



Verhaltensrichtlinie

Inhaltsverzeichnis



Die Verhaltensrichtlinien beschreiben das Benehmen der Mitarbeiter und Führungskräfte untereinander und gegenüber Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und der Umwelt.

1 Wesentliche Kernaussagen der Tognum-Verhaltensrichtlinie	04	4 Verhalten gegenüber Behörden und anderen Geschäftspartnern	09	6 Ächtung von Korruption	12	10 Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Tognum	16
2 Allgemeine Grundsätze	06	1 Beziehungen zu Behörden	09	7 Qualität	13	11 Internationale Kartell- und Handelsgesetze	18
1 Der <i>Global Compact</i> und die Grundsätze zur sozialen Verantwortung von Tognum	06	2 Umgang mit Lieferanten, Händlern, Kunden und anderen Geschäftspartnern	09	8 Interne Kontrolle	14	12 Einhaltung der Tognum-Verhaltensrichtlinie	19
2 Allgemeine Verhaltensregeln	07	3 Einladungen zum Essen	09	1 Schutz von betrieblichem Eigentum / Verschwiegenheit	14	1 Ansprechpartner	19
3 Geltungsbereich	08	5 Interessenkonflikte	10	2 Interne Kontrollsysteme / Berichte / Unterlagen	14	2 Folgen bei Verstößen	19
1 Die Aufgabe der Mitarbeiter	08	1 Nebentätigkeiten und Spenden	10	9 Umweltschutz	15		
2 Verbindlichkeit	08	2 Finanzielle Beteiligungen	10				
		3 Auftreten in der Öffentlichkeit	10				

01 Wesentliche Kernaussagen der Tognum- Verhaltensrichtlinie

Tognum wahrt die international anerkannten Menschenrechte, den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter sowie den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und Chancengleichheit.



- » Im Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Regierungen und Behörden gibt Tognum klare Regeln und Verhaltensweisen vor wie beispielsweise beim Auftreten in der Öffentlichkeit oder bei der Einhaltung internationaler Handelsgesetze (siehe Kapitel 4, 5 und 11).
- » Tognum wahrt die international anerkannten Menschenrechte, den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter sowie den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und der Chancengleichheit bei der Beschäftigung (siehe Kapitel 2 und 10).
- » Tognum strebt eine ständige Qualitätsverbesserung der Produkte und Leistungen an und steht für nachhaltigen Umweltschutz (siehe Kapitel 7 und 9).
- » Tognum wendet sich gegen Diskriminierung, ausbeuterische Arbeitsbedingungen sowie gegen Korruption (siehe Kapitel 6 und 10).
- » Bei der Klärung von Fragen und dem Aufzeigen möglicher Konsequenzen bei Nichteinhaltung dieser Verhaltensrichtlinie sind die Führungskräfte sowie die unter Kapitel 12 genannten Stellen Ansprechpartner.

02 Allgemeine Grundsätze



1 Der *Global Compact* und die Grundsätze zur sozialen Verantwortung von Tognum

Der *Global Compact* ist eine Initiative des UN-Generalsekretärs, mit der die Wirtschaft angeregt wird, sich zu so grundlegenden Prinzipien wie der Wahrung der Menschenrechte und dem Schutz von Arbeitsplätzen und Umwelt zu bekennen. Durch Vereinbarungen zwischen den Vereinten Nationen und Wirtschaftsunternehmen begründet der *Global Compact* einen globalen Rahmen für verantwortungsvolles Handeln im Sinne dieser Prinzipien.

Die Prinzipien umfassen die Verpflichtung des Unternehmens, international anerkannte Menschenrechte zu wahren und den Grundsatz der Chancengleichheit bei der Beschäftigung aufrecht zu erhalten sowie rechtswidrige Diskriminierung zu unterlassen. Sie umfassen im Kontext einschlägiger Gesetze die Einhaltung des Prinzips „gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit“ sowie die Ablehnung ausbeuterischer Arbeitsbedingungen.

Die Prinzipien bringen außerdem das Bemühen von Tognum um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter zum Ausdruck, die überall in der Welt arbeiten. Tognum ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. Sie ist zugleich Ergebnis und Bedingung einer nachhaltig profitablen Unternehmensführung.

Die Grundsätze zur sozialen Verantwortung gelten weltweit; bei ihrer Aufstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt – denn Fairness und Chancengleichheit sind die Basis für eine gelungene, internationale Zusammenarbeit. Dies bedeutet, dass alle Beschäftigten ohne jede Diskriminierung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Religion entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden.

