



* VERHALTENSKODEX

MARQUARD & BAHL

Inhalt

Vorwort des Vorstands	3
Unternehmen & Finanzen	4
1 Einhaltung von Rechtsvorschriften	5
2 Lauterer Wettbewerb	5
3 Rechnungs- und Berichtswesen	6
4 Geistiges Eigentum	6
Absicherung	7
5 Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz	8
6 Produktverantwortlichkeit	8
7 Verwendung von Unternehmensressourcen	9
8 Vertraulichkeit	9
Integrität	10
9 Korruption & Bestechung	11
10 Geschenke & Unterhaltung	11
11 Interessenkonflikte	12
12 Politische Aktivitäten	12
Menschen	13
13 Diskriminierung	14
14 Chancengleichheit	14
15 Soziale Verantwortung	15
16 Arbeitsgesetzgebung	15
Einhaltung des Kodex	16
Anleitung zur Entscheidungsfindung	17
Verantwortung & Nichteinhaltung	17
Meldesystem bei Nichteinhaltung	18
Kommunikation	18
Compliance Team	19
Untersuchungen	19

Vorwort des Vorstands



Unser Unternehmen ist in den vergangenen Jahren sehr stark gewachsen. Dies spiegelt die außergewöhnliche Erfolgsgeschichte von Marquard & Bahls wider – ein Unternehmen, das auch auf globaler Ebene ein bedeutender Marktteilnehmer ist. Unseren Erfolg verdanken wir in erster Linie dem Engagement und dem Einsatz unserer Mitarbeiter. Marquard & Bahls gilt als verlässlicher, vertrauenswürdiger und fairer Geschäftspartner. Dieser gute Ruf ist ein wichtiges Fundament, das es zu schützen gilt.

Unser Unternehmen stellt laufend neue Mitarbeiter ein. Dies stellt uns vor die Herausforderung, ihnen unsere Unternehmensgrundsätze zu vermitteln und ihnen eine Orientierung zu geben, wie wir unseren Dialog mit anderen Menschen gestalten sollten. So zielt der vorliegende Verhaltenskodex (im Folgenden als „Kodex“ bezeichnet) darauf ab, ein hohes Niveau an Integrität und Ehrlichkeit innerhalb der Marquard & Bahls-Gruppe (im Folgenden als „Gruppe“ bezeichnet) zu fördern, indem ein angemessenes Verhalten definiert wird. Die folgenden Grundsätze haben wir auf der Basis einer grundlegenden sozialen Ethik entwickelt, die für jeden Mitarbeiter unseres Unternehmens eine Selbstverständlichkeit sein sollten.

Der Kodex ist – ausnahmslos – für alle Mitarbeiter bindend, selbstverständlich auch für die leitenden Mitarbeiter der Marquard & Bahls-Gruppe. Das Management sollte bei der Einhaltung des Kodex mit gutem Beispiel vorangehen.

Mit diesem Kodex wollen wir keinesfalls das Verhalten unserer Mitarbeiter aufeinander abstimmen oder kontrollieren, denn die Individualität unserer Mitarbeiter ist einer der Gründe für unseren Erfolg. Es ist jedoch wichtig zu verstehen, dass wir, um unseren guten Ruf und unsere Rentabilität zu bewahren, konkrete Verhaltensnormen aufstellen müssen. Alle in diesem Kodex festgelegten Grundsätze zielen darauf ab, gerechte, ehrliche und transparente Beziehungen zwischen den Beteiligten aufzubauen, und dienen dazu, uns bei unseren täglichen Handlungen und Entscheidungen anzuleiten.

Lesen Sie den Kodex bitte aufmerksam. Mit Ihrem Verhalten leisten Sie einen wertvollen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens. Wir vertrauen auf Ihre Unterstützung und danken Ihnen für Ihre Arbeit und Ihr Engagement, die Sie tagtäglich für uns erbringen.

Wim Lokhorst
Vorstandsvorsitzender

Unternehmen & Finanzen

- 1 ... Einhaltung von Rechtsvorschriften
- 2 ... Lauterer Wettbewerb
- 3 ... Rechnungs- und Berichtswesen
- 4 ... Geistiges Eigentum



1 Einhaltung von Rechtsvorschriften



Marquard & Bahls agiert weltweit. Daher muss die Gruppe dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter stets die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze sowie die unternehmenseigenen Richtlinien einhalten. Das Management garantiert, dass alle Handlungen nicht nur durch ein objektives Urteil und gesunden Menschenverstand geleitet werden, sondern dass sie auch auf der Einhaltung rechtlicher Vorschriften basieren.

