



Der Diversey

# Mitarbeiter-Verhaltenskodex



*Diversey (das „Unternehmen“) besteht als Dienstleister darauf, dass der Unternehmensfokus immer darauf gerichtet sein muss, die besten Mitarbeiterpraktiken zu erreichen, die durch unsere Ethik untermauert werden. Das Unternehmen und seine Partner haben sich zum Hauptziel gemacht, die Zufriedenheit unserer Kunden zu gewährleisten, doch dies sollte stets mit kompromissloser Integrität erreicht werden. Das Unternehmen hat den Ruf, seine Geschäfte auf einem hohen ethischen Niveau zu führen. Es ist für uns alle wichtig, dass wir diese Tradition der Integrität fortsetzen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, unseren Verhaltenskodex (den „Kodex“) zu lesen, zu verstehen, zu befolgen und einzuhalten. Wir sind zudem verpflichtet, die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zu kennen und einzuhalten. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer.*

## Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien

Das Unternehmen unterliegt bundesstaatlichen, nationalen, staatlichen, provinziellen, lokalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften. Wir alle müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unseren Kodex einhalten. Jeder Mitarbeiter von Diversey, dem ungesetzliche Aktivitäten im Unternehmen auffallen, sollte sich an die Rechtsabteilung wenden. Verstößt eine Bestimmung unseres Kodex gegen geltendes Recht, gilt das Gesetz.



## Einhaltung höchster ethischer Standards

Jeder von uns muss die höchsten ethischen Verhaltensstandards bei allen unseren Geschäftsaktivitäten einhalten und in einer Weise handeln, die das Ansehen des Unternehmens in der Geschäftswelt und in der Öffentlichkeit stärkt. Integrität ist und bleibt die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen.

## Verantwortlichkeiten

### Pflicht, Bedenken offen ansprechen / keine Vergeltung / Vertraulichkeit

Sie sind verpflichtet, jegliches Verhalten eines Partnerunternehmens oder eines Dritten (d. h. eines Lieferanten oder Geschäftspartners), das einen Verstoß gegen den Kodex darstellen könnte, unverzüglich und in gutem Glauben zu melden. Wenn Sie es absichtlich versäumen, einen potenziellen Verstoß zu melden oder relevante und wesentliche Informationen zu einem Verstoß zurückzuhalten, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden. Wenn Sie Fragen zur Angemessenheit einer Situation haben, besprechen Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung. Sie können auch mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line von Diversey zugreifen, unter: <https://i.diversey.com/resources/code-of-conduct>

Das Unternehmen verpflichtet sich, verantwortliche Mitarbeiter zu schützen, die mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden. Das Unternehmen wird Schritte unternehmen, um jeden Mitarbeiter vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, so dass alle Mitarbeiter Verstöße problemlos melden und das Unternehmen schützen können. Wenn Sie glauben, Opfer von Vergeltungsmaßnahmen zu sein, sollten Sie sich gegebenenfalls an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Integrity Line wenden.

Das Unternehmen wird umgehend reagieren und bestrebt sein, sicherzustellen, dass Ihre Bedenken sensibel, vertraulich und im größtmöglichen Umfang behandelt werden. Im Gegenzug erwarten wir, dass Sie dazu beitragen, die Vertraulichkeit eines Berichts sowie alle nachfolgenden Untersuchungsprozesse zu schützen, indem Sie die Angelegenheit nicht mit Kollegen, der Öffentlichkeit oder in den Medien besprechen.