2 Allgemeine Verhaltensregeln

2.1 Verhaltensregeln, die alle Beschäftigten des Konzerns betreffen

Alle Beschäftigten des Konzerns tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen des Managements und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

Respekt im Umgang miteinander ist Teil der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stellen einen Verstoß gegen den hier niedergelegten Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu wahren, insbesondere die Persönlichkeit und Würde jedes Beschäftigten zu respektieren. Die Beschäftigten haben ihr Verhalten an diesen Grundprinzipien auszurichten.

Tognum erwartet von seinen Beschäftigten, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennen zu lernen, ist eine Bereicherung für alle Beschäftigten. Sie trägt zudem zur Motivation der Beschäftigten bei und ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

2.2 Verhaltensregeln für Führungskräfte

Führungskräfte unterstützen mit ihrem Verhalten einen toleranten und fairen Umgang. Sie tragen dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet wird. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme.

Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

2.3 Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten

Alle Beschäftigten behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es von anderen erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden und anderen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Fairness und Wertschätzung gelten ebenfalls für die Werbung und die eigene Darstellung in der inner- und außerbetrieblichen Öffentlichkeit.

03 Geltungsbereich

1 Die Aufgabe der Mitarbeiter

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln. Darüber hinaus sind die Bestimmungen im Arbeitsvertrag und in einschlägigen betrieblichen Regelungen einzuhalten.

Um das gute Image von Tognum zu wahren, ist die Verhaltensrichtlinie nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch bei außerdienstlichen Aktivitäten einzuhalten, die die Belange des Unternehmens tangieren.

Die Besonderheiten einiger Geschäftseinheiten können Verhaltensregeln erfordern, die weiterreichen als diejenigen, die in dieser Richtlinie aufgeführt sind. In solchen Fällen können zusätzliche Regeln für einzelne Geschäftseinheiten, Regionen oder einzelne Tätigkeitsfelder entwickelt werden.

2 Verbindlichkeit

Die Tognum-Verhaltensrichtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten und für alle Mitarbeiter der Tognum-Gruppe.

Tognum und seine Konzerngesellschaften haben zusätzliche Richtlinien erlassen, welche für die entsprechenden Mitarbeiter auch verbindlich sind. Es geht jeweils die strengste Regelung - Tognum Verhaltensrichtlinie, Unternehmensrichtlinien oder nationale Gesetze - vor.

04 Verhalten gegenüber Behörden und anderen Geschäftspartnern

Geschenke und persönliche Vorteile dürfen nur dann gewährt bzw. angenommen werden, wenn ausgeschlossen werden kann, dass diese nach Wert und Art für Entscheidungen ausschlaggebend sind.

1 Beziehungen zu Behörden

Zahlungen, Darlehen oder sonstige geldwerte Vorteile durch Tognum (oder Tognum-Unternehmen) oder aus eigenen Mitteln an Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst mit dem Ziel, Aufträge oder Vorteile für die Tognum oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt.

2 Umgang mit Lieferanten, Händlern, Kunden und anderen Geschäftspartnern

Private Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die den Interessen von Tognum entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen können, sind unzulässig.

2.1 Geschenke und Gefälligkeiten

Mitarbeiter dürfen weder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen noch Geschenke, andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern.

2.2 Veranstaltungen und Geschäftsessen

Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeiter Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfindet. Die Mitarbeiter haben

ihre Vorgesetzten über die Häufigkeit und den Anlass der Essen und Unterhaltungsveranstaltungen, die von Geschäftspartnern bezahlt werden, zu informieren.

2.3 Finanzielle Leistungen

Es ist nicht zulässig, von Lieferanten, Händlern oder Kunden Zahlungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder anzunehmen.

2.4 Geschenke und persönliche Vorteile

Geschenke und persönliche Vorteile dürfen nur dann gewährt bzw. angenommen werden, wenn ausgeschlossen werden kann, dass diese nach Wert und Art für Entscheidungen ausschlaggebend sind. Falls hierzu Fragen bestehen (z. B. in einem internationalen Rahmen, in dem die Zurückweisung eines Geschenks als unhöflich angesehen würde), sollten diese mit dem Vorgesetzten oder mit einem der Ansprechpartner, die in Kapitel 12 genannt sind, besprochen werden.

3 Einladungen zum Essen

Einladungen an Regierungs- und Behördenvertreter, Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner erfolgen nur im geschäftlichen Rahmen. Dabei sind immer die Gesetze, Sitten und Handelsgebräuche des jeweiligen Landes zu beachten.

