

Movu Robotics ist Teil der stow Group und befolgt den Verhaltenskodex der stow Group.

Betreff	Richtlinie zum Verhaltenskodex	
Im Besitz von	Interne Revision / Compliance Office	
Status der Richtlinie	Final	12/12/2019
Anwendbarkeit	Alle Bestandteile der stow Group	
Ursprüngliches Veröffentlichungsdatum	20/11/2019	
Version	Entwurf 1	12/09/2019
	Endgültig (Averys-Version)	20/11/2019
	Finale (stow-Version)	12/12/2019



Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Geltungsbereich	4
3.	Korruption	5
3.1	Verwendung von Unternehmensmitteln, Buchführung und Aufzeichnungen....	5
3.1.1	Bestechung und unzulässige Zahlungen	5
3.1.2	Buchhaltung und Aufzeichnungen.....	6
3.2	Interessenkonflikte & Insiderinformationen.....	6
3.2.1	Im Wettbewerb mit der Gruppe.....	6
3.2.2	Wahrnehmung einer Gruppenchance	7
3.2.3	Insiderinformationen.....	7
3.2.4	Interessenkonflikt.....	7
3.3	Korruption: Zusätzliche Überlegungen für Beschäftigte	8
3.3.1	Geschenke und Einladungen.....	9
3.3.2	Amtsträger	10
3.3.3	Erleichterung von Zahlungen.....	10
3.3.4	Einsatz von Vermittlern.....	10
4.	Kartellrecht	11
5.	Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden	12
5.1	Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz	12
5.2	Vielfalt	12
5.3	Sexuelle Belästigung.....	12
5.4	Drogenmissbrauch	12
6.	Speak-Up-Richtlinie	13
6.1	Verhaltenskodex	13
6.2	Whistleblowing- und Compliance-Büro	13



1. EINLEITUNG

Der Vorstand der stow Group setzt sich dafür ein, dass ethische Werte in allen seinen Richtlinien, Prozessen, Verfahren und Aktivitäten eindeutig im Mittelpunkt stehen. Wir sind davon überzeugt, dass einwandfreie ethische Werte ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie, unseres Wachstums und unserer Entwicklung sind. Unser Ziel ist es, die höchsten ethischen Standards einzuhalten, nicht nur, um allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu entsprechen, sondern allgemein, um die Grenzen bewährter Praxis und Unternehmensführung zu erweitern.

Um dies zu erreichen, haben wir eine umfangreiche (aber nicht abschließende) Reihe von Grundsätzen und Regeln entwickelt, die in diesem Verhaltenskodex dargelegt sind. Der Vorstand ist sich bewusst, dass die geschäftliche Integrität einer Organisation die Summe der Verhaltensweisen und Praktiken ihrer Mitglieder ist, die jeden Tag Hunderte von Entscheidungen treffen. Daher fordern wir nachdrücklich, dass das Verhalten der Mitglieder der stow Group im Einklang mit diesen Grundsätzen und Regeln steht. Folglich ist die richtige Kenntnis dieses Dokuments entscheidend für unseren Erfolg bei der Erreichung unserer Ziele.

Wir als Mitarbeiter der stow Group sind alle Botschafter der Gruppe, unabhängig von ihrer hierarchischen Position oder Funktion. Wir müssen alle mit gutem Beispiel vorangehen. Jeder Mitarbeiter der stow Group ist daher verpflichtet, formell zu bestätigen, dass er dieses Dokument gelesen und verstanden hat. Um dies zu gewährleisten, wird ein separater Prozess eingeführt.

2. GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der stow Group aller Positionen, einschließlich aller Manager, Nicht-Manager und Direktoren der Gruppe. Auch wenn der Geltungsbereich hauptsächlich intern ist, fordern wir alle Mitarbeiter nachdrücklich auf, sicherzustellen, dass in ihm verankerten Werte und Regeln, die sie verkörpern, an unsere externen Geschäftspartner wie Dienstleister, Lieferanten, Kunden, öffentliche Organisationen und andere Interessengruppen kommuniziert und von diesen eingehalten werden.

