

TIBERINA

ETHIKKODEX

TIBERINA

ETHIKKODEX

INHALT	S. 2
Vorwort	S. 3
1. ANLEITUNG FÜR DIE ANWENDUNG DES KODEX	S. 4
Worum es geht	S. 4
Zielpersonen des Kodex	S. 4
Verfügbarkeit des Kodex	S. 4
Änderungen und/oder Aktualisierungen des Kodex	S. 4
2. VERHALTENSREGELN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN	S. 5
Interessenkonflikte	S. 5
Verwendungsverbot für vertrauliche Informationen	S. 5
Vertraulichkeitspflicht	S. 6
Korruption und unlautere Zahlungen	S. 6
Geldwäscheprävention	S. 7
Konkurrenz	S. 7
Vertraulichkeit	S. 7
3. BESCHÄFTIGTE	S. 8
Pflichten	S. 8
Beschäftigte in Verantwortungspositionen	S. 8
Chancengleichheit	S. 9
Belästigung	S. 9
Arbeitsplatzumgebung	S. 9
Eigentum des Unternehmens	S. 9
4. EXTERNE BEZIEHUNGEN	S. 10
Kunden	S. 10
Lieferanten	S. 10
Gewerkschaftsorganisationen und politische Parteien	S. 10
Gesellschaftskommunikation und -information	S. 10
5. GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	S. 11
6. UMSETZUNG UND GARANTIE	S. 11
ANHANG	S. 12
Unterzeichnete Verpflichtung	S. 12

TIBERINA

VORWORT

Unser Unternehmensziel besteht in Wachstum und Wertschöpfung durch die Lieferung von innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Erzielung höchster Kundenzufriedenheit; dabei sind die rechtmäßigen Interessen aller beteiligten Personenkategorien zu wahren, Gerechtigkeit und Korrektheit bei der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sowie die Einhaltung der geltenden Sicherheitsnormen für Arbeitskräfte sowie einschlägiger Gesetze und Vorschriften zu garantieren.

Demnach haben sich alle Beziehungen am Prinzip der Integrität und Loyalität zu orientieren und sind ohne Konflikte zwischen Unternehmens- und persönlichen Interessen zu führen.

Hierzu verlangt das Unternehmen von seinen Mitarbeitern die Einhaltung hoher Verhaltensstandards bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend nachfolgenden Ausführungen. Diese haben als Modell für jeden Beschäftigten zu gelten und sollen ihn in die Lage versetzen, die Mission des Unternehmenskonzerns so wirksam wie möglich zu verfolgen.

Der folgende Kodex stellt ein grundlegendes Element des Organisationssystems der internen Kontrolle dar.

Angesichts obiger Überlegungen:

- bietet das Unternehmen angemessene Unterstützung für Ausbildung und Information und stellt für den Fall von Zweifeln bei der Auslegung dieser Hinweise geeigneten Beistand zur Verfügung;
- garantiert das Unternehmen, dass Mitarbeiter, die Verstöße gegen diesen Kodex melden, keinerlei Form von Druck ausgesetzt werden;
- ergreift das Unternehmen angemessene und nach der Art von Verstoß bemessene Strafmaßnahmen und garantiert deren unterscheidungslose Anwendung auf jede Kategorie von Beschäftigten, wobei Bezug genommen wird auf die Bestimmungen von Gesetz, Vertrag und internen Normen der jeweiligen Rechtssysteme;
- veranlasst das Unternehmen regelmäßige Kontrollen der Einhaltung des Kodex.

Das Unternehmen schätzt und ermutigt konstruktive Beiträge zum Inhalt dieses Kodex sowohl seitens der Beschäftigten als auch durch Dritte.

TIBERINA

1. ANLEITUNG FÜR DIE ANWENDUNG DES KODEX

Worum es geht

Dieser Kodex ist ein vom Unternehmen verabschiedetes Dokument, mit dem die Regeln für das Verhalten, die Pflichten und die Verantwortung der Beschäftigten festgelegt werden und mit dem ein Programm zur wirksamen Verhinderung und Erfassung von Verstößen gegen Gesetze und/oder Verordnungen erstellt wird.

