
ETHIK-CHARTA: WERTE IM DIENSTE DER ETHIK

„DIE WELT BEGEISTERN, MIT RESPEKT, INDEM WIR DAS EINZIGARTIGE
PFLEGEN“

9. Januar 2026



INHALTSVERZEICHNIS

EIN WORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS – LAURENT MILCHIOR	3
UNSER LEITBILD UND UNSERE WERTE	4
EINLEITUNG	5
Warum haben wir eine Ethik-Charta?	5
An wen richtet sich unsere Charta?	5
Welche Verantwortlichkeiten hat jeder Einzelne?	5
Wie wird unser Kodex angewendet?	6
Was ist eine ethische Entscheidung?	6
UNSERE VERPFLICHTUNGEN ALS ETHISCHES UNTERNEHMEN	7
Achtung der grundlegenden Menschenrechte	7
Produktqualität und -sicherheit	7
Verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten	8
Schutz der Vermögenswerte und Ressourcen der Gruppe	9
Achtung des geistigen Eigentums	9
Bekämpfung von Korruption, Einflussnahme und Schmiergeldzahlungen	9
Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile: Rahmenbedingungen für die Handhabung	11
Spenden	11
Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	12
Bekämpfung der Geldwäsche und Wahrung der Informationswahrheit	13
Loyales Verhalten gegenüber unseren Wettbewerbern	13
Vertraulichkeit und Schutz sensibler Informationen	14
UNSERE VERPFLICHTUNGEN ALS ETHISCHER ARBEITGEBER	15
Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	15
Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion	15
Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds	16
Vertretung der Etam-Gruppe	17
Schutz personenbezogener Daten und Wahrung der Privatsphäre	17
UNSER ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	19
Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	19
KONTROLL- UND PRÜFUNGSMECHANISMEN	20
Ethische Unternehmensführung	20
Disziplinarmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Charta	20
SCHLUSSFOLGERUNG	20
Anhang 1: Verfahren zur Meldung von Verstößen	21
Anhang 2: Richtlinie zu Geschenken und Einladungen	25

WORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS: LAURENT MILCHIOR

Bei Etam glauben wir seit jeher, dass Mode ein Mittel zur Emanzipation, zum Selbstaussdruck und zum Stolz sein kann. Als traditionsreiches Unternehmen mit hundertjähriger Erfahrung in der Damenkonfektion haben wir die Verantwortung, weit mehr als nur Produkte anzubieten: Wir müssen eine Vision, einen Anspruch und eine Ethik vermitteln, im Dienste unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Kundinnen und Partner.

Diese Ethik-Charta spiegelt unser Engagement wider. Sie verkörpert die Werte, die uns täglich leiten: Anspruch, Wohlwollen, Eleganz und Mut. Sie legt den Rahmen für vorbildliches Verhalten fest, zu dem jeder von uns aufgerufen ist, beizutragen, unabhängig von seiner Rolle im Unternehmen.

In einer Welt im Umbruch ist unser ethischer Anspruch mehr denn je eine Grundlage für unseren Fortbestand. Er leitet unsere Entscheidungen, prägt unsere Beziehungen und stärkt das Vertrauensverhältnis, das wir zu unseren Stakeholdern pflegen.

Ich lade Sie ein, sich diese Charta zu eigen zu machen, sie mit Leben zu füllen und sie als Kompass zu nutzen.

UNSER DASEINSGRUND UND UNSERE WERTE

**„Die Welt begeistern, mit Respekt,
indem wir das Besondere pflegen.“**

Die Welt verzaubern

UNSER KÜHNES ZIEL

Verführen ist die Energie der freien Geister. Verführen bedeutet, jene Lebensfreude zu pflegen, die alles möglich macht. Verführen bedeutet, eine Verbindung und Beziehung zum anderen aufzubauen. Verführen bedeutet, sich mit sich selbst und seiner Intimität zu verbinden, ohne Komplexe, um seine Kraft zu entfalten. Verführen ist dieser Eroberungsgeist, mit dem die Etam-Gruppe in der Welt strahlt. Verführen ist auch unsere Einzigartigkeit als Gruppe, die Emotionen weckt.

Mit Respekt

UNSERE ARBEITSWEISE FÜR EINEN POSITIVEN EINFLUSS AUF UNSER ÖKOSYSTEM

Seit unserer Gründung kennen wir keine halben Sachen. Wir machen keine Kompromisse, denn wir sind ganzheitlich, engagiert, wecken Emotionen und sind entschlossen, uns um unsere Umwelt zu kümmern. Heute müssen wir mehr denn je für eine respektvolle Mode eintreten. Das ist unser Pakt für Frauen, Männer und den Planeten. Es ist unsere Pflicht als Unternehmer, neue Wege zu beschreiten. Das ist unser Antrieb, wie wir ihn in unserem Programm „We Care“ definiert haben. Entschlossen handlungsorientiert entwickeln wir Innovationen, um schöne, erschwingliche und verantwortungsbewusste Produkte zu schaffen.

Einzigartigkeiten pflegen

UNSER ENGAGEMENT IM ZENTRUM UNSERES GESCHÄFTS

Nach dem Zeitalter der Universalisierung treten wir nun in das Zeitalter der Einzigartigkeit ein. In das Zeitalter, in dem man „es wagt, man selbst zu sein“. Einzigartigkeit ist die Art und Weise, wie jeder seine Andersartigkeit zum Ausdruck bringt und sie zu einer Stärke macht, um sich von der Masse abzuheben. Einzigartigkeit ist Vielfalt und Inklusion. Und unsere Rolle als Marke des Alltags ist es, diese Verbindung zu dem herzustellen, was uns als Individuum einzigartig macht. Einzigartigkeiten zu fördern bedeutet also, das zu feiern, was unsere Identität prägt, unsere Persönlichkeit formt und unseren Reichtum ausmacht.

Warum haben wir eine Ethik-Charta?

Die Ethik-Charta der Gruppe soll ein klarer und strukturierender Leitfaden für unsere Art zu arbeiten, Entscheidungen zu treffen und im Alltag zu interagieren sein. Sie spiegelt unsere Vision, unsere Werte und unsere Unternehmenskultur wider und setzt diese in konkrete Verhaltensgrundsätze um. Sie gewährleistet die Kohärenz zwischen unseren Verpflichtungen und unseren Handlungen und dient als Bindeglied zwischen den verschiedenen internen Richtlinien der Gruppe.

Diese Charta ist sowohl ein Referenzdokument als auch ein praktisches Instrument, das jedem Einzelnen Orientierung bei der Wahrnehmung seiner ethischen Verantwortung bietet, sei es in internen Beziehungen oder im Umgang mit unseren externen Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Partnern, lokalen Gemeinschaften). Sie hilft uns, fundierte Entscheidungen zu treffen, die Folgen unserer Entscheidungen abzuschätzen und gemeinsam ein integriertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen aufzubauen.

An wen richtet sich unsere Charta?

Die Ethik-Charta gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der Etam-Gruppe (im Folgenden „Mitarbeiter“), unabhängig von ihrer Funktion, ihrer Verantwortungsebene oder ihrem Standort. Jeder Mitarbeiter ist zugleich Botschafter der Gruppe und repräsentiert ihr Image sowohl innerhalb als auch ausserhalb des Unternehmens. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, diese Charta zur Kenntnis zu nehmen, ihre Grundsätze bei der Ausübung seiner Aufgaben zu beachten und die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Ethik ist eine gemeinsame Verantwortung. Diese Charta soll jeden dabei unterstützen, gerechte und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen, indem sie Orientierungspunkte für ein integriertes Handeln im Alltag bietet. Sie soll es ermöglichen, die mit den jeweiligen Aufgaben verbundenen Risiken zu antizipieren und sich angemessen zu verhalten, auch in komplexen oder ungewöhnlichen Situationen.

Welche Verantwortlichkeiten hat jeder Einzelne?

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die in dieser Charta festgelegten Grundsätze einzuhalten und jedes Verhalten zu melden, das diesen Regeln widerspricht. Um das richtige Verständnis und die Umsetzung dieser Verpflichtungen zu gewährleisten, richtet die Gruppe mehrere Massnahmen ein:

- Alle neuen Mitarbeiter (einschliesslich der Führungskräfte und leitenden Angestellten aller unserer Tochtergesellschaften) werden gebeten, die Charta zur Kenntnis zu nehmen und an einer Einführungsschulung zu den grundlegenden Ethik- und Compliance-Prinzipien der Gruppe teilzunehmen.
- Bereits beschäftigte Mitarbeiter werden ebenfalls dazu aufgefordert, die Charta erneut zu lesen, wobei ihnen im Rahmen eines jährlich stattfindenden Sensibilisierungsprogramms die wesentlichen Grundsätze in Erinnerung gerufen werden.
- Manager und Führungskräfte haben die Aufgabe, im Tagesgeschäft für die ordnungsgemässe Anwendung der ethischen Regeln in ihren Teams zu sorgen.

Die allgemeine Überwachung der Einhaltung der Charta obliegt dem Ethikausschuss und der Konzernleitung in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Personalwesen, Rechtsabteilung und CSR, die für deren Umsetzung, die Nachverfolgung von Meldungen und die Bearbeitung etwaiger Verstösse zuständig sind.

Diese Charta wurde von der Geschäftsführung und dem Vorstand genehmigt und gemäss den geltenden lokalen Rechtsvorschriften auch von den Personalvertretungsgremien bestätigt. Damit möglichst viele unserer Mitarbeiter die ethischen Grundsätze der Etam-Gruppe verinnerlichen können, ist diese Charta auf Englisch und Französisch im Intranet der Gruppe verfügbar.

Wie nutzen Sie unsere Charta?

Unser Ethikkodex ist in drei Teile gegliedert, die jeweils mehrere Themenbereiche umfassen:

- **Unsere Verpflichtungen als ethisches Unternehmen**
- **Unsere Verpflichtungen als ethischer Arbeitgeber**
- **Unsere Verpflichtungen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung**

Jeder Themenbereich wird anhand von Beispielen veranschaulicht, damit die Mitarbeiter die Anwendung der Charta im Alltag besser verstehen können.

Die Ethik-Charta kann jederzeit geändert werden, wenn dies als notwendig erachtet wird; jeder Mitarbeiter wird über diese Aktualisierung informiert.

Was ist eine ethische Entscheidung?