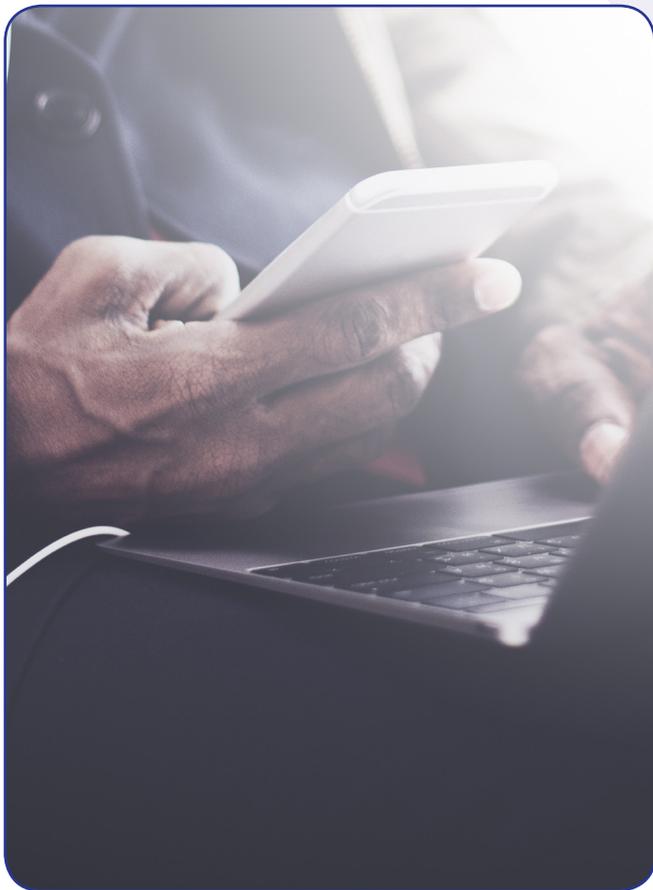




## Geeignete Disziplinarmaßnahmen, wenn der Kodex nicht eingehalten wird

Jede Nichteinhaltung der im Kodex enthaltenen Standards kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und manchmal auch zur persönlichen zivil- oder strafrechtlichen Haftung führen.

Alle Manager, leitenden Angestellten und Führungskräfte sollten ihren Kollegen als Vorbild dienen, wenn sie ihre Arbeit erledigen oder anderweitig im Auftrag des Unternehmens handeln. Transparenz und Einhaltung dieses Kodex im Rahmen einer Führungsrolle machen deutlich, dass die in diesem Kodex beschriebenen Leitsätze und Regeln ausnahmslos eingehalten werden müssen.



## REGELN

### Unsere Mitarbeiter

**Gesundheit und Sicherheit - Wir legen großen Wert auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.**

Wo immer wir uns befinden - Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter müssen immer an erster Stelle stehen. Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten, einschließlich angemessener Notfallverfahren und Brandschutz sowie dem Umgang mit gefährlichen Materialien und Haushaltsführung. Im Rahmen dieser Verpflichtung müssen alle Einrichtungen die Gesetze zur Arbeitssicherheit einhalten und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Aufgaben jederzeit auf sichere Art und Weise ausführen, dies schließt die Bedienung von Maschinen gemäß den Anweisungen und die Ergreifung geeigneter Maßnahmen, wenn ein Sicherheitsrisiko besteht, ein.

Weitere Informationen zu Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern finden Sie in der Richtlinie zu Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Sicherheit.

#### **Handeln Sie richtig!**

- Befolgen Sie die Sicherheitsrichtlinien an jedem unserer Standorte. Sie sind verantwortlich für die Aufrechterhaltung einer Umgebung ohne Sicherheits- oder Gesundheitsrisiken. Wenn ein Risiko oder eine unerwartete Gefahr auftritt, handeln Sie schnell und auf sichere Weise, um die Situation unter Kontrolle zu bekommen und sofort Hilfe zu suchen.
- Kommen Sie nicht unter Drogen- oder Alkoholeinfluss zur Arbeit. Denken Sie daran: Jede Substanz, die unser Urteilsvermögen oder unsere körperliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen könnte, kann letztlich unseren Mitarbeitern und unseren Kunden schaden.
- Bewahren Sie einen sicheren Arbeitsplatz, indem Sie Konflikte professionell und respektvoll lösen, niemals durch Gewalttaten, Drohungen, Mobbing oder Einschüchterung.

Wenn ein Mitarbeiter eine unsichere Situation beobachtet, sollte er dies umgehend der Abteilung Health and Safety (Gesundheit und Sicherheit) melden.

**Diskriminierung, Belästigung und Mobbing - wir tolerieren keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing.**

Diversey ist ein Arbeitgeber, der sich für Chancengleichheit einsetzt und Vielfalt und Integration in einem globalen Unternehmen schätzt. Diversey hält sich an alle

Gesetze, die Diskriminierung bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken aufgrund von Rasse, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Ausdruck, Alter, Behinderung oder einem anderen Schutzstatus verbieten.

Wir glauben, dass Vielfalt in unserer Belegschaft ein Vorteil ist, der unsere Kreativität, Innovation und das Wachstum fördert. Die unterschiedlichen Kulturen, sexuellen Orientierungen, Geschlechtsidentität, Altersgruppen, Hintergründe und Erfahrungen unserer Mitarbeiter ermöglichen es, Angelegenheiten aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und so den Entscheidungsprozess zu bereichern. Als Repräsentanten von Diversity ist es Mitarbeitern untersagt, andere zu diskriminieren.

