



VERHALTENSKODEX

RGIS

2024

© 2024 RGIS. All rights reserved.
RGIS_MC_0041_01

INHALTSVERZEICHNIS

3 | **Mitteilung des CEO**

ABSCHNITT EINS

4 | **Unsere Integrität**

5 | Warum dieser Kodex?

5 | Fragen stellen und gesunden menschenverstand anwenden

5 | Interessenkonflikte

ABSCHNITT ZWEI

7 | **Unsere rechtlichen Verpflichtungen**

8 | Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

8 | Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

9 | Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen

10 | Handhabung der Risiken Dritter

10 | Vielfalt und Integration / Belästigung und Diskriminierung

11 | Sicherheit am Arbeitsplatz

ABSCHNITT DREI

12 | **Unsere Unternehmenspolitik**

13 | Qualität und Genauigkeit

13 | Geschäftsunterlagen

13 | Unternehmenseigentum

13 | Unternehmenskommunikation und Soziale Medien

14 | Vertrauliche Informationen

14 | Datenschutz und Privatsphäre

15 | Ökologische Verantwortung

15 | Alkohol und Drogen

ABSCHNITT VIER

16 | **Meldung von mutmaßlichen Verstößen**

17 | Wann sollten Sie mutmaßliches Fehlverhalten melden?

17 | Wie sollten Sie mutmaßliche Verstöße melden?

Sehr geehrte Kollegen und Kolleginnen,

Als weltweit führender Anbieter von Inventurdienstleistungen liegt RGIS Ehrlichkeit, Professionalität und Teamgeist besonders am Herzen. Zu diesem Anlass möchten wir Ihnen jene Werte, die das Kernstück von RGIS bilden, in Erinnerung rufen:



INTEGRITY

Wir tun das Richtige! Wir zeichnen uns dadurch aus, dass wir unseren Verpflichtungen nachkommen und Verantwortung übernehmen.



EXCELLENCE

Wir schlagen neue Richtungen ein! Ein hoher Anspruch an die eigene Leistung liegt in unserer Natur.



RESPECT

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden wollen! Die Wertschätzung unserer Arbeitskollegen und Kunden ist für uns die höchste Priorität.



TEAMWORK

Wir arbeiten zusammen! Zusammenarbeit ist der Schlüssel zu unserem Erfolg, denn wenn wir zusammenarbeiten, erreichen wir mehr.



INNOVATION

Wir planen im großen Stil! Wir streben nach innovativen Technologien und Ideen, die unsere Geschäftsprozesse verbessern.

Diese Grundwerte dienen als Basis für den Verhaltens- und Ethikkodex der RGIS. Auf dem heutigen globalen Markt ist es wichtiger denn je, dass wir diese Werte in all unseren Geschäftsbeziehungen täglich reflektieren und umsetzen. Durch Einhaltung dieses Kodex werden wir weiterhin hervorragende Leistungen erbringen, unseren Kunden einen ausgezeichneten Service bieten und die hohen ethischen Standards erfüllen, die wir uns selbst gesetzt haben.

Bei Fragen zu diesem Kodex oder bei Verdacht auf Verstöße wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung (legaleurope@rgis.com). Wir danken Ihnen für Ihr Engagement für unser Unternehmen und seine Werte.

Mit freundlichen Grüßen,



Asaf Cohen
Chief Executive Officer

RGIS



INTEGRITY



EXCELLENCE



RESPECT



TEAMWORK



INNOVATION



ABSCHNITT 1

UNSERE Integrität

UNSERE

Integrität

RGIS

WARUM DIESER KODEX?

RGIS baute sein Vermächtnis auf Ehrlichkeit und Integrität auf. Diese Werte bilden die Grundlage für unseren zukünftigen Erfolg als weltweit führendes Unternehmen für Inventurservice, Datenerfassung, Analysen, Merchandising und Optimierungslösungen. Dieser Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik (der "Kodex") soll uns inspirieren und leiten, indem er unsere Grundwerte stärkt und klare Standards für ethisches Verhalten festlegt. Der Kodex gilt für RGIS, seine Tochtergesellschaften und alle seine leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Jeder ist dafür verantwortlich, diesen Kodex, die RGIS-Unternehmensrichtlinien und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu lesen, zu verstehen und zu befolgen.