Der Kodex definiert die Verhaltensregeln, die Grundsätze und die ethischen Verpflichtungen, an die sich alle Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit jederzeit halten müssen. Der Kodex erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit, noch kann er alle Situationen, die auftreten können, abdecken oder alle anwendbaren Vorschriften beschreiben. Von jedem Mitglied der stow Group wird jedoch erwartet, dass es den Kodex jederzeit vollständig einhält und mit Integrität, Ehrlichkeit und Fairness handelt.

Verstöße gegen die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze werden dem Vorstand gemeldet, der nach ordnungsgemäßer Untersuchung über angemessene Disziplinarmaßnahmen entscheidet.

Der Kodex beschreibt die Werte, die für die Unternehmenskultur von zentraler Bedeutung sind: Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorschriften, Integrität, Loyalität, Transparenz, Ehrlichkeit und Respekt gegenüber anderen.

Sollte es vorkommen, dass dieser Verhaltenskodex im Widerspruch zu lokalen Gesetzen und geltenden Gesetzen steht, wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich an Ihre örtliche Rechtsabteilung oder das "Compliance Office" (siehe Speak Up Policy) wenden, bevor Sie Entscheidungen treffen.

3. KORRUPTION

Die stow Group hat die klare Absicht, die höchsten Standards in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption aufrechtzuerhalten, wie sie in der internationalen und nationalen Gesetzgebung zu diesem Thema festgelegt sind, wie z. B. dem französischen Gesetz 2016-1691 (Sapin II), dem Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der USA oder dem britischen United Kingdom Bribery Act.

3.1 Verwendung von Unternehmensmitteln, Buchführung und Aufzeichnungen

3.1.1 Bestechung und unzulässige Zahlungen

Kein Mitglied der Gruppe wird eine Vereinbarung oder Vereinbarung in Form von Provisionen, Rabatten, Berater- oder Dienstleistungsvereinbarungen, Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern oder auf andere Weise eingehen, wenn diese Person aufgrund der Begleitumstände weiß oder vermuten sollte, oder nach angemessener Untersuchung in gutem Glauben, dass die Absicht oder das wahrscheinliche Ergebnis darin besteht, eine Zahlung zu leisten, eine Zahlung zu erhalten, oder anderweitig direkt oder indirekt Folgendes zu belohnen:

- Jeder Angestellte, Beamte oder andere Vertreter einer Regierung, einer Regierungsbehörde (einschließlich des Militärs) oder einer staatlichen oder von der Regierung kontrollierten Einrichtung; oder
- Jeder leitende Angestellte, Direktor, Mitarbeiter, Aktionär oder andere Vertreter eines privaten Kunden oder Lieferanten

Für Entscheidungen oder Handlungen, die ihnen selbst oder der Gruppe zugutekommen, unabhängig davon, ob es sich um die Erlangung oder Aufrechterhaltung von Geschäften oder Werten jeglicher Art handelt. Eine unsachgemäße Zahlung bedeutet, dass etwas von Wert (das weiter gefasst ist als "Geld") mit der Absicht gegeben wird, das Ergebnis einer Entscheidung des Empfängers der Zahlung zu beeinflussen.

Beispiel:

kostenlose Produkte oder Dienstleistungen, Urlaube, Geschenke im Allgemeinen, ...
Angelegenheiten wie lokale oder kulturelle Gepflogenheiten können unsere Toleranz gegenüber diesen Praktiken in keiner Weise erhöhen.

3.1.2 Buchhaltung und Aufzeichnungen

Alle Geldmittel und sonstigen Vermögenswerte sowie alle Transaktionen der Gruppe in jedem Land oder jeder Gerichtsbarkeit, in der die Gruppe geschäftlich tätig ist, sollten ordnungsgemäß verbucht und in den Büchern und Aufzeichnungen der Gruppe erfasst werden. Die Gesetze der Länder, in denen eines der verbundenen Unternehmen der Gruppe ansässig ist, sowie andere national oder international anwendbare Rechnungslegungsstandards verlangen, dass die Aufzeichnungen der Gruppe und aller ihrer in- und ausländischen Tochtergesellschaften Transaktionen in Übereinstimmung mit den anerkannten Methoden zur Aufzeichnung wirtschaftlicher Ereignisse widerspiegeln und Bestechungsgelder aus den Büchern und unsachgemäße Zahlungen wirksam verhindern.

