheitsregeln des Unternehmens darstellen, für die sie im Einzelfall gemäß den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes haftbar gemacht werden können, wobei die Bösgläubigkeit der Urheber eines solchen Verstoßes gegebenenfalls einen erschwerenden Umstand darstellen kann.

## **Vertraulichkeit gewährleisten**

Die Mitarbeiter der Gruppe können Kenntnis von vertraulichen Informationen über die Aktivitäten der Gruppe erhalten: projektbezogenes Know-how, Herstellungsverfahren, Kundenlisten, Konzepte usw.

Sie müssen sich diskret verhalten und sind verpflichtet, diese Informationen vertraulich zu behandeln, unabhängig davon, in welcher Form diese Informationen vorliegen. Diese Verpflichtung bleibt auch nach der Beendigung des Arbeitsvertrags ohne zeitliche Begrenzung bestehen.

## **Auf den Ruf achten**

Jede öffentliche Kommunikation, die mithilfe von Medien, unabhängig vom Trägermedium, durchgeführt wird, muss in Absprache mit Chargeurs SA festgelegt werden. Wenn wir uns in der Öffentlichkeit, insbesondere in sozialen Netzwerken, zu Wort melden, handeln wir mit Integrität und professionellem Urteilsvermögen, um das Image und den Ruf der Gruppe zu schützen.

Wir verzichten auf herabsetzende oder verleumderische Äußerungen über die Aktivitäten der Unternehmen der Gruppe.

## **Den Sinn des kollektiven Engagements der Mitarbeiter schützen**

Das Unternehmen vereint eine Gemeinschaft von Talenten, Stakeholdern und Partnern, die sich in gutem Glauben und mit besten Kräften für die Erfüllung ihrer Aufgaben einsetzen, um die diversen Ressourcen der Gruppe langfristig zu entwickeln. Alle Mitarbeiter erkennen durch diesen Kodex an, dass sie sich der schädlichen Auswirkungen bewusst sind, die Handlungen, Äußerungen oder Urteile, die sich negativ auf das Unternehmen und seine Bestandteile auswirken, auf Kosten aller Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sowie der unmittelbaren und entfernten Kollegen haben können. Mitarbeiter unterlassen daher unter allen Umständen, auch über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus, jegliche Äußerungen oder Verhaltensweisen, die Herabsetzungen, Unterstellungen, Urteile oder Andeutungen darstellen, die schädlich sind oder den immateriellen Vermögenswerten des Unternehmens, seinem Ruf oder seinem Image sowie dem seiner bekannten und anerkannten Stakeholder schaden könnten.



### **Einen Schritt weiter gehen**

- Schulungsmodule zu Datenschutz und Cybersicherheit

# Vertrauensvolle Beziehung zu unseren Aktionären aufbauen

**Die Präsenz eines familiengeführten Hauptaktionärs stiftet Chargeurs mit einer langfristigen Vision und einem aktiven Engagement in der Unternehmensführung aus.**

## Die Rechte der Aktionäre respektieren

Die Chargeurs-Gruppe garantiert ihren Aktionären die freie Ausübung ihres Rechts im Rahmen ihrer Funktion. Wir verbessern unsere Regeln für die Unternehmensführung kontinuierlich.

## Gewährleistung der Qualität und Transparenz von Finanzinformationen

Die Finanzkommunikation obliegt allein den Leitungsorganen der Gruppe. Chargeurs verpflichtet sich, transparent über seine finanzielle und nicht-finanzielle Leistung zu berichten. Wir verbreiten genaue, aufrichtige und rechtzeitige Informationen. Unser internes Kontrollsystem zielt insbesondere darauf ab, die Zuverlässigkeit dieser Informationen zu gewährleisten.

## Die Kommunikation in Krisensituationen anpassen

In einer Krisensituation entscheiden die Leitungsorgane über die Kommunikation und stützen sich dabei auf den Krisenmanagementplan.

## Insiderhandel verhindern

Als börsennotiertes Unternehmen verbieten wir unseren Mitarbeitern, aus Insiderinformationen einen Vorteil zu ziehen.

Eine Insiderinformation ist eine nicht öffentlich bekannte Information, die den Kurs der Wertpapiere eines Unternehmens der Gruppe beeinflussen könnte, sobald sie öffentlich bekannt gemacht wird. Dies können vertrauliche Informationen im Zusammenhang mit der Aushandlung von Vereinbarungen oder Transaktionen sein.

Unsere Mitarbeiter müssen daher davon absehen, sie weiterzugeben oder zu verwenden, um eine oder mehrere Transaktionen mit den Wertpapieren von Chargeurs direkt oder über eine zwischengeschaltete Person durchzuführen.



### **Einen Schritt weiter gehen**

- Leitfaden zur Verhinderung von Insiderhandel und -verstößen

# Die Regeln des internationalen Handels beachten

**Chargeurs hält sich an alle Gesetze und Rechtsvorschriften, die den internationalen Handel regeln.**

## **Bekämpfung der Geldwäsche**

Geldwäsche zeichnet sich dadurch aus, dass Kapital kriminellen Ursprungs innerhalb der legalen Wirtschaft investiert wird, um seinen illegalen Ursprung zu verschleiern.

Chargeurs ergreift angemessene Maßnahmen, um zu verhindern, dass seine Geschäfte als Vehikel für Geldwäsche missbraucht werden. Wir sind daher besonders wachsam, wenn wir verdächtige Anforderungen erhalten: Barzahlungen, Zahlungen auf bisher unbekannte Konten in Risikoländern usw.

## **Einhaltung von Sanktionen und Embargos**

Chargeurs sorgt dafür, dass internationale Beschlüsse und Verträge sowie Gesetze und Vorschriften über Exportkontrollen, Finanzsanktionen und internationale Handelsbeschränkungen eingehalten werden, und berücksichtigt dabei deren Entwicklungen.

