



Ethik- und Verhaltenskodex





PRÄAMBEL

Dieser Ethik- und Verhaltenskodex definiert die Prinzipien, Regeln und erwarteten Verhaltensweisen innerhalb der UPERIO-Gruppe.

Sie gilt für alle Interessengruppen der Gruppe, darunter:

- alle Beschäftigten, unabhängig von Status, Funktion, Standort oder hierarchischer Ebene;
- die Direktoren und Geschäftsführer;
- Zeitarbeiter, Berater, Dienstleister, Subunternehmer, Geschäftspartner, Agenten, Vertriebspartner sowie jede Person, die im Namen oder im Namen der UPERIO-Gruppe handelt.

Dieser Kodex ist ein Referenzdokument, das die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die internen Geschäftsordnungen der Gruppe (sofern zutreffend) und interne Richtlinien ergänzt.

Jeder Interessenspartner ist dafür verantwortlich, diese Prinzipien zu wahren, und sollte bei Unsicherheiten über die Auslegung oder Anwendung des Kodex sich Rat einholen.

Inhalt

PRÄAMBEL	1
1. VERANTWORTUNGS-VOLLES HANDELN	1
2. WIR BIETEN EIN SICHERES, LOHNENDES UND ERFÜLLENDES ARBEITSUMFELD	1
2.1. Mitarbeitersicherheit und Gesundheit	2
2.2. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter	2
2.3. Vielfalt	2
2.4. Talententwicklung und Förderung	3
3. SCHUTZ DER UMWELT	3
3.1. Umsetzung verantwortungsvoller Praktiken	3
3.2. Ziele für nachhaltige Entwicklung	4
4. SICHERSTELLUNG VON INTEGRITÄT BEI DER GESCHÄFTS-FÜHRUNG	4
4.1. Korruptionsbekämpfung	4
4.2. Bekämpfung des Einflussverkaufs	5
4.3. Bekämpfung von Geldwäsche	5
4.4. Bekämpfung von Interessenkonflikten	5
4.5. Einhaltung von Buchhaltungs- und Finanzprinzipien	5
4.6. Einhaltung der Geschenk- und Gastfreundschaftsrichtlinie	6
4.7. Einhaltung des Wettbewerbsrechts	7
4.8. Achtung der Vertraulichkeit	7
4.9. Einhaltung der Cybersicherheitsrichtlinie	7
4.10. Vermögensschutz	8
4.11. Innergruppenbeziehungen	8
5. SICHERSTELLUNG DER UMSETZUNG DES ETHIK- UND VERHALTENSKODEX	8
5.1. Umfang	8
5.2. Verwaltung	8
5.3. Implementierungswerkzeuge	9
5.3.1. Risikokartierung	9
5.3.2. Interne Überwachung und Bewertung	9
5.3.3. Ausbildung	9
5.3.4. Disziplinarmaßnahmen	9
5.3.5. Whistleblower-Verfahren	10

1. VERANTWORTUNGS- VOLLES HANDELN

Die UPERIO-Gruppe stellt sicher, dass die zehn im Global Compact der Vereinten Nationen enthaltenen Grundsätze respektiert und verteidigt werden:

- Den Schutz des internationalen Menschenrechts fördern und respektieren;
- Sicherstellen, dass sie nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind;
- Achtung der Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen;
- Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Zwangsarbeit;
- Beitrag zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit;
- Beitrag zur Beseitigung von Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf;
- Wenden Sie den vorsorglichen Ansatz auf Umweltprobleme an;
- Initiativen ergreifen, um mehr Umweltverantwortung zu fördern;
- Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien;
- Handeln Sie gegen Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die UPERIO-Gruppe setzt sich dafür ein, dass ihre Aktivitäten unter Achtung der Rechte des Einzelnen durchgeführt werden, und fördert die kontinuierliche Verbesserung sozialer, gesellschaftlicher und gesundheitlicher Bedingungen, die wesentliche Faktoren für die Entwicklung und den Schutz der Rechte der Menschen sind.

Die UPERIO-Gruppe verpflichtet sich, wachsam zu sein und die potenziellen negativen Auswirkungen – direkt oder indirekt – ihrer Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt zu identifizieren, um sie zu verhindern und, falls nötig, zu beheben.

Die UPERIO-Gruppe trägt zur wirtschaftlichen und sozialen Dynamik der Regionen bei, in denen sie tätig ist, und beteiligt sich insbesondere an der Entwicklung der Beschäftigung in ihren Einsatzregionen – direkt

an ihren eigenen Standorten und indirekt an ihren Partnern.

Die UPERIO-Gruppe verpflichtet sich, verantwortungsvolle und faire Beziehungen zu ihren Partnern zu pflegen und zu fördern.

Die UPERIO-Gruppe verlangt von ihren Lieferanten und deren Subunternehmern, dass sie die ethischen Grundsätze ihres Ethik- und Verhaltenskodex einhalten.

Die Kundenzufriedenheit ist ein vorrangiges Ziel der UPERIO-Gruppe. Das Vertrauen der Kunden wird durch die Achtung ihrer Rechte und das ständige Bestreben, nur solche Verpflichtungen einzugehen, die auch eingehalten werden können, gewonnen und gefestigt. .