3.2 Interessenkonflikte & Insiderinformationen

Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeitenden, dafür Sorge zu tragen, dass er frei von jeglicher Beeinflussung persönlicher Interessen ist, die seine Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber der Gruppe wirksam beeinträchtigen oder sogar den Eindruck erwecken könnten, dass er sie beeinträchtigt. Die Aktivitäten und Entscheidungen des Mitarbeitenden können nur durch das beste Interesse der Gruppe motiviert sein und niemals durch persönliche Vorteile oder Belohnungen. Kein Mitarbeitender darf sich jemals in eine Situation versetzen, in der es zu Interessenkonflikten kommen könnte.

Zu diesem Zweck haben die Mitarbeitenden der stow Group jede Art von (direkter oder indirekter) Beteiligung zu vermeiden, bei der ihre individuellen Interessen mit den Interessen der Gruppe in Konflikt geraten könnten. Ebenso dürfen die Mitarbeitenden der Gruppe nicht mit der Gruppe konkurrieren oder für sich selbst Chancen wahrnehmen, die der Gruppe gehören.

Die Mitarbeitenden müssen es auch unterlassen, Informationen innerhalb der Gruppe zu verwenden, offenzulegen oder weiterzugeben, die ihnen oder der Öffentlichkeit unter normalen Umständen nicht zur Verfügung stehen würden, um sich persönlich zu bereichern oder zum Nutzen Dritter, die nicht zur Gruppe gehören.

3.2.1 Im Wettbewerb mit der Gruppe

Die Mitarbeitenden der stow Group dürfen sich nicht in eine Situation bringen, in der sie im Wettbewerb zur Gruppe stehen oder zu stehen scheinen. Nachfolgend finden Sie eine nicht erschöpfende Liste von Aktivitäten, die unter diese Kategorie fallen:

- Umleitung von Konzerngeschäften oder -mitarbeitenden aus der Gruppe
- Ausnutzung ihrer Position, um die Gruppe daran zu hindern oder zu behindern, rechtmäßig mit anderen zu konkurrieren
- Verwendung der Gelder, Ressourcen und/oder des Personals der Gruppe zur Verfolgung nicht autorisierter oder konzernfremder Interessen

Oder auf jede andere Weise, in der sich der Mitarbeitende (direkt oder indirekt) auf Kosten der Gruppe und ihrer Ziele in unzulässiger Weise bereichert.

3.2.2 Wahrnehmung einer Gruppenchance

Mitarbeitende haben es zu unterlassen, für sich selbst Gelegenheiten wahrzunehmen, die andernfalls der Gruppe zustünden. Eine Geschäftschance gehört der Gruppe (und nicht einem ihrer Mitglieder) unter anderem in folgenden Fällen:

- Eine Geschäftschance, die die Gruppe verfolgt
- Eine Geschäftschance, die die Gruppe voraussichtlich verfolgen wird
- Eine Geschäftschance, die sich dem Konzern geboten hat
- Eine Chance, deren Verfolgung aus Konzernmitteln finanziert wurde
- Eine Chance, deren Verfolgung von Mitarbeitenden oder Einrichtungen des Konzerns unterstützt wurde

