

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| BRIEF DES VORSTANDS | 5 |
| ÜBERBLICK | 6 |
| VERANTWORTLICHKEIT | 8 |
| EINFÜHRUNG | 10 |
| EINHALTUNG DER GESETZE | 14 |
| Erwartungen | 15 |
| Regionale Gesetze | 16 |
| Copyright-Gesetze | 16 |
| Zusätzliche Informationen | 17 |
| Beispiele | 17 |
| VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN | 18 |
| Erwartungen | 20 |
| Nebentätigkeit | 20 |
| Beteiligung an anderen Unternehmen | 20 |
| Persönliche Beziehungen | 21 |
| Politische und gemeinnützige Aktivitäten | 21 |
| Aufsichtsratsmandate | 21 |
| Insider-Handel | 22 |
| Geschenke, Gefälligkeiten, Vergünstigungen, Unterhaltung | 22 |
| Korruption, Schmiergelder, Bestechung, Geldwäsche | 23 |
| Zusätzliche Informationen | 24 |
| Beispiele | 24 |
| MENSCHENRECHTE | 26 |
| Erwartungen | 28 |
| Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel | 28 |
| Vergütung | 28 |
| Arbeitsumfeld | 28 |
| Belästigung und Diskriminierung | 29 |
| Soziale Verantwortung | 30 |
| Zusätzliche Informationen | 30 |
| Beispiele | 31 |
| SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS | 32 |
| Erwartungen | 34 |
| Zusätzliche Informationen | 36 |
| Beispiele | 36 |
| SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UND INFORMATIONEN DES UNTERNEHMENS | 38 |
| Erwartungen | 40 |
| Physische Vermögenswerte | 40 |
| Technologie/Informationssysteme | 41 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Geschäftsmöglichkeiten | 42 |
| Vertrauliche Informationen | 43 |
| Persönliche Informationen | 44 |
| Zusätzliche Informationen | 44 |
| Beispiele | 45 |
| GESCHÄFTSBÜCHER UND FINANZBERICHTE | 46 |
| Erwartungen | 48 |
| Geschäftsbücher | 48 |
| Ausgaben | 48 |
| Finanzberichte | 49 |
| Zusätzliche Informationen | 49 |
| Beispiele | 50 |
| FAIRER WETTBEWERB | 52 |
| Erwartungen | 54 |
| Mitbewerber | 54 |
| Anbieter | 55 |
| Zusätzliche Informationen | 56 |
| Beispiele | 56 |
| KOMMUNIKATION | 58 |
| Erwartungen | 60 |
| Offenlegung | 60 |
| Medien | 60 |
| Aktionäre und Analysten | 61 |
| Veröffentlichungen/Präsentationen | 61 |
| Marketing/Sales | 61 |
| Persönliches | 61 |
| Zusätzliche Informationen | 62 |
| Beispiele | 62 |
| MELDUNG ETHISCHER BEDENKEN | 64 |
| Erwartungen | 66 |
| Verstöße | 67 |
| Disziplinarverfahren | 67 |
| Meldung | 67 |
| Wie man eine Meldung einreicht | 68 |
| Beantwortung | 70 |
| Zusätzliche Informationen | 70 |
| Beispiele | 71 |

Brief des Vorstands



Seit 1951 genießt unser Unternehmen einen ausgezeichneten Ruf für seine ethischen Grundsätze. Unsere Werte sind die Grundlage für unseren Erfolg und zeugen von einem dauerhaften Engagement für ethische Geschäftspraktiken, hohe Standards, Ehrlichkeit und Integrität. Sie spiegeln sich in unserer Geschichte wider und bestimmen unsere Zukunft.

Wir alle sollten stolz darauf sein, dass unser Unternehmen als zuverlässiger Partner unserer Kunden in aller Welt anerkannt ist. Dieser Erfolg ist das Ergebnis des Know-hows und des Engagements der Mitarbeiter, ihres Verständnisses und Respekts für die ethischen Standards von CCL Industries, Inc. und ihres Engagements für die Erhaltung eines Umfelds, das eine faire und gerechte Behandlung ermöglicht.

Um unseren Erfolg aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen, müssen wir aktiv dafür sorgen, dass jeder Mitarbeiter die Leitprinzipien in diesem Handbuch befolgt. Dieser neue Leitfaden für globale Geschäftsethik wurde vom Personalausschuss des Verwaltungsrats genehmigt.

Dieser Leitfaden für globale Geschäftsethik sollte in vollem Umfang genutzt werden. Er bietet umfangreiche Informationen und Beispiele, die jedem von uns helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Darüber hinaus stehen Ressourcen zur Verfügung, um alle Fragen zu beantworten.

Wenn wir zusammenarbeiten, können wir den guten Ruf des Unternehmens für ethische Geschäftspraktiken bewahren. Wir danken Ihnen für Ihr anhaltendes Engagement und die Einhaltung der hohen ethischen Standards von CCL Industries, Inc.

Überblick

Von jedem von uns wird erwartet, dass wir unsere täglichen Geschäfte in einer Weise führen, die ein positives Licht auf CCL Industries, Inc. wirft (das „Unternehmen“ oder „CCL Industries“) – durch die Anwendung der in diesem Leitfaden für globale Geschäftsethik dargelegten Grundsätze, im Folgenden als „Ethik-Leitfaden“ bezeichnet.



EINHALTUNG DER GESETZE

Wir respektieren und befolgen die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Mitarbeiter sollten sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und jenen des Unternehmens führen oder den Anschein eines Konflikts erwecken könnten.

Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert die Menschenrechte seiner Mitarbeiter weltweit, toleriert keinerlei Belästigung oder Diskriminierung und setzt sich für das Wohlergehen der Gemeinden ein, in denen wir tätig sind.

Soziale Verantwortung des Unternehmens: Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen ist bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter zu schützen und seine Tätigkeiten auf eine umweltfreundliche Weise durchzuführen.

Schutz der Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens

Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern die erforderlichen Mittel für die Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung. Im Gegenzug müssen die Mitarbeiter die Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens sichern und schützen.

Geschäftsbücher und Finanzberichte

Das Unternehmen ist verpflichtet, genaue Geschäftsunterlagen zu führen, um seinen öffentlichen Meldepflichten sowie seinen rechtlichen und finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Fairer Wettbewerb

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den weltweit geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetzen zu führen.

Kommunikation

Das Ziel des Unternehmens ist es, Investoren, Analysten, Aktionären, der Öffentlichkeit und anderen Stakeholdern vollständige, faire, genaue und aktuelle Informationen zur Verfügung zu stellen.

Meldung ethischer Bedenken

In allen Betrieben des Unternehmens auf der ganzen Welt sollten sich die Mitarbeiter sicher fühlen, wenn sie Fragen stellen, Bedenken äußern oder Verstöße gegen den Ethik-Leitfaden melden.

Verantwortlichkeit



Dieser Ethik-Leitfaden gilt für uns alle, die bei CCL Industries arbeiten. Unabhängig davon, ob Sie Angestellter, leitender Angestellter oder Vorstandsmitglied sind, ist es eine Bedingung für Ihre Anstellung, dass Sie die im Leitfaden für globale Unternehmensethik dargelegten Grundsätze lesen, verstehen und befolgen. Vor der Einstellung müssen auch neue Mitarbeiter diesen Ethik-Leitfaden lesen, verstehen und sich verpflichten, ihn einzuhalten. Die Nichteinhaltung dieser Grundsätze kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Dieser Ethik-Leitfaden gilt auch für die Tochtergesellschaften von CCL Industries, einschließlich Joint Ventures, an denen wir zu mindestens 50 % beteiligt sind oder die wir mehrheitlich besitzen. Die Mitarbeiter dieser Tochtergesellschaften sind ebenfalls verpflichtet, den Leitfaden für globale Geschäftsethik zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Ethik-Leitfaden unverzüglich einem Vorgesetzten, einem Mitglied des regionalen Managementteams oder einem Vertreter der Personalabteilung (HR) zu melden oder anonym über die Ethik-Hotline gemäß den Verfahren auf Seite 60 zu berichten.

Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie den Zugang, das Verständnis und die Einhaltung des Ethik-Leitfadens vorleben und fördern. Sie müssen sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter nicht nur den Ethik-Leitfaden erhält und jederzeit Zugang zu ihm hat, sondern ihn auch versteht und befolgt. Dazu gehört auch, dass sie ein offenes und ehrliches Gesprächsklima fördern und jeden Mitarbeiter unterstützen, der ein Anliegen zur Diskussion stellt, und dafür sorgen, dass kein Mitarbeiter deswegen Nachteile erleidet.

Einführung



Der Ethik-Leitfaden ist dazu bestimmt, für alle Mitarbeiter weltweit ein Leitfaden für ethische Entscheidungsfindung zu sein: „das Richtige tun“. Er deckt nicht alle ethischen Fragen ab, bietet aber allgemeine Anleitungen und zusätzliche Ressourcen, die den Mitarbeitern helfen sollen, ethische Entscheidungen zu treffen und den Ruf des Unternehmens für hohe ethische Standards zu wahren.

Der Ethik-Leitfaden enthält Beispiele sowohl für ethisches als auch für unethisches Verhalten. Sie sollen uns helfen, die schwierigen Umstände zu verstehen, die uns veranlassen können, unser Verhalten zu hinterfragen.

Zusätzliche Informationen

Mitarbeiter, die Klärungsbedarf haben oder zusätzliche Informationen zu einem Punkt des Ethik-Leitfadens benötigen, sollten sich an ihren Vorgesetzten, den General Manager oder die Personalabteilung wenden. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Ethische Bedenken sollten mit einem Vorgesetzten, dem lokalen Managementteam oder einem Vertreter der Personalabteilung besprochen werden. Wenn ein Mitarbeiter jedoch aus irgendeinem Grund nicht mit dem lokalen Managementteam sprechen möchte, mit diesem gesprochen hat, aber keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder der Mitarbeiter es vorzieht, anonym zu bleiben, kann er eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen.

Meldungen können unter **www.integrity-helpline.com/CCL.jsp** oder telefonisch unter den folgenden Nummern eingereicht werden:

| | | |
|------------------------------|---------------------|-----------------|
| Nord-Amerika und Puerto Rico | 1-800-648-1291 | |
| Australien | 1-800-20-8932 | 1-800-14-1924 |
| Österreich | 0800-298-684 | |
| Brasilien | 0800-891-4177 | |
| China | 10-800-711-0631 | 10-800-110-0577 |
| Dänemark | 80-885619 | |
| Frankreich | 0800-90-1633 | |
| Deutschland | 0800-187-3586 | |
| Italien | 800-788340 | |
| Mexiko | 001-800-613-2737 | |
| Niederlande | 0800-022-5890 | |
| Polen | 0-0-800-111-1561 | |
| Thailand | 011-800-11-008-3246 | |
| Großbritannien | 0808-234-7051 | |

Unsere Richtlinien verbieten Repressalien gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben ethische Bedenken melden oder sich erkundigen. Eine ausführliche Anleitung zur Einreichung eines Berichts finden Sie auf Seite 60. Dieser Leitfaden sollte an einem Ort aufbewahrt werden, an dem er zum Nachschlagen leicht zugänglich ist.

EINHALTUNG DER GESETZE



Wir respektieren
und befolgen die
geltenden Gesetze,
Regeln und
Vorschriften in den
Ländern, in denen
wir geschäftlich
tätig sind.

Erwartungen

Ethisches Verhalten erfordert, dass wir die Gesetze und Vorschriften einhalten, die für unsere Geschäftstätigkeit und die Orte, an denen wir tätig sind, gelten. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die für ihre Tätigkeit geltenden Gesetze und Vorschriften zu befolgen, und zwar im Sinne dieser Gesetze.

Unkenntnis des Gesetzes ist keine Entschuldigung, daher sollten die Mitarbeiter Fragen stellen, bevor sie handeln, um Unklarheiten zu beseitigen. Die Mitarbeiter sind für ihre Handlungen verantwortlich und es wird von ihnen erwartet, dass sie bei der Zusammenarbeit mit Dritten die erforderliche Sorgfalt walten lassen, um die Einhaltung der in diesem Ethik-Leitfaden dargelegten Standards zu gewährleisten.

Wenn eine Unternehmensrichtlinie im Widerspruch zum Ethik-Leitfaden oder zu lokalen Gesetzen zu stehen scheint, sollten sich die Mitarbeiter an die restriktivste Norm halten und das Managementteam vor Ort über den Konflikt informieren.

Regionale Gesetze

CCL Industries ist eine kanadische Aktiengesellschaft, die weltweit tätig ist, und als solche unterliegt sie den kanadischen Gesetzen, die sich auf unsere weltweiten Aktivitäten erstrecken können, sowie den Gesetzen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Die Mitarbeiter sollten ihr lokales Managementteam informieren, wenn sie auf einen Konflikt zwischen einem lokalen Gesetz und einem kanadischen Gesetz stoßen oder feststellen, dass die regionalen Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken von den Grundsätzen in diesem Ethik-Leitfaden abweichen.

Copyright-Gesetze

Einige der Materialien, die wir in unserem Tagesgeschäft verwenden, können durch Urheberrechtsgesetze geschützt sein. Beispiele für urheberrechtlich geschütztes Material sind Computersoftware, Bücher, Videokassetten, Zeitschriften, Fachzeitschriften und Schulungsmaterial. Es ist illegal, urheberrechtlich geschütztes Material ohne die Genehmigung des Eigentümers zu vervielfältigen, zu verbreiten oder zu verändern.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Bei einer Präsentation verwendet ein Vertriebsleiter einen Artikel aus einer Fachzeitschrift ohne Genehmigung des Eigentümers.
- Eine Grafikerin findet ein regionales Gesetz, das in direktem Widerspruch zu einer der Unternehmensrichtlinien steht, und spricht mit ihrem Vorgesetzten darüber, was zu tun ist.
- Ein Betriebsleiter verweigert einem Mitarbeiter die Mittagspause, ohne die örtlichen Arbeitsgesetze zu prüfen.
- Ein Angestellter im Versand wird gebeten, einige ungenaue Bestandszahlen zum Monatsende einzugeben; er weigert sich jedoch und bespricht das Problem mit dem Geschäftsführer.

Vermeidung von Interessenskonflikten



Mitarbeiter sollten sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und jenen des Unternehmens führen.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen oder Aktivitäten unsere Fähigkeit beeinflussen (oder zu beeinflussen scheinen), im besten Interesse des Unternehmens zu handeln.

Erwartungen

Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter, sich in ihrer Gemeinde zu engagieren, und erkennt an, dass ein jeder auch außerhalb seiner Arbeit eigene Interessen hat. Die Mitarbeiter müssen sich über alle Aktivitäten im Klaren sein, die mit ihrer Arbeit in Konflikt geraten könnten, und sollten solche Aktivitäten vermeiden.

Interessenkonflikte sind nicht immer leicht zu erkennen, und die Situationen sind unterschiedlich. Im Folgenden werden einige der häufiger auftretenden Beispiele genannt.

Nebentätigkeit

Jegliche Nebentätigkeit darf nicht mit der Erfüllung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, einschließlich der Leistungsstandards, eines Mitarbeiters im Unternehmen kollidieren oder diese beeinträchtigen.

