

MCB International

CODE OF CONDUCT

EINFÜHRUNG

MCB¹ misst den Werten Verantwortungsbewusstsein und Ehrlichkeit große Bedeutung zu. Nicht umsonst haben wir „Zuverlässigkeit“ als einen der Kernwerte unseres Unternehmens benannt. Unsere Zuverlässigkeit und das Vertrauen, das unsere Kunden, Lieferanten, Kollegen, Gesellschafter und andere Beteiligte der MCB Group entgegenbringen, hängt in wesentlichem Maße vom Verhalten unserer individuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf jeder Ebene der Organisation ab.

MCB steht für eine aufrichtige Geschäftskultur. Darüber hinaus legen wir großen Wert darauf, dass wir als Kollegen respektvoll und aufrichtig miteinander umgehen. Im Code of Conduct ist umrissen, welches Verhalten wir hinsichtlich unseres entscheidenden Kernwerts der Verlässlichkeit für angemessen halten und welches nicht, und wie sich Mitarbeiter von MCB in dieser Hinsicht verhalten sollten. Unsere Mitarbeiter wissen dank dieses Verhaltenskodex, was sie von MCB und voneinander erwarten dürfen. Damit setzen wir unsere heutige Kultur der Ehrlichkeit und des Respekts voreinander und vor unserem Umfeld fort. Der Code of Conduct gibt Aufschluss darüber, was das Umfeld von MCB erwarten kann. Zu diesem Umfeld gehören die Kunden, Zulieferer und alle anderen Beteiligten, mit denen wir im Rahmen unserer Arbeit in Kontakt kommen. Dies gilt übrigens auch in umgekehrter Richtung: MCB verlangt diese Haltung und Eigenschaften auch von seinen Kunden und Zulieferern.

Die Basis für das Vertrauen der Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und anderen Beteiligten gegenüber MCB wird durch die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen geschaffen. Darin sind schließlich die Normen und Werte unserer Gesellschaft kodifiziert. Unsere Verantwortung umfasst aber mehr als nur die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Wir leisten auch unseren Beitrag zu einer besseren Welt und werden unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen gerecht. Im vorliegenden Verhaltenskodex erläutern wir, auf welche Weise wir dies realisieren.

Die Verhaltensrichtlinien gelten für sämtliche Mitarbeiter innerhalb der Unternehmen der MCB Group. Auch andere für das Unternehmen MCB tätige Personen (Praktikanten, Zeitarbeitskräfte und Selbstständige) haben sich an diese Verhaltensregeln zu halten. Mit diesem Code of Conduct gibt MCB all seinen Mitarbeitern die Instrumente an die Hand, mit denen es ihnen gelingt, jederzeit integer und im Interesse von MCB zu handeln. Dies beinhaltet sowohl ein Recht als auch eine Pflicht. Jeder Mitarbeiter ist innerhalb seines Arbeitsbereiches dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den Regeln des Code of Conduct entspricht.

¹ „MCB“ im Sinne dieses Verhaltenskodex sind die MCB Group und alle mit ihr verbundenen Unternehmen.

WIE BETREIBEN WIR GESCHÄFTE?

MCB steht für eine ehrliche und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Unsere Kunden, Zulieferer und anderen Partner erwarten nicht nur Qualität von unseren Produkten und Dienstleistungen, sondern auch ein hohes Maß an Professionalität und Integrität bei der Zusammenarbeit. Deshalb sind Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz bei allen geschäftlichen Kommunikations- und Vertragsbeziehungen, die wir eingehen, von größter Bedeutung.

