



VERHALTENSKODEX DER REWE GROUP



INHALT

VORWORT

Seite 3

#1 WERTSCHÄTZEND: Umgang miteinander

Seite 4

#2 LOYAL: Auftreten in der Öffentlichkeit

Seite 5

#3 FAIR: Verhalten im Wettbewerb

Seite 6

#4 ZUVERLÄSSIG: Schutz von Betriebseigentum und Daten

Seite 7

#5 GERADEAUS: Handeln bei Interessenkonflikten

Seite 8

#6 EHRlich: Einsatz gegen Korruption

Seite 10

#7 NACHHALTIG: Verantwortung für die Zukunft

Seite 12

VERSTÖßE UND IHRE FOLGEN

Seite 14



"Lassen Sie uns gemeinsam Vorbild durch
richtiges Handeln sein."

Lionel Souque

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„GEMEINSAM FÜR EIN BESSERES LEBEN.“ So lautet unsere Mission. Wir können ihr nur gerecht werden, wenn wir an einem Strang ziehen. Unser Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeiter – einschließlich Führungskräfte – sowie die Geschäftsleitungen der REWE Group.

Als Ratgeber und Wegweiser soll er uns dabei unterstützen, jeden Tag auf die richtige Art und Weise an der Erreichung unserer Ziele zu arbeiten: mit jedem Schritt, mit jedem Kontakt, mit jeder Entscheidung und mit jeder einzelnen Handlung.

Unser Verhaltenskodex beschreibt sieben Grundwerte für unser berufliches Handeln: Er appelliert an uns, eine Kultur gegenseitiger **Wertschätzung** und **Loyalität** zu schaffen. Er definiert **Fairness** und **Zuverlässigkeit** als Grundsätze unserer täglichen Arbeit. Er verlangt von uns, **geradeaus** zu handeln, immer **ehrlich** zu bleiben und uns **nachhaltig** für ein besseres Leben zu engagieren.

Bitte beachten Sie unseren Verhaltenskodex! Er ist nicht nur unser klares Bekenntnis zu Compliance, er ist auch eine verbindliche Regelung für alle unsere Handlungen: nach innen – für den Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen – und nach außen – für den Kontakt mit Kunden und Geschäftspartnern. Von Letzteren erwarten wir, dass sie sich die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze ebenfalls zu eigen machen und in ihren Geschäftsbeziehungen auf deren Umsetzung hinwirken.

Lassen Sie uns gemeinsam Vorbild durch richtiges Handeln sein. Unseren Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sollten Sie Fragen oder Zweifel haben, wenden Sie sich bitte an die in diesem Verhaltenskodex genannten Ansprechpartner.

Ihr **Lionel Souque**
Vorstandsvorsitzender der REWE Group

WIR BEHANDELN EINANDER MIT RESPEKT.



#1 WERTSCHÄTZEND

Ein wertschätzender Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern ist die Grundvoraussetzung für ein echtes Miteinander. Gerade im Berufsleben kann es zu Meinungsverschiedenheiten und herausfordernden Situationen kommen, die nur mit gegenseitigem Respekt gut gemeistert werden können. Das bringt nicht nur uns selbst, sondern auch das Unternehmen nach vorne.

Unterschiedliche Meinungen sind nicht nur unvermeidbar – sie sind auch nötig, um unsere Produkte, Leistungen und Prozesse weiterzuentwickeln. Hierbei müssen wir gerade im Berufsleben immer bei der Sache bleiben: Persönliche Abwertung lassen wir nicht zu. Wenn wir Personen ungleich behandeln, muss es dafür immer einen sachlichen und objektiven Grund geben. Eine **Ungleichbehandlung** aus anderen Motiven etwa wegen der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft, aufgrund des Geschlechts, Alters oder sexueller Orientierung, aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, wegen einer Krankheit oder Behinderung ist Diskriminierung – und diese ist bei der REWE Group tabu.

