



VERHALTENSKODEX der TUBEX GmbH  
Rangendingen  
Version 2.0 (Fassung vom 28.09.2023)  
auf der Grundlage des  
Verhaltenskodex der CAG HOLDING GmbH  
Version 1.0 (Fassung vom 01.07.2021)

Hinweis: Im Text wird - ohne jede Diskriminierungsabsicht - ausschließlich die männliche Form verwendet.  
Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.



## 1. Präambel

Als international tätiges Unternehmen sind wir überzeugt, dass verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln eine Grundvoraussetzung für den unternehmerischen Erfolg ist. Es bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Anbieter, Geschäftspartner sowie unsere Mitarbeiter entgegenbringen.

Mit den in diesem Verhaltenskodex festgeschriebenen Grundsätzen und Regeln setzen wir den Handlungsrahmen für gelebte Verantwortung bei der Tubex GmbH Rangendingen.

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, dass unser Selbstverständnis nicht nur auf dem Papier steht, sondern täglich und überall gelebt und umgesetzt wird.

Wir sind uns dabei der Vorbildfunktion unserer Führungskräfte bewusst.

## 2. Geltungsbereich des Kodex

Alle, die für oder im Namen der Tubex GmbH Rangendingen arbeiten, sind verpflichtet, die Regelungen dieses Kodex zu kennen, anzuerkennen und einzuhalten.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Anbietern auch die Einhaltung der Grundsätze, die in unserem separaten Verhaltenskodex für Anbieter festgeschrieben sind.

Ebenso wird von Geschäftspartnern, die in unserem Namen agieren, erwartet, dass sie unser Bekenntnis zu den höchsten ethischen Standards teilen.

## 3. Erklärung unserer Prinzipien und Kernwerte

Wir bei Tubex verpflichten uns, nachhaltig, verantwortlich und ethisch korrekt mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Anbietern, Geschäftspartnern, regionalen Behörden und Gemeinden umzugehen und langanhaltende Beziehungen auf einer Vertrauensbasis aufzubauen und zu pflegen.

Die Maßstäbe unseres Handelns prägen unseren Umgang miteinander, bestimmen unsere tägliche Arbeit und bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur.



## 4. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

### 4.1 Beachtung von Gesetzen

Wir bekennen uns ausdrücklich zu Recht, Gesetz sowie zu abgeschlossenen Verträgen und erwarten dasselbe von unseren Geschäftspartnern.

Jeder Mitarbeiter hat die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

Verstöße gegen Gesetze, Verträge oder gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

### 4.2 Achtung und Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten, schützen und fördern die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben.

Wir verbieten jegliche Nutzung von Kinder- und Zwangsarbeit. Dies gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Als Mitarbeiter betrachte ich die Menschenrechte als fundamentale Leitlinie und bin wachsam gegenüber Menschenrechtsverletzungen, die in meinem Umfeld geschehen.*

*Bei Hinweisen auf Menschenrechtsverletzungen in meinem beruflichen Umfeld Sorge ich dafür, dass diese Verletzungen verhindert bzw. abgestellt werden.*

*Falls erforderlich, informiere ich hierzu:*

**Christina Künzel (Compliance-Beauftragte)**

**Kontakt: [christina.kuenzel@tubex.de](mailto:christina.kuenzel@tubex.de)**

**Tel: 07471/990-284.**

**Zudem besteht die Möglichkeit, über unser „sycobase Hinweisgeber-Portal“ jederzeit vertraulich auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Weitergehende Informationen hierzu finden Sie unter Punkt 10!**



### 4.3 Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang.

Tubex fördert ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander, Vielfalt und Toleranz.

Wir bieten gleiche Chancen für alle.

Niemand wird diskriminiert und Diskriminierung aufgrund:

- Ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Behinderung
- Sexueller Orientierung
- Hautfarbe
- Politischer Einstellung
- Sozialer Herkunft oder
- Sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale

wird nicht geduldet.