Einhaltung der Gesetzgebung

Geschäftliche Integrität basiert auf der Einhaltung der Gesetze des Landes, in dem die Geschäfte getätigt werden. Die geltende Gesetzgebung wird daher von MCB, seiner Geschäftsleitung und seinen Mitarbeitern ausnahmslos eingehalten. Bei Zweifel, ob eine bestimmte Situation den gesetzlichen Anforderungen genügt, hat jederzeit das obere Management bzw. die Abteilung Corporate Legal der MCB Group kontaktiert zu werden. Stehen die örtlichen Gesetze und Vorschriften des Landes, in dem man Geschäfte betreibt, im Widerspruch zu den Gesetzen des Landes, in dem das Unternehmen MCB niedergelassen ist, sowie im Widerspruch mit den Inhalten dieses Code of Conduct oder zu allgemein anerkannten Standards und Werten, ist immer eine Rücksprache mit der Geschäftsleitung erforderlich. Wird festgestellt, dass ein Geschäftspartner von MCB wissentlich gegen das Gesetz verstößt oder gegen eine wesentliche Verhaltensrichtlinie von MCB oder seinen wichtigen Kunden, wird die Beziehung zu der betreffenden Partei vorübergehend eingefroren und die Geschäftsleitung von MCB entscheidet, ob dies zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führt. International geltende Sanktionen, die vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen oder der Europäischen Union verhängt wurden und die den Handel mit bestimmten Ländern, Regionen und Parteien verbieten oder einschränken, werden uneingeschränkt eingehalten.

Fairer Wettbewerb

MCB unterstützt die Regeln zum Schutz des freien Marktes und des offenen Wettbewerbs. Wir halten uns daher an die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützen alle Untersuchungen im Rahmen der Durchsetzung des Wettbewerbsrechts. Jeder einzelne Mitarbeiter ist zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts verpflichtet und wird regelmäßig von der Abteilung Corporate Legal informiert, damit sein Wissen auf dem neuesten Stand bleibt. Unter keinen Umständen dürfen in irgendeiner Form Vereinbarungen mit Konkurrenten getroffen werden, die eine unzulässige Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken (z.B. Gebiets- oder Kundenzuordnung und Preisfestsetzung). Die Weitergabe von Informationen zu Preisen, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteilen, Margen, Kosten oder spezifische Kundeninformationen ist nicht zulässig, wenn die Weitergabe dieser Informationen zur Einschränkung des Wettbewerbs beitragen kann. In Bereichen, in denen MCB oder eines seiner Unternehmen eine starke Marktposition innehat, wird diese nicht entgegen den gesetzlichen Bestimmungen missbraucht. Alle Vertragsentwürfe und jede formale schriftliche Korrespondenz mit Konkurrenten müssen vorab zur Prüfung und Genehmigung der Rechtsabteilung (Corporate Legal) der MCB Group vorgelegt werden. Bei Kontakt mit Konkurrenten sind jederzeit die dafür bestimmten „*Richtlinien für Kontakte mit Konkurrenten*“ zu beachten. Im Falle von Sondervereinbarungen mit Kunden und Lieferanten, beispielsweise über die Exklusivität, ist mit der Rechtsabteilung Rücksprache zu halten um auszuschließen, dass eine unerlaubte Wettbewerbsbeschränkung vorliegt.

Korruption und Bestechung

MCB und seine Mitarbeiter unterstützen in keiner Weise Korruption oder Bestechung. Wir nehmen keine Bestechungsgelder an und bezahlen auch keine. Wir bieten sie nicht an oder fordern sie auch nicht. Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die von MCB direkt oder indirekt, jetzt oder zu späterem Zeitpunkt, im Zusammenhang mit einer Bestellung oder einem Auftrag eines Geschäftspartners geleisteten Zahlungen nur dem Unternehmen des Partners zugutekommen und nicht einer Privatperson, einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation. Wenn Zweifel hinsichtlich der Legitimität einer beabsichtigten Zahlung oder einer zu erbringenden wesentlichen Dienstleistung an einen individuellen Manager oder Mitarbeiter eines Geschäftspartners oder eines von diesem benannten Dritten bestehen, ist das leitende MCB-Management zu konsultieren. Die

Zahlungsbelege für alle Ausgaben, die zur Akquisition eines Auftrags getätigt wurden, sind aufzubewahren. MCB setzt auf zuverlässige Geschäftspartner, sowohl bei Kunden, Zulieferern, Subunternehmern, Vermittlern, Vertretern und möglichen Joint-Venture-Partnern. Zuverlässig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das jeweilige Unternehmen über eine solide wirtschaftliche Vergangenheit verfügt und eine nachweislich makellose Geschäftspraxis ausübt. Sämtliche maßgeblichen Vereinbarungen, Beschlüsse und Verträge haben schriftlich festgelegt zu werden. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Zulieferern ist grundsätzlich verboten. Bei der Auswahl seiner Partner fordert MCB, dass auch sie die Werte dieses Verhaltenskodex beachten, wobei ein Verstoß durch einen Partner Folgen für die Fortsetzung der Zusammenarbeit haben kann.