Den Mitarbeitern werden grundlegende Menschenrechte garantiert, die nicht in Konflikt mit dem Geschäft von Diversity stehen. Diese Rechte (z. B. politische, soziale und kulturelle) dürfen nicht verletzt werden.

Das Unternehmen toleriert keine Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Religion, des Glaubens, der nationalen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder -ausdrucks, des Alters, einer Behinderung oder eines anderen Schutzstatus, Belästigung oder Mobbing von Mitarbeitern, einschließlich eines Vorgesetzten, Mitarbeiters, Angestellte oder anderweitig bei Diversity Beschäftigte, Lieferanten, Mandanten oder Kunden des Unternehmens. Belästigung kann auftreten, wenn eine Person unerwünschtem Verhalten ausgesetzt ist, das, wenn man vernünftigerweise aus dem Blickwinkel der Person ausgeht, die einem solchen Verhalten ausgesetzt ist, das angesichts all dieser Umstände den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde dieser Person zu verletzen oder sie einzuschüchtern und eine feindliche, entwürdigende, demütigende oder beleidigende Umgebung für die Person zu schaffen.

Alle Personen haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung ist. Das Unternehmen verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem alle Menschen mit angemessener Würde und Respekt behandelt werden. Jeder hat die Verantwortung, die Gefühle und Empfindungen anderer am Arbeitsplatz zu respektieren und sich so zu verhalten, dass andere nicht beleidigt werden. In einigen Fällen sind sich Personen möglicherweise nicht bewusst, dass ihr Verhalten Anstoß erregt, aber es ist die Pflicht jedes Einzelnen, sensibel auf die Auswirkungen zu reagieren, die sein Verhalten auf Mitarbeiter haben kann.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

### **Handeln Sie richtig!**

- Schaffen Sie gleiche Arbeitsmöglichkeiten für qualifizierte Mitarbeiter und Bewerber in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften.
- Halten Sie die Interaktionen mit Ihren Kollegen professionell und respektvoll. Schaffen Sie durch Ihre Handlungen oder Worte keine unangenehme, feindliche oder einschüchternde Umgebung für andere.
- Respektieren Sie die verschiedenen Eigenschaften, die alle mitbringen, auch wenn unsere Kulturen oder Ideen sich unterscheiden.

### **Arbeitsbeziehungen**

Diversity ist bestrebt, Mitarbeiter fair zu behandeln, die Menschenrechte zu gewährleisten und alle Gesetze in Bezug auf Arbeitszeit, Überstundenvergütung, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einzuhalten. Diversity respektiert das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, sich ihnen anzuschließen und ohne unrechtmäßige Eingriffe kollektiv zu verhandeln. Diversity wird Arbeitnehmer oder Arbeitnehmervertreter aufgrund ihres Interesses an und / oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer legitimen Gewerkschaftstätigkeit nicht diskriminieren, belästigen oder bestrafen.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

### **Kinderarbeit**

Diversity darf nur Personen beschäftigen, die die geltenden lokalen Mindestalteranforderungen erfüllen. Darüber hinaus halten wir die einschlägigen ILO-Konventionen ein, die sicherstellen, dass Personen unter 18 Jahren nur dann beschäftigt werden, wenn sie vollständig vor einer potenziellen Ausbeutung und Gesundheitsgefahren geschützt werden und wenn ihre Ausbildung unterstützt wird. Diversity fordert außerdem, dass die Lieferanten die Best Practices einhalten. Weitere Informationen finden Sie im Diversity-Verhaltenskodex für Lieferanten.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.



## Zwangsarbeit und Menschenhandel

Diversey setzt keine Zwangsarbeit, Menschenhandel oder moderne Sklaverei bei der Herstellung von Produkten oder in der Lieferkette ein. Dementsprechend fordern wir von allen Geschäftspartnern ein klares Bekenntnis zum Schutz dieser grundlegenden Menschenrechte von Arbeitnehmern weltweit. Nötigung, Einschüchterung oder Belästigung eines Diversey-Mitarbeiters sind nicht akzeptabel.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

## Wir behandeln nicht-öffentliche Informationen vertraulich.

Werkzeuge, Ausrüstung, Einrichtungen und Inventare von Diversey sowie das Know-how, Technologie-, Produkt- und Rezepturinformationen, Marktinformationen und Geschäftspläne sind wertvolle Vermögenswerte. Mitarbeiter müssen die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und bewahren und die Vertraulichkeit von proprietären, nicht öffentlichen Informationen wahren, die ihnen vom Unternehmen, Kunden und Lieferanten anvertraut werden, außer wenn die Weitergabe autorisiert oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

Diejenigen, die solche Informationen verwenden oder auf diese zugreifen, einschließlich personenbezogener Daten von Mitarbeitern, sind dafür verantwortlich, diese Daten sicher aufzubewahren und sie nur aus legitimen und angemessenen Geschäftsgründen des Unternehmens zu verwenden.