Ein Verhalten, das dazu führt, dass Kollegen, Kunden oder Geschäftspartner beleidigt, erniedrigt oder beschämt werden, ist bei der REWE Group unerwünscht. Dazu gehört auch jegliche Form von **Mobbing**. Anzeichen für Mobbing können Verleumdungen eines Kollegen und seiner Familie, das Verbreiten

von Gerüchten, Drohungen, Beschimpfungen oder Schikanen sein. Aber auch bewusst ehrverletzende oder unwürdige Behandlungen und das absichtliche Zurückhalten arbeitsnotwendiger Informationen gehören dazu. **Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz wird bei der REWE Group ebenfalls in keiner Form geduldet. Darunter fällt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das ein anderer als unerwünscht empfindet.

Fühlen Sie sich bei der REWE Group nicht fair behandelt oder beobachten Sie dies bei anderen? Sie haben das Recht, darauf aufmerksam zu machen und in Ihrem Anliegen ernst genommen und angehört zu werden. Jede Beschwerde wird dabei sorgfältig geprüft. Die betroffene Person wird über das Ergebnis der Prüfung informiert. Bitte scheuen Sie sich nicht, auf Ihren Vorgesetzten zuzugehen oder sich direkt an die zuständige Stelle in Ihrem Unternehmen (z.B. Personalbereich oder Betriebsrat) zu wenden.

#2 LOYAL

Es obliegt jedem von uns, das Ansehen der REWE Group zu schützen und zu fördern. Dafür ist Loyalität die wichtigste Voraussetzung. Unangemessenes oder unvorsichtiges Verhalten eines jeden Mitarbeiters kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Das betrifft auch und gerade Äußerungen in der Öffentlichkeit.

Unternehmensrelevante Stellungnahmen von Mitarbeitern der REWE Group gegenüber der Öffentlichkeit in **Interviews, Vorträgen oder anderen Publikationen** dürfen den Interessen und Zielen des Unternehmens nicht schaden. Dabei spielen neben dem Inhalt auch der Zeitpunkt und die Rahmenbedingungen der Veröffentlichung eine Rolle. Bitte stimmen Sie sich in jedem Fall mit Ihrem Vorgesetzten und bei Medienkontakten auch mit dem zuständigen Bereich Unternehmenskommunikation ab.

Viele Mitarbeiter der REWE Group bewegen sich privat wie auch geschäftlich auf **Social-Media-Plattformen** wie Twitter, Facebook und Instagram, bloggen oder beteiligen sich an Foren-Diskussionen. Eine unbedachte Aussage, die im echten Leben schnell vergessen wäre,

kann sich im Internet rasch verbreiten und von vielen Menschen gelesen werden. Deshalb sind bei der Nutzung von Social-Media-Angeboten einige Regeln zu beachten, damit die Interessen der REWE Group, ihrer Kunden und Geschäftspartner sowie ihrer Mitarbeiter gewahrt werden. So dürfen – ob online oder offline – keine internen Informationen oder vertrauliche Daten aus dem Unternehmen weitergegeben werden. Zudem sollte der Ton stets höflich bleiben. Die Rechte anderer, z.B. Persönlichkeits- oder Urheberrechte, müssen beachtet werden.

Sie haben weitere Fragen zu diesem Thema? Ihr Vorgesetzter und der zuständige Bereich Unternehmenskommunikation informieren Sie gerne im Detail.

WIR TRETEN BESONNEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT AUF.



WIR FÜHREN EINEN FAIREN WETTBEWERB.



©DOUGAL WATERS

#3 FAIR

Es versteht sich von selbst, dass die REWE Group sich gegenüber Wettbewerbern stets korrekt verhält. Fairer Wettbewerb ist der Motor unserer Marktwirtschaft: Er schafft Effizienz, begünstigt Innovationen und führt zu mehr Auswahl für Kunden und Verbraucher.

An **Kartellabsprachen** mit anderen Marktteilnehmern beteiligen wir uns nicht. Das gilt auch für alle Handlungen, die das Ziel haben, den Wettbewerb rechtswidrig zu beeinflussen.

Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Wettbewerbsposition um und achten darauf, dass wir andere Marktteilnehmer nicht wettbewerbswidrig behindern oder gegen die Vorgaben des Kartellrechts verstoßen.

