

Code of Conduct

Verhaltenskodex



Unser Ziel:
Gemeinsam das Richtige zu tun,
um die Zukunft zu sichern.
**Für uns – und die kommenden
Generationen.**



Liebe Mitarbeiter:innen,

Reguvis steht für passgenaue und zuverlässige Lösungen, die den Arbeitsalltag unserer Nutzer vereinfachen. Die Kompetenz unserer Autoren, Referenten, Herausgeber und Mitarbeitenden macht unsere Produkte und Services aus. Wir agieren verantwortungsvoll und weitsichtig. Durch unsere Nähe zur Gesetzgebung gewähren wir die hohe Qualität und Aktualität unserer Produkte und Services. Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Kultur. Unser Miteinander ist geprägt durch gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung, die wir auch unseren Geschäftspartnern entgegenbringen und von ihnen in der Zusammenarbeit erwarten. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Diskriminierung noch Belästigung. Wir stehen für Vielfalt und agile Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Unser **Code of Conduct** gibt uns wichtige Informationen und Hinweise und soll helfen, im Tagesgeschäft auch mit Blick auf unsere Geschäftspartner:innen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wir sind davon überzeugt, dass die Verbindung von unternehmerischem Handeln und ethischen Grundsätzen zu den tragenden Säulen unseres Erfolgs gehört. Diese Reputation zu schützen und zu wahren ist unser Anliegen. Durch konsequentes Handeln im Sinne unserer gelebten Unternehmenskultur tragen jeder Einzelne in allen QUINFOS-Gesellschaften sowie unsere Geschäftspartner:innen dazu bei.

Deshalb ist es wichtig, dass wir uns alle innerhalb unseres Unternehmens den Verhaltenskodex zu Eigen machen. Er ist ein zentraler Baustein in unserem übergeordneten Ziel:

Gemeinsam das Richtige zu tun, um die Zukunft zu sichern.
Für uns – und die kommenden Generationen.

Dr. Sascha Theißen
Geschäftsführer
Reguvis Fachmedien

Stefanie Pracht
Geschäftsführerin
Reguvis Akademie

Inhalt

- 4 **Unsere Werte**
- 5 **Unser Kodex**
- 6 **Unsere Ausrichtung an Nachhaltigkeit**
- 7 Governance:
Wie wir unser Unternehmen führen wollen.
- 9 Social:
Wie wir miteinander umgehen wollen.
- 12 **Besondere Herausforderungen im
Arbeitsalltag und in der Kommunikation**
- 14 Environment:
Wie wir die Umwelt schützen wollen.
- 16 **Hinweisgeberportal**

Offenheit, Respekt, Nachhaltigkeit und Optimismus.

Werte

Unsere Werte

Unser Code of Conduct basiert auf unseren Unternehmenswerten. Diese lauten:

Offenheit, Respekt, Nachhaltigkeit und Optimismus.

Diese Werte legen das Fundament für unser Miteinander bei Reguvis. Wir sind entschlossen, eine Unternehmenskultur zu leben, in der wir fair und respektvoll miteinander umgehen, integer handeln, transparent agieren, aufrichtig kommunizieren und Verantwortung für unser Handeln übernehmen. Dabei sind wir uns als Teil des Medien- und Technologiehauses DuMont unserer besonderen Rolle bewusst: Wir stellen eine weltoffene und demokratische Gesellschaft dar und fördern diese auch.

Wir arbeiten ergebnisorientiert mit einem gesellschaftlichen Anspruch und sehen dies als ganzheitliche Herausforderung – insbesondere mit Blick auf die nachfolgenden Generationen. Gerade als Familienunternehmen versteht sich unser Handeln als integrierter Ansatz, um die ökonomische, ökologische und soziale Leistung sicherzustellen.

Dazu wollen wir nach international festgelegten **Nachhaltigkeitsstandards (ESG)** umwelt- und sozialverträglich wirtschaften. Und: Wir sind eine Gruppe von Unternehmen, deren übergreifender Zusammenhalt von Innovationsgeist und Wissenstransfer geprägt ist.



Unser Code of Conduct reflektiert diese Kernwerte, für die Reguvis steht und an denen wir uns orientieren, wenn wir im Markt agieren. Er verschriftlicht nicht nur gesetzliche Regelungen und unsere eigenen Ansprüche an nachhaltige Geschäftspraktiken. Er gibt darüber hinaus allen Mitarbeitenden bis in die oberste Führungsebene ein **Gerüst für das Verhalten am Arbeitsplatz**. Mit der in unserem Code of Conduct niedergelegten Haltung wollen wir nicht nur intern, sondern auch extern unseren Anspruch gegenüber unseren Interessengruppen dokumentieren. Außerdem

sorgt er als Verhaltenskodex für **Transparenz** und hilft dabei, das Unternehmen vor Praktiken zu schützen, die in strafrechtlichen Verfahren, hohen Bußgeldern oder Imageschäden enden könnten.