Wir leben Vielfalt und schaffen ein Umfeld, das die Individualität eines jeden Einzelnen im Unternehmensinteresse fördert.

Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich beachte die Grundsätze von Chancengleichheit und Gleichbehandlung und halte die Menschen in meiner Umgebung zu ebensolchem Verhalten an. Wenn ich Verstöße gegen die Prinzipien von Chancengleichheit und Gleichbehandlung beobachte (z. B. durch Benachteiligung, Belästigung und Mobbing), weise ich die betreffenden Personen auf ihr Fehlverhalten hin. Sollte ich keinen direkten Einfluss auf das Geschehen nehmen können, melde ich den Vorfall der Personalabteilung oder kontaktiere die in Kapitel 4.2 genannte Ansprechpartnerin.*

**Zudem besteht die Möglichkeit, über unser „sycobase Hinweisgeber-Portal“ jederzeit vertraulich auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Weitergehende Informationen hierzu finden Sie unter Punkt 10!**



#### **4.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Wir sind für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Menschen verantwortlich, die bei bzw. für uns tätig sind.

Unsere Richtlinien zum Arbeitsschutz verlangen von uns:

- Alle geltenden Arbeitsschutzgesetze und Arbeitsschutzrichtlinien werden von unseren Mitarbeitern und Auftragnehmern eingehalten
- Unser Arbeitsschutz wird ständig verbessert mit dem Ziel, die beste Vorgehensweise der Branche zu erfüllen und zu übertreffen
- Wir gewährleisten, dass allen Mitarbeitern und Auftragnehmern ein gesunder und sicherer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird
- Wir gewährleisten außerdem, dass auf die Sicherheit und Gesundheit aller Kunden und Besucher geachtet wird.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich halte mich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ich gefährde niemals die Gesundheit und die Sicherheit meiner Kollegen oder Geschäftspartner. Ich ergreife im Rahmen meiner Befugnisse alle angemessenen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass mein Arbeitsplatz immer ein sicheres Arbeiten ermöglicht. Durch freiwillige Inanspruchnahme der Präventions- und Gesundheitsfördermaßnahmen leiste ich einen aktiven Beitrag zum Erhalt und zur Förderung meiner Gesundheit.*

#### **4.5 Drogen und Alkohol**

Unsere Sicherheit hängt auch davon ab, dass unsere Arbeitsplätze frei von Einflüssen jeglicher Substanzen sind, die unsere Sicherheit oder die Leistung am Arbeitsplatz beeinträchtigen können. Der Missbrauch von Medikamenten, kontrollierten Substanzen oder Alkohol sowie die Nutzung illegaler Drogen am Arbeitsplatz ist verboten. Dazu gehören nicht nur Kauf, Verkauf oder Weitergabe dieser Produkte, sondern auch das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem Einfluss solcher Substanzen.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Wenn verordnete oder rezeptfreie Medikamente meine Fähigkeit zur sicheren Durchführung meiner Aufgaben beeinträchtigt, informiere ich meinen Vorgesetzten.*



## 5. Umgang mit Kunden, Anbietern und Geschäftspartnern

### 5.1 Faire Behandlung Aller

Unsere Kunden, Anbieter und Geschäftspartner tragen auf viele Arten zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Im Umkehrschluss bemühen wir uns um Ehrlichkeit und beteiligen uns nie an unfairen Praktiken. Wir sind der festen Meinung, dass vertrauliche Beziehungen zwischen Vertragspartnern sowie Integrität für alle nachhaltig und positiv sind.

#### *Unsere Kunden*

Der Erfolg unserer Geschäftsstrategien beruht auf der Unterstützung unserer Kunden. Daher sind positive und vorteilhafte Geschäftspartnerschaften auf der Grundlage von Fairness, Ehrlichkeit und Vertrauen von wesentlicher Bedeutung für uns. Wir verpflichten uns, all unsere Waren und Dienstleistungen gemäß allen geltenden Gesetzen zu Gesundheit, Sicherheit und Produkthanforderungen zu liefern. Ebenso sollten unsere Produktwerbung und -anzeigen jederzeit auf Fakten beruhen und auf eine faire und angemessene Weise präsentiert werden. Das bedeutet, dass keine falschen Angaben über unsere Produkte und Dienstleistungen oder die Produkte und Dienstleistungen unserer Mitbewerber gemacht werden.