05 Interessenkonflikte

Tognum befürwortet grundsätzlich das Engagement seiner Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene, in Vereinen oder Bürgerinitiativen.

1 Nebentätigkeiten und Spenden

Mitarbeiter dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung von Tognum nicht im Vorstand, Aufsichts- oder Beirat eines anderen Wirtschaftsunternehmens tätig werden.

Die Mitarbeiter dürfen keine regelmäßige Nebentätigkeit, die den berechtigten Interessen des Unternehmens entgegensteht oder ihre Arbeitsleistung bei Tognum beeinträchtigen kann, ausüben. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter nicht ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung für Geschäftspartner tätig werden.

Das Engagement von Mitarbeitern in gemeinnützigen Einrichtungen, z. B. in Vereinen oder Bürgerinitiativen, ist zulässig und von Seiten des Unternehmens erwünscht. Dieses Engagement darf den berechtigten Interessen des Unternehmens nicht entgegenstehen.

2 Finanzielle Beteiligungen

Tognum-Mitarbeiter und ihre nahen Angehörigen dürfen sich nicht ohne vorherige Zustimmung unmittelbar oder mittelbar an Unternehmen beteiligen, die laufende Geschäftsbeziehungen mit Tognum pflegen oder anstreben. Ausgenommen hiervon sind Beteiligungen, die keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei Tognum haben können.

3 Auftreten in der Öffentlichkeit

Tognum befürwortet grundsätzlich das Engagement seiner Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene, in Vereinen oder Bürgerinitiativen. Wenn das Engagement mit der Tätigkeit bei Tognum in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung des zuständigen Personalbereichs erforderlich.

Führungskräfte von Tognum werden häufig gebeten, in Interviews, Vorträgen oder Veröffentlichungen Ausführungen zu unternehmensbezogenen Themen zu machen. Jeder Beschäftigte hat das Recht zur freien Meinungsäußerung. Dennoch muss sichergestellt werden, dass sowohl Zeitpunkt, Rahmen und Inhalt jeder Aussage in der Öffentlichkeit mit den Interessen und Zielen des Unternehmens übereinstimmen und mit den zuständigen Vorgesetzten abgestimmt sind.

Erhält der Mitarbeiter ein Honorar, muss dieses Tognum zur Verfügung gestellt werden. Ausnahmen hiervon erfordern die ausdrückliche Genehmigung durch den Vorgesetzten.



06 Ächtung von Korruption

07 Qualität



Tognum und die Unternehmen der Tognum-Gruppe beachten bei allen geschäftlichen Aktivitäten ethische Normen und dulden keine unmoralischen oder korrupten Praktiken durch Mitarbeiter oder seitens der Geschäftspartner.

Höchste Qualität und ständige Qualitätsverbesserung sind wesentlich für Wachstum und Erfolg des Unternehmens. Die Mitarbeiter sollen die Erwartungen sowohl der internen als auch der externen Kunden erfüllen und die Qualität der Tognum-Produkte und -Leistungen ständig verbessern.

08 Interne Kontrolle

09 Umweltschutz

Tognum setzt interne Kontrollsysteme ein, die die Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen gewährleisten.

1 Schutz von betrieblichem Eigentum / Verschwiegenheit

Unternehmenseigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder mutwilliger Zerstörung zu schützen.

Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

Die Regelungen für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail, Inter-/Intranet und von Voice-Mail-Systemen sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten.

2 Interne Kontrollsysteme / Berichte / Unterlagen

Tognum setzt interne Kontrollsysteme ein, die die Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen gewährleisten, das Unternehmenseigentum schützen und sicherstellen sollen, dass Verfügungen und Handlungen im Namen des Unternehmens nur mit entsprechender Vollmacht erfolgen.

Berichte, die das Unternehmen erstellt und veröffentlicht, müssen allen einschlägigen internationalen Standards und rechtlichen Vorschriften entsprechen; insbesondere muss die Rechnungslegung die finanzielle Lage des Unternehmens zutreffend wiedergeben.

Daher haben die Mitarbeiter dafür zu sorgen, dass alle Geschäftsvorgänge sorgfältig und vollständig dokumentiert werden. Erforderliche Genehmigungen sind einzuholen. Bei betrieblichen Ausgaben hat eine sorgfältige und zügige Abrechnung zu erfolgen. Geschäftliche Unterlagen sind ausschließliches Eigentum von Tognum und müssen entsprechend den Bestimmungen des jeweiligen Tognum-Unternehmens erstellt und aufbewahrt werden.



