

# Verhaltenskodex

AES hat sich dazu verpflichtet, sowohl sicherzustellen, dass alles geschäftliche Handeln im Einklang mit sämtlichen geltenden Gesetzen und Vorschriften, sowie geschäftsethischen Normen und Grundsätzen steht, als auch eine Kultur der Verantwortlichkeit, Integrität und Nachhaltigkeit zu entwickeln.

In diesem Kodex sind alle Verhaltensregeln festgelegt, zu denen AES sich selbst und alle Geschäftspartner verpflichtet. Jeder Geschäftspartner hat seine Geschäfte im Einklang mit diesem Verhaltenskodex zu führen. Es wird zudem erwartet, dass Geschäftspartner diese Prinzipien innerhalb der eigenen Liefer- und Leistungskette weitergeben und sich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus dafür einsetzen, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen und ethisch zu handeln.

## § 1 Einhaltung von Gesetzen

- 1.1 Alle geltenden Gesetze und Bestimmungen sind einzuhalten, darunter auch alle lokalen Gesetze und Vorschriften in sämtlichen Ländern, in denen Geschäftstätigkeiten durchgeführt werden.
- 1.2 Insbesondere sind jegliche Handlungen zu unterlassen, die den Tatbestand eines Umgehungsgeschäfts erfüllen könnten. Dazu sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
  - Transparente Offenlegung aller relevanten Vertragsbedingungen und -klauseln.
  - Vermeidung von Scheingeschäften oder Treuhandverhältnissen, die lediglich der Umgehung gesetzlicher Vorschriften dienen.
  - Sicherstellung, dass alle geschäftlichen Transaktionen den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und nicht darauf abzielen, diese zu umgehen.
  - Regelmäßige Überprüfung und Anpassung interner Richtlinien und Verfahren, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu gewährleisten.Verstöße gegen diese Forderung können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Schadensersatzansprüche und strafrechtliche Verfolgung.

## § 2 Menschenrechte

Alle Geschäfte sind in einer Weise zu führen, die die Menschenrechte wahrt, indem sie die eigenen Mitarbeiter und die der Geschäftspartner mit Respekt und Würde behandeln und faire Arbeitsbedingungen fördern. Wenn potenzielle und tatsächliche menschenrechtsverletzende Beeinflussungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit und durch Geschäftsbeziehungen erkannt werden, sind geeignete Schritte zu unternehmen, um derartige Risiken zu verringern. Es ist sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeit nicht zu Menschenrechtsverletzungen führt oder zu diesen beiträgt, und mögliche nachteilige Folgen, die durch ihre Tätigkeit oder Geschäftsbeziehungen direkt verursacht worden sind oder zu denen sie beigetragen haben, sind zu beheben.

### 2.1 Kinderarbeit

Es ist sicherzustellen, dass bei der Erbringung der Geschäftstätigkeit keine Kinderarbeit eingesetzt wird. Der Begriff „Kind“ bezeichnet jede Person unter dem gesetzlichen Mindestalter für eine Beschäftigung in dem Land, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, und/oder unter dem von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definierten Mindestbeschäftigungsalter, je nachdem, welches Alter höher liegt. Alle Mitarbeiter unter 18 Jahren sind davor zu schützen, Tätigkeiten auszuführen, die potenziell gefährlich sind oder unter Umständen ihre körperliche oder mentale Gesundheit und ihre soziale, geistige oder moralische Entwicklung gefährden.

### 2.2 Moderne Sklaverei

Alle Arbeiten müssen von Seiten der Mitarbeiter freiwillig ausgeführt werden. Zwangsarbeit, Arbeit in Schuldknechtschaft oder als Arbeitsverpflichtete oder Gefangenearbeit werden in keiner Weise akzeptiert. Dies gilt