#### *Unsere Anbieter*

Unsere Anbieter sind für den Betrieb unseres Unternehmens lebenswichtig. Wir erwarten von ihnen, dass sie qualitätsorientiert, innovativ und effizient arbeiten und angemessenen Wert zu fairen Preisen bereitstellen, dabei aber nie Gesetze, Regelungen oder angemessene ethische Praktiken ignorieren. Dies sicherzustellen ist durch den Inhalt unseres

„Verhaltenskodex für Anbieter“

gewährleistet.

#### *Unsere Geschäftspartner*

Wir führen eine gründliche Sorgfaltsprüfung für alle Geschäftspartner durch, die in unserem Namen arbeiten, um Angebote für neue Verträge oder Verlängerungen vorhandener Verträge zu sichern, zu erstellen oder auszuhandeln. Darüber hinaus dokumentieren wir sämtliche vertraglichen Verpflichtungen, damit ethische Geschäftsstandards eingehalten werden. Diese Verfahren sind in unserer

„Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung“

festgelegt und schützen uns vor möglichen Verbindungen mit rechtswidrigem oder unethischem Verhalten, wie z. B. die Leistung korrupter Zahlungen. Wie mit all unseren



externen Anbietern muss die Bezahlung an diese Geschäftspartner für die erbrachten Dienstleistungen angemessen sein, ordnungsgemäß dokumentiert werden und per Scheck oder Banküberweisung (nicht bar) erfolgen.

## 5.2 Fairer Wettbewerb

Der faire und freie Wettbewerb wird durch die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Die Einhaltung dieser Gesetze gewährleistet, dass es auf dem Markt nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt – zum Wohle aller Marktteilnehmer. Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Unzulässig ist es auch, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen.

Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel vorliegen:

- bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung)
- bei Lieferverweigerung
- bei der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise und Konditionen
- bei Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

Wettbewerbswidriges Verhalten kann nicht nur unseren guten Ruf erheblich schädigen, sondern auch empfindliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.

Unser Unternehmensgrundsatz ist: Wir betreiben Geschäfte ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage der Marktwirtschaft sowie des freien, ungehinderten Wettbewerbs. Wir messen uns gern mit unseren Wettbewerbern und halten uns dabei immer an Recht und Gesetz und an ethische Grundsätze. Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden. Soweit unser Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung innehat, missbrauchen wir sie nicht. Im Umgang mit unseren Vertriebspartnern halten wir die spezifischen kartellrechtlichen Rahmenbedingungen für Vertriebssysteme ein.

➔ Was kann ich als Mitarbeiter tun?

*Ich achte bei jeglichem Kontakt mit Wettbewerbern darauf, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten des Informationsgebers zulassen. Ich vermeide in Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern Themen, die für den*



*Wettbewerb untereinander von Bedeutung sind. Dazu gehören unter anderem Preise, Preisgestaltung, Geschäftsplanungen, Entwicklungsstände oder Lieferfristen.*

### **5.3 Ablehnung von Bestechung und Korruption**

#### 5.3.1 Bestechung

Eine Bestechung ist ein finanzieller oder anderweitiger Vorteil, der mit der Absicht der Einflussnahme auf das Verhalten einer Person oder eines Unternehmens angeboten wird.

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weitverbreitet. Sofern sich diese Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten und nicht gegen interne sowie gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie nicht zu beanstanden. Wenn solche Zuwendungen aber diesen Rahmen übersteigen und zur Beeinflussung von Dritten genutzt werden, kann das strafbar sein.

Wir tolerieren keine Form der Bestechung und verbieten allen Mitarbeitern, Bestechungen anzubieten, zu bezahlen, zu verlangen oder anzunehmen.

