

ETHIKKODEX

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN	S.4
DIE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE VON ELIS	S.5
ANWENDUNG DES ETHIKKODEX UND ROLLE DER MITARBEITER	
Für wen gilt dieser Kodex?	S.6
Welche Rolle kommt den Mitarbeitern bei Ethikfragen zu?	S.6
UNSERE VERHALTENSREGELN	
Schutz der Arbeitnehmer	
Respektvoller Umgang mit Anderen	S.7
Beachtung von Hygiene- und Sicherheitsvorgaben	S.8
Integres Handeln, Verantwortung und beispielhaftes Verhalten im Umgang mit allen Beteiligten	
Respektvoller Umgang mit Partnern	S.9
Geschäftspartner	S.9
Loyale Handelspraktiken / Einkaufspolitik	S.9
Grundsatz des freien Wettbewerbs	S.10
Bekämpfung von Korruption und Vorteilsgewährung	S.11
Prävention von Interessenkonflikten	S.12
Interessenvertretung (<i>Lobbyismus</i>)	S.13
Finanzdokumente	S.13
Schutz personenbezogener Daten	S.13
Schutz des Vermögens	
Schutz der Vermögenswerte	S.14
Wahrung der Vertraulichkeit	S.14
Schutz und Aufwertung des Images unseres Konzerns	S.16
Begrenzung der Auswirkungen auf die Umwelt	S.17
WARNSYSTEM	S.18

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

Elis ist in Europa und Lateinamerika ein Marktführer in der Vermietung und Pflege von Flachwäsche, Berufsbekleidung und Hygiene- und Dienstleistungen zum allgemeinen Wohlbefinden. In seinem Geschäftsbereich nimmt Elis eine Pionierstellung ein. Diese Führungsposition verdanken wir der Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Elis. Gleichzeitig führt diese Position dazu, dass wir als ethisches, verantwortungsbewusstes und umweltfreundliches Unternehmen gewissen Verpflichtungen nachkommen müssen.

Der Erfolg und das Wachstum unseres Konzerns basieren auf dem Respekt des Anderen, auf einem beispielhaften Verhalten, Integrität und Verantwortung.

Diese Werte bilden seit jeher die DNA von Elis und sind der Rahmen, der uns bei unserem Handeln leitet und unsere Entscheidungen beeinflusst.

Im Zuge der weltweiten Entwicklung unseres Konzerns und unabhängig von unseren Aufgaben und dem Land, in dem wir tätig sind, müssen wir im Interesse von Elis weiterhin unsere höchsten Ansprüche in Bezug auf Integrität voranbringen und dabei unsere Werte mit unseren Mitarbeitern und Partnern teilen.

Im vorliegenden Kodex können nicht alle Punkte behandelt werden, aber dank der Urteilsfähigkeit und des Verantwortungsbewusstseins eines jeden Einzelnen kann der Kodex dabei helfen, in bestimmten Situationen die richtigen Entscheidungen abzuwägen und zu treffen, und dies natürlich stets im Sinne der geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen der Konzern vertreten ist.

Der Kodex soll die Grundlage für alle internen Bezugssysteme und Kodexe, auf die der Konzern zurückgreift, bilden, darunter insbesondere die Charta für verantwortungsvollen und ethischen Einkauf, der Kodex für Börsenethik oder die vom Konzern eingeführten Maßnahmen zur Bekämpfung der Korruption.

Jeder von uns muss, unabhängig von seiner Position, seiner zugeordneten Geschäftseinheit oder seines geographischen Einsatzgebietes, diesen Ethikkodex unterstützen und wahren.

Ich weiß, dass ich mich auf jeden Einzelnen von Ihnen verlassen kann, dass diese Grundsätze beachtet werden.

Xavier Martiré
Vorstandsvorsitzender

DIE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE VON ELIS

Die ethische und verantwortliche Leitung unseres Konzerns ist ein Garant für Erfolg und Fortbestand.

Der Respekt des Anderen und ein beispielhaftes Verhalten unter allen Umständen sind die Schlüsselfaktoren dafür, dass sich alle Mitarbeiter des Konzerns entfalten können.

Die Grundsätze, die von allen Elis-Mitarbeitern geteilt werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Integres Handeln, Verantwortung und beispielhaftes Verhalten,
- Respektvoller Umgang mit der Würde und den Rechten eines jeden Einzelnen,
- Umweltfreundliches Handeln,
- Beachtung von Gesetzen und Vorschriften,
- Leistungsorientiertes Arbeiten.