auch für die Schleusung von Menschen. Es wird erwartet, dass jeder Mitarbeiter einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhält, und zwar in einer Sprache, die die betreffende Person versteht, unter klarer Angabe ihrer Rechte und Pflichten in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten, Zusatzleistungen und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses darf keine Form eines Identitätsnachweises (Pass, Arbeitserlaubnis usw.) einbehalten oder derartige Dokumente vernichtet oder der Zugang dazu verweigert werden, es sei denn, es ist nach geltendem Recht so vorgeschrieben. Von den Mitarbeitern dürfen als Vorbedingung der Beschäftigung weder direkt noch indirekt Gebühren, Kosten für die Einstellung oder eine Kautions verlangt werden. Das Recht der Mitarbeiter auf Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses nach angemessener Frist ist zu respektieren. Die Mitarbeiter haben das Recht, den ihnen zustehenden Lohn in voller Höhe zu erhalten. Das Recht der Mitarbeiter, den Arbeitsplatz nach Schichtende zu verlassen (siehe auch Löhne, Zusatzleistungen und Arbeitszeiten) ist zu respektieren.

## § 3 Arbeitsbedingungen

### 3.1 Belästigung und Mobbing

Mitarbeitern ist ein Arbeitsumfeld ohne physische, psychologische, sexuelle oder verbale Belästigung, Einschüchterung oder sonstigem missbräuchlichem Verhalten zur Verfügung zu stellen.

### 3.2 Diversität und Inklusion

Ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld ist zu fördern, in dem Mitarbeiter, unabhängig von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, ethnischer oder nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Vorliebe, Geschlechtsidentität, Personenstand, Staatsangehörigkeit, politischer Ausrichtung oder anderen persönlichen Eigenschaften mit Würde, Respekt und Fairness behandelt werden. Mitarbeitern und Bewerbern ist Chancengleichheit im Sinne einer diskriminierungsfreien Beschäftigung zu bieten und alle Antidiskriminierungsgesetze und -vorschriften sind einzuhalten. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Entlohnung, Zusatzleistungen, Kündigung und Renteneintritt, auf Grundlage der Fähigkeiten der Beschäftigten, und nicht ihrer persönlichen Eigenschaften, erfolgt.

### 3.3 Löhne und Zusatzleistungen

Den Mitarbeitern ist mindestens der vor Ort geltende gesetzliche Mindestlohn zu zahlen und alle gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen (z.B. Überstunden) sind zu gewähren.

Lohnabzüge als disziplinarische Maßnahme oder sonstige Abzüge, die nicht im nationalen Recht verankert sind, sind nicht zulässig.

### 3.4 Arbeitszeiten

Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die die Arbeits- und Ruhezeiten, maximal aufeinanderfolgenden Arbeitstage und den Jahresurlaub regeln, sind zu beachten. Arbeitsstunden, die über die reguläre Wochenarbeitszeit hinausgehen, sind freiwillig zu leisten und den Mitarbeitern ist eine arbeitsfreie Zeit von durchgehend mindestens 24 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum zu gewähren.

### 3.5 Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Mitarbeiter, sich frei zu organisieren und offen mit der Führungsebene über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne Belästigung, Einschüchterung, Bestrafung, Einmischung oder Repressalien fürchten zu müssen, ist zu respektieren, ebenso wie das Recht der Mitarbeiter, ihre gesetzlich verbrieften Rechte der Organisationsfreiheit wahrzunehmen, einschließlich des Rechts, einer Organisation ihrer Wahl innerhalb des geeigneten nationalen Rechtsrahmens beizutreten oder nicht.

### 3.6 Disziplinarische Verfahren und Beschwerdeverfahren

Es ist ein Disziplinarprozess verfügbar, über den Sachverhalte im Zusammenhang mit der Arbeit, dem Verhalten oder den Abwesenheiten der Mitarbeiter geregelt werden. Für Anliegen oder Probleme am Arbeitsplatz oder den Widerspruch gegen eine Disziplinarentscheidung muss für Mitarbeiter ein Beschwerdeverfahren zur Verfügung stehen.

### 3.7 Gastarbeiter

Der Begriff „Gastarbeiter“ bezeichnet eine Person, die in einem Staat, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht hat, eine Tätigkeit gegen Entgelt ausüben wird, ausübt oder ausgeübt hat. Gastarbeiter sind in vollständiger Übereinstimmung mit den Einwanderungs- und Arbeitsgesetzen des Gastlandes zu beschäftigen.