Mit internen Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen regeln wir, welche Zuwendungen angemessen und welche Prüfungsschritte bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen zu beachten sind.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich mache mich mit den Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen vertraut und halte sie strikt ein. Ich überprüfe mein Verhalten in diesem Zusammenhang daraufhin, ob Interessenkonflikte bestehen oder auftreten können. Wenn ich Geschenke erhalte, melde ich dies der Compliance-Beauftragten (Kontaktdaten in Kapitel 4.2), um sicherzugehen, dass die Annahme des Geschenkes rechtmäßig ist.*

#### 5.3.2 Schmiergelder

Schmiergelder sind ebenfalls ausdrücklich verboten. Dabei handelt es sich um kleine, inoffizielle Zahlungen an Personen, üblicherweise an Regierungsvertreter oder Beamte, um eine Routinehandlung zu sichern oder zu beschleunigen. Dazu gehören unter anderem:

- die Bearbeitung von Genehmigungen, Lizenzen oder Visa,
- die Terminierung einer Überprüfung,
- die Freigabe von Waren am Zoll oder





- die Beschleunigung der Installation der Energieversorgung.

Die Zahlung einer Gebühr für ein anerkanntes, gesetzlich erlaubtes Verfahren zur Beschleunigung, das allen offensteht und nicht an eine Person bezahlt wird, gilt nicht als Schmiergeld.

Wie auch mit Wettbewerbsgesetzen, stellt ein Verstoß gegen diese Richtlinie erhebliche Gefahren für den Ruf sowie rechtliche und finanzielle Risiken dar. Dementsprechend ist es wichtig, dass wir unsere Verantwortung in diesem Bereich verstehen.

#### **5.4 Verbot von Geldwäsche**

Geldwäsche liegt vor, wenn unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden und so deren Herkunft verschleiert wird.

Eine Haftung wegen Geldwäsche setzt keine Kenntnis des Beteiligten davon voraus, dass durch das betreffende Rechtsgeschäft oder die betreffende Überweisung Geld gewaschen wird. Schon ein unbeabsichtigtes Mitwirken an Geldwäsche kann für alle daran Beteiligten empfindliche Strafen nach sich ziehen.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich ergreife keinerlei Maßnahmen, die gegen in- oder ausländische Geldwäschevorschriften verstoßen können. Ich halte in meinem Verantwortungsbereich alle anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Transaktionen und Verträgen ein.*

*Ich bin aufmerksam und gehe verdächtigem Verhalten von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten nach. Liegen Hinweise vor, die einen solchen Verdacht begründen können, wende ich mich umgehend an meinen Vorgesetzten oder die in Kapitel 4.2 genannte Compliance-Beauftragte.*

**Zudem besteht die Möglichkeit, über unser „sycoBASE Hinweisgeber-Portal“ jederzeit vertraulich auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Weitergehende Informationen hierzu finden Sie unter Punkt 10!**



## 6. Unser Bekenntnis zu unserem Unternehmen und unserer Unternehmensgruppe

### 6.1 Schutz von Vermögenswerten und Informationen

Das materielle und immaterielle Vermögen unseres Unternehmens dient dazu, unsere Mitarbeiter bei der Erreichung der Geschäftsziele des Unternehmens zu unterstützen und darf nur im Rahmen der betrieblichen Regelungen verwendet werden.

Wir achten das materielle und immaterielle Vermögen des Unternehmens und verwenden es nicht für betriebsfremde Zwecke.

#### 6.1.1 Geistiges Eigentum

Zum geistigen Eigentum gehören:

- Urheberrechte,
- Patente,
- Warenzeichen,
- Rechte auf Geschmacksmuster,
- Logos und
- Marken.

Wir sind uns des Wertes dieses immateriellen Eigentums bewusst und schützen dieses sehr sorgfältig. Das geistige Eigentum von Konkurrenten, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten erkennen wir an.