So sind wir nicht in Ländern tätig, die internationalen Sanktionen unterliegen, die unter anderem vom Office of Foreign Assets Control (OFAC), dem US-Außenministerium, dem Sicherheitsrat der Vereinten Nationen, der Europäischen Union, der Republik Frankreich, Großbritannien oder einer anderen zuständigen Behörde der genannten Staaten verhängt wurden.

Wir verstehen unter Sanktionen jede wirtschaftliche, finanzielle oder handelspolitische Sanktion, jede Maßnahme im Zusammenhang mit jeder Art von Embargo oder das Einfrieren von Geldern und wirtschaftlichen Ressourcen.

# **Den Verhaltenskodex einhalten**



## Was kann man im Zweifelsfall tun?

**Die goldene Regel im Zweifelsfall ist, seine Fragen mit Kollegen, Vorgesetzten, dem Compliance-Referenten seiner Unternehmenseinheit oder dem Chief Compliance Officer zu besprechen.**

Wenn wir mit einer Situation konfrontiert sind und nicht wissen, wie wir handeln oder reagieren sollen, können wir uns folgende Fragen stellen, um unsere Entscheidungsfindung zu leiten:

Ist diese Entscheidung rechtmäßig?	Hält sie sich an die Verpflichtungen und Anweisungen, die in diesem Kodex und in unseren Verfahren festgelegt sind?	Ist sie im besten Interesse der Chargeurs-Gruppe?	Würde ich mich wohlfühlen, wenn sie eine Schlagzeile in einer Zeitung wäre?	Fühle ich mich wohl dabei, für diese Entscheidung verantwortlich gemacht zu werden?
------------------------------------	---	---	---	---

Wenn eine dieser Fragen mit „Nein“ beantwortet wird, sollten Sie sich beraten lassen. Dazu können wir uns an unseren Vorgesetzten, den Compliance-Referenten unserer Unternehmenseinheit oder den Chief Compliance Officer wenden.

Sie können sich auch auf die Schulungsmodule (Verhaltenskodex, Korruptionsbekämpfung, DSGVO, Cybersicherheit usw.) beziehen, die auf der E-Learning-Plattform 360 Learning zugänglich sind.

### Das interne Hinweisgeberverfahren



Sie können auch das von der Chargeurs-Gruppe eingerichtete Hinweisgeberverfahren nutzen, indem Sie eine E-Mail an [alertes@chargeurs.com](mailto:alertes@chargeurs.com) schicken.

Dieses Hinweisgeberverfahren ersetzt nicht die traditionellen Austauschkanäle, insbesondere mit dem Vorgesetzten im Rahmen des normalen und regelmäßigen Arbeitsverhältnisses.

# Das Hinweisgeberverfahren verwenden

**Das Hinweisgeberverfahren dient dazu, Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften sowie gegen die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze zu melden.**

## Wer ist betroffen?

Das Hinweisgeberverfahren ist offen für:

- Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiter und Bewerber für eine Anstellung bei der Chargeurs-Gruppe;
- Aktionäre, Gesellschafter und Inhaber von Stimmrechten in der Hauptversammlung;
- Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans;
- externe oder gelegentliche Mitarbeiter;
- Vertragspartner des Unternehmens, unsere Subunternehmer oder deren Mitarbeiter und Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans.

Um in den Geltungsbereich dieses Hinweisgeberverfahrens zu fallen, müssen die gemeldeten Informationen:

- im Rahmen von beruflichen Aktivitäten erworben werden;
- sich auf Tatsachen beziehen, die sich im Unternehmen ereignet haben oder mit hoher Wahrscheinlichkeit ereignen werden;
- sich auf Tatsachen beziehen, die wirksam korrigiert werden können.

## Wie meldet man einen Hinweis?

Sie können eine Meldung machen, indem Sie eine E-Mail an [alertes@chargeurs.com](mailto:alertes@chargeurs.com) schicken, die alle Informationen enthält, die Sie zu diesem Thema haben. Es darf keine Kopie an eine andere Person geschickt werden.

Um zulässig zu sein, muss Ihr Hinweis in gutem Glauben und ohne direkte finanzielle Gegenleistung erfolgen. Sie müssen persönlich von den Tatsachen Kenntnis erhalten haben, wenn die Informationen nicht im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wurden.

Der Chief Compliance Officer nimmt die Hinweise entgegen und prüft sie auf ihre Zulässigkeit. Er weist sie dann einem Compliance-Referenten der Geschäftsbereiche zu, der sie mit Unterstützung der Geschäfts- und Personaldirektoren bearbeitet. Wenn eine der beschuldigten Personen zu diesen Teams gehört, wird die Meldung direkt vom Chief Compliance Officer oder dem Ethikausschuss bearbeitet.

## Bin ich im Falle einer Meldung geschützt?

Die Chargeurs-Gruppe toleriert keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber, (auch Whistleblower genannt) einer Meldung, die in gutem Glauben und ohne direkte finanzielle Gegenleistung gemacht wurde.

Die Gruppe verpflichtet sich, Hinweisgeber sowie Personen, die sie bei der Meldung von Missständen unterstützt haben (Vermittler), vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Die Identität des Hinweisgebers, die Fakten und die Identität möglicher Zielpersonen werden streng vertraulich behandelt.



### **Einen Schritt weiter gehen**

- Internes Hinweisgebungsverfahren

### **Das interne Hinweisgebungsverfahren**



Die missbräuchliche Verwendung des Hinweisgeberverfahrens kann disziplinarisch geahndet und gerichtlich verfolgt werden.

