



DESMET BALLESTRA

VERHALTENSKODEX

23. April 2020



INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	2
NACHRICHT DER KONZERNLEITUNG.....	1
DESMET BALLESTRA: PRÄSENTATION UND WERTE.....	2
BENUTZERHANDBUCH	3
ZIELE DES VERHALTENSKODEX.....	3I.
NUTZER DES VERHALTENSKODEX	3II.
NUTZUNG DES VERHALTENSKODEX.....	4III.
MELDUNGEN UND HANDHABUNG VON MELDUNGEN.....	5IV.
VERBOTENE VERHALTENSWEISEN	7
I. KORRUPTION	7
II. BESTECHUNG.....	7
III. ERPRESSUNG DURCH ÖFFENTLICHE BEAMTE	8
IV. GÜNSTLINGSWIRTSCHAFT.....	8
V. SCHMIERGELDZAHLUNGEN.....	8
STANDARDS FÜR DAS VERHALTEN VON MITARBEITERN VON DESMET BALLESTRA	9
I. INTERESSENKONFLIKTE	10
A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?.....	10
B. Grundprinzipien.....	10
C. Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten.....	10
II. AUSWAHL UND MANAGEMENT VON DRITTPARTEIEN.....	11
III. GESCHENKE, EINLADUNGEN, BEWIRTUNGEN UND SPENDEN AN WOHLTÄTIGKEITSORGANISATIONEN.....	11
A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?.....	11
B. Grundprinzipien.....	11
C. Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten.....	12
IV. KORRUPTION UND SCHMIERGELDZAHLUNGEN	12
A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?.....	12
B. Grundprinzipien.....	12
C. Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten.....	12
V. STIFTUNG UND SPONSORING	13
A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?.....	13
B. Grundprinzipien.....	13
C. Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten.....	13
VI. LOBBYISMUS.....	14
A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?.....	14
B. Die Grundprinzipien	14
C. Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten.....	14



VII.	SANKTIONEN.....	14
WARNVERFAHREN.....		16
	ZIELE.....	16I.
	NUTZER.....	16II.
	MELDUNGEN.....	16III.
	A. Meldungen.....	16
	B. Analyse von Meldungen.....	17
	C. Vertraulichkeit.....	18
	VERBOT VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN.....	18IV.
	SANKTIONEN.....	19V.
GLOSSAR.....		20



NACHRICHT DER KONZERNLEITUNG

Neben seiner technologischen Exzellenz, seiner Handelsdynamik und seinem kontinuierlichen Engagement im Bereich der Forschung und Entwicklung, beruht die Reputation von Desmet Ballestra auf unseren alltäglichen Aktivitäten: was wir sagen, und noch wichtiger, was wir tun. Mit anderen Worten, die Art und Weise, wie wir handeln und andere behandeln. Als gewissenhafte Bürger und Angestellte wollen wir das Richtige tun.

Im Laufe der Zeit wurde die Ethik ein Anliegen von immer größerer Bedeutung für unsere Kunden und die Länder, in denen wir tätig sind. Wir streben daher danach, der moralischste und verantwortungsbewussteste Produktlieferant und Dienstleister im Bereich der Verfahrenstechnik zu sein. Dies ist nicht nur die richtige Lösung, sondern auch zuträglich für unsere Aktivitäten, da dies dazu beiträgt, Desmet Ballestra zu differenzieren.

Aus diesem Grund haben wir diesen Verhaltenskodex eingeführt, eine Kombination aus unseren Werten und Grundprinzipien sowie unserer Konformitätsverfahren zur Unterstützung dieser Werte und Prinzipien. Indem wir entsprechend unseres Verhaltenskodex handeln, kann jeder von uns dazu beitragen, die Reputation von Desmet Ballestra als Unternehmen, das seine Geschäfte mit allergrößter Integrität – und mit technischer Exzellenz – macht, zu verstärken.

Nehmen Sie sich die Zeit, diesen Verhaltenskodex zu lesen, und denken Sie über die Art und Weise nach, wie er auf Ihre Arbeit im Konzern zutrifft. Sollten Sie Fragen haben oder unsicher sein, so zögern Sie nicht, sich an Ihren Vorgesetzten, einen Kollegen oder an das Compliance-Team zu wenden. Im Laufe des Gesprächs können wir die Dinge aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten – und schließlich fundierte Entscheidungen treffen.

Vielen Dank für Ihre
Unterstützung, Philippe

Vorsitzender



DESMET BALLESTRA: PRÄSENTATION UND WERTE

Der Konzern DESMET BALLESTRA mit Sitz in Frankreich ist globaler Marktführer im Bereich der Entwicklung, des Engineerings und der Bereitstellung von Technologien, von Verarbeitungsanlagen und von Geräten für folgende Bereiche:

Die Abteilung Desmet Ballestra Oils, Fats & Oleochemicals (OFO) mit Sitz in Belgien liefert maßgeschneiderte Engineering-Lösungen, von der Vorbereitung und der Extraktion von Ölsaatkernen bis hin zu Verarbeitungsanlagen für Öl, einschließlich der Raffinations- und Modifikationsverfahren von Ölen. Dank verschiedener technologischer Allianzen, die mit einer starken Produktentwicklung verbunden sind, wurde Desmet Ballestra zu einer wichtigen Referenzgröße im Bereich der Fettverarbeitungsverfahren.

Die Abteilung Desmet Ballestra Detergents, Surfactants, Soap & Chemicals (DSSC) mit Sitz in Italien ist der weltweit erste Lieferant von Engineering-Verfahren im Bereich der Tenside und Lösungsmittel, ein wichtiger Lieferant von Schlüssellösungen für verschiedene Chemieindustrien weltweit sowie globaler Marktführer bei der Konzipierung und Bereitstellung von Installationen und Gerätschaften für die Herstellung von Seifen seit der Übernahme von Mazzoni LB s.p.a. im März 2017.

Die Abteilung Desmet Ballestra Oilseed & Feedmill Equipment (OSFE) mit Niederlassungen in Rosedowns (Großbritannien) und Stolz (Frankreich) liefert Gerätschaften für die Öl- und Fettindustrie sowie für die Tiernahrungsbranche.

Dank seiner mehr als 70-jährigen Erfahrung baute DESMET BALLESTRA eine hervorragende Reputation, eine starke F&E-Kapazität und einen großen Kundenbestand in diesem Sektor auf. Die Gliederung von DESMET BALLESTRA ermöglicht es dem Konzern, auf die Nachfragen des Marktes zu reagieren und komplexe Projekte in den spezifischen Tätigkeitsfeldern zu ermöglichen, indem es seine Kunden in allen Punkten und bei allen Anforderungen unterstützt.