#### 6.1.2 Umgang mit vertraulichen Informationen

Auch vertrauliche und firmeneigene Informationen sind schützenswerte Güter. Dabei handelt es sich um alle Informationen, die der Öffentlichkeit (und damit unseren Wettbewerbern) nicht zugänglich gemacht werden dürfen.

Dazu können unter anderem gehören:

- Vertriebsinformationen oder Marketingpläne (wie Kundenlisten oder Marketingpläne)
- Personenbezogene Daten von Mitarbeitern
- Geschäftsgeheimnisse, also alle Informationen, die uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen wie zum Beispiel:
  - o Geheimrezepturen oder Know-How
  - o Verfahrensinformationen (wie Methoden in der Herstellung) oder Produktspezifikationen



- Verträge
- Details unserer Computersysteme
- Handbücher für Richtlinien und Verfahren
- Finanzdaten.

Die unbefugte Weitergabe von derartigem Wissen kann für das Unternehmen sehr hohe Schäden verursachen und für den betreffenden Mitarbeiter arbeits-, zivil- und strafrechtliche Konsequenzen haben.

Wir sind uns des Wertes von unternehmenseigenem Know-how bewusst und schützen dieses sehr sorgfältig. Das geistige Eigentum von Konkurrenten, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten erkennen wir an.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich gehe mit allen Informationen des Unternehmens sorgfältig um und gebe diese nicht unbefugt weiter. Insbesondere achte ich dabei auf Informationen, die technisches Know-how, Patente, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse betreffen.*

## **6.2 Datenschutz**

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedarf im Grundsatz der Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage.

Wir schützen die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen. Wir sammeln, erheben, verarbeiten, nutzen und speichern personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich berücksichtige, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur mit Einwilligung des Betroffenen, mit einer vertraglichen Regelung oder sonstigen gesetzlichen Grundlage erfolgen darf. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen so gesichert sein, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Nachweisbarkeit und Belastbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird. In Zweifelsfällen wende ich mich an meinen Vorgesetzten oder an die für Datenschutz zuständige Stelle.*



## Kontakt Daten des Datenschutzbeauftragten:

**W-consults**  
**Steffen Wacker**  
**Tel.: 07476 4490428**  
**[datenschutz@w-consults.de](mailto:datenschutz@w-consults.de)**

### 6.3 IT-Sicherheit

Informationstechnologie (IT) beziehungsweise elektronische Datenverarbeitung (EDV) sind aus unserem Arbeitsalltag nicht wegzudenken, ihre Nutzung birgt jedoch eine Vielzahl von Risiken. Dazu gehören insbesondere:

- die Beeinträchtigung der Datenverarbeitung durch Schadprogramme (Viren),
- der Verlust von Daten durch Programmfehler oder
- der Missbrauch von Daten (z.B. durch Hacker).

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich mache mich mit dem geltenden IT-Sicherheitsregelwerk vertraut und halte mich an die darin gemachten Vorgaben. Ich bin mir bewusst, dass unverschlüsselter Datenaustausch (z.B. per E-Mail oder USB-Stick) kein sicheres Kommunikationsmittel ist.*

### 6.3 Buchhaltung und andere Geschäftsunterlagen

Die Aufbewahrung und Pflege genauer und zuverlässiger Geschäftsunterlagen in schriftlicher oder elektronischer Form ist für die Geschäftsentscheidungen unserer Unternehmensgruppe von entscheidender Bedeutung. Neben anderen wichtigen Verwendungsmöglichkeiten können wir dank dieser Unterlagen unsere verschiedenen Berichterstattungspflichten und gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Unsere Buchhaltung muss daher immer nach den höchsten Standards arbeiten, sodass unsere Unterlagen unter Einhaltung der geltenden Gesetze, relevanten Buchhaltungsstandards und sonstiger geltender Richtlinien gepflegt werden.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich organisiere die Prozesse so, dass alle geschäftlichen Finanzdaten korrekt und rechtzeitig in der Buchhaltung erfasst werden können. Ich wende mich bei Fragen zur korrekten Erfassung der Daten an meinen Vorgesetzten oder an die zuständige Finanzabteilung.*



## 6.4 Digitale (oder soziale) Medien

Digitale Medien sind Hilfsmittel und Kanäle für die soziale Interaktion, die besonders zugängliche Kommunikationstechniken verwenden. Dazu gehören beispielsweise:

- Soziale Netzwerkseiten
- Blogs und Mikroblogs
- Online-Diskussionsforen.