FRAGEN STELLEN UND GESUNDEN MENSCHENVERSTAND ANWENDEN

Dieser Kodex kann nicht jede Situation abdecken, mit der Sie oder Ihre Kollegen konfrontiert werden könnten. Aus diesem Grund wird von jedem Mitglied des RGIS-Teams erwartet, dass es seinen gesunden Menschenverstand einsetzt, insbesondere wenn eine Handlung ungewöhnlich oder unethisch erscheint. Stellen Sie sich im Zweifelsfall immer die folgenden Fragen:

- Ist die Maßnahme rechtmäßig?
- Steht die Maßnahme im Einklang mit den Kernwerten von RGIS?
- Steht die Maßnahme im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren von RGIS?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen "nein" lautet, dann sind Sie verpflichtet, Ihre Bedenken zu melden. Ihr Vorgesetzter, die Personalabteilung und das Büro der Rechtsabteilung können Ihnen bei Fragen zu diesem Kodex und anderen RGIS-Richtlinien behilflich sein.

INTERESSENKONFLIKTE

RGIS erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie ohne jeglichen Interessenkonflikt ausschließlich zum Wohle des Unternehmens arbeiten. Solche Konflikte können immer dann auftreten, wenn Ihre persönlichen, familiären oder geschäftlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten. Die Beschäftigung eines Familienmitglieds als Auftragnehmer oder Lieferant ist ein Beispiel für einen möglichen Konflikt. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Interessenkonflikte möglichst vermeiden. Wenn sich ein Konflikt nicht vermeiden lässt, müssen Sie ihn unverzüglich offenlegen. Der RGIS-Board of Directors muss alle Interessenkonflikte (oder potenziellen Interessenkonflikte) genehmigen, an denen ein leitender Angestellter oder Direktor des Unternehmens beteiligt ist. Weitere spezifische Anforderungen umfassen:

- **Geschäftsmöglichkeiten:** Alle RGIS-Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens wann immer möglich zu fördern. Sie dürfen Ihre eigenen persönlichen oder familiären Geschäftsmöglichkeiten nicht auf Kosten des Unternehmens fördern. RGIS ist auch der alleinige Eigentümer aller geistigen Eigentumsrechte, Marken, Logos, Produktdesigns und Domainnamen, die sie in ihren Geschäften verwendet. Alle Mitarbeiter erklären sich damit einverstanden, RGIS alle Rechte an geistigem Eigentum abzutreten, das als Teil seiner Arbeit entsteht.
- **Wettbewerb:** Die Mitarbeiter können nicht mit RGIS konkurrieren. Es ist Ihnen untersagt, bei einem Konkurrenzunternehmen von RGIS angestellt zu sein, Dienstleistungen zu erbringen oder von diesem eine Vergütung zu erhalten. Mit begrenzten Ausnahmen dürfen Mitarbeiter keine finanziellen Anteile an Unternehmen besitzen, die mit RGIS Geschäfte machen, Geschäfte mit RGIS machen wollen oder mit RGIS im Wettbewerb stehen.

INTERESSENSKONFLIKTE (Fortsetzung)

- **Anderweitige Beschäftigung:** Ihre primäre Beschäftigungsverpflichtung besteht gegenüber RGIS. Jede Nebentätigkeit, einschließlich einer Nebenbeschäftigung, eines Familienunternehmens, einer selbständigen Tätigkeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit, muss völlig getrennt gehalten werden. Sie dürfen Kunden, Lieferanten, Zeit, Namen, Einfluss, Vermögenswerte, Einrichtungen, Materialien oder andere Ressourcen von RGIS nicht für externe Aktivitäten nutzen, es sei denn, RGIS erteilt Ihnen die ausdrückliche Genehmigung dazu.
- **Familienmitglieder:** Sie dürfen Ihre Position niemals dazu nutzen, die Geschäfte von RGIS für Familienmitglieder oder Organisationen, die mit Ihren Familienmitgliedern verbunden sind, zu gewinnen, es sei denn, sowohl Ihr Abteilungsleiter als auch das Office of General Counsel genehmigen diese Vorgehensweise. Für die Zwecke dieses Kodex umfasst der Begriff "Familienmitglieder" Ehegatten, Lebenspartner, Kinder (einschließlich Adoptivkinder, Stiefkinder und Vormünder), Enkelkinder, Eltern, Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern, Onkel, Tanten, Nichten, Neffen und Cousins.
- **Persönliche Beziehungen:** Persönliche Beziehungen zwischen RGIS-Mitarbeitern können widersprüchliche Loyalitäten und Interessenkonflikte schaffen, die RGIS schaden können. Sie dürfen Ihre Position bei RGIS niemals dazu benutzen, Zahlungen, Entschädigungen oder eine bevorzugte Behandlung von Familienmitgliedern oder anderen Personen, zu denen Sie eine persönliche Beziehung haben, zu genehmigen. Sie müssen auch die Existenz einer romantischen Beziehung mit einem Mitarbeiter Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung gegenüber offenlegen. Dies wird RGIS helfen, festzustellen, ob ein Interessenkonflikt besteht. Das Unternehmen wird versuchen, alle von ihm festgestellten Konflikte oder Risiken zu lösen. In einigen Fällen kann es notwendig sein, Sie in eine andere Position oder Abteilung zu versetzen. Die Ablehnung einer Versetzung auf eine vernünftige Alternativposition wird als freiwilliger Rücktritt behandelt. Wenn keine Alternativen zur Verfügung stehen, kann einem oder beiden Mitarbeitern gekündigt werden.