# Was passiert, wenn der Kodex nicht eingehalten wird?

Dieser Kodex gilt für alle Tochtergesellschaften der Chargeurs-Gruppe und ihre Mitarbeiter. Diese sind verpflichtet, ihn zu kennen und zu respektieren.

Je nach Schwere des Verstoßes können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- eine geeignete Abhilfemaßnahme;
- eine Disziplinarmaßnahme, die bis zur Entlassung gehen kann.

Die Gruppe kann auch gerichtliche Verfahren einleiten.

Chargeurs setzt zahlreiche Instrumente ein, um das reibungslose Funktionieren der Gruppe unter Einhaltung ihrer ethischen Grundsätze und Regeln zu gewährleisten. Diese Instrumente stellen einen ersten Schutz gegen Missbrauch jeglicher Art dar.

Zu diesem Zweck sind zu nennen:

- Audits und Due Diligences, die bei der Auswahl unserer Lieferanten und Partner durchgeführt wurden
- regelmäßig durchgeführte Risikokartierungen
- Vollmachten, die die Vorgesetzten in die Verantwortung nehmen
- das interne Kontrollsystem
- Schulungen, die unseren Mitarbeitern angeboten werden

Die Governance des Compliance-Systems stellt sicher, dass alle relevanten Informationen verbreitet und die Mittel zur Verfügung gestellt werden, mit denen das gemeinsame Interesse gewahrt werden kann. Das interne Hinweisgeberverfahren greift in diese Palette ein, wenn die anderen Instrumente ihre Grenzen aufgezeigt haben.

## Anhänge

# Charta zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen

### **Einführungsvortrag: Auf Vielfalt bauen, um innovativ und leistungsfähiger zu sein**

Die Chargeurs-Gruppe ist davon überzeugt, dass die Vielfalt ihrer Mitarbeiter eine Quelle des Reichtums, der Leistung und der Innovation ist. Aus diesem Grund setzt sie sich seit langem für kulturelle, ethnische und soziale Vielfalt ein.

Die Vorteile dieses Vorgehens sind vielfältig: Optimierung der HR-Praktiken, Stärkung des sozialen Dialogs, bessere Kreativität durch die Diversifizierung von Standpunkten und Erfahrungen.

Dies trägt auch dazu bei, das Image der Gruppe gegenüber ihren Kunden, Partnern und externen Dienstleistern weltweit zu stärken.

Die vorliegende Charta soll dazu beitragen, jede Form von Diskriminierung zu bekämpfen, indem sie die seit mehreren Jahren durchgeführten Maßnahmen fortschreibt:

- Einhaltung des Global Compact der Vereinten Nationen und seiner zehn universellen Prinzipien;
- Einführung eines Verhaltenskodexes;
- Beitritt zur Erklärung über moderne Sklaverei.

### **Diskriminieren: Was bedeutet das?**

Diskriminierung bedeutet, eine Person aus einem unzulässigen Grund in einer vergleichbaren Situation weniger günstig zu behandeln als eine andere Person.

Chargeurs verbietet jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Bevorzugung, die insbesondere auf der Herkunft, der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Ethnie oder Nation, der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religion, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, den Sitten, dem Alter, der Schwangerschaft, dem Familienstand, dem Gesundheitszustand, einer Behinderung, dem Aussehen, den politischen Ansichten und den gewerkschaftlichen Aktivitäten beruht.

Chargeurs hält sich strikt an die verschiedenen anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften, die Mindeststandards darstellen, die unter allen Umständen eingehalten werden müssen.

Der Kampf gegen Diskriminierung ist in jeder Phase des Berufslebens eine Priorität: bei der Einstellung, aber auch bei der Karriereentwicklung, der Entlohnung, dem Zugang zu Weiterbildung, Mobilität usw.

## **Formen der Diskriminierung**

Diskriminierung kann unmittelbar oder mittelbar sein. Mittelbare Diskriminierung ist eine dem Anschein nach neutrale Praxis, die jedoch dazu führen kann, dass bestimmte Personen im Vergleich zu anderen besonders benachteiligt werden.

Es ist daher wichtig, das Ergebnis einer Vorschrift oder eines Verhaltens zu hinterfragen: Besteht die Gefahr, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen mit Merkmalen, die zu einer Diskriminierung führen können, benachteiligt wird?

## **Diskriminierung und Belästigung**

Belästigung bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird. Es kann als diskriminierendes Verhalten angesehen werden, wenn es direkt mit einem der unzulässigen Kriterien in Verbindung steht.

## **Engagement der Chargeurs-Gruppe zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

Im Rahmen dieser Charta verpflichtet sich Chargeurs zu Folgendem:

- Gezielte Vertretung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren kulturellen, ethnischen und sozialen Komponenten innerhalb der Belegschaft und auf allen Verantwortungsebenen;
- Gewährleistung der Chancengleichheit bei gleicher Qualifikation;
- Förderung der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in all seinen Formen bei allen Managementhandlungen und Entscheidungen der Gruppe oder ihrer Tochtergesellschaften und insbesondere in allen Phasen des Personalmanagements;
- Gewährleistung der Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und Ausgleich möglicher Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in gleichwertigen Positionen;
- Förderung einer proportionalen Vertretung von Frauen und Männern in den verschiedenen Gremien der Gruppe oder ihren Tochtergesellschaften;
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und Managern, die an der Einstellung, der Ausbildung und der Karriereplanung beteiligt sind, über die Herausforderungen der Nichtdiskriminierung und der Vielfalt;
- Kommunikation des Engagements gegenüber allen Mitarbeitern sowie Kunden, Partnern und Lieferanten, um sie zur Einhaltung und Umsetzung dieser Grundsätze zu ermutigen;
- Regelmäßige Bewertung der Fortschritte bei der Umsetzung der vorstehenden Engagements.