Das Beachten dieser Grundsätze und Werte trägt zum positiven Image des Konzerns und seiner Leistung bei.



ANWENDUNG DES ETHIKKODEX UND ROLLE DER MITARBEITER

➤ FÜR WEN GILT DIESER KODEX?

Der Ethikkodex und seine Grundsätze gelten für den gesamten Elis-Konzern und all seine Aktivitäten, sowohl unter den Angestellten, als auch bei Geschäften mit Lieferanten, Kunden, Beteiligten oder sonstigen Akteuren.

Der vorliegende Ethikkodex (einschließlich seiner lokal umgesetzten Untervarianten) gilt bei allen zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb des Konzerns sowie nach außen. Er zeigt darüber hinaus das Engagement von Elis im Umweltbereich, denn Ethik und Umwelt sind untrennbar miteinander verbunden.

Auch seine Lieferanten und Geschäftspartner möchte Elis vollständig in sein ethisches und verantwortliches Handeln einbinden. Insbesondere im Rahmen seiner „Charta für verantwortungsvollen und ethischen Einkauf“ erwartet Elis deshalb von seinen Partnern, dass ihr Verhalten dem Geist des vorliegenden Kodex entspricht, vor allem in Bezug auf die Menschenrechte und die Arbeitsbedingungen durch die Anwendung der geltenden internationalen Gesetze.

➤ WELCHE ROLLE KOMMT DEN MITARBEITERN BEI ETHIKFRAGEN ZU?

Die Mitarbeiter handeln unter allen Umständen und unabhängig von ihrem Beruf, ihrer Verantwortung im Unternehmen oder ihren Ansprechpartnern im Einklang mit den ethischen Grundsätzen des Konzerns. Unter allen Umständen müssen alle Mitarbeiter des Konzerns die internationalen, nationalen, föderalen und lokalen Vorschriften sowie die Regeln der Berufsethik hinsichtlich ihrer Geschäftstätigkeiten sowie die Ethik- und Konformitätspolitik des Konzerns beachten.

Jeder Mitarbeiter muss Kenntnis erlangen von dem vorliegenden Ethikkodex, sich zu seiner Beachtung im Rahmen seiner Tätigkeiten verpflichten sowie die für seine Funktionen geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

Elis wiederum ergreift Disziplinarmaßnahmen und strebt entsprechende Rechtsverfahren an, um einem jedweden Tatbestand vorzubeugen oder diesen zu stoppen, der gegen die Bestimmungen des Ethikkodex verstößt.

Wird ein Mitarbeiter mit einer Ethikfrage konfrontiert, muss er sich stets die folgenden Fragen stellen:

- Werden die geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten?
- Werden die internen Verfahren umgesetzt?
- Wird der Ethikkodex beachtet?
- Muss ich mich an meinen Vorgesetzten wenden?

Ethik ist die Verantwortung von uns allen und dieser Kodex soll jedem Mitarbeiter dabei helfen, integer zu handeln. Der Kodex soll ihn bei seinen Entscheidungen im Alltag leiten und es ihm ermöglichen, die Position zu hinterfragen, die er in heiklen Situationen, welche sowohl innerhalb als auch mit externen Lieferanten und Kunden des Unternehmens vorkommen können, einnimmt. Der Kodex ist in den Sprachen der Länder verfügbar, in denen der Konzern einen Sitz hat.

UNSERE VERHALTENSREGELN

➤ SCHUTZ DER ARBEITNEHMER

- **Respektvoller Umgang mit Anderen**

Der respektvolle Umgang mit Anderen ist ein Grundprinzip von Elis: Jeder hat die Pflicht, seinen Beitrag zum Zusammenhalt des Konzerns zu leisten und Elis setzt somit alles daran, sowohl auf hierarchischer, als auch auf funktionaler Ebene, wertvolle und harmonische menschliche und berufliche Beziehungen zu fördern, die von Loyalität und gegenseitigem Respekt geprägt sind.

Dem Konzern liegt das Wohlergehen seiner Mitarbeiter am Herzen. Deshalb achtet er auf die Einhaltung sämtlicher anwendbarer Sozialnormen im Arbeitsrecht in jedem Land, in dem er vertreten ist, sowie der übergeordneten internationalen Gesetze wie beispielsweise der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Gesetze zum Schutz der Kinderrechte.

Der Konzern ist davon überzeugt, dass seine Entwicklung auf der Qualität und dem Einsatz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruht und dass ein angenehmes Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist, allen zugutekommt und die Grundlage für eine höhere Effizienz und Produktivität des Konzerns darstellt.