Unstimmigkeiten melden unter:

europaethics@rgis.com

Human Resources:

ojanetzko@rgis.com

Legal:

legaleurope@rgis.com

ecordier@rgis.com

UNSERE rechtlichen Verpflichtungen



UNSERE

rechtlichen Verpflichtungen

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

RGIS ist den Prinzipien des freien und wettbewerbsorientierten Unternehmertums verpflichtet. Dementsprechend ist es die Politik von RGIS, die kartellrechtlichen Gesetze überall dort zu befolgen, wo wir geschäftlich tätig sind. Diese Gesetze basieren auf der Idee des lautereren Wettbewerbes, und dass Unternehmen diese Idee nicht durch ungesetzliches und unfaires Verhalten bedrohen sollten.

Diskussionen mit Wettbewerbern über eines der folgenden Themen, unabhängig davon, ob sie sich entweder auf die RGIS-Dienste oder die des Wettbewerbers beziehen, sind verboten: Preise in der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft, Preispolitik, Leasingraten, Angebote, Rabatte, Werbeaktionen, Einnahmen, Kosten, Margen, neue Produkte oder Prozesse, die zuvor nicht offengelegt wurden, Dienstleistungsbedingungen, Garantien, Kunden oder territoriale Aufteilung der Märkte.

Bei RGIS sind diejenigen, die an Preisentscheidungen beteiligt sind oder im direkten Kontakt mit Wettbewerbern stehen, besonders gefährdet für mögliche kartellrechtliche Bedenken und sollten sich gründlich mit der Kartellrechtspolitik von RGIS vertraut machen. Handelsverbände dürfen nicht für Kontakte und Kommunikationen mit Wettbewerbern verwendet werden, die durch RGIS verboten sind, wie z.B. Preisabsprachen.

Weitere Informationen finden Sie in der **RGIS-Kartellrechtsrichtlinie**.

KORRUPTIONS- UND BESTÄCHUNGSBEKÄMPFUNG

RGIS betreibt seine weltweiten Geschäfte auf ethische Weise und in Übereinstimmung mit den US-amerikanischen und den geltenden ausländischen Gesetzen, einschließlich aller Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze. RGIS duldet weder Bestechung noch Korruption. Der U.S. Foreign Corrupt Practices Act und der U.K. Bribery Act sowie ähnliche Gesetze in anderen Ländern verbieten es RGIS, seinen Mitarbeitern und Vertretern, Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere unzulässige Zahlungen anzubieten oder entgegenzunehmen, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen. Diese Gesetze gelten für RGIS auf der ganzen Welt, und die Strafen für Verstöße können für RGIS und für Sie persönlich schwerwiegend sein, einschließlich Geld- und sogar Gefängnisstrafen.

Eine Bestechung kann viele Formen annehmen, darunter eine Zahlung, ein Geschenk, ein Gefallen, ein Schmiergeld, ein Unterhaltungs- oder Reiseangebot oder alles, was einen Wert hat. Sogar eine wohlthätige oder politische Spende kann als Bestechung angesehen werden, wenn sie eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen soll. Unabhängig von den örtlichen Gepflogenheiten oder der Praxis anderer Unternehmen sollte selbst der Anschein unangemessenen Verhaltens vermieden werden.