Mitarbeiter dürfen in keiner Weise für eine andere Firma oder Organisation arbeiten, die ein Konkurrent, Lieferant oder Kunde des Unternehmens ist. Dazu gehört die Tätigkeit als Vorstandsmitglied, Führungskraft, Partner, Angestellter, Berater oder Vertreter. Die Mitarbeiter dürfen sich nicht in einer städtischen, staatlichen oder politischen Position engagieren oder diese einnehmen, die ihr Urteilsvermögen oder ihre Arbeitsleistung beeinflussen könnte.

Beteiligung an anderen Unternehmen

Um einen Interessenkonflikt oder den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter keine nennenswerten finanziellen Beteiligungen an den Unternehmen von Kunden, Lieferanten oder

Mitbewerbern haben. In diesem Fall ist eine „nennenswerte finanzielle Beteiligung“ definiert als der Besitz von mehr als fünf Prozent der ausstehenden Aktien einer Serie oder Klasse von Wertpapieren eines Unternehmens.

Persönliche Beziehungen

Verwandte und enge Freunde von Mitarbeitern werden bei der Einstellung auf derselben Grundlage wie andere Bewerber berücksichtigt; sie dürfen jedoch nicht in einer direkten Berichtsbeziehung oder einem Arbeitsverhältnis stehen, bei dem ein begründetes Potenzial für Interessenkonflikte bestehen könnte.

Wenn ein Verwandter oder Freund eines Mitarbeiters für einen Lieferanten, Konkurrenten oder Kunden arbeitet, sollte der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten darüber informieren, damit ein Interessenkonflikt vermieden werden kann.

Politische und gemeinnützige Aktivitäten

Der Name, die Vermögenswerte, die Waren oder die Dienstleistungen des Unternehmens dürfen nicht zugunsten von politischen Parteien oder deren Kandidaten verwendet werden. Das Unternehmen leistet keine politischen Beiträge.

Die Mitarbeiter sollten sich bei Fragen zu wohlthätigen Spenden an jene Mitarbeiter wenden, die für die Beaufsichtigung von Spendenaufrufen in ihrer örtlichen Einrichtung zuständig sind.

Aufsichtsratsmandate

Mitarbeiter dürfen ohne Zustimmung des Vorstandsvorsitzenden oder des Präsidenten und CEO von CCL Industries nicht im Vorstand eines Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten des Unternehmens mitarbeiten. Für die Mitgliedschaft im Vorstand einer gemeinnützigen sowie kommunalen Organisation oder Bildungseinrichtung ist jedoch keine Zustimmung des Unternehmens erforderlich, es sei denn, es besteht ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt.

Insider-Handel

Mitarbeitern ist es untersagt, Aktien von CCL Industries oder eines anderen Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, wenn sie über „wesentliche Informationen“ verfügen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, und sie dürfen solche Informationen nicht an andere weitergeben. In vielen Ländern sind diese Handlungen, die oft als „Insiderhandel“ und „Insider-Tipps“ bezeichnet werden, illegal und können zivil- und strafrechtliche Sanktionen, einschließlich Geld- und Haftstrafen, nach sich ziehen.

Wesentliche Informationen sind alle nicht-öffentlichen Informationen, die ein Anleger bei der Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von CCL Industries-Aktien für wichtig halten könnte.

Geschenke, Gefälligkeiten, Vergünstigungen, Unterhaltung

Das Angebot von Geschenken, Gefälligkeiten, Bewirtung und Zuwendungen von bescheidenem Wert ist im Geschäftsleben üblich.

Beispiele sind Mittagessen, Abendessen, Eintrittskarten für Sportveranstaltungen oder Erinnerungsstücke an das Unternehmen. Die Mitarbeiter dürfen jedoch keine Geschenke, Gefälligkeiten oder Einladungen von Kunden oder Lieferanten annehmen, wenn wir uns dadurch gezwungen sehen könnten, dem Kunden oder Lieferanten eine Vorzugsbehandlung zu gewähren, z. B. in Form von besseren Preisen oder Verkaufsbedingungen.

Fragen Sie sich Folgendes, bevor Sie ein Geschenk, einen Gefallen oder eine Einladung annehmen:

- Handelt es sich um einen symbolischen Wert?
- Wie häufig kommt das vor?
- Könnte dies meine Entscheidungsfindung beeinflussen?

Wenn bei Mitarbeitern Zweifel bestehen, sollten sie sich an ihren Vorgesetzten wenden.

Korruption, Schmiergelder, Bestechung, Geldwäsche

Das Unternehmen verbietet es seinen Mitarbeitern strikt, Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere Formen der Bestechung zu gewähren oder anzunehmen und sich an Geldwäsche oder Korruption jeglicher Art zu beteiligen. Die Mitarbeiter müssen die lokalen und internationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Korruption, Bestechung und Geldwäsche einhalten. Die Mitarbeiter sollten ihr lokales Managementteam informieren oder die Ethik-Hotline sofort nutzen, wenn sie von möglicher Korruption, Bestechung oder Geldwäsche erfahren.

Korruption ist jedes unehrliche oder betrügerische Verhalten von Machthabern, das in der Regel mit Bestechung einhergeht.

Bestechung bedeutet, einer Person Geld oder etwas anderes von Wert zu geben, um sie zu einer bestimmten Handlung oder zum Verzicht auf eine Handlung zu bewegen.

Schmiergeld entsteht im Nachhinein und ist eine Entschädigung für einen Mitarbeiter für die Erleichterung einer rechtswidrigen oder unethischen Transaktion und kann ein Teil des Gewinns aus dieser Transaktion sein.

Unter Geldwäsche versteht man die Verschleierung der Herkunft illegal erworbener Gelder, in der Regel durch Transfers über ausländische Banken oder über legitime Unternehmen.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Eine Mitarbeiterin der Personalabteilung stellt ihren Neffen als Assistenten ein.
- Ein Mitarbeiter, der nebenbei als Berater tätig ist, lehnt das Angebot ab, für einen der Zulieferer des Unternehmens zu arbeiten, da dies einen Interessenkonflikt darstellen würde.
- Ein Verwaltungsassistent hört zufällig, dass das Unternehmen die Firma XYZ kaufen möchte, und rät daraufhin einem Verwandten, einige Aktien von XYZ zu kaufen.
- Ein IT-Manager ist mit dem Vertriebsleiter eines Anbieters verwandt, den das Unternehmen für den Kauf von Computern einsetzt. Er entbindet sich von allen Einkaufsentscheidungen, die diesen Lieferanten betreffen, und informiert seinen Vorgesetzten über die Situation.

Menschenrechte



Das Unternehmen respektiert die Menschenrechte seiner Mitarbeiter weltweit, toleriert keinerlei Belästigung oder Diskriminierung und setzt sich für das Wohlergehen der Gemeinden ein, in denen wir tätig sind.

Erwartungen

Jeder Mitarbeiter weltweit ist mitverantwortlich für einen Arbeitsplatz, der frei von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Alkohol, Cannabisprodukten und illegalen Substanzen ist. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich gegenseitig und die Menschen, mit denen sie im Geschäftsleben zu tun haben, mit Höflichkeit, Respekt und Ehrlichkeit behandeln.

Das Unternehmen ist dafür verantwortlich, die geltenden örtlichen und internationalen Arbeitsgesetze und -vorschriften einzuhalten, die Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel verbieten.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel

Das Unternehmen lehnt Menschenhandel und Zwangsarbeit strikt ab und beschäftigt keine Kinder, d. h. keine Personen unter 15 Jahren. Wir halten uns an die örtlichen Gesetze, wenn diese restriktiver sind.

Vergütung

Wir setzen die Vergütung auf der Grundlage der lokalen Branchenstandards, wo wir tätig sind, fest.

Arbeitsumfeld

Wir haben eine Politik der offenen Tür eingeführt, die dazu beiträgt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter frei fühlen, Ideen auszutauschen, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.