Zielpersonen des Kodex

Der Code gilt, so wie es den Vorstandsmitgliedern mitgeteilt wurde, für alle Beschäftigten der Gesellschaft und für alle anderen Personen oder Firmen, die im Namen und Auftrag der Gesellschaft oder von anderen mit dieser verbundenen Unternehmen handeln.

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass der Kodex als Standard für die Best Practice in den Geschäftsbeziehungen jener Personen gilt, mit denen Geschäftsbeziehungen auf dauerhafter Basis unterhalten werden, d.h. für alle betroffenen Parteien.

Verfügbarkeit des Kodex

Der Kodex wird sämtlichen Mitarbeitern an einem zugänglichen Ort auf die den örtlichen Normen und Gewohnheiten entsprechende Art und Weise zur Verfügung gestellt und kann auf der Website eingesehen werden. Ferner kann er beim HR-Service angefordert werden.

Änderungen und/oder Aktualisierungen des Kodex

Der Kodex wird vom Vorstand überarbeitet. Etwaige bei der Überarbeitung eingeführte Änderungen werden auf die oben erwähnte Art und Weise veröffentlicht und allgemein verfügbar gemacht.

TIBERINA

2. VERHALTENSREGELN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

Die Firma gestaltet und entwickelt ihre unternehmerische Tätigkeit und verlangt von allen Beschäftigten und anderen Zielpersonen, dass sie ihr Verhalten an ihre Leitwerte für die Geschäftsführung anpassen. Alle Beschäftigten und anderen Zielpersonen haben sich beim Betreiben der Unternehmenstätigkeit an folgende Politik zu halten:

Interessenkonflikte

Alle unternehmerischen Entscheidungen, die für die Gesellschaft getroffen werden, haben ausschließlich dem Interesse der Gesellschaft zu entsprechen.

Daher haben Beschäftigte und andere Zielpersonen jeden möglichen Interessenkonflikt zu vermeiden, insbesondere in Bezug auf persönliche oder familiäre Interessen (z.B. finanzielle oder geschäftliche Beteiligungen an Lieferanten, Kunden oder Konkurrenzbetrieben; unlautere Vorteile aus intern besetzten Positionen; Besitz oder Handel mit Wertpapieren usw.), welche die Unabhängigkeit ihres Urteils bei der Entscheidung, was am besten dem Interesse des Unternehmens entspricht und wie dieses zu verfolgen ist, beeinträchtigen könnten.

Jede Situation, die einen möglichen Konflikt darstellen oder erzeugen könnte, ist sofort dem direkten Vorgesetzten mitzuteilen. Jeder Beschäftigte hat seinem Vorgesetzten die Ausübung einer beständig betriebenen Arbeitstätigkeit bei einer nicht verbundenen anderen Gesellschaft oder jede Art von finanzieller, geschäftlicher, beruflicher, familiärer oder freundschaftlicher Verbindung schriftlich zu melden, die sich auf die Unparteilichkeit seines Verhaltens gegenüber Dritten auswirken könnte.

Verwendungsverbot für vertrauliche Informationen

Alle Mitarbeiter sind streng dazu angehalten, die Gesetze des jeweiligen Rechtssystems zum Thema Missbrauch vertraulicher Informationen (sog. *insider trading*) einzuhalten.

Vertrauliche oder *price sensitive* Informationen werden stets unter strenger Einhaltung spezifischer, für diesen Zweck bestimmter Verfahren und Normen behandelt. Um festzulegen, wann vertrauliche Informationen öffentlich zu machen sind, hält sich das Unternehmen an die von der einschlägigen Gesetzgebung festgelegten Verfahren.

TIBERINA

Vertraulichkeitspflicht

Die im Innern der Unternehmens erworbenen Kenntnisse stellen eine grundlegende Ressource dar, die von allen Beschäftigten und anderen Zielpersonen zu schützen ist. Denn im Falle rechtswidriger Verbreitung dieser Kenntnisse könnte das Unternehmen sowohl Vermögens- als auch Imageschäden erleiden.