Falls bei den Mitarbeitern Zweifel bestehen, sollten sie ihre Vorgesetzten oder einen qualifizierten Sachverständigen zu Rate zu ziehen, wie beispielsweise die Rechtsabteilung oder einen externen Juristen, sodass jeder potentielle Schaden und jede Haftung abgewendet wird. Die Manager müssen mit den grundlegenden Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen vertraut sein, die für ihren Verantwortungsbereich gelten. Im Falle eines Konfliktes zwischen einzelnen Bestimmungen, sind die Mitarbeiter grundsätzlich aufgefordert, die strengere Regel anzuwenden.

2 Lauterer Wettbewerb

Marquard & Bahls verpflichtet sich, alle geschäftlichen Transaktionen in fairer und transparenter Weise auszuführen. Die Gruppe wird sich zu keiner Zeit auf rechtswidrige Marktvereinbarungen oder andere Formen der Marktmanipulation einlassen, noch betreibt die Gruppe irgendeine Form unfairen und unethischen Handels. Marquard & Bahls wird keine vertraulichen Informationen offenlegen oder anderen zur Verfügung stellen, um damit den lautereren Wettbewerb außer Kraft zu setzen. Es liegt in der Verantwortung des Managements, mit allen Geschäftspartnern der Gruppe die gleichen fairen Konditionen zu unterhalten.

Marquard & Bahls wird zu keinem Zeitpunkt unehrliche oder ungesetzliche Methoden anwenden, um sich einen Vorteil gegenüber anderen zu verschaffen. Alle Handlungen basieren auf der Grundlage von Ehrlichkeit, Vertrauen und Offenheit.



3 Rechnungs- und Berichtswesen



Alle Mitarbeiter müssen im besten Interesse der Gruppe handeln und sich genau an den ihnen gewährten Berechtigungsspielraum halten.

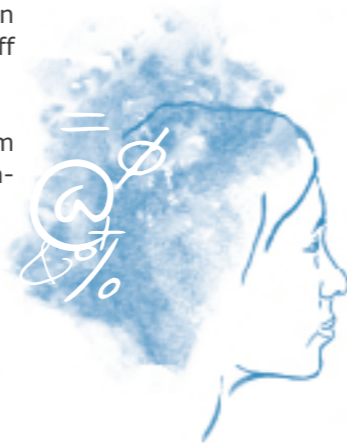
Alle Einträge im Rechnungs- und Berichtswesen müssen jede Transaktion genau widerspiegeln und dürfen keine irreführenden Informationen enthalten. Marquard & Bahls garantiert, dass alle Dokumente des Rechnungswesens vollständig, klar, genau, zeitnah, bezüglich der Transaktion nachvollziehbar und verständlich sind.

Die Gruppe ergreift angemessene Maßnahmen, um Wahrheitsgehalt, Klarheit und Vollständigkeit der Bilanzen und aller damit verbundenen Berichte attestieren zu lassen. Alle relevanten Daten und Dokumente, ob in elektronischer Form oder auf Papier, werden sicher und entsprechend der jeweiligen nationalen Gesetzgebung bzw. nach den Vorgaben der Gruppe aufbewahrt, je nachdem welcher Zeitraum länger ist.

4 Geistiges Eigentum

Die Ideen und das Wissen von Marquard & Bahls stellen Vermögenswerte dar, die zur Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität des Unternehmens beitragen. Daher garantieren alle Mitarbeiter die Wahrung des geistigen Eigentums und stellen sicher, dass unberechtigte Dritte keinen Zugriff darauf erhalten.

Im Gegenzug wird die Gruppe ausschließlich dann das geistige Eigentum Dritter, einschließlich Patente, Copyrights und Handelsmarken, verwenden, nachdem sie die Rechte hierfür erworben hat.



Absicherung

- 5 ... Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz
- 6 ... Produktverantwortung
- 7 ... Verwendung von Unternehmensressourcen
- 8 ... Vertraulichkeit





5 Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz

Marquard & Bahls ist der Auffassung, dass dem Schutz des menschlichen Lebens bei allen Handlungen des Unternehmens die höchste Priorität einzuräumen ist. Es ist die Pflicht der Gruppe, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen sowie für alle Mitarbeiter und Kontraktoren angemessene Schutzausrüstung bereitzustellen, um Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten zu vermeiden.