Unsere Werte definieren die Art und Weise, wie wir unserer Tätigkeit nachgehen und mit unseren Kollegen, Partnern, Zulieferern und Verbrauchern interagieren, entsprechend wichtiger Grundsätze:

1. Wir führen unsere Geschäfte integer.
2. Wir führen und pflegen genaue und aufrichtige Bücher.
3. Wir kommen unseren Verpflichtungen nach.
4. Wir behandeln die Menschen mit Würde und Respekt.
5. Wir schützen die Daten, das Eigentum und die Interessen von DESMET BALLESTRA.
6. Wir verpflichten uns, ein verantwortungsbewusster Bürger zu sein.



BENUTZERHANDBUCH

DESMET BALLESTRA beschloss, seinen eigenen Verhaltenskodex auszuarbeiten, um seiner Verpflichtung zur Förderung der Integrität und der Ethik und zur Führung seiner Angestellten und seiner Partner diesbezüglich Ausdruck zu verleihen.

Der Verhaltenskodex gibt vor, wie DESMET BALLESTRA seine grundlegenden Werte umsetzt, indem das Unternehmen insbesondere seine Verpflichtungen und seine Erwartungen gegenüber seinen Angestellten und der Partner, mit denen es arbeitet, erklärt.

Es ist daher wichtig, dass alle Angestellten und Partner diesen Verhaltenskodex teilen, respektieren und sich dafür einsetzen. Der Verhaltenskodex ist als Leitfaden und Entscheidungshilfe vorgesehen, der das gewünschte Verhalten erläutert, und er unterstützt Sie dabei, Geschäfte ehrlich, integer und verantwortungsvoll zu führen.

Der Verhaltenskodex bringt die gemeinsamen Werte und Grundsätze von DESMET BALLESTRA und seiner Angestellten zum Ausdruck. Jeder von uns trägt die Verantwortung, diese zu befolgen und umzusetzen, um dauerhaft die Reputation von DESMET BALLESTRA zu schützen. Dies ist ein grundlegender Aspekt des Organisations-, Managements- und Konformitätsmodells von DESMET BALLESTRA.

DESMET BALLESTRA erfüllt die Vorschriften des Gesetzes Nr. 2016-1691 zur Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens („Sapin II“) und verpflichtet sich, die anderen geltenden Anti-Korruptionsgesetze in den Ländern zu befolgen, in denen DESMET BALLESTRA tätig ist.

I. ZIELE DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex soll:

- die unterschiedlichen Korruptionspraktiken identifizieren und erläutern, und erklären, weshalb diese illegal sind;
- die für die Tätigkeiten von DESMET BALLESTRA gelten Standards

definieren. Der Verhaltenskodex wurde konzipiert, um:

- die grundlegenden positiven ethischen Werte sowie die Richtlinien und Standards zu definieren, welche entwickelt wurden, um die Angestellten und Partner von DESMET BALLESTRA zu leiten, zu orientieren und zu unterstützen, um bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die richtige Verhaltensweise zu zeigen;
- die Grundsätze und grundlegenden Verpflichtungen von DESMET BALLESTRA bei der Ausübung seiner Geschäfte zu formulieren;
- die Erwartungen von DESMET BALLESTRA gegenüber seinen Angestellten bei ihren alltäglichen Entscheidungen in ihren Beziehungen zu den anderen Partnern zu definieren;
- Ratschläge in Hinsicht auf Fragen oder Bedenken zu geben.



II. NUTZER DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex ist an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von DESMET BALLESTRA gerichtet – einschließlich der Mitglieder des Aufsichtsrats, des Verwaltungsrats, der Direktoren, Manager, Angestellten, Leiharbeiter, Berater und aller Arten von Arbeitern – sowie an Kunden, Zulieferer und alle anderen Partner.

Alle Mitarbeiter von DESMET BALLESTRA müssen den Verhaltenskodex verstehen und befolgen. Die Verletzung des Verhaltenskodex durch einen Mitarbeiter kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In jedem Fall kann der Verstoß gegen die Anti-Korruptionsgesetze zu Schaden oder Schadensersatzforderungen sowie Bußgeldern oder anderen Sanktionen gegenüber DESMET BALLESTRA und den Mitarbeiter führen.

In jedem Fall ist der Verhaltenskodex als Ergänzung der bestehenden internen Regelung von DESMET BALLESTRA („**interne Regelung**“) zu betrachten.

Die Zulieferer, Auftragnehmer, Handelspartner und im Allgemeinen alle Partner sind angehalten, ähnliche Standards anzuwenden.

Sollten die ethischen Standards von DESMET BALLESTRA gefährdet sein, ist jede/-r von unser verpflichtet, dieses Anliegen zu beheben.

DESMET BALLESTRA ist für alle Vorschläge und konstruktiven Beiträge in Hinsicht auf die Verbesserung des Verhaltenskodex und die Aktualisierung entsprechend der Änderungen im Unternehmen offen.

Der Verhaltenskodex ist auf Englisch und Französisch auf der Website von DESMET BALLESTRA verfügbar unter:

<https://www.desmetballestra.com/the-group/code-of-ethics>

DESMET BALLESTRA erkennt an, dass der Verhaltenskodex nicht umfassend ist und dass sein Inhalt von Zeit zu Zeit ohne Ankündigung verändert werden kann.



III. NUTZUNG DES VERHALTENSKODEX

DESMET BALLESTRA ist in einer Großzahl von Ländern tätig, mit unterschiedlichen Kulturen, Gesetzen und politischen Systemen. Bei der Ausübung seiner/ihrer Aktivität bei DESMET BALLESTRA muss jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter jederzeit die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften befolgen.

Obwohl einige Situationen schwer einzuschätzen sein und die Schlichtung durch einen Mitarbeiter eines Konflikts der Grundsätze erfordern können, soll der Verhaltenskodex Standards für die Grauzonen schaffen, in denen eine Ermessensentscheidung notwendig ist.

Der Verhaltenskodex ist somit ein Referenzwerkzeug, das entwickelt wurde, um jeder Person zu helfen, integer zu handeln und ihre Handlungen in Situationen des Arbeitsalltags zu hinterfragen.

In einigen Fällen können die Richtlinien des Verhaltenskodex entsprechend den geltenden lokalen Gesetzen oder Bräuchen eines spezifischen Landes variieren.

Somit:

- Falls die lokalen Gesetze oder Bräuche strengere Standards als jene im Verhaltenskodex vorsehen, gelten die lokalen Gesetze und Bräuche;
- Falls der Verhaltenskodex strengere Standards vorsieht, überwiegt der Verhaltenskodex.