Ein Geschäftspartner hat Ihnen eine Strategie vorgeschlagen, von der Sie sich nicht sicher sind, ob sie den Regeln des fairen Wettbewerbs entspricht? Sie sind sich unsicher, ob und wie Sie sich wettbewerbs- oder kartellrechtlich korrekt verhalten? Bitte wenden Sie sich an Ihren zuständigen Rechtsbereich.

#4 ZUVERLÄSSIG

Mit unserem Engagement und unseren Leistungen schaffen wir täglich neue materielle und immaterielle betriebliche Vermögenswerte. Von jedem Mitarbeiter der REWE Group erwarten wir Zuverlässigkeit im täglichen Umgang mit diesem Kapital. Dazu gehört auch, jegliches Unternehmenseigentum vor Missbrauch, Beschädigung oder Verlust zu schützen.

Zu den Vermögenswerten der REWE Group gehören nicht nur Produkte und Dienstleistungen, sondern auch Arbeitsabläufe, Datenbestände, unser Markenauftritt sowie unsere Kunden- und Geschäftsbeziehungen. Sie alle erfordern einen gewissenhaften Umgang.

Auch **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** gehören dazu – über diese müssen Sie absolutes Stillschweigen bewahren – sowohl während der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung. Das gilt auch für Informationen, die Ihnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit von Dritten anvertraut werden. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten (z.B. Kundendaten, Daten von Beschäftigten oder Geschäftspartnern) ist es für die REWE Group von größter Bedeutung, die gesetzlichen Vorgaben für die Verarbeitung solcher **Daten** und die unternehmensinternen Richtlinien zu diesem Thema einzuhalten.

Elektronische Geräte, Einrichtungsgegenstände, Arbeitsmaterialien oder sonstiges **Eigentum** des Unternehmens dürfen Sie nur mit der ausdrücklichen Zustimmung Ihres Vorgesetzten für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernen – es sei denn, dies ist unternehmensintern durch eine Richtlinie oder Betriebsvereinbarung abweichend geregelt. Das gilt auch für nicht oder nicht mehr verkaufsfähige Ware.

Wenn Sie zum Schutz von Daten und Betriebseigentum weitere Informationen benötigen, sprechen Sie bitte zuerst Ihren Vorgesetzten an. Zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann Sie zudem der Bereich Unternehmenssicherheit umfassend beraten, und beim Thema Datenschutz ist Ihr zuständiger Datenschutzkoordinator bzw. Datenschutzbeauftragter Ihr Experte.



**WIR SCHÜTZEN UNSER
EIGENTUM UND DATEN.**



WIR TRENNEN BERUFLICHE UND PRIVATE INTERESSEN.

#5 GERADEAUS

Viele engagieren sich außerhalb ihrer Arbeitszeit kulturell, politisch, sportlich oder sozial. Manche üben auch einen Nebenberuf aus oder sind an anderen Unternehmen beteiligt. Mit all unseren Aktivitäten verfolgen wir ganz unterschiedliche Ziele. Wenn die privaten Interessen den Unternehmensinteressen entgegenstehen, liegt ein Interessenkonflikt vor, der ohne Umweg aufgelöst werden muss.

Interessenkonflikte entstehen oft durch eine sogenannte Nebentätigkeit. Dieser dürfen Sie nachgehen, wenn Sie sich dabei an bestimmte Regeln halten. Die REWE Group begrüßt ausdrücklich Ihr **ehrenamtliches Engagement** oder die Übernahme einer Funktion in einem Verein oder einer anderen öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtung, wenn Sie weiterhin Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen können, die Nebentätigkeit mit Ihrer Stellung im Unternehmen vereinbar ist und der gute Ruf der REWE Group nicht beschädigt wird. Diese Voraussetzungen gelten natürlich auch, wenn Sie eine **vergütete Nebentätigkeit** ausüben möchten. Eine solche müssen Sie immer im Voraus bei Ihrem zuständigen Personalbereich und Ihrem Vorgesetzten anzeigen. Ihr Arbeitgeber kann Ihnen die Aufnahme oder weitere Ausübung einer vergüteten Nebentätigkeit untersagen, wenn es begründete

Anhaltspunkte dafür gibt, dass durch die Nebentätigkeit die Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten beeinträchtigt wird. Für Wettbewerber der REWE Group dürfen Sie grundsätzlich nicht tätig werden.