Die Unternehmensrichtlinien für einen alkohol-, tabak- und drogenfreien Arbeitsplatz verbieten strikt den Gebrauch oder den Verkauf und, sofern illegal, den Besitz aller derartigen Substanzen zur Freizeitgestaltung in allen unseren Einrichtungen auf der ganzen Welt. Die Nichteinhaltung kann zur sofortigen Kündigung führen.

Belästigung und Diskriminierung

Als globales Unternehmen mit enormer kultureller Vielfalt ist auch die Einbeziehung der Mitarbeiter ein wichtiger Faktor für unseren künftigen Erfolg. Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das geschützte Gruppen nicht daran hindert oder einschränkt, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Wir verpflichten uns weltweit, unseren Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei von jeglicher Form von Belästigung und Diskriminierung ist. Wir glauben, dass wir alle, unabhängig von Alter, Hautfarbe, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, kulturellem Hintergrund, Familienstand, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck oder Zugehörigkeit einer anderen geschützten Gruppe, fair behandelt werden und die Möglichkeit haben sollten, zu wachsen, erfolgreich zu sein und unser volles Potenzial auszuschöpfen.

Wir verbieten Gewalt in unserem Arbeitsumfeld, einschließlich gewalttätiger Handlungen, sowie bedrohliches und einschüchterndes Verhalten. Wir erlauben keine Waffen auf dem Firmengelände.

Das Unternehmen verbietet alle Formen der sexuellen Belästigung, wozu unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur gehören können, wie z. B.:

- sexuelle Witze und Anspielungen;
- Beschimpfungen sexueller Natur;
- Kommentare über den Körper oder sexuelle Erfahrungen einer Person;
- Anzüglichkeiten, Anmachsprüche oder unangemessene Berührungen;
- beleidigende oder obszöne Bemerkungen oder Gesten;
- das Zeigen oder Verbreiten von sexuell anzüglichen Gegenständen oder Bildern (auch per E-Mail); und
- sonstiges körperliches, verbales oder visuelles Verhalten sexueller Natur.

Sexuelle Belästigung beschränkt sich nicht nur auf Aktivitäten, die auf dem Firmengelände stattfinden; daher raten wir unseren Mitarbeitern, ihr Verhalten außerhalb des Arbeitsplatzes und auf Social Media zu beobachten, um sicherzustellen, dass sie kein Verhalten an den Tag legen, das eine sexuelle Belästigung darstellt. Wir erwarten und fördern einen Arbeitsplatz, der frei ist von sexueller oder sonstiger Belästigung, Diskriminierung, Gewalt, verbaler Beleidigung oder unnötigem Körperkontakt und anderem anstößigen oder unerwünschten Verhalten. Jeder Mitarbeiter, der Zeuge eines solchen Verhaltens wird, sollte dies unverzüglich einem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden.

Soziale Verantwortung

Das Unternehmen ist bestrebt, die Gemeinden, in denen es tätig ist, zu verbessern, indem es seine Mitarbeiter ermutigt, sich ehrenamtlich für das örtliche Gesundheits- und Sozialwesen, die Gemeindeentwicklung, den Umweltschutz und andere regionale Initiativen zu engagieren.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Vorgesetzter befördert eine qualifizierte Mitarbeiterin aufgrund ihres Alters nicht.
- Eine Druckereiangestellte wird Zeugin, wie ein anderer Mitarbeiter bedroht wird, und meldet dies sofort ihrem Vorgesetzten.
- Einige Mitarbeiter bemerken, dass einer der Vorgesetzten einen anderen Mitarbeiter bevorzugt, indem er ihm zusätzliche Überstunden zuteilt, aber sie sagen nichts.
- Ein Vorgesetzter fordert einen Mitarbeiter auf, einen anstößigen Kalender aus seinem Arbeitsbereich zu entfernen.

Soziale Verantwortung des Unternehmens: Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit



Das Unternehmen ist bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter zu schützen und seine Tätigkeiten auf eine umweltfreundliche Weise durchzuführen.

Erwartungen

Die „Corporate Social Responsibility“-Initiative von CCL Industries zielt darauf ab, soziale und ökologische Belange stärker in unsere Geschäftsabläufe und in die Interaktion mit unseren Stakeholdern zu integrieren. Das „Corporate Social Responsibility“-Team wurde eingerichtet, um Nachhaltigkeits- und Umweltprogramme genau zu überwachen und umzusetzen, und berichtet direkt an den CEO. Im Rahmen dieses Programms wurden fünf Schlüsselbereiche festgelegt, die sich an früheren und bestehenden Unternehmensinitiativen orientieren: Nachhaltigkeit, Ethik, Gesundheit und Sicherheit, verantwortungsvolle Lieferketten und umweltfreundliche Innovation.

Nachhaltigkeit: Das Unternehmen ist bestrebt, seine Kunden bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen, indem es neue Produkte entwickelt und gleichzeitig die Umweltauswirkungen seiner Herstellungsverfahren reduziert. 2019 haben wir in eine Software zur Verfolgung von Treibhausgasemissionen investiert, um die Emissionen unserer weltweiten Aktivitäten zu überwachen und zu melden. Die Abfallverringerung ist eine Priorität: Umleitung von Abfällen, die derzeit auf Deponien abgelagert werden, auf Recycling und Verbrennung, Kostensenkung durch Minimierung der Abfallerzeugung an der Quelle und, wo dies möglich ist, Wiederverwendung oder Verkauf von Nebenprodukten der Produktion.

Ethik: Das Unternehmen genießt einen guten Ruf aufgrund seiner ethischen Grundsätze. Der Globale Leitfaden für Unternehmensethik ist die wichtigste Richtlinie des Unternehmens zu Praktiken am Arbeitsplatz, Menschenrechten, Gesundheit und Sicherheit, ethischem Verhalten und fairen Geschäftspraktiken für alle Mitarbeiter. Als globales Unternehmen mit enormer kultureller Vielfalt ist auch die Einbeziehung der Mitarbeiter ein wichtiger Faktor für unseren künftigen Erfolg.

Gesundheit und Sicherheit: Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter des Unternehmens auf der ganzen Welt hat höchste Priorität. Die aktuellen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens und die robusten Sicherheitsberichtsprogramme erfüllen die gesetzlichen Anforderungen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist.

Verantwortungsvolle Lieferketten: Das Unternehmen arbeitet weiterhin mit seinen Partnern in der Lieferkette zusammen, um die gesamten ökologischen und sozialen Auswirkungen seiner Produkte zu reduzieren, einschließlich Transport, Sekundärverpackung und Materialbeschaffung. Dafür hat das Unternehmen Produktionsstandorte und Vertriebszentren in der Nähe des Verbrauchsortes der Kunden eingerichtet, innovative umweltfreundliche Produkte entwickelt und nachhaltige Materialien beschafft.

Umweltfreundliche Innovation: Die Produktinnovationsteams des Unternehmens arbeiten direkt mit den Kunden zusammen, um nachhaltige Produkte zu entwickeln, die ihren Bedürfnissen entsprechen und gleichzeitig die Nachfrage der Endverbraucher nach einer Verringerung des Abfalls in der Umwelt unterstützen. So hat CCL Label eine Reihe von Produkten entwickelt, darunter EcoStream® und EcoFloat™, die den Kunden beim Recycling von Einwegverpackungen helfen, indem sie das Ablösen der Etiketten von Plastikflaschen erleichtern, sowie biologisch abbaubare EcoSolve®-Etiketten.

Das Management jeder Anlage ist für die Umsetzung und Aufrechterhaltung von Verfahren verantwortlich, die die Initiative von CCL Industries zur sozialen Verantwortung unterstützen.

Zusätzliche Informationen

Für weitere Informationen über die Corporate Social Responsibility-Initiative von CCL Industries können sich die Mitarbeiter an den Corporate Social Responsibility Director wenden. Wer sich Sorgen um die Sicherheit eines Mitarbeiters macht, sollte unverzüglich mit dem Vorgesetzten oder einem Mitglied des örtlichen Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit sprechen.