Den Code of Conduct als Anleitung zu formulieren, reicht aber nicht aus. Er muss durch **Vorbilder** begleitet und gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie die **Führungskräfte** von Reguvis, indem sie rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten glaubhaft vorleben. Gleichzeitig und darüber hinaus müssen sie auch sicherstellen, dass die Mitarbeitenden

den Code of Conduct und die darin beschriebenen **Verhaltensanforderungen kennen** und sich danach verhalten.



Kodex

Wichtig ist uns auch:

- Die Inhalte und Werte des Code of Conduct enden nicht an internen Grenzen. Bei
- unmittelbaren Dienstleistungs- und Lieferunternehmen, bei denen aufgrund der Art ihrer Geschäftstätigkeit, dem geographischen Ort der Ausübung der Geschäftstätigkeit oder durch sonstige Faktoren, höhere menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken bestehen können, **sorgen wir durch die Akzeptanz von Lieferanten-Kodizes für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodexes.**



Unsere Ausrichtung an Nachhaltigkeit

Unser Code of Conduct orientiert sich dabei an den drei Handlungsfeldern unseres Nachhaltigkeitsprogramms, namentlich

„E“ für Environment | Umwelt,

„S“ für Social | Belegschaft und soziale Aktivitäten und

„G“ für Governance | Unternehmensführung.

Aufgrund der Bedeutung des rechtlichen Rahmens für unser Tun, wollen wir zunächst auf das „G“ für Governance eingehen.

Nachhaltigkeit

Die Einhaltung aller geltenden **Gesetze und Vorschriften** auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene ist für uns bei Reguvis und seinen Geschäftspartner:innen selbstverständlich. Insbesondere Mitarbeitende mit Budget- oder Personalverantwortung sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für Reguvis als auch für unsere Mitarbeitenden gravierende Konsequenzen



Governance:

Wie wir unser Unternehmen führen wollen.

nach sich ziehen, wie zum Beispiel strafrechtliche Verfolgung, arbeitsrechtliche Schritte oder Schadensersatz. Deswegen werden wir Hinweisen auf etwaige Verstöße nachgehen und diese bei entsprechender Bestätigung abstellen und ahnden.

Wir bekennen uns bei Reguvis zum Prinzip des fairen **Wettbewerbs**. Wir sind zur Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet. In fast allen Ländern sind bestimmte Beziehungen und Absprachen mit anderen Marktteilnehmern (u.a. Wettbewerbern, Liefer-, Vertriebs- oder Handelsunternehmen), die den fairen Wettbewerb einschränken, gesetzlich verboten. Dazu können beispielsweise Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden- oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden zählen.

Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch **Transaktionen mit Dritten** nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle verstoßen wird. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit



ersichtlich wird, dass Geschäftspartner:innen unangemessen oder illegal handeln, ist umgehend juristische Unterstützung einzuholen.

Wir bei Reguvis tolerieren keine Form von **Bestechung** und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgerinnen und Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartner:innen. Wir gewähren hierzu keine Sachgeschenke und begrenzen Einladungen auf eine angemessene Bewirtung.

Auch unsere Geschäftspartner:innen und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass



keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf **Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen** basiert. Wir setzen uns dafür ein, dass die Geschäftspartner:innen in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionsvorgaben einführen.

Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren. Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie nicht eine **Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil** darstellen. Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnten.

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung **personenbezogener Daten** halten wir uns an die Regelungen der geltenden Datenschutzgrundverordnung.

Wir bei Reguvis gehen verantwortungsvoll mit **Unternehmenseigentum** und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

Wir treffen unsere **Einkaufsentscheidungen** fair und integer anhand objektiver Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.

Um die ordnungsgemäße **Dokumentation** und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.



Nachhaltigkeit

Bei Reguvis sind wir gemeinsam stärker. Die Entscheidungen, die wir treffen, sind darauf ausgerichtet, aufeinander zu achten und jeden fair und respektvoll zu behandeln. Wir sind davon überzeugt: Die Stärke unserer Kultur wird der entscheidende Faktor zur erfolgreichen Sicherung der Zukunft des Unternehmens sein.

Jede Person bei Reguvis hat das Recht auf eine **gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung**. Wir bekennen uns zu Diversität und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Alle werden wertgeschätzt.



Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir achten die **Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde** unserer Mitarbeitenden und aller Dritter. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen von moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung lehnt Reguvis strikt ab, und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

Wir achten grundsätzlich darauf, dass keine Personen beschäftigt werden, die jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter des jeweiligen Landes. Die Geschäftspartner:innen von Reguvis sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern.

Social:

Wie wir miteinander umgehen wollen.



Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche **Normen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten**. Es gelten die Ausnahmen der ILO Kernarbeitsnormen. Kinder sind vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, zu schützen.



Wir lehnen jegliche Form der **zwangsweisen Gefängnisarbeit** ab, dazu zählen nicht freiwillige Arbeiten, die zur Resozialisierung und Beschäftigung von Strafgefangenen in Justizvollzugsanstalten geleistet werden.

Kein Mitarbeitender darf direkt oder indirekt durch **Gewalt und/oder Einschüchterung** zur Beschäftigung gezwungen werden.

Mitarbeiter:innen sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Wir dulden **keinerlei diskriminierendes Verhalten** aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund

von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

Alle Arbeitnehmer:innen sind mit **Würde und Respekt** zu behandeln. Kein Mitarbeitender darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

Wir verlangen auch von unseren Geschäftspartner:innen, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem branchenüblichen Mindestlohn entspricht. Soweit es weder

gesetzliche noch branchenübliche Mindestlöhne geben sollte, haben die unmittelbaren Geschäftspartner:innen sicherzustellen, dass der gezahlte Lohn im Wesentlichen zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten unter Berücksichtigung individuell hinzutretender Umstände (wie reine Nebenverdiensttätigkeiten, Teilzeitbeschäftigungen o.ä.) ausreicht.

Für uns bei Reguvis ist der **ehrliche Umgang miteinander** von großer Bedeutung: Wir wollen und fördern den offenen Meinungs Austausch. Wir wollen uns gegenseitig motivieren, Feedback zu geben und dieses anzunehmen, auch wenn es sich



dabei manchmal um heikle Botschaften handelt. Wir können dies tun, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. **Feedback ist ein Geschenk.** Es ermöglicht uns, auf unserer Seite Dinge zu ändern und zu verbessern. Eine solche Feedback-Kultur ist wichtig und hilft Reguvis, permanent seine Produkte und Geschäftspraktiken zu verbessern.

Ebenso offen gehen wir mit eigenen Fehlern um. Wir teilen untereinander, was wir aus Fehlern gelernt haben. Dadurch verhindern wir, dass andere dieselben Fehler wiederholen. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, unsere Organisation und unsere Gruppe von Unternehmen resilienter



zu machen. In Punkto Feedback und Fehlerkultur spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind es, die in ihrem Funktionsbereich alle Mitarbeitenden dazu ermuntern, offen ihre Meinung zu sagen, sich an Entscheidungen zu beteiligen und sich bei Bedenken Gehör zu verschaffen.

Deshalb ermutigen wir zu **freiem und kritischem Denken** und legen Wert auf ein offenes Arbeitsklima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben und nicht entgegen besserem Wissen ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden wir nicht dulden.

Wir sind davon überzeugt, dass Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz häufig **im konstruktiven Austausch** unter den Betroffenen oder mit Ansprechpartner:innen vor Ort gelöst werden können. Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden ein offenes Ohr finden, wenn es das Bedürfnis gibt, ein Problem anzusprechen. Wer ein Anliegen hat, kann es zunächst mit der entsprechenden

Führungskraft oder mit der Kontaktperson in der Personalabteilung vor Ort oder der für das Thema speziell benannten Beauftragten des Unternehmens besprechen. Sehr wahrscheinlich können diese die Situation am besten einschätzen und dabei helfen, Lösungen zu finden, oder sie können sagen, wen der Mitarbeitende sonst ansprechen könnte.

Wir halten uns an die Regelungen zur Sicherung **fairer Arbeitsbedingungen** einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre. Unsere Vergütungssysteme gewährleisten eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.

