



## **Lars Larsen Gruppe**

Verhaltenskodex für Beschäftigte

6. Version

*Hinweis: Für ein vereinfachtes Lesen ist stets nur die männliche Bezeichnungsform angegeben. Wir bei JYSK fördern und fordern Diversität, sodass mit der Bezeichnungsform stets alle Gruppen unterschiedlichster Ausprägung und Orientierung umfasst sind.*

## **Lars Larsen Gruppe**

### **Verhaltenskodex für Beschäftigte**

Die Lars Larsen Gruppe ist im Besitz der Familie Brunsborg, Nachkommen von Lars Larsen, der JYSK im Jahr 1979 gründete. Wir sind innerhalb eines breiten Spektrums an verschiedenen Geschäftsbereichen sowohl als Mehrheitseigentümer als auch Investor aktiv.

Die Art und Weise, wie wir in der Lars Larsen Gruppe Geschäfte machen, ist in den Familienwerten verankert und wird von diesen angetrieben; Kaufmannschaft, Verantwortung und Wachstum.

Diese Werte bilden den Rahmen, der uns ermöglicht, kontinuierlich eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Lars Larsen Gruppe voranzutreiben und dabei ein positives Bild in der Gesellschaft zu hinterlassen.

Unser bedeutsamster Einfluss im Hinblick auf Nachhaltigkeit liegt in unserer Rolle als Mehrheitseigentümer und unserer Tätigkeit als Investor. Investitionen werden verantwortungsbewusst mit dem Ziel getätigt, eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Als Mehrheitseigentümer stellen wir die Anforderungen an die Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe. Unser Einwirken ist dabei von der Performance der Unternehmen abhängig.

Die Lars Larsen Gruppe ist weltweit und in den verschiedensten Ländern und Kulturen mit den unterschiedlichsten Traditionen, Gesetzen und Rechtsvorschriften tätig. Im Auftrag der Lars Larsen Gruppe werden wir unser Möglichstes tun, um unsere Geschäfte kontinuierlich mit Integrität zu führen.

Jesper Lund  
Präsident und Geschäftsführer  
Lars Larsen Gruppe

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung in den Verhaltenskodex</b> .....	<b>4</b>
Umfang .....	4
<b>Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften</b> .....	<b>5</b>
Produktsicherheit .....	5
<b>Respekt gegenüber vertraulichen Informationen</b> .....	<b>5</b>
<b>Menschenrechte</b> .....	<b>5</b>
Arbeitsrechte .....	5
Respekt und Nichtdiskriminierung .....	6
Persönliche Informationen .....	6
<b>Korruptionsbekämpfung und Bestechung</b> .....	<b>6</b>
Bestechung .....	6
Vermittlungszahlung .....	7
Betrug .....	7
Interessenkonflikt .....	7
Geldwäscherei .....	7
Fairer Wettbewerb .....	7
Verstoß .....	7
<b>Umwelt und Klima</b> .....	<b>7</b>
<b>Sozial- und Arbeitsbedingungen</b> .....	<b>8</b>
<b>Verstöße melden</b> .....	<b>9</b>
Besondere Umstände .....	9

## Einführung in den Verhaltenskodex

Wir unterstützen den UN Global Compact und achten darauf, unsere Geschäftsaktivitäten mit universalen Prinzipien in Einklang zu bringen. Dazu gehören unter anderem die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Die Unternehmen, die zur Lars Larsen Gruppe gehören, können wählen, ob sie den hier vorgestellten Verhaltenskodex direkt übernehmen oder ihren eigenen Verhaltenskodex und die dazu gehörenden Richtlinien verabschieden. Die Grundsätze müssen jedoch übereinstimmen. Die Bezeichnung „Verhaltenskodex“ bezieht sich im Folgenden auf eine der zwei genannten Alternativen.

Der Geschäftsführer eines Unternehmens innerhalb der Lars Larsen Gruppe ist für die Umsetzung des Verhaltenskodexes, der Richtlinien sowie der damit verbundenen Unter-Richtlinien und Verfahren verantwortlich.

Manager von Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe haben eine besondere Verantwortung und sollten mit gutem Beispiel vorangehen. Den Managern wird empfohlen, den Verhaltenskodex mit den Mitarbeitern durchzugehen, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Richtlinien kennen und wissen, was sie in den jeweiligen Zusammenhängen bedeuten.