Wenn ein Mitarbeiter jedoch aus irgendeinem Grund nicht mit dem lokalen Managementteam sprechen möchte, mit diesem gesprochen hat, aber keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder der Mitarbeiter es vorzieht, anonym zu bleiben, kann er eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen..

Beispiele

- Eine Qualitätssicherungsprüferin benutzt ihre Schutzbrille nicht, weil sie die Maschine nur eine Minute lang benutzen wird.
- Ein Maschinist beobachtet, wie jemand eine Maschine ohne Schutzbrille benutzt, und fordert die Person auf, die Brille aufzusetzen.
- Ein Angestellter der Kreditorenbuchhaltung bemerkt eine kleine Wasserpfütze auf dem Boden und geht um sie herum, ohne jemanden zu benachrichtigen.
- Eine Angestellte bemerkt ein verschüttetes Produkt und meldet es dem Gesundheits- und Sicherheitsausschuss, damit dieser tätig wird.

Schutz von Vermögenswerten und Informationen des Unternehmens



Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung. Im Gegenzug müssen die Mitarbeiter die Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens sichern und schützen.

Erwartungen

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens verantwortlich, zu denen physische Vermögenswerte, Technologie sowie vertrauliche und geschützte Informationen gehören. Sofern nicht anders genehmigt, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens nur für unsere Geschäftszwecke nutzen.

Physische Vermögenswerte

Ein materieller Vermögenswert ist Eigentum des Unternehmens und kann Gebäude, Werkzeuge, Ausrüstung, Computer, Telefone, Büromaterial und Möbel umfassen.

Wir alle sind verpflichtet, das materielle Eigentum des Unternehmens vor Beschädigung, Missbrauch, Verlust und Diebstahl zu schützen. Wir können unter anderem dazu beitragen, unser materielles Eigentum zu schützen, indem wir:

- es bei der Arbeit angemessen verwenden und es bei Nichtgebrauch an einem sicheren Ort aufbewahren;
- den Sicherheitsdienst oder die Geschäftsleitung über fehlende Gegenstände benachrichtigen;
- die Geschäftsleitung bei Verdacht auf kriminelle Handlungen oder Schäden an unserem Eigentum benachrichtigen; und
- einen abgeschlossenen Raum für bestimmte Gegenstände bereitstellen.

Alle Vermögenswerte des Unternehmens sind für die geschäftliche Nutzung bestimmt. Wenn genehmigt, ist eine gelegentliche private Nutzung erlaubt, solange sie..

- die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt;
- kein obszönes oder unangemessenes Material enthält;
- unsere elektronischen Kommunikationssysteme nicht beeinträchtigt; und
- nicht für eine nicht genehmigte externe Geschäftstätigkeit verwendet wird.

Beispiele für eine solche private Nutzung sind die Verwendung eines Firmenhandys für private Anrufe außerhalb der Geschäftszeiten, die Verwendung eines Firmenwagens, um auf dem Heimweg vom Büro Lebensmittel zu besorgen, und die Verwendung eines Firmencomputers und einer Internetverbindung, um außerhalb der Geschäftszeiten einen Kontoauszug zu überprüfen.

Materielle Güter dürfen nicht ohne Genehmigung der örtlichen Geschäftsleitung vom Firmengelände entfernt werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen die Vermögenswerte von CCL Industries an das Unternehmen zurückgegeben werden. Es werden keine elektronischen Daten von den Systemen des Unternehmens an den Mitarbeiter übertragen, es sei denn, der Generaldirektor des Mitarbeiters erteilt eine schriftliche Genehmigung.

Technologie/Informationssysteme

Die Informationssysteme des Unternehmens sind eine wichtige Geschäftsressource und müssen vor Diebstahl, Missbrauch und Korruption geschützt werden. Die Mitarbeiter müssen sich stets an die „Nutzungsbedingungen für Endbenutzer“ des Unternehmens halten, die allen Mitarbeitern über die Personal- oder IT-Abteilung vor Ort zur Verfügung stehen und einige der folgenden Praktiken beinhalten:

- nur Software und Programme zu verwenden, die das Unternehmen erworben, installiert oder genehmigt hat;
- Sicherstellung, dass die Lizenzvereinbarungen nicht verletzt wurden;
- das Verbot der Vervielfältigung von unternehmenseigener Software;
- Schutz von Passwörtern;
- die Einhaltung von Praktiken zur Sicherung von Computern und zum Schutz vor Viren; und
- die Einhaltung der E-Mail- und Internetpraktiken.

Wir betrachten Daten als Unternehmensvermögen, und als solches müssen sie vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Alle autorisierten Benutzer unserer Computerressourcen sind verpflichtet, diese Ressourcen vor unbefugter Nutzung, Zugriff, Änderung, Zerstörung oder Offenlegung oder vor Verlust oder Übertragung von Daten zu schützen, unabhängig davon, ob dies versehentlich oder absichtlich geschieht. Verstöße gegen diese Politik können zur Kündigung und zur strafrechtlichen Verfolgung der verantwortlichen Personen führen.

CCL hat das Recht, jederzeit und ohne Vorwarnung auf alle seine Informationssysteme zuzugreifen oder diese zu überwachen.

Geschäftsmöglichkeiten

Chancen auf geschäftliche Vorteile, die sich den Mitarbeitern im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in den Geschäftsfeldern des Unternehmens bieten, gehörendem Unternehmen und dürfen von den Mitarbeitern nicht zur persönlichen Bereicherung ausgenutzt werden.

Vertrauliche Informationen

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die vertraulichen Informationen des Unternehmens zu schützen, wozu auch geschützte Informationen und geistiges Eigentum gehören. Vertrauliche Informationen sind ein sensibles und wertvolles Gut. Viele verschiedene Arten von Informationen haben einen Wert, weil sie vertraulich behandelt werden. Missbräuchlicher oder fahrlässiger Umgang mit diesen Informationen könnte dem Unternehmen irreparablen Schaden zufügen.

Vertrauliche Informationen beinhalten:

- unveröffentlichte finanzielle Daten
- Umsatzprognosen
- Lieferantenverträge
- strategische Planungen
- Vergütung
- Forschung und Entwicklung
- Technische Produktdaten
- geplante Unternehmensübernahmen und -veräußerungen
- Kundendaten
- Persönliche Informationen über Mitarbeiter

Beispiele für das geschützte und geistige Eigentum des Unternehmens sind:

- Patente
- Warenzeichen
- Geschäftsgeheimnisse
- Urheberrechte
- Produkte

Wir können die sensiblen Informationen des Unternehmens unter anderem auf folgende Weise schützen:

- Kontrolle des Zugriffs durch Bereitstellung der Informationen auf der Grundlage der Notwendigkeit, sie zu kennen;
- Vermeidung von Diskussionen über vertrauliche Informationen in öffentlichen Bereichen;
- Vernichtung von Dokumenten, die vertrauliche Informationen des Unternehmens betreffen, wenn sie nicht mehr benötigt werden;
- den Schreibtisch frei von vertraulichen Unterlagen halten; und
- Ihre Computer und Aktenschränke abschließen, wenn Sie für längere Zeit nicht an Ihrem Arbeitsplatz sind.

Alle Erfindungen, Ideen, Verfahren, Entdeckungen, Computerprogramme oder andere Elemente des geistigen Eigentums, die mit den Geschäften des Unternehmens in Zusammenhang stehen und die ein Mitarbeiter während seiner Beschäftigung schafft, sind Eigentum des Unternehmens.

Wir respektieren die Eigentumsrechte anderer, und jede unbefugte Verwendung solcher geschützter Informationen kann den Ruf des Unternehmens schädigen und zu einem Rechtsstreit führen.