3.2.3 Insiderinformationen

Die Mitarbeitenden müssen es zu jeder Zeit unterlassen, Insiderinformationen, die der Öffentlichkeit oder externen Unternehmen (Einzelpersonen oder Organisationen) nicht zugänglich wären, zum persönlichen Vorteil, zum Nutzen Dritter oder in einer Weise weiterzugeben oder preiszugeben, die der Gruppe schaden, diskreditieren oder ihre Vermögenswerte oder Gewinne verringern würde. Das schließt auch den Handel mit Wertpapieren auf der Grundlage von Insiderinformationen ein, der einen Rechtsverstoß darstellt und zu Sanktionen und Reputationsschäden für den Konzern sowie den Einzelnen führen kann. "Insiderinformationen" sind definiert als Informationen, die ein Anleger bei seiner Entscheidung über den Verkauf, Kauf oder das Halten von Wertpapieren der Gruppe oder einer anderen Organisation, mit der die Gruppe Geschäfte tätigt (Kunden, Lieferanten usw.) in Betracht ziehen könnte. Beispiele hierfür sind unter anderem Gewinnprognosen, mögliche Umstrukturierungen, Fusionen, Joint Ventures, Übernahmen, Produktlinien-Abkündigungen, Dividendenzuweisungen, Vertragsabschlüsse oder -verluste, Produktentwicklungen, F&E-Erfolge und -Misserfolge, Schuldenentwicklungen, Rechtsstreitigkeiten, anhängige soziale Konflikte, Finanzierungsentwicklungen, regulatorische Verstöße, Gewinne oder Verluste aus Handelslizenzen usw.

Informationen, die der Öffentlichkeit in der Regel nicht bekannt sind oder der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, können nicht an öffentliche oder private Einrichtungen, Personen oder Organisationen außerhalb des Konzerns weitergegeben werden. Die oben genannten Informationsbeschränkungen gelten auch für Verwandte, Freunde oder anderweitig verbundene Personen des Mitarbeitenden, die als Stellvertreter des Mitarbeitenden verwendet werden könnten.

3.2.4 Interessenkonflikt

Die Mitarbeitenden des Konzerns sollen sich nicht in eine Lage versetzen, in der sie ein direktes oder indirektes Interesse an Geschäftstätigkeiten außerhalb der Gruppe haben oder auch nur den Anschein erwecken, dass sie damit in Verbindung stehen oder davon profitieren, selbst wenn diese Aktivitäten auch nur entfernt mit den Aktivitäten des Konzerns in Verbindung stehen. Beispiele für diese Fälle sind unter anderem die folgenden:

- a) Annahme (entweder direkt oder indirekt) von Zahlungen, Dienstleistungen oder Krediten von einem Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer, Kunden oder

einer anderen juristischen oder natürlichen Person, die mit der Gruppe Geschäfte macht oder wahrscheinlich machen wird.

- b) Tätigkeiten in jeder Funktion (Direktor, leitender Angestellter, Partner, Berater, Mitarbeiter, Händler, Vertreter,...) für einen Wettbewerber, Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer, Kunden oder andere Interessengruppen, die mit der Gruppe Geschäfte tätigen
- c) Besitz (direkt oder indirekt) einer wesentlichen Beteiligung an Wettbewerbern, Lieferanten, Auftragnehmern, Subunternehmern, Kunden oder anderen Interessengruppen, die mit der Gruppe Geschäfte tätigen
- d) Besitz (direkt oder indirekt) von Immobilien (z. B. Immobilien) oder Aktien, die (wenn sie Aktionären, Kunden, Lieferanten oder anderen offengelegt würden) im Widerspruch zu den Interessen des Konzerns zu stehen scheinen, unabhängig davon, ob dies der Fall ist.

Die Nichteinhaltung dieser Grundsätze sollte vom Vorstand nach Prüfung und Genehmigung durch das Compliance Office genehmigt werden.

3.3 Korruption: Zusätzliche Überlegungen für Beschäftigte

Korruption besteht darin, von einem Dritten (Amtsträger oder einer anderen natürlichen oder juristischen Person) direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Vorteil jeglicher Art, finanziell oder anderweitig, zu versprechen, zu gewähren, anzubieten, zu fordern oder zu erhalten, um ihn unter Verletzung seiner Verpflichtungen dazu zu veranlassen, eine Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen, die mit seinem Amt oder seinen Aufgaben zusammenhängt oder durch diese erleichtert wird.

Jegliche Form von privater oder öffentlicher Korruption, ob aktiv (Geberseite) oder passiv (Nehmerseite), ist untersagt. Der Täter einer solchen Handlung muss mit einer ernsthaften zivil- und strafrechtlichen Verfolgung rechnen (Geldstrafen, Freiheitsentzug, ...).

