



TKD Code of Conduct

TKD Organisation

Telefon: +49 2173 200 99 - 0

E-Mail: info@tkdeutschland.de

Postadresse: Elisabeth-Selbert-Straße 15
D-40764 Langenfeld

Organisation: TKD Solutions GmbH, TKD Funding Services GmbH,
TKD Vertriebs GmbH, TK Deutschland GmbH, Möller
Telekommunikation Solingen GmbH, Workplacenow GmbH, Managed
Mobility Verwaltungs GmbH, Managed Mobility Holding GmbH

Dieses Dokument als auch sämtliche Inhalte sind Eigentum der TKD und damit streng vertraulich zu behandeln.

Die unbefugte Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des gesamten Dokuments oder einzelner Textpassagen und Abbildungen ist nicht gestattet.

Ein Verstoß gegen diese Geheimhaltungsverpflichtung verpflichtet zum Schadensersatz.

© 2025 All rights reserved

Dokumentenbeschreibung

Dokumentenname : TKD Code of Conduct
Seitenzahl : 12
Erstelldatum : 01.09.2022
Änderungsdatum : 09.12.2025
Genehmigungsdatum : 10.12.2025
Genehmigt von : Dennis Lahutta

Dokumentenmanagement

Gültigkeit : Dieses Dokument ist ab Genehmigungsdatum gültig
Eigentümer : Der Eigentümer des Dokumentes ist das die Geschäftsführung
Dokumentkontrolle : Dieses Dokument wird jährlich geprüft

Historie

Nr.	Datum	Autor	Kapitel	Änderungen	Version
1	01.09.22	Patrick Schneider		Ersterstellung	1.0
2	15.09.22	Patrick Schneider		Anpassung in allen Kapiteln	1.1
3	10.12.25	Patrick Schneider		Anpassung in allen Kapiteln	1.2

Dokumenteneinstufung

Version	Einstufung
1.0, 1.1, 1.2	Öffentlich

Inhalt

1	EINLEITUNG	4
2	EINHALTUNG GELTENDEN RECHTS	5
3	OFFENE AUSSPRACHE	5
4	RESPEKT, VERTRAUEN & GLEICHBERECHTIGUNG	6
5	INTERESSENSKONFLIKTE	6
6	SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGEN	6
7	MENSCHENRECHTE	6
8	GERECHTES UND GESUNDES ARBEITSUMFELD	7
9	BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN	7
10	SCHUTZ VOR KORRUPTION UND BESTECHUNG	7
11	FAIRER WETTBEWERB	8
12	UMGANG MIT POLITISCHEN INSTITUTIONEN UND BEHÖRDEN	8
13	DATENSCHUTZ	8
14	NUTZUNG UND SICHERHEIT VON IT-SYSTEMEN	8
15	INSIDERHANDEL	9
16	ANGABEN ÜBER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	9
17	FINANZIELLE INTEGRITÄT	9
18	VERTRAULICHKEIT UND KOMMUNIKATION	9
19	LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	10
20	BEDENKEN ANSPRECHEN UND VERSTÖßE MELDEN	10
21	MELDEPFLICHT FÜR WESENTLICHE COMPLIANCE-VERSTÖßE	11
22	KONTAKTPERSONEN	12

1 Einleitung

Der TKD Code of Conduct ist ein Leitfaden für alle Gesellschaften der TKD (TKDeutschland GmbH, TKD Solutions GmbH, TKD Vertriebs GmbH und Möller Telekommunikation Solingen GmbH) - im weiteren Verlauf als TKD bezeichnet - und gilt aus diesem Grund für alle Personen innerhalb dieser Gesellschaften gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an Geschäftsführung, die Führungskräfte und alle unsere Beschäftigten, sowie Lieferanten und Partner. Der TKD Code of Conduct ist die Basis des gemeinsam erarbeiteten Anspruchs an uns selbst, den folgenden Grundsätzen und Werten gerecht zu werden. Darüber hinaus ist es unsere Verpflichtung im Kontakt zu Partnern, Beschäftigten und Kunden nach außen stets einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang zu wahren.

Verpflichtung der Geschäftsführer

In unserer Verantwortung liegt es, zu jedem Zeitpunkt sozial, nachhaltig und ökonomisch zu handeln. Als Unternehmen haben wir den Anspruch, unsere Geschäfte unter Berücksichtigung aller ethischen und moralischen Grundlagen zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu erhalten. Hierzu zählen wir, Geschäftsführer der TKD Gesellschaften, die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Wettbewerbsbeschränkungen.

Umsetzung und Durchsetzung

Die TKD, als Unternehmen und in Form aller Mitarbeitenden, verpflichtet sich alle notwendigen Bemühungen zu unternehmen, den im TKD Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.

