



# ARVOS POLICY

VERHALTENSKODEX

März 2017

## VERHALTENSKODEX

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

WIR BEI DER ARVOS-GRUPPE („ARVOS“) – WAS AUCH DIE TOCHTERGESELLSCHAFTEN EINSCHLIESST – SETZEN UNS DAFÜR EIN, GESCHÄFTE NUR IN VOLLER ÜBEREINSTIMMUNG MIT ALLEN GESETZEN UND VORSCHRIFTEN UND IM EINKLANG MIT HOHEN ETHISCHEN MASSSTÄBEN ZU TÄTIGEN. NUR EIN GESCHÄFTLICHES VERHALTEN, DAS IM EINKLANG MIT DEN GESETZLICHEN VORSCHRIFTEN SOWIE HOHEN ETHISCHEN MASSSTÄBEN STEHT, SICHERT DEN LANGFRISTIGEN ERFOLG VON ARVOS UND DIENST AM BESTEN DER GESELLSCHAFT.

Der Verhaltenskodex bietet den legalen und ethischen Rahmen für das Verhalten aller Geschäftsführer und Beschäftigte von ARVOS (beides nachstehend „Beschäftigte“) und definiert die grundlegenden Verhaltensregeln innerhalb von ARVOS sowie im Verhältnis zu den Geschäftspartnern von ARVOS und der allgemeinen Öffentlichkeit. Der Kodex spiegelt auch die zugrundeliegenden Grundwerte wider, die ARVOS verfolgt, einschließlich vor allem der Werte im Hinblick auf Beschäftigung, Arbeits- und Produktsicherheit sowie Umweltschutz.

Die zugrundeliegenden Grundsätze und Werte können wie folgt zusammengefasst werden:

- Gesetze und Vorschriften in jeder Rechtsordnung sind einzuhalten.
- Gefährden Sie niemals Ihre Integrität. Benutzen Sie nicht Ihre Stellung bei ARVOS, um irgendeinen Vorteil für sich, Ihre Familie oder Ihre Freunde zu erlangen.
- Bieten Sie keine Geschenke oder Einladungen an (und akzeptieren Sie sie auch nicht), die den Eindruck erwecken könnten, als ob sie das geschäftliche Urteil des Empfängers beeinflussen könnten.
- Führen Sie niemanden bewusst in die Irre. Versuchen Sie niemals, irgendwelche Unterlagen zu fälschen.
- Behandeln Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen fair und mit Respekt. Jede Form der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, des Alters oder einer Behinderung ist inakzeptabel.
- Jeder Beschäftigte<sup>1</sup> spielt bei Implementierung und Einhaltung des Verhaltenskodex eine wichtige Rolle.

<sup>1</sup> Der hier verwendete Begriff „Beschäftigter“ schließt sowohl das männliche und weibliche Geschlecht als auch Beschäftigte sowie Geschäftsführer mit ein.

# ARVOS POLICY

## VERHALTENSKODEX

März 2017

- Respektieren Sie unsere geschäftlichen Beziehungen. Behandeln Sie unsere Kunden und Lieferanten stets fair und mit Respekt.
- Arbeiten Sie nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen.
- Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -prozesse sind dazu bestimmt, Sie, Ihre Kolleginnen und Kollegen und andere zu schützen. Befolgen Sie sie stets.
- Respektieren und schützen Sie die Umwelt.
- Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie stets nach. Sollten Sie wegen einer bestimmten Angelegenheit unsicher sein, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem Compliance Officer, der Personalabteilung oder der Geschäftsführung.

ARVOS hat ein Compliance Management System (CMS) etabliert, um sicherzustellen, dass die Geschäfte der Gesellschaft und das Verhalten ihrer Beschäftigten in voller Übereinstimmung mit den grundlegenden Prinzipien und Werten stehen. Der Verhaltenskodex ist ein grundlegendes Element dieses CMS.

Der Verhaltenskodex tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Luxemburg, den 3. März 2017



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner

# ARVOS POLICY

VERHALTENSKODEX

März 2017

## Inhalt

1. Grundlegende Verhaltensanforderungen .....	4
2. Kartellgesetze .....	4
3. Antikorruptionsvorschriften .....	5
4. Politische Zuwendungen, Spenden und Sponsoring .....	7
5. Sanktionen, Handelskontrollbestimmungen, gesperrte Personen .....	8
6. Interessenkonflikte .....	9
7. Vier-Augen-Prinzip .....	10
8. Umgang mit Vermögensgegenständen (einschließlich Mobiltelefonen und Computern).....	10
9. Vertraulichkeit .....	11
10. Datensicherheit und der Schutz personenbezogener Daten.....	11
11. Insiderinformationen .....	12
12. Kommunikation .....	12
13. Aufzeichnungen und Finanzinformationen .....	13
14. Grundlegende Regeln für Zahlungen .....	13
15. Geldwäsche.....	14
16. Menschenrechte, Beschäftigung und Arbeitsschutz .....	14
17. Produktsicherheit .....	15
18. Umweltschutz .....	16
19. Förderung vorbildlicher Geschäftspraktiken unter Geschäftspartnern .....	16
20. Fragen; Meldung von Verstößen; Sanktionen .....	16

## 1. Grundlegende Verhaltensanforderungen

Übereinstimmung mit Gesetzen und Vorschriften: Jeder Beschäftigte der ARVOS-Gruppe („ARVOS“) hat im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften zu handeln. Verstöße können rechtliche, auch arbeitsrechtliche, Konsequenzen nach sich ziehen.

Höchste ethische Standards: Es wird von jedem Beschäftigten erwartet, dass er höchste ethische Standards bei der internen Zusammenarbeit und der externen Verfolgung der Geschäfte befolgt. Dies schließt nicht nur ein, dass alle externen und internen Partner mit Respekt, Fairness und Aufrichtigkeit behandelt werden, sondern auch, dass alle Menschenrechte, Arbeitsrichtlinien und der Umweltschutz gefördert werden. Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie inakzeptables Verhalten verhindern.

Ansehen von ARVOS: Das Ansehen von ARVOS wird zu einem wesentlichen Grad durch die Handlungen seiner Beschäftigte sowie die Art und Weise, wie sich jeder seiner Beschäftigte darstellt und verhält, bestimmt. Das rechtswidrige oder unangemessene Verhalten eines einzigen Beschäftigten kann ARVOS erheblichen Schaden zufügen. Es wird deshalb von jedem Beschäftigte erwartet, dass er sich in einer Art und Weise verhält, die das hohe Ansehen von ARVOS erhält und fördert.

## 2. Kartellgesetze

Allgemeines: ARVOS setzt sich dafür ein, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den Grundsätzen fairen Wettbewerbs zu führen. Dies schließt die strikte Beachtung der Kartellgesetze und -vorschriften ein, die danach streben, den Wettbewerb vor wettbewerbswidrigem Verhalten zu schützen.