Aktive und passive Korruption sind zwei Vergehen, die Hand in Hand gehen, aber als eigenständige Straftaten behandelt werden. Das Verhalten von aktiver und passiver Bestechung kann getrennt verfolgt und bestraft werden. Die Bestrafung des einen hängt in keiner Weise von der Bestrafung des anderen ab. Gleiches gilt für die aktive und passive Einflussnahme.

Darüber hinaus kann Korruption der Gruppe in finanzieller und geschäftlicher Hinsicht sowie ihrer Reputation schaden. Alle Mitarbeitenden müssen sich in ihrer beruflichen Tätigkeit mit Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz verhalten und in Übereinstimmung mit den Antikorruptionsgesetzen und -vorschriften handeln.

Mitarbeitende dürfen sich weder direkt noch indirekt an Korruption beteiligen oder versuchen, geheime Absprachen zu treffen. Bei Verstößen gegen diese Verpflichtung

drohen den Mitarbeitenden Disziplinarmaßnahmen, die mit einer Entlassung sowie in einigen Fällen mit zivil- oder strafrechtlicher Verfolgung enden können.

3.3.1 Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen können das Urteilsvermögen beeinflussen und sie können ein Gefühl des Anspruchs auf Seiten des Gebers und ein Gefühl der Schuld auf Seiten des Empfängers hervorrufen. Sie können daher das Verhalten von Personen dahingehend beeinflussen, dass sie sich an Aktivitäten oder Entscheidungen beteiligen, an denen sie ohne das Geschenk oder die Einladung nicht teilgenommen hätten.

Das Wort "Geschenk" deutet darauf hin, dass man einen Gefallen tut, ohne eine Gegenleistung zu erwarten. In der Praxis können Geschenke und Einladungen jedoch als Gegenleistung für eine (möglicherweise im Voraus vereinbarte) Gefälligkeit verwendet werden.

"Geschenke" können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. materielle Güter, Dienstleistungen, Werbeangebote oder auch Rabatte auf private Einkäufe jeglicher Art.

Unzulässige Bewirtungen oder "Einladungen" umfassen Reisen, Hotelaufenthalte, Wochenenden, Konzerte, Shows, Abendessen oder Flugtickets oder den Zugang zu Veranstaltungen, die nicht im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit stattfinden und/oder (wenn stow am Ende der Einladung steht) wenn der Empfänger dieser Bewirtung nicht von einem Mitarbeitenden der stow Group begleitet wird. Dementsprechend sind Geschäftsessen und Marketingveranstaltungen zulässig, sofern sie sich in einem angemessenen Rahmen bewegen.

Unabhängig davon, ob es sich um eine (im Voraus vereinbarte) Gefälligkeit als Gegenleistung für ein Geschenk oder eine Einladung handelt, kann die Annahme einer solchen Gefälligkeit jeden Mitarbeiter in eine schwierige und seine Unabhängigkeit gefährdende Situation bringen.

Folgende Empfehlungen sollten beachtet werden:

- Missbrauchen Sie Ihre Position in der Gruppe nicht, um persönliche Vorteile oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern oder einer externen Partei (juristische Person, öffentliches Amt oder Privatperson) zu erlangen.
- Vermeiden Sie es, Geschenke und Einladungen zu geben oder anzunehmen. Lehnen Sie offensichtlich übermäßige Geschenke oder Einladungen ab, die Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen oder Sie unparteiisch erscheinen lassen würden.
- Beziehen Sie Ihren Vorgesetzten mit ein, wenn Ihnen Geschenke oder Einladungen angeboten werden. Wenn Sie Geschenke oder Einladungen erhalten, tun Sie dies auf offene und transparente Weise.
- Nehmen Sie niemals Geldgeschenke jeglicher Art an.

