

TOI TOI & DIXI GROUP

Verhaltenskodex





It's all about people – it's all about us.

Gliederung

Vorwort der Geschäftsführung
Verhaltenskodex

- I.** Wir halten Gesetze ein und handeln fair und respektvoll im Umgang mit unseren KundInnen, WettbewerberInnen und anderen GeschäftspartnerInnen
- II.** Wir gehen am Arbeitsplatz respektvoll miteinander um
- III.** Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit
- IV.** Unsere Verantwortung gegenüber dem Unternehmen und unseren GeschäftspartnerInnen
- V.** Verbot von Bestechung und Korruption
- VI.** Fairer Wettbewerb
- VII.** Wir trennen private Interessen von geschäftlichen Interessen
- VIII.** Dinge offen ansprechen
- IX.** AnsprechpartnerInnen

Vorwort der Geschäftsführung

Unser Konzern entwickelt sich ständig weiter. Wachstum und Veränderung bilden einen dynamischen Prozess, in dem täglich Herausforderungen auf uns warten.

Um kontinuierliches, nachhaltiges Wachstum und nachhaltigen Erfolg zu erreichen und zu sichern, sind klare Unternehmensziele und verbindlich geltende Regelungen von äußerster Wichtigkeit. Daher haben wir uns dazu entschieden, klare Regeln zu definieren und in diesem Verhaltenskodex niederzuschreiben. Die Regelungen dieses Verhaltenskodex helfen uns dabei, gegenüber den KollegInnen, den KundInnen, der Gesellschaft und der Umwelt fair und verantwortungsvoll zu handeln. Ebenso unterstützen sie uns dabei, mögliche Rechtsverstöße frühzeitig zu erkennen und von vornherein zu vermeiden.

Das ist umso wichtiger, da wir uns in unserer täglichen Arbeit um die Grundbedürfnisse unserer KundInnen kümmern. Damit wir den höchsten Ansprüchen – unserer KundInnen und unseren eigenen – gerecht werden können, ist es von entscheidender Wichtigkeit, unseren KundInnen immer einen herausragenden, sicheren Service zu bieten und zuverlässig, vertrauensvoll und im Einklang mit allen gesetzlichen und internen Bestimmungen zu handeln. Nur durch einwandfreies Handeln können wir das Vertrauen unserer KundInnen und unserer GeschäftspartnerInnen gewinnen und erhalten.

Deshalb sind wir alle im gesamten Konzern aufgefordert, die Regelungen dieses Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen und in unserem täglichen Tun und Handeln fest zu verankern.

Ihre Geschäftsführung



Max Teichner
Chief Executive Officer

Frank Feuerstacke
Chief Operating Officer

Torsten Jagdt
Chief Financial Officer

Dr. Holger Wirtz
Chief Technology Officer

Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt für die TOI TOI & DIXI Group GmbH und ihre verbundenen Gesellschaften im In- und Ausland (gemeinsam die „TOI TOI & DIXI Group“). Er dient als einheitliche Richtlinie für das geschäftliche Handeln der Geschäftsführung, der Führungskräfte und Mitarbeitenden der TOI TOI & DIXI Group.

Sollten in einzelnen Ländern, in denen Gesellschaften der TOI TOI & DIXI Group tätig sind, gesetzliche Bestimmungen oder Regelungen gelten, die von den Bestimmungen des Verhaltenskodex abweichen, sind die jeweils strengeren Bestimmungen einzuhalten.



I.

Wir halten Gesetze ein und handeln fair und respektvoll im Umgang mit unseren KundInnen, WettbewerberInnen und anderen GeschäftspartnerInnen

Es ist selbstverständlich für uns, dass wir uns an alle geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften und internen Regularien halten.

Wir sind uns bewusst, dass Gesetzesverstöße hohe Bußgelder, strafrechtliche Verfolgung, den Ausschluss von öffentlichen oder privaten Ausschreibungen, Schadensersatzforderungen und Imageverlust zur Folge haben können.