Marquard & Bahls betreibt ihr Geschäft in ökologisch verantwortlicher Art und Weise. Es ist das Bestreben des Unternehmens, Energie und natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und Umweltverschmutzungen zu vermeiden.

Die Gruppe ist für die Sicherheit ihrer Anlagen und Verwaltungsgebäude verantwortlich. Zur Vermeidung von Sicherheitsrisiken sollte jeder Mitarbeiter aufmerksam sein und unberechtigten Zutritt sowie andere Sicherheitsvorfälle sofort melden.

6 Produktverantwortlichkeit

Die Produkte und Dienstleistungen unterliegen hohen Sicherheitsstandards. Marquard & Bahls ist bestrebt, Risiken für Mensch und Umwelt, einen Wertverlust sowie eine Beschädigung des Eigentums durch unsere Produkte zu vermeiden.

Sollten dennoch Gefahren entstehen durch Produkte, die in den Verantwortungsbereich von Marquard & Bahls fallen, wird die Gruppe alles unternehmen, um diese Gefahren unverzüglich einzugrenzen und zu beseitigen. Marquard & Bahls ist auf eine schnelle und effiziente Reaktion für Notfallsituationen vorbereitet, um die möglichen Auswirkungen potentiell auftretender Vorfälle zu minimieren.

Marquard & Bahls erfüllt alle gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen zur Produktkennzeichnung und führt strenge Qualitätskontrollen durch. Den Kunden werden Sicherheitsdatenblätter mit allen erforderlichen Angaben zu den Produkten zur Verfügung gestellt.



7 Verwendung von Unternehmensressourcen

Marquard & Bahls schützt ihre Anlagewerte – ob materiell oder immateriell – und garantiert ihre verantwortliche und effektive Verwendung. Es ist selbstverständlich, dass sämtliche Anlagewerte der Gruppe ausschließlich für rechtmäßige Zwecke verwendet werden.

Die Mitarbeiter sind angehalten, die Unternehmensressourcen und Betriebsmittel nicht in unzulässiger persönlicher, rechtswidriger oder unberechtigter Weise zu verwenden. Alle Mitarbeiter ergreifen Sicherheitsmaßnahmen, um die IT-Systeme entsprechend der internen Richtlinien zu schützen.

Die Gruppe ist darauf ausgerichtet, die finanzielle Basis des Unternehmens sowie seiner Anteilseigner zu stärken. Um ihre Unternehmensziele zu erreichen, ist Marquard & Bahls bestrebt, die kosteneffektivste Strategie zu verfolgen. Dennoch müssen bei allen Erwägungen die Sicherheits- und Qualitätsstandards der Gruppe berücksichtigt werden.