Gefälligkeiten und Geschenke anbieten

MCB verbietet sind sämtliche Vereinbarungen oder zusätzlichen Absprachen hinsichtlich direkter oder indirekter Gewährung von Vorteilen an Einzelpersonen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Erteilung, Bewilligung, Durchführung, Abwicklung oder Zahlung von Aufträgen. Dies betrifft insbesondere alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern und sonstigen Dritten. Bei unzulässigen Vorteilen in diesem Zusammenhang kann es sich um finanzielle oder materielle Zuwendungen handeln. Die Gewährung von Gefälligkeiten an eine Person gilt auch dann als inakzeptabel, wenn diese einer Person nur indirekt gewährt werden. Geschenke und Einladungen dürfen nur dann angeboten werden, wenn sie so bemessen sind, dass ihr Wert, ihre finanzielle Natur oder andere Eigenschaften die Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers nicht unzulässig beeinflussen oder ihn von ihnen abhängig machen. Für das Anbieten eines Gelegenheitsgeschenks gilt ein Wert von 50 € als Richtwert. Bei der Einladung zu einer Veranstaltung ist zu beachten, dass der Besuch der jeweiligen Veranstaltung im Rahmen geschäftlicher Beziehungen als branchenüblich betrachtet werden kann. Geldgeschenke sind in jedem Fall verboten. Entgelte in Form von Provisionen oder dergleichen an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder sonstige Vermittler, müssen im Verhältnis zu ihrer Tätigkeit angemessen und nachweisbar sein und stets vertraglich festgelegt werden. Die Höhe dieser Entgelte muss so bemessen sein, dass es in keinem Fall zu einer Umgehung der vorstehenden Regelungen kommen kann.

Gefälligkeiten und Geschenke annehmen

Die Annahme von Geschenken von Geschäftspartnern durch individuelle MCB-Mitarbeiter und die Annahme von Einladungen zu Veranstaltungen ist in der Branche, in der wir tätig sind, in begrenztem Umfang üblich. Wir sind uns allerdings bewusst, dass es dem guten Ruf von MCB schaden kann, wenn hiermit auf unangemessene Weise umgegangen wird. Im Interesse unseres guten Rufs und der Vermeidung von Interessenkonflikten ist es den Mitarbeitern auf allen Ebenen der MCB-Organisation darum nicht gestattet, individuelle Vorteile, Geschenke, Dienstleistungen oder unangemessene Einladungen anzunehmen, weder für sich selbst noch für Personen oder Einrichtungen in ihrem direkten Umfeld. Eine Ausnahme bilden Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert, für die ein Höchstbetrag von 50 € gilt. Die Annahme eines Geschenks in Form einer Geldzahlung ist unter keinen Umständen zulässig. Hinsichtlich der Annahme einer Einladung zu einer Veranstaltung gilt der Grundsatz, dass es sich um eine Veranstaltung handeln muss, an der teilzunehmen für unsere Branche im Rahmen von Geschäftsbeziehungen üblich ist. Grundsätzlich gilt bei der Annahme von Vorteilen oder Geschenken, dass deren Wert ein allgemein akzeptiertes Niveau nicht überschreiten darf. Wenn Geschenke oder Vorteile angeboten werden, die den vorgenannten Grundsätzen zuwiderlaufen, wird das Angebot unter Hinweis auf den Verhaltenskodex der MCB Group abgelehnt. Bei Zweifeln über die Art und Weise, wie ein in der Praxis empfangenes Angebot auszulegen ist, ist der direkte Vorgesetzte zu konsultieren.