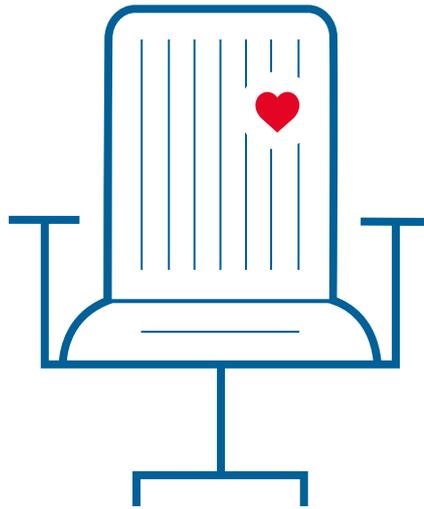
Alle Mitarbeitenden, die an dem Abschluss und der Ausführung von Verträgen mit staatlichen Stellen beteiligt sind, müssen die lokalen Gesetze und Vor-

schriften, die für solche Aufträge gelten, verstehen, befolgen und sich im Zweifelsfall Rechtsrat einholen. Das lokale Management übernimmt hierfür die Verantwortung.

Handeln mit Fairness und Respekt gegenüber KundInnen, WettbewerberInnen und anderen GeschäftspartnerInnen ist uns sehr wichtig. Deshalb behandeln wir unsere GeschäftspartnerInnen und sonstige geschäftliche Kontaktpersonen so, wie wir selbst auch behandelt werden möchten.

F: Ist ein möglicher Imageverlust für das Unternehmen wirklich so schlimm?

A: Und ob! Vor ein paar Jahren titelte eine bekannte deutsche Zeitung: „DIXI-Klo läuft aus: Merianplatz-Station gesperrt“. Obwohl ein Wettbewerber dafür verantwortlich war, dass eine U-Bahn-Station über Stunden gesperrt werden musste, hatte auch TOI TOI & DIXI mit den Auswirkungen des Vorfalls zu kämpfen. Ein Anwalt musste beauftragt und eine Gegendarstellung verfasst werden. Die Zeitung nahm die unrichtige Behauptung zurück, aber es bleiben sogar falsche negative Schlagzeilen in den Köpfen der LeserInnen erst einmal hängen.



II.

Wir gehen am Arbeitsplatz respektvoll miteinander um

Wir verhalten uns auch untereinander loyal und fair. Diskriminierung und Belästigung haben bei uns keinen Platz. Als Beispiele für ein Verhalten, das von uns überhaupt nicht akzeptiert wird, sind Mobbing und Schikanen, unerwünschte sexuelle Avancen, verbale Ausfälle, Einschüchterungen und verletzendes Verhalten wie Gewalt oder die Androhung von Gewalt zu nennen.

Jegliche Form von Diskriminierung ist untersagt. Niemand darf z.B. aufgrund seines Alters, seiner

Hautfarbe, seiner Herkunft, seiner Religion oder politischen Weltanschauung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung oder anderer schützenswerter Umstände benachteiligt oder belästigt werden.

Trauen Sie sich solches Verhalten offen gegenüber dem Verursachenden, einem Vorgesetzten oder Ihrem/Ihrer AnsprechpartnerIn im Bereich Personal anzusprechen. Weitere AnsprechpartnerInnen, an die Sie sich jederzeit wenden können, finden Sie in Kapitel VIII.

F: Was ist eigentlich mit Diskriminierung gemeint?

A: Von Diskriminierung spricht man dann, wenn Menschen aufgrund einer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder Minderheit anders behandelt werden als andere.



III.

Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit

Sicherheit am Arbeitsplatz und die Sicherheit unserer Dienstleistungen und Produkte sind von höchster Bedeutung.