Daher sind Beschäftigte und weitere Zielpersonen gehalten, Dritten keine Informationen über technische, technologische und geschäftliche Kenntnisse zu offenbaren, ebenso wenig wie andere nicht öffentliche Informationen mit Ausnahme der Fälle, in denen diese Veröffentlichung vom Gesetz oder von anderen Verordnungsbestimmungen auferlegt wird oder ausdrücklich von spezifischen vertraglichen Vereinbarungen vorgesehen ist, in denen die Gegenparteien sich verpflichtet haben, diese Informationen ausdrücklich für die Zwecke zu nutzen, für welche sie übermittelt worden sind, und deren Vertraulichkeit zu wahren.

Die Vertraulichkeitspflicht gemäß diesem Kodex bleibt auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Korruption und unlautere Zahlungen

Das Unternehmen, seine Beschäftigten und die anderen Zielpersonen des Kodex verpflichten sich dazu, höchste Standards der Integrität, Ehrbarkeit und Korrektheit in allen internen und externen Beziehungen zu wahren.

Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt Geldsummen oder andere Gefälligkeiten (einschließlich Geschenke, mit Ausnahme von auf internationaler Ebene üblicherweise allgemein akzeptierter Werbegegenstände) annehmen, verlangen, anbieten oder zahlen, auch nicht infolge rechtswidrigen Drucks.

Es wird keine Art von Korruption gegenüber Amtspersonen oder anderen mit Amtsstellen verbundenen Parteien in beliebiger Form in keinem Rechtssystem geduldet, auch wenn dort diese Vorgehensweise eine zulässige oder nicht gerichtlich verfolgte Gepflogenheit sein sollte.

Aus diesen Gründen ist es den Beschäftigten und anderen Zielpersonen verboten, Werbegeschenke, Präsente oder andere Gefälligkeiten anzubieten, die einen Verstoß gegen Gesetze oder Verordnungen darstellen oder diesem Kodex zuwiderlaufen könnten oder die im Falle öffentlicher Bekanntgabe einen ggf. auch nur auf das Image bezogenen Nachteil für das Unternehmen bewirken würden.

Ebenso ist es den Beschäftigten und anderen Zielpersonen (sowie deren Familienmitgliedern) verboten, Präsente, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen, die deren unabhängiges Urteilsvermögen beeinträchtigen könnten. Zu diesem Zweck haben Beschäftigte und Zielpersonen Situationen zu vermeiden, in denen persönliche Interessen in Konflikt mit den Interessen des Unternehmens treten können.

TIBERINA

Geldwäscheprävention

Das Unternehmen und seine Beschäftigten dürfen niemals Aktivitäten betreiben oder sich daran beteiligen, bei denen es zur Geldwäsche (d.h. Annahme oder Weitergabe) von Einnahmen aus krimineller Tätigkeit jeglicher Art kommt.

Das Unternehmen und seine Beschäftigten haben im Voraus die verfügbaren Informationen über Geschäftspartner und Lieferanten zu prüfen (einschl. finanzieller Informationen), um deren Ansehen und die Legitimität von deren Tätigkeit festzustellen, bevor Geschäftsbeziehungen mit diesen eingegangen werden.

Die Geldwäschegesetze der jeweils zuständigen Rechtssysteme sind lückenlos einzuhalten.

Konkurrenz

Das Unternehmen erkennt die absolute Wichtigkeit eines wettbewerbsgeprägten Marktes an und verpflichtet sich dazu, die gesetzlichen Vorschriften im Bereich der Konkurrenz in seinem Einzugsbereich einzuhalten, weshalb jede Art der Tätigkeit vermieden wird, die eine Verletzung der Wettbewerbsregeln darstellt (Gründung von Kartellen, Absprachen zur Aufteilung des Markts, Begrenzung der Produktion oder des Verkaufs, bedingte Vereinbarungen usw.).

Vertraulichkeit

Im Rahmen der Ausübung der Unternehmenstätigkeit erhebt das Unternehmen eine bedeutende Menge personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen. Es verpflichtet sich dazu, diese unter Einhaltung aller Datenschutzgesetze der Rechtssysteme, in denen es tätig ist, und unter Anwendung der bestmöglichen Methoden zum Schutz der Daten zu bearbeiten.