Horizontale Vereinbarungen: Kein Beschäftigte darf Vereinbarungen mit Wettbewerbern oder potentiellen Wettbewerbern abschließen oder sich an abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbern oder potentiellen Wettbewerbern beteiligen (zusammen „horizontale Vereinbarungen“), die als ihren Zweck oder ihre Wirkung die Verhinderung oder Beschränkung des Wettbewerbs haben. Es ist deshalb streng verboten,

- mit einem Wettberber eine Vereinbarung zu treffen, Wettbewerb zu unterlassen, Geschäfte mit Lieferanten zu beschränken, Kunden, Märkte, Gebiete oder die Produktion aufzuteilen oder
- mit Wettbewerbern über Preise, Produktionsmengen, Produktionskapazitäten, Verkäufe, Angebote, Gewinne, Gewinnmargen, Kosten und andere Parameter, die das Wettbewerbsverhalten von ARVOS bestimmen oder beeinflussen, mit dem Ziel zu sprechen, ein Parallelverhalten des Wettbewerbers hervorzurufen.

Vertikale Vereinbarungen: In vielen Rechtsordnungen wie in der Europäischen Union oder den USA sind, wenngleich mit kleinen Unterschieden, viele Arten von vertikalen Absprachen und Vereinbarungen, d. h. von Absprachen und Vereinbarungen zwischen Lieferanten und Kunden oder Patentinhabern und Lizenznehmern, verboten. Solche Absprachen und Vereinbarungen schließen ein:

- Beschränkungen der Freiheit des Kunden, die Wiederverkaufspreise festzusetzen,
- Beschränkungen der Freiheit des Kunden, die Lieferbedingungen im Hinblick auf seine Geschäftspartner festzusetzen (z. B. geographische Beschränkungen oder Kundenbeschränkungen),
- bestimmte Meistbegünstigungsklauseln bezüglich Kunden,
- bestimmte Exklusivitätsvereinbarungen (z. B. Klauseln zur Abnahme des Gesamtbedarfs) sowie
- Vereinbarungen zur Unterlassung von Wettbewerb.

In vielen Fällen hängt es von der Laufzeit und Intensität der Beschränkungen sowie der Marktstellung der beteiligten Unternehmen ab, ob solche Beschränkungen erlaubt sind oder nicht. Beschäftigte sollten deshalb Rechtsrat suchen, bevor sie solche vertikalen Beschränkungen vereinbaren.

Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung: Soweit ARVOS in einem bestimmten Markt eine beherrschende Stellung innehat, müssen sich Beschäftigte bewusst sein, dass der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung in vielen Rechtsordnungen verboten ist. Folgendes Verhalten kann z. B. einen solchen Missbrauch darstellen:

- die unterschiedliche Behandlung von Kunden ohne guten Grund (Verbot der Diskriminierung),
- die Weigerung der Belieferung,
- eine selektive Belieferung,
- die Auferlegung von unangemessenen Kauf- oder Verkaufspreisen und -konditionen,
- Koppelgeschäfte für eine zusätzliche Belieferung oder zusätzlichen Service, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt.

Die Bestimmung einer marktbeherrschenden Stellung sowie der Grenzen, innerhalb derer ein bestimmtes Verhalten noch zulässig ist, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Beschäftigte sollten deshalb Rechtsrat suchen, wenn die Stellung von ARVOS als marktbeherrschend angesehen werden kann und das relevante Verhalten in dem entsprechenden Markt stattfindet.

Unternehmenszusammenschlüsse und -käufe: Unternehmenskäufe oder -zusammenschlüsse unter Beteiligung von ARVOS bedürfen möglicherweise der vorherigen Zustimmung der zuständigen Kartellbehörden.

Wichtig für alle Beschäftigten: Bei einer Verletzung der Kartellgesetze sind unter Umständen nicht nur die einschlägigen Vereinbarungen nichtig, sondern eine Verletzung kann auch zu erheblichen Strafen und Schadensersatzansprüchen führen, die die Existenz von ARVOS gefährden können. ARVOS verfolgt deshalb das Prinzip von „null Toleranz“ und weist darauf hin, dass disziplinarisch gegen Beschäftigte vorgegangen werden kann, die Kartellgesetze verletzen. Beschäftigte sollten sich zudem bewusst sein, dass sie mit persönlichen Schadensersatzansprüchen und Strafen rechnen müssen.

### 3. Antikorruptionsvorschriften

Allgemeines: ARVOS setzt sich dafür ein, dass die Regeln fairen Wettbewerbs eingehalten werden. Dies schließt unter anderem die Verpflichtung von ARVOS ein, über die Qualität und den Preis seiner Produkte und Leistungen, aber nicht über die Gewährung unzulässiger Vorteile an andere um Geschäfte zu konkurrieren.

Gewährung von Vorteilen an Amtspersonen: Gemäß den Antikorruptionsvorschriften in den meisten Rechtsordnungen darf kein Beschäftigte direkt oder indirekt einer Amtsperson (oder einer Person, die mit einer Amtsperson verwandt ist) irgendeinen geldwerten oder anderen Vorteil anbieten, versprechen, gewähren oder die Gewährung genehmigen, um eine Amtshandlung zu beeinflussen oder einen Vorteil zu erlangen. Um jeglichen Verdacht auszuschließen, ist es darüber hinaus untersagt, der Amtsperson einen Vorteil anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder zu genehmigen, wenn dadurch auch nur der Eindruck erweckt werden kann, dass dies in der Absicht geschehe, eine Amtshandlung zu beeinflussen oder einen Vorteil zu erlangen.

Der Begriff „Amtsperson“ ist weit definiert und schließt ein:

- jeden Beamten, Beschäftigte oder Repräsentanten einer Behörde und jede Person, die in einer offiziellen Eigenschaft für eine Behörde handelt (wobei der Begriff „Behörde“ alle staatlichen und lokalen öffentlichen Institutionen und Verbände sowie alle Unternehmen und Gesellschaften, die im Eigentum der öffentlichen Hand stehen oder von ihr kontrolliert werden, sowie alle supranationalen öffentlichen Organisationen einschließt),
- jeden Angestellten einer politischen Partei und jede Person, die in einer politischen Partei eine Stelle innehat, sowie jeden Bewerber für ein politisches Amt,
- jede Person, die anderweitig eine öffentliche Funktion oder Aufgabe für irgendein Land oder die öffentliche Verwaltung ausübt.

Praktisch sind davon insbesondere (aber nicht nur) alle Beamten und öffentlich Bediensteten, Mitglieder einer politischen Partei, Beschäftigte einer staatlichen Universität, Richter, Zollbeamten sowie Beamten der Einwanderungsbehörde erfasst.<sup>2</sup>

Der Begriff „Vorteil“ schließt alles ein, was einen materiellen Wert darstellt, insbesondere (aber nicht nur) Geld oder geldgleiche Vorteile (wie Schecks, Darlehen, Zahlungsaufschübe, Erlass von Schulden), persönliche Rabatte und Preisreduzierungen, die nicht allgemein gewährt werden, Geschenke, Einladungen zu kulturellen oder sportlichen Ereignissen, Vergünstigungen, Gebrauch von Einrichtungen, Material oder Anlagen, Getränke, Mahlzeiten, Beförderungen, Beherbergungen, Versprechen einer zukünftigen Beschäftigung.