Beteiligungen an Unternehmen im direkten geschäftlichen Umfeld der REWE Group dürfen Sie nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des zuständigen Personalbereichs erwerben. Das gilt auch für den Fall der Organstellung, also wenn Sie beispielsweise eine Funktion als Geschäftsführer in solchen Unternehmen übernehmen möchten. Bereits bestehende Beteiligungen oder Organstellungen, die der Zustimmungspflicht unterliegen, müssen Sie dem Personalbereich ebenfalls melden. Dies gilt natürlich nicht, wenn Sie Ihr Geld lediglich in Investmentfonds mit weiter Anlagestreuung angelegt haben oder



als Kleinaktionär von Beteiligungen an Aktiengesellschaften profitieren: Das geht die REWE Group nichts an.

Wenn Sie selbst oder einer Ihrer Angehörigen eine **Geschäftsbeziehung mit Unternehmen der REWE Group** eingehen wollen, ist ebenfalls Vorsicht geboten. Unproblematisch ist dabei, wenn Sie oder Ihre Familienmitglieder als Endkunden Leistungen und Produkte erwerben, die die Unternehmen der REWE Group im üblichen Geschäftsverkehr anbieten, etwa Buchungen im Reisebüro oder Wareneinkäufe im Supermarkt. Aber einmal angenommen, Sie sind im Nebenberuf selbstständig oder jemand aus Ihrer Familie hat eine Firma: Wenn Sie dann im Namen der REWE Group Verträge oder sonstige Geschäfte mit sich selbst oder mit Angehörigen abschließen, ändern oder aufheben wollen, müssen Sie vorab unbedingt die schriftliche Zustimmung Ihres Vorgesetzten einholen. Zur Familie zählen dabei nicht nur Ihr Lebenspartner und Ihre Kinder, sondern alle Verwandten bis einschließlich dritten Grades, zum Beispiel Ihre Nichten und Neffen, sowie Schwägernte.

Die Zustimmungspflicht gilt auch für Verträge und sonstige Geschäfte mit Unternehmen und Vereinigungen, an denen bzw. für die Sie selbst oder Ihre Familienmitglieder in anderer

Form beteiligt oder verantwortlich tätig sind. Bitte beachten Sie zudem: Ein Interessenkonflikt bei Geschäften mit den Unternehmen der REWE Group kann nicht verhindert werden, indem ein Kollege das Geschäft auf Ihre Anweisung hin abschließt, aufhebt oder ändert.

Grundsätzlich gilt: Die eigene Stellung innerhalb der REWE Group oder aus ihr resultierende Geschäftskontakte dürfen weder zum eigenen noch zum fremden Vorteil missbräuchlich ausgenutzt werden.

Sie haben Zweifel, ob Sie eine bestimmte Nebentätigkeit aufnehmen dürfen? Sprechen Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder den für Sie zuständigen Personalbereich an. Dort werden Sie zuverlässig beraten.

Sie fragen sich, ob Sie sich möglicherweise in einem Interessenkonflikt befinden? Ihr Vorgesetzter, Ihr zuständiger lokaler Compliance-Bereich oder der Zentralbereich Compliance berät Sie schnell und kompetent.

#6

EHRlich

Wegen Bestechung und Bestechlichkeit scheitern nicht nur Unternehmen, sondern nimmt auch unsere Gesellschaft erheblichen Schaden. Deswegen stehen wir für ehrliche Geschäftsbeziehungen ein und gehen aktiv gegen Korruption und jede weitere Form der Wirtschaftskriminalität vor.

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Vorteil. Der Tatbestand der Korruption ist die prominenteste Form der Wirtschaftskriminalität. Im geschäftlichen Verkehr werden sowohl die Bestechung von Geschäftspartnern und deren Mitarbeitern als auch die eigene Bestechlichkeit als strafbare Handlungen angesehen.