## § 4 Integrität & Geschäftsethik

### 4.1 Antikorruptionsgesetze

Es sind alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Korruption in jeglicher Form einer geschäftlichen Vereinbarung ist zu verhindern und aufzudecken, unter anderem in Kaufverträgen, Partnerschaften, Joint Ventures, Offset-Verträgen und der Beauftragung Dritter, wie Vermittler oder Berater.

### 4.2 Rechtswidrige Zahlungen

Es dürfen keine unangemessenen Zahlungen oder geldwerten Zuwendungen angeboten, in Aussicht gestellt, getätigt, angenommen oder deren Annahme zugestimmt werden – weder in Bezug auf Amtsträger, politische Parteien, Kandidaten für ein öffentliches Amt noch in Bezug auf sonstige Personen. Unter dieses Verbot fallen auch so genannte „Vermittlungszahlungen“ oder „Schmiergelder“, die behördliche Routinevorgänge, wie Visaanträge oder eine Zollabfertigung vorantreiben oder deren Durchführung sicherstellen sollen, es sei denn, es handelt sich dabei um eine amtliche, rechtlich zulässige Gebühr für eine solche Gegenleistung, über die eine Quittung ausgestellt wird. Zahlungen, die der persönlichen Sicherheit dienen, sind zulässig, wenn eine unmittelbare Gefahr für Gesundheit oder Sicherheit besteht. Es ist untersagt, Kunden, Lieferanten, deren Beauftragten, Vertretern oder sonstigen Personen rechtswidrige Zahlungen anzubieten oder in deren Erhalt einzuwilligen. Mitarbeitern ist zu untersagen, Geld oder geldwerte Zuwendungen direkt oder indirekt in der Absicht anzunehmen, zu zahlen und/oder in Aussicht zu stellen, damit einen ungebührlichen Einfluss auszuüben oder einen unzulässigen Vorteil zu erzielen. Dieses Verbot gilt auch an Orten, an denen ein solches Vorgehen nicht gegen lokales Recht verstößt.

### 4.3 Betrug und Täuschung

Es ist untersagt, sich Vorteile durch betrügerische Handlung, Täuschung oder falsche Behauptungen zu verschaffen oder dies einer anderen Person, die sie vertritt, zu gestatten. Hierunter fällt auch das betrügerische Erlangen oder Stehlen, oder jede Art der Veruntreuung, von Sacheigentum oder Informationen.

### 4.4 Wettbewerb und Kartellrecht

Es dürfen keine wettbewerbsverzerrenden, formellen oder informellen Vereinbarungen getroffen werden, die zu Absprachen in Bezug auf Preise oder Ausschreibungsangebote führen, das Angebot begrenzen oder Märkte aufteilen/kontrollieren. Es ist nicht gestattet, bestehende, aktuelle oder künftige Preisinformationen mit Wettbewerbern auszutauschen. Es ist untersagt, sich an einem Kartell oder an jeglicher Tätigkeit zu beteiligen, die den Wettbewerb rechtswidrig behindert oder beeinflusst.

### 4.5 Geschenke/geschäftliche Gefälligkeiten

Es ist sicherzustellen, dass nur nach geltendem Recht erlaubte Geschenke oder Gefälligkeiten angeboten oder angenommen werden. Zudem darf dieser Austausch nicht gegen die Regeln und Standards des Empfängers verstoßen und er muss den marktüblichen Gepflogenheiten entsprechen. Es dürfen keine Geldgeschenke angeboten

oder angenommen werden. Es wird erwartet, dass Geschäftspartner ausschließlich auf der Grundlage ihrer Produkte und Leistungen konkurrieren. Der Austausch von geschäftlichen Gefälligkeiten darf nicht dazu dienen, sich einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

#### 4.6 Insiderhandel

Geschäftspartnern und deren Personal ist es nicht gestattet, die im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung mit AES erhaltenen Unterlagen oder nicht öffentlich bekanntgegebenen Informationen als Grundlage für Börsengeschäfte zu verwenden oder Dritten den Handel mit Aktien oder Wertpapieren eines anderen Unternehmens zu ermöglichen.