Beschleunigungszahlungen: Eine Beschleunigungszahlung („facilitation payment“) ist eine inoffizielle Zahlung (gewöhnlich, aber nicht notwendig, an einen öffentlich Bediensteten), um den Empfänger oder einen Dritten zu beeinflussen, ihre bestehenden Verpflichtungen oder Aufgaben zu erfüllen oder ihre Erfüllung zu beschleunigen oder davon abzusehen, Routineaufgaben durchzuführen, zu denen sie an sich verpflichtet wären. Dies können Zahlungen sein, um Routineaufgaben auszuführen wie z. B. die Erteilung von Genehmigungen und Lizenzen, die Ausstellung von Dokumenten und die Bearbeitung von Unterlagen (wie Visen oder Aufträge). Solche Beschleunigungszahlungen dürfen nicht geleistet werden. Dies gilt auch dann, wenn sie klein sind und erwartet werden oder üblich sind.

Gewährung von Vorteilen an sonstige Personen, die keine Amtspersonen sind: Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt irgendeiner Person im Geschäftsverkehr einen Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren oder die Gewährung eines Vorteils genehmigen, um die betreffende Person dazu zu veranlassen oder dafür zu belohnen, dass sie ihm bei dem Bezug oder Verkauf von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzugt oder der Anschein hierzu erweckt wird. Ausgenommen hiervon sind Einladungen zu Geschäftsessen oder ähnliche Fälle, welche innerhalb der in der Korruptionsrichtlinie aufgeführten Wertgrenzen liegen.

Geld und geldgleiche Vorteile; sexuelle oder unmoralische Vorteile: Unabhängig vom Nennbetrag sind das Angebot, das Versprechen, die Gewährung sowie die Genehmigung der Gewährung von Geld oder geldgleichen Vorteilen (wie Schecks, Darlehen, Moratorien, Erlass von Schulden) und von Vorteilen, die sexueller oder unmoralischer Natur sind, stets verboten.

Gewährung von Vorteilen unter Einschaltung dritter Personen: Es ist Beschäftigten untersagt, indirekt durch die Einschaltung Dritter (wie Agenten, Berater oder andere Geschäftspartner) verbotene Vorteile Amtspersonen oder sonstigen Geschäftspartnern anzubieten oder zu gewähren. Darüber hinaus ist es

---

<sup>2</sup> Die hier erfolgte Verwendung der männlichen Geschlechtsform (z.B. Beamter) schließt sowohl das männliche und weibliche Geschlecht ein

verboten, Geld oder sonstige Werte Dritten zu geben, wenn die Umstände darauf hindeuten, dass der Dritte das Geld oder die Werte möglicherweise (ganz oder teilweise) an eine Amtsperson weiterreicht, um eine Amtshandlung zu beeinflussen oder einen Vorteil zu erlangen, oder an einen sonstigen Geschäftspartner als Gegenleistung für die Erlangung eines unlauteren Vorteils in einer geschäftlichen Transaktion.

Repräsentanten der Gesellschaft: Es ist für ARVOS und sein Ansehen wichtig, dass dritte Personen, die ARVOS repräsentieren (wie Handelsvertreter, Distributoren, Berater und ähnliche Personen), die einschlägigen Antikorruptionsregeln strikt beachten. Beschäftigte, die für die Beauftragung solcher Repräsentanten verantwortlich sind, müssen deshalb sicherstellen, dass die Repräsentanten die Antikorruptionsregeln von ARVOS einhalten oder vergleichbare Regeln eingeführt haben und beachten.

Das Verlangen und die Annahme von Vorteilen: Kein Beschäftigter darf seine Stellung dazu benutzen, um persönliche Vorteile zu verlangen, anzunehmen oder zugesagt zu bekommen. Es dürfen nur solche Vorteile angenommen werden, die im Einklang mit üblichen Geschäftspraktiken stehen und das Ansehen von ARVOS und die absolute Integrität des Beschäftigten nicht in Frage stellen. Diese Ausnahme betrifft im Wesentlichen die Annahme von gelegentlichen Geschenken von symbolischem Wert sowie von Geschäftsessen, die bezüglich ihres Wertes und ihrer Häufigkeit angemessen und mit der ARVOS-Antikorruptionsrichtlinie vereinbar sind.

Geld und geldgleiche Vorteile (z.B. Schecks, Aktien, Wertpapiere etc.) dürfen niemals angenommen werden.

Vorteile, die nicht den vorstehenden Regeln entsprechen, müssen zurückgewiesen werden. Ist dies nicht möglich, müssen der jeweilige Vorgesetzte oder der Compliance Officer von ARVOS informiert werden.

## 4. Politische Zuwendungen, Spenden und Sponsoring

Politische Zuwendungen: Mit politischen Zuwendungen sind alle Zuwendungen von Wert gemeint, mit denen ein politisches Ziel gefördert werden soll. Beispiele sind lokale, regionale oder nationale Veranstaltungen zur Beschaffung von Mitteln für die Verfolgung von politischen Zielen, die Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen für eine politische Partei oder einen Bewerber um ein politisches Amt, die Bezahlung von Beschäftigten, um während der Arbeitszeit für einen politischen Zweck zu arbeiten, oder die Bezahlung von Ausgaben für einen politischen Wahlkampf.

Politische Zuwendungen durch Unternehmen sind in vielen Ländern verboten und missbräuchlich. Deshalb bedarf jede politische Zuwendung durch oder auf Kosten von ARVOS der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des 'Executive Boards.

Es ist untersagt, gegenüber einem Beschäftigten direkt oder indirekt Druck in welcher Art auch immer auszuüben, eine persönliche politische Zuwendung zu machen oder eine politische Partei oder die politische Kandidatur einer Person zu unterstützen.

Spenden: Spenden sind freiwillige Geld- oder Sachzuwendungen ohne Gegenleistung an Dritte für erzieherische, wissenschaftliche, umweltrelevante, kulturelle oder soziale Zwecke.

Jede Spende muss klar und erkennbar dokumentiert werden. Sie darf nicht gemacht werden, um einen unlauteren Wettbewerbsvorteil für ARVOS zu erlangen oder für sonstige missbräuchliche Zwecke. Sie darf nicht an Individuen oder gewinnorientierte Organisationen gemacht werden. Jede Spende muss durch die Geschäftsführung abgezeichnet werden.