Besonders sensibel ist zudem der **Umgang mit Amtsträgern**: Zu dieser Personengruppe zählen insbesondere Beamte, Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden, anderen öffentlichen Einrichtungen, staatlichen Unternehmen oder öffentlichen internationalen Organisationen. Vorteilsgewährung oder Bestechung von Amts-

trägern sind Straftaten, denen man sich schneller nähert, als man denken würde. Das gilt auch für den Umgang mit Mandatsträgern im politischen Bereich, also gewählten Vertretern von Parlamenten und Regierungen oder städtischen oder kommunalen Verwaltungen.

Wir dürfen durch unser Verhalten niemals auch nur den Eindruck erwecken, dass wir durch **Zuwendungen** auf bestimmte Entscheidungen Einfluss nehmen wollen oder dass sogar unsere eigenen geschäftlichen Entscheidungen „käuflich“ sind. Daraus folgt, dass wir auch in scheinbar harmlosen Situationen vorsichtig sein müssen: Ein kleines Präsent zum Jahresabschluss ist manchmal nicht „klein“

WIR BEKÄMPFEN KORRUPTION.

genug und ein Geschäftsessen in einem noblen Restaurant kommt einem Bestechungsversuch sehr schnell sehr nahe. Das bedeutet nicht, dass **Geschenke und Einladungen** im Geschäftsleben per se verboten sind. Sie dürfen aber niemals dazu dienen, geschäftliche oder behördliche Entscheidungen zu beeinflussen – weder unsere eigenen, noch die von Geschäftspartnern oder Amtsträgern. Die Annahme und Vergabe solcher Zuwendungen muss mit den geltenden Gesetzen vereinbar sein und unterliegt unternehmensinternen Richtlinien. Und natürlich fordern wir erst recht niemals Zuwendungen von unseren Geschäftspartnern oder sonstigen externen Dritten ein.

All diese Regeln gelten auch im Zusammenhang mit **Spenden und Sponsoring**. Wir achten darauf, dass unsere Spenden und Sponsoring-Maßnahmen immer transparent sind. Bei Spon-

soring-Maßnahmen müssen unsere Leistungen in einem angemessenen Verhältnis zu den vereinbarten Gegenleistungen stehen.

Sie fragen sich, ob Sie die Einladung Ihres Lieferanten zu einer Abendveranstaltung annehmen können? Sie würden sich für eine gelungene Zusammenarbeit gerne erkenntlich zeigen, wissen aber nicht, was dabei erlaubt ist und was nicht? Bitte machen Sie sich zunächst mit den bei der REWE Group geltenden Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen vertraut. Darüber hinaus sind Ihr zuständiger Compliance-Bereich und der Zentralbereich Compliance bei Fragen für Sie da.



WIR HANDELN UMWELTBEWUSST UND SOZIAL.



© QPI/IMAGES

#1

NACHHALTIG

Nachhaltigkeit ist für die REWE Group kein Trend, sondern wesentliches Element unserer Unternehmensstrategie. Diesen Anspruch haben wir in unserer Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften verankert. Als international führendes Handels- und Touristikunternehmen nehmen wir eine besondere Rolle ein. Als Schnittstelle zwischen Herstellern, Dienstleistern und Konsumenten sehen wir unsere Aufgabe darin, uns „gemeinsam für ein besseres Leben“ zu engagieren.

Wir fördern nachhaltigere Sortimente, handeln umwelt- und klimabewusst, übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und engagieren uns für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Unser Angebot **nachhaltigerer Produkte** und Dienstleistungen bauen wir immer weiter aus. Dabei betrachten wir unsere gesamte Lieferkette und engagieren uns, um sowohl sozialen als auch ökologischen Herausforderungen zu begegnen. Im Dialog mit Nichtregierungsorganisationen und weiteren Partnern entwickeln wir Leitlinien für risikobehaftete **Rohstoffe**, um Märkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, zu verändern und dabei Maßstäbe für die Zukunft zu etablieren.