Wenn mehrere Unternehmen der UPERIO-Gruppe untereinander Geschäftsbeziehungen unterhalten, verhalten sie sich gegenüber Kunden, Lieferanten oder externen Partnern mit derselben Integrität.

Unter allen Umständen ist das Verhalten der Mitarbeiter loyal und inspiriert von den Interessen der UPERIO-Gruppe.

Der Ruf der UPERIO-Gruppe und die Qualität ihrer Dienstleistungen sind die Voraussetzungen für ihre Entwicklung und Nachhaltigkeit.

Alle Mitarbeiter sind zwar verpflichtet, die Interessen des Unternehmens, für das sie tätig sind, zu wahren, sind sich jedoch auch bewusst, dass es im besten Interesse der UPERIO-Gruppe liegt, dass jeder die Qualität und den reibungslosen Ablauf der internen und externen Beziehungen sicherstellt, unabhängig vom jeweiligen Bereich: sei es bei Verträgen, die im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit geschlossen werden, bei geschäftlichen oder finanziellen Beziehungen, aber auch und insbesondere im Bereich der Personalpolitik.

2. WIR BIETEN EIN SICHERES, LOHNENDES UND ERFÜLLENDES ARBEITSUMFELD

2.1. Mitarbeitersicherheit und Gesundheit

Die UPERIO-Gruppe sorgt für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter, stellt sicher, dass alle ihre Aktivitäten den geltenden Gesundheitsgesetzen und -vorschriften in allen Ländern entsprechen, in denen sie tätig ist, und verpflichtet sich zur Umsetzung bewährter Verfahren im Bereich der Arbeitssicherheit.

Die UPERIO-Gruppe schützt ihre Mitarbeiter im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben vor jeglicher Exposition gegenüber gefährlichen Materialien oder Situationen und meldet mögliche Risiken.

Die internen Vorschriften, Unternehmensrichtlinien und -verfahren (sofern zutreffend) sowie die innerhalb der UPERIO-Gruppe geltenden internen Verfahren legen die Regeln für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fest. Sie werden den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Die UPERIO-Gruppe setzt sich dafür ein, dass ihre Mitarbeitenden eine Work-Life-Balance wahren.

2.2. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

Die UPERIO-Gruppe respektiert das Recht ihrer Mitarbeiter, sich persönlich an politischen und/oder assoziativen Aktivitäten zu beteiligen.

Mitarbeiter verpflichten sich, sicherzustellen, dass ihre privaten Aktivitäten die Erfüllung ihrer Aufgaben nicht beeinträchtigen oder den Ruf der UPERIO-Gruppe beeinträchtigen.

Die UPERIO-Gruppe gewährleistet bei der Erhebung, Verarbeitung oder Übermittlung der personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter und Bewerber die Einhaltung der geltenden Vorschriften in den Ländern, in denen sie tätig ist.

Gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) und der geltenden Gesetzgebung haben die betroffenen Personen das Recht, eine Bestätigung darüber zu erhalten, ob personenbezogene Daten über sie verarbeitet werden, und falls dies der Fall ist, auf diese personenbezogenen Daten zuzugreifen.

Sie können auch ihre Rechte auf Korrektur, Auslöschung, Beschränkung der Bearbeitung oder Einspruch unter den geltenden gesetzlichen Bedingungen ausüben.

Diese Rechte können durch Kontaktaufnahme rgpd@uperio-group.com ausgeübt werden.

Jede Verletzung oder mutmaßliche Verletzung personenbezogener Daten muss unverzüglich gemäß internen Vorfallmeldeverfahren dem Legal and ESG Director, der IT-Abteilung und dem DSGVO-Ausschuss gemeldet werden.

Die UPERIO-Gruppe hat das Ziel, die besten Profile zu gewinnen, zu rekrutieren und zu entwickeln und bietet ein erfülltes Arbeitsumfeld, um Vertrauensverhältnisse zwischen den Mitarbeitenden zu fördern.

Die UPERIO-Gruppe achtet das Recht ihrer Mitarbeiter auf freie Meinungsäußerung und Meinungsfreiheit.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, miteinander zu kommunizieren und unvoreingenommen sowie mit dem gegenseitigen Respekt zu handeln, der in zwischenmenschlichen Beziehungen erwartet wird.

Mitarbeiter müssen diskriminierende, verleumderische oder beleidigende Kommentare gegenüber Kollegen, Vorgesetzten oder Arbeitgebern vermeiden, einschließlich Kommunikation per E-Mail und in sozialen Medien.

Die UPERIO-Gruppe achtet das Recht ihrer Mitarbeiter, sich frei und freiwillig zu Gruppen zusammenzuschließen oder diesen beizutreten, um ihre beruflichen Interessen zu vertreten und zu wahren.

Die UPERIO-Gruppe fördert einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog und die Konsultation der Sozialpartner sowie die Achtung und Wertschätzung der Arbeitnehmervertreter in jedem der Länder, in denen sie tätig ist.