Dieser Verhaltenskodex wird zusammen mit einem Leitfaden<sup>1</sup> veröffentlicht, der Hinweise zur Umsetzung der Anforderungen gibt. Dieser Leitfaden legt ein gemeinsames Mindestniveau innerhalb der Lars Larsen Gruppe fest. Unternehmen innerhalb dieser werden ermutigt, ein höheres Level anzustreben.

Der Lars Larsen Gruppe Verhaltenskodex kommuniziert unter anderem unsere Richtlinien<sup>2</sup> bezüglich

- Menschenrechte
- Korruptionsbekämpfung und Bestechung
- Umwelt und Klima
- Sozial- und Arbeitsbedingungen

## Umfang

Dieser Verhaltenskodex enthält Anforderungen für alle Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe sowie Geschäftspartner, die im Namen der Lars Larsen Gruppe Geschäfte tätigen. Diese werden im Folgenden als Beschäftigte<sup>3</sup> bezeichnet. Wenn sich ein Unternehmen der Lars Larsen Gruppe als ein nicht beherrschender Gesellschafter an Joint Ventures beteiligt, sollte der Verhaltenskodex den anderen Parteien vorgestellt werden. Die Intention dabei sollte eine Adaption des Verhaltenskodexes oder ähnlicher Richtlinien sein. Anforderungen gegenüber Lieferanten<sup>4</sup> werden über einen Verhaltenskodex für Lieferanten kommuniziert<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Der Leitfaden ist intern in Form eines Word Dokuments veröffentlicht.

<sup>2</sup> Vgl. §99a des dänischen Jahresabschlussgesetzes

<sup>3</sup> Angestellte, Vorstandsmitglieder, Businesspartner in Unternehmen, in denen die Lars Larsen Gruppe Mehrheitseigentümer ist.

<sup>4</sup> Vorwiegend Lieferanten ersten Ranges.

<sup>5</sup> Unternehmen, die noch keinen Verhaltenskodex für Lieferanten implementiert haben, werden die Lieferantenanforderungen mittels Lieferantenverträgen kommunizieren.

## **Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften**

Zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex müssen alle Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe die Gesetze und Vorschriften des Rechtssystems einhalten, in dem sie tätig sind. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die Gesetze, Richtlinien und Vorschriften zu kennen, die für ihre Arbeitsaufgaben relevant sind.

Wenn eine lokale Gesetzgebung höhere Standards setzt als die im Verhaltenskodex festgelegten, hat die lokale Gesetzgebung Vorrang.

### **Produktsicherheit**

Produkte, die durch die Lars Larsen Gruppe verkauft werden, müssen die Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Produktsicherheit einhalten, die für das jeweilige Unternehmen relevant sind.

## **Respekt gegenüber vertraulichen Informationen**

Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe dürfen keine vertraulichen Informationen verbreiten oder missbrauchen. Dieser Grundsatz kann außer Kraft gesetzt werden, wenn der unmittelbare Vorgesetzte eine ausdrückliche Genehmigung erteilt hat. Beispiele für vertrauliche Informationen sind unter anderem nicht-öffentliche Informationen über die Finanzlage, Strategien, Geschäftstransaktionen, Geschäftspläne und Geschäftsprozesse. Detaillierte Informationen und Anweisungen sind in den Kommunikationsrichtlinien der Lars Larsen Gruppe kommuniziert.

## **Menschenrechte**

Die Lars Larsen Gruppe respektiert die Menschenrechte, wie sie in der UN internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind. Wir akzeptieren die Verantwortung, die wir gegenüber unseren Beschäftigten und den Gemeinschaften, in denen wir agieren und erwarten das Gleiche von unseren Lieferanten.

Wir halten uns an die Gesetze und Vorschriften, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind und tun unser Möglichstes, um die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu integrieren und in Übereinstimmung mit ihnen zu arbeiten.

Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe sind dafür verantwortlich, mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu arbeiten, um potenzielle negative Auswirkungen regelmäßig zu identifizieren, zu verhindern oder abzuschwächen und Zugang zu Abhilfemaßnahmen im Fall tatsächlicher negativer Auswirkungen herzustellen. Die Sorgfaltspflichten sollten der Unternehmensgröße, der Art und dem Kontext der Geschäftstätigkeit sowie der Schwere des Risikos von nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte entsprechen.

### **Arbeitsrechte**

Wir bieten unseren Mitarbeitern faire und angemessene Arbeitsbedingungen.

- Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource und ihre Beschäftigung muss auf der Einhaltung der relevanten Rechtsvorschriften sowie auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen beruhen.
- Unseren Mitarbeitern wird ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld geboten, welches wir kontinuierlich zu verbessern versuchen.
- Die den Mitarbeitern angebotenen Beschäftigungsbedingungen müssen den Mindestanforderungen der nationalen Gesetze und/ oder Tarifverträgen sowie den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen.
- Wir bemühen uns, faire Gehälter und Vergütungen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Normen dort zu zahlen, wo die Lars Larsen Gruppe präsent ist.

Wir lehnen Kinder- und Zwangsarbeit ab.

- Wir akzeptieren keine Kinderarbeit und folgen Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), um zur Beseitigung der Kinderarbeit beizutragen.
- Wir akzeptieren keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder jegliche andere Form von Arbeit unter Zwang.

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, sich zu organisieren.



- Unsere Mitarbeiter haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder diesen beizutreten und wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter und ihrer Gewerkschaften auf Tarifverhandlungen.

## **Respekt und Nichtdiskriminierung**

Wir sind ein nicht-diskriminierender Arbeitsplatz.

- Wir bieten allen Menschen gleiche Chancen, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder anderen Unterscheidungsmerkmalen.
- Wir bemühen uns aktiv um eine Unternehmenskultur und einen Arbeitsplatz, der frei von Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art ist.

## **Persönliche Informationen**

Wir respektieren individuelle persönliche Informationen, die das Unternehmen erhält oder bei der Informationsverarbeitung nutzt. Personenbezogene Daten werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften behandelt.

## **Korruptionsbekämpfung und Bestechung**

In diesem Kapitel unseres Verhaltenskodexes wird unsere Politik zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung dargelegt, vgl. §99a des dänischen Jahresabschlussgesetzes. Die Richtlinie verlangt die Einhaltung aller geltender Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Korruption und Bestechung, einschließlich, aber nicht beschränkend auf den UK Bribery Act 2010 und den U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, die Compliance-Anforderungen in Bezug auf Korruptionsbekämpfung und Bestechung zu umreißen, um unser Engagement für ein integrires Geschäftsgebaren auszudrücken.

Von allen Mitarbeitern, Vertretern und Dritten, die im Namen der Lars Larsen Gruppe tätig sind, werden Ehrlichkeit und Integrität im Umgang mit anderen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Organisationen und Behörden verlangt.

Die Lars Larsen Gruppe hat null Toleranz gegenüber allen Formen von Korruption und unternimmt aktive Anstrengungen, um sicherzustellen, dass dies innerhalb der Gruppe nicht vorkommt.

Der Begriff Korruption bezieht sich auf den Missbrauch einer Vertrauensposition zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil des Unternehmens.

Die Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe sind dafür verantwortlich, mit Anti-Korruptions-Sorgfaltspflichten zu arbeiten, um eine ausreichende Analyse des Korruptionsrisikos und die Umsetzung von Anti-Korruptions-Initiativen zur Identifizierung, Verhinderung oder Abschwächung in Bezug auf Korruption sicherzustellen.

Darüber hinaus sind die Unternehmen der Lars Larsen Gruppe dafür verantwortlich, unternehmensgerechte Richtlinien für Mitarbeiter in Bezug auf Reisen, geschäftliche Bewirtung und Geschenke zu erstellen. Solche Richtlinien müssen detailliert sein und den Mitarbeitern eine angemessene Anleitung für verantwortungsvolle Entscheidungen bieten.

## **Bestechung**

Es ist verboten, auf direktem oder indirektem Wege eine Bestechung anzubieten, zu versprechen, zu geben, zu verlangen oder anzunehmen.

Bestechung geschieht in Form von Zahlungen, Geschenken oder anderen Vorteilen an eine andere Person, womit sich die bestechende Person im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses einen Vorteil verschaffen will.

Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe dürfen zum Beispiel keine Geschenke, Services, Unterhaltung oder andere Belohnungen anbieten, geben, annehmen oder verlangen, die:

- Gegen anerkannte Geschäftspraktiken und -normen verstoßen.
- Einen unangemessenen Wert haben.
- Gegen bestehende Gesetze verstoßen und/oder über die örtlichen Gepflogenheiten hinaus gehen.
- Personen im öffentlichen Sektor betreffen, die an Prozessen der Entscheidungsfindung beteiligt sind und /oder Autorität ausüben.



- Mit hoher Wahrscheinlichkeit den Empfänger bei der Ausübung seiner beruflichen Pflichten unangemessen beeinflussen oder auf eine andere Weise das Unternehmen oder den Mitarbeiter in Bedrängnis bringen, falls sie öffentlich bekannt werden.