### **Handeln Sie richtig!**

- Greifen Sie nur dann auf nicht öffentliche Informationen zu und verwenden, speichern, übertragen oder modifizieren Sie diese, wenn Sie diese zur Ausübung Ihrer Arbeit benötigen.
- Geben Sie niemals nicht-öffentliche Informationen an jemanden weiter, der keine geschäftliche Notwendigkeit hat, über diese zu verfügen und nicht berechtigt ist, diese zu erhalten.
- Verhindern Sie unbeabsichtigte Offenlegungen, indem Sie Ihre Geräte passwortgeschützt halten und sensible Unterlagen sicher in einer verschlossenen Schublade oder einem verschlossenen Schrank aufbewahren.

## Unsere Kunden

### Wir produzieren und liefern hochwertige und sichere Produkte, Verpackungen, Maschinen, Ausrüstungen und Dienstleistungen.

Unser oberstes Ziel ist es, qualitativ hochwertige und sichere Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Wir sind bestrebt, Produkte und Dienstleistungen zu bieten, die die Erwartungen unserer Kunden und unsere eigenen hohen Standards erfüllen, und möchten kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen in unseren Betrieben erreichen, um diese Standards zu erfüllen. Produkte müssen allen geltenden Vorschriften entsprechen, wenn sie hergestellt, verkauft oder vertrieben werden. Produkte müssen durch Sicherheitsinformationen gestützt werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, entsprechende Gebrauchsanweisungen, Gefahreinstufungen, Warnungen, Erste-Hilfe-Anweisungen und Notfall-Kontaktinformationen. Genaue und vollständige Sicherheitsdatenblätter und Etiketten müssen für Händler, Kunden und Endbenutzer lesbar und verfügbar sein. Diversey verpflichtet sich auch zu einer verantwortungsvollen Materialnutzung, die in der Responsible Chemistry Policy (Verantwortungsbewusste Chemierichtlinie) beschrieben ist.

Wir sind der Produktsicherheit verpflichtet, von der Konzeption und Herstellung über die Verwendung und Entsorgung des Kunden bis hin zum Recycling oder der Wiederverwendung.

Durch die Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien, welche die Entwicklung, Herstellung, Prüfung, Inspektion, Lagerung, Transport, Verwendung und Entsorgung unserer Produkte regeln, tragen wir dazu bei, die Integrität der Marke Diversey zu gewährleisten. Mitarbeiter sollten keine Maßnahmen ergreifen, die das Vertrauen unserer Kunden in die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen gefährden könnten.





### **Wir vermarkten und kommunizieren auf verantwortungsbewusste Weise.**

Die öffentliche Kommunikation des Unternehmens - wie unsere Produkte - spiegelt unser Engagement für Integrität und Transparenz wider.

Wir vermarkten, bewerben und etikettieren unsere Produkte in diesem Sinne und streben nach Genauigkeit, Transparenz und Offenheit bei unseren Kunden. Wir versuchen niemals, unsere Kunden mit falschen oder unvollständigen Informationen über unsere eigenen Produkte oder die Produkte anderer in die Irre zu führen.

Um die Genauigkeit und Konsistenz aller öffentlichen Mitteilungen zu gewährleisten, sollten nur die Sprecher des Unternehmens öffentlich zu unserem Unternehmen Stellung nehmen.

#### ***Handeln Sie richtig!***

- Befolgen Sie alle Marketing- und Werbegesetze und stellen Sie sicher, dass unsere Behauptungen und unsere Methoden sowohl ethisch als auch rechtlich begründet sind.
- Vertreiben Sie unsere Produkte auf wahrheitsgemäße und genaue Weise, niemals durch Täuschung oder Übertreibung.
- Wenn Sie soziale Medien nutzen, diskutieren Sie dort keine vertraulichen Unternehmensinformationen und vermeiden Sie, Meinungen auszudrücken, die dem Unternehmen zugeschrieben werden könnten. Nur autorisierte Unternehmenssprecher sollten Social Media verwenden, um Aussagen im Namen des Unternehmens zu machen.
- Leiten Sie Medienanfragen für Informationen oder Kommentare an das Kommunikationsteam weiter.