8 Vertraulichkeit

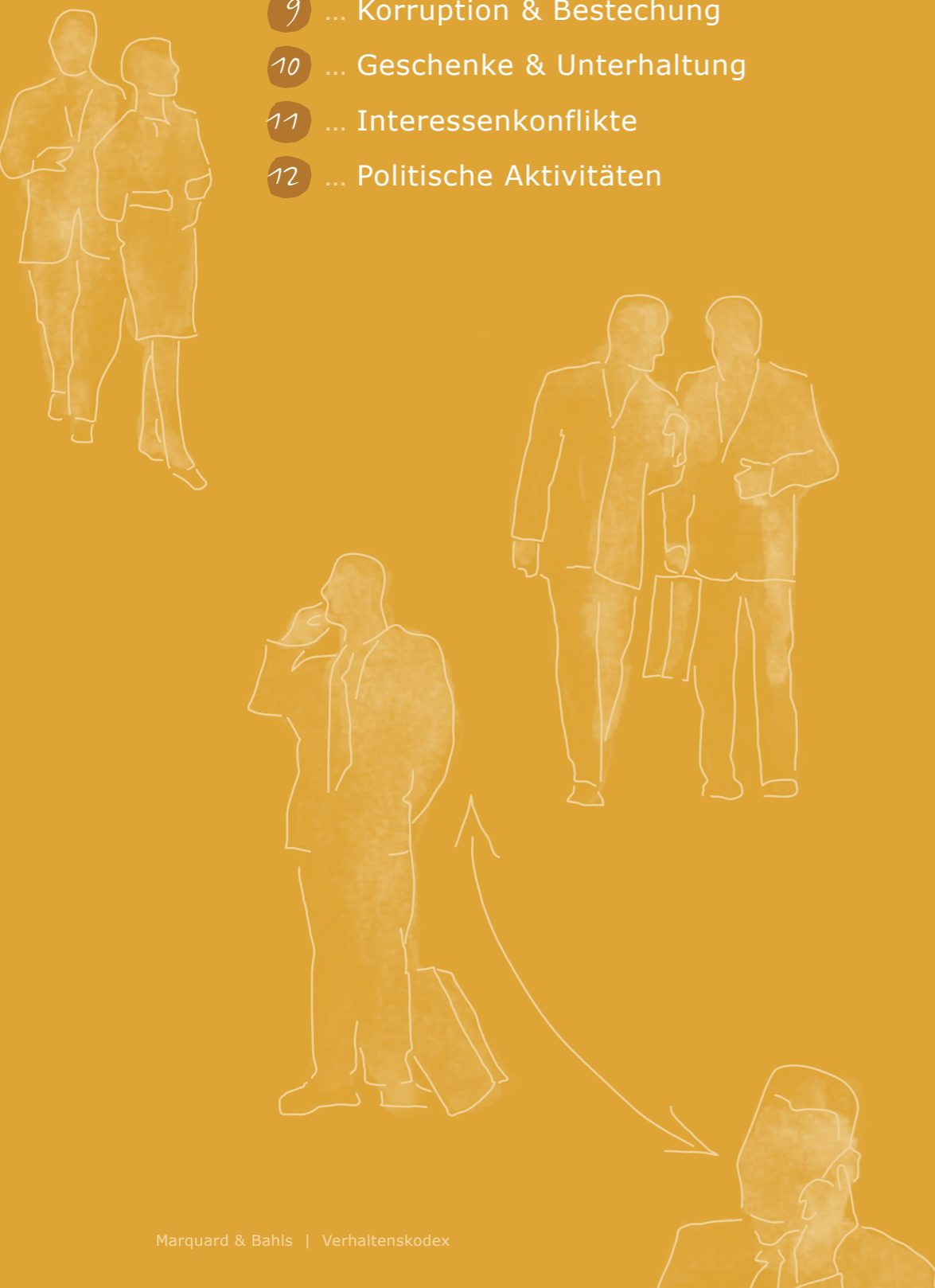
Informationen und Wissen im Unternehmen sind wichtige Vermögenswerte, die vor unberechtigtem Zugriff geschützt werden müssen. Es ist nicht gestattet, Dritten – sei es auf direktem oder indirektem Weg – vertrauliche Informationen zugänglich zu machen, die sich auf bevorstehende Geschäfte oder anderweitige interne Sachverhalte beziehen. Kein Mitarbeiter, einschließlich deren Freunde oder Verwandte, darf irgendeinen privaten Vorteil aus der Verwendung vertraulicher Daten ziehen.

Gewöhnlich werden Daten als vertraulich angesehen, wenn diese weder veröffentlicht noch anderweitig der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Alle Mitarbeiter sind für ihre Entscheidung zur Weitergabe von Daten verantwortlich. Der Verlust oder Diebstahl von Unternehmensinformationen ist unverzüglich zu melden. Die Verwendung von Insiderinformationen zum Zwecke des Handels oder anderer Geschäfte ist strengstens untersagt.

Alle externen Parteien mit temporärem Zugang zum Unternehmen werden über die Notwendigkeit informiert, die Sachverhalte vertraulich zu behandeln; die Einhaltung wird streng überwacht, um sicherzustellen, dass vertrauliche Daten nur im erforderlichen Umfang weitergegeben werden.

Integrität

- 9 ... Korruption & Bestechung
- 10 ... Geschenke & Unterhaltung
- 11 ... Interessenkonflikte
- 12 ... Politische Aktivitäten



9 Korruption & Bestechung

Marquard & Bahls unternimmt weder Korruption noch Bestechungen. Daher ist es nicht gestattet, Gelder oder Vermögenswerte für Geschenke, Zuwendungen oder irgendwelche andere Gefallen für Dritte zur Verfügung zu stellen, es sei denn, es handelt sich um geringfügige Geschenke, die in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und nicht in Erwartung und/oder als Gegenleistung irgendeiner Aktion des Empfängers gegeben werden.

Es ist strengstens verboten, jegliche Form von Bestechung oder Schmiergeld anzubieten, zu gewähren, zu erbitten oder zu erhalten. Marquard & Bahls wird die Anwendung dieser Prinzipien auch bei Joint Ventures unterstützen.