Diese Medien haben in den vergangenen Jahren eine immer größere Bedeutung, auch im Rahmen der geschäftlichen Kommunikation, bekommen. Uns ist jedoch bewusst, dass die Nutzung dieser neuen Kanäle gewisse Risiken mit sich bringt und bei falscher Anwendung unbeabsichtigte und möglicherweise schädliche Konsequenzen die Folge sein können.

Die geltenden Richtlinien in diesem Bereich erläutern, wann und wie diese Hilfsmittel in einem geschäftlichen Kontext am besten zu verwenden sind.

Wenn Sie darüber nachdenken, ob und was Sie posten, denken Sie an unsere Grundregel:

**Gehen Sie davon aus, dass alles, was Sie online kommunizieren, für alle Zeiten in der Öffentlichkeit bleibt!**

## 6.5 Umgang mit Interessenkonflikten

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, wenn die Privatinteressen eines unserer Mitarbeiter mit Unternehmensinteressen kollidieren oder kollidieren können. Ein solcher Interessenkonflikt kann sich insbesondere aus Nebentätigkeiten ergeben. Stellt ein Mitarbeiter seine persönlichen Interessen über die des Unternehmens, kann dies dem Unternehmen schaden.

Wir respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben unserer Kollegen. Gleichzeitig legen wir jedoch Wert darauf, Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen oder auch nur deren Anschein zu vermeiden. Wir treffen unsere Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Ich vermeide bereits den Anschein eines Interessenkonflikts und lege jeglichen scheinbar oder tatsächlich auftretenden Interessenkonflikt gegenüber meinem Vorgesetzten und*



*dem zuständigen Personalwesen offen. Gemeinsam suchen wir eine Lösung, die die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen.*

#### **6.6 Kredite an Mitarbeiter**

Kredite, Gefallen und andere Zahlungen können unser Urteil zugunsten des Gebers beeinflussen oder den Anschein einer Einflussnahme geben. Daher vergeben wir keine Kredite an Mitarbeiter oder verbundene Personen, sofern keine außerordentlichen Umstände vorliegen und ausschließlich vorbehaltlich der festgelegten Richtlinien.

## **7. Unser Bekenntnis zum Umweltschutz und zu unseren Gemeinden**

### **7.1 Ökologische Nachhaltigkeit**

Unser Ziel ist es, die höchsten Standards im Bereich Umweltmanagement und -kontrolle zu erreichen und auf die Herausforderungen des Klimawandels proaktiv einzugehen. Unser Bekenntnis zur ökologischen Nachhaltigkeit verlangt von uns:

- dass wir alle geltenden Umweltschutzgesetze einhalten
- dass wir gewährleisten, dass alle unsere Mitarbeiter und Vertragspartner ihre Verantwortung für die Umwelt wahrnehmen
- dass wir auf die Herausforderungen und Chancen des Klimawandels eingehen
- dass wir unsere Energienutzung sowie die Nutzung aller Ressourcen optimieren
- dass wir den Einsatz ökologischer Produkte und Verfahrensinnovationen fördern.

## **8. Compliance leben via TIP**

Mit TIP (Tubex-Innovations-Programm) steht unseren Mitarbeitern ein Programm zur Verfügung, welches für Vorschläge, Ideen und Anregungen generell aber auch für Vorschläge und Anregungen zur ständigen Verbesserung der Einhaltung unserer Compliance-Richtlinien von großem Nutzen sein kann.