Um sie zu gewährleisten, ist jede/jeder Mitarbeitende in ihrem/seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich für den Schutz von Mensch und Umwelt. Alle Mitarbeitenden haben die Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien zum Umweltschutz und zu Anlagen- und Arbeitssicherheit stets einzuhalten und auch bei ihren KollegInnen auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Handeln Sie umsichtig und tragen Sie Sorge dafür, dass Ihre eigene und die Gesundheit anderer nicht gefährdet werden. Unfälle sind unbedingt zu vermeiden und zu verhindern; die jeweils geltenden Vorschriften des Straßenverkehrsrechts und alle sicherheitsrechtlichen Vorschriften sind strikt einzuhalten. Umweltbelastungen sind auf ein Minimum zu beschränken und dürfen das rechtlich zulässige Maß nicht überschreiten.

F: Was muss ich im Falle eines Fahrzeugunfalls tun?

A: Sichern Sie die Unfallstelle: An der Unfallstelle müssen Sie sofort Ihre Warnweste anziehen, ein Warndreieck aufstellen, den Verbandskasten und eventuell einen Feuerlöscher bereitstellen. Benachrichtigen Sie bei Personenschäden schnellstens den Rettungsdienst.



IV.

Unsere Verantwortung gegenüber dem Unternehmen und unseren GeschäftspartnerInnen

Wir gehen mit dem Eigentum des Unternehmens sorgfältig um und schützen es vor Verlust oder Beschädigung.

Unter Eigentum des Unternehmens verstehen wir zum einen Dinge wie zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel (Fahrzeuge, Büromaterialien, IT-Ausstattung etc.), zum anderen die im Unternehmen vorhandenen vertraulichen Informationen wie z.B. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Mitarbeitenden- und KundInnendaten.

Vertrauliche Informationen sind auch vertraulich zu behandeln. **Wer vertrauliche Informationen zum eigenen Vorteil nutzt oder anderen Personen unbefugt zugänglich macht, macht sich strafbar.**

F: Was muss ich unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen verstehen?

A: Geschäftsgeheimnisse beziehen sich auf den kaufmännischen Geschäftsverkehr (z.B. KundInnen- und Auftragsdaten, Geschäftsbriefe, Vertragsunterlagen, Geschäftsbilanzen, Rechnungen der ZuliefererInnen, Kalkulationsunterlagen, Bezugsquellen, Konditionen, Marktstrategien), Betriebsgeheimnisse auf den technischen Betriebsablauf (z.B. Konstruktionszeichnungen, Verfahrensabläufe).

Unsere KundInnen, Mitarbeitenden und sonstige Betroffene erwarten von uns, dass wir sorgsam und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen mit den von ihnen zur Verfügung gestellten Informationen und personenbezogenen Daten umgehen. **Daher erheben, speichern oder verarbeiten wir personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtlich erlaubte Zwecke erforderlich ist.**

Die Sicherheit der Daten und Verarbeitungsprozesse unterstützen wir durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen. Jede/jeder Mitarbeitende hat die für seinen Tätigkeitsbereich relevanten Datenschutzregeln mit der nötigen Sorgfalt zu beachten.

Wir bewahren Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen des Unternehmens, unserer KundInnen, Mitarbeitenden und anderer GeschäftspartnerInnen. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt besonders auch im privaten Umfeld und in sozialen Netzwerken.

F: Ich bin nicht sicher, ob ich den Begriff „personenbezogene Daten“ richtig verstanden habe. Könnten Sie ihn noch genauer erklären?

A: Bei personenbezogenen Daten handelt es sich um persönliche Informationen über einen Menschen, der benannt oder leicht zu identifizieren ist. Dazu gehören z.B. Name, Adresse, Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Geburtsdatum, Bankdaten, Gehalt, Beurteilungen oder die Personalnummer.



V.

Verbot von Bestechung und Korruption

Wir dulden keine Korruption und vermeiden durch transparente Prozesse, dass auch nur der Eindruck korrupten Verhaltens entsteht.