3.3.2 Amtsträger

Ein "Amtsträger" ist definiert als ein Beamter, ein Angestellter oder jede andere Person, die im Namen der folgenden Personen handelt:

- Jede Regierungsbehörde (national, provinziell, lokal, kommunal,...)
- Juristische Personen und Organisationen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle solcher Behörden befinden oder von diesen kontrolliert werden
- Politische Parteien, Abgeordnete oder Kandidaten
- Internationale Regierungen oder Organisationen
- Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Justiz- oder Militärbehörden
- Eine Profit- oder Non-Profit-Organisation, die die Regierungspolitik jeglicher Art beeinflusst

Obwohl es solchen Amtsträgern in vielen/den meisten Fällen verboten ist, Geschenke oder Einladungen anzunehmen, sollten wir davon absehen, Amtsträgern irgendeine Art von "Wert" anzubieten. In diesem Zusammenhang könnte "Wert" unter anderem Folgendes umfassen: Geld, Geschenke, Einladungen, Kredite, Rabatte ,...

Politische Zuwendungen an Kandidaten, politische Parteien und kontrollierte Organisationen im Namen der Gruppe und unter Verwendung von Konzernvermögen sind ebenfalls untersagt.

3.3.3 Erleichterung von Zahlungen

Hierbei handelt es sich um inoffizielle Zahlungen, die an einen Amtsträger geleistet werden, um ein Verwaltungsverfahren zu beschleunigen oder zu beeinflussen, zu dem die zahlende Partei bereits grundsätzlich berechtigt ist. Die Begünstigung von Zahlungen ist strengstens verboten.

3.3.4 Einsatz von Vermittlern

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Gruppe kann es erforderlich sein, die Unterstützung von Vermittlern (Beratern, Beratern, Handelsvertretern, Verhandlungsführern, Handelsvertretern und Geschäftspartnern) in Anspruch zu nehmen, wenn diese eine Dienstleistung erbringen, die spezifisches Fachwissen erfordert.

Ein Vermittler, dessen Vertrauenswürdigkeit und Integrität weder nachgewiesen noch dokumentiert ist, darf nicht für die Erbringung einer Dienstleistung herangezogen werden; ein Intermediär darf auch keine Praktiken anwenden, die nicht mit dem Verhaltenskodex der Gruppe vereinbar sind. Es ist daher unerlässlich, die Vertrauenswürdigkeit und Integrität jedes Intermediärs sicherzustellen, um zu gewährleisten, dass die Gruppe nicht in rechtswidrige Praktiken verwickelt ist oder damit in Verbindung gebracht wird.

4. KARTELLRECHT

In der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten sowie in vielen anderen souveränen Staaten wurden Kartellgesetze erlassen, um sicherzustellen, dass die negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von Monopolen, Preisdiskriminierung und unlauteren Handelspraktiken vermieden werden, um eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zu fördern und zu erhalten.

Die Nichteinhaltung dieser Gesetze kann schwerwiegende Konsequenzen (Rechtsstreitigkeiten, Bußgelder,...) für den Konzern sowie für einzelne Mitarbeitende, die an Verstößen beteiligt sind, und deren verantwortliche Vorgesetzte nach sich ziehen. Im Falle kartellrechtlicher Schwierigkeiten auftreten, kann der Konzern der Öffentlichkeit ausgesetzt werden, gefolgt von hohen Kosten für die Verteidigung seiner Position vor Behörden und Gerichten.

Folglich sind die Mitarbeitenden der Gruppe verpflichtet, sicherzustellen, dass sie die Kartellgesetzgebung, in deren Rahmen sie tätig sind, richtig verstehen und einhalten. Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, dass seine Aktivitäten und die Aktivitäten der ihm, (direkt oder indirekt) unterstellten Personen in Übereinstimmung mit den genannten Rechtsvorschriften stehen. Darüber hinaus ist es keinem Mitarbeitenden der Gruppe gestattet, Handlungen vorzunehmen oder zu genehmigen, die gegen diese Kartellgesetze verstoßen.

Dabei muss jeder Mitarbeitende sicherstellen, dass er ausreichende Kenntnisse über diese Kartellgesetze erwirbt und auf dem neuesten Stand hält, um sicherzustellen, dass er Situationen erkennen kann, die gegen die geltenden Kartellgesetze verstoßen.