Zu diesem Zweck wird ein hohes Sicherheitslevel bei Auswahl und Anwendung der *Information Technology-Systeme* für die Bearbeitung personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen garantiert.

TIBERINA

3. BESCHÄFTIGTE

Das Unternehmen erkennt Motivation und Professionalität seines Personals als essentiellen Faktor für die Aufrechterhaltung seiner Wettbewerbsfähigkeit, die Wertschöpfung für die Aktionäre und die Kundenzufriedenheit an.

Folgende Prinzipien bestätigen, entsprechend der nationalen Gesetzgebung und den grundlegenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die Bedeutung des Respekts vor dem Individuum, gewährleisten gerechte Behandlung und schließen jede Form der Diskrimination aus.

Pflichten

Dieser Kodex ist fester und grundlegender Bestandteil des Anstellungsvertrags aller Beschäftigten.

Daher wird von allen Beschäftigten die strikte Einhaltung dieser Vorschriften erwartet.

Jedem Verstoß ist daher mit Strenge und der Ergreifung geeigneter Strafmaßnahmen zu begegnen.

Die Beschäftigten sind daher gehalten:

- ihr Verhalten und Handeln an den Kodex anzupassen und jede Verhaltensweise zu unterlassen, die das Unternehmen selbst oder dessen Ehrbarkeit, Unparteilichkeit oder Reputation schädigen könnte;
- etwaige Verstöße umgehend zu melden;
- alle internen Anweisungen zu erfüllen, die von der Gesellschaft zum Zwecke der Beachtung des Kodex ausgegeben werden, bzw. etwaige Verstöße festzustellen;
- uneingeschränkt an etwaigen im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Kodex durchgeführten Untersuchungen mitzuarbeiten, wobei strengste Geheimhaltung über die Nachforschungen selbst zu wahren ist, und auf Aufforderung aktiv an Auditing-Maßnahmen über die Funktionstüchtigkeit des Kodex teilzunehmen.

Beschäftigte in Verantwortungspositionen

Wer immer eine Führungsrolle, Verantwortungsstellung oder leitende Position innehat, muss als Beispiel wirken und Führungseigenschaften an den Tag legen in Übereinstimmung mit den im Kodex aufgeführten Geschäftsführungsprinzipien; er muss mit dem eigenen Verhalten den Beschäftigten zeigen, dass die Einhaltung des Kodex ein wichtiger Aspekt ihrer Arbeit ist, und hat sicherzustellen, dass die Beschäftigten sich bewusst sind, dass Geschäftsergebnisse niemals losgelöst von der Beachtung der ethischen Prinzipien des Kodex erzielt werden dürfen.

Alle Führungskräfte, Verantwortliche und leitende Angestellte haben jeden Fall mangelnder Einhaltung zu melden und sind verantwortlich dafür, jene Personen zu schützen, die in gutem Glauben Verstöße gemeldet haben; ferner haben sie - ggf. nach Konsultation mit den Zuständigen des Internen Kontrollsystems - dem Verstoß angemessene Strafmaßnahmen zu ergreifen, die ausreichend sind, um als Abschreckung vor weiteren Verstößen zu dienen.

TIBERINA

Chancengleichheit

Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, allen Beschäftigten gleiche Chancen bei Arbeit und Karriereaussichten zu bieten.

Der Verantwortliche jeder Abteilung hat zu garantieren, dass die Beschäftigten hinsichtlich aller Aspekte des Arbeitsverhältnisses - wie Einstellung, Ausbildung, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses – auf Grundlage ihrer Fähigkeit, die vom jeweiligen Aufgabengebiet gestellten Anforderungen zu erfüllen, behandelt werden, und dass jede Form der Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Religion oder persönlichen Überzeugungen, vermieden wird.

Belästigung

Das Unternehmen sieht jede Art der Belästigung oder des unerwünschten Verhaltens, etwa in Zusammenhang mit Rasse, Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen, als untragbar an, vor allem wenn diese den Zweck und die Wirkung haben, die Würde der Person zu verletzen, an die sich diese Belästigung oder Verhaltensweise sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb richtet.