Elis toleriert keinerlei Diskriminierung: Wir sorgen dafür, dass sich jeder Mitarbeiter in seiner Arbeit entfalten kann, ohne diskriminiert zu werden, insbesondere in Bezug auf sein Geschlecht, seine Religion, seine Herkunft, sein Alter, seine sexuelle Orientierung, sein Aussehen, seinen Gesundheitszustand, seine Behinderung oder seine politischen Ansichten.

Elis untersagt jegliches Verhalten, welches die Würde des Einzelnen verletzt und insbesondere Belästigungen oder Mobbing in jedweder Form.

Elis kümmert sich darum, die Vielseitigkeit seiner Struktur zu fördern und erachtet die Unterschiede zwischen seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern als einen wertvollen und unerlässlichen Faktor für den internationalen Erfolg des Unternehmens.

Elis fördert die Chancengleichheit für alle Mitarbeiter oder Bewerber bei der Personalsuche, dem Zugang zu Weiterbildung, bei der Vergütung und der sozialen Absicherung; die Personalpolitik des Unternehmens ist darauf ausgerichtet, die interne Förderung und berufliche Weiterentwicklung mit Hilfe seines Schulungsprogramms zu unterstützen. Einzig die Kompetenzen, die Erfahrung sowie die berufliche und persönliche Eignung werden berücksichtigt.

FRAGE/ANTWORT

- *Eine Person in meiner Abteilung wird regelmäßig von einem anderen Kollegen mit unangemessenen Bemerkungen bedacht, insbesondere in Bezug auf ihr Aussehen. Selbst wenn diese Bemerkungen in einem scherzhaften Ton gemacht werden, macht mich das betreten, denn ich denke, sie verletzen meinen Kollegen. Was kann ich tun?*

Die Haltung Ihres Kollegen widerspricht den ethischen Grundsätzen des Konzerns in Bezug auf den respektvollen Umgang mit Anderen. Melden Sie Ihrem Vorgesetzten oder der Personalleitung diese Situation; sie können den Tatbestand schnell überprüfen und gegebenenfalls entsprechende Korrekturmaßnahmen gemäß den anwendbaren Vorschriften ergreifen.

UNSERE VERHALTENSREGELN

- **Beachtung von Hygiene- und Sicherheitsvorgaben**

Für Elis steht die Sicherheit im Fokus; der Konzern bietet all seinen Mitarbeitern eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung, indem er Arbeitsunfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten vorbeugt.

Alle Mitarbeiter müssen in einer Umgebung arbeiten können, in der keine Gefahr für ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit besteht.

Elis beachtet die geltenden Regeln in Bezug auf Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz und ergreift alle vernünftigen Vorsichtsmaßnahmen, um ein Arbeitsumfeld zu erhalten, welches den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Elis bewertet in regelmäßigen Abständen die vorhandenen Risiken, um angemessene Präventionsmaßnahmen umzusetzen, und verpflichtet sich zur Durchführung von Korrekturmaßnahmen, wenn ein Risiko vorliegt.

FRAGE/ANTWORT

- *In meinem Werk habe ich eine Situation gesehen, die mir für das Bedienpersonal der Maschine gefährlich erscheint. Was kann ich tun?*

Informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten, Technikleiter, den Personalmanager oder den Compliance Officer über das nachfolgend beschriebene Warnsystem, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden, die dem Bedienpersonal ein sicheres Arbeiten ermöglichen.

UNSERE VERHALTENSREGELN

➤ INTEGRES HANDELN, VERANTWORTUNG UND BEISPIELHAFTES VERHALTEN IM UMGANG MIT ALLEN BETEILIGTEN

- **Respektvoller Umgang mit Partnern**

Elis lehnt jegliche Kompromisse bei der Integrität ab.

Ehrlichkeit und Integrität müssen sowohl die Geschäftsbeziehungen, als auch die zwischenmenschlichen Beziehungen und das berufliche Handeln im Alltag leiten. Es ist wichtig und unerlässlich, dass jeder unter allen Umständen beispielhaft handelt und dazu beiträgt, eine Integritätskultur zu fördern.

- **Geschäftspartner**

Elis setzt sich dafür ein, Geschäftsbeziehungen zu entwickeln, die für alle Seiten gewinnbringend sind und die unseren Partnern einen dauerhaften Nutzen bringen.