Sponsoring: Sponsoring meint jede Geld- oder Sachzuwendung von ARVOS zugunsten eines durch einen Dritten organisierten Ereignisses, wofür ARVOS bei dem Ereignis die Gelegenheit erhält, das Logo von ARVOS zur Schau zu stellen, die Marken von ARVOS zu bewerben, auf der Eröffnungs- oder Schlussansprache erwähnt zu werden, einen Redner bei einer Diskussionsrunde zu stellen und/oder Karten zu dem Ereignis zu erhalten.

Jedes Sponsoring muss auf der Grundlage eines Sponsoring-Vertrages gemacht werden, der den Empfänger der Zuwendung, den Betrag der Zuwendung, das Ereignis, für das die Zuwendung gemacht wird, und die Gegenleistung, die ARVOS erhält, erwähnt. Jedes Sponsoring muss final durch die Geschäftsführung abgezeichnet werden.

## 5. Sanktionen, Handelskontrollbestimmungen, gesperrte Personen

Die Beschäftigten haben bei ihrem geschäftlichen Handeln die Beschränkungen zu beachten, die durch internationale Sanktionen auferlegt werden. Sanktionen oder Handelsbeschränkungen sind wirtschaftliche Mittel, mit denen man versucht, die Politik oder Aktivitäten in anderen Ländern, die internationales Recht oder Menschenrechte verletzen, zu ändern. In der Europäischen Union ist vor allem der Rat der Europäischen Union von Bedeutung, der Sanktionen oder Handelsbeschränkungen erlassen kann und oftmals verbindliche Beschlüsse des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen umsetzt. In den USA sind insbesondere das Department of Treasury (Office of Foreign Assets Control – OFAC), das Department of Commerce (Bureau of Industry and Security – BIS) und das Department of State (Bureau of International Security and Non-proliferation – ISN, Directorate of Defence Trade Control) wichtig. Die von den vorgenannten Institutionen verhängten Maßnahmen sind verpflichtend und binden alle Länder, die Teil der Organisation sind, die sie verhängt hat. Im Falle der Europäischen Union sind sie für alle 28 Mitgliedstaaten bindend.

Sanktionen beinhalten das Einfrieren von Geldern und wirtschaftlichen Mitteln bestimmter Personen (üblicherweise führende Personen des betroffenen Landes), Handelsembargos (Öl), Beschränkungen des Imports und Exports, Verbote, bestimmte Produkte zu kaufen und zu verkaufen, Beschränkungen von Finanzdienstleistungen, Kapitaltransaktionen und des Zahlungsverkehrs usw.

Während, grob gesprochen, Sanktionen das Ziel haben, die Politik und Aktivitäten in einem anderen Land, das internationales Recht oder Menschenrechte verletzt, zu ändern, beabsichtigen Handelskontrollgesetze und -vorschriften vor allem, die Sicherheitsinteressen des jeweiligen Landes zu schützen und Störungen des friedlichen Zusammenlebens der Staaten zu verhindern. Handelskontrollgesetze und -vorschriften beschränken oder verbieten deshalb insbesondere den Export (einschließlich Re-Export) von Waffen und Rüstungsgütern, einschließlich des Exports von Waren, Dienstleistungen und Technologien für oder in Verbindung mit Waffen und Rüstungsgütern (einschließlich so gen. Dual-Use-Güter).<sup>3</sup>

In Verbindung mit Sanktionen sowie Handelskontrollgesetzen und -vorschriften haben Beschäftigte auch Beschränkungen zu beachten, mit solchen Personen (natürlichen Personen oder Gesellschaften) Geschäfte zu machen, die „gesperrt“ sind („denied“, „restricted“, „blacklisted“). Insbesondere im Zusammenhang mit der Bekämpfung des internationalen Terrorismus sind bestimmte Personen oder Gesellschaften als „denied“ oder „restricted“ identifiziert und durch staatliche Stellen auf entsprechenden Listen vermerkt

---

<sup>3</sup> Soweit es um Dual-Use-Güter geht, müssen europäische Gesellschaften insbesondere die Verordnung (EG) Nr. 428/2009 des Rats vom 5. Mai 2009 über die Gemeinschaftsregelung für die Kontrolle der Ausfuhr, der Verbringung und der Durchfuhr von Gütern und Technologien mit doppeltem Verwendungszweck beachten.



worden.<sup>4</sup> Es muss deshalb vor der Transaktion mit einem neuen Geschäftspartner und danach in regelmäßigen Abständen geprüft werden, ob die betreffende Person oder Gesellschaft in einer der einschlägigen Listen aufgeführt ist.

Die Verletzung von Sanktionen, Handelskontrollgesetzen und -vorschriften sowie Beschränkungen des Handels mit Personen, die „denied“ oder „restricted“ sind, kann zu strengen Strafen für das Unternehmen führen (einschließlich des Risikos, dass das Unternehmen seinerseits auf eine „schwarze Liste“ gesetzt wird, was öffentliche Organisationen und viele Unternehmen davon abhalten wird, mit dem Unternehmen Geschäfte zu machen). Sie kann ferner auch zu einer persönlichen Haftung und Gefängnisstrafe führen.

Hat ein Beschäftigter Zweifel, ob er mit einem bestimmten Kunden oder Lieferanten oder mit einem Land, das möglicherweise von einer Sanktion betroffen ist, ein Geschäft abschließen soll, sollte er Rechtsrat einholen.

## 6. Interessenkonflikte

Bestes Interesse des Unternehmens: Es ist die Pflicht jedes Beschäftigten, ARVOS die geschäftliche Loyalität zu erweisen und geschäftliche Entscheidungen nur im besten Interesse des Unternehmens, nicht auf der Grundlage von möglichen persönlichen Vorteilen zu machen.

Vermeidung von Interessenkonflikten: Beschäftigte sollten jeden Interessenkonflikt und jeden möglichen Anschein eines Interessenkonflikts vermeiden. Im Falle eines (möglichen) Interessenkonflikts muss der betreffende Beschäftigte unverzüglich den Vorgesetzten und die Personalabteilung informieren und darf keine Entscheidung für ARVOS treffen, darf an keinem Entscheidungsprozess teilnehmen und darf andere in dem Entscheidungsprozess nicht beeinflussen.

Wettbewerb mit ARVOS: Kein Beschäftigte darf sich während seines Anstellungsverhältnisses an Aktivitäten beteiligen, die ARVOS Wettbewerb bereiten, oder irgendein Unternehmen unterstützen (ob im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses, durch Beratung oder anders), das direkt oder indirekt mit ARVOS im Wettbewerb steht. Nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses darf der Beschäftigte, soweit er nicht durch eine nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung gebunden ist, ARVOS nur so weit Wettbewerb bereiten oder ein anderes Unternehmen unterstützen, das mit ARVOS im Wettbewerb steht, als er keine vertraulichen Informationen von ARVOS verwendet.