Dementsprechend dürfen Sie weder direkt noch indirekt Geschenke, Zuwendungen oder Bewirtungen gewähren oder annehmen, deren Wert den Nennwert (€50) übersteigt oder die anderweitig als Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen angesehen werden könnten. Sie sollten niemals ein Geschenk oder einen Gefallen von jemandem erbitten, mit dem RGIS Geschäfte betreibt. Voraussetzung für die Bewirtung ist ein klarer Zweck für die jeweilige Veranlassung.

Sie dürfen **KEINE** Zahlungen oder andere Wertgegenstände anbieten, leisten oder erhalten, um:

- eine angestrebte Handlung zu beeinflussen;
- einen Gesetzesverstoß zu befürworten;
- einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen;
- die Entscheidung einer Regierung oder eines Beamten zu beeinflussen; oder
- Geschäfte auf unzulässige Weise zu gewinnen.

UNSERE

rechtlichen Verpflichtungen

KORRUPTIONS- UND BESTÄCHUNGSBEKÄMPFUNG

Seien Sie sich bewusst, dass RGIS für Bestechungsgelder verantwortlich gemacht werden kann, die in unserem Namen von Dritten, einschließlich unserer Partner, Kunden, Lieferanten und Verkäufer, geleistet werden. Gehen Sie bei der Auswahl von Geschäftspartnern mit der gebotenen Sorgfalt vor und vermeiden Sie Beziehungen zu Parteien, die in der Vergangenheit korrupte Praktiken angewendet haben.

Es wird erwartet, dass Sie:

- Sicherstellen, dass alle von Ihnen beaufsichtigten Teammitglieder den Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsteil dieses Kodex verstehen;
- eine Umgebung schaffen, die die Teammitglieder ermutigt, sich zu Wort zu melden;
- niemals von Teammitgliedern verlangen, Geschäftsergebnisse "um jeden Preis" zu erzielen, insbesondere nicht auf Kosten ethischen Verhaltens;
- jede Situation überprüfen, die ein potenzielles Antikorruptionsproblem aufzeigt, und vermutete Verstöße bei der Rechtsabteilung melden; und
- Gegebenenfalls auf Fragen und Bedenken im Zusammenhang mit diesem Kodex antworten, einschließlich der Kontaktaufnahme mit dem Büro des General Counsel, falls erforderlich.

EXPORTKONTROLLEN UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Die US-Regierung und ausländische Regierungen verhängen Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollen und andere restriktive Handelsmaßnahmen, um verschiedene Ziele der Außenpolitik und der nationalen Sicherheit zu fördern. Beispiele hierfür sind die International Traffic in Arms Regulations ("ITAR"), die Export Administration Regulations ("EAR") und die Wirtschaftssanktionsprogramme, die vom Office of Foreign Assets Control ("OFAC") des US-Finanzministeriums durchgeführt werden. Diese Gesetze erlegen verschiedenen Ländern und Körperschaften unterschiedliche Verbote auf und ändern sich rasch als Reaktion auf das Weltgeschehen. Zu den Ländern und Gebieten, die den OFAC-Sanktionen unterliegen, gehören derzeit Kuba, Iran, Nordkorea, Sudan, Syrien und das besetzte ukrainische Territorium der Krim. RGIS ist es untersagt, Geschäfte oder Transaktionen zu tätigen mit (i) Regierungen, Ministerien, Behörden, Einrichtungen oder Unterabteilungen dieser Länder, (ii) von diesen Ländern kontrollierten Einrichtungen, (iii) Personen oder Einrichtungen, die in diesen Ländern ansässig sind oder der Gerichtsbarkeit dieser Länder unterstehen, oder (iv) Einrichtungen, die als Unterstützer des Terrorismus oder als Verbreiter von Massenvernichtungswaffen betrachtet werden (gemäß der Liste "Specially Designated Nationals and Blocked Persons" des US-Büros für die Kontrolle ausländischer Vermögenswerte).

Die Vereinigten Staaten, die Vereinten Nationen und die Europäische Union ("EU") können jederzeit zusätzliche Sanktionen und Exportkontrollen gegen andere Länder oder Einrichtungen verhängen.