Das direkte oder indirekte Anbieten oder Gewähren von unzulässigen Vorteilen (Bestechung) sowie das Fordern oder Annehmen solcher Vorteile (Bestechlichkeit) sind in jeder Form strengstens untersagt.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeitenden weder Bestechungs- oder Schmiergelder noch andere unzulässige Vorteile annehmen oder anbieten noch sich direkt oder durch Dritte an korrupten Geschäften oder Handlungen beteiligen.

Dieses Verbot gilt für jeden Kontakt mit öffentlichen Stellen, Behördenmitarbeitenden oder anderen öffentlich Bediensteten (Bestechung von AmtsträgerInnen) sowie im Geschäftsverkehr mit Unternehmen oder Personen der Privatwirtschaft (Bestechung im geschäftlichen Verkehr) im In- und Ausland.

Wer gegen das Verbot verstößt, handelt kriminell. Bestechung und Bestechlichkeit sind strafbar und führen darüber hinaus zum Verlust des Arbeitsplatzes.

F: Was heißt denn eigentlich Korruption?

A: Korruption ist das Gleiche wie Bestechung/Bestechlichkeit und meint den Missbrauch von Macht zum eigenen Vorteil. Zum Beispiel nutzt ein Mitarbeiter eines städtischen Entsorgungsbetriebs seine Macht aus, wenn er einen Fahrer nur gegen eine unbegründete, zusätzliche Zahlung das Fahrzeug entleeren lässt.

Schon jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit muss vermieden werden. Es dürfen also keine Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Einladungen und Geschenke gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden könnten, einen/einer AmtsträgerIn oder GeschäftspartnerIn zu beeinflussen bzw. zu bestechen.

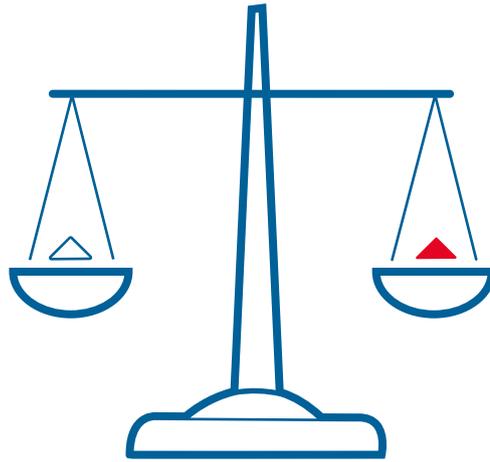
Davon ausgenommen sind übliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert (z.B. Werbegeschenke oder Streuartikel) sowie Essens- und Veranstaltungseinladungen im angemessenen Rahmen.

An AmtsträgerInnen dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Compliance Managerin der TOI TOI & DIXI Group keinerlei Angebote, Zuwendungen, Einladungen oder Geschenke gemacht werden.

Nähere Informationen entnehmen Sie der „Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen“.

F: Wer ist als AmtsträgerIn anzusehen?

A: AmtsträgerInnen nehmen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahr, sind also z.B. BeamtInnen (PolizeibeamtInnen, ZöllnerInnen, FinanzbeamtInnen etc.), RichterInnen, MinisterInnen oder Verwaltungsangestellte.



VI.

Fairer Wettbewerb

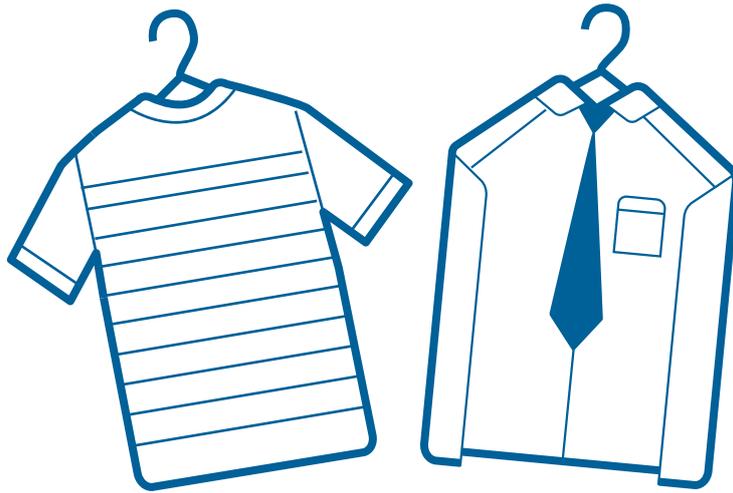
Wir bekennen uns zu fairem, unbeeinflusstem Wettbewerb. Als führendes Unternehmen der Branche überzeugen wir mit Qualität und Leistung und **dulden keinerlei unzulässige, wettbewerbsbeschränkende Handlungen**, wie z.B. Preisabsprachen und Marktaufteilungen mit WettbewerberInnen oder LieferantInnen, Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder unzulässigen Informationsaustausch zwischen WettbewerberInnen.