## **Schutz für Opfer und/oder Zeugen von Diskriminierung**

Um die Wirksamkeit dieser Charta zu gewährleisten, hat Chargeurs ein Hinweisgebungsverfahren eingerichtet, das allen Personen zugänglich ist, mit denen die Gruppe vertragliche Beziehungen unterhält.

Schutz wird jeder Person geboten, die in gutem Glauben eine Diskriminierung über diese Einrichtung, aber auch außerhalb dieser Einrichtung meldet.

So darf keine Person von einem Einstellungsverfahren ausgeschlossen, bestraft, entlassen oder einer anderen Maßnahme unterzogen werden, die sich auf ihre berufliche Situation auswirkt, weil sie eine Diskriminierung gemeldet hat oder Zeugin einer solchen Praxis geworden ist.

## Umgang mit Geschenken

Geschenke und Einladungen müssen mit Bedacht betrachtet werden, damit sie nicht mit Korruption gleichgesetzt werden. Sie spielen zwar eine wichtige Rolle bei der Aufnahme und Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen. Daher setzen sie die Mitarbeiter, die sie anbieten oder erhalten, Risiken aus. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, diese Risiken einschätzen zu können und über klare Regeln zu verfügen, um sie zu vermeiden.

### Einige Fragen, die Sie sich stellen sollten, um die richtigen Anhaltspunkte zu untersuchen

Die Analyse des Kontexts ist immer hilfreich, um die Zweckmäßigkeit eines Geschenks zu beurteilen:

- Befinden wir uns in einer Ausschreibungs-, Abstimmungs-, Verhandlungsphase?
- Welchen Rahmen setzen die lokalen Gesetze?
- Ist man in einem beruflichen Umfeld gut aufgehoben? Dies ist nicht der Fall, wenn:
  - eine Einladung Angehörige oder Personen einschließt, die nicht direkt an dem Vorgang beteiligt sind;
  - die Freizeit umfangreicher ist als die Zeit, die für den fachlichen Austausch in einem Seminar aufgewendet wird.
- Wie hoch ist der Betrag des Geschenks? Ist die Einladung angemessen?

Reziprozitätstest:

- Bin ich in der Lage, im Rahmen meiner Aufgaben das gleiche Maß an Geschenken oder Einladungen zu erwidern?
- Ist der Betrag mit den lokalen Gesetzen und dem dortigen Lebensstandard vereinbar?
- Habe ich schon früher Geschenke erhalten?



### Best Practices

- Bevorzugen Sie Werbegeschenke oder Geschenke mit symbolischem Wert
- Bitten Sie den Manager um Erlaubnis, wenn Sie Zweifel am Wert der Einladung oder des Geschenks haben



### Punkte der Wachsamkeit

- Vermeiden Sie Geschenke oder Einladungen, die einen außenstehenden Beobachter dazu veranlassen, an der Integrität des Gebers oder Empfängers zu zweifeln
- Vermeiden Sie Geschenke, die die Unparteilichkeit Ihrer Entscheidungen beeinträchtigen würden
- Geldgeschenke dürfen Sie weder annehmen noch anbieten



### **Nicht empfohlen ...**

- Annahme einer Geldsumme, auch in Form eines Darlehens oder einer Kautions, einer kostenlosen Bereitstellung von beweglichen oder unbeweglichen Gütern, Material, Reisen oder anderen Leistungen eines Unternehmens für sich selbst, ein Familienmitglied oder sein persönliches oder berufliches Umfeld
- Annahme einer Einladung oder eines Geschenks, für die Sie sich erkenntlich erweisen müssen
- Annahme eines Geschenks oder einer Einladung in einer strategischen Phase (Ausschreibung)



# Internes Hinweisgeberverfahren

## A – VERSTOSS GEGEN DEN VERHALTENSKODEX MELDEN

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die ethischen Instanzen der Gruppe auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, die Verletzung eines legitimen Interesses und generell auf einen schwerwiegenden Verstoß gegen eine rechtliche Verpflichtung, den sie persönlich festgestellt haben, hinzuweisen.

Zu diesem Zweck wird ein Verfahren zur Erfassung von Hinweisen eingeführt. Dieses Verfahren, das als Regulierungsinstrument für die Gruppe gedacht ist, soll die ordnungsgemäße Anwendung der im Verhaltenskodex beschriebenen Praktiken absichern.

Das reibungslose Funktionieren dieser Einrichtung hängt davon ab, dass jeder Einzelne Verantwortung übernimmt.

## B – ANWENDUNGSBEREICH DER REGELUNG

### Wer kann einen Hinweis geben?

Wenn die Informationen, die in den Bereich des beruflichen Hinweises fallen, im Rahmen beruflicher Tätigkeiten erlangt wurden und sich auf Sachverhalte beziehen, die im Unternehmen aufgetreten sind oder sehr wahrscheinlich auftreten werden, können die folgenden Personen einen internen Hinweis melden, insbesondere wenn sie der Ansicht sind, dass der Verstoß auf diesem Weg wirksam behoben werden kann und sie sich nicht der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen aussetzen (Gesetz 2016-1691 Art. 8, I-A geändert):

- Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiter und Einstellungsbewerber;
- Aktionäre, Gesellschafter und Stimmberechtigte in der Hauptversammlung;
- Mitglieder eines Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans;
- externe oder gelegentliche Mitarbeiter;
- Vertragspartner des betroffenen Unternehmens, ihre Subunternehmer oder die Mitglieder des Personals und des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieser Vertragspartner und Subunternehmer.

Unabhängig von seiner Position muss der Hinweisgeber:

- ohne direkte finanzielle Gegenleistung handeln;
- in gutem Glauben, d. h. nicht in Kenntnis der Unrichtigkeit der angezeigten Tatsachen handeln;
- persönlich von den Tatsachen Kenntnis erlangt haben, wenn die Informationen nicht im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wurden.

Wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, verliert der Hinweisgeber den Schutz, der durch diese Regelung geschaffen wurde

### Welche Sachverhalte können Gegenstand eines Hinweises sein?

Das Hinweisgeberrecht kann bei folgenden Sachverhalten ausgeübt werden:

- ein Verbrechen oder ein Vergehen;
- ein schwerwiegender und offensichtlicher Verstoß gegen Gesetze oder Vorschriften;
- eine Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses;
- eine Verletzung oder der Versuch, eine Verletzung eines internationalen Engagements, das von Frankreich ordnungsgemäß ratifiziert oder gebilligt wurde, einer einseitigen Handlung einer internationalen Organisation, die auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung vorgenommen wurde, des Rechts der Europäischen Union, eines Gesetzes oder einer Verordnung zu verschleiern.

Jeder Verstoß gegen den innerhalb der Chargeurs-Gruppe geltenden Verhaltenskodex kann, wenn nicht ein Verbrechen oder Vergehen, so doch eine Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses darstellen.

Unabhängig von der Art der festgestellten Tatsachen gibt es keinerlei Verpflichtung, einen Hinweis zu melden.

Die Anzeige ist immer eine bloße Möglichkeit, sodass ein Mitarbeiter keine Konsequenzen zu befürchten hat, wenn er die Einrichtung nicht nutzt.

## **C – HINWEISGEBERVERFAHREN**

### **Erinnerung an die ethische Organisation der Chargeurs-Gruppe**

Verschiedene Instanzen nehmen innerhalb der Chargeurs-Gruppe ethische Funktionen wahr:

#### ➤ **Der Compliance Officer**

Er ist der einzige Empfänger eines Hinweises.

Er leitet die Hinweise an die Abteilungsreferenten weiter, um eine effektivere Bearbeitung zu ermöglichen.

Er bearbeitet direkt Hinweise, die einen Mitarbeiter in seinem Zuständigkeitsbereich betreffen würden.

#### ➤ **Die Compliance-Referenten der einzelnen Berufe, in Absprache mit den Direktoren der Berufe**

Sie bearbeiten Hinweise über Sachverhalte, die in der Abteilung, für die sie die Personalführung übernehmen, angezeigt werden.

#### ➤ **Der Ethikausschuss**

Er trägt zur Definition und Umsetzung der Ethikrichtlinien der Chargeurs-Gruppe bei. Er achtet auch darauf, dass die ethischen Regeln innerhalb der Gruppe richtig angewendet und weiterentwickelt werden.

Er wird über die eingegangenen Hinweise und die Folgemaßnahmen informiert.

In besonders schweren Fällen kann er den Hinweis aufgreifen und sich direkt damit befassen.

## **Interner Hinweis**

Der Hinweis wird per E-Mail an folgende Adresse weitergeleitet: [alertes@chargeurs.com](mailto:alertes@chargeurs.com)

Es ist strengstens untersagt, diese E-Mail-Adresse als Kopie an andere Empfänger weiterzuleiten. Es geht nämlich darum, den Schutz der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu gewährleisten.

Der Hinweisgeber muss sich identifizieren, als Gegenleistung für eine starke Verpflichtung zur Vertraulichkeit seitens der Chargeurs-Gruppe (siehe unten „Vertraulichkeit“).

Er liefert Fakten, Informationen oder Dokumente, unabhängig von Form oder Datenträgern, die seine Hinweise unterstützen können, sofern er über diese Elemente verfügt.

Der Hinweis wird ausschließlich vom Chief Compliance Officer entgegengenommen, derzeit Joëlle Fabre-Hoffmeister.

Er wird dann an den Compliance-Referenten des jeweiligen Geschäftsbereichs oder an die Personalabteilung des betreffenden Geschäftsbereichs weitergeleitet, die den Fall prüft.

Wenn der Hinweisgeber ein Mitarbeiter ist und der Meinung ist, dass eine Information zu Schwierigkeiten führen würde, wenn die Manager des Geschäftsbereichs, in dem er tätig ist, involviert wären, kann er darum bitten, dass der Hinweis direkt vom Compliance Officer untersucht wird.

Ebenso kann der Chief Compliance Officer bei Zweckmäßigkeit beschließen, den Hinweis direkt zu untersuchen.

Falls der Hinweis den Chief Compliance Officer betrifft, wird er direkt an den Ethikausschuss weitergeleitet. Dieser wird über die eingegangenen Hinweise und deren Verfolgung informiert.

In besonders schweren Fällen kann er den Hinweis aufgreifen und sich direkt damit befassen.

Die Behinderung der Übermittlung eines Hinweises in irgendeiner Weise wird strafrechtlich geahndet.

Der Hinweisgeber wird innerhalb von sieben Arbeitstagen über Folgendes informiert:

- den ordnungsgemäßen Eingang des Hinweises;
- die für die Zulässigkeitsprüfung erforderliche Zeit, die nicht mehr als 30 Arbeitstage betragen darf;
- die Tatsache, dass er nach Abschluss der vorherigen Zulässigkeitsprüfung per vertraulicher E-Mail über die Folgemaßnahmen zum Hinweis in Kenntnis gesetzt wird.

### **Fälle, in denen eine öffentliche Bekanntgabe direkt erfolgen kann:**

Eine öffentliche Bekanntgabe ist eine Bekanntgabe, die außerhalb eines internen oder externen Hinweisgeberverfahrens erfolgt. Der unternehmensinterne Hinweis ist der in diesem Verfahren beschriebene Hinweis. Ein externer Hinweis wird bei einer Behörde eingereicht, die im Anhang des Dekrets Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022 genannt wird.