Alle RGIS-Mitarbeiter müssen sich an die US-Wirtschaftssanktionen und Exportkontrollen halten, unabhängig von ihrer Nationalität oder ihrem Standort. Dies gilt selbst dann, wenn die örtlichen Gesetze in den Ländern, in denen sie leben und arbeiten, weniger restriktiv sind. Darüber hinaus dürfen RGIS-Mitarbeiter niemals Geschäfte Dritter unterstützen, die diese Gesetze verletzen könnten, selbst wenn das Geschäft außerhalb der Vereinigten Staaten stattfindet. Wenn Sie den Verdacht haben, dass RGIS verbotene Aktivitäten betreibt, benachrichtigen Sie bitte umgehend die Rechtsabteilung.

UNSERE

rechtlichen Verpflichtungen

HANDHABUNG DER RISIKEN DRITTER

Obwohl RGIS gute Beziehungen zu unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern fördert, profitieren Sie möglicherweise nicht persönlich vom Kauf von Waren oder Dienstleistungen für RGIS. Mitarbeiter, zu deren Verantwortungsbereich der Einkauf (einschließlich Waren, Einrichtungsgegenstände, Dienstleistungen, Immobilien usw.) gehört oder den Kontakt zu Lieferanten oder Dienstleistern haben, dürfen ihre Position nicht zum persönlichen Vorteil ausnutzen.

Ähnliche Anforderungen in Bezug auf Interessenkonflikte und Anti-Korruption gelten, wenn RGIS einen professionellen Berater einsetzt. Sie dürfen weder direkt noch indirekt von Lieferanten, Beratern, Agenten oder anderen Dienstleistungsanbietern Bargeld oder Bargeldäquivalente erhalten. Im Zweifelsfall sollten RGIS-Mitarbeiter bei der Auswahl von Geschäftspartnern sorgfältig vorgehen und die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern vermeiden, die eine Vorgeschichte von Bestechung oder anderen korrupten Praktiken haben.

Schließlich verlangt RGIS von seinen Zulieferern die Wahrung der Menschenrechte und verbietet alle Formen der Sklaverei in seiner globalen Lieferkette. Alle Mitarbeiter müssen jeden Lieferanten, von dem bekannt ist, dass er Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und andere Formen der Sklaverei einsetzt, der Rechtsabteilung (Office of General Counsel) melden. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem RGIS UK Modern Slavery Act Statement.

VIELFALT UND INTEGRATION / BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

Die Mitarbeiter von RGIS sind unser größtes Kapital, und wir schätzen die Vielfalt in unserer Belegschaft. Indem wir unsere einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und Talente miteinander verbinden, schaffen wir ein Umfeld, das Innovationen und Beiträge fördert. Zu diesem Zweck darf kein Bewerber oder Mitarbeiter aufgrund **seiner Rasse, Hautfarbe, seines religiösen Glaubens, Geschlechts, seiner geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, einer Behinderung, seines Alters, seiner nationalen Herkunft, seiner Abstammung, seiner genetischen Information, seines militärischen Status oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals** unrechtmäßig diskriminiert oder belästigt werden. Einstellungs-, Beförderungs-, Gehaltserhöhungs-, Disziplinar- oder Kündigungsentscheidungen sollten nur auf der Grundlage von Arbeitsleistung und triftigen geschäftlichen Gründen getroffen werden.

RGIS setzt sich auch für die Aufrechterhaltung einer respektvollen Arbeitsumgebung ein, die frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Wir verbieten jegliches Verhalten - ob absichtlich oder unabsichtlich -, das zu unrechtmäßiger Belästigung, Missbrauch oder Einschüchterung aufgrund eines durch geltendes Recht geschützten Merkmals führt. Belästigung und Diskriminierung sind verboten, unabhängig davon, ob sie am Arbeitsplatz, an Kunden- oder Lieferantenstandorten oder bei anderen beschäftigungsbezogenen Veranstaltungen oder Aktivitäten auftreten.

RGIS wird alle Beschwerden über Belästigung und Diskriminierung in gutem Glauben unverzüglich und gründlich untersuchen. In diesem Fall bedeutet der Begriff "Treu und Glauben" nicht, dass der Bericht oder das vorgebrachte Anliegen korrekt sein muss, aber er setzt voraus, dass die Person, die den Bericht erstellt oder das Anliegen vorbringt, glaubt, dass sie wahrheitsgemäße Angaben macht. Es ist unrechtmäßig, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu ergreifen oder sie zu bestrafen, die in gutem Glauben eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder Belästigung einreichen oder die an der Untersuchung einer Beschwerde mitwirken.