2.3. Vielfalt

Die UPERIO-Gruppe fördert die Vielfalt der Profile und Hintergründe und setzt sich dafür ein, dass alle ihre Mitarbeiter ihre Rechte wahrnehmen können, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität.

Vielfalt und Inklusion, die die Kreativität fördern, sind zentrale Werte der Gruppe.

Die UPERIO-Gruppe verbietet jegliche Diskriminierung, sei es in Bezug auf Rekrutierung, Vergütung, Arbeits- und Ruhezeiten oder bezahlten Urlaub, Mutterschaftsschutz, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszuweisung, Bewertung, Ausbildung, Beschäftigungsaussichten sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die UPERIO-Gruppe lehnt alle Formen von körperlicher, sexueller, verbaler oder moralischer Gewalt und Belästigung ab.

Berufliche Vielfalt ist ein integraler Bestandteil der Kultur der UPERIO-Gruppe. Die Gruppe hat Chancengleichheit für Frauen und Männer zu einem zentralen Element ihrer Personalpolitik gemacht.

Die UPERIO-Gruppe behandelt Frauen und Männer am Arbeitsplatz somit gleich, insbesondere im Hinblick auf gleiche Bezahlung, und bietet die gleichen sozialen Leistungen.

Die UPERIO-Gruppe wendet Verfahren zur Personalbeschaffung, -entwicklung und -bindung an, die die geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen.

Die UPERIO-Gruppe fördert die Entwicklung junger Talente.

Die UPERIO-Gruppe setzt sich dafür ein, dass Senioren Zugang zum Arbeitsmarkt haben und berufstätig bleiben können.

In einem von Einschränkungen geprägten betrieblichen Umfeld setzt sich die UPERIO-Gruppe dafür ein, eine berufliche Integration zu fördern, die der Vielfalt der Profile Rechnung trägt, insbesondere im Hinblick auf Neurodiversität, Behinderung und psychische Gesundheit.

2.4. Talententwicklung und Förderung

Die UPERIO-Gruppe sorgt für die Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter durch zahlreiche Schulungsprogramme, insbesondere intern über die UPERIO-Akademie; und durch die Förderung der internen Mobilität.

Die UPERIO-Gruppe ermutigt ihre Mitarbeiter, stets Qualität in der Ausführung ihrer Arbeit zu beachten.

Manager sorgen dafür, dass ihre Teams befähigt sind, indem sie ihnen einen Rahmen bieten, der Eigeninitiative gemäß den Prinzipien und Regeln der UPERIO-Gruppe ermöglicht.

Um Fairness, Transparenz und Integrität in allen ihren Einstellungs- und Personalmanagementprozessen zu gewährleisten, verbietet die UPERIO-Gruppe jegliche Form von Begünstigung, Klientelismus und Vetternwirtschaft.

Jede Situation familiärer oder persönlicher Bindungen, die einen echten oder vermeintlichen Interessenkonflikt verursachen könnte, muss schriftlich der Personalabteilung gemeldet werden und einer spezifischen Bewertung unterliegen.

Angesichts des Personalmangels in bestimmten technischen Berufen kann in Ausnahmefällen eine Ausnahmegenehmigung für die Einstellung von Angehörigen von Technikern/Monteuren erteilt werden, sofern zuvor eine schriftliche Genehmigung des Geschäftsführers vorliegt.

3. SCHUTZ DER UMWELT

3.1. Umsetzung verantwortungsvoller Praktiken

In allen Ländern hält sich die UPERIO-Gruppe strikt an die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards in Umweltfragen.

Die UPERIO-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, über die geltenden gesetzlichen und regulatorischen Umweltauflagen hinauszuweisen. Sie bezieht ihre Standorte, Mitarbeiter und Partner aktiv in die Definition und Umsetzung verantwortungsvoller Umweltpraktiken in ihren Geschäftstätigkeiten ein: verantwortungsvolles Flottenmanagement, das den langfristigen Einsatz von Kränen und Geräten durch Wartung ermöglicht; regelmäßige Renovierungen; Renovierung des UPERIO-Fuhrparks über drei industrielle Lackierkabinen in der Gruppe; optimierte Bestands- und Transportverwaltung dank des engen geografischen Netzwerks der UPERIO-Agenturen und eines in den verschiedenen Territorien geteilten Bestands; Einsatz von rekonstruierten Teilen, wann immer möglich; Verwaltung unseres Abfalls; der Wagenpark

befindet sich im Prozess der Elektrifizierung; Kontrolle des Kraftstoffverbrauchs der Fahrzeugflotte; Verwaltung der Computer- und Telefonieausrüstung erfolgt über Mietsysteme, die auf der Aufbereitung der Geräte basieren.

Die UPERIO-Gruppe möchte aktiv am ökologischen Übergang teilnehmen, indem sie sich verpflichtet, den ökologischen Fußabdruck aller ihrer Aktivitäten zu messen und zu verringern.

Die UPERIO-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zum Umweltschutz, zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Schonung der Ressourcen zu leisten. Darüber hinaus ist sie bestrebt, ihre Prozesse zum Wohle ihrer Kunden, ihrer Mitarbeiter und im weiteren Sinne ihres gesamten Ökosystems kontinuierlich zu verbessern, indem sie hierfür angemessene personelle und finanzielle Ressourcen bereitstellt.