Falls der Mitarbeiter Zweifel hat, muss er sich folgende Fragen stellen:

- Verstoße ich gegen ein Gesetz / eine Vorschrift, den Verhaltenskodex oder die Verfahren von DESMET BALLESTRA?
- Bin ich im Einklang mit den ethischen Werten des Unternehmens?
- Behandle ich die anderen so, wie ich behandelt werden möchte?
- Wäre ich einer anderen Personen eine Gefälligkeit schuldig?
- Würden sich meine Taten auf die Partner von DESMET BALLESTRA auswirken und könnte ich meine Entscheidung rechtfertigen?
- Wäre ich damit einverstanden, dass meine Entscheidung bei DESMET BALLESTRA oder in der Öffentlichkeit bekannt würde?

Falls die Antwort auf eine dieser Fragen Bedenken bei dem Mitarbeiter aufwirft, sollte er sich umgehend an das Compliance-Team wenden und die Frage zuvor offen besprechen.

IV. MELDUNGEN UND HANDHABUNG VON MELDUNGEN

Wir bei DESMET BALLESTRA fördern eine wahre Kultur der Offenheit und des Austauschs, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Anliegen und Ansichten hinsichtlich unseres Verhaltenskodex vorbringen können.

Falls ein Mitarbeiter einen Rat zu einer der Bestimmungen des Verhaltenskodex benötigt, kann er sich an das Compliance-Team, seinen Vorgesetzten oder jeden anderen Verantwortlichen seiner Wahl wenden.



Falls ein Mitarbeiter nach gutem Glauben der Ansicht ist, dass gegen ein Gesetz, eine Regelung und/oder eine Bestimmung des Verhaltenskodex oder jedes anderen internen Verfahrens von DESMET BALLESTRA verstoßen worden sei, muss er dies über den Weg melden, der ihm dafür am angemessensten erscheint.

Ohne Einschränkung der Whistleblowing-Politik bei DESMET BALLESTRA kann jeder Mitarbeiter seine Anliegen jener Person oder jener Organisation bei DESMET BALLESTRA vorbringen, die seiner Ansicht nach angemessen ist, sowie dem Rechtsverteidiger oder der französischen Antikorruptionsbehörde entsprechend dem Gesetz „Sapin II“. Im Falle einer erheblichen oder tatsächlichen Gefahr oder der Gefahr von unwiderruflichen Nachteilen kann das Problem direkt den Justiz- oder Verwaltungsbehörden oder den Berufsverbänden vorgebracht werden.

In jedem Fall ist ein Mitarbeiter, der ein solches Anliegen nach gutem Glauben¹ vorbringt, vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Falls einem Mitarbeiter mit Vergeltungsmaßnahmen gedroht wird, so muss er diese Vergeltungsmaßnahmen umgehend dem Compliance-Team oder jedem anderen Verantwortlichen seiner Wahl melden.

Jedes von einem Mitarbeiter oder einem Partner in Bezug auf einen eventuellen Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorgebrachte Anliegen muss dem Compliance-Team über folgende Intranet-Adresse gemeldet werden: compliance@desmetballestra.com. Die Meldung muss von unterstützenden Dokumenten oder anderen Beweisen begleitet werden, falls vorhanden.

Die Vertraulichkeit wird gewahrt, um jegliche negativen Konsequenzen für die meldende Person zu verhindern. Der vollständige Prozess und jegliche Maßnahmen erfolgen gemäß den geltenden Gesetzen in Bezug auf den Schutz von personenbezogenen Daten.

¹ Ein Mitarbeiter handelt nach gutem Glauben, falls er Hinweise liefert, die seiner Ansicht nach zu diesem Zeitpunkt vollständig, genau und aufrecht waren, auch wenn sich im weiteren Verlauf zeigt, dass diese Annahme falsch war.



VERBOTENE VERHALTENSWEISEN

Die nachfolgenden Empfehlungen und Anforderungen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen. Die Partner sind ebenfalls angehalten, diese allgemeinen Grundsätze zu befolgen.

DESMET BALLESTRA toleriert keines der folgenden Verhalten:

I. KORRUPTION

Der Begriff der Korruption umfasst eine Handlung, bei der eine Person in einer spezifischen Funktion im öffentlichen oder privaten Sektor ein Angebot ersucht oder annimmt oder ein Geschenk, ein Angebot oder ein Versprechen gibt, eine Handlung zu unternehmen, zu verhindern oder zu unterlassen, die mittelbar oder unmittelbar mit ihrer Funktion in Verbindung steht.

Im französischen Recht werden zwei Arten der Korruption, nämlich die aktive und die passive Korruption, sanktioniert:

- Die aktive Korruption wird als Handlung definiert, bei der eine Sache gewährt wird, um einen unrechtmäßigen Vorteil zu erhalten.
- Die passive Korruption wird als Handlung definiert, bei der eine Sache erhalten wird, um einen unrechtmäßigen Vorteil zu gewähren.

Die Korruption kann sowohl Funktionäre als auch Einzelpersonen des Privatsektors betreffen. Im Speziellen besteht die Korruption von öffentlichen Beamten darin, *„einem öffentlichen Beamten unmittelbar oder mittelbar einen unrechtmäßigen Vorteil zu versprechen, zu bieten oder zu gewähren, ob für ihn oder eine andere Person oder Körperschaft, mit dem Ziel, dass der öffentliche Beamte im Rahmen seiner offiziellen Funktionen handelt oder eine Handlung unterlässt“*.

Der unrechtmäßige Vorteil kann verschiedene Formen annehmen, unter anderem eine bevorzugte Behandlung, der Abschluss eines Vertrags, die Offenlegung von vertraulichen Informationen usw.

Nach internationalen Standards wird Korruption im weitesten Sinne als „Machtmissbrauch zugunsten eines persönlichen Vorteils“ definiert. Sie kann verschiedene Formen annehmen, unter anderem Korruption, Geldwäsche oder Betrug.

II. BESTECHUNG

Eine Bestechung ist ein unmittelbares oder mittelbares unrechtmäßiges Ersuchen von oder die unrechtmäßige Anfrage von Angeboten, Zusagen, Spenden, Geschenken oder Vorteilen für sich selbst oder Dritte, durch eine Person in einem öffentlichen Amt oder in einem öffentlich-rechtlichen Auftrag, oder durch eine Person mit einem öffentlichen Wahlamt, mit dem Ziel, eine Handlung in Verbindung mit ihrer Funktion, ihrem Auftrag oder ihrem Mandat zu unternehmen oder zu unterlassen oder in dieser Funktion, in diesem Auftrag oder in diesem Mandat zu ermöglichen; oder um seinen realen oder mutmaßlichen Einfluss zu missbrauchen, um von einer Organisation oder einer öffentlichen Verwaltung eine Auszeichnung, eine Anstellung, einen Vertrag oder eine andere vorteilhafte Entscheidung zu erlangen.