Beteiligung des Beschäftigten an Dritten: Jeder Beschäftigte, der direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Kunden, Warenlieferanten, Dienstleister oder anderen Geschäftspartner von ARVOS hält oder erwirbt, muss dies dem zuständigen Geschäftsführer, der Personalabteilung und seinem Vorgesetzten melden, wenn er direkt oder indirekt in irgendwelche Transaktionen mit dem jeweiligen Kunden, Warenlieferanten, Dienstleister oder anderen Geschäftspartner involviert ist oder wenn er aufgrund seiner Beteiligung Entscheidungen des Kunden, Warenlieferanten, Dienstleisters oder anderen Geschäftspartners beeinflussen kann. Ferner muss jeder Beschäftigte, der direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerber hält, dies der Geschäftsführung mitteilen, wenn er aufgrund der Beteiligung irgendeinen Einfluss auf das Management des Wettbewerbers ausüben kann. Als allgemeine Regel kann angenommen werden, dass eine Beteiligung von über 5% am Gesamtkapital des Wettbewerbers dem Beschäftigten diese Möglichkeit gibt, Einfluss auf das Management auszuüben.

---

<sup>4</sup> Es sei beispielhaft verwiesen auf die „Consolidated List of Persons, Groups and Entities subject to EU Financial Sanctions“ ([http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list/index_en.htm)).

## 7. Vier-Augen-Prinzip

Internes Vier-Augen-Prinzip: Grundsätzlich bedürfen alle Verträge (ob schriftlich, elektronisch oder in anderer Form) und alle Erklärungen und Feststellungen, die Verpflichtungen oder Verbindlichkeiten von ARVOS begründen oder zur Folge haben oder durch die ARVOS auf Rechte verzichtet, der Zustimmung von mindestens zwei Beschäftigten, die die erforderliche Berechtigung haben („Vier-Augen-Prinzip“).

Recht, ARVOS im Außenverhältnis zu vertreten: Das Vier-Augen-Prinzip gilt auch dann, wenn die Erklärung oder Feststellung nur eines Beschäftigten gegenüber einem Dritten ARVOS rechtlich binden würde. Dies bedeutet: Auch wenn ein Vertrag die Unterschrift nur eines Beschäftigten benötigt, um für ARVOS bindend zu sein (weil der Beschäftigte im Außenverhältnis das Recht zur alleinigen Vertretung hat), verlangt die interne Regel von ARVOS die Zeichnung oder Zustimmung eines zweiten Beschäftigten, der die erforderliche Berechtigung hat. Um so weit wie möglich Unterschiede zwischen dem Recht, ARVOS im Außenverhältnis zu vertreten, und dem internen Vier-Augen-Prinzip zu vermeiden, soll Beschäftigten grundsätzlich nur das Recht gegeben werden, ARVOS gemeinsam zu vertreten.

Dokumentation: Die Zustimmung durch mindestens zwei Beschäftigte muss gut dokumentiert sein. Dies kann entweder auf dem jeweils relevanten Dokument selbst erfolgen (wie z. B. durch die persönliche Unterschrift auf einem schriftlichen Dokument) oder – insbesondere im Fall von E-Mails – durch andere geeignete Mittel (wie z. B. durch den Ausdruck des relevanten E-Mails sowie die Unterzeichnung und Archivierung des Ausdrucks).

Ausnahmen: Als eine Ausnahme vom Vier-Augen-Prinzip ist die Unterschrift nur eines Beschäftigten in folgenden Geschäftsvorgängen ausreichend:

- interne Bestellung von Material oder Halbzeuge,
- interne Bestellung von Dienstleistungen,
- Verleihung von Werkzeug oder anderen Ausrüstungsgegenstände.

Die Geschäftsführung kann für Routinetransaktionen im üblichen Geschäftsgang weitere Ausnahmen vom Vier-Augen-Prinzip definieren.

## 8. Umgang mit Vermögensgegenständen (einschließlich Mobiltelefonen und Computern)

Verantwortlicher und sorgfältiger Umgang: Alle Beschäftigten sind verpflichtet, mit Vermögensgegenständen von ARVOS verantwortungsvoll und sorgfältig umzugehen und sie gegen Verlust, Diebstahl, Missbrauch und Zugriff durch Dritte zu schützen. Vermögensgegenstände sind nicht nur Immobilien und andere materielle Vermögensgegenstände (wie Maschinen, Werkzeuge, Computer, Kopiermaschinen, Telefone), sondern auch immaterielle Vermögensgegenstände (wie Erfindungen, Know-how, Betriebsgeheimnisse, Urheberrechte, Patente und andere gewerbliche Schutzrechte).

Entfernung vom Firmengelände: Vermögensgegenstände von ARVOS dürfen vom Firmengelände nicht entfernt werden, es sei denn, dies ist durch den zuständigen Vorgesetzten erlaubt worden, wobei die Erlaubnis ordentlich dokumentiert sein muss.

Gebrauch nur für den Geschäftszweck der Gesellschaft: Vorbehaltlich der Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten im Einzelfall dürfen Vermögensgegenstände von ARVOS nur für die Verfolgung der Geschäfte von ARVOS verwendet werden, aber nicht für private Zwecke oder Geschäfte Dritter. Mobiltelefone und

Computer dürfen für private Zwecke nur gemäß den speziellen von ARVOS definierten Regeln verwendet werden. In keinem Fall jedoch dürfen Mobiltelefone und Computer (wie auch die anderen Vermögensgegenstände) für belästigende, diskriminierende oder beleidigende Kommentare oder Kritiken Dritter benutzt werden. Im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Computern dürfen Beschäftigte den E-Mail-Account von ARVOS nicht für private Zwecke nutzen.

Computerprogramme: Viele Computerprogramme sind an ARVOS für den geschäftlichen Gebrauch durch seine Beschäftigte lizenziert worden. Beschäftigte dürfen weder irgendwelche Kopien für ihren persönlichen Gebrauch noch – wegen der regelmäßig limitierten Anzahl der Lizenzen – für den Gebrauch von ARVOS machen, es sei denn, die IT-Abteilung hat dies ausdrücklich genehmigt. Computerprogramme können Viren oder andere gefährliche Elemente enthalten, die das IT-System der Gesellschaft angreifen oder sogar zerstören können. Es ist deshalb keinem Beschäftigten erlaubt, Computerprogramme oder andere Software auf den IT-Systemen von ARVOS zu installieren, es sei denn, die IT-Abteilung hat ihre ausdrückliche vorherige Zustimmung gegeben.

## 9. Vertraulichkeit

ARVOS-Know-how: Das geschäftliche und technische ARVOS-Know-how ist insbesondere für den langfristigen Erfolg von ARVOS bedeutend. Alles ARVOS-Know-how, das nicht öffentlich bekannt ist, muss deshalb immer geheim gehalten und gegen den unautorisierten Zugriff durch Dritte geschützt werden. Wenn es in der Verfolgung der Geschäftsinteressen von ARVOS notwendig wird, vertrauliches Know-how von ARVOS einem Dritten (z. B. einem Kunden oder Kooperationspartner) offenzulegen, muss sichergestellt werden, dass der Dritte durch geeignete Geheimhaltungsverpflichtungen gebunden ist.