Umweltfragen werden in den strategischen Plan der Gruppe integriert und sind Gegenstand spezifischer mittel- und langfristiger Aktionspläne, mit Indikatoren zur Überwachung ihrer Leistung.

3.2. Ziele für nachhaltige Entwicklung

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet wurde, ist ein gemeinsamer Fahrplan für Frieden und Wohlstand für die Menschen und den Planeten – heute und in Zukunft. Im Mittelpunkt stehen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs), die einen dringenden Aufruf zum Handeln an alle Länder – Industrie- und Entwicklungsländer – im Rahmen einer globalen Partnerschaft darstellen. Alle Akteure sind aufgerufen, einen Beitrag zu leisten: Regierungen, Zivilgesellschaft, Unternehmen, Investoren und Bürger.

Die UPERIO-Gruppe trägt direkt zu den folgenden Zielen für nachhaltige Entwicklung bei:

- Sicherstellung eines gesunden Lebens und Förderung des Wohlbefindens in allen Altersgruppen (SDG 3);
- Eine inklusive und gerechte hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern (SDG 4);

- Förderung eines nachhaltigen, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, vollständiger und produktiver Beschäftigung sowie anständiger Arbeit für alle (SDG 8);
- Aufbau widerstandsfähiger Infrastruktur, Förderung inklusiver und nachhaltiger Industrialisierung und Förderung von Innovation (SDG 9);
- Sicherstellen, dass Städte und menschliche Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig sind (SDG 11);
- Ergreifen Sie dringend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen (SDG 13);
- Stärkung der Mittel zur Umsetzung der globalen Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung (SDG 17).

4. SICHERSTELLUNG VON INTEGRITÄT BEI DER GESCHÄFTS-FÜHRUNG

Die UPERIO-Gruppe verlangt von ihren Mitarbeitern und Partnern ein vorbildliches Verhalten in Bezug auf Integrität.

Die Nichteinhaltung der Vorschriften kann die UPERIO-Gruppe – sowie ihre einzelnen Mitarbeiter – strafrechtlichen Sanktionen aussetzen.

4.1. Korruptionsbekämpfung

Der Begriff der Korruption – dessen Definition je nach geltendem Recht variiert – umfasst im Allgemeinen alle Handlungen, durch die eine Person (der Bestechende) für sich selbst oder für andere ein Geschenk, ein Versprechen oder einen Vorteil jeglicher Art erbittet oder annimmt, um eine Handlung, die in den Rahmen ihrer Aufgaben, Befugnisse oder Mandate fällt, zugunsten eines Dritten (des Bestechenden) vorzunehmen, zu unterlassen oder zu verzögern.

Geschenke, Versprechen oder Vorteile jeglicher Art können aus direkten Vorteilen bestehen – Zahlung von Bargeld, Sachleistungen, Rabatte, kostenlose Arbeit – oder indirekte Vorteile – die Anstellung eines

Verwandten, die Begleichung einer Schuld im Namen anderer.

Korruption kann von einer Person im privaten Sektor (private Korruption) oder im öffentlichen Sektor (öffentliche Korruption) begangen werden.

Von aktiver Bestechung spricht man, wenn der Bestechende die Bestechung selbst initiiert.

Passive Korruption tritt auf, wenn die Handlung der Korruption von der korrumpierten Person initiiert wird.

4.2. Bekämpfung des Einflussverkaufs

Das Konzept des Einflussverkaufs gilt, wenn eine Person ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbraucht, um von einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung zum Vorteil eines Dritten Positionen, Arbeitsplätze, Verträge oder einer anderen günstigen Entscheidung im Austausch für einen Vorteil zu erlangen.

Je nachdem, wer die Handlung veranlasst hat, wird Einflussnahme entweder als Vermögenswert oder als Verbindlichkeit eingestuft.

4.3. Bekämpfung von Geldwäsche

Geldwäsche ist gekennzeichnet durch die Investition von kriminellem Geld in die legitime Wirtschaft, um dessen illegalen Ursprung zu verbergen.

Die UPERIO-Gruppe ergreift geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass ihre Geschäftstätigkeit zur Geldwäsche missbraucht wird, wozu auch die Verwendung von Barzahlungen oder anderen Inhaberpapieren gehören kann.

Die UPERIO-Gruppe misst der Einhaltung internationaler Entscheidungen und Verträge sowie Gesetzen und Vorschriften bezüglich Exportkontrolle, Finanzsanktionen und internationalen Handelsbeschränkungen für die Länder, in denen die Gruppe tätig ist, besondere Bedeutung bei unter Berücksichtigung ihrer Entwicklungen.

4.4. Bekämpfung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die persönlichen Interessen eines Arbeitnehmers oder die von natürlichen oder juristischen Personen, mit denen er oder sie verbunden ist oder mit denen er oder sie nahesteht, mit den Interessen der UPERIO-Gruppe kollidieren oder wahrscheinlich mit ihnen kollidieren und den Eindruck erwecken könnten, dass die unparteiische und objektive Ausübung seiner Funktion beeinträchtigt werden könnte.