III. ERPRESSUNG DURCH ÖFFENTLICHE BEAMTE

Die Erpressung durch öffentliche Beamte wird definiert als Annahme, Aufforderung oder Anordnung, Beiträge, Steuern oder öffentliche Abgaben zu zahlen, wobei diese Summen nicht fällig sind oder etwaige Fälligkeiten übersteigen, durch eine Person in einem öffentlichen Amt oder in einem öffentlich-rechtlichen Auftrag.

Einen weltweiten Leitfaden der Internationalen Handelskammer, des Globalen Paktes der Vereinten Nationen, des Weltwirtschaftsforums und von Transparency International finden Sie hier:

<https://cdn.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2016/11/RESIST-English.pdf>.

IV. GÜNSTLINGSWIRTSCHAFT

Die Günstlingswirtschaft ist ein Verstoß durch eine Person in einem öffentlichen Amt, in einem öffentlich-rechtlichen Auftrag, in einem öffentlichen Wahlamt oder in der Funktion eines Vertreters, Verwalters oder Agenten der Zentralverwaltung, der lokalen Verwaltung, öffentlicher Einrichtungen, halböffentlicher Gesellschaften im öffentlich-rechtlichen Auftrag oder im Auftrag von lokalen halböffentlichen Gesellschaften, oder jeglicher Person, die im Auftrag einer der oben erwähnten Personen handelt, welche einen unrechtmäßigen Vorteil durch eine Handlung erlangt oder zu erlangen versucht, die gegen die rechtlichen oder gesetzlichen Bestimmungen verstößt, um sich den freien Zugang zu und die Gleichbehandlung durch die Anbieter von öffentlichen Ausschreibungen für die öffentlichen delegierten Märkte und Dienste zu sichern.

V. SCHMIERGELDZAHLUNGEN

Schmiergeldzahlungen sind kleine Summen, die unmittelbar oder mittelbar an einen öffentlichen Beamten (zum Beispiel einen Beamten der Zoll- oder Einwanderungsbehörde) gezahlt werden, um die umgehende Ausführung eines Verwaltungsvorgangs oder die Erleichterung eines bürokratischen Vorgangs zu erlangen.

Diese werden beispielweise getätigt, um gesetzliche Routinemaßnahmen der Regierung zu sichern oder zu beschleunigen, einschließlich der Ausstellung von Genehmigungen und/oder die Warenfreigabe am Zoll.

DESMET BALLESTRA lehnt kategorisch jegliche Schmiergeldzahlung ab, sei es durch seine Mitarbeiter oder durch seine Partner.



STANDARDS FÜR DAS VERHALTEN VON MITARBEITERN VON DESMET BALLESTRA

DESMET BALLESTRA fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie entsprechend den im Verhaltenskodex beschriebenen Werten und Richtlinien handeln.

Im Allgemeinen verpflichten sich die Mitarbeiter:

- Alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Regelungen zu befolgen;
- Sich entsprechend den grundlegenden Werten und den ethischen Grundsätzen in diesem Verhaltenskodex zu verhalten;
- Jegliche möglichen Interessenskonflikte zwischen ihren eigenen Interessen und den Interessen von DESMET BALLESTRA (siehe unten) zu verhindern, indem folgende Regeln übernommen werden:
 - Jede Situation objektiv bewerten, die zu einem Interessenkonflikt führen kann, insbesondere falls der Mitarbeiter durch seine Position in den Entscheidungsprozess eingebunden ist, und sich verpflichten, jede verantwortliche Person darüber zu benachrichtigen;
 - Jegliche externe berufliche Tätigkeit oder Besetzung von Vorstandsposten in anderen Gesellschaften unterlassen, was zu einem Interessenkonflikt führen könnte, sofern keine ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch den Verantwortlichen von DESMET BALLESTRA vorliegt;
- Jedwedes Angebot von Vorteilen oder Gefälligkeiten jeglicher Art unterlassen, was im Widerspruch zu den Interessen von DESMET BALLESTRA stehen könnte, wie das Angebot einer Arbeitsstelle (oder die entsprechende Zusage) für die eigenen Eltern, Freunde oder Lebenspartner des Mitarbeiters, oder für jede andere Person, die eine Gefälligkeit ersucht; oder was eine Diskriminierung zugunsten von bestimmten Zulieferern oder Auftragnehmern darstellt;
- Das Angebot oder die Zusage von Geldgeschenken, Geschenken oder sonstigen Vorteilen unterlassen, mit dem Ziel, sich Gefälligkeiten oder persönliche Vorteile zu sichern;
- Geld oder Geschenke ablehnen, mit Ausnahme von rein symbolischen Beträgen, die von anderen Mitarbeitern und/oder durch tatsächliche oder potenzielle Dritte angeboten werden. Falls eine Drittpartei ein Geschenk machen möchte, ist der Mitarbeiter, dem das Geschenk angeboten wird, verpflichtet, den potenziellen Geber darüber in Kenntnis zu setzen, dass DESMET BALLESTRA die Annahme von persönlichen Geschenken untersagt und das Geschenk somit an DESMET BALLESTRA übergeben wird, welches es entweder einer gemeinnützigen Organisation überlässt oder in einigen Fällen darauf besteht, dass es dem Geber zurückgegeben wird. In jedem Fall muss die Art und der Wert jeglicher Spende dieser Art maßvoll sein und darf DESMET BALLESTRA weder beeinträchtigen noch seiner Reputation schädigen;
- Jegliche unrechtmäßige Nutzung von Spesenabrechnungen von DESMET BALLESTRA unterlassen;
- Es unterlassen, sich Geschäftsmöglichkeiten zu sichern oder andere Personen dazu anzuweisen, die andernfalls für DESMET BALLESTRA verfügbar wären;
- Sich weder an Entscheidungen beteiligen noch die Entscheidungen von DESMET BALLESTRA beeinflussen, in Hinblick auf die direkten oder indirekten Geschäftsbeziehungen zwischen DESMET BALLESTRA und den eigenen Eltern oder Freunden des Mitarbeiters, oder zwischen DESMET BALLESTRA und anderen Gesellschaften, an denen die Freunde oder Eltern des



Mitarbeiters ein berufliches, finanzielles, wirtschaftliches oder sonstiges Interesse haben;

- Verhindern, finanzielle Interessen (wie der Besitz von Aktien, von Eigentum, von Beteiligungen an einer Gesellschaft usw.) – ob unmittelbar oder mittelbar durch Freunde oder Eltern – zu haben, falls jene Interessen das eigene Urteilsvermögen oder das berufliche Verhalten des Mitarbeiters beeinflussen könnten, insbesondere in Bezug auf Entscheidungen, die DESMET BALLESTRA in Bezug auf diese Unternehmen treffen könnte, und sich verpflichten, DESMET BALLESTRA darüber in Kenntnis zu setzen, falls sich eine derartige Situation ergibt;
- DESMET BALLESTRA schriftlich über das Compliance-Team über jeden potenziellen Interessenskonflikt oder über jede Änderung einer Situation in Kenntnis setzen, die negative Folgen für DESMET BALLESTRA haben könnte.