Gelegentlich können bei der Arbeit außerhalb des Büros persönliche Ressourcen genutzt werden, unter Beachtung der Hinweise zur persönlichen Nutzung auf Seite 36 dieses Ethik-Leitfadens. Die Informationen des Unternehmens müssen ordnungsgemäß vor unbefugtem Zugriff, Diebstahl, Missbrauch, Verlust oder Korruption geschützt werden. Die unbefugte Nutzung oder Weitergabe unserer vertraulichen Informationen ist verboten und in einigen Fällen sogar illegal.

Persönliche Informationen

Das Unternehmen sammelt und speichert persönliche Informationen über seine Mitarbeiter. Solche Informationen gelten als vertraulich und sensibel und werden nur von Mitarbeitern eingesehen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen kennen müssen. Die unbefugte Weitergabe dieser Informationen wird nicht geduldet und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Mitarbeiter der Personalabteilung wirft die Vergütungspläne für das laufende Jahr in den Papierkorb, anstatt die Informationen zu schreddern.
- Ein Wartungstechniker teilt seinem Vorgesetzten mit, dass einige Werkzeuge aus dem Werkzeugraum fehlen.
- Ein Angestellter der Buchhaltung lädt Musik herunter und speichert sie auf seinem Arbeitscomputer.
- Eine Verwaltungsassistentin erinnert ihren Kollegen daran, sein Passwort nicht an andere Mitarbeiter weiterzugeben.

Geschäftsbücher und Finanzberichte



Das Unternehmen ist verpflichtet, genaue Geschäftsunterlagen zu führen, um seinen öffentlichen Meldepflichten sowie seinen rechtlichen und finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Erwartungen

Alle Mitarbeiter sind für die Richtigkeit und Integrität der Aufzeichnungen des Unternehmens verantwortlich. Insbesondere Mitarbeiter, die für die Buchhaltung oder die Aufbewahrung von Aufzeichnungen zuständig sind, müssen diese Praktiken gewissenhaft durchsetzen.

Verstöße gegen Gesetze im Zusammenhang mit Rechnungslegungs- und Finanzpraktiken können Geld- und Haftstrafen nach sich ziehen und das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Unternehmen beeinträchtigen.

Geschäftsbücher

Genaue Geschäftsunterlagen werden auch für die Entscheidungsfindung und die strategische Planung verwendet und bilden die Grundlage für Gewinn- und Verlustrechnungen und Berichte an Aktionäre und Behörden. Betrug oder Täuschung durch einen Mitarbeiter stellt einen Verstoß gegen diesen Ethik-Leitfaden dar und sollte der Geschäftsleitung gemeldet werden. Eine ausführliche Anleitung zur Einreichung einer Meldung finden Sie auf Seite 60.

Neben den Finanzunterlagen sind einige Beispiele für Geschäftsunterlagen: Qualitätssicherungs-, Sicherheits-, Prüf-, Zeitkarten-, Leistungsmanagement- und Sozialleistungsunterlagen.

Die Mitarbeiter sollten alle geltenden Vorschriften für die Aufbewahrung von Unterlagen befolgen.

Ausgaben

Die Mitarbeiter können nur die Erstattung rechtmäßiger und angemessener Ausgaben im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens beantragen. Diese Ausgaben müssen ordnungsgemäß dokumentiert und in Übereinstimmung mit der lokalen Kostenerstattungsrichtlinie für den Mitarbeiter genehmigt werden.

Finanzberichte

CCL Industries, Inc. ist ein börsennotiertes Unternehmen, und als solches müssen alle Transaktionen ordnungsgemäß autorisiert sowie genau und vollständig dokumentiert und aufgezeichnet werden, und zwar in Übereinstimmung mit allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen und etablierten Unternehmensrichtlinien und internen Kontrollen.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Kundendienstleiter führt seine Familie zum Abendessen aus und rechnet die Mahlzeit über sein Spesenkonto ab.
- Eine Versandmitarbeiterin bittet einen Kollegen, ihre Zeitkarte zu stempeln, nachdem sie gegangen ist, damit ihr die Überstunden bezahlt werden. Der Kollege weigert sich und informiert seinen Vorgesetzten.
- Ein Arbeitnehmer füllt ein Leistungsformular aus, um zu versuchen, Leistungen des Unternehmens für einen nicht anspruchsberechtigten Angehörigen zu beantragen.
- Ein Mitarbeiter der Buchhaltungsabteilung bittet um zusätzliche Informationen zu einer ungewöhnlichen Bewirtungsausgabe in der Spesenabrechnung eines Vertriebsmitarbeiters. Nach wiederholtem Nachfragen bespricht der Mitarbeiter der Buchhaltung die Angelegenheit mit dem Vorgesetzten des Vertriebsmitarbeiters.

Fairer Wettbewerb



Das Unternehmen
hat sich verpflichtet,
seine Geschäfte in
Übereinstimmung
mit den weltweit
geltenden
Wettbewerbs- und
Kartellgesetzen zu
führen.

Erwartungen

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich im täglichen Geschäftsverkehr fair und ethisch zu verhalten, um sicherzustellen, dass alle Geschäftspartner, einschließlich Kunden, Lieferanten, Aktionäre und Kollegen, mit den hohen Standards des Unternehmens in Bezug auf Ehrlichkeit und Integrität behandelt werden.

Jedes Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, hat Wettbewerbsgesetze, die das Unternehmen einhalten muss. Insbesondere das Personal in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Einkauf muss mit den örtlichen Wettbewerbsgesetzen vertraut sein.

Mitbewerber

Um die Interessen des Unternehmens zu wahren, sollten Mitarbeiter niemals mit einem Konkurrenten über Folgendes sprechen:

- Preise
- Kosten
- Verkaufsbedingungen
- Gebietsaufteilungen
- Kunden
- Ausschreibungsverfahren
- Produktionskapazitäten
- Verkaufsstrategien
- Gewährleistungen
- Leasingraten
- Entstandene Kosten
- sonstige sensible Geschäftsinformationen

Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter keinerlei Absprachen mit Mitbewerbern über Preise oder andere Bedingungen für den Verkauf an Kunden oder von Lieferanten, die Aufteilung von Kunden oder Gebieten, Angebotsabsprachen oder Boykotte treffen. Außerdem ist es untersagt, wissentlich das Geschäftsgeheimnis eines Konkurrenten zu verwenden oder sich an negativen Verkaufsaktivitäten oder an der Verbreitung von Gerüchten über Konkurrenten zu beteiligen.

Anbieter

Um unseren guten Ruf und unsere Beziehungen zu den Lieferanten zu erhalten, ist es wichtig, dass wir:

- Informationen über die Schwächen eines Lieferanten vertraulich behandeln und diese Informationen nicht an andere Lieferanten oder Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben;
- Kaufentscheidungen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen eines Lieferanten treffen, die vom Verkauf eines Produkts oder einer Dienstleistung des Unternehmens unabhängig sind;
- die Anforderungen klar und einheitlich an alle potenziellen Lieferanten kommunizieren und
- Lieferanten auf der Grundlage von Preis, Nutzen, Wert und Ruf auswählen.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Produktionsleiter tauscht mit seinem Cousin, der für einen Konkurrenten von CCL arbeitet, einige Informationen über unsere Produktionskapazität aus.
- Eine Marketingmanagerin besucht eine Messe, auf der sie von einem Konkurrenten um Informationen über die Verkaufsstrategie des Unternehmens für das nächste Jahr gebeten wird. Sie erklärt, dass das Gespräch unethisch ist und verabschiedet sich.
- Ein Vertriebsleiter erzählt einem Konkurrenten, dass ein potenzieller CCL-Kunde finanzielle Probleme hat, das Geschäft zu sichern.
- Ein Kundendienstmitarbeiter hört, wie ein Kollege das Geschäftsgeheimnis eines Konkurrenten an einen anderen Mitarbeiter weitergibt, und informiert sofort seinen Vorgesetzten.