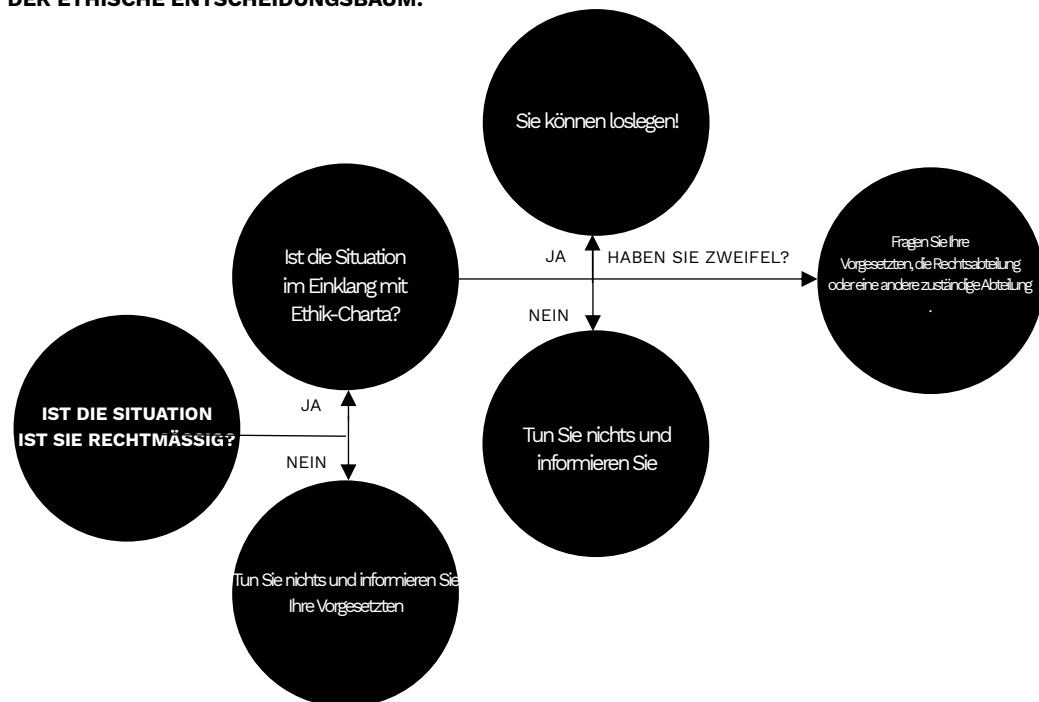
Eine ethische Entscheidung ist eine Wahl, die auf den Grundsätzen von Respekt, Integrität, Transparenz und Verantwortung basiert. Sie berücksichtigt nicht nur rechtliche und wirtschaftliche Interessen, sondern auch die Auswirkungen auf Menschen, Gesellschaft und Umwelt. Eine ethische Entscheidung zu treffen bedeutet, ehrlich zu handeln, die Werte der Gruppe zu berücksichtigen und danach zu streben, das Richtige zu tun, auch wenn dies schwierig oder komplex sein mag.

Da es zahlreiche verschiedene Fälle gibt, erhebt dieses Dokument keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es liegt daher an jedem von uns, Verantwortung und Ehrlichkeit zu zeigen und gegebenenfalls die Vorgesetzten zu konsultieren, wenn wir mit einer neuen oder komplexen Situation konfrontiert sind.

Verstöße gegen die nachstehend aufgeführten Grundsätze können für den Mitarbeiter disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen (siehe „Disziplinarmaßnahmen bei Nichteinhaltung“).

Der Ethikkodex ist ein Leitfaden, der jedem Mitarbeiter helfen soll, in allen beruflichen Situationen, auch in den komplexesten, verantwortungsbewusst und im Einklang mit den Werten des Unternehmens zu handeln. Er stärkt das Vertrauen, die Transparenz und die Integrität in unserem täglichen Handeln.

DER ETHISCHE ENTSCHEIDUNGSBAUM:



UNSERE VERPFLICHTUNGEN ALS ETHISCHES UNTERNEHMEN

Achtung der grundlegenden Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist eine grundlegende Verpflichtung der Gruppe. Bei all unseren Aktivitäten achten wir darauf, die internationalen Menschenrechtsgrundsätze zu fördern und durchzusetzen, insbesondere diejenigen, die in folgenden Dokumenten festgelegt sind:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den Leitprinzipien der Vereinten Nationen,
- den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie
- den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen.

Sollten die lokalen Gesetze oder Gepflogenheiten strengere Vorschriften als die Charta vorsehen, so haben die lokalen Gesetze oder Gepflogenheiten Vorrang. Sind die in der Charta festgelegten Vorschriften strenger, so sind diese massgebend.

Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kinderarbeit kategorisch ab. Wir garantieren Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen und verpflichten uns, menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeiter zu gewährleisten.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie diese Anforderungen teilen, die im *Verhaltenskodex für Lieferanten* detailliert aufgeführt sind. In Risikoländern wird besonders darauf geachtet, dass die Grundrechte dort eingehalten werden.

Produktqualität und -sicherheit

Die Gruppe verpflichtet sich, ihren Kundinnen Produkte von höchster Qualität anzubieten, die den geltenden Sicherheitsnormen und Vorschriften entsprechen. Wir achten darauf, unsere Kundinnen transparent über die Eigenschaften und die Verwendung unserer Produkte zu informieren, um ihr Vertrauen und ihre Zufriedenheit zu gewährleisten.

Jeder Mitarbeiter spielt eine wesentliche Rolle bei der Einhaltung dieser Standards. Durch die Einhaltung interner Verfahren, die Meldung von Unregelmässigkeiten und die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten trägt jeder dazu bei, sicherzustellen, dass unsere Produkte den geltenden Vorschriften, Normen und bewährten Praktiken entsprechen.

Die Gruppe hat ein strenges System zur Kontrolle und Überwachung ihrer Lieferanten eingerichtet, um deren Konformität sicherzustellen. Unsere Erwartungen und Verpflichtungen sind im *Verhaltenskodex für Lieferanten* detailliert dargelegt.

Im Falle einer Nichtkonformität oder einer Kundenbeschwerde muss jeder Mitarbeiter schnell und verantwortungsbewusst handeln, um die Kundinnen zu schützen und den Ruf der Gruppe zu wahren.

Im Falle einer Nichteinhaltung oder einer Kundenbeschwerde muss jeder Mitarbeiter schnell und verantwortungsbewusst handeln, um die Kundinnen zu schützen und den Ruf der Gruppe zu wahren.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich arbeite in der Qualitätsabteilung und erhalte einen Prüfbericht eines Lieferanten, der eine Nichtkonformität hinsichtlich des Vorhandenseins von durch die Gruppe verbotenen chemischen Substanzen aufzeigt. Ist es akzeptabel, diese Ergebnisse zu validieren, um die vorgegebenen Lieferfristen einzuhalten?

Es ist nicht akzeptabel, Qualitätsstandards zu vernachlässigen, um Lieferfristen einzuhalten. Sie müssen Ihre Vorgesetzten informieren, den Lieferanten auffordern, die Abweichungen zu beheben, oder Alternativen in Betracht ziehen, bevor Sie die Lieferung annehmen.

Verantwortungsbewusste Beziehungen zu unseren Lieferanten

Die Auswahl unserer Lieferanten muss ausschliesslich nach objektiven Kriterien und in voller Transparenz erfolgen. In diesem Zusammenhang darf kein Lieferant aus diskriminierenden Gründen (Rasse, Religion, Geschlecht...) ausgeschlossen oder aus denselben Gründen oder aus persönlichen Gründen, die auf familiären oder freundschaftlichen Beziehungen beruhen, bevorzugt werden.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie unsere ethischen Anforderungen teilen und sich zur Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Sozialrecht, Umweltschutz und Geschäftsethik verpflichten. Die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten, der unsere ethischen Grundsätze nicht einhält, wird nicht toleriert.

Um eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit zu fördern, stellt die Gruppe ihnen die Ethik-Charta sowie die verschiedenen für sie geltenden Verhaltenskodizes und internen Verfahren zur Verfügung, wie beispielsweise den Lieferanten-Verhaltenskodex. Im Gegenzug erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie bei der Umsetzung dieser Grundsätze Transparenz, Integrität und Engagement zeigen.

Wir verpflichten uns daher:

- sie zu den vereinbarten Terminen und Bedingungen zu bezahlen;
- ihnen keine missbräuchlichen Bedingungen aufzuerlegen (Zahlungsmittel, Fristen usw.);
- sie nicht in eine wirtschaftliche Abhängigkeit von unserer Gruppe zu bringen;
- die uns anvertrauten vertraulichen Daten zu schützen.



ETHISCH ODER NICHT?

Im Rahmen unserer CSR-Politik wurden Sozialaudits in Fabriken in China durchgeführt. In einem der Berichte werden Verstöße festgestellt. Muss ich die Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten beenden?

Handelt es sich um geringfügige Verstöße, sollten Sie mit ihm einen zeitlich begrenzten Plan für Korrekturmaßnahmen vereinbaren. Bei Verstößen gegen unsere ethischen Grundsätze oder wenn Sie feststellen, dass der Lieferant keine Verbesserungsmaßnahmen ergreift, müssen Sie diese Geschäftsbeziehung natürlich beenden.

Ein ehemaliger Mitarbeiter hat sein eigenes Unternehmen gegründet und erstellt POS-Material. Darf ich seine Dienste in Anspruch nehmen?

Ja, sofern der Auswahlprozess transparent und fair ist. Sie müssen alle Angebote der Wettbewerber anhand objektiver Kriterien prüfen.

Schutz der Vermögenswerte und Ressourcen der Gruppe

Die Gruppe stellt alle erforderlichen Vermögenswerte und Ressourcen bereit, damit ihre Mitarbeiter ihre Arbeit effizient und verantwortungsbewusst ausführen können.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Verfügung gestellten Vermögenswerte und Ressourcen zu schützen und sie ausschliesslich für berufliche Zwecke und entsprechend ihrem Verwendungszweck zu nutzen.

Zu diesen Vermögenswerten zählen nicht nur materielle Güter (Ausrüstung, Produkte, Verbrauchsmaterialien, Infrastruktur, IT-Tools usw.), sondern auch die immateriellen

Vermögenswerte der Gruppe, die einen wesentlichen Teil unseres Wertes und unseres Know-hows ausmachen. Dazu gehören insbesondere Ideen, Skizzen, Konzepte, Datenbanken sowie alle nicht öffentlichen strategischen oder geschäftlichen Informationen.

Wir müssen alles tun, um die Ressourcen der Gruppe zu bewahren und zu schützen, damit sie nicht beschädigt, für unzulässige Zwecke verwendet, ohne Genehmigung weitergegeben oder veräussert werden.

Wir bitten Sie, die Regeln zur Nutzung und zum Schutz der Informationssysteme der Etam-Gruppe zur Kenntnis zu nehmen und einzuhalten, die in der Charta zur Nutzung technologischer Ressourcen aufgeführt sind, die im Intranet der Etam-Gruppe zur Verfügung steht.



ETHISCH ODER NICHT?

Bei den im Geschäft organisierten Anproben werden eine bestimmte Anzahl von Artikeln bestellt. Ein Mitarbeiter schlägt einem Mitarbeiter der Supply-Chain-Abteilung vor, ihm 100 Artikel zu liefern, von denen nur 80 verbucht werden, im Austausch gegen eine Provision. Die 20 zusätzlichen Artikel sollen zu seinem persönlichen Vorteil weiterverkauft werden.

Bei zweifelhaften Angeboten (z. B. Lieferung von mehr Artikeln als bestellt gegen eine persönliche Provision) gilt eine einfache Regel: Ich lehne sofort ab, ziehe niemals persönlichen Vorteil aus den Vermögenswerten der Gruppe und informiere unverzüglich meinen Vorgesetzten oder nutze den vorgesehenen Meldekanal. So schütze ich meine Kollegen, die Ressourcen der Gruppe und meine eigene

Achtung des geistigen Eigentums

Geistige Schöpfungen (Texte, Bilder, Modelle, Daten, Software, Veröffentlichungen usw.) sind wertvolle Güter, die ihren Urhebern gehören. Wir tragen eine doppelte Verantwortung: Wir müssen die immateriellen Vermögenswerte der Gruppe schützen und die anderer respektieren. Daher dürfen wir keine Dokumente, Illustrationen, Zeichnungen oder sonstigen Ressourcen von Dritten verwenden, ohne zuvor überprüft zu haben, dass die Etam-Gruppe tatsächlich über die erforderlichen Rechte (Genehmigung, Lizenz, Nutzungsbedingungen) verfügt.