Know-how von Dritten: Häufig sind vertrauliche Informationen Dritter (z. B. von Kunden, Lieferanten, Agenten, Beratern) ARVOS und seinen Beschäftigten offengelegt oder sonst zugänglich gemacht worden. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, diese Informationen genauso vertraulich zu behandeln wie die vertraulichen Informationen von ARVOS selbst.

## 10. Datensicherheit und der Schutz personenbezogener Daten

Allgemeines: ARVOS ist für die Durchführung seiner Geschäfte auf den Gebrauch elektronischer Datenverarbeitungssysteme und den weltweiten Austausch elektronischer Daten angewiesen. Diese Systeme und dieser Datenaustausch bergen die Risiken in sich, dass (i) Dritte unautorisierten Zugriff auf die Daten von ARVOS erhalten und ARVOS schädigen, indem sie diese Daten gebrauchen, verändern oder zerstören, und (ii) personenbezogene Daten missbraucht werden und die individuelle Privatsphäre verletzt wird.

Datensicherheit: Alle Beschäftigten sollen durch geeignete Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich dazu beitragen, dass Dritte keinen Zugriff auf Daten (insbesondere, aber nicht nur elektronische Daten) von ARVOS erhalten. Diese Maßnahmen schließen unter anderem ein, dass

- das Firmengelände gegen unberechtigten Zutritt Dritter geschützt wird,
- Dokumente, die sensible Daten (wie z. B. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen) enthalten, nicht ungeschützt am Arbeitsplatz zurückgelassen werden, wenn der Raum verlassen wird,
- Dokumente, die sensible Daten enthalten, nicht aus dem Büro mitgenommen werden, falls und soweit dies nicht notwendig ist (z. B. für den Besuch eines Kunden),
- Computer der Gesellschaft gegen Diebstahl und unberechtigten Zugriff geschützt werden (insbesondere auf Reisen),

- geeignete Passwörter benutzt, sie in regelmäßigen Abständen geändert und Dritten gegenüber nicht offengelegt werden,
- Firewalls und regelmäßig aktualisierte Antivirenprogramme auf den Computern installiert sind,
- IT-Hardware (insbesondere externe Festplatten und Memory-Sticks) nicht mit den Computern von ARVOS verbunden wird, es sei denn, die Hardware und ihr Gebrauch sind durch die IT-Abteilung genehmigt worden,
- keine Software auf den Computern von ARVOS installiert wird, es sei denn, die IT-Abteilung hat ihre vorherige ausdrückliche Zustimmung erteilt,
- keine Daten von ARVOS auf einem privaten Computer oder privaten Computerzubehörfen (insbesondere Festplatten und Memory-Sticks) gespeichert werden.

Ferner haben Beschäftigte, die für Datensicherheit verantwortlich sind, sicherzustellen,

- dass jeder Beschäftigte lediglich Zugang zu solchen Daten hat, die er tatsächlich für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt,
- dass der Zugang durch geeignete technische Maßnahmen beschränkt wird und
- dass die Beschränkungen des Zugangs in regelmäßigen Abständen kontrolliert und auditiert werden.

Datenschutzgesetze: Viele Rechtsordnungen (wie der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten) schützen personenbezogene Daten und die Privatsphäre der Individuen durch strenge Gesetze. Der Begriff „*personenbezogene Daten*“ umfasst alle Daten, die sich auf ein Individuum beziehen (Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtstag, Gehalt, Rasse, Religion usw.), gleichgültig ob das Individuum ein Beschäftigter, ein Kunde oder eine andere Person ist. Es wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie sich an die Datenschutzgesetze halten.

## 11. Insiderinformationen

Regelungen hierzu werden bei Bedarf vereinbart und kommuniziert.

## 12. Kommunikation

Eine angemessene externe und interne Kommunikation ist wesentlich für den Erfolg von ARVOS. Im Falle einer Kommunikation wird jeder Beschäftigte als Repräsentant und Botschafter von ARVOS angesehen. Es muss deshalb Sorge dafür getragen werden, dass stets in einer professionellen und umsichtigen Art kommuniziert wird.

Bei der externen Kommunikation (z. B. mit Kunden und Lieferanten) dürfen keine Geschäftsprognosen und keine geschäftlichen oder finanziellen Informationen von ARVOS offengelegt werden, es sei denn, ARVOS hat die jeweiligen Prognosen und Informationen offiziell veröffentlicht.

Es wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie bei der Versendung von E-Mails dieselbe Sorgfalt aufwenden wie bei der Versendung von förmlichen Briefen. Da Nachrichten leicht an die falsche Adresse versandt werden, muss vor der Versendung stets die Identität des Empfängers überprüft werden. Es muss beachtet werden, dass E-Mails leicht ohne Kenntnis des Senders an weitere Adressaten weitergeleitet werden können. Es muss weiterhin beachtet werden, dass im Falle einer Vorladung oder Offenlegungsanordnung elektronische Informationen möglicherweise offengelegt werden müssen und dass regelmäßig auch gelöschte elektronische Informationen reproduziert werden können.

Alle firmenrelevante Kommunikation mit den Medien (Presse, Radio, Fernsehen) soll ausschließlich durch oder über die Geschäftsleitung von ARVOS erfolgen oder muss durch sie genehmigt werden.

Die Kommunikation mit den Banken und anderen Investoren über marktrelevante Themen soll ausschließlich durch die Geschäftsleitung der ARVOS erfolgen. Alle Beschäftigten sollen deshalb Fragen von Banken oder anderen Investoren hierzu an die Geschäftsleitung der ARVOS zur Beantwortung weiterleiten.

## 13. Aufzeichnungen und Finanzinformationen

Bücher und Aufzeichnungen: Alle Beschäftigten, die Bücher und Aufzeichnungen von ARVOS führen oder dafür verantwortlich sind, sollen dazu beitragen, dass

- die Bücher und Aufzeichnungen vollständig und richtig sind sowie jede Transaktion, Ausgabe, jeden Vermögensgegenstand und jede Verbindlichkeit von ARVOS angemessen wiedergeben,
- die Bücher und Aufzeichnungen keine falschen, irreführenden oder anderen unechten Einträge enthalten,
- alle Einträge zeitnah erfolgen,
- die Einträge in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Rechnungslegungsgrundsätzen und -standards erfolgen,
- alle Bücher und Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und Rechnungslegungsstandards aufbewahrt werden.

Nicht eingetragene oder nicht offengelegte Mittel: Kein Beschäftigte darf Mittel oder Vermögensgegenstände von ARVOS, die nicht eingetragene oder offengelegt sind, schaffen oder halten.

Offenlegung von Finanzdaten: Finanzdaten von ARVOS (wie Umsatz, EBITDA, EBIT, Gewinn oder Verlust), zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang erhalten, dürfen nicht mit Dritten diskutiert oder ihnen offengelegt werden, es sei denn, die jeweiligen Daten sind im Rahmen von festgelegten Prozessen freigegeben worden (z.B. Wirtschaftsausschuss, Betriebsversammlung).