10.12.2025



Dennis Lahutta

2 Einhaltung geltenden Rechts

Dem Code of Conduct liegt die selbstverständliche Wahrung aller geltenden Gesetze und Vorschriften zugrunde - im Rahmen aller geschäftlichen Bemühungen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass ein Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen kann, wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Maßnahmen, Schadensersatz oder Rufschädigung - sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende.

Die TKD geht allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden festgestellt, Maßnahmen zur zukünftigen Verhinderung implementiert und angemessene Konsequenzen eingeleitet.

Innerhalb der TKD sind im besonderen Führungskräfte (Personen mit Budget-oder Personalverantwortung) verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können striktere Vorschriften oder Gesetze bestehen als jene, die im TKD Code of Conduct niedergeschrieben sind. Im Fall, dass wir solchen gesteigerten Anforderungen begegnen, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden. Sollten während der Entscheidungsphase Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit bestehen, ist es ausdrücklich verlangt eine in Abschnitt XXII aufgeführte Kontaktpersonen zu benachrichtigen.

Im Einzelfall wird hier entschieden, ob eine interne Freigabe für die Entscheidung erfolgt, oder die externe Rechtsberatung der TKD zu Rate gezogen wird

3 Offene Aussprache

Innerhalb der TKD pflegen wir eine offene und direkte Aussprache von Bedenken und Risiken. Ziel ist es dabei, frühzeitig Fehlverhalten zu identifizieren und zu korrigieren. Die TKD ermutigt alle Beschäftigten zu freiem und kritischem Denken - mit der Möglichkeit sich jederzeit mit kritischen und risikobehafteten Themen an die Vorgesetzten, bis hin zur Geschäftsführung, wenden zu können.

Die Führungskräfte der TKD sind instruiert offene Aussprache zu fördern und den Anmerkungen der Mitarbeitenden vorurteilsfrei nachzugehen.

Wir dulden zu keinem Zeitpunkt Repressalien oder Einschüchterungsversuche gegenüber Mitarbeitenden, welche in gutem Glauben Fehlverhalten gemeldet haben.

Hierbei definiert sich der Begriff in gutem Glauben wie folgt: Die meldende Person ist davon überzeugt, dass die von ihr geschilderte Darstellung der Wahrheit entspricht - dabei hat es keine Relevanz, ob bei späterer Betrachtung oder bei der Nachverfolgung diese Darstellung bestätigt wird oder nicht. Falschmeldungen oder Meldungen mit dem Ziel, eine in- oder externe Person zu schädigen, stellen einen dramatischen ComplianceVerstoß dar und bringen arbeitsrechtliche Konsequenzen mit sich.

Sollten Mitarbeitende auf fehlende Aufmerksamkeit für ihr Anliegen treffen, so besteht jederzeit die Möglichkeit ihr Anliegen bei einer Kontaktperson - welche im Abschnitt 22 des TKD CoC genannt wird - zu platzieren.

4 Respekt, Vertrauen & Gleichberechtigung

Die TKD spricht sich ausdrücklich für einen vertrauens- und respektvollen Umgang mit allen Personen aus. Jede Person hat ein Recht einen würdevollen, respektvollen und gerechten Umgang zu erfahren.

Wir stehen für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion und ermöglichen den Mitarbeitenden eine von Toleranz und Respekt geprägte Arbeitsweise. Jegliche Form von sexueller Belästigung, Rassismus, Mobbing, Diskriminierung oder weiterer psychischer und physischer Gewalt wird bei der TKD nicht toleriert und zieht unweigerlich die entsprechenden Konsequenzen nach sich.

Diskriminierungsverbot:

Jegliche Art der Diskriminierung, u.a. aus Gründen der Nationalität, Herkunft, der sexuellen Orientierung und aller im Diskriminierungsverbot aufgeführten Gründen werden bei der TKD nicht geduldet.

5 Interessenskonflikte

Alle Mitarbeitenden der TKD können im Arbeitsalltag vor der Herausforderung stehen, geschäftliche Entscheidungen treffen zu müssen, welche einen Interessenskonflikt zwischen dem geschäftlichen Interesse und dem persönlichen Interesse darstellen. Solche Interessenskonflikte schüren das Risiko, dass wesentliche Entscheidungen nicht mehr unbefangen und im Sinne des Unternehmens getroffen werden können.

Jeder Mitarbeitende, welcher bei sich einen Interessenskonflikt identifizieren kann, ist dazu verpflichtet die Vorgesetzten oder Geschäftsführung zu informieren - nur so kann eine schnelle Klärung herbeigeführt werden.

6 Schutz des Unternehmensvermögen

Mitarbeitende der TKD gehen verantwortungsvoll mit Unternehmensvermögen um, z.B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum.

Das Unternehmensvermögen wird ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke genutzt und zu keinem Zeitpunkt für persönliche Zwecke.

Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

7 Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritten.

Die TKD achtet die Rechte auf Vereinigungsfreiheit in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei der TKD verboten und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

8 Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld

Die TKD hält sich an alle Regelungen zur Sicherung von fairen Arbeitsbedingungen. Dies schließt alle Regelungen der fairen Entlohnung, der Arbeitszeit als auch den Schutz der Privatsphäre ein.

Die Vergütung bei der TKD entspricht in jedem Bereich den gesetzlichen Mindestanforderungen, ist konsistent und marktüblich. Der Lohn der Arbeitenden entspricht immer einer marktgerechten und an die Arbeitsbedingungen angepassten Entlohnung.

Die TKD besteht auf die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Regelungen zur Arbeitssicherheit. Die Gesundheit am Arbeitsplatz zählt im selben Maße zu den Grundpfeilern eines gesunden und gefahrenfreien Arbeitsumfelds.

Arbeitssicherheit zählt zu den Grundpfeilern eines gesunden Arbeitsumfelds. Detaillierte Angaben entnehmen sind der Richtlinie zur Arbeitssicherheit zu entnehmen.

9 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Im Rahmen aller Geschäftsbeziehungen erwarten unsere Geschäftspartner (z.B. Lieferanten, Kunden, Vertriebspartner oder Dienstleister), dass Sie sich auf alle Unternehmen der TKD im selben Maße, als rechtskonform handelnden Geschäftspartner, verlassen können.

So gilt es als wesentlicher Bestandteil unserer Verpflichtung, dass wir zu jedem Zeitpunkt über die vertraglichen Rahmenbedingungen der Partnerschaft informiert sind und diese kennen.

Eine Prüfung von Identität und Integrität aller Geschäftspartner ist wesentlicher Bestandteil jeglicher Partnerschaft. Im selben Maße erklären auch wir uns bereit Prüfungen von Geschäftspartnern durchzuführen zu lassen. Sollte im Rahmen der Zusammenarbeit, unabhängig von der Dauer der Partnerschaft, ein unangemessenes oder gar illegales Verhalten, seitens des Partners, ersichtlich sein, holen wir Rat bei der Geschäftsführung oder der Legalabteilung ein.

Im Lieferanten-Kodex hat die TKD sich bereits verpflichtet ihre Einkaufsentscheidung stets auf Basis der folgenden Kriterien zu treffen:

Qualität / Preis / Service / Zuverlässigkeit / Verfügbarkeit / Vertragserfüllung / Energie- und Ressourceneffizienz sowie Umweltverträglichkeit

Im Lieferanten-Kodex der TKD sind sowohl wir, als auch unsere Zulieferer, die Verpflichtung eingegangen, dass alle geltenden

Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten sowie Vorschriften und Maßnahmen zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung geachtet werden.

Die TKD beachtet ihre Verpflichtung zur Verhinderung von Geldwäsche.

10 Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir, als Unternehmen, lehnen jegliche Form der Bestechung und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartnern, ab. Einladungen oder Geschenke, welche Mitarbeitende als Zuwendung erhalten, sind im angemessenen Maßgaben gestattet - vorausgesetzt, dass diese im direkten Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dazu dienen eine Geschäftsbeziehung zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu vermarkten.

Jegliche Form der Zuwendung darf nur angenommen oder einem Geschäftspartner gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht Bestandteil oder gar Gegenleistung eines unrechtmäßigen Vorteils darstellen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Annahme und/oder Vergabe von Geschenken oder Einladungen die internen Regelungen, mit Hinblick auf die Genehmigungsvorgaben der TKD, zu befolgen. TKD Mitarbeitende unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnten.

11 Fairer Wettbewerb

In allen Ländern, in denen die TKD Geschäftsbeziehungen pflegt, ist jegliche Form von Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten, und Vertriebs- oder Handelsunternehmen, welche einen fairen Wettbewerb beeinträchtigen, verboten und können strafrechtlich verfolgt werden. Wir als Unternehmen lehnen jede Form des unlauteren Wettbewerbs ab und melden jeden Versuch bei den zuständigen Behörden.

12 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Die TKD gewährt keine Sachgeschenke an Amtsträger und sieht von Einladungen von Amtsträgern ab. Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art ist die Geschäftsführung einzuschalten.

Die TKD leistet keine Unterstützung in Form von Spenden oder Dienstleistungen an Parteien, Politiker oder Lobbyisten, übt keinen politischen Einfluss aus und ist auch in keiner Lobby-Liste verzeichnet.