#### 4.7 Interessenkonflikte

Es wird erwartet, dass jegliche Interessenkonflikte oder Situationen, die den Anschein eines potenziellen Interessenkonflikts erwecken, vermieden werden. Im Falle eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts sind alle betroffenen Parteien zu informieren. Hierzu gehört auch ein Konflikt zwischen den Interessen von AES und denen der Geschäftspartner oder denen von Familienangehörigen, Freunden oder Mitarbeitern.

## § 5 Umwelt- und Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

### 5.1 Umweltmanagement

Geschäftstätigkeiten sind so auszuüben, dass sie dabei über alle Geschäftsvorgänge, Produkte und Lieferketten hinweg Umweltrisiken aktiv managen. Dabei sollen ökologische Aspekte in das Produktdesign oder in die Dienstleistung einfließen. Weiter ist sicherzustellen, dass die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter, Geschäftspartner, Besucher sowie der Personen geschützt wird, die von den Geschäftsaktivitäten betroffen sein könnten. Es soll angestrebt werden, tödliche Unfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und/oder Gesundheitsschäden zu verhindern und Sicherheitsrisiken möglichst gering zu halten. Es sind angemessene Schritte zu unternehmen, um hygienische Arbeitsverhältnisse zu schaffen, und es ist sicherzustellen, dass die Arbeitsleistung und Sicherheit der Mitarbeiter nicht durch Alkohol, Betäubungsmittel, sowie legale und illegale Drogen beeinträchtigt werden.

### 5.2 Management von Inhaltsstoffen und Chemikalien

Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie AES aktuelle Informationen über Belange im Bereich des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes übermitteln, die ihre Produkte betreffen, damit die sichere Verwendung dieser Produkte über den gesamten Lebenszyklus möglich ist. Sie müssen ferner mit AES zusammenarbeiten, um nachgeschaltete Anforderungen in Bezug auf die Produkte und/oder Dienstleistungen des Zulieferers zu erfüllen. Darüber hinaus wird erwartet, dass Lieferanten auf zukünftige regulatorische Beschränkungen bestimmter Chemikalien/Stoffe vorausschauend reagieren, damit eine ununterbrochene Versorgung sichergestellt ist.

### 5.3 Nachhaltige Produkt- und Prozessentwicklung

Die Lieferanten von AES unterstützen aktiv die Nachhaltigkeitsstrategie von AES und setzen sich nach bestem Vermögen ein, innovative Produkte und Prozesse zu entwickeln, herzustellen und bereitzustellen, die über ihre Lebensdauer geringstmögliche Umweltfolgen haben. Es wird erwartet, dass die Geschäftspartner die Auswirkung reduzieren, die ihre Tätigkeit auf den Klimawandel hat, ihre Effizienz beim Verbrauch von Energie, Wasser und natürlichen Ressourcen verbessern, möglichst wenig Abfall erzeugen und wenige Gefahrenstoffe nutzen, Waren in einer geeigneten Umverpackung verschicken und den Einsatz wiederverwendbarer/recycelter Verpackungsmaterialien fördern, etwa durch weniger Einwegplastik, und mit ihrem Schadstoffausstoß in die Luft verantwortungsvoll umgehen.

## § 6 Produktsicherheit

Es wird erwartet, dass die Lieferanten, durch ihre eigene Organisation und Prozesse die Produktsicherheit von AES aktiv unterstützen und zu den Vorschriften zur Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit und Sicherheit beitragen.

### 6.1 Sicherheitsengagement

Es ist sicherzustellen, dass sich jeder einzelne Mitarbeiter voll engagiert zeigt und sich vollständig dessen bewusst ist, dass das Leben von Fluggästen, Airline-Personal und der Kollegen davon abhängt, dass sie ganz persönlich die Produktsicherheit ernstnehmen.

### 6.2 Safety First

Der Grundsatz „Safety First“ ist auf allen Ebenen in der Organisation einzuhalten und zu fördern. Jeder einzelne Mitarbeiter gibt sein Bestes, damit die Produktsicherheit zu keiner Zeit infrage gestellt ist.