Jede Idee und jeder Vorschlag werden hier transparent und anonym dokumentiert. Der Status und das Ergebnis der Bearbeitung sind jederzeit für den Autor einsehbar. Der hinterlegte Prozess verlangt, dass jeder eingereichte Vorschlag bearbeitet und bewertet wird. So ist gewährleistet, dass:



- Jeder seine Ideen bzw. Anregungen zur Verbesserung unserer Compliance-Richtlinien einreichen und seinen Beitrag zur ständigen Verbesserung leisten kann
- Probleme „gehört“ und in Lösungen umgewandelt werden.

➔ *Was kann ich als Mitarbeiter tun?*

*Sollten mir in meinem Arbeitsalltag einmalig oder wiederholt Dinge auffallen, die im Hinblick auf Compliance verbessert werden könnten, nutze ich das „Medium TIP“ und reiche meinen Vorschlag zur Verbesserung ein.*

## 9. Mitgeltende Unterlagen

- Richtlinie zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung (Version 1.0 vom 01.01.22)
- Richtlinie zur Betrugs- und Diebstahlbekämpfung (Version 1.0 vom 01.01.22)
- Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche (Version 1.0 vom 01.07.2021)
- Spendenrichtlinie (Version 1.0 vom 01.01.2022)
- Richtlinie zum Gewähren und Annehmen von Bewirtung, Unterhaltung und Geschenken (Version 1.0 vom 01.01.2022)
- Whistleblowing-Richtlinien und –Verfahrensweisen (Version 1.0 vom 01.01.2022)
- Handbuch für Finanzrichtlinien und –verfahren (Version 1.0 vom 01.07.2021).

## 10. Bereitstellung unseres Hinweisgeber-Portals

### 10.1 Was ist und warum benötigen wir ein Hinweisgeber-Portal?

Compliance bedeutet für uns mehr als lediglich die Einhaltung von Regeln und Gesetzen. Tubex steht für Vertrauenswürdigkeit, verantwortungsvolles Handeln sowie Werte wie Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit. Diese sind für uns selbstverständlich und bilden die Basis für das Vertrauen, das uns unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter täglich entgegenbringen. Verantwortung zu übernehmen, bedeutet auch rechtmäßig zu handeln. Die Integrität unseres geschäftlichen Handelns hat für uns einen sehr hohen Stellenwert.

Dazu bieten wir unseren Mitarbeitern das „sycoBASE Hinweisgeber-Portal“ an, welches genutzt werden kann, um auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Auf diesem Weg können Hinweise weltweit und rund um die Uhr abgegeben werden – sicher und vertraulich.

Das „sycoBASE Hinweisgeber-Portal“ ist verantwortungsvoll zu nutzen. Es sollen nur solche Informationen weitergegeben werden, von deren Richtigkeit der Hinweisgeber nach bestem



Wissen und Gewissen überzeugt ist. Falsche Anschuldigungen oder irreführende Informationen gehören hier nicht hin.

### **10.2 Was ist das „sycobase Hinweisgeber-Portal“?**

Das „sycobase Hinweisgeber-Portal“ ist ein webbasiertes System, das von einem externen Dienstleister (sycobase GmbH) für die Meldung von Compliance-Verstößen Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Über das System werden Hinweise erfasst, bearbeitet und dokumentiert. Beweise, die die Meldungen untermauern sollen, können als Anhang hochgeladen werden.

Oberstes Prinzip des „sycobase Hinweisgeber-Portal“ ist der Schutz des Hinweisgebers. Dritte haben keine Möglichkeit des Zugriffs auf die Meldungsdaten. Die technische Gewährleistung der Vertraulichkeit der Daten ist garantiert.

### **10.3 Wo findet man das „sycobase Hinweisgeber-Portal“?**

Mit nachfolgendem Link gelangen Sie direkt zu unserem Hinweisgeberportal:

<https://wbs.sycobase.app/case?refId=RP6WDNQIGVEEJ57Z2O7H3XSTCVBIPVI>

Für mobile Geräte kann auch dieser QR-Code verwendet werden:



Auf der Startseite des Portals finden Sie weitere Informationen zum Umgang mit Hinweisen.