Wir entwickeln Maßnahmen, um Auswirkungen unserer Geschäftsprozesse auf Klima und Umwelt zu verringern. Hierbei arbeiten wir vor allem auf eine effizientere **Energienutzung**, die Reduzierung klimarelevanter **Emissionen** und eine Senkung des **Ressourcenverbrauchs** hin. Bitte handeln auch Sie umwelt- und ressourcenbewusst am Arbeitsplatz. Zum Beispiel, indem Sie so wenig wie möglich ausdrucken, Plastikmüll vermeiden und mit öffentlichen oder klimaneutralen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen.

In Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen **gemeinnützigen Organisationen** engagieren wir uns weltweit, um uns wirkungs-



voll für die Gesellschaft einzusetzen. So unterstützen wir beispielsweise lokale Tafelorganisationen, Maßnahmen für Kinder und Jugendliche oder Projekte vor Ort in den Reiseländern der Touristik.

In einer Grundsatzklärung hat sich die REWE Group dazu verpflichtet, die **Menschenrechte** zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dazu gehört auch ein klares „Nein“ zu Kinder- und Zwangsarbeit. Bitte beachten Sie bei Ihren täglichen Entscheidungen, dass es auch in Ihrer Verantwortung liegt, diesen Grundsätzen gerecht zu werden.

Engagierte und qualifizierte **Mitarbeiter** tragen entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei – wir legen großen Wert darauf, deren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit

zu fördern. So bieten wir unseren Mitarbeitern eine faire Entlohnung, zusätzliche betriebliche Leistungen, flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Angebote, die sie dabei unterstützen, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.

Wenn Sie zu den Arbeitsbedingungen bei der REWE Group ein Anliegen haben, ist Ihr Vorgesetzter oder Ihr zuständiger Personalbereich Ihr Ansprechpartner.

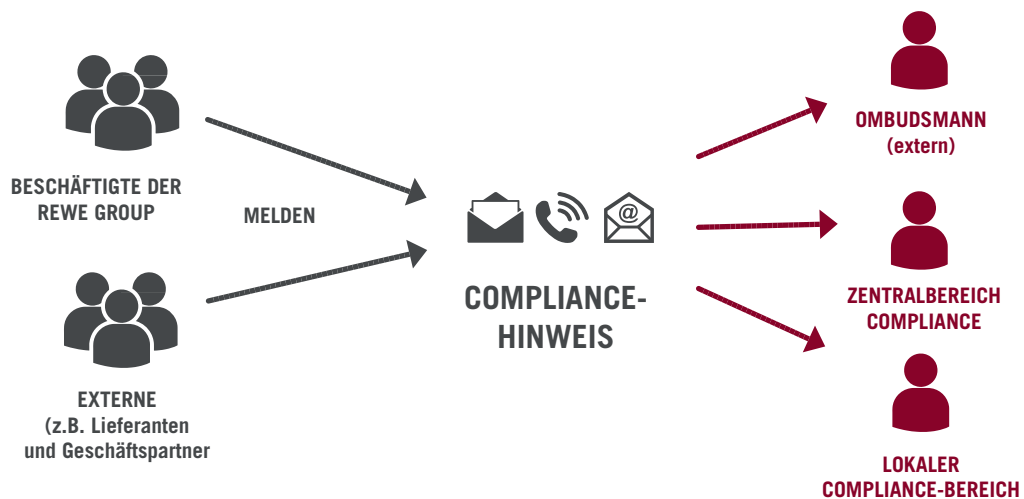
Wie die REWE Group Sie dabei unterstützen kann, unsere Umwelt zu schonen oder sich sozial zu engagieren, erläutert Ihnen gerne der Bereich Nachhaltigkeit.

VERSTÖßE UND IHRE FOLGEN

Jeder einzelne Mitarbeiter muss sich ausnahmslos an gesetzliche Vorgaben, diesen Verhaltenskodex und weitere für ihn relevante Regelungen der REWE Group halten. Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Wer bei seiner dienstlichen Tätigkeit für die REWE Group gegen die Regeln verstößt, muss je nach Art des Verstoßes mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, Schadensersatzforderungen durch den Arbeitgeber oder sogar mit einer Strafanzeige rechnen.