### 6.3 Aufmerksamkeit und Informationsaustausch

Die Lieferanten melden ordnungsgemäß und entsprechend der anwendbaren Vorschriften alle Sicherheitsprobleme an AES. - Die Lieferanten unterstützen die Analyse von Sicherheitsproblemen und die Untersuchung von Unfällen/Zwischenfällen gemäß den anwendbaren Vorschriften.

### 6.4 Sicherheitsverbesserungen

Gemäß den Grundsätzen des Sicherheitsmanagementsystems wird von den Lieferanten erwartet, dass sie AES proaktiv alle Ereignisse melden, die potenziell die Produktsicherheit und/oder die Sicherheit des Betriebs der Produkte beeinträchtigen könnten.

## § 7 Informationsschutz

### 7.1 Sensible, vertrauliche, eigentumsrechtlich geschützte Informationen

Alle sensiblen, vertraulichen, eigentumsrechtlich geschützten Informationen sind angemessen zu schützen. Alle anwendbaren Datenschutzgesetze und -vorschriften sind einzuhalten. Sensible, vertrauliche und eigentumsrechtlich geschützte Informationen von Dritten, einschließlich personenbezogener Daten, sind durch geeignete physische und elektronische Sicherheitsverfahren vor unbefugtem Zugriff, Vernichtung, Verwendung, Änderung und Offenlegung zu schützen. Hierzu gehört es auch, Risiken abzumildern, die sich aus Informationssystemen ergeben, indem geeignete IT-Cybersicherheitsprogramme eingeführt werden.

### 7.2 Geistiges Eigentum

Alle geltenden Gesetze zum Schutz geistiger Eigentumsrechte sind einzuhalten. Hierzu gehört auch der Schutz vor Offenlegung.

## § 8 Globaler Handel und Exportkontrolle

### 8.1 Import

Alle Geschäftspraktiken stehen im Einklang mit allen geltenden Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften, die den Import von Teilen, Komponenten, technischen Daten und Dienstleistungen regeln.

## 8.2 Exportkontrolle

Geschäftspraktiken stimmen mit allen geltenden Gesetzen, Richtlinien und Bestimmungen überein, einschließlich der Rechtsvorschriften in den USA und der EU und sonstiger nationaler Vorschriften, und mit der Gesetzgebung zu Sanktionen und Embargos. Die Lieferanten legen eine wahrheitsgemäße und korrekte Exportkontrollklassifizierung und zugehörige Informationen vor und holen, sofern erforderlich, Ausfuhrlicenzen oder sonstige Genehmigungen ein und sie legen diese Bescheinigung, wenn nötig, vor.

### 8.2.1 No-Russia Klausel

Insbesondere dürfen Waren, die in den Anwendungsbereich von Artikel 12g der Verordnung (EU) Nr. 833/2014 des Rates fallen, weder direkt noch indirekt in die Russische Föderation oder zur Verwendung in der Russischen Föderation verkauft, ausgeführt oder wiederausgeführt werden.

Es ist sicherzustellen, dass dies nicht durch Dritte in der weiteren Handelskette, einschließlich möglicher Wiederverkäufer, vereitelt wird.

Es gilt einen angemessenen Überwachungsmechanismus einzurichten und aufrechtzuerhalten, um Verhaltensweisen Dritter in der weiteren Handelskette, einschließlich möglicher Wiederverkäufer, zu erkennen, die den Zweck dieses Artikels 8.2.1 vereiteln würden.

### 8.3 Verantwortungsvolle Beschaffung mineralischer Rohstoffe

Die für direkte oder indirekte Beschaffung kritischer Materialien und Mineralien aus Konfliktgebieten geltenden Gesetze und Bestimmungen sind einzuhalten (sofern sie in den gekauften Produkten enthalten sind). Zu diesen Mineralien gehören „Konflikt“-Mineralien (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold), seltene Erden sowie andere Mineralien oder Metalle (z. B. Bauxit, Kobalt, Titan, Lithium).