Elis führt eine verantwortliche Einkaufspolitik, bei der Anforderungen in Bezug auf den Umweltschutz, den sozialen Fortschritt und die gegenseitige wirtschaftliche Entwicklung mit unseren Partnern einfließen. Elis wählt seine Lieferanten nach objektiven Kriterien aus, indem es sie fair behandelt und für alle größeren Einkaufsgeschäfte eine Ausschreibung durchführt.

Elis schützt die vertraulichen Informationen seiner Partner wie die eigenen und verpflichtet sich, die personenbezogenen Daten seiner Partner zu schützen, nicht weiterzugeben, nicht ohne vorherige Genehmigung zu verwenden und gemäß den anwendbaren Vorschriften zu speichern.

Elis kommt all seinen Verpflichtungen gegenüber seinen Partnern nach und achtet darauf, dem hohen Anspruch an Ehrlichkeit, Loyalität und Beachtung der Menschenrechte gerecht zu werden.

- **Loyale Handelspraktiken / Einkaufspolitik**

Der Konzern legt großen Wert darauf, mit seinen Lieferanten eine loyale und faire Beziehung zu unterhalten.

In allen Ländern, in denen er vertreten ist, bemüht sich der Konzern darum, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu beachten und deren Einhaltung durch seine Lieferanten zu gewährleisten sowie im Alltag die im vorliegenden Ethikkodex aufgeführten Werte anzuwenden.

In diesem Zusammenhang fordert Elis von jedem Lieferanten, dass dieser sich zu den verantwortlichen und ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet, insbesondere über seine Charta für verantwortlichen und ethischen Einkauf, die den mit seinen strategischen Partnern abgeschlossenen Kaufverträgen beigelegt wird. So fordert Elis über seine Charta für verantwortlichen und ethischen Einkauf unter anderem von seinen Lieferanten, dass sie das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und die Gesetze zum Schutz der Kinderrechte beachten.

UNSERE VERHALTENSREGELN

Des Weiteren beschränkt Elis in seiner Charta für verantwortlichen und ethischen Einkauf strengstens den Einsatz von Subunternehmern, indem er seinen Lieferanten untersagt, die ihnen übertragenen Aufträge ganz oder teilweise ohne schriftliche Zustimmung an Subunternehmer zu vergeben.

Elis verbindet die Anwendung dieser Charta für verantwortlichen und ethischen Einkauf bei seinen strategischen Lieferanten beispielsweise mit zeitweisen Audits der Lieferanten, um zu gewährleisten, dass diese die Grundprinzipien der genannten Charta richtig anwenden.

- **Grundsatz des freien Wettbewerbs**

Elis glaubt an den freien, offenen und loyalen Wettbewerb als Faktor für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt sowohl bei den Preisen, als auch bei der Qualität und der Größe des Angebots, im Interesse des Verbrauchers und des Endkunden.

Der Konzern beabsichtigt, die anwendbaren Wettbewerbsvorschriften auf allen Märkten, in denen er tätig ist, einzuhalten.

FRAGE/ANTWORT

- *Bei einer Konferenz schlägt mir einer unserer Wettbewerber vor, dass wir uns bezüglich der Aufteilung einiger Märkte absprechen. Was soll ich tun?*

Egal ob im Rahmen von beruflichen Meetings oder außerhalb Ihrer Arbeit – Sie dürfen niemals über Themen sprechen oder einen Informationsaustausch pflegen, durch den Gesetze und Vorschriften im Wettbewerbs- oder anderen Bereichen verletzt werden. Wenn Sie sich in einer solchen Situation wiederfinden, ziehen Sie sich aus dem Gespräch zurück. Wenden Sie sich gerne an den Leiter der Rechtsabteilung des Konzerns, der Sie über die einschlägigen anwendbaren Gesetze und Vorschriften informiert.



UNSERE VERHALTENSGEGELN

- **Bekämpfung von Korruption und Vorteilsgevährung**

Der gesamte Elis Konzern fährt eine Null-Toleranz-Politik bei der Bekämpfung von aktiver oder passiver Korruption (das heißt unabhängig davon, ob man Bestechender oder Bestochener ist) im öffentlichen und privaten Bereich. Er verurteilt aufs Strengste jegliche Form von Korruption und Vorteilsgevährung, sowohl im Rahmen von Beziehungen mit öffentlichen Einrichtungen, als auch bei privaten Geschäftsbeziehungen mit verschiedenen Partnern. Elis engagiert sich vollumfänglich bei der Bekämpfung von Korruption und Vorteilsgevährung.