10 Geschenke & Unterhaltung

Weder Mitarbeiter noch deren Verwandte dürfen von Geschäftspartnern Geschenke von „bedeutendem“ Wert annehmen. Alle derartigen Geschenke sollten mit der Anmerkung zurück gegeben werden, dass ihre Annahme nicht gestattet ist. Falls die Rückgabe der Geschenke als beleidigend oder unangemessen angesehen wird, können diese angenommen und dem Unternehmen zur weiteren Verfügung (z. B. für wohltätige Zwecke) weitergegeben werden. In jedem Fall muss ein derartiger Vorfall sofort dem örtlichen Management gemeldet werden.

Alle Mitarbeiter sollten im Falle einer Bewirtung mit Geschäftspartnern die erforderliche Sorgfalt und gesunden Menschenverstand walten lassen. Generell sollten Unternehmensveranstaltungen, unabhängig davon, ob sie als Einladender oder als Gast besucht werden, nur gelegentlich und in angemessenem Umfang stattfinden sowie ausschließlich den legitimen Unternehmenszielen dienen.





11 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter sollten stets im besten Interesse von Marquard & Bahls handeln. Kein Mitarbeiter sollte etwas unternehmen oder persönliche Interesse verfolgen, die den Unternehmensinteressen entgegen stehen. Es ist absolut notwendig, dass jeder seine Aufgaben ehrlich, objektiv und effektiv ausführt.

Andere Beschäftigungen und Mitgliedschaften können einen Interessenkonflikt hervorrufen. Jegliche Aktivitäten (z. B. eine Zweitbeschäftigung, Beratungstätigkeit, Tätigkeit als Direktor) bei einer Drittorganisation, die ein Wettbewerber, Kunde oder Lieferant von Waren oder Dienstleistungen der Gruppe ist, sind nicht gestattet. Eine bedeutende Investition in eines der oben genannten Unternehmen erfordert eine schriftliche Genehmigung des lokalen Managements.

Eine familiäre oder persönliche Beziehung sollte keinen Einfluss auf getätigte Unternehmensentscheidungen haben. Kein Mitarbeiter sollte seine/ihre Position im Unternehmen für private Interessen missbrauchen, sei es finanziell oder in anderer Weise.

12 Politische Aktivitäten

Marquard & Bahls hat die Verantwortung, ihre Position zu den sie betreffenden Themen zu vertreten. Dies geschieht oftmals über Handels- und Wirtschaftsverbände. Darüber hinaus behält sich die Gruppe das Recht vor, sich direkt an politischen Debatten über berechnigte Anliegen zu beteiligen.

Die Gruppe gestattet ihren Mitarbeitern, an sozialen oder politischen Aktivitäten teilzunehmen. Derartige Aktivitäten sollten jedoch nicht mit der Arbeit des Unternehmens in Konflikt stehen und sie müssen in der Freizeit und auf Kosten des Mitarbeiters geschehen. Zudem darf bei diesen Aktivitäten die Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zum Unternehmen niemals eine Rolle spielen. Dies ist besonders in jenen Fällen wichtig, bei denen ein Mitarbeiter im öffentlichen Bereich eine persönliche Meinung äußert. Marquard & Bahls toleriert keinerlei Verhalten, das auf eine Rufschädigung einer Tochtergesellschaft abzielt.



Menschen

- 13 ... Diskriminierung
- 14 ... Chancengleichheit
- 15 ... Soziale Verantwortlichkeit
- 16 ... Arbeitsgesetzgebung





13 Diskriminierung

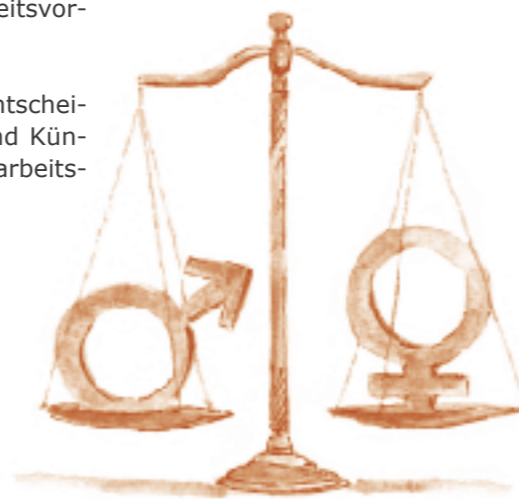
Marquard & Bahls nimmt auf ihre Mitarbeiter und andere Interessengruppen Rücksicht und behandelt sie mit Würde und Respekt. Die Arbeit und Kreativität ihrer Mitarbeiter ist einer der wichtigsten Vermögenswerte. Aus diesem Grund muss die Gruppe eine Arbeitsumgebung aus gegenseitigem Vertrauen schaffen, in der alle Mitarbeiter miteinander in einer fairen, respektvollen, höflichen und offenen Art und Weise umgehen.