Interessenkonflikte

MCB legt großen Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Solche Konflikte können z.B. im Geschäftsverkehr zwischen einer Unternehmenseinheit von MCB und einzelnen Mitarbeitern, ihren Familienangehörigen, ihnen nahestehenden Personen oder Unternehmen oder Institutionen entstehen, mit denen Mitarbeiter persönliche Beziehungen unterhalten oder Interessen teilen. Darüber hinaus könnte ein

solcher Interessenkonflikt dem Ansehen der MCB Group schaden. Beabsichtigt ein Mitarbeiter von MCB, einen Auftrag an eine Person oder Partei zu vergeben, mit der er in einer persönlichen Beziehung steht, muss diese Absicht objektiv beurteilt und von der Geschäftsleitung der MCB Group genehmigt werden, bevor der entsprechende Geschäftsvorgang durchgeführt wird. In diesem Fall hat jederzeit ein angemessenes Verhältnis zwischen der Unterstützung durch MCB und der vereinbarten Gegenleistung vorzuliegen. Das Gleiche gilt auch im Falle einer Spende an eine Institution oder Organisation oder die Aufnahme einer Sponsorschaft. In keinem Fall erfolgen in diesem Fall Zahlungen auf Privatkonten. Die Ausführung von Nebentätigkeiten ist einem Mitarbeiter nur mit Zustimmung von MCB gestattet, wobei ein Mitarbeiter jederzeit von Handlungen absehen muss, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

UN Global Compact

MCB legt großen Wert auf sozialverantwortliches unternehmerisches Handeln. MCB unterstützt daher die Prinzipien des United Nations Global Compact. Wir wenden diese Grundsätze nicht nur selbst in unserer Geschäftstätigkeit an, sondern erwarten auch von unseren Zulieferern, Kunden und anderen Partnern, dass sie sie ebenfalls einhalten.

Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen haben den Schutz der international anerkannten Menschenrechte zu unterstützen und zu respektieren.
- Prinzip 2: Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen haben die Rechte von Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu betätigen, zu respektieren sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv anerkennen.
- Prinzip 4: Unternehmen haben sich dazu zu verpflichten, alle Formen von Zwangsarbeit auszuschließen.
- Prinzip 5: Unternehmen haben sich zur Abschaffung von Kinderarbeit zu verpflichten.
- Prinzip 6: Unternehmen haben sich zur Abschaffung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu verpflichten.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen haben eine vorsorgende Haltung gegenüber Umweltgefährdungen einnehmen.
- Prinzip 8: Unternehmen haben Initiativen zur Förderung größeren Umweltbewusstseins zu ergreifen.
- Prinzip 9: Unternehmen haben die Entwicklung und die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu ermutigen.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen haben sich gegen alle Formen von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, einzusetzen.

WIE GEHEN WIR MITEINANDER UM?

Eine erfolgreiche Zukunft von MCB steht und fällt mit den Mitarbeitern in allen Unternehmen des Konzerns und auf jeder Ebene der Organisation. Der Kernwert „Verlässlichkeit“ ist dabei von größter Bedeutung. Ein Mitarbeiter von MCB ist offen und ehrlich, sowohl nach außen als auch gegenüber Kollegen. Ein Mitarbeiter von MCB übernimmt Verantwortung für sein Verhalten und spricht bei Bedarf andere angemessen auf ihres an.

Gleichbehandlung und Toleranz

MCB tritt für die Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter ein. Wir diskriminieren in keiner Weise. Ob unterschiedliche Nationalitäten, Kulturen, ethnische Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche oder geistige Behinderung, politische Überzeugungen, religiöse Überzeugungen oder anderes, wir dulden keine Benachteiligung oder Diskriminierung von Mitarbeitern. Wir behandeln einander - Kollegen, Untergebene und Führungskräfte - immer mit Respekt. MCB toleriert keine Form von Gewalt, Einschüchterung, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz.

Sicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter hat für MCB jederzeit obersten Stellenwert. Sämtliche Tätigkeiten müssen sicher und verantwortungsbewusst ausgeführt werden. MCB setzt alles daran, Verletzungen sowie Fehlzeiten durch Krankheit oder Unfall zu verhindern und ist bestrebt, das Bewusstsein und das Wissen seiner Mitarbeiter im Hinblick auf sichere Arbeitsweisen so weitgehend wie möglich zu schärfen und zu vergrößern. MCB und seiner Mitarbeiter sind in puncto Sicherheit am Arbeitsplatz stets wachsam. Darüber hinaus wird sofort angemessen reagiert, wenn sich in einer Arbeitssituation Sicherheitsrisiken zeigen. Bei MCB arbeiten wir immer nach den vorgegebenen Sicherheitsvorschriften. Darüber hinaus stellen wir die Arbeit sofort ein, wenn eine Situation eintritt, durch die eine Weiterarbeit für einen Mitarbeiter oder seine Kollegen nicht mehr sicher ist. Die Mitarbeiter verwenden jederzeit die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung und ergänzende Hilfsmittel, in Situationen, in denen dies vorgeschrieben ist. Von MCB beauftragte Auftragnehmer werden in jedem Fall über die bei MCB geltenden Sicherheitsvorschriften informiert; anschließend wird von den Auftragnehmern erwartet, dass sie die Sicherheitsnormen von MCB in vollem Umfang einhalten.