WIE SIE HINWEISE ABGEBEN KÖNNEN

Um eine einheitliche, professionelle und transparente Vorgehensweise im Umgang mit Hinweisen sicherzustellen, hat die REWE Group ein Compliance-Hinweisgebersystem eingerichtet, das sowohl den Beschäftigten der REWE Group als auch Externen wie Geschäftspartnern oder Lieferanten zur Verfügung steht. Sie können über drei Eingangskanäle auf mögliche Verstöße hinweisen: über den Zentralbereich Compliance, über den zuständigen lokalen Compliance-Bereich oder über den Ombudsmann der REWE Group.



Die Kontaktdaten für die Abgabe eines Compliance-Hinweises finden Sie in den Mitarbeiterportalen der REWE Group unter „Compliance“ oder auf der Website der REWE Group. Unabhängig davon, welchen Kanal Sie nutzen: Ihr Hinweis wird vertraulich behandelt. Das bedeutet, dass ausschließlich Informationen an Personen oder Abteilungen weitergeleitet werden, die für die Aufklärung des Hinweises erforderlich sind. Darüber hinaus gilt der Grundsatz, dass Ihnen aufgrund der Abgabe Ihres Hinweises keine negativen Konsequenzen entstehen – unabhängig davon, ob sich der Hinweis bestätigt oder nicht.

Sorgen Sie dafür, dass dieser Verhaltenskodex im geschäftlichen Alltag umgesetzt und mit Leben gefüllt wird.

WELCHE INFORMATIONEN BENÖTIGT WERDEN

Um Ihren Hinweis bearbeiten zu können, müssen die Ansprechpartner in der Compliance-Organisation genau verstehen, was passiert ist. Es ist daher wichtig, dass Sie den Sachverhalt möglichst präzise und für Dritte nachvollziehbar beschreiben. Dabei können diese Fragen helfen:

- Was ist passiert?
- Wer ist daran beteiligt (Namen von Personen sollten möglichst mit einer Funktion oder Position genannt werden)?
- Wo ist es passiert (z.B. welcher Markt, welche Abteilung, welche Gesellschaft)?
- Wann ist es passiert (z.B. Daten, Zeiträume)?

Das bedeutet natürlich nicht, dass Sie alle Fragen beantworten müssen. Aber je mehr Informationen Sie mitteilen, desto eher ist eine lückenlose Aufklärung Ihres Hinweises möglich. Geben Sie möglichst auch eine Kontaktmöglichkeit für Rückfragen an. Beachten Sie, dass andernfalls keine Rückfragen zum Sachverhalt mehr an Sie gerichtet werden können und die Aufklärung Ihres Hinweises dadurch möglicherweise erschwert oder verhindert wird. Es ist auch möglich, dass Sie einen Hinweis anonym abgeben und damit Ihre Identität geheim halten. Wenn Sie Ihre Anonymität nicht bereits selbst sicherstellen, sollten Sie Ihren Wunsch nach Anonymität bei der Hinweisabgabe ausdrücklich formulieren.

WARUM ES AUF JEDE MELDUNG ANKOMMT

Wir möchten Sie ausdrücklich zur Meldung von Verstößen gegen gesetzliche Regelungen, die Vorgaben aus diesem Verhaltenskodex oder andere Richtlinien der REWE Group ermutigen – im Interesse der ehrlichen Mitarbeiter und zum Schutz aller Unternehmen der REWE Group. Das gilt insbesondere beim Verdacht auf Korruption sowie auf Verstöße gegen den fairen Wettbewerb. Denn im schlimmsten Fall wird dabei das Unternehmen existenzbedrohend geschädigt. Wir appellieren auch an unsere Geschäftspartner und Kunden, Verstöße zu melden, die die Unternehmen oder Mitarbeiter der REWE Group betreffen und mit unseren geschäftlichen Aktivitäten in Verbindung stehen.

Bitte melden Sie uns Compliance-Verstöße und seien Sie mit Ihrem Verhalten Vorbild für integrires und loyales Handeln!



REWE-ZENTRALFINANZ eG
Zentralbereich Governance & Compliance

Domstraße 20
50668 Köln

compliance@rewe-group.com