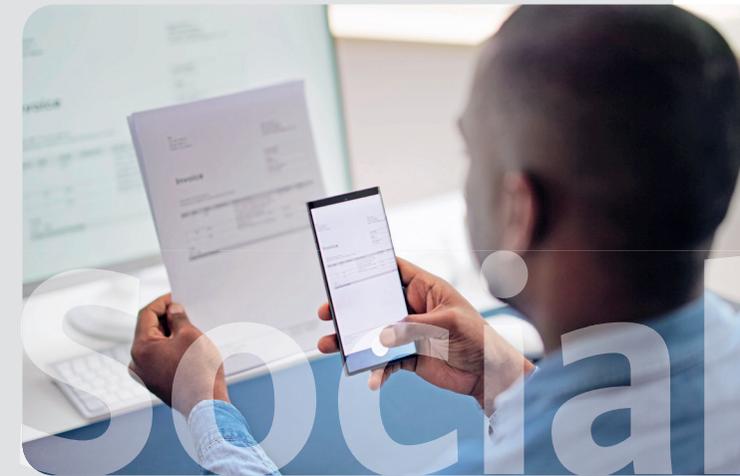
Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden. Die Gewährleistung von **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** sind für uns bei Reguvis ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag und in der Kommunikation

Im Arbeitsalltag kann jeder von uns vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Deshalb ist es aus unserer Sicht wichtig, dass Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen **Interessenkonflikt** betroffen sind, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung

davon rasch in Kenntnis setzen. So kann schnell eine Klärung herbeigeführt werden. Sollte im Einzelfall einmal eine Unsicherheit sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, hilft es, sich selbst zu fragen, ob die Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten werden könnte. Ob sie also gut mit dem eigenen Gewissen zu vereinbaren ist und ob die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens steht.

Vertrauliche Informationen und der Umgang damit gehören bei Reguvis für viele Mitarbeitende zum täglichen Arbeitsalltag. Darunter versteht man nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dies sind unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- oder Produktpläne.



Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der **Vertraulichkeitsverpflichtungen** dar, soweit hierzu nicht gesetzliche Ausnahmeregelungen bestehen (zum Beispiel im Rahmen von Hinweisgebersystemen).





Insbesondere Mitarbeitende, die Zugang zu diesen besonders schützenswerten Informationen haben, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit zu achten.

Reguvis sieht sich dem **Schutz von Hinweisgeber:innen** verpflichtet. Mitarbeitende, die in redlicher Absicht über illegale oder unredliche Handlungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz berichten, von denen sie erfahren haben, haben im Rahmen der geltenden Regeln des Hinweisgeberschutzgesetzes keine Nachteile zu befürchten – auch wenn sich der Verdacht

später als unbegründet herausstellt. Wir werden Hinweisen unverzüglich und in angemessener Weise mithilfe von geschultem Personal im Rahmen eines geordneten Verfahrens nachgehen und, wenn geboten, eine formelle Untersuchung durchführen. Sollte sich herausstellen, dass ein Fehlverhalten vorliegt, wird Reguvis angemessene Maßnahmen gegen die verantwortlichen Personen ergreifen.

Wir sind stolz darauf, die Öffentlichkeit fortlaufend über die Arbeit von Reguvis zu informieren. Dabei achten wir darauf, dass wir uns an einige grundlegende Regeln halten. Wenn wir von Journalist:innen oder den Medien kontaktiert werden und nicht zu Aussagen ermächtigt sind, ist die Anfrage an die zuständige **Kommunikationsabteilung** oder zuständige Stelle weiterzugeben.

Wenn wir uns **in sozialen Medien** wie Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, auf Online-Message-Boards oder anderen Online-Foren über Reguvis äußern, sollten wir dort vertrauliche, nicht öffentlich bekannte Informationen oder Inhalte, die ausschließlich internen Zwecken dienen, unter



keinen Umständen teilen. In unseren privaten Social-Media Accounts, auf denen wir unsere **persönliche Meinung** äußern, sollten wir darauf achten, dass nicht der Eindruck entsteht, wir sprächen für Reguvis.

Environment:

Wie wir die Umwelt schützen wollen.

Nachhaltigkeit



Es ist uns bei Reguvis wichtig, so zu arbeiten, dass den nachfolgenden Generationen nachhaltige Lebensgrundlagen zur Verfügung stehen. Deshalb bildet der Schutz der **Umwelt** und des Klimas einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir sind ein Familienunternehmen und unser Handeln versteht sich als integrierter Ansatz, um die ökonomische, ökologische und soziale Leistung sicherzustellen. Wir wollen nach international festgelegten Nachhaltigkeitsstandards umwelt- und sozialverträglich wirtschaften. Wir pflegen einen **verantwortungsvollen Umgang mit unseren Ressourcen** wie Energie und Wasser. Reguvis setzt sich gezielt dafür ein, die fossil betriebene Fahrzeugflotte sukzessive auf klimaschonende Modelle umzustellen und die klimafreundliche Mobilität unserer Mitarbeitenden zu fördern.