Alkohol und Drogenmissbrauch

Alkoholkonsum während der Arbeitszeit wird von MCB nicht toleriert. (Ausgenommen davon ist mäßiger Alkoholenuss im Rahmen von MCB organisierter Veranstaltungen). Zum Beispiel einem Kundentreffen oder einer Weihnachtsfeier. Der Konsum von Drogen während der Arbeitszeit ist in keinem Fall gestattet. Wenn ein Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit Alkohol oder Drogen konsumiert, liegt es in der Verantwortung des Mitarbeiters sicherzustellen, dass die Auswirkungen eines solchen Konsums in keiner Weise zu Gesundheits- oder Sicherheitsvorfällen führen oder die Qualität seiner Arbeit beeinträchtigen. Wenn festgestellt wird, dass ein Mitarbeiter zu Beginn oder während seiner Tätigkeiten unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen steht oder in anderer Weise gegen die vorstehenden Bestimmungen verstößt, trifft MCB disziplinarische Maßnahmen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die ausführlichen Vorschriften zum Thema Alkohol und Drogen im Personalhandbuch oder Protokoll der betreffenden MCB-Niederlassung verwiesen.

Berichterstattung und Verantwortung

MCB und seine Mitarbeiter sorgen für eine sorgfältige und zeitnahe Berichterstattung auf finanzieller, administrativer, operativer und kaufmännischer Ebene. Mit Kontrolleuren, Auditoren und externen Wirtschaftsprüfern von MCB hat vollständig kooperiert zu werden. Dies betrifft sowohl die regelmäßige Berichterstattung als auch Ad-hoc-Untersuchungen. Wenn es Gründe gibt, warum bestimmte Sachverhalte nicht eindeutig schriftlich dokumentiert werden können, muss die Geschäftsleitung von MCB auf andere Weise und in voller Transparenz darüber informiert werden. Diese Situation tritt z.B. bei Verlust von digitalen Daten oder bei der Vernichtung von Dokumenten ein. Die Mitarbeiter sind sowohl bei der internen als auch der externen Berichterstattung verpflichtet, vollständige und

wahrheitsgemäße Informationen zu erteilen. Manipulationen oder die Zurückhaltung von Daten in diesem Zusammenhang werden von MCB nicht toleriert.

Geheimhaltung

Informationen über unser Unternehmen sind für MCB von großem Wert. Wir haben daher ein starkes Interesse daran, dass diese Unternehmensinformationen von den Mitarbeitern sorgfältig behandelt werden und nicht in die falschen Hände geraten. Dabei ist an sensible Informationen wie Kundendaten, Finanzergebnisse, Geschäftspläne, Verträge, Informationen über mögliche Akquisitionen und die Unternehmensstrategie usw. zu denken. Wir erwarten von den Mitarbeitern, dass sie Informationen, die noch nicht von MCB veröffentlicht wurden und von denen sie vernünftigerweise wissen sollten, dass sie sensibler Natur sind, vertraulich behandeln und keinesfalls ohne Zustimmung der Geschäftsleitung von MCB an Dritte weitergeben.

Datenschutz

MCB ist viel daran gelegen, die Privatsphäre seiner Mitarbeiter zu schützen. Deshalb behandeln wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter stets gemäß den Anforderungen der einschlägigen Gesetzgebung. Darüber hinaus erlegt MCB diese Verpflichtung auch anderen Parteien auf, die an der Verarbeitung personenbezogener Daten beteiligt sind.