Kommunikation



Das Ziel des Unternehmens ist es, vollständige, faire, genaue und aktuelle Informationen allen Investoren, Analysten, Aktionären sowie der Öffentlichkeit und anderen Stakeholdern zur Verfügung zu stellen.

Erwartungen

Wenn wir mit der Öffentlichkeit kommunizieren, müssen wir darauf achten, dass wir die Produkte, Dienstleistungen oder die Position des Unternehmens nicht falsch darstellen, und unsere Informationen müssen klar und sachlich sein. Die Mitarbeiter müssen darauf achten, dass sie nicht den Eindruck erwecken, dass sie im Namen des Unternehmens sprechen, es sei denn, sie sind dazu befugt.

Offenlegung

Als Unternehmen, das an der TSX (Toronto Stock Exchange) notiert ist, sind wir gesetzlich verpflichtet, alle wesentlichen Informationen offenzulegen, d. h. alle Informationen, die zu einer wesentlichen Änderung des Marktpreises oder des Wertes der CCL Industries-Aktie führen oder von denen vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie zu einer solchen führen. Diese Offenlegung muss öffentlich erfolgen, um einen fairen und gleichberechtigten Zugang zu Informationen zu gewährleisten, die die Entscheidung eines Aktionärs oder potenziellen Anlegers zum Kauf oder Verkauf von Aktien des Unternehmens beeinflussen könnten.

Wir haben Richtlinien, die Prozesse festlegen und eine angemessene Kontrolle über den Zeitpunkt und die Art und Weise der Veröffentlichung wesentlicher Informationen gewährleisten, und alle Mitarbeiter müssen sich an diese Richtlinien halten.

Medien

Unsere Mitarbeiter oder Berater dürfen nicht im Namen des Unternehmens sprechen. Nur autorisierte Mitarbeiter des Unternehmens dürfen mit den Medien verhandeln, um eine klare und konsistente Botschaft über die Position des Unternehmens zu einem bestimmten Thema zu vermitteln. Dazu gehört auch die Kommunikation der Mitarbeiter auf Social-Media-Plattformen über ihre persönlichen Accounts. Sofern Sie nicht als Pressesprecher benannt sind, müssen alle Medienanfragen an den Senior Vice President und Chief Financial Officer in der Unternehmenszentrale in Toronto gerichtet werden.

Aktionäre und Analysten

Alle Informationsanfragen von Aktionären oder Analysten sollten an den Chief Financial Officer oder den Senior Vice President, Human Resources and Corporate Communications in der Unternehmenszentrale in Toronto gerichtet werden.

Veröffentlichungen/Präsentationen

Wenn Mitarbeiter im Namen des Unternehmens eine Präsentation halten oder Material veröffentlichen, sollten sie vorsichtig sein und sicherstellen, dass der Inhalt keine persönlichen Ansichten oder Meinungen enthält und das Unternehmen, seine Produkte, Dienstleistungen oder Finanzlage in keiner Weise falsch darstellt.

Marketing/Sales

Das gesamte Marketingmaterial muss sachlich und leicht verständlich sein. Darüber hinaus müssen alle Fotos oder Abbildungen von Produkten korrekt sein, um eine Irreführung des Publikums über unsere Produkte oder Dienstleistungen zu vermeiden. Außerdem dürfen Fotos von Produkten eines Kunden nicht ohne dessen vorherige schriftliche Zustimmung in Verkaufsunterlagen oder Broschüren verwendet werden.

Persönliches

Briefpapier, Logo oder andere Kommunikationsmaterialien, die unseren Namen oder unser Logo enthalten, dürfen nicht für persönliche Mitteilungen verwendet werden. Die Mitarbeiter müssen darauf achten, dass sie nicht den Eindruck erwecken, dass sie im Namen des Unternehmens sprechen, es sei denn, sie sind dazu befugt. Dazu gehört auch die Kommunikation der Mitarbeiter auf Social-Media-Plattformen über ihre persönlichen Accounts.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Marketingleiter verwendet das Bild eines Markenzeichens ohne die schriftliche Zustimmung eines Kunden.
- Ein Angestellter wird auf einer Messe von einem Reporter angesprochen, lehnt aber ein Interview ab und verweist ihn an die zuständigen Ansprechpartner bei CCL.
- Ein Vertriebsleiter erhält eine Anfrage eines Aktionärs und beantwortet sie.
- Ein Mitarbeiter teilt einen öffentlich zugänglichen CCL-Beitrag in Social Media auf seinem persönlichen Profil ohne zusätzliche Kommentare.

Meldung ethischer Bedenken



In allen Betrieben des Unternehmens auf der ganzen Welt sollten sich die Mitarbeiter sicher fühlen, wenn sie Fragen stellen, Bedenken äußern oder Verstöße gegen den Ethik-Leitfaden melden.

In der heutigen Geschäftswelt kann es schwierig sein, mit den täglichen Herausforderungen Schritt zu halten, denen wir als Mitarbeiter eines wachsenden globalen Unternehmens gegenüberstehen. Ethische Entscheidungen zu treffen ist nicht immer einfach oder eindeutig; die Umstände können kompliziert sein, und die Antworten sind nicht unbedingt offensichtlich oder einfach.

Um ethische Entscheidungen mit Integrität treffen zu können, sollten die Mitarbeiter die Abschnitte dieses Ethik-Leitfadens lesen und sich dann die folgenden drei Fragen stellen:

1. Ist das legal?
2. Wäre es dem Unternehmen unangenehm, würde diese Situation öffentlich bekannt werden?
3. Würde ich diese Situation gutheißen, wenn ich ein anderer Mitarbeiter wäre?

Erwartungen

Wir alle sind verantwortlich:

- den Ethik-Leitfaden zu lesen, zu verstehen und zu befolgen;
- jeden Verstoß oder potenziellen Verstoß gegen diesen Ethik-Leitfaden unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, dem lokalen Managementteam oder einem Vertreter der Personalabteilung zu melden;
- um Hilfe zu bitten, wenn wir uns unsicher sind; und
- bei allen internen Untersuchungen zu kooperieren.

Darüber hinaus wird von den Führungskräften des Unternehmens erwartet, dass sie:

- mit gutem Beispiel vorangehen;
- eine offene und ehrliche Kommunikation fördern;
- sicherstellen, dass alle Mitarbeiter ein Exemplar des Globalen Leitfadens für Geschäftsethik von CCL Industries besitzen und ihn verstehen; und
- jeden Mitarbeiter unterstützen, der ein Anliegen zur Diskussion stellt, und dafür sorgen, dass der Mitarbeiter dafür keine Repressalien erleidet.

Verstöße

Im Folgenden finden Sie Beispiele für zu meldende Vorfälle:

- Verstöße oder vermutete Verstöße gegen den Ethik-Leitfaden oder die Finanzpolitik;
- Bedenken hinsichtlich fragwürdiger Rechnungslegungsverfahren oder Prüfungsangelegenheiten;
- Situationen, in denen ein Mitarbeiter unter Druck gesetzt wird, gegen das Gesetz oder diesen Leitfaden zu verstoßen; und
- jeder Verstoß gegen ein Gesetz.

Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass sie gegen unseren Ethik-Leitfaden verstoßen haben, müssen ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Generaldirektor informieren.

Disziplinarverfahren

Verstöße gegen den Globalen Leitfaden für Geschäftsethik von CCL Industries können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Zu den Verstößen zählen:

- einen Verstoß gegen den Ethik-Leitfaden zu begehen;
- andere aufzufordern, gegen den Ethik-Leitfaden zu verstoßen;
- die Verweigerung der Zusammenarbeit bei einer Untersuchung;
- das vorsätzliche Versäumnis, einen Verstoß gegen den Ethik-Leitfaden zu melden;
- böswillige Anschuldigungen aufzustellen; und
- Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter auszuüben, der einen Verstoß gegen den Ethik-Leitfaden gemeldet hat.

Meldung

Alle Mitarbeiter können ethische Bedenken, Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Leitfaden über NAVEX Global (früher Global Compliance) offen oder anonym melden.

NAVEX Global ist der externe Betreiber der Ethik-Hotline von CCL Industries. Es handelt sich um ein unabhängiges Unternehmen, das sich auf Ethikberichte spezialisiert hat und die vollständige Vertraulichkeit aller Bedenken und Beschwerden der Mitarbeiter gewährleistet. Ihr

Berichtssystem wahrt die Anonymität der Mitarbeiter und bietet gleichzeitig die Möglichkeit eines offenen Dialogs zwischen unserer Geschäftsleitung und unseren Mitarbeitern, so dass wir gemeinsam gegen Verstöße gegen den Ethik-Leitfaden vorgehen können.

Es gibt drei Möglichkeiten, Anliegen vorzubringen: per Telefon, Post oder Internet. NAVEX Global bietet Übersetzungen in 150 Sprachen an.

Wie man eine Meldung einreicht

1. Sie können NAVEX Global über das Internet oder per Telefon erreichen, oder Sie können sich direkt an die Geschäftsstelle wenden:
CCL Industries Inc.
111 Gordon Baker Road, Suite 801
Toronto, ON M2H 3R1, Kanada
2. Einen Bericht erstellen.
3. Weiterverfolgung Ihres Berichts.

Per Telefon

In der nachstehenden Liste finden Sie die Telefonnummern der einzelnen Länder, in denen wir eine Niederlassung haben. Wenn Sie einen Bericht per Telefon in einer anderen Sprache als Englisch einreichen möchten, sollten Sie den NAVEX Global Communications Specialist informieren, der einen Übersetzer bereitstellen wird.

Aus Kanada, den USA und Puerto Rico wählen Sie: 1-800-648-1291

| | | |
|----------------|---------------------|-----------------|
| Australien | 1-800-20-8932 | 1-800-14-1924 |
| Österreich | 0800-298-684 | |
| Brasilien | 0800-891-4177 | |
| China | 10-800-711-0631 | 10-800-110-0577 |
| Dänemark | 80-885619 | |
| Frankreich | 0800-90-1633 | |
| Deutschland | 0800-187-3586 | |
| Italien | 800-788340 | |
| Mexiko | 001-800-613-2737 | |
| Niederlande | 0800-022-5890 | |
| Polen | 0-0-800-111-1561 | |
| Thailand | 011-800-11-008-3246 | |
| Großbritannien | 0808-234-7051 | |

Per Internet

Rufen Sie von einem beliebigen Computer mit Internetzugang (z. B. Heimcomputer, Internetcafé, Bibliothek usw.) die NAVEX Global Website für CCL Industries, Inc. auf:

www.integrity-helpline.com/CCL.jsp,

wählen Sie eine Sprache und klicken Sie dann auf „Neuen Bericht erstellen“.

Verfahrensweise

1. Beantworten Sie die Fragen des NAVEX Global Communications Specialist oder folgen Sie den Online-Anweisungen. Seien Sie gründlich, wenn Sie einen Bericht einreichen.
2. Vervollständigen Sie den Bericht, indem Sie Einzelheiten über den Vorfall angeben, einschließlich der Beantwortung dieser Fragen:
 - **WER** – war beteiligt?
 - **WAS** – ist genau geschehen?
 - **WO** – geschah das?
 - **WANN** – ist es geschehen?

3. Sie erhalten eine Meldungsnummer, eine PIN und einen Folgetermin. **Notieren Sie diese an einem sicheren Ort – sie können nicht wieder neu vergeben werden.**

Weiterverfolgung

Kehren Sie an dem Ihnen mitgeteilten Datum zum NAVEX Global System zurück, um zu sehen, ob das Unternehmen noch Fragen hat.

1. Rufen Sie an oder loggen Sie sich auf der NAVEX Global Website ein – wählen Sie „Wiedervorlage eines Berichts“.
2. Geben Sie Ihre Berichtsnummer und PIN an.
3. Sie können nun zusätzliche Informationen zur Verfügung stellen, unsere Fragen zu dem Vorfall beantworten und den Status Ihrer Meldung überprüfen.
4. Sie können jederzeit zurückkehren, um Fragen zu beantworten, Informationen hinzuzufügen und den Status des Berichts zu überprüfen.

Beantwortung

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter wohl und sicher fühlen, wenn sie Fragen zu Geschäftspraktiken, ethischen und rechtlichen Aspekten intern oder über die Ethik-Hotline ansprechen. Zu diesem Zweck werden wir keine Repressalien gegen Personen zulassen, die in gutem Glauben ein ethisches Anliegen vorgebracht haben. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass sie Vergeltungsmaßnahmen erlitten haben, sollten sich an ihren Personalverantwortlichen wenden.

Zusätzliche Informationen

Wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder die Personalabteilung. Diese Personen haben Zugang zu zusätzlichen Ressourcen wie den Abteilungen Recht, Personal, Risikomanagement, Rechnungsprüfung, Sozialpolitische Verantwortung, IT und Finanzen unseres Unternehmens. Es liegt jedoch weiterhin in der Verantwortung des lokalen Managements, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Wenn es Ihnen aus irgendeinem Grund unangenehm ist, mit Ihrer örtlichen Geschäftsleitung zu sprechen, oder wenn Sie mit ihr gesprochen haben und keine Maßnahmen ergriffen wurden, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie eine Meldung über die Ethik-Hotline von CCL Industries einreichen und dabei die Verfahren auf Seite 60 befolgen.

Beispiele

- Ein Vorgesetzter kürzt einer Mitarbeiterin die Arbeitszeit, weil sie Diskriminierung am Arbeitsplatz gemeldet hat.
- Ein Mitarbeiter bewahrt ein Exemplar des Ethik-Leitfadens in seinem Schreibtisch auf, um bei Bedarf nachschlagen zu können.
- Ein Mitarbeiter sieht einen Verstoß gegen den Ethik-Leitfaden, meldet ihn aber nicht.
- Eine Personalleiterin stellt allen neuen Mitarbeitern im Rahmen der Einstellungsschulung ein Exemplar des Ethik-Leitfadens zur Verfügung.

Wichtige Informationen zur Helpline für CCL-Mitarbeiter

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Ethik-Leitfaden unverzüglich einem Vorgesetzten, einem Mitglied des regionalen Managementteams oder einem Vertreter der Personalabteilung (HR) zu melden oder anonym über die Ethik-Hotline zu berichten.

www.integrity-helpline.com/CCL.jsp

| | |
|------------------------------|---------------------------------|
| Nord-Amerika und Puerto Rico | 1-800-648-1291 |
| Australien | 1-800-20-8932 1-800-14-1924 |
| Österreich | 0800-298-684 |
| Brasilien | 0800-891-4177 |
| China | 10-800-711-0631 10-800-110-0577 |
| Dänemark | 80-885619 |
| Frankreich | 0800-90-1633 |
| Deutschland | 0800-187-3586 |
| Italien | 800-788340 |
| Mexiko | 001-800-613-2737 |
| Niederlande | 0800-022-5890 |
| Polen | 0-0-800-111-1561 |
| Thailand | 011-800-11-008-3246 |
| Großbritannien | 0808-234-7051 |



Wichtige Informationen zur Helpline für CCL-Mitarbeiter

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen diesen Ethik-Leitfaden unverzüglich einem Vorgesetzten, einem Mitglied des regionalen Managementteams oder einem Vertreter der Personalabteilung (HR) zu melden oder anonym über die Ethik-Hotline zu berichten.

Loggen Sie sich unter www.integrity-helpline.com/CCL.jsp ein oder sehen Sie sich auf der anderen Seite eine Liste von Telefonnummern an, die Sie verwenden können.