5. ARBEITSUMFELD DER MITARBEITENDEN

Der Vorstand der stow Group legt fest, dass Mitarbeitende ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen ausgewählt, eingestellt, eingesetzt, geschult, versetzt, befördert, zurückgestuft, entlassen und entlohnt werden. Dabei setzt sich der Vorstand dafür ein, dass Faktoren wie Rasse, Religion, sexuelle Orientierung, politische Überzeugung, ethnische Herkunft oder Alter keine Rolle spielen und nicht als Mittel zur Diskriminierung eingesetzt werden.

Darüber hinaus duldet die Gruppe keine Diskriminierung qualifizierter Mitarbeitenden oder Bewerber aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder eines Behindertenstatus.

5.1 Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Es ist die Politik der Gruppe, allen Mitarbeitenden und Bewerbern gleiche Beschäftigungschancen zu bieten. Niemand darf aufgrund von Rasse, Religion, politischer Überzeugung, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, Behinderung oder einer anderen gesetzlich für unzulässig erklärten Klassifizierung diskriminiert werden. Diese Richtlinie gilt für alle Bedingungen und Privilegien im Zusammenhang mit der Beschäftigung, der Rekrutierung, der Einstellung, der Vermittlung, der Schulung, der Beförderung, der Versetzung, der Vergütung, der Disziplinarmaßnahmen und der Kündigung.

5.2 Vielfalt

Mitarbeitende sollten die Rechte und Unterschiede aller Menschen respektieren, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mitarbeitende voll entfalten kann.

5.3 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist definiert als absichtliche und/oder wiederholte Kommentare, Gesten oder Körperkontakte sexueller Natur, die nach vernünftigen Verhaltensmaßstäben als unerwünscht eingestuft werden.

Sexuelle Belästigung ist gesetzlich und durch diesen Verhaltenskodex verboten.

5.4 Drogenmissbrauch

Die Gruppe verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Drogenmissbrauch ist. Daher ist es allen Mitarbeitern der Gruppe untersagt, kontrollierte Substanzen¹ (sofern nicht vorgeschrieben) oder illegale Drogen herzustellen, zu vertreiben, zu verteilen, zu verkaufen, zum Verkauf anzubieten, zu besitzen oder zu verwenden. Gleiches gilt für alkoholische Getränke, mit Ausnahme der Verwendung von mäßigen Mengen alkoholischer Getränke, die vom Vorgesetzten genehmigt wurden.

¹ Eine kontrollierte Substanz ist im Allgemeinen eine Droge oder Chemikalie, deren Herstellung, Besitz oder Verwendung von einer Regierung reguliert wird, wie z. B. illegal verwendete Drogen oder verschreibungspflichtige Medikamente, die gesetzlich gekennzeichnet sind.

6. SPEAK-UP-RICHTLINIE

6.1 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex bekräftigt die Bedeutung ethischer Werte und die Notwendigkeit, geltende Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Die stow Group kann das Vertrauen und die Unterstützung ihrer Kunden nur durch ein tadelloses Verhalten gewinnen. Daher müssen alle Mitarbeitenden der stow Group, unabhängig von ihrer Funktion oder hierarchischen Position, dazu verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einhalten. Von Beratern und Vertragspartnern, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, wird ebenfalls erwartet, dass sie diesen Kodex einhalten. Jeder Verstoß gegen den Kodex kann zur Verhängung von Sanktionen in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln führen.

Ethisches Verhalten beschränkt sich nicht auf die Einhaltung des Textes des Kodex. Der Verhaltenskodex ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Grundsätze des täglichen Managements und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist wichtig zu wissen, dass alle anderen Richtlinien, Richtlinien und Verfahren dazu dienen, die Mitarbeiter der Stow Group dazu zu bringen, sich in Übereinstimmung mit den oben genannten Gesetzen und Rechtsvorschriften, aber auch mit den besten Praktiken in Bezug auf ordnungsgemäße Unternehmensführung und Verhalten zu verhalten. Stow als Gruppe möchte jedoch auch an den gesunden Menschenverstand und den Sinn für Integrität seiner Mitglieder appellieren. Die Fraktion erwartet von Ihnen, dass alle ihre Mitglieder nach bestem Wissen und Gewissen und zum Wohle der Gruppe handeln.