Die öffentliche Bekanntgabe eines Hinweises bleibt als letzter Schritt möglich, nachdem der Hinweisgeber eine interne Meldung gemacht hat und innerhalb von drei Monaten keine angemessenen Maßnahmen als Reaktion darauf ergriffen wurden.

Da es sich um Informationen handelt, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wurden, kann der Hinweis außerdem direkt öffentlich gemacht werden, wenn eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse besteht, insbesondere wenn eine Notsituation vorliegt oder die Gefahr eines irreversiblen Schadens besteht.

Ein Hinweisgeber, der einen anderen als einen der oben genannten Fälle öffentlich macht, verliert den Status des „Hinweisgebers“.

## **D – BEARBEITUNG DES HINWEISES**

### **Vorherige Prüfung**

Jeder Hinweis wird vom Chief Compliance Officer auf Zulässigkeit geprüft, wenn er den Fall direkt bearbeitet, in anderen Fällen von seinen Referenten.

Diese Vorprüfung soll sicherstellen, dass der Hinweis ernst gemeint ist. Insbesondere wird überprüft, ob der Hinweis tatsächlich in den Anwendungsbereich des Verfahrens fällt.

Die Vorabprüfung der Zulässigkeit darf 30 Arbeitstage nach Eingang des Hinweises nicht überschreiten.

Nach dieser Prüfung wird der Hinweisgeber darüber informiert, wie mit seinem Hinweis weiter verfahren wird: Einstellung des Verfahrens, wenn der Hinweis nicht ernst zu nehmen ist, oder im entgegengesetzten Fall eine interne Untersuchung.

Im Falle einer Einstellung wird der Hinweisgeber über die Gründe informiert, warum sein Hinweis die Zulässigkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt. Alle übermittelten Daten werden dann unverzüglich vernichtet.

### **Registrierung und Verarbeitung von Daten**

Nur die folgenden Daten dürfen gespeichert und verarbeitet werden:

- Identität, Funktion und Kontaktdaten des Hinweisgebers;
- Identitäten, Funktionen und Kontaktdaten der Personen, auf die sich der Hinweis bezieht;
- Identitäten, Funktionen und Kontaktdaten der Personen, die an der Erfassung oder Bearbeitung des Hinweises beteiligt sind;
- gemeldete Tatsachen und alle im Rahmen der Überprüfung der gemeldeten Tatsachen gesammelten Informationen;
- Protokoll der Überprüfungsmaßnahmen;
- Folgemaßnahmen zum Hinweis.

### **Vertraulichkeit**

Die für die Erfassung und Bearbeitung des Hinweises zuständigen Personen unterliegen einer verstärkten Geheimhaltungspflicht. Insbesondere werden die Identität des Hinweisgebers, die Fakten, die Gegenstand des Hinweises sind, und die Identität der Personen, gegen die sich der Hinweis richtet, streng vertraulich behandelt.

Sollten diese Elemente zu den strikten Zwecken der Bearbeitung des Hinweises an eine Drittpartei weitergegeben werden müssen, so unterliegt diese Drittpartei der gleichen verstärkten Geheimhaltungspflicht. In diesem Fall dürfen die Angaben zur Identifizierung des Hinweisgebers nur mit dessen Zustimmung weitergegeben werden, es sei denn, sie werden gegenüber der Justizbehörde offengelegt. Auf keinen Fall darf die Identität des Hinweisgebers der durch den Hinweis beschuldigten Person mitgeteilt werden.

Der Hinweisgeber unterliegt außerdem einer verstärkten Geheimhaltungspflicht, sowohl in Bezug auf die Ausübung des Hinweises als auch auf den Inhalt des Hinweises. Diese Verpflichtung gilt ohne zeitliche Begrenzung, außer im Falle eines Gerichtsverfahrens und nur für Informationen, die für die Ausübung der Verteidigungsrechte unbedingt erforderlich sind.

Ein Verstoß gegen die oben genannte Geheimhaltungspflicht kann zu Sanktionen führen, die bis zur Kündigung des Arbeitsvertrags wegen schweren Fehlverhaltens oder Ähnlichem reichen können. Diese Nichteinhaltung wird auch strafrechtlich geahndet.

Außerdem würde der Hinweisgeber den Vorteil des durch diese Regelung eingeführten Schutzes verlieren.

### **Information der Personen, auf die sich der Hinweis bezieht**

Wenn ein Hinweis zulässig erscheint und eine interne Untersuchung eingeleitet wird, werden die beschuldigten Personen vom Chief Compliance Officer informiert.

Sind jedoch Sicherungsmaßnahmen erforderlich, insbesondere um die Vernichtung von Beweismitteln zu verhindern, erfolgt diese Unterrichtung erst, nachdem diese Maßnahmen ergriffen wurden.

### **Ablauf der Untersuchung**

Wenn die Person, die den Hinweis bearbeitet, feststellt, dass möglicherweise ein Verhalten festgestellt wurde, das gegen die ethischen Regeln verstößt, befasst sie unverzüglich den Ethikausschuss, der alle Maßnahmen ergreift, die er für angemessen hält (zusätzliche Überprüfungen, Stellungnahme zur Einleitung eines Disziplinar- und/oder Gerichtsverfahrens).

Die Überprüfungsvorgänge werden entweder mit der gegenstandslosen Einstellung des Hinweises, mit der Ergreifung geeigneter Abhilfemaßnahmen oder mit der Einleitung eines Disziplinar- und/oder Gerichtsverfahrens abgeschlossen. All diese Vorgänge müssen innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten nach Eingang des Hinweises erfolgen, sofern die durchzuführenden Überprüfungen nicht besonders komplex sind.

Während dieser Zeit ist der Hinweisgeber weiterhin zur strengsten Vertraulichkeit verpflichtet und darf die von ihm gemeldeten Tatsachen keiner Behörde, gleich welcher Art, und keiner Drittpartei gegenüber erwähnen.