Das Thema Wettbewerbsrecht ist sehr komplex. Gleichzeitig führen Verstöße gegen das Wettbewerbs-/Kartellrecht zu enorm hohen Geldbußen, in einigen Ländern sogar zu strafrechtlicher Verfolgung. Das lokale Management ist für die Beachtung der lokalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze verantwortlich. In Zweifelsfällen wenden Sie sich an die Compliance Managerin der TOI TOI & DIXI Group und/oder holen Sie externen Rechtsrat ein.

Nähere Informationen entnehmen Sie der „Richtlinie zum Wettbewerbs- und Kartellrecht“.

F: Mein Bekannter arbeitet bei einem Wettbewerber. Er versucht ständig mit mir über unsere Preisgestaltung zu sprechen. Darf ich das mit ihm besprechen?

A: Nein. Auch schon der Austausch von Preisinformationen kann als Versuch gewertet werden, Preise abzusprechen, und ist unzulässig.



VII.

Wir trennen private Interessen von geschäftlichen Interessen

Wir erwarten von unseren MitarbeiterInnen Loyalität mit dem Unternehmen. Unser Geschäftserfolg kommt allen Mitarbeitenden zugute. Geschäftserfolg kann aber nur erreicht werden, wenn alle Mitarbeitenden im Sinne des Unternehmens handeln und private Interessen nicht den Unternehmensinteressen vorziehen.

Daher fordern wir unsere Mitarbeitenden auf, Situationen zu vermeiden, in denen persönliche Interessen, und sei es nur dem Anschein nach, mit den Interessen der TOI TOI & DIXI Group in Konflikt geraten. **Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht von pri-**

vaten Interessen und Beziehungen geleitet sein. Geschäftsbeziehungen dürfen nur nach sachlichen Kriterien angebahnt oder unterhalten werden.

Nicht jeder Interessenkonflikt ist ein Problem. Wir möchten, dass geschäftliche Entscheidungen objektiv und fair getroffen werden. Das erfordert, mit möglichen Interessenkonflikten transparent umzugehen und diese mitzuteilen. Das betrifft auch bereits bestehende, mögliche Interessenkonflikte. Wenden Sie sich hierzu an Ihren direkten Vorgesetzten. Weitere AnsprechpartnerInnen, an die Sie sich jederzeit wenden können, finden Sie in Kapitel VIII.

F: Wie können Interessenkonflikte entstehen?

A: Interessenkonflikte entstehen, z.B. aus: 1. Nebentätigkeiten, 2. Beteiligungen an WettbewerberInnen, GeschäftspartnerInnen oder sonstigen Unternehmen, 3. Geschäften mit Angehörigen oder sonstigen nahestehenden Personen bzw. (Personal-)Entscheidungen in Bezug auf sie.

F: Wer sind Angehörige oder sonstige nahestehende Personen?

A: Beispiele sind: 1. EhepartnerIn, 2. LebenspartnerIn/Lebensgemeinschaft, 3. Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, 4. Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder, 5. Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister, 6. FreundInnen, enge Bekannte, 7. sonstige Personen, zu denen ein enges persönliches oder wirtschaftliches Verhältnis besteht.



VIII.