Arbeitsplatzumgebung

Die Beschäftigten haben sich dafür einzusetzen, eine ordentliche Arbeitsumgebung zu erhalten, in der die Würde aller Mitarbeiter bewahrt wird.

Insbesondere:

- dürfen die Beschäftigten nicht unter dem Einwirkung von Alkohol oder Drogen arbeiten;
- müssen sie den Bedürfnissen von Mitarbeitern, die sich durch „Passivrauch“ am Arbeitsplatz beeinträchtigt fühlen entgegenkommen, auch wenn im jeweiligen Beschäftigungsland das Rauchen am Arbeitsplatz gestattet sein sollte;
- haben sie Verhaltensweisen zu vermeiden, die einschüchternd oder beleidigend gegenüber Kollegen oder Untergebenen wirken könnten und den Zweck verfolgen, diese auszugrenzen oder in der Arbeitsumgebung schlechtmachen.

Eigentum des Unternehmens

Die Beschäftigten sind dazu angehalten, Eigentum und Ressourcen des Unternehmens, zu denen sie Zutritt oder Verfügung haben, wirksam und sachgerecht unter Wahrung von deren Unversehrtheit einzusetzen.

Jede Nutzung genannter Gegenstände und Ressourcen, die den Unternehmensinteressen zuwiderläuft oder durch berufliche Gründe veranlasst wird, die nichts mit dem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen zu tun haben, ist verboten.

TIBERINA

4. EXTERNE BEZIEHUNGEN

Das Unternehmen und seine Beschäftigten sind gehalten, bei Pflege und Weiterentwicklung ihrer Beziehungen zu allen Personenkategorien in gutem Glauben, mit Loyalität, Korrektheit, Transparenz und dem erforderlichen Respekt vor den Grundwerten der Verhaltensethik zu handeln.

Kunden

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, die Erwartungen der Endkunden uneingeschränkt zu erfüllen, und vertritt die Ansicht, dass diese stets korrekt und aufrichtig zu behandeln sind. Daher verlangt es von seinen Beschäftigten und den anderen Zielpersonen des Kodex, dass jedes Verhältnis und jeder Kundenkontakt im Zeichen von Aufrichtigkeit, professioneller Korrektheit und Transparenz zu stehen hat. Die Beschäftigten haben den internen Prozeduren zu folgen, die auf die Erreichung dieses Ziels ausgerichtet sind, und zwar durch Aufbau und Pflege von fruchtbaren und dauerhaften Beziehungen zu den Kunden, denen Sicherheit, Unterstützung, Qualität und der durch die kontinuierliche Innovation gestützte Wert geboten werden.

Lieferanten

Um konstant das höchstmögliche Zufriedenheitsniveau der Kunden zu garantieren, wählt das Unternehmen seine Lieferanten auf der Grundlage ihrer Angebotsfähigkeiten im Hinblick auf Qualität, Innovation, Kosten und Service aus. Die Mitarbeiter werden ebenfalls aufgefordert, stabile, transparente und im Zeichen der Kooperation und des Respekts vor Ethik und Professionalität stehende Beziehungen mit den Lieferanten aufzubauen und zu pflegen.

Gewerkschaftsorganisationen und politische Parteien

Jede Beziehung des Unternehmens mit Gewerkschaftsorganisationen, politischen Parteien und deren Vertretern oder Kandidaten muss im Zeichen der höchsten Prinzipien von Transparenz und Korrektheit stehen.

Gesellschaftskommunikation und -information

Das Unternehmen erkennt die vordergründige Rolle einer klaren und wirksamen Kommunikation in den internen und externen Beziehungen an. In der Tat beeinflussen die Kommunikation und die externen Beziehungen direkt und indirekt die Entwicklung des Unternehmens. Daher ist es unerlässlich, dass die Bedürfnisse der verschiedenen *Geschäftssparten* berücksichtigt werden. Die mit der Verbreitung von Informationen über das Unternehmen, *Geschäftssparten* oder geografische Bereiche an die Öffentlichkeit beauftragt sind, welche die Form von Reden, Beiträgen zu Kongressen, Veröffentlichungen oder jede andere Form der Präsentation annehmen können, haben sich an die Anweisungen des Unternehmens zu halten und, wo erforderlich, im Voraus die Erlaubnis der zuständigen Unternehmensstelle oder des Verantwortlichen für externe Beziehungen einzuholen.