## **Vorratsdatenspeicherung**

Die gesammelten Daten werden möglicherweise automatisch verarbeitet.

In diesem Fall wird die beschuldigte Person über ihr Recht auf Berichtigung und Löschung der Daten aus berechtigtem Grund informiert, ohne dass es ihr möglich ist, die Identität des Hinweisgebers zu erfahren.

Die Daten zu den erfolgten Hinweisen werden wie folgt vernichtet:

- Unmittelbar nach der Vorabprüfung auf Zulässigkeit, falls der Hinweis nicht als ernst zu nehmend eingestuft wird;
- Innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Überprüfungsmaßnahmen, wenn auf den Hinweis kein Disziplinar- oder Gerichtsverfahren folgt;
- Nach Abschluss des Disziplinar- oder Gerichtsverfahrens, wenn ein solches Verfahren eingeleitet wurde. Sollte die beschuldigte Person ein Gerichtsverfahren einleiten, um das gegen sie eingeleitete Disziplinarverfahren anzufechten, werden die Daten bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens aufbewahrt.

## **E – VERANTWORTUNG DES HINWEISGEBERS**

Die missbräuchliche Verwendung dieses Verfahrens kann Gegenstand einer Disziplinarmaßnahme sein, die bis zur Kündigung des Arbeitsvertrags gehen kann, gegebenenfalls wegen eines schweren Fehlers oder eines gleichwertigen Vergehens.

Jede missbräuchliche Verwendung kann auch als Verleumdung gemäß den lokal geltenden Rechtsbestimmungen strafrechtlich verfolgt werden.

## **F – SCHUTZ DES HINWEISGEBERS**

Der Hinweisgeber darf nicht von einem Einstellungsverfahren ausgeschlossen, bestraft, entlassen oder in irgendeiner Weise direkt oder indirekt diskriminiert werden, weil er in gutem Glauben und unter Einhaltung dieses Verfahrens gemäß Artikel L. 1121-2 des Arbeitsgesetzbuchs einen internen Hinweis gegeben hat.

Er darf auch weder bedroht noch darf versucht werden, diese Maßnahmen anzuwenden.

Jede Handlung oder Entscheidung, die gegen die vorstehenden Bestimmungen verstößt, ist von Rechts wegen nichtig.

Jede Benachteiligung oder Vergeltung, direkt oder indirekt, seitens eines Mitarbeiters der Chargeurs-Gruppe gegenüber einem Mitarbeiter, der einen Hinweis im Rahmen dieses Verfahrens gegeben hat, führt zu einer Disziplinarstrafe, die bis zur Kündigung des Arbeitsvertrags gehen kann, gegebenenfalls wegen schweren Fehlverhaltens oder Ähnlichem.

Jedes Verfahren gegen einen Hinweisgeber aufgrund von gemeldeten oder weitergegebenen Informationen kann, wenn es als missbräuchlich oder verzögernd angesehen wird, mit einer Geldstrafe von 60.000 € geahndet werden, unbeschadet des Schadensersatzes, der dem Hinweisgeber zugesprochen werden kann.

## **G – SCHUTZ VON PERSONEN, DIE MIT DEM HINWEISGEBER IN VERBINDUNG STEHEN**

Die Bestimmungen zum Schutz des Hinweisgebers gelten für folgende Personen:

- Vermittler, d. h. jede natürliche oder juristische Person des gemeinnützigen Privatrechts, die einem Hinweisgeber dabei hilft, eine Meldung zu machen oder eine Information weiterzugeben;
- Natürliche Personen, die mit einem Hinweisgeber in Verbindung stehen und im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Repressalien seitens ihres Arbeitgebers, ihres Kunden oder des Empfängers ihrer Dienstleistungen ausgesetzt sein könnten;
- Juristische Personen, die von dem Hinweisgeber kontrolliert werden, für die er arbeitet oder mit denen er in einem beruflichen Kontext in Verbindung steht.

# Interessenkonflikte

Die Politik von Chargeurs zu Interessenkonflikten und die damit verbundenen ethischen Grundsätze gelten für alle Führungskräfte, Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter aller Unternehmenseinheiten der Gruppe (zusammen die „**Mitarbeiter**“).

Chargeurs respektiert die Privatsphäre seiner Mitarbeiter in vollem Umfang und erkennt an, dass sie außerhalb ihrer Arbeit gemeinnützigen Vereinigungen oder Wohltätigkeitsorganisationen und ganz allgemein legitimen finanziellen, kommerziellen, bürgerlichen oder gemeinschaftlichen Netzwerken angehören können. In diesem Rahmen kann es zu einem Interessenkonflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen des Unternehmens kommen.

Interessenkonflikte können die Chargeurs-Gruppe und deren Mitarbeiter einem Reputationsrisiko aussetzen und potenziell zu einem Korruptions- und Sanktionsrisiko führen.

Chargeurs erwartet daher von seinen Mitarbeitern, dass sie besonders aufmerksam auf Interessenkonflikte achten, um Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit denen der Chargeurs-Gruppe kollidieren könnten.

Die folgenden Richtlinien von Chargeurs sollen den Mitarbeitern helfen, Risikosituationen zu erkennen und die richtige Vorgehensweise zu wählen, wobei die goldene Regel in Bezug auf Interessenkonflikte Transparenz ist.

## A – WAS IST EIN INTERESSENKONFLIKT?

Ein Interessenkonflikt ist jede Situation, in der die persönlichen Interessen einer Führungskraft, eines Verwaltungsratsmitglieds oder eines Mitarbeiters tatsächlich oder potenziell die unparteiische, objektive und unabhängige Ausübung ihrer beruflichen Funktionen und Verantwortlichkeiten beeinflussen oder als beeinflussend wahrgenommen werden.<sup>1</sup>

Das Vorhandensein von persönlichen Interessen ist für sich genommen und für sich allein kein Merkmal für einen Interessenkonflikt. Nur wenn persönliche Interessen mit den Interessen der Chargeurs-Gruppe kollidieren, entsteht ein Interessenkonflikt und das Risiko, dass die betroffene Person ihre persönlichen Interessen durchsetzt.