Unter Korruption versteht man, wenn eine öffentliche oder private Person (insbesondere eine Gesellschaft oder eine Privatperson) direkt oder indirekt einen Vorteil erbittet, akzeptiert, anbietet oder gibt, um eine Handlung zu vollziehen, zu verzögern oder deren Ausführung zu unterlassen.

Vorteilsgevährung wird definiert als die Tatsache, dass eine Person zu einem beliebigen Zeitpunkt direkt oder indirekt einen Vorteil für sich selbst fordert oder annimmt, um tatsächlichen oder angenommenen Einfluss zu missbrauchen oder missbraucht zu haben, um von einer Behörde oder einer öffentlichen Einrichtung eine Auszeichnung, eine Beschäftigung, einen Auftrag oder eine andere begünstigende Entscheidung zu erhalten.

Elis erwartet somit von allen Mitarbeitern, dass sie :

- nichts annehmen oder anbieten – unabhängig davon, ob es sich um Bargeld, einen Preisnachlass, eine Einladung, eine Dienstleistung oder einen Vorteil jedweder Art handelt, einschließlich oder Sponsoring, das so ausgelegt werden kann, als ob es einen Einfluss ausübt oder die Einflussnahme des Begünstigten oder gewisser geschäftlicher Entscheidungen bewirken kann;
- nur solche Geschenke oder Einladungen anbieten oder annehmen, die aufgrund des vom Konzern (oder gegebenenfalls seiner örtlichen Niederlassungen) angewendeten Verfahrens für Geschenke, Einladungen, Spenden und Sponsoring erlaubt sind;
- sich vergewissern, dass Sponsoringzahlungen und Spenden, die sie im Auftrag des Konzerns leisten, gegebenenfalls durch das vom Konzern (oder gegebenenfalls seine örtlichen Niederlassungen) angewendete Verfahren für Geschenke, Einladungen, Spenden und Sponsoring gestattet wurden;
- keine sogenannten „Schmiergeldzahlungen“ leisten; darunter versteht man die Zahlungen an Bedienstete der Verwaltung, um beispielsweise die Bearbeitung gewisser laufender Verwaltungsdienste in Gang zu bringen oder zu beschleunigen;

FRAGE/ANTWORT

- *Im Rahmen der Vertragsunterzeichnung wollte mir einer unserer Partner ein Geschenk in einem beträchtlichen Wert überreichen. Da ich unser gutes Verhältnis nicht gefährden will, frage ich mich, wie ich in einer solchen Situation reagieren soll?*

Prinzipiell sollten Sie derartige Geschenke höflich ablehnen, indem Sie auf unsere Unternehmenspolitik verweisen.

- *Ein wichtiger Lieferant des Konzerns veranstaltet einen Empfang zur Einweihung seines neuen Werks. Zu diesem Empfang sind Geschäftsleute, Politiker und Funktionäre eingeladen. Darf ich die Einladung, die ich als Vertreter unseres Konzerns erhalten habe, annehmen?*

Ja. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten im Vorfeld über diese Einladung.

UNSERE VERHALTENSREGELN

- zu keinem Zeitpunkt die Gelder oder Vermögenswerte des Konzerns einsetzen, um direkt oder indirekt Zahlungen zugunsten einer politischen Partei oder einer Person, die ein Wahlmandat innehat oder ein solches anstrebt, zu leisten.

- **Prävention von Interessenkonflikten**

Ein (potenzieller oder tatsächlicher) Interessenkonflikt kann den Ruf des Konzerns stark in Mitleidenschaft ziehen.

Die Mitarbeiter müssen deshalb allen Situationen vorbeugen oder sie verhindern, durch die ein tatsächlicher oder scheinbarer Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen des Konzerns entsteht oder entstehen könnte.

Man spricht von einem Interessenkonflikt, wenn ein Mitarbeiter bzw. einer seiner Angehörigen oder Verbündeten einen persönlichen Profit aus einer Transaktion ziehen könnte, die im Auftrag des Unternehmens durchgeführt wurde, insbesondere mit Kunden oder Lieferanten. Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitnehmer versucht, beispielsweise als Lieferant ein Unternehmen auszuwählen oder für dessen Auswahl zu sorgen, an dem er selbst oder ein Angehöriger / Verbündeter direkt oder indirekt ein materielles oder moralisches Interesse besitzt.