Dinge offen ansprechen

Wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas in Ihrem Arbeitsumfeld nicht richtig läuft, müssen Sie das offen ansprechen. Fehler passieren. Wenn sie passieren, ist es auch Ihre Aufgabe, zur Verbesserung beizutragen.

Falls Sie das Gefühl haben, dass ein Handeln oder Verhalten gegen diesen Verhaltenskodex, interne Richtlinien, Rechtsvorschriften oder das Gesetz verstößt, sind Sie verpflichtet, dies zu melden.

Mitarbeiter, die in redlicher Absicht auf ein Fehlverhalten aufmerksam machen, müssen keine Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich der Hinweis als unbegründet herausstellen sollte. Bewusst falsche Verdächtigungen haben zu unterbleiben und ziehen Konsequenzen für den/die UrheberIn nach sich.

Hinweise können auch anonym erfolgen. Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich und mit der erforderlichen Sorgfalt behandelt. Allen Hinweisen wird nachgegangen und, falls erforderlich, werden angemessene Maßnahmen eingeleitet. Wenn Sie es wünschen, bekommen Sie eine Rückmeldung zu Ihrem Hinweis.

Ein Verstoß gegen die im Verhaltenskodex beschriebenen Regeln, interne Richtlinien oder das Gesetz kann gravierende Folgen für das Unternehmen und die Mitarbeitenden haben. Helfen Sie mit, Verstößen vorzubeugen oder diese aufzudecken.

Es gibt verschiedene Wege, Ihr Anliegen anzusprechen:

Wenden Sie sich an

- Ihre/Ihren VorgesetzteN oder AbteilungsleiterIn
- Ihre/n AnsprechpartnerIn im Bereich Personal
- Ihre/n Compliance-AnsprechpartnerIn vor Ort
- Die Compliance Managerin der TOI TOI & DIXI Group
- Unser extern betriebenes Let us know! Hinweisgebendensystem, das Ihnen rund um die Uhr online oder telefonisch zur Verfügung steht.

Online-Eingabe:

<https://www.bkms-system.net/ttd/let-us-know>

Compliance-Hotline:

Europe +49 2102 9538001

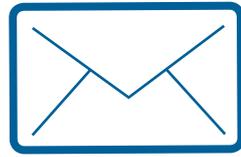
USA +1 404 8239020

Asia +852 800931713

Wenn Sie das Let us know! Hinweisgebendensystem online oder telefonisch nutzen, haben Sie die Möglichkeit, Ihr Anliegen völlig anonym vorzubringen, wenn Sie es so wünschen.

F: Ich fürchte trotzdem Nachteile für mich. Wie kann ich meinen Hinweis anonym abgeben?

A: Sie können z. B. eine Fantasie-E-Mail-Adresse erstellen und sich an compliance@toitoidixi.com wenden. Außerdem können Sie unser Let us know! Hinweisgebendensystem telefonisch oder online nutzen. In diesen Fällen ist Ihre Anonymität absolut garantiert, wenn Sie das so wünschen.



IX.

AnsprechpartnerInnen

Falls Sie Fragen zu den Inhalten des Verhaltenskodex, gesetzlichen Anforderungen oder konkreten Sachverhalten haben, wenden Sie sich bitte an Ihre/n lokale/n Compliance-AnsprechpartnerIn oder die Compliance Managerin der TOI TOI & DIXI Group:

Katja Schützeberg

**E-Mail: katja.schuetzeberg@toitoidixi.com
oder compliance@toitoidixi.com**

Telefon: +49 2102 852 128

F: Was tue ich, wenn eine Frage nicht im Verhaltenskodex behandelt wird?

A: Der Verhaltenskodex kann natürlich nicht alle Fragen und Situationen behandeln, die im täglichen Geschäftsverkehr vorkommen. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre/n VorgesetzteN, Ihre/n lokale/n Compliance-AnsprechpartnerIn oder die Compliance Managerin der TOI TOI & DIXI Group.