## **Unser Unternehmen und Interessensgruppen**

### **Wir bewahren die Integrität, Genauigkeit und Zuverlässigkeit unserer Geschäftsbücher, Aufzeichnungen und Kontrollen.**

Wir verpflichten uns, die Bilanzen und Geschäftsunterlagen des Unternehmens mit dem höchsten Grad an Genauigkeit, Vollständigkeit und Integrität zu führen. Wir verlassen uns auf unsere Bilanzen und Geschäftsunterlagen, um intelligente, zeitnahe Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Alle Mitarbeiter erstellen im Rahmen ihrer regulären Aufgaben Unterlagen, wie Spesenabrechnungen, Verträge und Angebote oder E-Mails. Es ist wichtig, dass diese Dokumente die Situation genau widerspiegeln und dass keine Informationen ausgelassen werden.

#### ***Handeln Sie richtig!***

- Stellen Sie den Geschäftsführern, Mitarbeitern und Beratern des Unternehmens, die an der Erstellung der erforderlichen Offenlegungen des Unternehmens beteiligt sind, Informationen zur Verfügung, die akkurat, vollständig, objektiv, relevant, zeitnah und verständlich sind.
- Notieren Sie alle Finanzinformationen und Geschäftsvorgänge vollständig, genau und zeitnah und halten Sie die Offenlegungskontrollen und -verfahren des Unternehmens ein.
- Handeln Sie beim Erstellen von Datensätzen, einschließlich E-Mails oder Instant Messages professionell, aufmerksam und genau.
- Verwalten und vernichten Sie Datensätze auf gemäß unseren Richtlinien für die Verwaltung von Datensätzen, geltenden Rechtsbehelfen und Aufbewahrungsfristen für Datensätze.
- Verbergen oder vernichten Sie keine Aufzeichnungen im Zusammenhang mit Ermittlungen, Rechtsstreitigkeiten oder potenziellen Ansprüchen.



## **Wir schützen das Unternehmensvermögen und gewährleisten dessen ordnungsgemäße Nutzung.**

Alle Mitarbeiter sind für die ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens verantwortlich. Das Unternehmen verfügt über drei Arten von Vermögenswerten:

- 1) Physische Vermögenswerte, wie Materialien, Verbrauchsmaterialien, Software, Inventar, Ausrüstung, Computer, Internetzugang und Technologien;
- 2) Informationsvermögen, wie vertrauliche und firmeneigene Geschäftsinformationen und geistiges Eigentum (einschließlich unserer wertvollen Marken); und
- 3) Ressourcen-Vermögenswerte, wie Kapital und Arbeitszeit während des Arbeitstages.

Mitarbeiter müssen alle zumutbaren Schritte unternehmen, um die Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl, Zerstörung oder anderen Verlusten zu schützen und sicherzustellen, dass die Vermögenswerte nicht verschwendet, missbraucht oder umgeleitet werden.

### **Handeln Sie richtig!**

- Schützen Sie alle Vermögenswerte Ihres Unternehmens vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, Verschwendung oder Missbrauch.
- Verwenden Sie die Vermögenswerte des Unternehmens für deren beabsichtigten Geschäftszwecke. Eine persönliche Verwendung kann erlaubt sein, muss aber immer legal, ethisch und vernünftig sein und sollte Ihre Arbeit nicht beeinträchtigen.
- Treffen Sie Vorkehrungen, um zu vermeiden, dass vertrauliche Informationen (oder Laptops, Smartphones oder andere Geräte, die diese Informationen enthalten) unbeaufsichtigt sind, verloren gehen, verlegt oder verlassen werden.
- Vermeiden Sie es, vertrauliche Informationen oder andere sensible Themen in öffentlichen Bereichen (Flugzeuge, Aufzüge und Restaurants) zu besprechen, in denen andere Sie belauschen könnten.
- Verwenden Sie keine Unternehmenstechnologien zum Herunterladen, Betrachten oder Senden von Materialien, die obszön, beleidigend, diskriminierend, belästigend oder anderweitig rechtswidrig oder unethisch sind.