Die Gruppe verpflichtet sich darüber hinaus, eine Arbeitsumgebung aufrechtzuerhalten, die frei von Diskriminierung und Belästigungen ist. Es ist nicht gestattet, irgendeine Person aufgrund von ethnischer Herkunft, Rasse, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder aus anderen Gründen zu diskriminieren.

14 Chancengleichheit

Marquard & Bahls fördert die Chancengleichheit und Vielfalt, die sie als wichtigen Beitrag für ihren Erfolg schätzt. Jeder Mitarbeiter erhält die gleichen Chancen, seine/ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln. Die Gruppe bietet Schulungen und arbeitsspezifische Seminare für alle Mitarbeiter an und unterstützt dies durch interne Standards, Arbeitsvorschriften und Anweisungen.

Marquard & Bahls garantiert, dass beschäftigungsrelevante Entscheidungen wie Einstellungen, Beurteilungen, Gehaltsregelungen und Kündigungen allein auf der Qualifikation, der Leistung und anderen arbeitsbezogenen Faktoren der Bewerber basieren.



15 Soziale Verantwortung

Marquard & Bahls' Aktivitäten sollten nicht nur im Interesse des Unternehmens, sondern auch im Interesse der Gemeinschaft liegen. Die Gruppe führt einen offenen und transparenten Dialog mit den Gemeinden und anderen Vertretern der Gesellschaft, die ein berechtigtes Interesse an den Aktivitäten des Unternehmens haben.

Marquard & Bahls respektiert die Grundrechte eines jeden Menschen und verletzt die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter nicht. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Menschenrechte und die grundlegenden gesellschaftlichen Standards einzuhalten.

Das Unternehmen trifft angemessene Vorkehrungen, damit alle Geschäftsaktivitäten hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen auf die Gesellschaft abgewogen werden – ungeachtet des Ortes, an dem die Gruppe ihre Geschäfte tätigt.



16 Arbeitsgesetzgebung

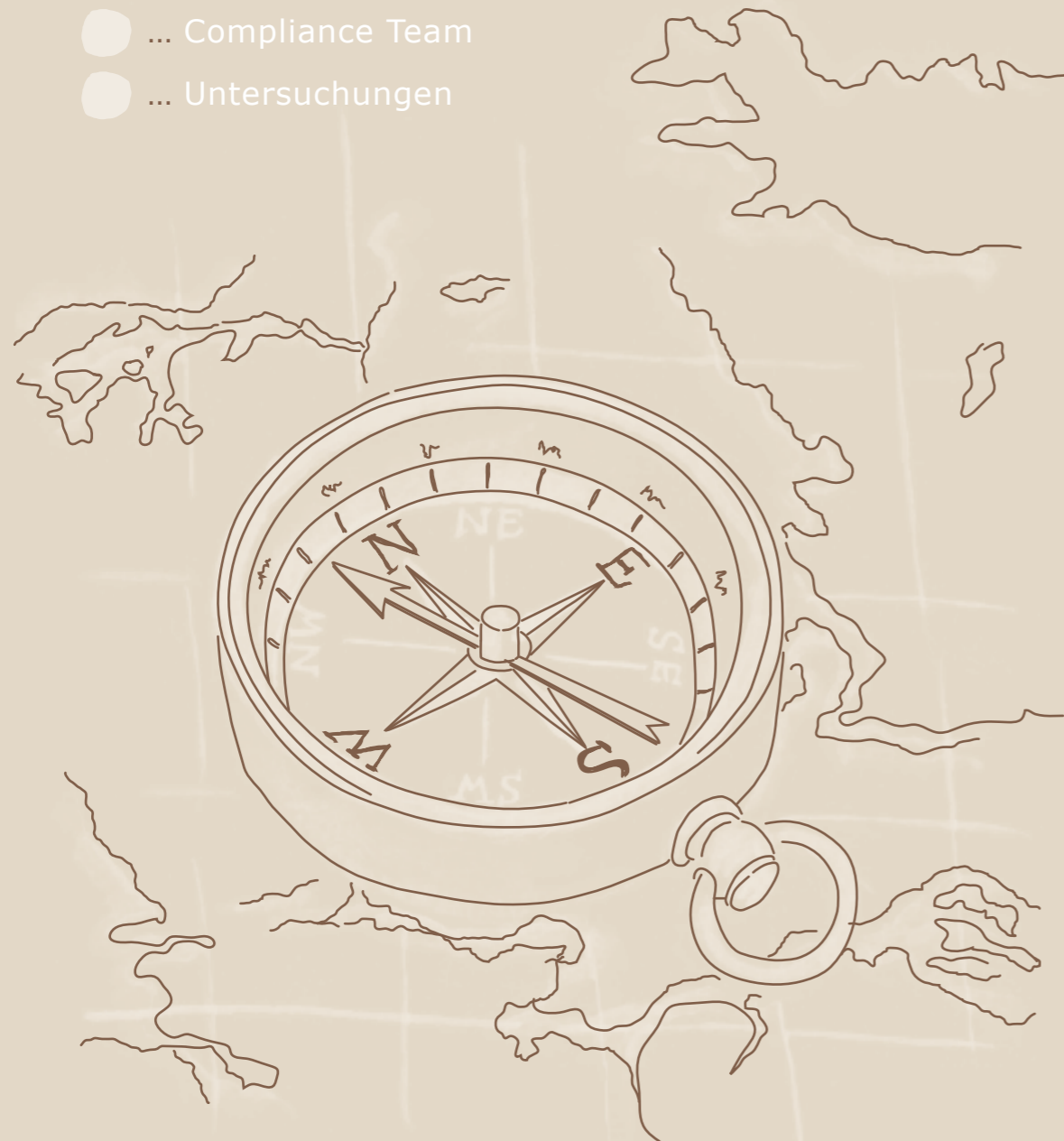
Marquard & Bahls bietet ihren Mitarbeitern eine angemessene und professionelle Arbeitsumgebung und eine gerechte Entlohnung. Wir halten darüber hinaus die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ein.