Das Konzept der "nahen Verwandten" wird im weiteren Sinne verstanden und umfasst Ehepartner, Partner, zusammenlebende Partner, direkte Vorfahren und Nachkommen, Brüder, Schwestern, Schwager und Schwägerinnen, jede Person, die im Haus des Arbeitnehmers lebt, sowie jede Person, mit der der Arbeitnehmer eine finanzielle oder geschäftliche Beziehung hat.

Mitarbeiter der UPERIO-Gruppe, die sich in einer solchen tatsächlichen oder potenziellen Situation befinden, müssen dies unverzüglich schriftlich dem Rechts- und Compliance-Manager der Gruppe melden.

Zusätzlich zu diesem Bericht müssen Mitarbeiter, die besonders von ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten betroffen sind, eine jährliche Erklärung abgeben, in der sie festlegt, dass keine Interessenkonflikte vorliegen oder auf Situationen hinweist, die wahrscheinlich zu einem Interessenkonflikt führen.

Darüber hinaus werden die in diesem Bereich zu respektierenden Praktiken durch Gesetzes- und Gebrauchsregeln geregelt, die je nach Land, Beruf und Status variieren.

4.5. Einhaltung von Buchhaltungs- und Finanzprinzipien

Jeder Mitarbeiter, der an der Erstellung von Angeboten, Verträgen, Rechnungen, Gutschriften, Bestellungen oder Quittungen beteiligt ist, muss sicherstellen, dass alle Transaktionen korrekt und wahrheitsgemäß erfasst werden. Diese Aufzeichnungen müssen den geltenden Gesetzen, Vorschriften und den internen Verfahren der jeweiligen Gesellschaft der UPERIO-Gruppe entsprechen.

Die von der Gruppe durchgeführten Tätigkeiten und Transaktionen werden in den Konten jedes Unternehmens fair und treu dokumentiert, gemäß den geltenden Vorschriften und internen Verfahren.

Insbesondere muss jeder Mitarbeiter, der Buchhaltungsunterlagen erstellt, genau und ehrlich vorgehen und sicherstellen, dass für jeden Buchungssatz die entsprechenden Belege vorliegen.

Jede Geldüberweisung erfordert besondere Wachsamkeit, insbesondere hinsichtlich der Identität des Empfängers und des Grund für die Überweisung.

Jede Zahlung muss unter den im Vertrag festgelegten Bedingungen erfolgen und im Gegenzug für tatsächlich erbrachte Leistungen erfolgen.

Im Falle von Zweifeln über die Herkunft der Mittel muss die zu leistende Zahlung dem Chief Financial Officer der Gruppe gemeldet werden, insbesondere:

- Wenn die Gelder von oder für Bankkonten einer anderen Einrichtung als dem Auftragnehmer bestimmt sind, die dem Arbeitnehmer nicht bekannt sind und zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht gemeldet sind;
- Ob die Gelder aus oder für Bankkonten in Niedrig- oder Nullsteuerstaaten bestimmt sind.

Barzahlungen sind nicht erlaubt.

Alle Mitarbeiter müssen die von der UPERIO-Gruppe eingerichteten Informationssysteme für das Management und die Rückverfolgbarkeit der Abläufe nutzen, um die Integrität, Sicherheit und Einhaltung der verarbeiteten Daten zu gewährleisten.

4.6. Einhaltung der Geschenk- und Gastfreundschaftsrichtlinie

Geschenke und Gastfreundschaft können verschiedene Formen annehmen, wie Einladungen zu einem Restaurant, zu einem Sport- oder Kulturereignis oder jede andere Form der Gastfreundschaft.

Sie können von der Organisation selbst oder von einem ihrer Mitarbeiter angeboten oder empfangen werden.

Geschenke und Gastfreundschaft sind gängige Praktiken im Geschäftsleben und stellen als solche keine Korruption dar.

Das Angebot oder die Annahme eines Geschenks oder einer Einladung kann jedoch unter bestimmten Umständen einen Akt der Korruption darstellen, insbesondere wenn sie beabsichtigt ist, die Ausführung oder Nichterfüllung einer Handlung in Verletzung rechtlicher, vertraglicher oder beruflicher Verpflichtungen zu beeinflussen oder als beeinflussbar angesehen werden könnte.

Geschenke oder Einladungen, die angeboten oder empfangen werden, müssen stets den geltenden Gesetzen des Landes entsprechen, in dem sie gemacht werden, und gegebenenfalls der Geschenk- und Gastfreundschaftspolitik des betreffenden Partners.

In jedem Fall sind Geschenke und Einladungen verboten, die einen angemessenen Wert von 100 € (ohne Steuern) oder den entsprechenden Betrag in der Landeswährung überschreiten oder die den Anschein erwecken könnten, eine Geschäftsbeziehung oder Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Die Annahme oder Aufforderung solcher Geschenke oder Einladungen, für sich selbst oder für andere, durch einen öffentlichen Beamten oder eine Person, die eine private Funktion ausübt, kann einen Akt passiver Korruption darstellen.