## **Wir ergreifen keine Maßnahmen, die den Interessen des Unternehmens widersprechen oder zu widersprechen scheinen.**

Wir müssen jegliche Umstände vermeiden, in denen durch die Verwendung von Eigentum, Informationen oder der Position des Unternehmens ein unangemessener persönlicher Vorteil geschaffen wird oder geschaffen werden könnte. Unsere Geschäftsentscheidungen müssen immer auf objektiven Kriterien basieren, die besagen, was für das Unternehmen das Beste ist. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts könnte schwerwiegende Folgen haben und das Vertrauen von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit in das Unternehmen untergraben. Der Begriff „Interessenkonflikt“ bezeichnet einen Umstand, der die Fähigkeit eines Mitarbeiters, eines leitenden Angestellten oder eines Geschäftsführers, mit völliger Objektivität die Interessen des Unternehmens zu vertreten, in Frage stellen könnte.

Mitarbeiter sollten Situationen vermeiden, in denen ein Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und den Interessen des Unternehmens besteht oder zu bestehen scheint.

Mitarbeiter müssen jeden tatsächlichen oder potenziellen Konflikt so früh wie möglich melden, damit Interessenkonflikte angemessen angegangen und gelöst werden können. Wenn Sie darüber hinaus wissen möchten, ob eine Situation einen potenziellen Interessenkonflikt verursachen könnte, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

### **Handeln Sie richtig!**

- Mitarbeiter dürfen keine Aktivitäten ausüben, die mit dem Geschäft des Unternehmens in Konflikt stehen, z. B. im Auftrag für ein anderes Unternehmen arbeiten, das in derselben Branche tätig ist.
- Wenn ein Familienmitglied oder ein enger Freund ein Unternehmen besitzt oder für ein Unternehmen arbeitet, das Geschäfte mit dem Unternehmen tätigen möchte, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Beziehung zu dieser Person. Halten Sie in ähnlicher Weise Abstand vom Auswahlprozess, wenn ein Mitglied Ihrer Familie für eine Position im Unternehmen interviewt wird. Beaufsichtigen Sie nicht Familienmitglieder und lassen Sie sich nicht von einem Familienmitglied beaufsichtigen
- Mitarbeiter sollten vermeiden, ein finanzielles Interesse an einem Unternehmen zu haben, das Geschäftspartner, Lieferant oder Kunde oder Wettbewerber ist oder sein möchte, ohne zuerst eine Genehmigung einzuholen.

## Wir nehmen als Firmenangehörige keine Geschenke an.

Der Austausch von Geschenken, Bewirtungen und anderen Formen der Gastfreundschaft ist ein üblicher Weg, Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Der Missbrauch von Geschenken und Bewirtungen kann jedoch zu tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikten führen und das Risiko ernst zu nehmender Bestechungs- und Korruptionsprobleme erhöhen. Um diese Probleme zu vermeiden und unsere Integrität zu schützen, halten wir angemessene Beschränkungen für das Geben und Nehmen von Geschenken und Bewirtungen ein.

Es ist uns untersagt, Geschenke von einem Geschäftspartner anzunehmen. Jedoch sind vernünftige Sachleistungen, die unbedeutend, klein, zufällig erfolgen und einen symbolischen oder nominellen Wert haben, erlaubt, vorausgesetzt, dass sie nicht als Bestechung, Schmiergeld oder eine andere Form der Vergütung für den Empfänger ausgelegt werden können. Es ist zudem streng verboten, Geschenke oder Dienstleistungen für einen selbst oder andere, einschließlich Familienmitglieder oder Freunde, zu erbitten.

In Übereinstimmung mit unserer Praxis, keine Geschenke anzunehmen, ist es Mitarbeitern grundsätzlich untersagt, einem Geschäftspartner Geschenke zu überreichen. Ausnahmen müssen im Voraus von einem verantwortlichen Manager und der Rechtsabteilung genehmigt werden. Das Geschenk, das überreicht wird, sollte auch in Übereinstimmung mit den von der empfangenden Partei festgelegten Geschenkrichtlinien sein. Zu Ihrem eigenen Schutz und dem Schutz des Unternehmens zeichnen Sie solche Fälle immer mit den entsprechenden Formularen oder Ressourcen auf; Transparenz ist stets das beste Verhalten.

Zur Geschäftsunterhaltung gehören Situationen, in denen Vertreter beider Unternehmen (Empfänger und Anbieter) an einem Essen, einer Aufführung oder einer anderen Veranstaltung teilnehmen, die nicht als unzulässiges Geschenk erachtet werden, vorausgesetzt, dass sie den Richtlinien des Anbieters und Empfängers entsprechen.