UNSERE

rechtlichen Verpflichtungen

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

RGIS verpflichtet sich, seinen Arbeitnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Alle Mitarbeiter haben das Recht auf eine gefahrlose Umgebung. Im Rahmen dieser Verpflichtung trägt jedes Teammitglied Eigenverantwortung für sicheres Arbeiten und für die Unterstützung anderer, damit diese sicher bleiben.

RGIS verpflichtet sich:

- Alle anwendbaren Sicherheitsvorschriften und Normen sowie seine eigenen Betriebsstandards und Richtlinien zu befolgen.
- Sicherheitsprogramme auf der Grundlage der Verletzungsprävention kontinuierlich zu entwickeln, zu kommunizieren und zu fördern.
- bei Bedarf Sicherheitsinformationen, Verfahren, Schulungen und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen.
- Sicherheitsprobleme zu entschärfen, sie zu kommunizieren und gemeinsam zu beheben.
- Untersuchungen durchzuführen und Empfehlungen zur Verhütung von Verletzungen auszusprechen.
- niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu ergreifen, der einen Vorfall gemeldet oder ein Sicherheitsproblem geäußert hat.
- die kontinuierliche Verbesserung unseres Sicherheitsmanagementsystems, der Verfahren und Ergebnisse zu fördern.

Mitarbeiter sind verantwortlich für:

- Sofortige Meldung von Vorfällen und gefährlichen Arbeitsbedingungen an ihren Vorgesetzten oder andere benannte Personen.
- Das Erlernen und Einhalten aller RGIS-Sicherheitsregeln.
- für die Bewertung von Risiken und Gefahren an ihrem Arbeitsplatz.
- die Ausführung von Arbeiten, für die sie entsprechend geschult sind.
- die Einhaltung sicherer Fahrpraktiken, wie sie im RGIS-Handbuch für Fahrzeugnutzung und -sicherheit und in den örtlichen Gesetzen beschrieben sind.
- sofort zu handeln, wenn sie sehen, dass ein Mitarbeiter sich selbst oder eine andere Person in Gefahr bringt.
- die Einsicht, dass gefährliche Handlungsweisen auf dieselbe Weise behandelt werden wie Leistungsstörungen.



ABSCHNITT 3

UNSERE Unternehmenspolitik

UNSERE

Unternehmenspolitik

QUALITÄT UND GENAUIGKEIT

Der Erfolg von RGIS hängt von der Fähigkeit ab, auf professionelle und höfliche Weise effizient und genau zu arbeiten. Unsere Kunden erwarten und sollten bei Inventurveranstaltungen eine genaue Zählung erhalten. Ungenaue Inventurergebnisse können sich auf das Endergebnis unserer Kunden und den Ruf von RGIS auswirken. Darüber hinaus sollten alle Inventar- und Merchandising-Arbeiten professionell und nach den Standards des Kunden durchgeführt werden. RGIS muss starke Arbeitsbeziehungen aufbauen und aufrechterhalten, indem wir unseren Kunden zuhören und auf sie eingehen.

GESCHÄFTSUNTERLAGEN

RGIS-Mitarbeiter müssen alle Informationen, die in den Geschäftsunterlagen des Unternehmens erscheinen, genau und ehrlich dokumentieren. Diese Bücher und Aufzeichnungen müssen die Aktiva, Passiva, Einnahmen und Ausgaben von RGIS in angemessenem Detail genau und fair wiedergeben. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die Veranlassung anderer, Aufzeichnungen zu fälschen, ist strengstens verboten. Falsche oder irreführende Aussagen gegenüber jedermann, einschließlich interner oder externer Auditoren, der Anwälte von RGIS, anderer RGIS-Mitarbeiter oder Aufsichtsbehörden, können eine Straftat darstellen und schwere Strafen nach sich ziehen.

Mitarbeiter, die Finanzberichte erstellen, müssen dies immer in Übereinstimmung mit den internen Kontroll- und Offenlegungsrichtlinien von RGIS, den Generally Accepted Accounting Principles ("GAAP") und allen anderen anwendbaren Rechnungslegungsstandards tun. Die RGIS-Jahresabschlüsse müssen unsere Geschäftstransaktionen und unsere finanzielle Lage materiell, fair und vollständig widerspiegeln.