Dies hindert die Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe nicht daran, Belohnungen zu erhalten oder anzubieten, um gute Geschäftsbeziehungen zu Kunden und anderen Geschäftspartnern zu erhalten und zu fördern. Dies gilt unter der Bedingung, dass solche Belohnungen angemessen sind, offen angeboten und angenommen werden und im Übrigen mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmen.

### **Vermittlungszahlung**

Die Lars Larsen Gruppe erlaubt keine Vermittlungszahlungen.

Eine Vermittlungszahlung wird oft als Schmiergeldzahlung bezeichnet. Es ist eine Zahlung, ein Geschenk oder ein anderer Vorteil, der dazu dient, eine Aktion zu beschleunigen, auf die der Zahlende bereits Anspruch hat.

### **Betrug**

Betrug ist ein Wirtschaftsdelikt, das eine Form von Täuschung oder Fälschung beinhaltet. Mitarbeiter innerhalb der Lars Larsen Gruppe sollten niemals Ehrlichkeit und Integrität durch Betrug gefährden. Der Begriff Betrug bezieht sich auf den Missbrauch von Unternehmensressourcen, wenn absichtlich Informationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer verheimlicht, verändert, gefälscht oder weggelassen werden.

### **Interessenkonflikt**

Die Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe arbeiten im besten Interesse des Unternehmens. Mitarbeiter innerhalb der Lars Larsen Gruppe müssen alle Handlungen vermeiden, die als Bevorzugung eines Unternehmens, einer Organisation, Einzelperson oder anderer Interessenvertreter auf Kosten der Lars Larsen Gruppe aufgefasst werden können. Mitarbeiter müssen alle Arten von Aktivitäten vermeiden, die die Interessen des Unternehmens verletzen oder einen negativen Einfluss auf das Urteilsvermögen und die Integrität des Mitarbeiters haben.

### **Geldwäscherei**

Die Unternehmen der Lars Larsen Gruppe sind verpflichtet, angemessene Sorgfaltspflichtenprozesse zu haben, die Handlungen im Zusammenhang mit Geldwäsche verhindern. Finanzielle Transaktionen und Aktivitäten müssen im Einklang mit der Gesetzgebung stehen und transparent durchgeführt werden.

### **Fairer Wettbewerb**

Die Lars Larsen Gruppe unterstützt die Bedeutung des freien Wettbewerbs und ist bestrebt, unsere Geschäftsaktivitäten in jedem Markt und Land, in dem wir tätig sind, rechtmäßig und fair durchzuführen. Die Mitarbeiter der Lars Larsen Gruppe müssen alle relevanten Gesetze bezüglich des Wettbewerbs einhalten und das Vereinbaren wettbewerbswidriger Absprachen sowie den unrechtmäßigen Austausch von Informationen über den Preis und/oder Markt mit Wettbewerbern unterlassen.

### **Verstoß**

Wenn Mitarbeiter Fragen in Bezug auf praktische Situationen (z.B. bezüglich der Vergabe oder Annahme von Geschenken/ Belohnungen oder Interessenkonflikten) haben, sollte zunächst der unmittelbare Vorgesetzte konsultiert werden.

Die bestätigte Nichteinhaltung unserer Richtlinie zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung durch Mitarbeiter oder Geschäftspartner kann zur Entlassung, Beendigung des Vertragsverhältnisses sowie zu einem Gerichtsverfahren führen, wenn die Nichteinhaltung gegen ein Gesetz verstößt.

## **Umwelt und Klima**

In diesem Kapitel unseres Verhaltenskodexes wird unsere Umwelt und Klimapolitik dargelegt, vgl. §99a des dänischen Jahresabschlussgesetzes.



Der Zweck dieser Politik ist es, unsere Bemühungen zur Reduzierung der negativen Umwelt- und Klimaauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu zum Ausdruck zu bringen. Wir sind der Überzeugung, dass konsequente und langfristige Umweltarbeit sowohl einen Nutzen für die Umwelt als auch einen Wert für unser Unternehmen schafft.

Wir berücksichtigen Umwelt und Klima als zentrale Bestandteile der Entscheidungsfindung und der Geschäftsaktivitäten.

Die Überlegungen zum Klima und der Umwelt sind in das Management und die Geschäftstätigkeit der Unternehmen innerhalb der Lars Larsen Gruppe integriert, wo wir uns bemühen, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu reduzieren.

Unsere Umwelt- und Klimapolitik wird durch Initiativen, die in den einzelnen Unternehmen definiert wurden, unterstützt, einschließlich unternehmensspezifischer Maßnahmen zur Erfassung und Reduzierung von CO<sub>2</sub> Emissionen.