Sollte eine solche Situation vorkommen, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, wie nachfolgend beschrieben vorzugehen:

- Er informiert seinen Vorgesetzten bei einem potenziellen Interessenkonflikt, durch den der Eindruck entsteht oder entstehen könnte, dass er sein Urteil und sein Handeln beeinflusst;
- Er verzichtet darauf, eine Funktion zu besetzen, eine finanzielle Beteiligung oder ein Mandat in einer Organisation zu übernehmen, die ein Wettbewerber, ein Kunde, ein Lieferant oder ein Geschäftspartner von Elis ist, was die Beziehung beeinflussen könnte.

FRAGE/ANTWORT

- *Mein Bruder leitet eine Druckerei für Werbedokumente, die für ihre hochwertige Arbeit bekannt ist. Ich bin für die Organisation einer Infokampagne über ein neues Produkt verantwortlich. Darf ich ihm die Durchführung dieses Projekts anbieten, wenn sein Unternehmen das interessanteste Angebot abgegeben hat?*

In Anbetracht der Situation müssen Sie Ihren Vorgesetzten über Ihre verwandtschaftliche Beziehung mit diesem Lieferanten informieren, so dass die Entscheidung objektiv und klar getroffen wird und Sie selbst nicht am Entscheidungsprozess beteiligt sind.

UNSERE VERHALTENSREGELN

- **Interessenvertretung (Lobbyismus)**

Die Ausführung einer Handlung zur Interessenvertretung (*Lobbyismus*) besteht darin, „Einfluss auf die öffentliche Entscheidung zu nehmen, insbesondere auf den Inhalt eines Gesetzes oder einer Vorschrift, indem man in einen Dialog tritt“ mit einem der in diesem Artikel erwähnten öffentlichen Verantwortlichen.

Lobbyismus besteht darin, auf völlig transparente Weise nützliche Informationen zu erbringen, die möglicherweise Licht in die öffentliche Beschlussfassung bringt. Um rechtmäßig zu sein, muss sich dies beschränken auf eine einfache mündliche oder schriftliche Mitteilung mit dem Ziel, eine Expertise einzubringen, um die Interessen des Konzerns zu verteidigen.

Die Mitarbeiter müssen darauf achten, dass die Tätigkeit nicht als Vorteilsgewährung oder sogar Korruption eingestuft wird und dürfen diesbezüglich keinerlei Druck ausüben, um die spezifischen wirtschaftlichen Interessen bei den Entscheidern zu fördern, oder dem Entscheider materielle Vorteile oder Gegenleistungen bewilligen.

Die Interessenvertretung erfolgt unter strengster Beachtung der geltenden Gesetze und Vorschriften.

- **Finanzdokumente**

Der Konzern verpflichtet sich dazu, dass die bekannt gegebenen Finanzinformationen in jedweder Form (Jahresberichte, Pressemitteilungen, öffentliche Präsentationen) im Zusammenhang mit seinen Geschäftstätigkeiten richtig, wahrheitsgetreu und zweckdienlich sind.

- **Schutz der personenbezogenen Daten**

Der Konzern ermisst die Wichtigkeit seiner Verantwortung in Bezug auf den Schutz und die Verwendung von personenbezogenen Daten, die er sammelt und die ihm übermittelt werden.

Die Nutzung dieser Informationen durch den Konzern und seine Mitarbeiter muss den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und Regeln entsprechen, einschließlich in Bezug auf ihre Sammlung, ihre Verarbeitung, ihre Verwendung, ihre Verbreitung, ihre Speicherung oder das Recht, dass jeder seine eigenen Daten einsehen bzw. korrigieren kann.

FRAGE/ANTWORT

- *Ein Freund, der nicht bei Elis arbeitet, bittet mich um die E-Mail-Adressen meiner Kollegen, um sie beruflich zu nutzen. Darf ich ihm diese Liste weiterleiten?*

Nein. Diese Angaben sind personenbezogene Angaben, die wir zu bestimmten Zwecken besitzen. Sie dürfen nicht zu anderen Zwecken an Dritte weitergegeben werden.

UNSERE VERHALTENSREGELN

➤ SCHUTZ DES VERMÖGENS

- **Schutz der Vermögenswerte**

Der Erhalt der Vermögenswerte des Konzerns ist ein Garant für sein Wachstum und seine Stabilität und kommt dem gesamten Personal zugute.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, zur Wahrung des Vermögens von Elis beizutragen und dieses vor Minderungen, Diebstahl oder Unterschlagungen zu schützen. Er darf die Tools und Mittel des Unternehmens rein zu beruflichen Zwecken verwenden, die diesem Interesse dienen. Nichtsdestotrotz toleriert Elis ausnahmsweise die Nutzung gewisser Tools zu privaten Zwecken, beispielsweise des E-Mail-Programms, sofern dies nicht die Arbeit des Mitarbeiters beeinträchtigt, den einwandfreien Betrieb des IT-Systems stört oder dem Image des Unternehmens schadet.