Ebenso stellt das Anbieten eines solchen Geschenks oder einer solchen Einladung an einen Amtsträger – sei es für sich selbst oder für andere – mit der Absicht, eine Auszeichnung, einen Vorteil, einen Auftrag oder eine sonstige günstige Entscheidung zu erlangen, einen Fall von aktiver Einflussnahme dar. Die Annahme oder das Einfordern solcher Vorteile durch einen Amtsträger stellt einen Fall von passiver Einflussnahme dar.

Wenn ein Mitarbeiter ein Geschenk oder eine Einladung von angemessenem Wert von höchstens 100 € ohne Steuer oder deren Gegenwert in lokaler Währung anbieten möchte und die keine Entscheidung beeinflussen soll, muss dieses Geschenk oder diese Einladung als solche verzeichnet werden.

Die Erstattung der damit verbundenen Ausgaben muss im entsprechenden Konto eingetragen und als Schenkung oder Gastfreundschaft angegeben werden, wobei der Name des Begünstigten und dessen Unternehmens angegeben wird.

Wenn ein Mitarbeiter ein Geschenk oder eine Einladung im Wert von 50 bis 100 € ohne Steuer (oder Äquivalent in lokaler Währung) erhält, muss er dies seinem Vorgesetzten schriftlich mitteilen.

4.7. Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Die UPERIO-Gruppe verpflichtet sich, freien und unverzerrten Wettbewerb zu bewahren, im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Praktiken, ohne die Wettbewerbsregeln zu beeinträchtigen.

Die UPERIO-Gruppe führt alle ihre Aktivitäten strikt in Einhaltung nationaler und europäischer Wettbewerbsrechtsvorschriften durch. Als solches verpflichtet sich UPERIO, einen freien, gesunden und unverfälschten Wettbewerb zu bewahren und jede Praxis zu verhindern, die ein Hindernis für die geltenden Regeln darstellen könnte.

Insbesondere sind Folgendes streng verboten:

- jede ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung, deren Ziel oder Wirkung darin besteht, den freien Wettbewerb zu beeinträchtigen;
- jegliche Preiskoordination, insbesondere die Festlegung identischer Preise, die Begrenzung von Rabatten oder jeglicher Informationsaustausch, der die Preisstrategie eines Konkurrenten beeinflussen könnte;
- die abgestimmte Aufteilung von Märkten, Kunden oder geografischen Gebieten;
- vereinbarte Beschränkungen bei Produktion, Kapazität oder Dienstleistungen;
- Austausch sensibler Informationen (Preise, Kosten, Margen, Handelsbedingungen, Gebotsabsichten, Schätzungen, prognostizierte Volumina usw.), die die normale kommerzielle Unsicherheit zwischen Wettbewerbern verringern würden.

Jede Situation, die als wettbewerbswidrige Koordination interpretiert werden könnte, direkt oder indirekt, muss dem CEO sofort mitgeteilt werden.

4.8. Achtung der Vertraulichkeit

Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, weder direkt noch indirekt interne oder externe vertrauliche Informationen oder personenbezogene Daten, die ihm oder ihr zur Kenntnis gebracht werden könnten, an Personen außerhalb der UPERIO-Gruppe oder an andere Mitarbeiter, deren Aufgaben kein solches Wissen erfordern, offenzulegen.

Im Allgemeinen ist Diskretion unerlässlich, um Vertrauen innerhalb der UPERIO-Gruppe und in den Beziehungen zu ihren Partnern und Kunden aufrechtzuerhalten.

Die UPERIO-Gruppe achtet darauf, alle externen vertraulichen Informationen, die ihr mitgeteilt werden können, zu schützen und diese Informationen ausschließlich für autorisierte Zwecke mit allen geeigneten Vorsichtsmaßnahmen zu verwenden.

4.9. Einhaltung der Cybersicherheitsrichtlinie

Im Rahmen ihrer Aufgaben verpflichten sich alle Mitarbeiter, alle Bestimmungen der Information System Security Policy (ISSP), der IT-Charta und der internen Verfahren der UPERIO-Gruppe einzuhalten.

Daher ist jeder Nutzer verpflichtet, ausschließlich die von der UPERIO-Gruppe bereitgestellten Informationssysteme zu nutzen, in Übereinstimmung mit den ihnen zugewiesenen Zugriffsrechten.

Es liegt in der Verantwortung des Nutzers, seine Zugangsdaten vertraulich zu behandeln, jede Unregelmäßigkeit oder jeden Einbruchversuch unverzüglich zu melden und von der Installation oder Nutzung nicht autorisierter Software oder Geräte abzusehen.

Mitarbeiter müssen sich verantwortungsvoll verhalten und gute Sicherheitspraktiken einhalten, insbesondere in Bezug auf E-Mail-Management, Internet-Surfen, Datenspeicherung und Mobilität.

Sie beteiligt sich an Aufklärungs- und Schulungsaktionen, die von der Gruppe organisiert werden.