## B – ARTEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Interessen, die auf dem Spiel stehen, können verschiedene Formen annehmen (kommerzielle, finanzielle oder persönliche Vorteile) und können direkt oder indirekt sein, d. h. sie betreffen sowohl die Person selbst als auch ihre Angehörigen.

---

<sup>1</sup> Die französische Antikorruptionsbehörde ist der Ansicht, dass „jede Situation der Interferenz zwischen der innerhalb einer Organisation ausgeübten Funktion und einem persönlichen Interesse, sodass diese Interferenz die unabhängige, unparteiische und objektive Ausübung der Funktion für Rechnung dieser Organisation beeinflusst oder zu beeinflussen scheint“ ein Interessenkonflikt ist (Leitfaden der französischen Antikorruptionsbehörde zur Prävention von Interessenkonflikten im Unternehmen).



Ein Interessenkonflikt kann in folgender Form vorliegen:

- **Belegt:** wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters die Interessen von Chargeurs beeinträchtigen.
- **Potenziell:** wenn das persönliche Interesse eines Mitarbeiters durch sein Handeln oder das einer Drittpartei das Interesse von Chargeurs beeinträchtigen könnte.
- **Scheinbar:** wenn eine Drittpartei einen Interessenkonflikt vermutet oder wahrnimmt.

## BEISPIELE FÜR RISIKOSITUATIONEN AM ARBEITSPLATZ

Verschiedene Arten von Interessenkonflikten sind möglich und können unbeabsichtigt entstehen.

Die folgenden Beispiele geben einen Überblick über die Bandbreite von Situationen und Verhaltensweisen, die Interessenkonflikte darstellen oder darstellen können.

Diese Liste ist nicht erschöpfend und es ist ratsam, im Zweifelsfall Rat einzuholen:

- Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter von Chargeurs, der für die Einstellung einer Person für einen Arbeitsplatz verantwortlich ist, eine persönliche Beziehung (z. B. Verwandtschaft) zu einem Bewerber für diesen Arbeitsplatz hat.
- Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter einen Elternteil oder einen Verwandten als Vorgesetzten hat, der Einfluss auf seine beruflichen Pflichten, sein Gehalt und die Bewertung seiner Karriere hat.

Zur Veranschaulichung: Ein Mitarbeiter muss die Zustimmung der Gruppe einholen, wenn er eine Entscheidung über die Einstellung oder Karriere einer Person trifft, zu der er eine persönliche Beziehung hat. So ist es ihm strengstens untersagt, die alleinige Entscheidung über Einstellung, Verantwortlichkeiten, Vergütung, Leistungen, Ziele oder Beurteilungen für sich selbst oder für eine Person, zu der er eine persönliche Beziehung hat, zu treffen.

- Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter interveniert oder handelt, damit das Unternehmen Waren oder Dienstleistungen erwirbt, die von einem Drittunternehmen geliefert werden, in dem er selbst oder ein naher Verwandter Verantwortlichkeiten ausübt, die den Verlauf des betreffenden Vertrags beeinflussen können.
- Die Beteiligung an der Auswahl eines externen Lieferanten, an dem der Mitarbeiter oder eine ihm nahestehende Person Anteile, ein Mandat oder ein persönliches finanzielles Interesse hat.
- Der Ehepartner eines Mitarbeiters ist Aktionär oder Manager in einem Unternehmen, das mit der Gruppe konkurriert.
- Die Besetzung einer Position, einer Funktion oder eines finanziellen Interesses bei einer Organisation, die Konkurrent, Kunde, Lieferant oder Geschäftspartner der Chargeurs-Gruppe ist, sobald die bei Chargeurs ausgeübten Funktionen es ermöglichen, Einfluss auf die Beziehung zu nehmen.
- Die Annahme von Honoraren und die Beratung eines Unternehmens, das mit der Chargeurs-Gruppe konkurriert, durch ein Mitglied des Verwaltungsrats.

## **C – WAS TUN IM FALLE EINES TATSÄCHLICHEN, POTENZIELLEN ODER SCHEINBAREN INTERESSENKONFLIKTS?**

**Alle Führungskräfte, Direktoren oder Mitarbeiter der Chargeurs-Gruppe müssen besonders auf Interessenkonflikte achten und jede Situation vermeiden, in der ihre persönlichen Interessen mit denen von Chargeurs kollidieren könnten.**



### **Best Practices**

Jeder Mitarbeiter, der sich in einem Interessenkonflikt befindet oder einen Interessenkonflikt feststellt, in den ein anderer Mitarbeiter verwickelt ist, muss:

- umgehend seine Vorgesetzten, den Personalleiter seiner Unternehmenseinheit, den Ethik- und Compliance-Referenten seiner Unternehmenseinheit und/oder den Chief Compliance Officer der Gruppe informieren, um Rat einzuholen. Diese Transparenzpflicht soll eine gründliche Analyse der Fakten und den Umgang mit der aufgedeckten Situation unter Wahrung der ethischen Grundsätze der Gruppe und der Privatsphäre der Mitarbeiter ermöglichen.
- Er darf sich nicht an einer Aktion beteiligen oder sich aus dem betreffenden Entscheidungsprozess zurückziehen, bis eine gründliche Analyse der Situation und/oder Abhilfemaßnahmen vorliegen.



### **Nicht empfohlen!**

- Einen vorhandenen Interessenkonflikt verschleiern