- **Wahrung der Vertraulichkeit**

Alle Personen, die im Dienste des Konzerns arbeiten, haben Zugriff auf gewisse vertrauliche Informationen, d.h. Informationen, die noch nicht öffentlich gemacht wurden, die sehr wertvoll sein können und vertraulich bleiben müssen, da ihre Verbreitung oder Verwendung den Interessen des Konzerns schaden könnte.

Diese Informationen können beispielsweise Anschaffungen, Finanzergebnisse, Marketing- und Vertriebsaktionen, Produkte, Industriedaten sowie andere Elemente betreffen, die möglicherweise unter das geistige Eigentum oder Knowhow des Konzerns fallen.



UNSERE VERHALTENSREGELN

Unabhängig von der Art dieser Informationen und dem verwendeten Kommunikationsträger muss sich jeder Mitarbeiter der schädlichen Konsequenzen bewusst sein, die eine absichtliche oder unabsichtliche Verbreitung dieser Informationen haben können.

Wenn die entsprechenden Informationen den Wert der börsennotierten Aktien von Elis beeinflussen könnten, hat der Mitarbeiter, der über diese Informationen verfügt, somit den Status eines Insiders und muss folglich, solange diese Information nicht öffentlich gemacht wurde, von sämtlichen Geschäften mit Elis-Aktien absehen, sowohl direkt als auch über zwischengeschaltete Personen. In einer solchen Situation sind Vorsicht und Diskretion von größter Bedeutung, um keinen Anlass zu einer Insider-Straftat zu geben, was erhebliche Sanktionen für das Unternehmen und den Mitarbeiter zur Folge haben könnte. Dasselbe gilt für derartige Informationen, in denen die Partner des Konzerns eingebunden sind.

Hierfür hat Elis einen Kodex für Börsenethik herausgegeben. Dieser erinnert an die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften in Bezug auf den Schutz, die Wahrung, die Verbreitung, die Nutzung, die Wiedergabe und die Vernichtung heikler und bevorzugter Informationen.

FRAGE/ANTWORT

- *Bei einem Geschäftsessen im Restaurant bekomme ich mit, dass Kollegen von einem starken Anstieg des Unternehmensgewinns im letzten Quartal sprechen; diese Information soll zwei Tage später öffentlich gemacht werden. Da ich jetzt darüber Bescheid weiß, könnte ich doch Unternehmensaktien kaufen, bevor die Neuigkeit öffentlich bekannt wird, um sie anschließend mit Gewinn wieder zu veräußern.*

Ein solches Wissen macht Sie zu einem Insider und untersagt Ihnen folglich die Durchführung von Wertpapiergeschäften, solange diese Information nicht öffentlich ist.

Im Allgemeinen ist es extrem wichtig, stets höchste Diskretion und Sorgfalt walten zu lassen, bevor man vertrauliche Themen anspricht, besonders wenn dies an einem öffentlichen Ort (Bahnhof, Flughafen, Restaurant...) passiert.

UNSERE VERHALTENSREGELN

- **Schutz und Aufwertung des Images unseres Konzerns**

Die Qualität des unternehmensbezogenen Images des Konzerns sowie der Ruf seiner Produkte und Dienstleistungen sind die Voraussetzungen für seinen Erfolg. Die Mitarbeiter des Konzerns, die sich dieser Wichtigkeit bewusst sind, müssen zur positiven Bekanntheit des Konzerns beitragen, von Verleumdungen absehen und dürfen weder einen Boykott anzetteln, noch unterstützen. Sie dürfen keine negative Werbung betreiben oder irgendwelche Handlungen durchführen, die dem Konzern Schaden zufügen. Dies schließt auch die sozialen Netzwerke ein.

Nicht dazu befugte Personen dürfen keinerlei externe Kommunikation betreiben. Jedwede Kommunikation muss im Vorfeld vom Vorgesetzten genehmigt werden, der die zuständigen Instanzen darüber in Kenntnis setzen muss.

FRAGE/ANTWORT

- *Darf ich auf meinem persönlichen Blog Fotos verwenden, die bei einem Firmen-Event gemacht wurden?*

Holen Sie am besten das Einverständnis der betroffenen Personen ein. Stellen Sie sich außerdem die Frage: Welchen Eindruck bekommt man von mir, meinen Kollegen und meinem Unternehmen, wenn ich diese Fotos online stelle?