Schließlich dürfen Sie niemals ein Dokument vernichten, fälschen oder modifizieren, das sich im rechtlichen Besitz des Office of General Counsel befindet oder für einen angeblichen Gesetzesverstoß relevant sein könnte oder im Rahmen einer staatlichen Untersuchung gesucht wird. Dies kann zu Geldbußen, Strafen oder Strafverfolgung wegen Behinderung der Justiz führen.

UNTERNEHMENSEIGENTUM

Alle Mitarbeiter müssen die RGIS-Vermögenswerte schützen und ihre effiziente Nutzung sicherstellen. Alle RGIS-Vermögenswerte, ob materiell oder immateriell, dürfen nur von berechtigten Mitarbeitern oder deren Beauftragten und nur für legitime Geschäftszwecke von RGIS verwendet werden. Sie sind für die ordnungsgemäße Nutzung des Firmeneigentums verantwortlich und dürfen niemals RGIS-Vermögenswerte ohne entsprechende Genehmigung verleihen, verkaufen, nehmen oder spenden. Der Missbrauch Ihrer Zeit, auch durch die exzessive Nutzung von RGIS-Computern und Netzwerken für persönliche Aktivitäten, ist ebenfalls verboten.

UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION UND SOZIALE MEDIEN

Alle Medienanfragen müssen an den Chief Executive Officer ("CEO") weitergeleitet werden. Es ist Ihnen nicht gestattet, mit einem Medienvertreter zu sprechen, es sei denn, der CEO hat Sie dazu ermächtigt. Es ist Ihnen auch nicht gestattet, ohne vorherige Genehmigung der Personalabteilung Beiträge im Namen von RGIS in sozialen Medien zu veröffentlichen.

Wenn Sie berechtigt sind, im Namen von RGIS in sozialen Medien zu posten, dürfen Sie niemals beleidigende, erniedrigende, diskriminierende oder belästigende Sprache verwenden oder Gewaltandrohungen oder ähnliches unangemessenes oder ungesetzliches Verhalten aussprechen. Alle in diesem Kodex enthaltenen Vertraulichkeitsrichtlinien gelten für Ihre Nutzung von sozialen Medien.

Unsere Kunden erwarten, dass sie eine genaue Zählung erhalten.

UNSERE

Unternehmenspolitik

VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Vertrauliche Informationen in RGIS sind definiert als alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen oder für das Unternehmen oder seine Kunden schädlich sein könnten, wenn sie gemeinsam genutzt werden, z.B. bei der Inventarisierung von Business-Service-Technologie. Sie müssen alle vertraulichen Informationen in Bezug auf RGIS schützen. Sie sollten vertrauliche Informationen nicht offenlegen (auch nicht gegenüber Ihrer Familie) oder für irgendeinen Zweck verwenden, es sei denn, die Firma berechtigt Sie dazu. Diese Verpflichtung gilt während Ihrer gesamten Zeit bei RGIS und bleibt auch nach Ihrem Ausscheiden aus RGIS bestehen.

Weiterhin schützt RGIS individuell identifizierbare Mitarbeiterinformationen vor unangemessener oder unbefugter Nutzung oder Offenlegung. Sie müssen alle vertraulichen Informationen, die sich auf Ihre Arbeitskollegen beziehen, schützen. Legen Sie keine vertraulichen Informationen offen oder verwenden Sie diese für andere Zwecke als auf einer "need to know"-Basis innerhalb von RGIS. Diese Geheimhaltungspflicht gilt während der gesamten Dauer Ihrer Zeit bei RGIS und bleibt auch nach Ihrem Ausscheiden aus RGIS bestehen.

DATENSCHUTZ UND PRIVATSPHÄRE

RGIS verpflichtet sich, vertrauliche Kundeninformationen in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu schützen, auch wenn der Kunde keine Vertraulichkeitsvereinbarung mit uns abgeschlossen hat. RGIS muss private Kundendaten schützen. Sie sollten keine privaten Kundendaten (auch nicht an Familienangehörige) weitergeben oder vertrauliche Kundendaten ohne Zustimmung von RGIS für irgendeinen Zweck verwenden. Diese Geheimhaltungspflicht gilt während der gesamten Dauer Ihrer Zeit bei RGIS und besteht auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

RGIS verpflichtet sich, die privaten Informationen unserer Kunden und Mitarbeiter zu schützen, einschließlich ihrer Namen, Adressen, Bankdaten und anderer persönlicher Identifizierungsdaten ("PII"). Mitarbeiter dürfen PII nicht außerhalb des Unternehmens offenlegen, es sei denn, dies wird vom Kunden oder Mitarbeiter genehmigt, ist nach örtlichem Recht zulässig oder notwendig, um einer rechtmäßigen Regierungsanordnung (wie z.B. einer Vorladung oder einem Durchsuchungsbefehl) nachzukommen.