13 Datenschutz

Die TKD betreibt ein zertifiziertes Datenschutz-Managementsystem (PIMS) nach ISO/IEC 27701:2019 als Erweiterung ihres Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS) nach ISO/IEC 27001. Wir führen ein aktuelles Verarbeitungsverzeichnis, schließen Auftragsverarbeitungsverträge mit unseren Dienstleistern und bewerten Datenschutzrisiken nach einem risikobasierten Ansatz. Auch als Auftragsverarbeiter erfüllen wir die hierfür geltenden Anforderungen. Datenschutzverletzungen melden wir unverzüglich der zuständigen Aufsichtsbehörde; die Aufrechterhaltung unserer Zertifizierung sichern wir durch regelmäßige Audits.

14 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie z.B. Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

15 Insiderhandel

Insiderhandel ist verboten und wird strafrechtlich verfolgt. Für Mitarbeitende der TKD ist die Verwendung von Insiderinformationen beim Handel, sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen, verboten. Insiderinformationen sind Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten, oder deren Markt, erheblich beeinflussen können. Beispiele für derartige Umstände können unter anderem Gewinnsteigerungen und Einbrüche, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produktentwicklungen oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.

Die Reichweite der Vorschriften zum Insiderhandel variiert von Land zu Land. Mitarbeitende, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung bei der Legal-Abteilung einholen.

16 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen, als auch die unserer Partner stets wahrheitsgetreue Angaben.

Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen, kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

17 Finanzielle Integrität

TKD Unterlagen für Geschäftstransaktionen müssen korrekt und rechtskonform sein. Die TKD erfasst alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten - abhängig von der Unternehmenszugehörigkeit.

Wir verweisen auf einen sorgfältigen Umgang bei allen Geschäftsabläufen – ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen ist sicherzustellen. Wir erwarten höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen. Dokumente aus der Finanzbuchhaltung dürfen nicht mit falschen oder irreführenden Ergänzungen versehen sein.

Die TKD erfüllt Ihre Steuerpflichten und hält sich an alle Vorschriften des Steuerrechts – für Rückfragen kontaktieren Sie die Kontaktperson der Finanzbuchhaltung der TKD.

18 Vertraulichkeit und Kommunikation

Vertrauliche Informationen sind nichtöffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen,

Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsakten, 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 und können z. B. Kartellrechtsverstöße begründen.

Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen verfügen, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit –auch intern– zu achten.

Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre der Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.

TKD Mitarbeitende werden unter der Berücksichtigung von Vertraulichkeiten umfassend, transparent und aktuell über ihr Unternehmen informiert

19 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Mitarbeitende im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Mitarbeitende anhand der folgenden Fragen.

Wenn jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist die Entscheidung vermutlich vertretbar.

- Könnte ich meine Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?
- Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?

Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Mitarbeitende sich an eine der im Abschnitt 22 genannten Kontaktpersonen.

20 Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen, insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen, kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Abschnitt III. „Offene Aussprache“). Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.

Kontaktpersonen

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Compliance-Richtlinien zu melden.

Dies sind z. B.:

- Ihre Vorgesetzten
- Ihre Geschäftsleitung
- Ihre Compliance Beauftragten
- Ihre Personal-, Rechts- oder Finanzabteilung
- Ihre externe Ombudsperson (Whistleblowingverfahren)

Die Kontaktdaten sind auf der letzten Seite zu finden.

21 Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise auf oder einen Anfangsverdacht bezüglich eines wesentlichen Compliance-Verstoßes unverzüglich an eine geeignete Fachabteilung zu melden. Alle Mitarbeitenden sind hierzu aufgerufen.

Unter die Meldepflicht fallen zum Beispiel:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung,
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht,
- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze,
- Verstöße, die zu einem Tätig werden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde, Staatsanwaltschaft) führen könnten.

Wenn Mitarbeitende sich im Einzelfall unsicher sind, ob ein Compliance-Verstoß gemeldet werden muss, sollten die Compliance Beauftragten kontaktiert werden, Mitarbeitende erhalten die benötigte Unterstützung.

22 Kontaktpersonen

Compliancebeauftragte:

Für identifizierte Fälle von Verletzungen des Menschenrechts, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze.

Torlée, Barbara

compliance@tkdeutschland.de

Nachhaltigkeitsbeauftragter

Für identifizierte Umweltrisiken

Schneider, Patrick

csr@tkdeutschland.de

Compliancebeauftragte/r:

Für identifizierte Fälle von Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht.

Lahutta, Dennis

legals@tkdeutschland.de

Datenschutzbeauftragte:

Für identifizierte Fälle von Informations- und/oder Datenschutzverletzungen

Höhnel, Cynthia

datenschutz@tkdeutschland.de

Ombudperson – Whistleblowing

Externer und anonymer Ansprechpartner für Mitarbeitende, Kunden und Partner zur Meldung von Missständen und Fehlverhalten.

Das Meldeformular finden Sie auf unserer Website unter www.tkddeutschland.de/hinweisgeberschutz