Jeder Verstoß gegen die in der Richtlinie zur Sicherheit von Informationssystemen (ISSP), der IT-Charta und den internen Verfahren der UPERIO-Gruppe festgelegten Regeln kann eine Haftung des Verursachers nach sich

ziehen und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Im Falle von Zweifel oder einer ungewöhnlichen Situation muss der Mitarbeiter die zuständige IT-Abteilung umgehend benachrichtigen, indem er seinen Bericht an folgende Adresse sendet:

alerte.cybersecurite@uperio-group.com.

4.10. Vermögensschutz

Jeder Mitarbeiter sorgt für die Unversehrtheit der Vermögenswerte der Gruppe.

Dies sind nicht nur bewegliches Eigentum, unbewegliches Eigentum oder immaterielles Eigentum, das gesetzlich identifiziert und definiert ist. Sie beinhalten auch die Ideen oder das Know-how, das von den Mitarbeitern der UPERIO-Gruppe entwickelt wurde.

Liste von Kunden und Subunternehmern oder Lieferanten, Informationen zu Verträgen, technischen oder kommerziellen Praktiken, kommerziellen Angeboten und technischen Studien sowie alle Daten oder Informationen, auf die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Aufgaben Zugriff haben, sind ebenfalls Teil der Vermögenswerte der UPERIO-Gruppe. Diese Elemente sind geschützt. Diese Pflicht bleibt trotz des Weggangs des Arbeitnehmers bestehen.

Es werden keine Mittel oder Vermögenswerte der Gruppe für unrechtmäßige, persönliche oder mit den Aktivitäten der UPERIO-Gruppe nicht in Zusammenhang stehende Zwecke verwendet.

Alle Dokumente oder Informationen, die sich auf geistiges, gewerbliches und künstlerisches Eigentum oder auf Know-how beziehen, das direkt oder indirekt von der Gruppe entwickelt wurde, sind von dem Mitarbeiter, der darauf Zugriff hat, als vertraulich zu behandeln; er darf sie weder der Öffentlichkeit zugänglich machen noch in einer anderen Weise nutzen, als dies von der UPERIO-Gruppe genehmigt wurde.

4.11. Innergruppenbeziehungen

Wenn mehrere Unternehmen der UPERIO-Gruppe dazu veranlasst werden, Geschäftsbeziehungen untereinander aufzubauen, beobachten sie mit derselben Wachsamkeit die Loyalität gegenüber Kunden, Lieferanten oder externen Partnern.

Im Interesse der Gruppe ergriffen sie alle Maßnahmen zur Vermeidung von Streitigkeiten.

Falls ein Streit nicht hätte vermieden werden können, wird eine gerechte Lösung gesucht, die jeweils von einem Geist der Versöhnlichkeit, Transparenz und gutem Glauben getragen wird.

Allgemeiner gesagt: Zwar sind alle Mitarbeiter verpflichtet, die Interessen des Unternehmens, in dem sie tätig sind, zu wahren, doch sind sie sich auch bewusst, dass es im besten Interesse der Gruppe liegt, dass jeder für die Qualität und den reibungslosen Ablauf der internen Beziehungen sorgt, unabhängig vom jeweiligen Bereich: sei es bei Verträgen, die im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit geschlossen werden, bei geschäftlichen oder finanziellen Beziehungen, aber auch und insbesondere im Bereich der Personalpolitik, beispielsweise bei der konzerninternen Mobilität.

5. SICHERSTELLUNG DER UMSETZUNG DES ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

5.1. Umfang

Der Ethik- und Verhaltenskodex zielt darauf ab, die Integrität im Betrieb der UPERIO-Gruppe zu gewährleisten.

Der Ethik- und Verhaltenskodex wird in allen Unternehmen der UPERIO-Gruppe verbreitet und angewendet.

Der Ethik- und Verhaltenskodex sowie seine Grundsätze müssen von jedem Mitarbeiter der UPERIO-Gruppe respektiert werden.

Verträge, die mit Partnern, Subunternehmern, Lieferanten, Kunden oder Vermittlern abgeschlossen werden, müssen den Regeln dieses Ethik- und Verhaltenskodex entsprechen.

5.2. Verwaltung

Die UPERIO-Gruppe hat ein Governance-System eingeführt, um die Verbreitung, das Verständnis und die effektive Umsetzung dieses Ethik- und Verhaltenskodexes sicherzustellen. Dieses System beruht auf

mehreren sich ergänzenden Akteuren, die jeweils in klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten agieren.

Der dem Strategischen Ausschuss angegliederte ESG-Ausschuss trägt zur Festlegung der Verhaltensregeln in Bezug auf Ethik, soziale und ökologische Verantwortung bei. Sie stellt die Einhaltung dieser Prinzipien sicher, überprüft die ESG-Strategie der Gruppe und analysiert die zugehörigen Berichte und Indikatoren.

Der Prüfungsausschuss, der auch dem Strategischen Ausschuss berichtet, stellt sicher, dass Buchhaltungsgrundsätze den geltenden Standards entsprechen, prüft die Muttergesellschaft und die konsolidierten Finanzberichte und sorgt für die effektive Umsetzung interner Kontrolle und des Risikomanagements.