Wir halten uns an alle geltenden **Umweltvorschriften** sowie an interne Umwelleitlinien. Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und bis 2030 unsere aktuellen unternehmensbezogenen Co₂-Emissionen um 40% und bis 2040



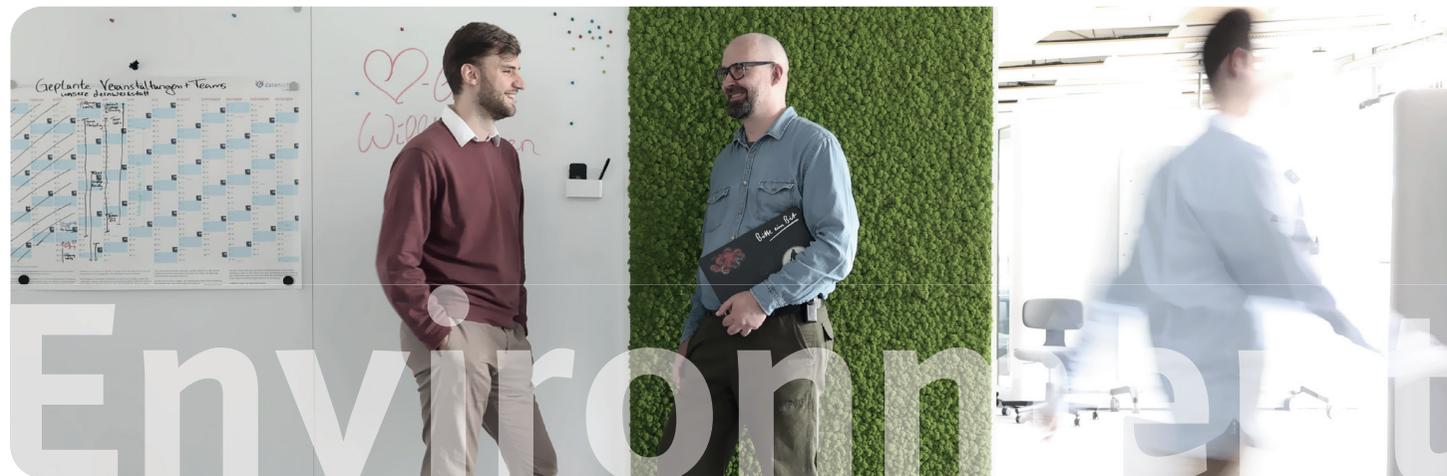
um 90% zu reduzieren. Parallel werden wir unseren verbleibenden **Co²-Fußabdruck** durch Klimaschutzprojekte, die den höchsten Standards genügen, jährlich kompensieren.

Bei Reguvis ist es unser Anspruch, unseren Kundinnen und Kunden **sichere und hochwertige Produkte** von einwandfreier Qualität zu bieten. Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

Auch unsere Geschäftspartner:innen, bei denen aufgrund der Art ihrer Geschäftstätigkeit, dem geographischen Ort der Ausübung der

Geschäftstätigkeit oder durch sonstige Faktoren, höhere umweltbezogene Risiken bestehen können, sorgen durch die Akzeptanz von **Lieferanten-Kodizes** für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodexes. Sie werden von uns angehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen sind in besonderem

Maß zu berücksichtigten. Soweit uns bei Geschäftspartner:innen Anlässe für **besondere umweltbezogene Risiken** bekannt werden, werden wir darauf einwirken, dass Reguvis selbst oder ein von ihr autorisierter Dritter im Bedarfsfall die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf.



Hinweisgeberportal



Hinweisgeberportal

Im Rahmen der im Oktober 2019 von der Europäischen Union verabschiedeten EU-Hinweisgeberrichtlinie und des im Dezember 2022 beschlossenen sowie im Mai 2023 vom Bundesrat zugestimmten Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) haben wir für hinweisgebende Personen einen **Whistleblowing-Channel** mit einer externen Ombudsperson implementiert.

Mit diesem unabhängigen, unparteiischen und vertraulichen System wollen wir sicherstellen, dass Verstöße sowohl von Mitarbeiter:innen als auch Geschäftspartner:innen und Personen, die in einem (beruflichen) Kontakt zu Reguvis stehen, gemeldet werden können, um so ein mögliches Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen, zu unterbinden und Schaden von allen Beteiligten abzuwenden. Als Grundlage dienen hierfür die gesetzlichen Vorschriften sowie die internen Regelungen der Prinzipien unseres Verhaltenskodex und des Code of Conduct.

Link zum Whistleblowing-Channel:

https://whistleblowersoftware.com/secure/reguvis_

QR-Code zum
Whistleblowing-
Channel:



Offenheit,
Respekt,
Nachhaltigkeit und
Optimismus.