Kinder- und Zwangsarbeit werden nicht toleriert. Das Alter der Beschäftigten darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die Schulpflicht abgeschlossen ist und darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Die Anstellung muss freiwillig erfolgen und die Arbeitsbeziehungen sind auf der Basis von Beschäftigungsverhältnissen zu regeln, die durch nationale Gesetze und Praktiken anerkannt sind.

Die Mitarbeiter dürfen keinesfalls ihre Arbeit verrichten, wenn ihre Leistungsfähigkeit durch Alkohol, andere Drogen oder Medikamente beeinflusst ist, ungeachtet dessen, ob diese falsch eingenommen wurden oder anderweitig die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

Einhaltung des Kodex

- ... Anleitung zur Entscheidungsfindung
- ... Verantwortung & Nichteinhaltung
- ... Meldesystem bei Nichteinhaltung
- ... Kommunikation
- ... Compliance Team
- ... Untersuchungen



>> Anleitung zur Entscheidungsfindung

Bei der täglichen Arbeit muss oftmals entschieden werden, ob bestimmte Handlungen angemessen sind. Damit die richtigen Entscheidungen getroffen werden, vergewissern Sie sich, dass ...

- alle Handlungen den Gesetzen und allen Vollmachten, Vorschriften und Richtlinien der Gruppe entsprechen
- die Arbeitsabläufe sicher sind und weder Menschen noch Umwelt gefährden
- der Ruf der Gruppe geschützt wird
- die Handlungen im besten Interesse der Gruppe erfolgen
- die Kollegen weder diskriminiert noch benachteiligt werden
- alle Aktivitäten bezüglich der uns umgebenden Gemeinschaft verantwortlich ausgeführt werden
- das Verhalten der Gruppe in den Augen anderer Personen als akzeptabel betrachtet wird

Falls bei einem Mitarbeiter Zweifel bestehen, ob seine/ihre Handlungen diesen Prinzipien entsprechen, sollte er/sie dieses Thema offen mit seiner/ihrer Organisation besprechen. Es ist besser zu fragen, als die Konsequenzen einer falschen Entscheidung zu tragen.

Alle Mitarbeiter können die Mitglieder des Compliance Teams gerne jederzeit ansprechen.