ETHISCH ODER NICHT?

Die freiberufliche Designerin, die mit mir zusammenarbeitet, möchte eines ihrer Entwürfe an eine Konkurrenzmarke verkaufen. Das erscheint mir seltsam. Hat sie das Recht dazu?

Nein, das verstößt tatsächlich gegen den Dienstleistungsvertrag, den sie mit der Etam-Gruppe unterzeichnet hat. In diesem Vertrag hat sie sich einerseits verpflichtet, die vermögensrechtlichen Rechte an ihren Entwürfen an Ihre Marke abzutreten, und andererseits eine Wettbewerbsklausel einzuhalten, die sich auf die meisten unserer direkten Konkurrenten bezieht. Wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzten, die diesen Punkt direkt mit der Rechtsabteilung klären werden.

Bekämpfung von Korruption, Einflussnahme und Schmiergeldzahlungen

Die Gruppe verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption, in welcher Form auch immer. Jede Form von Korruption oder Einflussnahme ist strengstens verboten, da sie unseren grundlegenden ethischen Werten widerspricht. Dazu gehören insbesondere:

- Aktive Bestechung ist die Handlung einer Person (des Bestechenden), die einem Amtsträger zu irgendeinem Zeitpunkt direkt oder indirekt Angebote, Versprechen, Geschenke, Zuwendungen oder sonstige Vorteile für sich selbst oder für andere anbietet oder gewährt, damit dieser eine Amtshandlung vornimmt oder unterlässt (Gegenleistung).
- Passive Bestechung ist die Handlung eines Amtsträgers (des Bestochenen), zu jeder Zeit, direkt oder indirekt, unberechtigt Angebote, Versprechen, Geschenke, Zuwendungen oder sonstige Vorteile für sich selbst oder für andere zu erbitten oder

anzunehmen, um eine Amtshandlung vorzunehmen oder zu unterlassen oder um eine durch sein Amt erleichterte Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen (Gegenleistung).

- Private Bestechung (aktiv oder passiv) entspricht denselben Tatbeständen, mit dem Unterschied, dass der Bestechbare kein Amtsträger, sondern eine Person ist, die private Funktionen ausübt.

Die Gruppe verurteilt zudem jeden Versuch der Bestechung, der indirekt über Dritte wie Handelsvertreter, Dienstleister oder Lieferanten erfolgt.

Um die Einhaltung dieser Grundsätze zu gewährleisten und die geltenden Gesetze und Vorschriften gegen Korruption und Einflussnahme einzuhalten, wird von jedem Mitarbeiter erwartet, dass er sich unter allen Umständen vorbildlich und integer verhält.

Daher verpflichtet sich jeder Mitarbeiter:

- kein Geld oder sonstige Vorteile (Geschenke, Einladungen usw.) anzunehmen oder zu erbitten, die dazu führen könnten, dass er seine Loyalitätspflicht gegenüber der Gruppe verletzt oder der Eindruck entsteht, dass er eine Geschäftsbeziehung beeinflusst;
- keine Vermittler einzuschalten, um Handlungen durchzuführen, zu denen wir nicht berechtigt sind oder die wir uns selbst untersagen, auch nicht im Rahmen von Versuchen der Einflussnahme;
- Geschäftspartner sorgfältig auszuwählen und eng zu betreuen
- sicherzustellen, dass unsere Partner unsere ethischen Grundsätze verstehen und einhalten, insbesondere im Hinblick auf die Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme, vor allem in geografischen Gebieten, die erhöhten Risiken ausgesetzt sind.

Was ist der Unterschied zwischen Korruption und Einflussnahme?

	Korruption	Einflussnahme
Ziel der Handlung	Der Entscheidungsträger oder der Handlung	Ein Dritter, der Einfluss auf die Entscheidung hat
Gegenleistung	Vorteil für eine Handlung/Unterlassung	Vorteil für die Ausübung seines Einflusses
Verstoss	Gewährung/Annahme eines Vorteils im Austausch für eine Handlung	Tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss zu Geld machen



ETHISCH ODER NICHT?

Ich bin gerade dabei, ein neues Büro zu eröffnen, und die lokalen Behörden haben eine Zuwendung verlangt, um die Telefonanschlüsse zu installieren. Muss ich zahlen?

Nein. Wenn die geforderte Zahlung keiner legitimen Installationsgebühr entspricht, dürfen Sie nicht zahlen.

Bei einem Sozialaudit hat ein Lieferant mit einer Fabrik dem Prüfer, der die Inspektion durchführte, eine hohe Geldsumme angeboten, im Austausch für einen positiven Prüfbericht. Der Prüfer hat uns diese Information weitergeleitet. Wie sollen wir in dieser Situation vorgehen?

Sie müssen Ihre Vorgesetzten unverzüglich darüber informieren. Die Abteilungen Sourcing und CSR werden diese Praxis gegenüber dem Lieferanten, der sich dafür rechtfertigen muss, scharf verurteilen. Der Lieferant muss sich verpflichten, die ethischen Grundsätze der Etam-Gruppe nicht mehr zu verletzen, andernfalls werden die Geschäftsbeziehungen eingestellt.

Ich arbeite im Einkauf und stehe in Kontakt mit einem lokalen Vertreter, der mir vorschlägt, unsere Zusammenarbeit nicht sofort vertraglich zu regeln. Er bittet mich um die Zahlung einer ersten ausservertraglichen Provision. Diese soll dazu dienen, potenziellen Lieferanten vor Ort die „Grosszügigkeit“ der Gruppe zu demonstrieren. Darf ich diese Provision zahlen?

Sie müssen jede Zahlungsaufforderung ablehnen, die nicht vertraglich geregelt ist, auch wenn sie als einfacher „Vorschuss“ oder als lokale Gepflogenheit dargestellt wird. Bei einem neuen Lieferanten müssen Sie die internen Prozesse einhalten und einen Vertrag abschliessen. In jedem Fall müssen Sie Ihre Vorgesetzten und den Ethikausschuss informieren, um die Transparenz der Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten und sicherzustellen, dass bei Bedarf Massnahmen ergriffen werden.

Sogenannte „Schmiergeldzahlungen“ sind in vielen Ländern üblich, um bestimmte Verwaltungsformalitäten (Zollabfertigung, Erteilung eines Visums usw.) zu erledigen oder zu beschleunigen. Diese Praxis stellt in den meisten Ländern, die Antikorruptionskonventionen unterzeichnet haben, eine illegale Form der „kleinen Korruption“ dar. In dieser Hinsicht toleriert die Etam-Gruppe solche Praktiken nicht.

Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile: Rahmenbedingungen für diese Praktiken

Im Rahmen beruflicher Beziehungen kann es vorkommen, dass Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile angeboten oder angenommen werden. Diese Praktiken müssen jedoch mit besonderer Wachsamkeit behandelt werden, um jegliche Situation von Interessenkonflikten, Einflussnahmeversuchen oder einer Infragestellung der Integrität der im Rahmen unserer Aufgaben getroffenen Entscheidungen zu vermeiden.

Die Mitarbeiter der Gruppe müssen davon Abstand nehmen, Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, die eine geschäftliche, vertragliche oder berufliche Entscheidung beeinflussen oder den Anschein einer Beeinflussung erwecken könnten. Dies betrifft insbesondere Lieferanten, Partner, Dienstleister, Kunden oder jede andere Partei, mit der die Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält.

Die Richtlinie zu Geschenken und Einladungen ist diesem Kodex als Anhang beigefügt. Im Zweifelsfall wird stets empfohlen, sich an die Vorgesetzten zu wenden, um die Situation zu beurteilen und jegliches Risiko eines Verstosses gegen die Grundsätze der Integrität und Loyalität der Gruppe zu vermeiden.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich arbeite in der Einkaufsabteilung und ein Lieferant, mit dem ich einen wichtigen Vertrag aushandle, lädt mich am Tag vor dem Vertragsabschluss zu einem Mittagessen in einem Gourmetrestaurant ein. Er schenkt mir außerdem eine Geschenkbox mit Luxusprodukten, um „unsere zukünftige Zusammenarbeit zu feiern“.

In diesem Zusammenhang könnte die Annahme dieser Zuwendungen als Versuch wahrgenommen werden, die Kaufentscheidung zu beeinflussen. Grundsätzlich müssen Sie alle Geschenke oder Einladungen von unverhältnismäßig hohem Wert ablehnen, insbesondere wenn eine geschäftliche Entscheidung ansteht. Melden Sie die Situation Ihren Vorgesetzten oder der Personalabteilung, um Transparenz zu gewährleisten. Die Einhaltung unserer Richtlinien zu Geschenken und Einladungen trägt dazu bei, die Integrität und Objektivität unserer beruflichen Beziehungen zu wahren.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich arbeite im Marketingteam und bin dabei, einer Influencerin im Rahmen einer Einführungskampagne ein Produktpaket zu schicken. Sie bittet mich, einen Premium-Artikel hinzuzufügen, der nicht Teil der Kampagne ist, im Austausch für einen zusätzlichen und für die Marke vorteilhafteren Beitrag. Darf ich dieses Produkt hinzufügen?

Auch im Rahmen einer Partnerschaft muss jede Sendung mit dem Ziel der Kampagne im Einklang stehen und die internen Richtlinien der Marke einhalten. Das Hinzufügen eines nicht vorgesehenen Artikels von Wert könnte als unzulässiger Vorteil oder sogar als Versuch der Einflussnahme wahrgenommen werden. Sie müssen sicherstellen, dass die Anfrage unseren Richtlinien für die Zusammenarbeit mit Influencern entspricht, Ihren Vorgesetzten darüber informieren und darauf achten, dass der Schriftverkehr dokumentiert wird. Transparenz und Fairness in unseren Partnerschaften sind unerlässlich, um die Glaubwürdigkeit und Ethik unserer Kommunikationsmaßnahmen zu wahren.

Spenden

Anfragen nach Spenden (finanzieller Art, Sachspenden oder Produktspenden) werden von der CSR-Abteilung von Fall zu Fall anhand objektiver Kriterien und im Einklang mit den von der Gruppe unterstützten Anliegen geprüft. Entscheidungen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften, den ethischen Grundsätzen der Gruppe und den Transparenzanforderungen getroffen.

Die Gruppe gewährt keine Spenden an extremistische politische Organisationen, an Bewegungen, die Hass oder Gewalt propagieren, oder an Empfänger, die die Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche nicht einhalten.

Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein persönliches, direktes oder indirektes Interesse die Interessen der Gruppe beeinträchtigen und somit unsere Objektivität, Unparteilichkeit oder unsere Fähigkeit, im Interesse des Unternehmens zu handeln, beeinträchtigen könnte.

Jeder Mitarbeiter muss jede persönliche oder berufliche Situation vermeiden, die einen Konflikt zwischen seinen persönlichen Interessen, denen einer familiären oder freundschaftlichen Beziehung und denen der Gruppe hervorruft oder hervorrufen könnte. Daher muss ein Mitarbeiter, der mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt konfrontiert ist, seine Vorgesetzten darüber informieren.