Die folgenden Abschnitte liefern die Grundsätze, die von den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Tätigkeit **strikt zu befolgen sind**.

I. INTERESSENSKONFLIKTE

A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?

Ein Interessenskonflikt ist eine Situation, in der das persönliche Interesse eines Mitarbeiters von DESMET BALLESTRA die Art und Weise beeinflussen oder den Eindruck vermitteln kann, sie zu beeinflussen, wie der Mitarbeiter seine Funktionen erfüllt, oder welche die rechtmäßigen Geschäftsinteressen von DESMET BALLESTRA beeinträchtigen könnten.

Es kann sich um ein privates, berufliches oder finanzielles Interesse des Mitarbeiters oder eines Mitglieds seines Umfelds handeln, das sich auf die Fähigkeit des Mitarbeiters auswirken kann, unbefangen und objektiv zu handeln.

Jedweder Interessenskonflikt erschafft eine Irregularität, welche die Reputation von DESMET BALLESTRA oder das Vertrauen gegenüber DESMET BALLESTRA schädigen kann.

B. Grundprinzipien

DESMET BALLESTRA verpflichtet sich, jeglichen bestehenden Interessenskonflikt zu erkennen und zu enthüllen und Maßnahmen zu treffen, um diesen zu beheben oder zu mildern.

Um auf Interessenskonflikte aufmerksam zu machen, müssen die Mitarbeiter von DESMET BALLESTRA in den Situationen, in denen die Objektivität ihrer Entscheidung kompromittiert sein könnte, größte Vorsicht walten lassen und ein angemessenes Verhalten zeigen, insbesondere:

- bei Verpflichtungen gegenüber Dritten;
- in persönlichen Beziehungen;
- wenn sie ein Objekt von Wert erhalten.

C. Was wir von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten

Dementsprechend muss der Mitarbeiter:

- Bestimmen, ob er sich in einem Interessenskonflikt befinden könnte, indem er sich folgende Fragen stellt:



- Ob sich die Situation auf die Ausübung seiner Funktionen auswirkt;
 - Ob seine Loyalität oder Unbefangenheit infrage gestellt werden könnten, falls ein anderer Mitarbeiter oder Partner seine persönlichen Interessen kennen würde.
 - Wie würde sein direkter Vorgesetzter reagieren, falls die Informationen zu den persönlichen Interessen gemeinhin bekannt wären?
- Jeden potenziellen Interessenskonflikt dem Compliance-Team anzeigen, sobald er darüber Kenntnis erlangt. Das Anzeigeformular, über das jeglicher Interessenskonflikt gemeldet werden kann, ist über das Compliance-Team erhältlich.

II. AUSWAHL UND MANAGEMENT VON DRITTPARTEIEN

Verschiedene Länder und Organisationen, wie die Vereinten Nationen, belegen bestimmte Länder, Organisationen und Einzelpersonen mit Handelssanktionen, von denen viele für Transaktionen gelten, die über die Grenzen des ausführenden Landes hinaus reichen. Bestimmte Sanktionen untersagen uneingeschränkt jegliche Transaktionen, während andere einen spezifischen Transaktionstyp verbieten können, wie die Verhandlung von spezifischen Gütern oder das Erbringen von bestimmten Dienstleistungen. DESMET BALLESTRA macht keine Geschäfte mit Ländern, Organisationen oder Einzelperson, die unter Sanktionen fallen, sofern nicht per Gesetz erlaubt. Falls Sie an internationalen Geschäftstransaktionen beteiligt sind, müssen Sie die geltenden Handelssanktionen kennen und befolgen. Falls Sie eine Transaktion in einem sanktionierten Land oder mit einer sanktionierten Organisation oder Person anstreben, beraten Sie sich mit dem Compliance-Beauftragten der Konzerngruppe. Bedenken Sie, dass die Gesetze zu Handelssanktionen sehr komplex sein und sich regelmäßig ändern können. Dementsprechend kann eine in der Vergangenheit genehmigte Transaktion in der Gegenwart möglicherweise nicht mehr erlaubt sein. Die Geschäftsleitung Ihrer Betriebseinheit wird Ihr Ansprechpartner sein, um Ihnen weiterzuhelfen. Sie wird sich bei Bedarf an das Compliance-Team wenden.

Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter den Verhaltenskodex bei ihren Beziehungen mit den Partnern oder Dritten befolgen.

III. GESCHENKE, EINLADUNGEN, BEWIRTUNGEN UND SPENDEN AN WOHLTÄTIGKEITSORGANISATIONEN

A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?

Obwohl der Austausch von Geschenken und Einladungen Geschäftsbeziehungen zwischen DESMET BALLESTRA, dem Mitarbeiter und dem Partner herstellen und verbessern können, kann dies ebenfalls Ursache für einen Interessenskonflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und seinen beruflichen Verpflichtungen sein. Daher muss der Mitarbeiter jedes Mal, wenn er ein Angebot oder ein Geschenk, eine Einladung oder ein Zeichen der Gastfreundschaft erhält, dies vollständig seiner Geschäftsleitung offenlegen. Falls eine Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation im Namen von DESMET BALLESTRA getätigt wird, muss sie vom Compliance-Team und vom Vorsitzenden der Konzerngruppe genehmigt werden. DESMET BALLESTRA leistet keinen wohlthätigen Beitrag auf Anfrage eines Regierungsvertreters und wird jegliche Anfrage von einem Kundenvertreter sorgfältig prüfen.



B. Grundprinzipien

DESMET BALLESTRA untersagt jegliche durch die geltenden Gesetze oder Praktiken untersagte Initiative. Geschenke, Einladungen, Zeichen der Gastfreundschaft und Spenden an wohltätige Organisationen im Namen von DESMET BALLESTRA werden jedoch NUR genehmigt, falls sie:

- von einem rein nominellen Wert sind und nicht in bar getätigt werden;
- nicht die Integrität oder die Reputation von DESMET BALLESTRA schädigen;
- nicht das Urteilsvermögen oder die Handlung der Drittpartei beeinflussen;
- die üblichen Praktiken in dem Land oder dem Tätigkeitsfeld respektieren, in dem der Mitarbeiter tätig ist.