Die Unternehmen der Lars Larsen Gruppe sind dafür verantwortlich, mit Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Umwelt zu arbeiten, um regelmäßig potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren, zu verhindern oder zu mindern und die entsprechenden Behörden über solche signifikanten Auswirkungen zu informieren, sollten sie auftreten.

Darüber hinaus sollten die Unternehmen der Lars Larsen Gruppe eine unternehmensspezifische Umwelt- und Klimapolitik einführen, in der die wichtigsten Fragen und Probleme in Bezug auf Umwelt und Klimabemühungen behandelt werden.

## **Sozial- und Arbeitsbedingungen**

Die Lars Larsen Gruppe ist bestrebt, verantwortungsvolle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiter innerhalb der Gruppe zu verschaffen. Wir befolgen und kommen der Gesetzgebung, den Tarifverträgen sowie ILO-Konventionen nach.

Wir sind bestrebt, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und in einem professionellen Umfeld zu halten.

Wir führen Umfragen zur Zufriedenheit von Mitarbeitern durch<sup>6</sup>. Auf die Ergebnisse dieser Studien folgt ein Prozess, in dem wir aufmerksam daran arbeiten, die identifizierten Schwerpunktbereiche zu verbessern, während wir gleichzeitig unsere Anstrengungen in bereits erfolgreichen Bereichen weiterführen.

Wir führen Personalentwicklungsgespräche (auch bekannt als PDP) durch. Ein strukturierter Dialog zwischen Mitarbeitern und nächstem Vorgesetzten mit dem Ziel, die Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters systematisch zu verfolgen und zu unterstützen.

Der Zweck dieser Kombination aus Personalentwicklungsgespräch und Befragung unter Mitarbeitern ist es, die Grundlage für eine kontinuierliche Entwicklung zu schaffen, die sicherstellt, dass die Unternehmen effektiv arbeiten, was zu einer höheren Zufriedenheit unter den Mitarbeitern und damit zu einem ausgewogenen und effektiven Arbeitsplatz führt.

Wir führen eine Arbeitsplatzbewertung gemäß der nationalen Gesetzgebung durch.

Darüber hinaus engagiert sich die Lars Larsen Gruppe<sup>7</sup> in der Gemeindeförderung durch strategische Partnerschaften, Spenden, Sponsorenvereinbarungen, Veranstaltungen oder anderen Formen der Unterstützung.

---

<sup>6</sup> Die Umfrage zur Zufriedenheit von Mitarbeitern ist nur verpflichtend für Unternehmen, die nach dem §99a des dänischen Jahresabschlussgesetzes jährlich Bericht erstatten müssen.

<sup>7</sup> Gesellschaftliches Engagement ist nur für Unternehmen verpflichtend, die nach dem §99a des dänischen Jahresabschlussgesetzes jährlich Bericht erstatten müssen.



## **Verstöße melden**

Wenn Mitarbeiter ein Verhalten verdächtigen, das vom Verhaltenskodex abweicht, sollte dies dem unmittelbaren Vorgesetzten so schnell wie möglich gemeldet werden. Ist diese Person in die Situation eines möglichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex selbst verwickelt oder anderweitig disqualifiziert, sollte das Anliegen dem nächsthöheren Vorgesetzten oder andernfalls dem CEO des Unternehmens gemeldet werden. Mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex können auch anonym über einen Whistleblowing-Dienst gemeldet werden. Der Whistleblowing-Dienst kann über einen Link erreicht werden: [www.larslarsengroup.com](http://www.larslarsengroup.com)

Alle Meldungen jeglicher Bedenken werden ernst genommen und erforderlichenfalls untersucht. Es darf keine Vergeltungsmaßnahmen (Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung, Diskriminierung usw.) für die Meldung eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex in gutem Glauben oder für die Beteiligung an der Untersuchung einer Meldung geben.

Jeder Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen. Sollte ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex einen Gesetzesverstoß darstellen, kann dies zu einem Gerichtsverfahren führen.

## **Besondere Umstände**

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht nicht zur Diskussion. Unter keinen Umständen darf einer unserer Mitarbeiter einer persönlichen Gefahr ausgesetzt werden. In dieser Hinsicht kann ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex im Falle einer Notsituation akzeptabel sein. Wenn ein Mitarbeiter in eine Notsituation gerät, in der ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex stattfindet, ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Vorfall so schnell wie möglich zu melden.