Unter familiären Beziehungen sind insbesondere Ehe, eingetragene Lebenspartnerschaft, nichteheliche Lebensgemeinschaft sowie Verwandtschaftsbeziehungen wie Tochter oder Sohn, Vater oder Mutter, Neffe oder Nichte, Tante oder Onkel zu verstehen. Eine freundschaftliche Beziehung ist eine persönliche Verbindung, die auf einer besonderen Nähe oder Verbundenheit beruht und durch regelmässigen Austausch gekennzeichnet ist, der über eine reine Bekanntschaft hinausgeht.

Beispielsweise gelten die folgenden Situationen als potenzieller Interessenkonflikt:

- Geschäftsbeziehungen mit einem Lieferanten oder Subunternehmer auf eigene Rechnung oder im Auftrag Dritter zu unterhalten;
- die Mitwirkung an der Auswahl eines Mitarbeiters oder Lieferanten zum Nachteil der Unternehmensinteressen;
- das Bestehen einer familiären Beziehung zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten;
- eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen, Kunden oder Lieferanten der Gruppe zu halten;
- die Nutzung vertraulicher Informationen, die im beruflichen Rahmen erlangt wurden, um eine persönliche Investition zu tätigen oder einen Angehörigen zu beraten.



ETHISCH ODER NICHT?

Mein Bruder ist Eigentümer eines Hotels, das Unternehmen die Organisation ihrer Seminare anbietet. Wir sind daran interessiert, dort die Neujahrsfeier der Gruppe zu veranstalten. Sollten wir darauf verzichten, da die Preise wettbewerbsfähig und die Leistungen von hoher Qualität sind?

Angesichts des Preis-Leistungs-Verhältnisses könnte die Etam-Gruppe in Betracht ziehen, dieses Angebot in Anspruch zu nehmen. Sie sollten jedoch nicht an der Entscheidung mitwirken, da Sie sich eindeutig in einem Interessenkonflikt befinden. In Situationen, in denen ein nahestehender Verwandter beteiligt ist, müssen Sie dies Ihren Vorgesetzten melden, damit diese geeignete Maßnahmen ergreifen können, um zu vermeiden, dass Sie in eine heikle Lage geraten.



ETHISCH ODER NICHT?

Der Cousin eines meiner Kollegen ist gerade zu uns gekommen. Außerdem arbeitet nun ein ehemaliger Schulkamerad, den ich eingestellt habe, mit mir zusammen. Ich befürchte, dass manche darin einen Interessenkonflikt sehen könnten. Gelten die Regeln zu Interessenkonflikten nur für nahe Verwandte oder auch für andere Arten von Beziehungen?

Die Antwort ist einfach: Wenn die Beziehung so beschaffen ist, dass sie Ihre Objektivität beeinträchtigen könnte, gelten die oben genannten Grundsätze und Sie müssen Rat einholen. Die Tatsache, dass ein Familienmitglied oder ein Freund bei der Etam-Gruppe arbeitet, stellt seine Eignung für die Stelle in keiner Weise in Frage. Dennoch muss alles getan werden, um sicherzustellen, dass die Einstellung, das Gehalt und die Leistungsbewertung dieser Person in die Zuständigkeit einer unabhängigen Person fallen und dass solche Situationen einer ständigen Überwachung unterliegen, um Objektivität und Fairness gegenüber allen zu gewährleisten.

Bekämpfung der Geldwäsche

Geldwäsche ist eine Straftat, bei der Gelder aus illegalen Aktivitäten verschleiert werden. Als Mitarbeiter der Gruppe müssen wir:

- Wachsamkeit walten lassen, um sicherzustellen, dass wir mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die legitime Aktivitäten ausüben und deren Gelder nicht aus kriminellen Aktivitäten stammen;
- Bargeldtransaktionen ausserhalb des Verkaufs in Geschäften ablehnen. Wenn keine andere Möglichkeit in Betracht kommt und ausschliesslich im Rahmen der gesetzlich zulässigen Beträge, müssen diese Transaktionen ausdrücklich von der Geschäftsleitung genehmigt und ordnungsgemäss in den Büchern der Etam-Gruppe erfasst und dokumentiert werden.

Sollte irgendein Aspekt einer vorgeschlagenen Transaktion unangemessen erscheinen oder gegen geltende Gesetze oder Vorschriften verstossen, informieren Sie Ihren Vorgesetzten, der sich an die Rechtsabteilung wenden wird.

Wir alle sind verpflichtet, sicherzustellen, dass die Angaben in unseren Finanzunterlagen korrekt sind. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die ehrliche, effiziente und rechtmässige Ausübung unserer Geschäftstätigkeit.



ETHISCH ODER NICHT?

Ein Geschäftspartner möchte seine Schulden teilweise per Banküberweisung und teilweise in bar begleichen. Ist das akzeptabel?

Bei dieser Art von Transaktion müssen Sie besonders wachsam sein. Hinter dieser Anfrage könnte sich eine Geldwäschetechnik verbergen (Gelder, die durch illegale Aktivitäten wie Korruption, Schmuggel usw. erlangt wurden). Sie müssen sich unverzüglich an Ihre Vorgesetzten und den Finanzleiter der Etam-Gruppe wenden, um alle möglichen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass es sich um eine ordnungsgemässe Transaktion handelt. Auch andere Anzeichen sollten Sie alarmieren: Zahlungen von Konten, die normalerweise nicht genutzt werden, oder von unbekanntem Dritten, Zahlungen in einer anderen Währung als ursprünglich vereinbart, die Forderung nach Überzahlungen.

Ich habe keine Zeit, alle meine Belege für meine Spesenabrechnung (etwa 450 Euro) zu sortieren. Kann ich einfach mehrere „Pauschalbeträge“ angeben und eine eidesstattliche Erklärung abgeben, um das zu erhalten, was mir zusteht?

Nein, das ist nicht akzeptabel. Ihre Spesenabrechnungen wären dann nicht korrekt, ebenso wenig wie die Buchhaltung der Etam-Gruppe. Es ist Ihre Pflicht, die von Ihnen getätigten Ausgaben genau anzugeben. Es ist jedoch vorgesehen, dass bei Verlust eines Belegs eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden kann. Dies darf jedoch nur in Ausnahmefällen geschehen.

Faires Verhalten gegenüber unseren Wettbewerbern

Die Gruppe führt ihre Geschäfte nach fairen und wettbewerbsorientierten Praktiken. Wir respektieren alle Akteure in unserem beruflichen Umfeld, einschliesslich unserer Wettbewerber, denn es liegt in unser aller Interesse, in einem Markt zu arbeiten, in dem Geschäftspraktiken fair umgesetzt werden.

Wir verpflichten uns, die nationalen und internationalen Wettbewerbsregeln einzuhalten.

Es ist allen Mitarbeitern der Gruppe untersagt, gegen den Grundsatz des Wettbewerbs zu verstossen, beispielsweise:

- sich mit Wettbewerbern über Praktiken abzusprechen, die den Wettbewerb beeinträchtigen;
- einem Wettbewerber eine Bezugsquelle oder Absatzmärkte vorzuenthalten, indem er beispielsweise einen unserer Lieferanten dazu veranlasst, seine Verpflichtungen gegenüber einem Wettbewerber zu brechen;
- unsere Wettbewerber auf irgendeine Weise zu verunglimpfen (falsche Angaben, Gerüchte usw.).

Transparenz ist oberstes Gebot. In diesem Zusammenhang versuchen wir nicht, vertrauliche Informationen über unsere Wettbewerber durch illegale Mittel oder durch das Verschweigen unserer Zugehörigkeit zur Gruppe zu erlangen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, Ihre Vorgesetzten zu informieren, wenn Sie zufällig vertrauliche oder exklusive Informationen über einen Wettbewerber erhalten oder genutzt haben, deren rechtmässige Eigentümer dieser selbst oder Dritte sind.



ETHISCH ODER NICHT?

In unserer CRM-Abteilung haben wir gerade einen neuen Mitarbeiter eingestellt, der zuvor bei unserem Hauptkonkurrenten beschäftigt war. Er bietet uns an, die Kundendatei seines früheren Arbeitgebers für die Akquise von Neukunden zu nutzen. Dürfen wir das annehmen?

Nein, die Nutzung von Kundenlisten, die auf betrügerische Weise erlangt wurden, ist die klassischste Methode, um Kunden vom Wettbewerber abzuwerben. Zu beachten ist, dass die widerrechtliche Aneignung der Kundenliste auch einen Straftatbestand wie Diebstahl oder Untreue darstellen kann.

Vor sechs Monaten habe ich eine Person eingestellt, die zuvor für einen unserer Konkurrenten tätig war. Dort hatte sie Fachkenntnisse in einem für uns wesentlichen Bereich erworben. Tatsächlich war dies auch der Hauptgrund für ihre Einstellung. Selbstverständlich habe ich alle Vorkehrungen getroffen, damit sie uns keine vertraulichen Informationen weitergibt, aber es muss doch eine Frist geben, nach deren Ablauf sie dazu frei berechtigt wäre? Wäre es sonst nicht absurd, den Begriff der Vertraulichkeit bis zum Äußersten zu treiben?

Nein, es gibt keine Frist, was den Schutz vertraulicher Informationen angeht. Sie haben diese Person nur wegen ihrer Kompetenzen eingestellt und nicht wegen der vertraulichen Informationen, die sie aus ihrer früheren Tätigkeit bei unserem Konkurrenten besitzt.

Vertraulichkeit und Schutz sensibler Informationen

Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist verpflichtet, die Vertraulichkeit der Informationen zu wahren, zu denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Zugang hat, unabhängig davon, ob es sich um Informationen über die Gruppe, Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten handelt.

Dazu sind einige einfache Regeln zu beachten:

- Geben Sie sensible Informationen nur an Personen weiter, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein berechtigtes Interesse daran haben, davon Kenntnis zu erlangen;
- Bewahren Sie alle vertraulichen Informationen (Lieferanten, Kundinnen usw.), die in Papierform oder elektronischer Form vorliegen, sicher auf;
- Beachten Sie bei Ihrem Austausch mit Personen ausserhalb der Etam-Gruppe, dass interne Informationen nicht zur Weitergabe bestimmt sind;
- Vermeiden Sie es, an sensiblen internen Informationen an öffentlichen Orten zu arbeiten, an denen Gespräche mitgehört werden können und die Sicherheit dieser Daten gefährdet ist.

Jeder Mitarbeiter kann bei der Ausübung seiner Tätigkeit mit betrügerischen Erpressungsversuchen konfrontiert werden. Bei Zweifeln hinsichtlich der Weitergabe oder Verwendung bestimmter Informationen wird der Mitarbeiter gebeten, vor jeglichem Handeln den Rat seiner Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einzuholen.

Auch intern dürfen bestimmte Informationen nur bei berechtigter Notwendigkeit ausgetauscht werden



ETHISCH ODER NICHT?

Ich habe festgestellt, dass ein Mitarbeiter, der die Etam-Gruppe endgültig verlässt, vor seinem Ausscheiden Kopien seiner Unterlagen anfertigt, darunter insbesondere eine Kopie der Kundendatei. Ich halte das für unangemessen. Was ist zu tun?

Tatsächlich ist es verboten, vertrauliche und sensible Informationen der Gruppe mitzunehmen, sobald der Mitarbeiter die Etam-Gruppe verlässt. Sie sollten dies seinem Vorgesetzten sowie der Personalabteilung melden, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

Ich begleitete nach einem Meeting einen potenziellen Lieferanten zum Empfang. Wir kamen am Büro eines Kollegen vorbei, der mit einem anderen Mitbewerber über das Projekt sprach. Die Tür stand weit offen und er sprach über die Freisprechanlage. Mein Lieferant erfuhr so von der Preispolitik seines Hauptkonkurrenten bei diesem Projekt. Wie soll ich mich verhalten?

Wir alle müssen darauf achten, die Vertraulichkeit der uns vorliegenden Informationen zu wahren. Dabei sind einige einfache Maßnahmen zu beachten: den Schreibtisch abends aufräumen, die Weitergabe oder den Austausch vertraulicher Informationen über die Freisprecheinrichtung vermeiden, den Computer sperren, sensible Unterlagen in abschließbaren Schränken aufbewahren...

Selbst intern dürfen bestimmte Informationen nur bei berechtigter Notwendigkeit ausgetauscht werden.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN ALS ETHISCHER ARBEITGEBER

Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gruppe sorgt dafür, dass allen Mitarbeitern ein gesundes Arbeitsumfeld geboten wird, in dem die körperliche und geistige Gesundheit jedes Einzelnen geschützt ist und Sicherheit im Alltag oberste Priorität hat. Diese Verpflichtung gilt für alle unsere Standorte und Partner, überall dort, wo wir tätig sind, insbesondere an den Produktions- und Vertriebsstandorten. Dies zeigt sich auch in der Bereitstellung der personellen und materiellen Ressourcen, die erforderlich sind, um ein sicheres und an die Bedürfnisse der Teams angepasstes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Da wir uns der Bedeutung des allgemeinen Wohlbefindens bewusst sind, achten wir auch darauf, ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern, das für die Entfaltung jedes Einzelnen unerlässlich ist.

Jeder Mitarbeiter hat ebenfalls eine Rolle zu spielen: Indem er die richtigen Verhaltensweisen anwendet, die Sicherheitsvorschriften einhält und jede Risikosituation meldet, trägt er aktiv dazu bei, ein verantwortungsbewusstes und wohlwollendes Arbeitsumfeld zu bewahren.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich arbeite in der Designabteilung und habe zahlreiche Prototypen für die kommenden Kollektionen erhalten. Bis ich die Kartons öffne, lagere ich sie vor einem der Notausgänge auf dieser Etage. Darf ich die Kartons wirklich hier lassen, auch wenn es nur für ein paar Tage ist?

Sie müssen die Sicherheitsvorschriften des Gebäudes einhalten und dürfen die Notausgänge unter keinen Umständen blockieren, um im Falle einer Evakuierung die Sicherheit aller zu gewährleisten. Sie müssen einen anderen Ort finden, um diese Kartons zu lagern.

Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Die Gruppe fördert aktiv Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion innerhalb ihrer Teams. Wir schätzen unterschiedliche Lebenswege, Identitäten und Sichtweisen und sind davon überzeugt, dass die Vielfalt der Menschen ein Motor für Leistung und Innovation ist.

Jeder Mitarbeiter muss zu einem respektvollen, offenen und wohlwollenden Arbeitsumfeld beitragen, in dem keinerlei Form von Diskriminierung oder Ausgrenzung Platz hat. Jedem die gleichen Chancen auf berufliche Entfaltung zu bieten, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer ethischen Verpflichtungen.

Jedes Verhalten eines unserer Mitarbeiter, das diesen Grundsätzen nicht entspricht, ist verboten und wird geahndet.



ETHISCH ODER NICHT?

Während eines Einstellungsverfahrens macht ein Mitarbeiter die Bemerkung, ein Bewerber sei „zu alt, um sich in das Team einzufügen“, und schlägt vor, ihn aus diesem Grund nicht zu berücksichtigen.

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass das Alter niemals ein Auswahlkriterium sein darf. Der für die Einstellung zuständige Mitarbeiter muss das Gespräch wieder auf die Kompetenzen, die Erfahrung und die Eignung für die Stelle lenken. Sie können diese Art von unangemessener Bemerkung seinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. Die Förderung der Chancengleichheit bedeutet, jeden Bewerber objektiv, ohne Vorurteile und ohne Diskriminierung zu bewerten.



ETHISCH ODER NICHT?

Ein neuer Mitarbeiter kommt in mein Team. Er hat eine Behinderung und trägt ein Hörgerät. Bei Besprechungen fällt es ihm schwer, dem Gesprächsverlauf zu folgen, da wir oft alle gleichzeitig sprechen, ohne visuelle Hilfsmittel und bei Videokonferenzen ohne Untertitel. Niemand scheint sich darum zu kümmern, da man davon ausgeht, dass er sich schon anpassen wird. Ich frage mich, ob ich eingreifen sollte?

- Sie sind ein Arbeitskollege

Sie machen sich Sorgen um Ihren Kollegen in Schwierigkeiten: Sie können dies dem Vorgesetzten schildern, der sich dann darum kümmern wird, indem er mit der Person spricht und Kontakt zur Abteilung „Mission Handicap“ aufnimmt, die intern für die Betreuung von Mitarbeitern mit Behinderung zuständig ist.

- Sie sind sein Vorgesetzter

Als Erstes sollten Sie mit der betroffenen Person sprechen. Sie haben Schwierigkeiten festgestellt, doch Lösungen können oft von der Person selbst kommen, die ihre Behinderung meist gut kennt. Anschließend können Sie die Personalabteilung und die Abteilung „Mission Handicap“ kontaktieren, damit eine angemessene Unterstützung und geeignete Hilfsmittel bereitgestellt werden.

Behalten Sie jedoch im Hinterkopf, dass ein Mitarbeiter niemals verpflichtet ist, am Arbeitsplatz über seine Behinderung zu sprechen. Andererseits ist es besser, wenn man angemessene Anpassungen vornehmen möchte. Deshalb ist es notwendig, ein „behindertenfreundliches“ Klima des Verständnisses und der Aufgeschlossenheit zu schaffen.

Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds

Die Gruppe verpflichtet sich, jedem ein respektvolles Arbeitsumfeld zu bieten, in dem die Würde des Einzelnen uneingeschränkt gewahrt bleibt. Kein Verhalten, das als Belästigung – sei es moralischer, sexueller oder diskriminierender Art – angesehen werden kann, und keine respektlose, aggressive oder unangemessene Haltung darf toleriert werden.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, zu einer Kultur beizutragen, die auf Zuhören, Wohlwollen und gegenseitigem Respekt basiert. Jede Situation von Belästigung oder unangemessenem Verhalten muss unverzüglich gemeldet werden, damit die notwendigen Massnahmen ergriffen werden können, um die betroffenen Personen zu schützen und das Fehlverhalten zu unterbinden.

In besorgniserregenden Situationen kann der Mitarbeiter eine Meldung vertraulich an seine Vorgesetzten, die Personalabteilung oder über das von der Gruppe eingerichtete interne Meldesystem vornehmen. (Siehe „Melde- und Meldungsverfahren“).



ETHISCH ODER NICHT?

Ich fühle mich in Besprechungen regelmäßig herabgesetzt: Mein Vorgesetzter kritisiert meine Arbeit systematisch vor meinen Kollegen, gibt mir keine wichtigen Informationen weiter und setzt mir unrealistische Ziele. Diese Situation bringt mich in Schwierigkeiten und beeinträchtigt mein Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Ein solches Verhalten kann unter Mobbing fallen. Es ist wichtig, mit dieser Situation nicht allein zu bleiben. Ich kann mit meinem Ansprechpartner in der Personalabteilung oder einem Vorgesetzten darüber sprechen oder das interne Meldesystem der Gruppe nutzen. Die Etam-Gruppe garantiert eine vertrauliche Bearbeitung der Meldung ohne Vergeltungsmaßnahmen, um schnell untersuchen und handeln zu können.

Eine Kollegin vertraut mir an, dass sie sich mit dem Verhalten ihres Vorgesetzten nicht wohlfühlt, der ihr regelmäßig zweideutige Bemerkungen zu ihrem Aussehen macht und sich ihr gegenüber unangemessen verhält. Sie zögert, darüber zu sprechen, aus Angst, dass dies ihrer Stellung im Team schaden könnte. Ich habe das Gefühl, dass die Situation nicht normal ist, frage mich aber, wie ich konkret vorgehen soll?

Zunächst können Sie versuchen, Ihre Kollegin davon zu überzeugen, sich an die Personalabteilung, die Personalvertreter oder die Rechtsberater zu wenden, sofern solche vorhanden sind, oder über unser internes Meldesystem unter der Adresse ethics@etam.fr oder über die Meldungsplattform. Wenn Sie feststellen, dass die Situation andauert und Ihre Kollegin den Vorfall nicht gemeldet hat, können Sie die Meldung selbst über dieselben Kanäle vornehmen. Die Gruppe toleriert solche Verhaltensweisen nicht, und durch Ihr Handeln fördern Sie die gemeinsame Verantwortung für ein gesundes Arbeitsumfeld.

Vertretung der Etam-Gruppe

Sie vertreten die Etam-Gruppe nach aussen und müssen sich des Bildes bewusst sein, das Sie vermitteln. Ihr Verhalten muss daher professionell sein und die Werte der Etam-Gruppe widerspiegeln. Der Ruf der Etam-Gruppe hängt vom Verhalten jedes Einzelnen von uns ab.

In diesem Zusammenhang müssen wir:

- sicherstellen, dass keine Verwechslung zwischen unserer persönlichen Meinung oder unseren persönlichen Interessen und denen der Etam-Gruppe möglich ist;
- uns immer als Mitarbeiter der Etam-Gruppe zu identifizieren, wenn wir im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit soziale Medien nutzen;
- uns stets bewusst sein, dass wir die Werte der Etam-Gruppe durch unsere berufliche Sprache und unser Verhalten vermitteln;
- keine Ressourcen der Etam-Gruppe (Briefpapier, berufliche E-Mail-Adresse) für private Angelegenheiten oder zur Äusserung persönlicher Standpunkte nutzen.

Die Etam-Gruppe muss sich in den Medien äussern oder wird von diesen gebeten, über ihre Strategie, ihre Leistungen und ihre zukünftigen Projekte zu sprechen. Nur von der Geschäftsleitung befugte Personen sind berechtigt, im Namen der Etam-Gruppe zu sprechen oder zu schreiben.

Es ist verboten, ohne vorherige Genehmigung im Namen der Gruppe zu sprechen, zu schreiben oder Verpflichtungen einzugehen.



ETHISCH ODER NICHT?

Manchmal stoße ich im Internet auf Informationen über die Etam-Gruppe, die unrichtig oder sogar irreführend sind. Ist es nicht meine Pflicht, diese zu korrigieren?

Nein. Wenn Sie solche Informationen feststellen, melden Sie dies bitte Ihren Vorgesetzten, die sich an die Kommunikationsabteilung wenden werden. Diese wird die erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Kein nicht befugter Mitarbeiter der Etam-Gruppe darf im Internet oder in der Presse Informationen oder Erklärungen über die Etam-Gruppe veröffentlichen.

Sie haben an einem Geschäftsessen in einem Restaurant mit Geschäftspartnern teilgenommen. Ein Mitglied Ihres Teams hat sich unangemessen verhalten, indem es übermäßig viel getrunken und sich gegenüber seinen Kollegen sowie dem Restaurantpersonal respektlos gezeigt hat. Was sollten Sie ihm sagen?

Sie waren im Auftrag der Etam-Gruppe unterwegs. Auch wenn sich der Vorfall in einem Restaurant ereignet hat, hat er in den Augen der Geschäftspartner und des Personals dennoch die Etam-Gruppe repräsentiert. Sein Verhalten ist inakzeptabel, und das können Sie ihm klar sagen. Sie müssen diesen Vorfall außerdem Ihrem Vorgesetzten melden.

Schutz personenbezogener Daten und Achtung der Privatsphäre

Der Schutz und die Achtung personenbezogener Daten und der Privatsphäre haben für unsere Gruppe oberste Priorität. Wir verpflichten uns, alle personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Partnern gemäss den geltenden Vorschriften zu verarbeiten, beispielsweise gemäss der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für Europa.

Dieser Ansatz zielt darauf ab, den Zugriff auf Informationen zu beschränken, die eine natürliche Person direkt oder indirekt identifizieren können (Name, Vorname, Telefonnummer, Postanschrift, E-Mail-Adresse usw.). Diese Daten dürfen unter bestimmten Bedingungen erhoben und verarbeitet werden.

Die Gruppe erhebt und verarbeitet personenbezogene Daten von Mitarbeitern und Dritten und verpflichtet sich, die Sicherheit ihrer Informationssysteme zu gewährleisten. Dies umfasst das Informationsrisikomanagement auf allen Ebenen des Unternehmens: Sicherheit des Zugangs zu Informationen, Kontrolle unserer Partner, Vertraulichkeitsvereinbarungen mit unseren Dienstleistern und Zugangskontrolle.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe verpflichtet sich, die Datenschutzrichtlinien und die geltenden Gesetze zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten einzuhalten, unabhängig davon, ob es sich um Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten handelt. Darüber hinaus verfügt die Gruppe über einen Datenschutzbeauftragten, der mit der Rechtsabteilung zusammenarbeitet und die Einhaltung der Grundsätze des Datenschutzes sowohl für Dritte als auch für die Mitarbeiter der Gruppe gewährleistet.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich gehe eine neue Partnerschaft mit einem Franchisenehmer ein. Der Franchisenehmer eröffnet eine Filiale der Etam-Gruppe, die zuvor einem Wettbewerber gehörte. Er übermittelt mir per E-Mail die Kundendatei seiner ehemaligen Filiale, damit ich seine Kundinnen anschreiben und sie einladen kann, die neue Filiale zu entdecken. Inwieweit darf ich diese Daten verwenden?

Die Nutzung von Kundendateien unterliegt den allgemeinen Datenschutzbestimmungen. Gemäß den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen dürfen Sie keine Kundinnen kontaktieren, die ihre Zustimmung gegeben haben, von einem anderen Unternehmen kontaktiert zu werden. Um personenbezogene Daten (Name, Vorname, E-Mail-Adresse, Postanschrift, Telefonnummer) nutzen zu können, müssen Sie die freie und informierte Einwilligung der Kundin einholen. Hätte die Kundin zugestimmt, Angebote von Partnern zu erhalten, hätten Sie sie kontaktieren können, da sie ihre Einwilligung erteilt hätte. Andernfalls müssen Sie ihre ausdrückliche und spezifische Einwilligung einholen, um Mitteilungen von der Etam-Gruppe zu erhalten.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN ZUR FÖRDERUNG NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gruppe engagiert sich im Rahmen ihres **WeCare-Programms** für einen Ansatz der globalen Verantwortung, der ihren Willen verkörpert, konkret für den Schutz des Klimas und der Biodiversität einzutreten. Dieses Engagement zeigt sich insbesondere in entschlossenen Massnahmen in mehreren strukturellen Bereichen:

- Entwicklung verantwortungsbewussterer **WeCare-Kollektionen** unter Verwendung von Materialien mit geringerer Umweltbelastung;
- Nutzung von Know-how und Investitionen in Innovation, um Produkte von Anfang an nachhaltig zu gestalten;
- Stärkung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit entlang der gesamten Lieferkette;
- Integration der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft;
- Reduzierung des Kunststoffverbrauchs und verantwortungsbewusste Abfallwirtschaft.

Mit diesem ganzheitlichen Ansatz bekräftigt die Gruppe ihr Bestreben, Leistung, Nachhaltigkeit und Respekt vor dem Leben in Einklang zu bringen. Diese Dynamik ist Teil eines Strebens nach kontinuierlicher Verbesserung und stützt sich auf konkrete und messbare Ziele, die die tatsächliche Wirkung unseres Engagements gewährleisten.

Unsere Ziele bis 2030 lauten wie folgt:

- Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um 80 % in den Bereichen Scope 1 und 2
- Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen um 40 % im Scope 3
- 25 % umweltfreundlicher Produkte erreichen

In diesem Sinne verpflichtet sich jeder Mitarbeiter, proaktiv zu handeln, um die Umweltbelastung der Gruppe zu verringern, indem er entsprechend seinen Aufgaben, seiner Rolle und seinem Fachgebiet aktiv zur Erreichung dieser Ziele beiträgt.



ETHISCH ODER NICHT?

Ich bin Einkäuferin und reise nach Bangladesch, um die Fabrik eines unserer Lieferanten zu besuchen. Vor Ort stelle ich fest, dass dort sehr junge Arbeiter beschäftigt sind, obwohl ich weiß, dass Kinderarbeit vom Konzern verboten ist und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt ist. Ich möchte darauf aufmerksam machen – darf ich das tun?

Selbstverständlich müssen Sie dies umgehend melden, da es sich um einen Verstoß gegen unsere Grundprinzipien handelt. Sie können dies direkt der Sourcing-Abteilung mitteilen, die mit unseren Lieferanten in Kontakt steht, oder eine Meldung über den internen Meldekanal machen.

Ich arbeite im Laden. Es ist mitten im Winter, und der Laden wird beheizt, um den Komfort für Kunden und Mitarbeiter zu gewährleisten. Ich stelle jedoch fest, dass die Eingangstür ständig offen steht oder nicht richtig schließt, was zu einem erheblichen Wärmeverlust führt... Was kann ich tun?

Sie können die Initiative ergreifen und das Problem umgehend Ihrem Filialleiter melden, der die zuständige Abteilung informieren kann, damit die Teams schnell eingreifen können. Indem ich so handle, trage ich dazu bei, Energieverschwendung zu begrenzen.

KONTROLLMECHANISMEN UND AUDIT

Um die Wirksamkeit der Charta zu gewährleisten, stützt sich die Gruppe auf interne Kontroll- und Prüfmechanismen. Diese Massnahmen zielen darauf ab, die Übereinstimmung der Praktiken mit den ethischen Grundsätzen der Gruppe regelmässig zu bewerten, mögliche Risiken zu identifizieren und Abweichungen umgehend zu korrigieren. Audits können gezielt oder in regelmässigen Abständen durchgeführt werden, sowohl innerhalb der Teams als auch bei externen Partnern. Diese Kontrollen werden streng und unter Wahrung der Vertraulichkeit durchgeführt.

Ethische Unternehmensführung

Um die in dieser Charta festgelegten Werte und Grundsätze durchzusetzen und mit gutem Beispiel voranzugehen, hat die Gruppe einen Ethikausschuss eingerichtet, der sich aus dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Leiter der CSR-Abteilung und dem Leiter der internen Revision zusammensetzt. Die Aufgabe dieses Ausschusses besteht darin, die Umsetzung der Charta zu überwachen, heikle Situationen zu prüfen und für eine angemessene Bearbeitung von Meldungen zu sorgen. Diese Governance fördert einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung in Bezug auf Integrität, Verantwortung und Transparenz.

Die Ethik-Charta wird jährlich vom Ethikausschuss überprüft, um den gesetzlichen Anforderungen, den Veränderungen des Umfelds und den auftretenden Situationen Rechnung zu tragen. Der Ethikausschuss verpflichtet sich, jährlich einen Bericht über die Umsetzung dieser Charta zu erstellen und der Geschäftsleitung sowie dem Aufsichtsrat vorzulegen und, soweit dies gesetzlich zulässig ist und die Vertraulichkeit gewahrt bleibt, die festgestellten schwerwiegenden Verstösse sowie die ergriffenen Korrektur- und Präventionsmassnahmen darzulegen. Der Ethikausschuss legt jährlich einen anonymisierten Bericht vor.

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich mit dem im Anhang dieser Charta enthaltenen Verfahren zur Meldung und Hinweisgabe vertraut zu machen.

Disziplinar-massnahmen bei Nichteinhaltung der Charta

Die Einhaltung der in dieser Ethik-Charta festgelegten Grundsätze ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Die Nichteinhaltung der in der Ethik-Charta der Gruppe festgelegten Grundsätze kann zu Disziplinar-massnahmen führen, die der Schwere des Sachverhalts angemessen sind und von einer Verwarnung bis hin zu Sanktionen reichen können, die im Arbeitsrecht und in den internen Vorschriften des Unternehmens vorgesehen sind. Diese Massnahmen werden unter Einhaltung der gesetzlichen Verfahren und der den Mitarbeitern gemäss den für ihren Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften zustehenden Garantien festgelegt. Sanktionen können auch bei missbräuchlicher Meldung, bei Verletzung der Vertraulichkeit einer Untersuchung oder bei Vergeltungsmassnahmen gegen einen Hinweisgeber verhängt werden. Jeder gemeldete Sachverhalt wird streng und unparteiisch geprüft, um eine faire Behandlung aller betroffenen Parteien zu gewährleisten.

Bei Verhaltensweisen, die einen Gesetzesverstoss darstellen könnten, behält sich die Gruppe zudem das Recht vor, die zuständigen Behörden zu befassen und gegebenenfalls unter Einhaltung der geltenden lokalen Rechtsvorschriften Anzeige zu erstatten.

Die Gruppe verpflichtet sich zudem, im Falle eines Verstosses gegen diese Charta die erforderlichen Korrektur-massnahmen zu ergreifen, um eine Wiederholung solcher Verstösse zu verhindern und die Einhaltung ihrer Verpflichtungen nachhaltig zu stärken.

Fazit

Diese Ethik-Charta ist weit mehr als nur ein Dokument: Sie ist ein echter Leitfaden für Ihre Entscheidungen und Ihr Verhalten in einem sich ständig wandelnden Umfeld. Sie spiegelt die Werte der Etam-Gruppe und unseren Willen wider, mit Integrität, Verantwortung und Respekt zu handeln.

Jeder Mitarbeiter spielt eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung dieser Verpflichtungen im Alltag, bei seinen Entscheidungen, Handlungen und Beziehungen zu anderen,

unabhängig von seinem Beruf und seiner Position. Ethik ist kein abstraktes Prinzip: Sie zeigt sich in unseren Handlungen, unseren Worten und unseren Entscheidungen. Indem Sie sich diese Charta zu eigen machen, tragen Sie dazu bei, ein gesundes, ethisches und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen – eine wesentliche Grundlage für Vertrauen, Zusammenhalt und die nachhaltige Entwicklung der Etam-Gruppe.

ANHANG 1:

VERFAHREN ZUR MELDUNG VON VERSTÖSSEN

ZIEL DES MELDEVERFAHRENS

Die Etam-Gruppe fördert eine Kultur der Transparenz und des Dialogs. Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seinem Beschäftigungsstatus, sowie jede externe Person, die mit der Gruppe in Verbindung steht, muss in gutem Glauben eine Situation oder ein Verhalten melden können, das gegen das Gesetz, interne Regeln oder die Grundsätze dieser Charta verstösst. Sollten sich die Tatsachen später als unrichtig erweisen, hat dies keine Konsequenzen, sofern in gutem Glauben gehandelt wurde. Der Begriff „in gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Meldung davon ausgegangen ist, dass die Informationen vollständig, ehrlich und korrekt waren, auch wenn sich später herausstellt, dass es sich um einen Irrtum handelte.

Das Meldesystem ist ein Instrument, das den ethischen Ansatz der Etam-Gruppe stärkt. Es handelt sich um eine ergänzende Möglichkeit für Mitarbeiter, die nicht dazu bestimmt ist, andere bestehende Meldekanäle zu ersetzen: die Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Personalvertreter.

Dieses Meldesystem steht allen Mitarbeitern der Etam-Gruppe offen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, einschliesslich ehemaliger Mitarbeiter des Unternehmens (sofern die gemeldeten Informationen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erlangt wurden), Personen, die sich um eine Stelle bei der betreffenden Einheit beworben haben (sofern die Informationen im Rahmen dieser Bewerbung erlangt wurden), Aktionäre und Gesellschafter des Unternehmens, Organmitglieder, externe und gelegentliche Mitarbeiter, Vertragspartner des betreffenden Unternehmens und deren Subunternehmer oder, im Falle juristischer Personen, die Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieser Vertragspartner und Subunternehmer sowie deren Mitarbeiter.

AUSÜBUNG DES MELDERECHTS

Ein Meldesystem wird über vertrauliche und gesicherte Kanäle zur Verfügung gestellt. Die Meldungen können sich beispielsweise auf Fälle von Korruption, Diskriminierung, Belästigung, Interessenkonflikten oder auch auf die Missachtung von Menschenrechten oder Umweltvorschriften beziehen.

Um Sachverhalte zu melden, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgebungssystems fallen, ist der normale Weg die direkte Vorgesetztenebene des Mitarbeiters.

Wenn der Mitarbeiter jedoch der Ansicht ist, dass die Information seiner direkten Vorgesetzten Schwierigkeiten bereiten könnte oder dass die zu meldende Unregelmässigkeit möglicherweise nicht angemessen weiterverfolgt wird, kann er sich über das Meldesystem an die Personalabteilung, die Personalvertreter und den Verantwortlichen für das System wenden.

Die Gruppe stellt zwei sichere interne Meldekanäle zur Verfügung:

- Eine spezielle, gesicherte Meldeplattform, über die Meldungen auch anonym eingereicht werden können : <https://etam-groupe.whispli.com/alert>



- Eine E-Mail-Adresse: ethics@etam.fr

Jede Meldung wird innerhalb von sieben Werktagen nach Eingang schriftlich bestätigt. Jede Meldung wird vom Verantwortlichen des Systems entgegengenommen und bearbeitet, dessen Stellung und Kompetenz eine unparteiische Bearbeitung der Meldungen gewährleisten.

Die Meldung kann auch ohne vorherige interne Meldung an die zuständigen Behörden weitergeleitet werden.

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, Opfer von Vergeltungsmassnahmen zu sein, muss dies über die sicheren Meldekanäle melden.

IDENTITÄT DES MELDENDEN

Die Meldung erfolgt anonym oder namentlich. Eine namentliche Meldung wird vertraulich behandelt, unter Einhaltung der geltenden Vorschriften zur Verarbeitung personenbezogener Daten.

Das Meldungsverfahren gewährleistet die Integrität und Vertraulichkeit der bei der Meldung gesammelten Informationen, insbesondere der Identität des Meldenden.

So kann ein Hinweisgeber, der dieses Meldesystem nutzt, darauf vertrauen, dass alle Vorkehrungen getroffen werden, um die Vertraulichkeit seiner Identität während der gesamten Untersuchung zu gewährleisten. Ebenso wird seine Identität keinem Mitarbeiter (mit Ausnahme der zur Erfassung der Informationen benannten Personen) mitgeteilt, einschliesslich der Person(en), die möglicherweise betroffen sind oder Gegenstand einer Untersuchung sind, selbst wenn diese um Auskunft bitten.

Die Tatsache, dass der Hinweisgeber bei der Nutzung des Systems seine Identität angibt, fördert ein verantwortungsbewusstes Handeln.

Sollten sich die Tatsachen später als unrichtig erweisen, hat dies keine Konsequenzen, sofern Sie in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung gehandelt haben. Der missbräuchliche oder verleumderische Gebrauch des Systems kann jedoch für den Urheber disziplinarische Massnahmen sowie strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.

INFORMATION DER VON DER MELDUNG BETROFFENEN PERSONEN

Gemäss den Artikeln 6 und 32 des Gesetzes vom 6. Januar 1978 in der Fassung von 2004 wird die betroffene Person vom Verantwortlichen des Systems unmittelbar nach der Speicherung der sie betreffenden Daten informiert, damit sie der Verarbeitung ihrer Daten widersprechen kann.

Diese Information, die direkt vom Ethikbeauftragten übermittelt wird, enthält insbesondere folgende Angaben: den Verantwortlichen des Systems, den Vorwurf sowie die Modalitäten zur Ausübung der Rechte auf Auskunft und Berichtigung.

Sind jedoch Sicherungsmassnahmen erforderlich, insbesondere um die Vernichtung von Beweismitteln im Zusammenhang mit der Meldung zu verhindern, erfolgt die Unterrichtung dieser Person erst nach Ergreifen dieser Massnahmen.

IM RAHMEN DER MELDUNG ERFASSTE DATEN

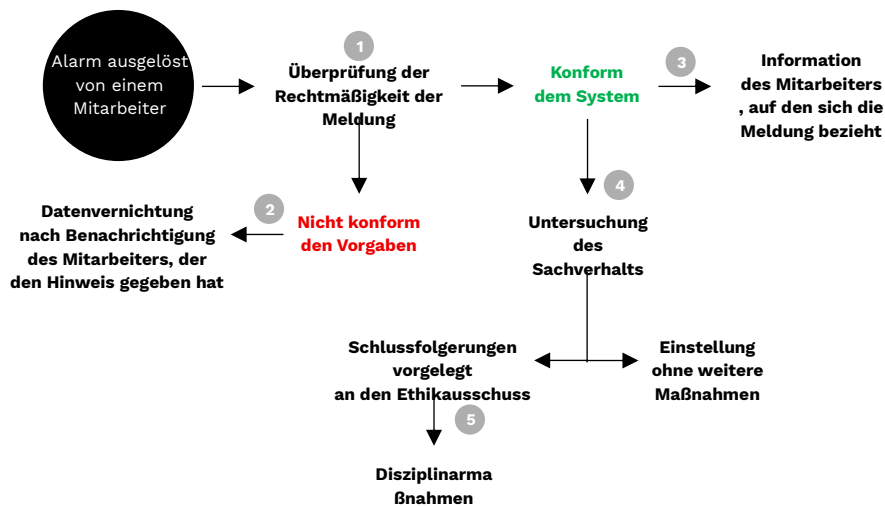
Die über das System erhobenen Daten können vom Verantwortlichen des Systems verarbeitet werden. Es werden ausschliesslich die folgenden Datenkategorien verarbeitet:

- Identität, Funktion und Kontaktdaten des Hinweisgebers;
- Identität, Funktion und Kontaktdaten der Personen, die Gegenstand der Meldung sind;
- Identität, Funktion und Kontaktdaten der Personen, die an der Erfassung oder Bearbeitung der Meldung beteiligt sind;
- gemeldete Sachverhalte;
- im Rahmen der Überprüfung der gemeldeten Sachverhalte erhobene Informationen;
- Bericht über die Überprüfungsmassnahmen;
- Massnahmen, die aufgrund der Meldung ergriffen wurden.

Die erfassten Sachverhalte beschränken sich streng auf die Bereiche, die unter das Warnsystem fallen. Die Berücksichtigung der beruflichen Meldung stützt sich ausschliesslich auf objektiv formulierte Angaben, die in direktem Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des Meldesystems stehen und für die Überprüfung der behaupteten Sachverhalte unbedingt erforderlich sind. Aus der Darstellung der Sachverhalte muss eindeutig hervorgehen, dass die gemeldeten Sachverhalte möglicherweise Straftaten darstellen.

BEARBEITUNG DER MELDUNG

Das Verfahren zur Bearbeitung von Meldungen über das interne System gliedert sich in 5 Schritte:



- (1) Bei jeder Meldung prüfen die Verantwortlichen des Systems (nämlich die Abteilung für interne Revision und der Leiter der Rechtsabteilung) die Objektivität der gemeldeten Sachverhalte und führen die erforderlichen Überprüfungen durch, bevor sie weitere Massnahmen ergreifen. Um die Richtigkeit der vorgebrachten Vorwürfe zu beurteilen, kann der Verantwortliche des Systems vom Meldenden zusätzliche Informationen anfordern.
- (2) Die Verantwortlichen des Systems behalten sich das Recht vor, eine Meldung nicht zu bearbeiten, insbesondere wenn sie eines der folgenden Kriterien erfüllt:
 - ausserhalb des Anwendungsbereichs der Ethik-Charta;
 - in böser Absicht;
 - verleumderischer oder missbräuchlicher Natur;
 - auf nicht überprüfbaren Tatsachen beruhend

Der Meldende wird über die Gründe informiert, aus denen der Verantwortliche des Systems der Ansicht ist, dass seine Meldung die Bedingungen zum Schutz von Hinweisgebern nicht erfüllt.

Sind die Vorwürfe unrichtig oder unbegründet oder ist die Meldung gegenstandslos geworden, schliesst der Verantwortliche für das System die Meldung ab. Der Verfasser der Meldung wird schriftlich über die Schliessung der Akte informiert.

- (3) Unterrichtung der von der Meldung betroffenen Personen: Sobald die gemeldeten Sachverhalte in den Anwendungsbereich fallen, wird der betroffene Mitarbeiter von den Verantwortlichen des Systems darüber informiert, dass gegen ihn ein Meldeverfahren läuft, wobei ihm die ihm vorgeworfenen Sachverhalte dargelegt werden und ihm die Möglichkeit gegeben wird, der Verarbeitung seiner Daten zu widersprechen. Falls die Untersuchung die Ergreifung von Sicherungsmassnahmen erfordert, insbesondere um die Vernichtung von Beweismitteln zu verhindern, erfolgt die Unterrichtung der Person nach Ergreifen dieser Massnahmen. Die betroffene Person hat somit die Möglichkeit, auf die ihr vorgeworfenen Sachverhalte zu reagieren und ihren Standpunkt darzulegen.

Die Person, gegen die die Meldung gerichtet ist, wird ebenfalls darüber informiert, an welche Stellen der Meldungsbericht weitergeleitet werden kann und wie sie ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung ausüben kann.

Der Hinweisgeber wird ebenfalls darüber informiert, dass sein Antrag berücksichtigt wurde und derzeit geprüft wird.

Je nach Art der Meldung wird eine interne Untersuchung oder ein formelleres Ermittlungsverfahren eingeleitet.

- (4) Alle Meldungen werden von den Verantwortlichen des Systems entgegengenommen, die die Fälle, die die in dieser Ethik-Charta behandelten Bereiche betreffen, im

Rahmen eines Ad-hoc-Ausschusses prüfen, dem eine begrenzte Anzahl von Personen angehört, die für das behandelte Thema kompetent sind.

Im Rahmen der Untersuchung kann es vorkommen, dass wesentliche Elemente der Meldung an Personen weitergeleitet werden, die verschiedenen Einheiten der Gruppe angehören und aufgrund ihrer jeweiligen Kompetenzen benannt wurden. Die Anzahl der mit der Bearbeitung der Meldungen betrauten Personen ist begrenzt, und sie unterliegen einer Geheimhaltungspflicht.

Wenn die durchgeführte Untersuchung die Verarbeitung personenbezogener Daten erfordert, verpflichtet sich die Etam-Gruppe, die geltenden Datenschutzbestimmungen des Landes einzuhalten, in dem der Hinweis eingegangen ist. Dies umfasst:

- die Rechte der Personen, deren Daten erhoben werden;
- die Vorschriften zur Aufbewahrungsdauer dieser Daten;
- die Löschung von Daten im Zusammenhang mit unbegründeten Meldungen;
- die Vorschriften zur Informationssicherheit, zu den Bedingungen für die Weitergabe von Daten an Dritte und zu den geltenden Beschränkungen für die Übermittlung von Daten ausserhalb der EU.

- (5) Die Verantwortlichen des Systems leiten ihre Schlussfolgerungen an den Ethikausschuss weiter. Gegen den Mitarbeiter können Disziplinar massnahmen eingeleitet werden.

SCHUTZ DER MITARBEITER UND DER INFORMATIONEN

Die Gruppe gewährleistet die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der gemeldeten Sachverhalte und der beteiligten Personen sowie die Vermeidung von Vergeltungsmassnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung gemacht haben. Besonderes Augenmerk wird auf die Formulierung der Informationen gelegt, die der betroffenen Person mitgeteilt werden, damit diese so allgemein wie möglich gehalten werden, um eine indirekte Identifizierung des Hinweisgebers zu vermeiden, sofern dies möglich ist. Die Identität des Hinweisgebers wird, sofern die Meldung nicht anonym erfolgt, streng vertraulich behandelt.

Aufhebung der Vertraulichkeit durch die zuständigen Behörden

Die Vertraulichkeit gilt im Rahmen der internen Bearbeitung der Meldung.

Sie kann jedoch nicht gegenüber Verwaltungs-, Justiz- oder Aufsichtsbehörden geltend gemacht werden, wenn diese rechtmässig die Übermittlung von Informationen verlangen, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind (z. B. im Rahmen eines Strafverfahrens, einer Verwaltungsuntersuchung oder einer behördlichen Kontrolle).

In diesem Fall wird der Hinweisgeber, sofern dies rechtlich nicht unmöglich ist, vorab über die Weitergabe seiner Identität oder von Angaben, die seine Identifizierung ermöglichen, informiert.

DATENSPEICHERUNG

Die im Rahmen der eingegangenen und/oder bearbeiteten Meldungen erhobenen Daten werden gemäss den geltenden Bestimmungen vernichtet, aufbewahrt oder archiviert.

So werden Daten zu einer Meldung, die als nicht in den Anwendungsbereich des Systems fallend angesehen wird, unmittelbar nach ihrer Erfassung durch die Verantwortlichen des Systems vernichtet.

Führt die Meldung nicht zu einem Disziplinarverfahren oder einer strafrechtlichen Verfolgung, werden die Daten zu dieser Meldung innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Überprüfungs massnahmen vernichtet.

Werden ein Disziplinarverfahren oder gerichtliche Schritte gegen den betroffenen Mitarbeiter oder den Urheber einer missbräuchlichen Meldung eingeleitet, werden die Daten zu dieser Meldung vom Verantwortlichen des Systems bis zum Abschluss des Verfahrens aufbewahrt. Die Daten, die Gegenstand von Archivierungsmassnahmen sind, werden im Rahmen eines separaten Informationssystems mit beschränktem Zugriff für einen Zeitraum aufbewahrt, der die Fristen für Rechtsstreitigkeiten nicht überschreitet.

ANHANG 2:

RICHTLINIE ZU GESCHENKEN UND EINLADUNGEN

ZIELE

Diese Richtlinie ist integraler Bestandteil der Ethik-Charta und zielt darauf ab, klare Leitlinien für die Annahme und das Anbieten von Geschenken und Einladungen im beruflichen Umfeld festzulegen, um jegliche Situation von Korruption, Interessenkonflikten oder Rufschädigung der ETAM-Gruppe zu verhindern.

Geschenke und Einladungen können verschiedene Formen annehmen, beispielsweise Einladungen in ein Restaurant, zu einer Fachmesse, zu einer Sport- oder Kulturveranstaltung usw.

Geschenke und Einladungen sind im Geschäftsleben üblich und stellen als solche keine Korruptionshandlungen dar.

Das Anbieten oder Annehmen eines Geschenks oder einer Einladung kann unter bestimmten Umständen einen Korruptionsakt darstellen. Dies ist der Fall, wenn damit beabsichtigt wird, die Vornahme oder Unterlassung einer Handlung durch eine Person zu beeinflussen, unter Missachtung ihrer gesetzlichen, vertraglichen oder beruflichen Verpflichtungen.

DEFINITIONEN

Es gelten folgende Definitionen:

Geschenk: jeder Gegenstand von Wert, jede Dienstleistung, jeder Vorteil, jeder Rabatt, jedes Darlehen oder jede Zuwendung, die in einem beruflichen Kontext angeboten oder entgegengenommen wird.

Einladung: jede Einladung zu einer Mahlzeit, einer Veranstaltung, einer Reise, einer Unterkunft, einer Sport- oder Kulturveranstaltung, die in einem beruflichen Kontext angeboten oder angenommen wird.

Dritte: jede Person oder Einrichtung ausserhalb der Gruppe (Kunden, Lieferanten, Partner, Beauftragte, Vertreter, Behörden usw.).

GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie zu Geschenken und Einladungen gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit innerhalb der Etam-Gruppe ausüben, im Folgenden als „Mitarbeiter“ bezeichnet.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Es ist verboten, Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, die eine geschäftliche Entscheidung in unzulässiger Weise beeinflussen oder eine Verpflichtung gegenüber einer externen Partei begründen könnten.

Jedes Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Einladungen muss transparent sein und darf die Integrität des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter nicht beeinträchtigen. Das Anbieten oder Annehmen eines solchen Geschenks durch einen Mitarbeiter darf nicht als Gegenleistung für sein Handeln oder Unterlassen angesehen werden.

Jede Person, der ein Geschenk oder eine Einladung angeboten wird, ist aufgefordert, sich folgende Fragen zu stellen:

- Wie hoch ist der ungefähre Wert des Geschenks? Ist es angemessen?
- Wäre es mir peinlich, wenn mein berufliches Umfeld erfahren würde, dass ich es erhalten habe?
- Würden in den letzten Monaten weitere Geschenke oder Einladungen von derselben Person oder Organisation angeboten?
- Sind das Geschenk oder die Einladung aufgrund ihres Wertes oder ihrer Häufigkeit geeignet, die Ausübung meiner Aufgaben zu beeinträchtigen oder dem Ruf der Organisation zu schaden?
- In welchem Zusammenhang steht dieses Angebot? Werden das Geschenk oder die Einladung aus Höflichkeit oder zu geschäftlichen Zwecken angeboten, oder um eine Gegenleistung zu erhalten? Zu welchem Zeitpunkt werden sie angeboten?

- Würde ich die gleiche Entscheidung treffen, wenn ich das Geschenk oder die Einladung nicht annehmen würde?

Im Zweifelsfall wird der betroffene Mitarbeiter gebeten, seinen Vorgesetzten zu befragen, um zu klären, ob das Geschenk oder die Einladung angeboten oder angenommen werden darf.

GESCHENKE

Annahme von Geschenken:

Mitarbeiter dürfen Geschenke von symbolischem Wert annehmen, die in der Regel unter 150 Euro liegen und den lokalen Geschäftspraktiken entsprechen.

Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten (Geschenkgutscheine, Banküberweisungen, Kostenerstattungen, Einkaufsgutscheine, Kryptowährungen usw.) sind strengstens untersagt.

Unangemessene oder illegale Geschenke sind verboten (Glücksspiel, Drogen, Betäubungsmittel, Teilnahme an Shows oder Veranstaltungen sexueller Natur, Aufenthalt in Einrichtungen sexueller Natur usw.).

Jedes Geschenk, das von einem an einer Ausschreibung teilnehmenden Lieferanten entgegengenommen wird, ist verboten und muss unabhängig vom Wert an den Lieferanten zurückgeschickt werden.

Anbieten von Geschenken:

Geschenke an Dritte müssen angemessen, geeignet und mit den lokalen Gesetzen vereinbar sein. Sie müssen vom Vorgesetzten des Mitarbeiters genehmigt werden.

Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten (Geschenkgutscheine, Banküberweisungen, Kostenerstattungen, Einkaufsgutscheine, Kryptowährungen usw.) sind strengstens verboten, mit Ausnahme von Geschenkkarten der Marken der Gruppe, die im Rahmen einer Geschäftsbeziehung (Presse, Influencer) in angemessener Höhe angeboten werden.

Unangemessene oder illegale Geschenke sind verboten (Glücksspiel, Drogen, Betäubungsmittel, Teilnahme an Shows oder Veranstaltungen sexueller Natur, Aufenthalt in Einrichtungen sexueller Natur usw.).

Geschenke an Amtsträger sind strengstens verboten.

EINLADUNGEN

Annahme von Einladungen:

Einladungen zu beruflichen Veranstaltungen (Mittagessen, Abendessen, Konferenzen) können angenommen werden, sofern sie angemessen und verhältnismässig sind. Sie bedürfen der vorherigen Zustimmung des Vorgesetzten des Mitarbeiters.

Einladungen zu Veranstaltungen, die eine Reise beinhalten, dürfen angenommen werden, sofern sie angemessen und verhältnismässig sind. Sie bedürfen der vorherigen Zustimmung des Vorgesetzten des Mitarbeiters. Diese Reisen müssen unter streng geschäftlichen Bedingungen stattfinden. Einladungen zu Vergnügungsreisen sind verboten.

Jede Einladung, die als Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung wahrgenommen werden könnte, muss abgelehnt werden.

Einladungen unangemessener oder rechtswidriger Art sind verboten (Teilnahme an Shows oder Veranstaltungen sexueller Natur, Aufenthalt in Einrichtungen sexueller Natur usw.).

Angebot von Einladungen:

Einladungen müssen in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen und vom Vorgesetzten des Mitarbeiters genehmigt werden.

Einladungen unangemessener oder rechtswidriger Art sind verboten (Teilnahme an Shows oder Veranstaltungen sexueller Natur, Aufenthalt in Einrichtungen sexueller Natur usw.).