>> Verantwortung & Nichteinhaltung



Falls ein Mitarbeiter eine Verletzung dieses Kodex oder eines anderen Gesetzes oder einer Vorschrift bemerkt, dann liegt es in seiner/ihrer Verantwortung, diese Angelegenheit unverzüglich zu melden. Gewöhnlich sollte dies innerhalb der Firma geschehen, für die er/sie arbeitet. Sollte eine örtliche Berichterstattung nicht angemessen oder wirksam sein, dann sollte das zentrale Compliance Team kontaktiert werden. Zu diesem Zweck wurde ein Meldesystem mit gesonderten E-Mail-Adressen und Telefonnummern eingerichtet, die in diesem Kapitel aufgeführt werden.

Die Nichteinhaltung des Kodex wird sehr ernst genommen und kann mit Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.



» Meldesystem bei Nichteinhaltung

Als integraler Bestandteil dieses Kodex wurde ein Meldesystem bei Nichteinhaltung eingerichtet. Hierbei handelt es sich um ein Verfahren, das allen Mitarbeitern weltweit eine zentrale Berichterstattung über eine Verletzung des Kodex ermöglicht. Zudem kann das Compliance Team zur Klärung oder für Ratschläge bezüglich des Kodex kontaktiert werden.

Ungeachtet des gewählten Kommunikationsweges werden alle Bedenken ernst genommen und schnell überprüft. Auf Wunsch wird die Anonymität des Mitarbeiters garantiert. Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine mögliche Verletzung melden oder die an einer Untersuchung teilnehmen, wird nicht toleriert, selbst wenn keine ausreichenden Beweise gefunden werden, um die Bedenken zu belegen.

» Kommunikation

Um das höchste Maß an Vertraulichkeit zu gewährleisten, wurden geeignete Kommunikationssysteme eingerichtet. Diese sind von den anderen Kommunikationswegen vollkommen getrennt und beinhalten:

- separate Telefonleitungen
- Pin-Code geschützter Voice-Mail-Zugriff
- spezielle E-Mail-Accounts auf einem gesonderten Server
- Faxgeräte, die nur den Mitgliedern des Compliance Teams zugänglich sind

Die Informationen werden ausschließlich auf mit Passwort geschützten lokalen Festplatten und/oder in gesicherten Schränken gespeichert bzw. aufbewahrt.



» Compliance Team

Folgende Mitglieder des Compliance Teams können direkt kontaktiert werden, um Rat einzuholen oder eine beobachtete Verletzung des Kodex zu melden:

Herr Jörg Walter (*Englisch, Deutsch*)

Telefon: +49 1805 304071 Fax: +49 1805 304072
joerg.walter@mbcompliance.de

Frau Uta Weiß (*Englisch, Französisch, Deutsch*)

Telefon: +49 1805 304073 Fax: +49 1805 304074
uta.weiss@mbcompliance.de

Herr Jan Vogel (*Englisch, Niederländisch, Deutsch*)

Telefon: +49 1805 304075 Fax: +49 1805 304076
jan.vogel@mbcompliance.de

Falls ein Mitarbeiter einen Vorfall in einer anderen Sprache melden möchte, wird er/sie gebeten, die Nachricht oder die Dokumente per E-Mail oder Fax zu senden. Die Mitglieder des Compliance Teams werden eine zertifizierte Übersetzung durch ein unabhängiges Übersetzungsbüro sicherstellen.

» Untersuchungen

Die Mitglieder des Compliance Teams werden jeden berichteten Sachverhalt unter Einbeziehung des örtlichen Managements unabhängig voneinander prüfen. Jegliche Einflussnahme oder Druck auf die an der Untersuchung beteiligten Personen wird nicht toleriert.

Der Vorstand wird regelmäßig über Art, Inhalt und Status der berichteten Sachverhalte informiert. In dringenden Fällen wird der Vorstand unverzüglich informiert.

Im Falle einer Anschuldigung gegen ein Mitglied des Compliance Teams, werden die Mitarbeiter gebeten, die anderen Mitglieder zu kontaktieren. Sollte eine Anschuldigung gegen ein oder mehrere Vorstandsmitglieder vorliegen, ist das Compliance Team aufgefordert, zuerst das entsprechende Vorstandsmitglied bzw. die Vorstandsmitglieder mit der Angelegenheit zu konfrontieren. Falls die Anschuldigung als berechtigt und ernsthaft angesehen wird, muss das Compliance Team die Angelegenheit an den Aufsichtsrat berichten.





MARQUARD & BAHL AG

Admiralitätstraße 55

20459 Hamburg

Germany

www.mbholding.de