Ein Grundanliegen von Tognum ist die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten. Das Unternehmen erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

Dies gilt besonders für den Einsatz und die Entwicklung von neuen Produkt- und Fertigungstechnologien, welche die natürlichen Ressourcen schonen, die Wiederverwertung ermöglichen, die Umweltverschmutzung weitestgehend reduzieren und die natürliche Umwelt bewahren.

10 Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Tognum



Tognum bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung und zu den Prinzipien, die dem *Global Compact* zugrunde liegen. Tognum unterstützt die Initiative der Vereinten Nationen und ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist allerdings, dass Tognum wettbewerbsfähig ist und dauerhaft bleibt. Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist auch unverzichtbarer Bestandteil wertorientierter Unternehmensführung. Die folgenden Grundsätze, die sich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation orientieren, gelten bei Tognum weltweit.

Menschenrechte

Tognum respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

Zwangsarbeit

Tognum ächtet jegliche Form von Zwangsarbeit.

Kinderarbeit

Tognum setzt sich für die effektive Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit ein. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Sicherheit und Gesundheit darf nicht beeinträchtigt werden. Ihre Würde ist zu respektieren.

Chancengleichheit

Tognum verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und jegliche Diskriminierung zu unterlassen, sofern nicht nationales Recht ausdrücklich eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vorsieht. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder wegen der geschlechtlichen Ausrichtung darf nicht erfolgen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Tognum achtet im Rahmen nationaler Vorschriften den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, z. B. für Frauen und Männer.

Verhältnis zu Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen

Tognum erkennt das Recht an, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Gewerkschaften und das Unternehmen halten demokratische Grundprinzipien ein und stellen damit sicher, dass die Beschäftigten eine freie Entscheidung treffen können. Das Recht auf Tarifverhandlungen wird respektiert.

Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten angestrebt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

Es ist das Ziel des Unternehmens, die Mitarbeiter einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Mitarbeitern sind von Respekt und Fairness geprägt.

Arbeitsbedingungen

Tognum wendet sich gegen alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Gesundheitsschutz

Tognum gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen und unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Entlohnung

Tognum achtet das Recht auf eine angemessene Entlohnung, die sich am jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert und ggf. die gesetzlich garantierten Mindestlöhne beachtet.

Arbeitszeit

Tognum gewährleistet die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahltem Erholungsurlaub.

Qualifizierung

Tognum unterstützt die Qualifizierung der Beschäftigten, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

11 Internationale Kartell- und Handelsgesetze

12 Einhaltung der Tognum-Verhaltensrichtlinie

Tognum hält sich an die internationalen Gesetze, die den Umgang des Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, Lieferanten, Händlern und Kunden regeln.

Tognum hält die geltenden Kartell- und Handelsgesetze und die entsprechenden Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Diese Gesetze regeln den Umgang des Unternehmens mit seinen Wettbewerbern, Lieferanten, Händlern und Kunden. Ebenso hält Tognum die Antikorruptions- und Zollgesetze sowie die Außenwirtschaftsbestimmungen ein.

Kartell- und Handelsgesetze sind komplex und gelten für alle geschäftlichen Aktivitäten von Tognum. Die Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für das Unternehmen und die handelnden Personen erheblich sein und schließen Geld- sowie Freiheitsstrafen ein. Bei Fragen zur Anwendung dieser Gesetze im eigenen Verantwortungsbereich sollen sich die Mitarbeiter an den Bereich Recht, Außenwirtschaftskontrolle, Schutzrechte wenden (siehe Kapitel 12).

1 Ansprechpartner

Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens sollten die Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder ihrem Personalbereich besprechen. Falls dies nicht zur Klärung führt sowie bei Verdacht auf Compliance-Verstöße können sich die Mitarbeiter an folgende Ansprechpartner (welche die Angelegenheit auf Wunsch vertraulich behandeln) wenden.

[Die aktuellen Ansprechpartner finden Sie auf der beigefügten Anlage.](#)

2 Folgen bei Verstößen

Die Verletzung der Tognum-Verhaltensrichtlinie kann zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu anderen rechtlichen Schritten führen.

Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese Richtlinie kennen und ihre Bestimmungen einhalten.

Die Revision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung dieser Grundsätze und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf. Tognum behält sich das Recht vor, Regelungen der Tognum-Verhaltensrichtlinie zu ändern.

Diese Richtlinie tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Stand Dezember 2010

Tognum AG

88040 Friedrichshafen | Germany

www.tognum.com