6.2 Whistleblowing- und Compliance-Büro

Die stow Group hat sich verpflichtet, die höchsten Standards der geschäftlichen Integrität aufrechtzuerhalten, die nur so stark sind wie die geschäftliche Integrität ihrer Mitglieder, von denen sie ein Höchstmaß an Best Practice und die Einhaltung der oben genannten Grundsätze erwartet. Unser Top-Management verpflichtet sich zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichem unethischen Verhalten im Allgemeinen und jeder Art von Korruption im Besonderen.

Es ist jedoch immer möglich, dass einzelne Mitglieder unserer Organisation diese Werte nicht teilen, ohne dass die Geschäftsleitung der Gruppe davon Kenntnis hat. In diesen Fällen möchte sich die Gruppe an Sie wenden, damit Sie Situationen melden können, die scheinbar mit den oben genannten Grundsätzen (Verhaltenskodex und andere) kollidieren. Dabei sind wir bestrebt, sicherzustellen, dass Sie dies in aller Sicherheit und ohne negative Folgen (wie z. B. einer Verschlechterung Ihrer Position im Unternehmen, Beeinträchtigung Ihrer Karriere, ...) tun können, wenn Sie sich zu Wort melden. Zu diesem Zweck, hat die stow Group ein "Compliance Office" eingerichtet. Sollten Sie eine Situation bemerken, die anscheinend im Widerspruch zum Gesetz, zum Verhaltenskodex oder zu anderen Vorschriften steht, können Sie dies Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten melden. Wir bitten Sie jedoch dringend, Ihre Anliegen jederzeit auch direkt an unser Group Compliance Office zu kommunizieren. Sie können dies per E-Mail an [compliance@stow-](mailto:compliance@stow-robotics.com)

group.com, telefonisch unter der Nummer +32 56481130 oder schriftlich per Brief tun. Die Adresse lautet: „stow Group Compliance Office“, stow International NV, Industriepark 6 B, 8587 Spiere-Helkijn, Belgien.

Beispiele hierfür sind unter anderem Straftaten oder Rechtsverstöße, eine ernsthafte Bedrohung des Allgemeininteresses oder ein Verstoß gegen (1) eine internationale Verpflichtung, die von einem der Länder, in denen wir tätig sind, ordnungsgemäß ratifiziert oder genehmigt wurde, (2) eine einseitige Handlung einer internationalen Organisation, die auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung getroffen wird, (3) Gesetze oder (4) Verordnungen.

Ihre Nachricht wird streng vertraulich behandelt und Ihr Name wird ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung nicht weitergegeben. Die Tatsache, dass Sie ein legitimes Anliegen über die oben genannten Kanäle melden, darf keinesfalls dazu führen, dass Sanktionen gegen Sie verhängt werden oder Sie irgendeiner Form von Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind.

Sollten Sie dennoch Vorfälle anonym melden wollen, ist dies selbstverständlich möglich.

Wenn Sie ein solches Problem melden, möchten wir Sie darum bitten, so viele relevante und objektive Informationen wie möglich zur Verfügung zu stellen, um eine angemessene Bewertung des angesprochenen Verstoßes in Bezug auf die Art, das Ausmaß, der Dringlichkeit und der möglichen Risiken zu ermöglichen. Sie sollten jedoch davon absehen, Tatsachen falsch darzustellen, verleumderisch zu berichten oder missbräuchliche Meldungen in böser Absicht zu machen.

Das Unternehmen wird sicherstellen, dass jeder Meldung ordnungsgemäß verfolgt und gegebenenfalls untersucht wird und dass die erforderlichen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden. Wenn Sie Fragen zu diesem Prozess haben, wenden Sie sich bitte an das Group Compliance Office unter compliance@stow-group.com.

VEREINBARUNG

Ich erkläre, dass ich den Verhaltenskodex von stow erhalten habe, seinen Inhalt zur Kenntnis genommen habe und mit den angegebenen Bedingungen und Anweisungen einverstanden bin.

Datum:

"gelesen und genehmigt"

Unterschrift