## 14. Grundlegende Regeln für Zahlungen

Art von Zahlungen: Um Transparenz zu gewährleisten, sollen Zahlungen durch ARVOS oder auf Rechnung von ARVOS so weit wie möglich durch Überweisung oder Scheck erfolgen; Bargeldzahlungen sollen so weit wie möglich vermieden werden.

Zahlungen nur an die jeweilige Partei: Alle Zahlungen müssen direkt an die jeweilige Partei geleistet werden. Kein Beschäftigter darf irgendwelche Zahlungen unter einem besonderen Namen oder auf ein Nummernkonto oder das Konto eines Dritten leisten (auch nicht, wenn dies von dem Geschäftspartner gewünscht wird).

Bargeldzahlungen: Wenn eine Bargeldzahlung nicht vermieden werden kann, muss der Beschäftigte die jeweilige Zahlung dokumentieren und den Namen des Zahlenden sowie der Person, die die Zahlung genehmigt hat, den Namen und die Adresse des Zahlungsempfängers, den Betrag, das Datum sowie den Zweck der Zahlung angeben. Die Dokumentation muss sofort an die Finanzabteilung von ARVOS übermittelt werden.

Zahlungen an sich selbst: Kein Beschäftigter darf irgendwelche Zahlungen von ARVOS an sich selbst oder einen Verwandten machen, genehmigen oder beeinflussen.

## 15. Geldwäsche

ARVOS setzt sich dafür ein, dass Geschäfte nur mit angesehenen Kunden und anderen Geschäftspartnern gemacht werden, die ihre Geschäfte in einer gesetzlichen Art und Weise durchführen und deren Mittel aus rechtmäßigen Quellen stammen. Alle Beschäftigten müssen deshalb die einschlägigen Geldwäschegesetze und internen Prozesse von ARVOS beachten, die dazu dienen, verdächtige Zahlungen aufzuspüren und zu verhindern. Alle Beschäftigten müssen verdächtiges Verhalten von Kunden oder anderen (potentiellen) Geschäftspartnern dem Compliance Officer melden und alle Buchführungs-, Aufzeichnungs- und Finanzberichtspflichten befolgen, die für Bargeldzahlungen und andere Zahlungen im Zusammenhang mit Transaktionen gelten.

## 16. Menschenrechte, Beschäftigung und Arbeitsschutz

Menschenrechte: ARVOS respektiert und unterstützt den Schutz von international proklamierten Menschenrechten in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen<sup>5</sup>.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO): ARVOS unterstützt die Grundsätze, die in der Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit<sup>6</sup> der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)<sup>7</sup> niedergelegt sind. Es unterstützt die Arbeit der ILO in der Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards und in der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen als einer wesentlichen Voraussetzung dafür, Armut zu bekämpfen.

Vereinigungsfreiheit: ARVOS anerkennt und fördert die Vereinigungsfreiheit und das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverträge innerhalb der Grenzen der geltenden Gesetze und stellt sicher, dass Gewerkschaftsvertreter nicht diskriminiert werden.

Zwangsarbeit: ARVOS duldet keine Form von Zwangsarbeit.

Menschenhandel: Weder toleriert ARVOS noch billigt es oder engagiert sich in irgendeiner Form in Menschenhandel oder Sklaverei innerhalb aller Teile seiner globalen Organisation.

Kinderarbeit: ARVOS unterstützt die Beseitigung von ausbeuterischer Kinderarbeit. Es beschäftigt lediglich Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre alt sind, oder, wenn in einem Land eine höhere Altersgrenze gilt, Arbeitnehmer, die diese höhere Altersgrenze erreichen. ARVOS akzeptiert lediglich ausnahmsweise ein Mindestalter von 14 Jahren, wenn in dem betreffenden Land ein gesetzliches Mindestalter von 14 Jahren gilt. ARVOS verpflichtet sich, die Konvention über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Konvention Nr. 138 der ILO) sowie die Konvention über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Konvention Nr. 182 der ILO) einzuhalten. Falls eine nationale Regelung strengere Maßstäbe für Kinderarbeit normiert, dann haben diese strengeren Maßstäbe Vorrang.

Gleiche Beschäftigungschancen: ARVOS beachtet alle in den jeweiligen Ländern bestehenden Vorschriften über gleiche Beschäftigungschancen und toleriert keine gesetzwidrige Diskriminierung von Beschäftigten, es sei denn, das jeweilige nationale Gesetz schreibt eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vor.

<sup>5</sup> Universal Declaration of Human Rights of the United Nations.

<sup>6</sup> Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

<sup>7</sup> International Labour Organization (ILO).



Vergütung: ARVOS beachtet den Grundsatz „gleiche Bezahlung für Arbeit von gleichem Wert“.

Diskriminierung: ARVOS verpflichtet sich, im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze<sup>8</sup> alle Formen der Diskriminierung abzulehnen. Dies schließt ein, dass kein Beschäftigter einen anderen Beschäftigten oder einen Geschäftspartner wegen seines ethnischen Hintergrundes, seiner Kultur, Religion, seines Alters, seiner Behinderung, Rasse, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung oder Weltanschauung diskriminieren darf.

Missbräuchliches Verhalten und Belästigungen: Respekt für andere ist die Grundlage der Kultur von ARVOS. Jeder Beschäftigte muss deshalb danach streben sicherzustellen, dass das Arbeitsumfeld respektvoll sowie frei von jeglichem missbräuchlichen Verhalten und Belästigungen ist. Jegliche Belästigung eines Beschäftigten oder Geschäftspartners und jegliches beleidigende Verhalten, ob sexuell oder anders, sind streng verboten.

Beschwerden: Jeder Beschäftigte, der glaubt, dass er rechtswidrig diskriminiert oder missbraucht oder belästigt wurde oder wird, sollte den Vorfall unverzüglich seinem Vorgesetzten, der Arbeitnehmervertretung, der Personalabteilung oder dem Compliance Officer zur Kenntnis bringen. Alle Beschwerden werden sofort untersucht. Falls die Untersuchung eine Diskriminierung, einen Missbrauch oder eine Belästigung bestätigt, werden unverzüglich Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen. Ein Beschäftigter, der sich in gutem Glauben beschwert, darf nicht gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil er sich beschwert hat.

Arbeitssicherheit: ARVOS setzt sich dafür ein, im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze<sup>9</sup> ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Alle Beschäftigten müssen fortwährend auf die Arbeitssicherheit achten und die Arbeiten in einer Art und Weise ausüben, dass die Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz geschützt ist. Es ist die Aufgabe des Managements, bestmögliche Unfallverhütungsmaßnahmen einzuführen, um sicherzustellen, dass das Arbeitsumfeld den Anforderungen an eine gesundheitsorientierte Ausgestaltung entspricht, und dafür Sorge zu tragen, dass alle Beschäftigten in sicherheitsbezogenen Belangen hinreichend unterwiesen sind.