C. Was wir von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

erwarten Der Mitarbeiter muss jederzeit:

- Darauf achten, dass die angebotenen Geschenke, Einladungen und Bewirtungen nicht nur angemessen sind, sondern auch dem Verhaltenskodex von DESMET BALLESTRA entsprechen;
- Darauf achten, dass bei der Begründung einer Beziehung zu einem neuen Partner jede Partei über die Richtlinien und den Verhaltenskodex von DESMET BALLESTRA in Kenntnis gesetzt wird. Siehe den verfügbaren Verhaltenskodex auf der Website von DESMET BALLESTRA (<http://www.desmetballestra.com/the-group/code-of-ethics>);
- Seinen Vorgesetzten umgehend jedes Geschenk oder jede Einladung melden, die er erhalten hat, und falls erforderlich das interne bestehende Offenlegungsverfahren befolgt;
- Alle Geschenke, Einladungen und Zeichen der Gastfreundschaft ablehnen, sofern sie keinen offensichtlich symbolischen Wert haben;
- Alle Bargeschenke ablehnen und es unterlassen, solche Bargeschenke zu machen;
- Das vorherige Einverständnis des Compliance-Teams (oder jeglicher durch das Compliance-Team delegierter Person) einholen, bevor er im Namen von DESMET BALLESTRA eine Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation vornimmt.

IV. KORRUPTION UND SCHMIERGELDZAHLUNGEN

A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?

DESMET BALLESTRA widersetzt sich strikt jeglicher Korruption. DESMET BALLESTRA wendet eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich Korruption an, einschließlich Schmiergeldzahlungen. Schmiergeldzahlungen sind kleine Summen, die unmittelbar oder mittelbar an einen öffentlichen Beamten (zum Beispiel einen Beamten der Zoll- oder Einwanderungsbehörde) gezahlt werden, um die umgehende Ausführung eines Verwaltungsvorgangs oder die Erleichterung eines bürokratischen Vorgangs zu erlangen. Diese werden beispielweise getätigt, um gesetzliche Routinemaßnahmen der Regierung zu sichern oder zu beschleunigen, einschließlich der Ausstellung von Genehmigungen und/oder die Warenfreigabe am Zoll.

B. Grundprinzipien

DESMET BALLESTRA lehnt jegliche Schmiergeldzahlungen oder sonstige Vorteile zur Beschleunigung von Dienstleistungen, ob direkt oder indirekt, ab und weigert sich, diese anzubieten. DESMET BALLESTRA betrachtet dies als korrupte Praktiken.



C. Was wir von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

erwarten Der Mitarbeiter muss jederzeit:

- Darauf achten, dass die Partner, einschließlich der Handelspartner und Vermittler, über den Verhaltenskodex von DESMET BALLESTRA informiert werden und sich zu dessen Befolgung verpflichten, vor allem falls sie DESMET BALLESTRA in einem Risikoland repräsentieren;
- Umgehend jegliche Forderung von Korruption, Schmiergeldzahlungen oder ähnliche Anfragen seinen direkten Vorgesetzten melden;
- Umgehend seine Vorgesetzten über jegliche Erpressung oder versuchte Erpressung in Kenntnis setzen;
- Es unterlassen, einem Vertreter einer öffentlichen Behörde, einer politischen Partei oder einem Politiker, einem Angestellten oder einem Vertreter einer anderen Gesellschaft usw. Geld anzubieten, zu versprechen oder zu geben.
- Es unterlassen, sich an Dritte zu wenden, um etwas zu tun, was per Gesetz, Regelung oder Verhaltenskodex oder jeglicher anderen internen Vorschrift nicht erlaubt ist.

V. STIFTUNG UND SPONSORING

A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?

Eine Stiftung ist eine

materielle Unterstützung, die ohne Gegenleistung dem Empfänger, einer wohltätigen Organisation oder einer Person zur Ausübung von Aktivitäten von allgemeinem Interesse gewährt wird. Die Stiftung unterscheidet sich vom Sponsoring durch die Art der Unterstützungsmaßnahmen und durch die Tatsache, dass es für die Unterstützung durch die Stiftung keine vertragliche Werbung gibt.

Das Sponsoring ist die materielle Unterstützung eines Ereignisses, einer Person, eines Produktes oder einer Organisation mit dem Ziel eines direkten Vorteils. Die Sponsoring-Maßnahmen haben das Ziel, das Ansehen des Sponsors zu fördern, und erwähnen seinen Namen oder sein Logo.

B. Grundprinzipien

DESMET BALLESTRA verfolgt die Politik, jegliche Stiftungs- und Sponsoring-Anfrage zur vorherigen Genehmigung an der Compliance-Team, im Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, weiterzuleiten.

C. Was wir von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

erwarten Der Mitarbeiter muss jederzeit:



- Es unterlassen, das Sponsoring von Aktivitäten mit dem alleinigen Ziel, sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen, vorzuschlagen oder anzunehmen;
- Die Stiftungs- und Sponsoring-Politik von DESMET BALLESTRA befolgen (siehe Abschnitt B „Grundprinzipien“ unten);
- Er willigt vor jeglicher Verpflichtung einer Sponsorings oder einer Stiftung ein:
 - Die gesetzliche Rechtsprechung zu befolgen;
 - Sich der Rechtmäßigkeit der vorgeschlagenen Transaktion zu versichern; und
 - Sich zu versichern, dass keine Verbindung zwischen dem Empfänger und den Entscheidungsträgern bei Ihren Kunden/Zulieferern besteht, was eventuell dazu führen könnte, dass die Justizbehörden die Maßnahme als Straftatbestand darstellen;
- Es unterlassen, Barleistungen anzubieten oder anzunehmen.

VI. LOBBYISMUS

A. Warum ist es wichtig, aufmerksam zu sein?

Lobbyismus wird definiert als die transparente Bereitstellung von nützlichen Informationen, um eine öffentliche Entscheidungsfindung zu beeinflussen. Für den Lobbyisten, der auch als Interessensvertreter bekannt ist, bedeutet dies, dass öffentliche Entscheidungsträger über die Aktivitäten von DESMET BALLESTRA in Kenntnis gesetzt und diese legitimiert werden, um eine technische Expertise zugunsten der Entwicklung von DESMET BALLESTRA zu erlangen.

B. Die Grundprinzipien

Diese Aktivität erfordert, falls ein Vermittler oder ein Mitarbeiter von DESMET BALLESTRA damit betraut wird, die vorherige Genehmigung durch den Vorsitzenden der Konzerngruppe, und muss strengstens den geltenden lokalen Gesetzen entsprechen. Insbesondere gilt, dass für jegliche Lobbying-Aktivität, die in Frankreich ausgeübt wird, nur ein Interessensvertreter betraut werden kann, der auf der Liste der Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique gemäß dem „Sapin II“-Gesetz registriert ist.