Seien Sie immer vorsichtig und halten Sie Abstand von Situationen, in denen dem Ruf des Unternehmens möglicherweise geschadet wird.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

## Handeln Sie richtig!

- Bieten Sie keine oder beteiligen Sie sich nicht an Geschäftsaktivitäten, die übertrieben, verschwenderisch oder extravagant sind oder an einem Ort stattfinden und in einer Weise durchgeführt werden, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten.
- Bieten Sie keine Geschenke oder geschäftliche Bewirtungen und nehmen Sie diese auch nicht entgegen, wenn diese den Anschein von Interessenkonflikten erwecken oder darauf abzielen, eine Entscheidung zu beeinflussen.
- Geben Sie keine Geschenke in Form von Bargeld oder Barmitteläquivalenten weiter, wie beispielsweise Geschenkkarten.





## Unsere Geschäftspartner und die öffentliche Hand

**Bestechung und Korruption werden von uns nicht toleriert.**

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Antikorruptionsrichtlinie und Mitarbeiter dürfen niemals Bestechungsgelder anbieten, geben oder annehmen, um Geschäfte zu machen. Es ist uns strikt untersagt, einem Regierungsbeamten oder einer Regierungsbehörde (einschließlich eines nationalen oder lokalen Regierungsbeamten oder -verbandes, eines politischen Kandidaten, eines Beamten oder eines Beamten), einem Mitarbeiter oder einer anderen natürlichen Person direkt oder indirekt irgendetwas von Wert zu überreichen, egal wie gering der Wert sein mag, oder anzubieten, zu versprechen oder zu genehmigen einer staatlichen oder kontrollierten juristischen Person), um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen, eine geschäftliche oder staatliche Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit einer unserer Aktivitäten zu beeinflussen oder den Empfänger anderweitig dazu zu bringen, seine Macht oder offizielle Position zu missbrauchen.

Dieses Verbot muss breit ausgelegt werden und gilt für alle, die in unserem Auftrag handeln, einschließlich Lieferanten, Händler, Auftragnehmer, Berater und Vertreter.

Wir halten uns strikt an den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), den UK Bribery Act und sämtliche ähnlichen Gesetze, die in jeder Rechtsordnung gelten.

In vielen Ländern sind Geschäftsanbahnungszahlungen, die im Austausch gegen Expressdienste angeboten werden, legal. Solche Zahlungen sind jedoch oft unethisch und wir lassen diese nicht zu. Wir sind ein globales Unternehmen und unser Ruf ist wichtig.

In bestimmten Teilen der Welt erlauben lokale Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken möglicherweise, dass Regierungsbeamten Geschenke oder Einladungen überreicht werden. Mitarbeiter müssen sich in diesen Fällen von General Counsel vorab eine Genehmigung einholen, bevor sie einem Regierungsbeamten ein Geschenk, einen Wertgegenstand oder eine Bewirtung anbieten.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

### **Handeln Sie richtig!**

- Versprechen oder bieten Sie niemals einem Regierungsbeamten oder einer anderen dritten Partei irgendetwas von Wert (egal wie klein) an oder stellen Sie niemals ein solches Geschenk zur Verfügung, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen.
- Weisen Sie Dritte nicht an, autorisieren Sie diese nicht oder erlauben Sie Dritten nicht, eine verbotene Zahlung für Sie oder das Unternehmen zu tätigen.
- Tätigen Sie keine Zahlungen an Dritte, wenn Sie wissen oder Grund zu der Annahme haben, dass diese wahrscheinlich dazu verwendet werden, einem Regierungsbeamten oder einer anderen Person etwas von hohem Wert zu bieten.
- Notieren Sie Zahlungen oder erhaltene Einnahmen immer genau, vollständig und rechtzeitig.

### **Wir halten uns an Wettbewerbs- und Kartellgesetze.**

Kartellgesetze (auch als „Wettbewerbsgesetz“ bezeichnet) regeln das Wettbewerbsverhalten und gelten für die Beziehungen des Unternehmens zu anderen Herstellern, Wettbewerbern, Lieferanten, Vermittlern und Kunden. Die Gesetze sind oft sehr breit gefächert und komplex und variieren von Land zu Land, aber sie haben das gleiche Ziel: einen freien und fairen Wettbewerb zu fördern. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die relevanten Kartell- / Wettbewerbsgesetze sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene in allen Jurisdiktionen, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Jede von uns durchgeführte Unternehmensmaßnahme muss den Regeln des fairen Wettbewerbs entsprechen. Keine Aktion des Unternehmens sollte den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verzerren.