UNSERE VERHALTENSREGELN

➤ BEGRENZUNG DER AUSWIRKUNGEN AUF DIE UMWELT

Als bedeutendes Industrieunternehmen stellt Elis seine Verantwortung für die Umwelt in den Fokus seiner Bemühungen.

Weil die Arbeit von Elis einen direkten Einfluss auf die Umwelt hat, hat der Konzern ein nachhaltiges Geschäftsmodell rund um ein Konzept zur Kostenreduktion entwickelt, welches sich auf ein Angebot an hochwertigen Dienstleistungen und Produkten bezieht. Elis macht sich Gedanken um den Lebenszyklus seiner Produkte und arbeitet an deren Ökokonzeption und Nachhaltigkeit. Der Konzern trägt so dazu bei, die Auswirkungen auf die Umwelt im Vergleich zu klassischen Konsumarten, bei denen Einwegprodukte gefördert werden, zu reduzieren.

Die Umweltpolitik von Elis stützt sich auf die folgenden vier Hauptachsen und verpflichtet sich einer Dynamik des Fortschritts:

- Optimierung und ökonomische Verwaltung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen (Wasser, Erdgas usw.),
- Reduzierung der Umweltverschmutzung und Kontrolle der Umwelteinflüsse (Beseitigung von industriellen Abwässern, Treibhausgasemissionen usw.),
- Schutz und Entwicklung der biologischen Vielfalt,
- Recyceln eines Großteils der Textilien am Ende der Nutzungsdauer.

Im Alltag setzt Elis diese Grundprinzipien in allen Produktionseinheiten um und fördert einen Austausch über die besten Umweltpraktiken zwischen den verschiedenen Teams.

Die Verträge des Konzerns mit seinen strategischen Partnern, die ein potenzielles oder erhöhtes Risiko aufweisen, enthalten ein Bezugssystem zur nachhaltigen Entwicklung mit der Durchführung von regelmäßigen Audits gemäß eines von Elis erstellten Pflichtenheftes.

WARNSYSTEM

Um die Effizienz der im vorliegenden Kodex vorgesehenen Grundprinzipien und Werte zu gewährleisten, setzt Elis auf Transparenz.

Wird ein Mitarbeiter mit einer Situation konfrontiert, in der möglicherweise gegen ein Gesetz, eine Vorschrift oder die im vorliegenden Ethikkodex aufgeführten Grundprinzipien verstoßen wird, so kann er diese Situation nach eigenem Ermessen seinem Manager, einem anderen Vorgesetzten, dem Compliance-Officer, auch „Ansprechpartner“ für das System genannt, oder seinem Personalleiter melden.

Des Weiteren stellt Elis seinen Mitarbeitern ein Warnsystem zur Verfügung, über das derartige Situationen vertraulich gemeldet werden können, die er/sie persönlich mitbekommen hat, oder über das er/sie Hilfe und Beratung bezüglich des Inhalts des vorliegenden Kodex und seiner Umsetzungsmodalitäten erhalten kann. Das Warnsystem steht unter folgender Adresse zur Verfügung:

<https://report.whistleb.com/elis>

Einen Mitarbeiter, der dieses Warnsystem in gutem Glauben und ohne die Absicht zu schädigen, genutzt hat, erwarten keinerlei Sanktionen oder Diskriminierungsmaßnahmen.

Elis garantiert, dass der Auslöser des Warnsystems, der gemeldete Tatbestand sowie die von der Warnung betroffenen Personen vertraulich behandelt werden, unabhängig von der Art und Weise der Warnmeldung. Die Bekanntmachung des Tatbestands, der Gegenstand der Warnmeldung war, ist nur unter strengster Beachtung der geltenden Vorschriften möglich, insbesondere in Bezug auf die Warnverfahren und deren Charakter im Verhältnis zur Wahrung der betroffenen Interessen.

2019 – Abbildungen ohne Gewähr – Unberechtigte Vervielfältigungen verboten

Elis Group Services GmbH, Daimlerstraße 73, 22761 Hamburg

Sitz der Gesellschaft: Hamburg | HRB 152246 Hamburg | Geschäftsführung: Christopher Beyer, Robert Carter, Ingo Lieser, Thomas Plotzke, Torden Schade, Steffen Scharr, Andreas Schneider, François-David Tourneur, Benjamin Denis Vatter



Circular services at work