C. Was wir von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

erwarten Der Mitarbeiter muss jederzeit:

- Für jeden Lobbyismus-Vorschlag die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsleitung der Konzerngruppe einholen;
- Strengstens die geltende lokale Gesetzgebung zur Regelung des Lobbyismus befolgen.

VII. SANKTIONEN

Die Nicht-Befolgung der Bestimmungen der geltenden Gesetze und des vorliegenden Verhaltenskodex durch einen Mitarbeiter kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung wegen Missachtung des geltenden lokalen Rechts führen, ungeachtet jeglicher zivil- und strafrechtlichen Verfahren, die in Bezug auf die festgestellten Verstöße eingeleitet werden können.



In keinem Fall kann die Überzeugung, dass es im Interesse von DESMET BALLESTRA liegt, auf irgendeine Weise zu handeln, eine Verhaltensweise rechtfertigen, auch nicht teilweise, die im Widerspruch zu den Bestimmungen geltenden Rechts und des vorliegenden Kodex stehen. Korrupte Praktiken und Bestechung haben schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und für die betroffenen Angestellten.

Korrupte Praktiken oder Bestechungen werden gemäß lokalem Recht strafrechtlich verfolgt, teilweise mit grenzüberschreitender Anwendung. Dies bedeutet, dass eine in einem Staat begangene Straftat in einem anderen Staat geahndet werden kann. Dies ist der Fall bei dem Gesetz zur Transparenz, zur Korruptionsbekämpfung und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens (auch bekannt unter „Sapin II“ (Frankreich)), dem Foreign Corrupt Practices Act „FCPA“ (Vereinigte Staaten), dem Anti-Bribery Act (Großbritannien) und der Gesetzesverordnung Nr. 231/2001 („Modello 231“) (Italien).

Diese Sanktionen sind, jedoch nicht eingeschränkt auf:

- Für Mitarbeiter: Strafrechtliche Verurteilungen mit Bußgeld und Haftstrafen und gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen gemäß lokalem Recht;
- Für DESMET BALLESTRA: Strafrechtliche Verurteilungen mit erheblichen Geldstrafen, sowie Auswirkungen über mehrere Jahre hinweg auf die Werbung, auf die Möglichkeit der Sammlung von Geldern, auf seine Reputation, sein Ansehen und seine Aktivität.



WARNVERFAHREN

I. ZIELE

Das vorliegende Warnverfahren („Warnverfahren“) begründet das Verfahren zur Meldung einer Handlung oder einer unterlassenen Handlung im Widerspruch zum Recht, welche einen Verstoß oder eine Anstiftung zum Verstoß gegen Gesetze, Regelungen oder Werte und Grundsätze im vorliegenden Verhaltenskodex, oder gegen jegliche interne Regelung oder jegliches interne Verfahren („Verstoß“) im Rahmen einer Beziehung mit DESMET BALLESTRA darstellt oder darstellen kann, was zu einem Nachteil für DESMET BALLESTRA oder seine Partner führen kann.

Die Grundsätze der Warnpolitik wirken sich nicht aus auf und schränken nicht die Verpflichtung ein, Meldung bei den Justiz-, Überwachungs- oder zulässigen Regulierungsbehörden der Länder zu machen, in denen DESMET BALLESTRA tätig ist.

II. NUTZER

Das Warnverfahren gilt sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von DESMET BALLESTRA als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Partnern.

Die Mitarbeiter, die persönlich Kenntnis von jeglichem potenziell schlechtem Verhalten oder jeglicher Irregularität haben, die von Personen in beruflicher Beziehung zu DESMET BALLESTRA begangen wurden oder sich auf die Aktivitäten von DESMET BALLESTRA auswirken können, müssen das vorliegende Warnverfahren nutzen, um umgehend alle Handlungen, Ereignisse oder Umstände zu melden, die ihrer Ansicht nach – nach gutem Glauben und auf Grundlage von vernünftigen Annahmen – Ursprung der besagten Verstöße oder Handlungen im Widerspruch zu den Grundsätzen von DESMET BALLESTRA waren.

III. MELDUNGEN

A. **Meldungen**

Die Mitarbeiter können jegliche illegale Handlung oder unterlassene Handlung melden, die einen Verstoß darstellt oder darstellen kann.

Die Meldung muss schriftlich an das Compliance-Team gerichtet werden („Meldung“). Die erste Meldung kann mündlich formuliert werden, muss aber auf jeden Fall schriftlich bestätigt werden.

Die Meldung muss gerichtet werden an: compliance@desmetballestra.com.

Der meldende Mitarbeiter beschreibt, so objektiv wie möglich und detailliert, die tatsächlichen Gegenstände der Meldung, zum Beispiel:

- Wann und wie er darüber Kenntnis erlangte;
- Soweit wie möglich liefert er alle Tatsachen, Informationen oder Dokumente (ungeachtet des Formats oder des Mediums) zur Rechtfertigung der Meldung.
- Falls er nicht sicher ist, dass eine bestimmte Tatsache wahr ist, so gibt er an, dass es sich um



eine vermeintliche Tatsache handelt.

- Er zeigt an, wie er zu kontaktieren ist;
- während der Ausarbeitung der Meldung und während deren Bearbeitung gibt er an, falls seines Wissens nach ein internes oder rechtliches Verfahren (oder vergleichbar) bevorsteht oder bereits läuft. Falls sich herausstellt, dass ein internes oder gerichtliches Verfahren (oder ein vergleichbares Verfahren) bevorsteht oder bereits läuft, ist die Meldung im Prinzip nicht zulässig und wird deren Bearbeitung ausgesetzt oder eingestellt. DESMET BALLESTRA behält sich das Recht vor, falls erforderlich Ermittlungen anzustellen und Korrekturmaßnahmen zu treffen.

Auf jeden Fall wird der Mitarbeiter, welcher die Meldung machte, keine im Rahmen der Vertraulichkeit, des Handelsgesetzes oder per Recht geschützten Informationen preisgeben.

Die Meldungen können auf Wunsch des Meldenden anonym gemacht werden. Auch wenn sie anonym gemacht wurde, muss die Meldung detailliert und dokumentiert sein, um nützliche Informationen zu liefern und eine effiziente Überprüfung der vorgebrachten Ereignisse zu ermöglichen.

Falls der Mitarbeiter Kenntnisse dieser Informationen hat, ist es wichtig, dass die Meldung Folgendes umfasst:

- eine detaillierte Beschreibung der Vorkommnisse und wie der Mitarbeiter darüber Kenntnis erlangte;
- das Datum und der Ort des Ereignisses;
- die Namen und Funktionen der beteiligten Personen, oder die Informationen, die deren Identifizierung ermöglichen;
- die Namen aller anderen Personen, welche die in der Meldung beschriebenen Ereignisse bestätigen können;
- ein Verweis auf jegliches Dokument, das die Wahrhaftigkeit der in der Meldung beschriebenen Ereignisse bestätigen kann;

Die Meldung muss per E-Mail gesendet werden an compliance@desmetballestra.com, auf Englisch oder in der Sprache des meldenden Mitarbeiters. Die Meldung ist einzig dem Compliance-Team und dem Vorsitzenden der Konzerngruppe zugänglich.