Die Strafen für Verstöße gegen das Kartellrecht sind streng und beinhalten erhebliche Geldbußen und andere finanzielle Verbindlichkeiten. Darüber hinaus können Mitarbeiter, die sich an Verstößen beteiligen oder daran teilnehmen, in vielen Ländern inhaftiert werden. Unkenntnis dessen, was eine Verletzung dieser Gesetze darstellt, ist keine zulässige Verteidigung.

Jede von uns durchgeführte Unternehmensmaßnahme muss den Regeln des fairen Wettbewerbs entsprechen. Keine Aktion des Unternehmens sollte den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verzerren. Indem wir weltweit mit Integrität auf dem Markt konkurrieren, können wir es vermeiden, mit Wettbewerbsgesetzen in Konflikt zu geraten und gleichzeitig eines unserer wertvollsten Güter zu schützen: unseren Ruf.

Da Indizien häufig die Grundlage für die kartellrechtliche Haftung darstellen, sollten Sie auch den Anschein wettbewerbswidrigen Verhaltens vermeiden.

Jeder Verdacht auf Verstöße sollte der Rechtsabteilung gemeldet werden. Sie können zudem mutmaßliche Verstöße in gutem Glauben melden oder sich beraten lassen, indem Sie auf die Integrity Line zugreifen.

### **Handeln Sie richtig!**

- Befolgen Sie alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze.
- Wenden Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung, wenn Sie eine kartell- oder wettbewerbsrechtliche Frage haben oder wenn Sie der Meinung sind, dass Sie an einer wettbewerbswidrigen Konversation oder Interaktion teilgenommen haben.
- Schließen Sie keine Vereinbarung mit einem Konkurrenten über den Preis ab.
- Diskutieren Sie mit Wettbewerbern nicht über vergangene, gegenwärtige oder zukünftige Preise, Absatzprogramme oder Verkaufsbedingungen unseres Unternehmens oder eines Konkurrenten.

### **Wir sind ein sozial und ökologisch verantwortliches Unternehmen: Wir engagieren uns aktiv für eine bessere Welt.**

Wir engagieren uns für die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen, indem wir uns für Nachhaltigkeit, Gesundheit und Wohlbefinden sowie soziale Verantwortung einsetzen. Diversey verpflichtet sich, auf nachhaltige Weise zu handeln, indem das Unternehmen unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen bewertet und verbessert. Diversey wird Nachhaltigkeitsziele in die Unternehmensziele integrieren, bewährte Praktiken anwenden und Interessengruppen Ergebnisse mitteilen.

Wir halten alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften ein. Wir sind wachsam bei der Verhütung von Unfällen, Leckagen und anderen potenziellen Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit unserer Gemeinden und unseres Planeten.

### **Handeln Sie richtig!**

- Machen Sie Nachhaltigkeit zu einem persönlichen Ziel: Strom sparen, Ressourcen recyceln und sich Ihrer individuellen Auswirkungen auf die Umwelt bewusst sein.
- Melden Sie sofort jegliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Umwelt - Leckagen und andere potenziell gefährliche Situationen erfordern umgehendes Handeln.
- Stellen Sie sicher, dass Lieferanten und andere Geschäftspartner sich dazu verpflichten, Umweltvorschriften und Menschenrechtsgesetze einzuhalten.
- Nehmen Sie aktiv an unseren Programmen und Initiativen zur Verbesserung der Welt und der Gemeinden teil.
- Beteiligen Sie sich nicht am Einsatz von Zwangs- oder Kinderarbeit. Wir dulden keinerlei Misshandlung von Personen, die Geschäfte mit dem Unternehmen oder im Namen des Unternehmens tätigen



Diversey war und wird immer Pionier für Technologien sein, die das Leben erleichtern. Wir entwickeln kontinuierlich revolutionäre Reinigungs- und Hygienetechnologien, die Kunden in unseren globalen Sektoren absolute Zuversicht bieten. Unter der Leitung von Dr. Ilham Kadri, Präsident und CEO, beschäftigt Diversey mit Hauptsitz in Charlotte, North Carolina, USA, weltweit rund 9.000 Mitarbeiter und erwirtschaftete 2016 einen Nettoumsatz von rund 2,6 Milliarden US-Dollar.

Für weitere Informationen besuchen Sie [www.diversey.com](http://www.diversey.com) oder folgen Sie uns in den sozialen Medien.