Konfliktminerale: ARVOS verpflichtet sich dazu, bei der Herstellung seiner Produkte weder selbst noch durch Beauftragung Dritter (z.B. Unterauftragnehmer) Konfliktminerale zu verwenden, welche gemäß der anwendbaren Gesetze bzw. Verordnungen (wie z.B. der US-amerikanische Dodd-Frank Act bzw. die EU-Konfliktminerale-Verordnung) verboten sind.

## 17. Produktsicherheit

Es ist von außerordentlicher Bedeutung für ARVOS und seinen langfristigen Erfolg, dass die Produkte von ARVOS sicher sind. Beschäftigte, die für die Entwicklung, die Vermarktung und/oder den Verkauf von Produkten zuständig sind, sollen deshalb dazu beitragen, dass

- vor der Vermarktung und dem Verkauf von neuen Produkten die möglichen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie auf die Umwelt sorgfältig untersucht und die Ergebnisse dokumentiert werden,

---

<sup>8</sup> Siehe z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in Deutschland sowie die US-amerikanischen Bürgerrechtsgesetze (Civil Rights Act) von 1964 und die Altersdiskriminierungsgesetze (Age Discrimination Act) von 1975.

<sup>9</sup> Siehe z. B. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in Deutschland, Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit und das US-amerikanische Arbeitssicherheitsgesetz (Occupational Safety & Health Act) von 1970.



- neue Produkte nur dann vermarktet werden, wenn sichergestellt ist, dass sie bei einem bestimmungsgemäßen oder vorhersehbaren Gebrauch die Sicherheit und Gesundheit von Menschen nicht gefährden und keine vermeidbaren negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben,
- alle Produkte der Gesellschaft fortlaufend im Hinblick auf neue Ergebnisse über ihre Auswirkungen auf die Sicherheit, Gesundheit und Umwelt beobachtet werden.

## 18. Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und die Erhaltung der natürlichen Ressourcen haben einen hohen Stellenwert für ARVOS. ARVOS ist bestrebt, sein Geschäft in einer Weise zu führen, die für die Umwelt sicher ist und die Ökobilanz fortlaufend verbessert. Alle Beschäftigten müssen sich mit den Umweltgesetzen und -vorschriften vertraut machen, sie strikt beachten und durch ihr eigenes Verhalten zu den Zielen des Umweltschutzes und der Bewahrung der natürlichen Ressourcen einen Beitrag leisten, der über die Anforderungen der gegenwärtigen Gesetzgebung hinausgeht.

## 19. Förderung vorbildlicher Geschäftspraktiken unter Geschäftspartnern

ARVOS wird die grundlegenden Prinzipien dieses Verhaltenskodex seinen Lieferanten und Dienstleistern im Rahmen seiner Angebotsanfragen vermitteln. Insbesondere wird ARVOS nach besten Kräften unter seinen Lieferanten und Dienstleistern Folgendes fördern und in seinen Einkaufsbedingungen von ihnen verlangen:

- dass sie alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften (insbesondere die grundlegenden Vorschriften des Kartellrechts sowie die Antikorruptionsgesetze und -vorschriften) einhalten,
- dass sie die Grundsätze beachten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind,
- dass sie die Grundsätze beachten, die in der Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt sind (einschließlich insbesondere der Förderung gleicher Beschäftigungschancen und der gleichen Behandlung von Beschäftigten ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Behinderung, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung, ihrer politischen oder religiösen Überzeugung oder ihres Alters sowie der Ablehnung jeder Form verbotener Kinderarbeit oder Zwangsarbeit),
- die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer,
- die Grundsätze des Umweltschutzes.

Des Weiteren wird ARVOS seinen Lieferanten und Dienstleistern empfehlen, ihrerseits von ihren Lieferanten und Dienstleistern zu verlangen, dass sie solche Grundsätze befolgen und fördern.

## 20. Fragen; Meldung von Verstößen; Sanktionen

Fragen: Falls ein Beschäftigter Fragen zu dem Verhaltenskodex oder den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften hat oder wenn er in einer konkreten Situation nicht sicher ist, was zu tun ist, dann sollte er seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer kontaktieren. Wenn ein Beschäftigter unsicher ist, ob sein Handeln rechtmäßig ist oder im Einklang mit dem Verhaltenskodex steht, dann sollte er dem Grundsatz folgen: *Frage zuerst, handle später.*

Meldung von Verstößen: Beschäftigte, die wissen oder mit guten Gründen glauben, dass gegen Gesetze oder Vorschriften, diesen Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften verstoßen worden ist, sollten die entsprechende Angelegenheit ihrem Vorgesetzten, dem Betriebsrat, der Geschäftsleitung oder dem

# ARVOS POLICY

## VERHALTENSKODEX

März 2017

Compliance Officer zur Kenntnis bringen oder zur Meldung des Verstoßes das internetbasierte ARVOS-Hinweisgebersystem („Whistleblowing System“) nutzen. Die Meldung sollte ungeachtet der Position der Person, die für den Verstoß verantwortlich ist, gemacht werden. Alle Meldungen werden unverzüglich untersucht. Falls notwendig, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Schutz von Beschäftigten, die eine Meldung gemacht haben: Ein Beschäftigter, der einen Verstoß meldet, von dem er weiß oder mit guten Gründen glaubt, dass er stattgefunden hat, darf nicht gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil er die Meldung gemacht hat. Auf Verlangen wird die Identität des Beschäftigten, der die Meldung gemacht hat, vertraulich behandelt, sofern gesetzlich nichts anderes geboten ist.

Eine missbräuchliche Verwendung des Hinweisgebersystems ist untersagt und wird geahndet.

Kooperation mit Behörden: ARVOS verpflichtet sich, im Falle des Verstoßes eines Beschäftigten gegen Gesetze oder Vorschriften mit den ermittelnden Behörden vollumfänglich zu kooperieren, um jegliche Bestechung und Bestechlichkeit, jeglichen Betrug, jegliches korrupte und wettbewerbsverzerrende Verhalten innerhalb von ARVOS zu eliminieren.

Sanktionen: Alle Beschäftigten sind für ihr Verhalten persönlich verantwortlich und sollen dazu beitragen, dass sie selbst und auch ihre Untergebenen die Vorschriften dieses Verhaltenskodex sowie sämtliche anwendbaren ARVOS-Anweisungen vollständig und uneingeschränkt erfüllen. Verstöße gegen Bestimmungen dieses Verhaltenscodexes können das Image von ARVOS sowie die Geschäftsbeziehungen und die finanzielle Lage der Gruppe ernsthaft und auch langfristig schädigen. Darum soll alles unterlassen werden, was zu zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen sowohl für ARVOS als auch den Beschäftigten führen würde.

Luxemburg, den 3. März 2017



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner