

CODE OF CONDUCT

Warum „Corporate Compliance“

Five Star wird als weltweit agierendes Speditions- und Logistikunternehmen von Kunden und Partnern für seine große Zuverlässigkeit und Servicequalität geschätzt. Während es Jahre gedauert hat, diesen Ruf zu erwerben, kann er durch unüberlegtes und regelwidriges Handeln möglicherweise nur eines einzelnen Mitarbeiters von einer Sekunde auf die andere beschädigt werden. Dies gilt es zu verhindern. Daher kommt es darauf an, dass jeder Mitarbeiter sich bei seinem Handeln insbesondere durch die Prinzipien leiten lässt, die in diesen Corporate-Compliance-Grundsätzen dargestellt sind. Denn jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Handeln das Ansehen des Unternehmens.

Dieser Kodex dient als Grundlage für gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Er deckt aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreibt er alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln. Das anwendbare nationale Recht formuliert häufig strengere Standards, die in jedem Fall zu beachten sind. Die hier beschriebenen Verhaltensrichtlinien versuchen, die wesentlichen Aspekte von Corporate Compliance zusammenzufassen und anschaulich zu machen, wobei der hier aufgeführte Themenkatalog ausdrücklich nicht abschließend zu verstehen ist und rechtmäßiges Verhalten in jeder Hinsicht und im Hinblick auf alle anwendbaren gesetzlichen Vorschriften gefordert ist. Die Corporate-Compliance-Grundsätze können nur Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung haben. Darüber hinaus sollen sie die Mitarbeiter dazu veranlassen, sich mit den für sie maßgeblichen Regeln vertraut zu machen und im Zweifelsfall Rat einzuholen, denn Unkenntnis schützt nicht vor den möglichen Folgen eines regelwidrigen Verhaltens.

Einleitung

Corporate Compliance bedeutet gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln die anwendbaren unternehmensspezifischen und gesetzlichen Regeln einzuhalten.

Dieser Code of Conduct stellt einen Regelungsrahmen dar, der für jeden Mitarbeiter der Unternehmensgruppe, unabhängig von seiner Stellung im Konzern, Gültigkeit hat. Er soll dabei helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen.

Mitarbeiter können sich bei Regelverletzungen nicht darauf berufen, sie hätten im Interesse von Five Star handeln wollen. Denn alle Regelverstöße schaden langfristig stets dem Unternehmen. Daraus resultierende vermeintliche Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen als Ganzes vorteilhaft. Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es in irgendeiner Form mit unrechtmäßigem oder unethischem Handeln verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht.

Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben. Unter anderem drohen: Geldstrafen, Bußgelder, Schadens- und

Strafschadensersatz, Ausschluss von Aufträgen, Imageschäden, Abbruch von Geschäftsbeziehungen, Erpressungsversuche, negative Beurteilungen am Kapitalmarkt.

Auch dem einzelnen Mitarbeiter, der gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze verstößt, drohen empfindliche Konsequenzen, beispielsweise Freiheits- oder Geldstrafen, Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Die Unternehmen der Five Star - Gruppe operieren global. Unsere Mitarbeiter sind deshalb vielfältigen Normen und ethischen Grundsätzen unterworfen – auch solchen, mit denen sie häufig nicht vertraut sind. Scheinbar rein lokale Vorgänge können zusätzlich ausländischen Rechtsordnungen unterliegen. Die Corporate-Compliance-Grundsätze sollen Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen.

Wir verpflichten uns zur Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen

Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und die Interessen des Unternehmens trennen. Konfliktsituationen zwischen unternehmerischen und rein privaten Interessen oder auch nur deren Anschein sind in jedem Fall zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte sind durch Einschaltung des Vorgesetzten zu lösen.

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen von den Firmeninteressen trennen. Voraussetzung für die Vermeidung von Interessenskonflikten ist der professionelle, unabhängige und unparteiische Umgang mit den dienstlichen Aufgaben. Bei internen Entscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien.

Nebentätigkeiten stehen unter einem Genehmigungsvorbehalt und dürfen die Interessen des Unternehmens nicht negativ berühren.

Interessenkonflikte können beispielsweise entstehen bei:

Personalentscheidungen: Diese dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein.

Geschäftsbeziehungen zu Dritten: Diese dürfen nur auf sachlichen Kriterien (beispielsweise Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, Umweltverträglichkeit und technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer langfristigen und konfliktfreien Geschäftsbeziehung) basieren. Persönliche Beziehungen, Interessen, materielle oder immaterielle Vorteile dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht beeinflussen. Ein besonderer Hinweis an den jeweiligen Vorgesetzten ist auch dann erforderlich, wenn Mitarbeiter unserer Unternehmensgruppe oder nahe Verwandte eines Mitarbeiters über eine eigene Gesellschaft eine Liefer- oder Leistungsbeziehung zu unserer Unternehmensgruppe aufbauen.

Grundsätze unseres Handelns

Privater Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern: Wenn ein Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Geschäftsbeziehung von Unternehmen unserer Gruppe

mit dem Lieferanten oder Geschäftspartner nehmen kann, ist eine private Beauftragung dieses Lieferanten oder Geschäftspartners stets ein Vorgang, den der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten anzuzeigen hat und von diesem genehmigen lassen muss.

Einsatz von Five Star - Mitarbeitern für private Zwecke: Es ist unzulässig, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte unter Missbrauch ihrer Weisungsmöglichkeiten die Arbeitsleistung von Mitarbeitern unserer Unternehmensgruppe zu privaten Zwecken einsetzen.

Verwendung von Unternehmenseigentum (beispielsweise Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger): Ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten darf kein Mitarbeiter Gegenstände, die unserer Unternehmensgruppe gehören, für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmensgeländes entfernen. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder geschäftliche Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

Aufnahme zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse: Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung von seinem Vorgesetzten genehmigen lassen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen unsere Unternehmensgruppe in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis steht oder stehen könnte.

Privater Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen: Die Five Star - Gruppe begrüßt ein ehrenamtliches Engagement ihrer Mitarbeiter – allerdings ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vereinbar ist.

Wir verpflichten uns zu Integrität im Geschäftsverkehr – keine Korruption

Korruption wird innerhalb der Five Star - Gruppe nicht geduldet.

In vielen Ländern der Welt wird Korruption als Straftat verfolgt, und zwar unabhängig davon, ob sie im In- oder Ausland erfolgt. Niemals und in keinem Land der Welt dürfen Mitarbeiter daher versuchen, Geschäftspartner unrechtmäßig zu beeinflussen – weder durch Begünstigungen noch durch unangemessene Geschenke oder die Gewährung sonstiger Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Vertretern von Behörden oder öffentlichen Institutionen.

Die gesamte Unternehmensgruppe toleriert keinerlei Form von Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige rechtswidrige Vorteilsgewährung. Zuwiderhandlungen durch Mitarbeiter führen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und zur strafrechtlichen Verfolgung. Die Beschäftigten von Five Star verpflichten sich, weder im eigenen Namen noch für Dritte, Vergünstigungen in Form von Geld- oder Sachzuwendungen und Dienstleistungen von Personen oder Unternehmen, mit denen die Unternehmensgruppe geschäftliche Beziehungen unterhält oder die an der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung interessiert sind, anzunehmen oder solche anzubieten. Ausgenommen sind geringwertige Aufmerksamkeiten sowie gelegentliche Einladungen, die im Rahmen der gesellschaftlichen Gepflogenheiten sowie innerhalb des gesetzlich

zulässigen, normalen und üblichen Rahmens der Verkaufsförderung liegen. Die Regelungen in den Code of Conducts unserer Geschäftspartner (insbesondere Kunden), hinsichtlich der Vergünstigungen, sind immer vorrangig zu behandeln.

Für unsere Unternehmensgruppe kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Wir nehmen in Kauf, wenn dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt. Kein Zuwachs an Umsatz und Gewinn kann jemals unrechtmäßiges Geschäftsgebaren rechtfertigen. Dies gilt ohne Ausnahme für die gesamte Gruppe. Kein Mitarbeiter, in welchem Land auch immer er tätig ist, darf sich darüber hinwegsetzen. Als Vorteil gilt jegliche Zuwendung, auch wenn sie nur mittelbar (beispielsweise an Freunde oder Angehörige oder Vereine) erfolgt.

Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen muss im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. Strengere Bestimmungen sind stets und vorrangig zu beachten.

In jedem Fall ist es untersagt, persönliche Zuwendungen zu fordern und Bargelddbeträge oder bargeldähnliche Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren. Dieser Sachverhalt ist klar von Zahlungen zu differenzieren, die als Spende erfolgen (siehe den nachfolgenden Abschnitt). Für die Gewährung und Annahme von Vorteilen bei Geschäftspartnern gilt: Der Vorteil darf nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen, und es darf sich nur um einen Vorteil handeln, der nach den Rechtsordnungen, denen der Schenkende und der Annehmende unterliegen, als rechtlich unbedenklich angesehen werden kann. Bei Zweifelsfragen muss eine sorgfältige juristische Prüfung erfolgen.

Grundsätze für Spenden und Sponsoring der Five Star - Gruppe

Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt auch von der sozialen Akzeptanz und von dem Vertrauen unseres Umfeldes in unser Handeln ab. Deshalb heißt für uns verantwortungsvolle Unternehmenspolitik, auch gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt in besonderem Maße im lokalen und regionalen Umfeld unserer Standorte.

Das Thema Bildung und die Zielgruppe Kinder und Jugendliche bilden dabei einen Schwerpunkt unseres Engagements.

Zahlungen, die klar und eindeutig als Spende erfolgen, stellen zwar einen Vorteil für den Empfänger der Spende dar, fallen aber nicht unter die Compliance-Thematik, sofern sie im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen.

Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb – keine verbotenen Kartellabsprachen

Die Five Star - Gruppe bekennt sich ohne jede Einschränkung zur marktwirtschaftlichen Ordnung. Das Kartellrecht ist ein wichtiges Instrument, um fairen und unverzerrten Wettbewerb zu schützen.

Die Firmen der Five Star - Gruppe halten sich strikt an die geltenden Kartellgesetze. Diese Gesetze fördern und schützen den freien und fairen Wettbewerb weltweit und untersagen jedes wettbewerbswidrige Verhalten wie z. B. geheime Preisabsprachen. Keinem Mitarbeiter des Unternehmens ist es in diesem Zusammenhang gestattet, sich an Preisabsprachen, abgestimmten Vorgehensweisen bei öffentlichen Ausschreibungen, der Aufteilung von Märkten oder Kunden oder an ähnlichen illegalen wettbewerbswidrigen Aktivitäten zu beteiligen.

Der Schutz des Wettbewerbs durch das Kartellrecht wird durch das Verbot von Kartellabsprachen zwischen Wettbewerbern und durch Verbot von kartellwidrigen Mechanismen in Verträgen zwischen Lieferanten und Kunden gewährleistet.

Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind:

Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Kapazitätsabsprachen, Aufteilung regionaler Märkte, Aufteilung von Kunden, Preisbindungen Verstöße gegen das in den einzelnen Ländern geltende Kartellrecht, und dabei insbesondere gegen das US – amerikanische und das europäische Kartellrecht, können für Five Star als Unternehmen die in der Einleitung aufgezeigten dramatischen Folgen haben. Bei Kartellverstößen drohen insbesondere empfindliche Bußgelder, Schadensersatzklagen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und Imageverlust. Aber auch die handelnden Mitarbeiter persönlich können weitreichenden Konsequenzen bis hin zur Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ausgesetzt sein. Five Star wird auch intern gegenüber Mitarbeitern, die das Kartellrecht missachten, keine Nachsicht zeigen. Selbst wenn ein Geschäftsbereich unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen. Denn auch in der Krise sind nur rechtmäßige Maßnahmen zulässig. Das im Kartellrecht geltende Auswirkungsprinzip ist von besonderer Bedeutung: Es kommt nicht allein darauf an, in welchem Landesterritorium ein Verstoß gegen das Kartellrecht begangen wird, es reicht u.U. schon aus, dass sich ein solcher Verstoß negativ auf den Wettbewerb in einem anderen Territorium auswirkt.

Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen’s Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden. Ein abgestimmtes Verhalten mit anderen Bietern ist – insbesondere auch bei privaten Ausschreibungen und Vergabeverfahren der öffentlichen Hand – nicht nur kartellrechtlich, sondern auch strafrechtlich streng verboten. Bei sämtlichen (auch nur geplanten) Vereinbarungen mit Wettbewerbern – auch wenn sie sich auf Bereiche außerhalb der Konkurrenzsituation beziehen – muss eine sorgfältige Prüfung gemäß den hier aufgestellten Leitlinien erfolgen.

Vorsicht ist schon beim Umgang mit Marktinformationen geboten. Marktbeobachtung und Marktforschung sind unverzichtbar und natürlich grundsätzlich zulässig. Aber nicht alle Mittel der Informationsbeschaffung – wie beispielsweise bestimmte organisierte Marktinformationsverfahren – sind dafür geeignet. Gerade der gezielte, häufig bilaterale Austausch von zukunftsgerichteten Informationen über Preise, Kundenbeziehungen, Konditionen, bevorstehende Preisänderungen etc. mit Wettbewerbern ist kritisch und hat daher zu unterbleiben.

Eigene Kalkulationen, Kapazitäten oder Planungen dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offengelegt werden. Wettbewerbslich empfindliche Informationen sind so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert und dadurch ein Einfluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen

werden kann. Schließlich ist auch bei der Vertragsgestaltung im Verhältnis zwischen Lieferanten und Kunden auf das Kartellrecht zu achten. Klauseln, mit denen Weiterverkaufspreise beeinflusst, Verwendungs- oder Weiterverkaufsbeschränkungen auferlegt oder Exklusivitätsvereinbarungen getroffen werden, sind immer einer sorgfältigen juristischen Prüfung zu unterziehen.

Wir verpflichten uns zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und zur Wahrung ethischer Prinzipien

Wir stellen uns der gesellschaftlichen Verantwortung und verpflichten alle Manager und Mitarbeiter in allen Landesgesellschaften zur Wahrung ethischer Prinzipien. Das Unternehmen verpflichtet sich sicherzustellen, dass die folgenden Prinzipien an allen seinen Standorten auf der ganzen Welt respektiert werden.

Verbot von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung

Five Star wird keinerlei diskriminierende Maßnahmen zulassen oder Handlungen begehen.

Diskriminierung bedeutet jede Art von Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung, die die Gleichbehandlung oder die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und Beschäftigung einschränken, und die möglicherweise auf Hautfarbe, Geschlecht, Religionsbekenntnis, politische Überzeugung, Alter, nationale, soziale oder ethnische Herkunft, familiäre Verpflichtungen oder ähnliche Überlegungen dieser Art zurückzuführen sind. Five Star bekennt sich überdies zu Arbeitsplätzen, die frei von jeder Art von Belästigung und Schikanen sind. Die persönliche Würde und Privatsphäre sind unantastbar. Wir setzen uns in allen Belangen für Chancengleichheit ein. Diskriminierung oder Mobbing werden von uns nicht toleriert.

Faire Löhne und Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen garantiert, keine Löhne unter dem gesetzlich gültigen Mindestlohn auszuzahlen. Five Star wird weder aus disziplinarischen Gründen noch als Beschäftigungsbedingung Bezahlungen kürzen oder einbehalten. Die den Mitarbeitern ausbezahlte Entlohnung muss alle gültigen Gesetze zu Löhnen und Gehältern erfüllen, einschließlich den Bestimmungen zu Mindestgehältern, Überstunden und gesetzlich festgelegten Vergünstigungen. Arbeitnehmerrechte werden überall geachtet.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Unternehmen stellt sicher, dass der Arbeitsplatz und seine Umgebung (Maschinen, Ausrüstungsgegenstände und Arbeitsablauf, chemische Arbeitsstoffe, etc.) weder die körperliche Unversehrtheit noch die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden. Geeignete Maßnahmen zur Verminderung von Unfallgefahr und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind das Ziel regelmäßiger interner Untersuchungen. Gewalt und Bedrohung am Arbeitsplatz werden ebenso wenig toleriert, wie das Arbeiten unter Einfluss von legalen und illegalen Drogen. Die Arbeitnehmer

erhalten darüber hinaus Schulungen über Sicherheit und Gesundheit im Beruf und am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer müssen über einen garantierten Zugang zu Sanitäreinrichtungen und Sozialräumen verfügen, die in Übereinstimmung mit den dafür anwendbaren gesetzlichen Vorschriften errichtet wurden und dementsprechend weiter aufrechterhalten werden. Der Arbeitsplatz und sein Umfeld müssen über geeignete Notausgänge, Brandschutzeinrichtungen sowie über ausreichende Beleuchtung verfügen. Für einen adäquaten Nichtraucherschutz ist ebenfalls Sorge zu tragen.

Arbeitszeit und Arbeitnehmerrechte

Five Star gewährleistet, dass die geltenden gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen eingehalten werden. Die maximal erlaubte Arbeitszeit pro Woche wird durch nationale Gesetze und entsprechend der Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation geregelt. Die Beschränkung der Überstunden wird gemäß den regionalen gesetzlichen bzw. vertraglichen Verpflichtungen geregelt. Five Star anerkennt und respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf Versammlungsfreiheit sowie deren Recht, sich ihre Vertreter frei und unabhängig zu wählen und garantiert, dass diese Vertreter keiner Form von Diskriminierung ausgesetzt sind.

Verbot von Kinderarbeit

Five Star akzeptiert keine Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren, auch nicht, wenn lokale gesetzliche Bestimmungen dieses gestatten. Allgemeine Ausbildungs- oder Trainingsprogramme, die von Kindern in Schulen oder anderen Institutionen in Anspruch genommen werden, fallen nicht unter diese Beschränkung. Alle jungen Arbeitnehmer müssen davor geschützt werden, irgendwelche Arbeiten zu verrichten, die aller Voraussicht nach gefährlich sind oder die Ausbildung beeinträchtigen oder auch die Gesundheit oder physische, psychische, soziale, geistige oder moralische Weiterentwicklung gefährden.

Wir verpflichten uns zum Schutz natürlicher Ressourcen und des Vermögens der Unternehmensgruppe

Belange des effizienten Umgangs mit natürlichen Ressourcen werden bei Five Star umgesetzt. Die in unserer Gruppe Beschäftigten werden in der Nutzung der betrieblichen Arbeitsmittel in jeder Situation darauf Rücksicht nehmen und den Verbrauch in den notwendigen Grenzen halten. Verfahren und Standards für die Abfallbehandlung, für den Umgang mit und die Entsorgung von chemischen und anderen gefährlichen Materialien, für Emissionen und für die Abwasseraufbereitung, haben zumindest den gesetzlichen Mindestanforderungen zu entsprechen oder diese zu übertreffen.

Vorhandenes geistiges Eigentum, aber auch Ergebnisse und Erkenntnisse aus den durch Five Star erbrachten Dienstleistungen sind vor unberechtigter Nutzung und Weitergabe zu schützen. Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, alles Notwendige zu unternehmen, um dieses Vermögen der Unternehmensgruppe ausreichend zu sichern. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet,

einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Wir verpflichten uns zum Schutz der Qualität und ihrer kontinuierlichen Verbesserung

Die Sicherung höchster Qualität und ihre kontinuierliche Optimierung sind Grundlagen für den Erfolg von Five Star. Unsere in- und ausländischen Kunden erwarten die gewissenhafte Sorgfalt bei der Durchführung unserer Aufgaben. Dieser Kodex gibt die Leitlinien vor, an denen wichtige Handlungen oder Aktivitäten zur Aufgabenerfüllung zu messen sind.

Wir verpflichten uns zum Schutz von Daten und der IT-Sicherheit

Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen ist obligatorisch. Über geschäftliche Vorgänge ist in jedem Fall Stillschweigen zu wahren. Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen und Verschwiegenheitsverpflichtungen gegenüber unseren Kunden und anderen Personen muss strikt im persönlichen Verhalten wie auch im technischen Umfeld beachtet werden. Das informelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist zu wahren; alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben einzuhalten. Aufgrund der internen Nutzung von IT-Systemen ist die Geschäftstätigkeit der gesamten Unternehmensgruppe in starkem Maße von deren Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit abhängig. Der Steuerung und Minimierung der aus dieser Abhängigkeit entstehenden Risiken muss demnach höchste Priorität beigemessen werden.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung, Kommunikation und Überwachung dieser Regeln

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass die Einhaltung der Regeln der Corporate-Compliance-Grundsätze sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet ist. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für seinen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Missstände müssen aktiv angesprochen und bereinigt werden. Jeder Vorgesetzte ist gehalten, durch seine persönliche Integrität ein Vorbild für seinen Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

Was bedeuten diese Grundsätze für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag?

Der Code of Conduct bildet einen Mindeststandard für alle Mitarbeiter von Five Star und ist für diese verbindlich. Verstöße gegen den Code of Conduct werden daher im Interesse aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe der Corporate-Compliance-Grundsätze zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe auch eingehalten werden. Regel- und gesetzestreu Verhalten („Compliance“) ist Teil der Leistungsbewertung eines jeden Mitarbeiters, ohne dass es diesbezüglich einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten. Zweifel sind auszuräumen um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Die Regeln dieser Corporate-Compliance-Grundsätze gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor.

Die Corporate-Compliance-Grundsätze sind für jeden Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich.

Sie beschreiben den Rahmen, in dem sich Mitarbeiter von Five Star sicher bewegen können und dienen damit sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Erfolg des Unternehmens insgesamt.

Norderstedt, Februar 2024



Christian Speit



Fabian Dabelstein



Pierre Koester