Personen, die aus irgendeinem Grund Informationen zu einem behaupteten Verstoß erlangen, müssen:

- (i) die erhaltenen Informationen vertraulich behandeln;
- (ii) den betroffenen Mitarbeiter dazu ermutigen, das Warnverfahren zu befolgen; und
- (iii) falls die Meldung schriftlich eingegangen ist, diese umgehend und ausschließlich an folgende E-Mail-Adresse senden: compliance@desmetballestra.com.

Auf jeden Fall unterlassen diese Personen jegliche unabhängige Analyse oder Untersuchung.

B. Analyse von Meldungen

Das Compliance-Team ist verantwortlich, die Meldung anzunehmen und zu untersuchen. Es zeigt innerhalb von 15 Werktagen den Eingang der Meldung an. Auf jeden Fall bedeutet die Empfangsbestätigung der Meldung nicht, dass die Meldung zulässig ist.

Das Compliance-Team ist verantwortlich, die Validität der Meldung im Namen von DESMET BALLESTRA



zu überprüfen, ungeachtet der spezifischen lokalen Gesetze, die diesbezüglich gelten können.

Das Compliance-Team führt eine schnelle und gründliche Untersuchung durch, entsprechend den Grundsätzen der Unbefangenheit, der Gleichheit und der Vertraulichkeit in Hinsicht auf die beteiligten Parteien.

Falls erforderlich kann das Compliance-Team externe Berater zu Rate ziehen, die im Bereich der Meldung spezialisiert sind, unter der Bedingung, dass ihre Beteiligung zur Überprüfung der Meldung und zur Bewahrung der Vertraulichkeit führt.

Während der Untersuchung der Meldung kann das Compliance-Team den Meldenden kontaktieren, um alle in der Meldung enthaltenen Informationen aufzuklären.

Im Laufe der Untersuchung verpflichten sich der Meldende, jene Personen, die Gegenstand der Meldung sind, und jede andere beteiligte Person, vollumfänglich mit dem Compliance-Team zu kooperieren. Die Kooperation bleibt auf jeden Fall streng vertraulich.

Sollte die Meldung nicht zulässig sein, so wird das Compliance-Team den Meldenden über die Gründe, welche zur Ablehnung führten, informieren. In diesem Fall werden alle Elemente, die im Rahmen der Meldung bereitgestellt wurden und die Identifizierung des meldenden Mitarbeiters ermöglichen, innerhalb von zwei Monaten nach der Untersuchung vernichtet.

A. Vertraulichkeit

Das Compliance-Team unterliegt ab dem Zeitpunkt, in dem die Meldung eingegangen ist, bis zur endgültigen Entscheidung in Bezug auf die Meldung einer strengen Vertraulichkeitspflicht. Der Meldende, die Personen, welche Gegenstand der Meldung sind, und jede in der Meldung betreffende Person unterliegen während des gesamten Verfahrens einer strengen Konformitätspflicht.

Die Daten in Bezug auf den meldenden Mitarbeiter dürfen ausschließlich gegenüber den Justizbehörden und mit Einverständnis des Meldenden offengelegt werden. Die Daten in Bezug auf die Personen, die Gegenstand der Meldung sind, dürfen ausschließlich gegenüber den Justizbehörden und unter der Bedingung offengelegt werden, dass die Meldung begründet und gerechtfertigt ist.

Jedwedes illegales Verhalten und jede Irregularität muss umgehend durch das Compliance-Team angegangen werden, wobei die Vertraulichkeit der Meldung und der darin enthaltenen Informationen sowie die Anonymität des meldenden Mitarbeiters gewahrt werden, auch wenn sich die Meldung schließlich als ungenau oder nicht begründet herausstellt.

Die Identität des Meldenden darf ohne sein Einverständnis nicht preisgegeben werden, sofern nicht per Gesetz oder Regelung vorgeschrieben.

IV. VERBOT VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Jegliche Art der Bedrohung, der Vergeltungsmaßnahmen, der Sanktion oder der Diskriminierung gegenüber dem Mitarbeiter, welcher eine Meldung macht, oder der Person, die Gegenstand der Meldung ist – oder jeglicher anderen Person, die an der Untersuchung der Meldung beteiligt war – wird nicht toleriert.



DESMET BALLESTRA behält sich das Recht vor, entsprechende Maßnahmen gegenüber jeglicher Person zu treffen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter trifft, die eine Meldung gemäß den Bestimmungen des Warnverfahrens vornahm, ungeachtet des Rechts der betreffenden Parteien, rechtlichen Beistand zu ersuchen, falls der Meldende straf- oder zivilrechtlich der falschen Angaben in seiner Meldung oder seinen Erklärungen als schuldig befunden wird.

Jeder Meldende, der seiner Ansicht nach Opfer einer solchen Bedrohung, von Vergeltungsmaßnahmen, Sanktionen oder Diskriminierung wurde, kann sich an das Compliance-Team wenden.

V. SANKTIONEN

DESMET BALLESTRA kann entsprechende disziplinarische oder legale Maßnahmen treffen, um seine Rechte, sein Eigentum und seine Reputation gegen jedwede Person zu schützen, die in böser Absicht falsche, unbegründete oder opportunistische Meldungen machte, oder Meldungen einzig mit dem Ziel machte, jene Person, die Gegenstand der Meldung ist, oder die anderen in der Meldung erwähnten Parteien zu diffamieren, zu verleumden oder zu schädigen.



GLOSSAR

Mitarbeiter	Verwalter, Direktoren und Angestellte von DESMET BALLESTRA.
DESMET BALLESTRA	Bezeichnet die Konzerngruppe DESMET BALLESTRA und/oder jede andere juristische Person, die unmittelbar oder mittelbar durch die Konzerngruppe DESMET BALLESTRA kontrolliert wird.
Partner	Bezeichnet jede Drittpartei, mit der DESMET BALLESTRA eine Geschäftsbeziehung unterhält (oder unterhalten wird).
Drittpartei	Physische oder juristische Person, mit der DESMET BALLESTRA interagiert und die sich im Rahmen des Due-Diligence-Verfahren Dritter bewegt.
Compliance-Team	Dieses wird vom Leiter der Rechtsabteilung des Konzerns repräsentiert, der als Ethik- und Compliance-Verantwortlicher agiert.