TIBERINA

5. GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

Das Unternehmen akzeptiert keine Kompromisse im Bereich des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz.

Kein Beschäftigter darf andere Beschäftigte unnötigen Risiken aussetzen, die deren Gesundheit oder körperliche Unversehrtheit gefährden könnten.

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, ein wirksames Management von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zu garantieren, was als einer der entscheidenden Faktoren für seinen Erfolg angesehen wird.

Alle Mitarbeiter sind verantwortlich für optimalen Umgang mit Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz.

Das Unternehmen verfügt über ein wirksames Umweltmanagementsystem, das allen einschlägigen nationalen und internationalen Normen entspricht.

6. UMSETZUNG UND GARANTIE

Das Unternehmen engagiert sich für die Erreichung höchster Standards der Best Practice bezüglich seiner moralischen, sozialen und geschäftlichen Verantwortung gegenüber den betroffenen Personen.

Das Management der verschiedenen Geschäftssparten trägt die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass diese Erwartungen von den Beschäftigten verstanden und umgesetzt werden. Das Management hat sicherzustellen, dass die im Kodex zum Ausdruck gebrachten Verpflichtungen auf Ebene der Geschäftssparten, Sektoren und Funktionen zur Umsetzung gelangen.

Etwaige Strafmaßnahmen für Verstöße werden von den Vorgesetzten - falls erforderlich nach Rücksprache mit den Zuständigen des Internen Kontrollsystems - in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und nationalen oder betrieblichen Arbeitsverträgen ergriffen und sind im Verhältnis zum konkreten Verstoß zu bemessen.

Als Verstoß gilt auch jede Form der Vergeltung gegenüber Personen, die in gutem Glauben mögliche Verstöße angezeigt oder um Klärung hinsichtlich der Anwendung ersucht haben. Gleichermäßen gilt als Verstoß das Verhalten einer Person, die andere eines Verstoßes beschuldigt, obwohl ihr bekannt ist, dass kein solcher vorliegt.

Verstöße können das Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigtem zunichte machen, was zu den von Vertrag und Gesetz für das Arbeitsverhältnis in diesem Fall bestimmten Folgen führt.

Das Internal Audit führt regelmäßige Kontrollen über die Anwendung des Kodex durch, deren Ergebnisse unter anderem zur Empfehlung von Änderungen oder Ergänzungen dem Zuständigen des Internen Kontrollsystems, dem Geschäftsführer und dem Vorstand unterbreitet werden.

TIBERINA

ANHANG:

Unterzeichnete Verpflichtung

Der Unterzeichnende _____ beschäftigt als _____

erklärt hiermit,

sich in Konformität mit der Politik und den von der Gesellschaft ausgegebenen Richtlinien, die im „Ethikkodex“ (dessen Erhalt hiermit bestätigt wird) aufgeführt sind, dazu zu verpflichten, alle in oben erwähntem Dokument festgelegten Verhaltens-, Verpflichtungs- und Verantwortungsprinzipien anzuerkennen und einzuhalten.

Weiterhin verpflichtet er sich dazu, unter Einhaltung obiger Regeln etwaige Verhaltensweisen und Anomalien, die ihm bekannt werden sollten, zu melden, damit das Unternehmen die je nach Fall angemessenen Maßnahmen für die Beachtung oben erwähnter Verhaltensvorschriften treffen kann.

Weiterhin erklärt er, dass er ab Einstellungsdatum bei dieser Gesellschaft _____ bis zum heutigen Datum keine Kenntnis von Handlungen, Aktivitäten, Verhalten und allgemein Vorgehensweisen erlangt hat, die den Vorgaben des „Ethikkodex“ widersprechen.

Datum _____ Unterschrift _____