Die Datenschutzgesetze variieren stark. Die EU-Datenschutzverordnung zum Beispiel setzt viel strengere Datenschutzstandards als die US-Gesetze. Strenge Gesetze können auch in anderen Ländern bestehen, in denen RGIS geschäftlich tätig ist. Aus diesem Grund müssen sich RGIS-Mitarbeiter immer an die Datenschutzgesetze halten, die in dem Land gelten, in dem sie tatsächlich arbeiten, auch wenn sie normalerweise in einem anderen Land leben oder arbeiten. Mitarbeiter sollten sich bei Fragen zur EU-Datenschutzverordnung oder zu anderen Datenschutzgesetzen an ihre Vorgesetzten oder an das Office of General Counsel (in Europa, kontaktieren Sie den Head of Legal Europe) wenden.

UNSERE

Unternehmenspolitik

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

RGIS fördert sozial und ökologisch verantwortliche Unternehmen. Die Geschäftstätigkeit als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft ist ein wesentlicher Teil unserer Strategie für die Zukunft, und wir verpflichten uns weiterhin zu kontinuierlicher Verbesserung in allen Aspekten der Unternehmensleistung. RGIS fördert den Umweltschutz durch die Reduzierung des Papierverbrauchs, Recycling, wo dies möglich ist, und die Minimierung unnötigen Abfalls.

ALKOHOL UND DROGEN

Beschäftigte, die am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Drogen, illegalen Substanzen oder Alkohol stehen, stellen eine Gefahr für RGIS, sich selbst und andere dar. Sofern nicht ärztlich verordnet, ist der Besitz, Gebrauch, die Verteilung oder der Verkauf von Drogen, illegalen Substanzen und Alkohol auf dem RGIS-Gelände, während von der Firma gesponserter Reisen oder geschäftlicher Aktivitäten, bei von RGIS gesponserten Veranstaltungen oder an jedem anderen Ort, an dem RGIS arbeitet, streng verboten. Zuwiderhandlungen werden mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung geahndet.

Alle Mitarbeiter sind auch verpflichtet, alle anderen RGIS-Richtlinien in Bezug auf den außerdienstlichen Konsum von Drogen und Alkohol während von der Firma gesponserter Reisen zu befolgen. Die außerdienstliche Einnahme von Drogen kann sich auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken.

RGIS hat die Pflicht, seine Geschäftstätigkeiten auf sozial verantwortliche Weise durchzuführen.

Meldung von mutmaßlichen Verstößen



Meldung von mutmaßlichen Verstößen

SOLLEN SIE VERMUTETES FEHLVERHALTEN MELDEN?

Es liegt in Ihrer Verantwortung, mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Kodex sowie gegen die für RGIS geltenden Gesetze, Regeln oder Vorschriften unverzüglich zu melden. Eine Unterlassung der Meldung kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Weitere Informationen finden Sie in den Whistleblower-Verfahren von RGIS.

WIE SOLLTEN SIE MUTMAßLICHE VERSTÖßE MELDEN?

Wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten, ein Mitglied der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung. Sie können sich auch anonym bei der RGIS-Hotline für Unternehmensethik unter **europaethics@rgis.com** melden.

Alle Berichte und Anfragen werden vertraulich behandelt, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist. RGIS wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreifen, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder diesen Kodex melden. RGIS duldet auch keine Belästigung oder Einschüchterung von Mitarbeitern, die eine Anzeige erstatten. Wenn Sie glauben, dass Sie oder ein anderer RGIS-Mitarbeiter Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen, Belästigungen oder Einschüchterungen sind, melden Sie dies bitte der Rechtsabteilung.

Unstimmigkeiten melden unter:

europaethics@rgis.com

Human Resources:

ojanetzko@rgis.com

Rechtsabteilung:

legaleurope@rgis.com

ecordier@rgis.com