Unternehmenseigentum

Um seine Aktivitäten effektiv und effizient durchführen zu können, stellt MCB seinen Mitarbeitern unterschiedliche Betriebsmittel zur Verfügung. Beispiele sind LKWs, technische Hilfsmittel, Telefone, Computer und Leasingfahrzeuge. Dieses Unternehmenseigentum ist von den Mitarbeitern pfleglich zu behandeln und darf nur für berufliche Zwecke verwendet werden, es sei denn, eine private Nutzung ist ausdrücklich gestattet. Beschädigungen, Verlust, Verschwendung, Diebstahl und Betrug müssen so weitgehend wie möglich verhindert werden. In diesem Zusammenhang wird auf die Regelungen verwiesen, die auf die Nutzung verschiedener spezifischer Arten von Betriebseigentum anwendbar sind und die im Personalhandbuch oder Protokoll der betreffenden MCB-Niederlassung niedergelegt sind.

Vorbildhaftes Verhalten

Die Verhaltensregeln dieses Code of Conduct gelten für alle Mitarbeiter der MCB-Group. Insbesondere dem Management kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Immerhin haben die Führungskräfte eine Vorbildfunktion, und ihr Verhalten bestimmt die Art und Weise, wie wir Geschäfte betreiben und miteinander umgehen. Insofern erwarten wir von unseren Führungskräften, dass sie diese Verhaltensregeln selbst einzuhalten, dass sie diese Verhaltensregeln mit ihren Mitarbeitern diskutieren, ihre Mitarbeiter ermutigen dafür zu sorgen dass die Regeln ordnungsgemäß eingehalten werden, und dass sie die Mitarbeiter darauf ansprechen wenn sie gegen diesen Code of Conduct verstoßen.

Ergänzende Verhaltensregeln

Ergänzende Verhaltensregeln, beispielsweise zur Kommunikation und zum Thema Rauchen und Arbeitszeiterfassung, sind den betreffenden Protokollen, Richtlinien und Personalhandbüchern der verschiedenen MCB-Unternehmen und -Niederlassungen zu entnehmen.

GELTUNGSBEREICH DES VERHALTENSKODEX

Der in diesem Dokument niedergelegte Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller der MCB Group angehörenden Unternehmen. Natürlich können spezifische Situationen eintreten, die nicht in diesem Verhaltenskodex geregelt sind, sich aber dennoch an der Grenze der Integrität bewegen. Wir erwarten in solchen Fällen, dass unsere Mitarbeiter von ihrem gesunden Menschenverstand und ihrem Einfühlungsvermögen Gebrauch machen, um auf angemessene Weise zu reagieren. Bei Zweifeln hinsichtlich solcher Situationen oder der Art und Weise der Umsetzung dieses Verhaltenskodex in der Praxis wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung (Corporate Legal) von MCB International. Auch ein Vorgesetzter, der von einem Mitarbeiter auf eine Integritätsfrage hingewiesen wurde, kann sich bei Bedarf an die Rechtsabteilung wenden.

Wenn ein Mitarbeiter eine Situation entdeckt, in der gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen oder anderweitig nicht integer gehandelt wird, kann er bei seinem Vorgesetzten oder bei der Rechtsabteilung Meldung erstatten. Wenn der betreffende Mitarbeiter Gründe hat, den Missstand nicht bei seinem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung zu melden, kann er von der Regelung zur Meldung mutmaßlicher Missstände (Klokkenluidersregeling) von MCB Gebrauch machen. Diese Regelung ermöglicht es, festgestellte oder vermutete Missstände bei einer Vertrauensperson zu melden, die den Fall vertraulich behandelt.

Da MCB dem Thema Integrität große Bedeutung beimisst, legen wir Wert darauf, dass die Regeln dieses Verhaltenskodex in der täglichen Praxis auch wirklich eingehalten werden. Das bedeutet, dass wir unsere Mitarbeiter aktiv auf diesen Verhaltenskodex hinweisen und dies auch künftig tun werden. Wenn ein Mitarbeiter trotz Kenntnis der Regeln den Code of Conduct nicht einhält, kann dies zu Sanktionen von MCB führen. Dies bedeutet entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen und im Extremfall eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. MCB setzt jedoch auf die vollkommene Kooperation seiner Mitarbeiter.

Mit eventuellen Fragen über den Inhalt oder die Anwendung dieses Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an den General Counsel & Corporate Secretary der MCB International B.V., E-Mail legal@mcb.nl.