Die Geschäftspartner unterstützen das Bemühen, die Verwendung von Materialien aus Konfliktgebieten zu beenden, die direkt oder indirekt zur Finanzierung und Unterstützung bewaffneter Gruppen beiträgt und/oder gravierende Menschenrechtsverletzungen begehen. Es wird erwartet, dass die Lieferanten mit gebührender Sorgfalt vorgehen und AES auf Anfrage Belege über ihre Quellen und die Produktkettenzertifizierung für diese mineralischen Rohstoffe vorlegen und AES darauf hinweisen, wenn potenzielle Zweifel an der Herkunft und/oder deren Herstellung bestehen. Ist die nachgewiesene Produktkette des Materials „nicht nachzuvollziehen“ oder auf andere Weise unbekannt, wird erwartet, dass der Lieferant entweder die erforderlichen Zertifikate einholt oder die Quelle des mineralischen Rohstoffs nicht weiter nutzt.

### 8.4 Gefälschte Bauteile

Wirksame, für die Geschäftstätigkeit geeignete Methoden und Prozesse sind zu entwickeln, umzusetzen und zu pflegen, um das Risiko möglichst gering zu halten, dass gefälschte Bauteile und Materialien geliefert werden. Es sollte wirksame Prozesse geben, um gefälschte Bauteile und Materialien zu entdecken, zu melden und aus dem Verkehr zu ziehen, um so zu verhindern, dass diese Teile zurück in die Lieferkette gelangen. Werden gefälschte Bauteile und/oder Materialien entdeckt oder vermutet, sind die Empfänger der betroffenen Bauteile und/oder Materialien unverzüglich in Kenntnis setzen.

### 8.5 Zahlung von Steuern

Alle anwendbaren Steuergesetze und -vorschriften sind einzuhalten und gegenüber den Steuerbehörden ist Offenheit und Transparenz zu gewährleisten. Unter keinen Umständen dürfen vorsätzlich und rechtswidrig Steuern hinterzogen werden oder darf einer Hinterziehung Dritter Vorschub geleistet werden. Es sind wirksame Prozesse und Kontrollen einzuführen, die eine Steuerhinterziehung oder eine Mithilfe daran verhindern, und die geeignete Schulungen, Unterstützungs- und Whistleblowing-Verfahren vorsehen, damit die wirkungsvolle Umsetzung durch die Mitarbeiter gewährleistet ist und diese jeden Verdacht melden können.

## 8.6 Zahlungsverfahren

Es wird erwartet, dass faire und angemessene Zahlungsverfahren existieren und unwidersprochene, ordnungsgemäße Rechnungen fristgerecht und entsprechend den vereinbarten Zahlungsbedingungen sowie anwendbarem Recht beglichen werden.

## § 9 Führung korrekter Aufzeichnungen

Zu allen Geschäftstätigkeiten sind Aufzeichnungen zu führen, zu speichern und zu pflegen und kein Eintrag darf verändert werden, um die zugrundeliegende Transaktion zu verbergen oder irreführend darzustellen.

Es sind geeignete Kontrollen einzurichten, die gewährleisten, dass die obigen Tätigkeiten korrekt und sicher durchgeführt werden. Alle Aufzeichnungen, ungeachtet des Formats, die zum Nachweis einer Geschäftstransaktion gemacht oder erhalten wurden, müssen die Transaktion oder den Vorgang vollständig und präzise dokumentieren. Die Aufzeichnungen sind auf der Basis der geltenden Aufbewahrungspflichten aufzubewahren.

## § 10 Governance

### 10.1 Speak-up-Kultur und Schutz für Whistleblower

Mitarbeiter haben Zugang zu Meldekanälen, über die rechtliche oder ethische Bedenken gemeldet oder diesbezüglich Rat eingeholt werden kann, ohne Bestrafung befürchten zu müssen, einschließlich der Möglichkeit, anonym zu bleiben. Es ist gegen Bestrafungsmaßnahmen vorzugehen, diese sind zu verhindern, zu erkennen und zu beenden.

### 10.2 Folgen bei Verstößen gegen den Kodex

Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex wird ggf. die Geschäftsbeziehung überprüft und es werden korrektive Maßnahmen gemäß den Bedingungen des/der entsprechenden Vertrags/Verträge eingeleitet.