Der ESG und Kommunikationsmanager ist unter der Verantwortung des CEO verantwortlich für die Umsetzung der in diesem Kodex festgelegten Grundsätze und für die Führung bewährter Praktiken in Bezug auf Ethik, soziale und ökologische Verantwortung in der gesamten Gruppe.

Der Legal and ESG Director, der dem Chief Financial Officer der Gruppe berichtet, sorgt für die Umsetzung interner Vorschriften und Verfahren, überprüft die Einhaltung von Praktiken, unterstützt Mitarbeiter bei der Auslegung des Kodex und behandelt sensible Situationen, insbesondere im Hinblick auf Interessenkonflikte oder Compliance.

Manager und Mitarbeiter sowie alle Interessengruppen, die im Namen der Gruppe handeln, spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle: Sie müssen sich vorbildlich verhalten, die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex sicherstellen, im Zweifelsfall Rat einholen und jede Situation oder Praxis melden, die dagegen verstoßen könnte.

Gemeinsam garantieren diese Akteure eine konsistente, effektive Governance, die mit den Werten der UPERIO-Gruppe im Einklang steht und so die ordnungsgemäße Anwendung dieses Kodex in allen Einheiten und Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, gewährleistet.

5.3. Implementierungswerkzeuge

5.3.1. Risikokartierung

Die Risikokartierung ermöglicht es, die Risiken der Gruppe gegenüber allen Arten von Verhalten zu identifizieren und zu priorisieren, die diesem Kodex widersprechen, insbesondere externe Anstiftungen zu korrupten Zwecken sowie schwerwiegende Verletzungen der Menschenrechte, der Grundfreiheiten, der Gesundheit, der Sicherheit von Personen und der Umwelt.

Diese Risiken werden im Hinblick auf Partner, geografische Gebiete und Aktivitätsbereiche bewertet.

Eine solche Karte wird regelmäßig überprüft, um die Entwicklung der Umgebung zu berücksichtigen, in der die Operationen stattfinden.

5.3.2. Interne Überwachung und Bewertung

Die Kontrolle der Einhaltung des Ethik- und Verhaltenskodex ist in das bestehende interne Kontrollsystem innerhalb der UPERIO-Gruppe integriert.

Die von der UPERIO-Gruppe eingeführten internen und externen Buchhaltungskontrollverfahren ermöglichen es sicherzustellen, dass Konten nicht genutzt werden, um Korruption oder Einflussnahme zu verbergen, und die umgesetzten Sorgfaltspflichtmaßnahmen zu bewerten, um alle Formen von Korruption und Einflussnahme zu verhindern und zu bekämpfen.

5.3.3. Ausbildung

Die UPERIO-Gruppe hat sich mit geeigneten Schulungs- und Onboarding-Tools für neue Mitarbeiter ausgestattet. Sie sind in der UPERIO Akademie zusammengefasst.

Diese Schulungsprogramme sind in ihrem Inhalt und in der Auswahl der beteiligten Mitarbeiter in Bezug auf die Risikokartierung (in Bezug auf Jobprofil, Geografie und Beruf) definiert. Regelmäßig werden die Manager und Mitarbeiter der Gruppe geschult, die am stärksten den Risiken von Korruption, Einflusshandel und Geldwäsche ausgesetzt sind.

5.3.4. Disziplinarmaßnahmen

Die Nichteinhaltung der durch Mitarbeiter festgelegten Regeln des Ethikkodex, der internen Vorschriften (oder eines gleichwertigen

Dokuments) sowie der internen Verfahren innerhalb der Unternehmen, die sie beschäftigen, kann einen Verstoß darstellen, der zu angemessenen Maßnahmen gemäß den Bestimmungen der internen Vorschriften sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften führen kann.

Falls erforderlich, kann die UPERIO-Gruppe angemessene und zeitnahe Maßnahmen ergreifen, um den beobachteten Verstoß zu beenden, einschließlich jeglicher disziplinarischen Sanktionen, die angemessen und im Verhältnis zur Schwere des beobachteten Verstoßes gemäß den Bestimmungen der Geschäftsordnung (oder eines gleichwertigen Dokuments) sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften sind.

5.3.5. Whistleblower-Verfahren

Mitarbeiter, die Fragen zum angemessenen Verhalten oder zur Auslegung dieses Ethik- und Verhaltenskodexes haben, können sich an ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden. Mitarbeiter, denen tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex bekannt werden, werden gebeten, diese über die entsprechenden Meldewege zu melden.

Die UPERIO-Gruppe hat ein ausgelagertes Whistleblower-System unter direkter Verantwortung des Exekutivausschusses eingerichtet, das die Sammlung und Verarbeitung von Berichten ermöglicht.

Dieses Alarmsystem ist unter folgendem Link zugänglich:

<https://uperio.integrityline.app/>

Gemäß den geltenden Vorschriften garantiert dieses System die Vertraulichkeit des Verfahrens innerhalb der vom geltenden Recht festgelegten Grenzen.

Kein Akt der Repression wird gegen Personen toleriert, die dieses System in gutem Glauben genutzt haben, selbst wenn sich die Verdachtsmomente am Ursprung des Berichts als falsch herausstellen.