



RGIS®



RGIS

RGIS 2026

VERHALTENSKODEX UND ETHIKRICHTLINIEN

INHALTSVERZEICHNIS

INTEGRITÄT	3
RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN	5
KI-POLITIK	9
UNSERE UNTERNEHMENSPOLITIK	15
MELDUNG VON MUTMAßLICHEN VERSTÖßEN	18



SEHR GEEHRTE KOLLEGEN UND KOLLEGINNEN

Als weltweit führender Anbieter von Inventurdienstleistungen liegt RGIS Ehrlichkeit, Professionalität und Teamgeist besonders am Herzen. Zu diesem Anlass möchten wir Ihnen jene Werte, die das Kernstück von RGIS bilden, in Erinnerung rufen.

Diese Grundwerte dienen als Basis für den Verhaltens- und Ethikkodex der RGIS. Auf dem heutigen globalen Markt ist es wichtiger denn je, dass wir diese Werte in all unseren Geschäftsbeziehungen täglich reflektieren und umsetzen. Durch Einhaltung dieses Kodex werden wir

weiterhin hervorragende Leistungen erbringen, unseren Kunden einen ausgezeichneten Service bieten und die hohen ethischen Standards erfüllen, die wir uns selbst gesetzt haben.

Bei Fragen zu diesem Kodex oder bei Verdacht auf Verstöße wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung (generalcounsel@rgis.com). Wir danken Ihnen für Ihr Engagement für unser Unternehmen und seine Werte.

Mit freundlichen Grüßen,

ASAF COHEN
Chief Executive Officer



RESPEKT



EXZELLENZ



INTEGRITÄT



TEAMWORK



INNOVATION



WARUM DIESER KODEX?

RGIS baute sein Vermächtnis auf Ehrlichkeit und Integrität auf. Diese Werte bilden die Grundlage für unseren zukünftigen Erfolg als weltweit führendes Unternehmen für Inventurservice, Datenerfassung, Analysen, Merchandising und Optimierungslösungen. Dieser Kodex für Geschäftsverhalten und -ethik (der "Kodex") soll uns inspirieren und leiten, indem er unsere Grundwerte stärkt und klare Standards für ethisches Verhalten festlegt. Der Kodex gilt für RGIS, seine Tochtergesellschaften und alle seine leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Jeder ist dafür verantwortlich, diesen Kodex, die RGIS-Unternehmensrichtlinien und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu lesen, zu verstehen und zu befolgen.

FRAGEN STELLEN UND GESUNDEN MENSCHENVERSTAND ANWENDEN

Dieser Kodex kann nicht jede Situation abdecken, mit der Sie oder Ihre Kollegen konfrontiert werden könnten. Aus diesem Grund wird von jedem Mitglied des RGIS-Teams erwartet, dass es seinen gesunden Menschenverstand einsetzt, insbesondere wenn eine Handlung ungewöhnlich oder unethisch erscheint. Stellen Sie sich im Zweifelsfall immer die folgenden Fragen:

- ▶ Ist die Maßnahme rechtmäßig?
- ▶ Steht die Maßnahme im Einklang mit den Kernwerten von RGIS?
- ▶ Steht die Maßnahme im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren von RGIS?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen "nein" lautet, dann sind Sie verpflichtet, Ihre Bedenken zu melden. Ihr Vorgesetzter, die Personalabteilung und das Büro der Rechtsabteilung können Ihnen bei Fragen zu diesem Kodex und anderen RGIS-Richtlinien behilflich sein.

INTERESSENKONFLIKTE

RGIS erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie ohne jeglichen Interessenkonflikt ausschließlich zum Wohle des Unternehmens arbeiten. Solche Konflikte können immer dann auftreten, wenn Ihre persönlichen, familiären oder geschäftlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten. Die Beschäftigung eines Familienmitglieds als Auftragnehmer oder Lieferant ist ein Beispiel für einen möglichen Konflikt. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Interessenkonflikte möglichst vermeiden. Wenn sich ein Konflikt nicht vermeiden lässt, müssen Sie ihn unverzüglich offenlegen. Der RGIS-Board of Directors muss alle Interessenkonflikte (oder potenziellen Interessenkonflikte) genehmigen, an denen ein leitender Angestellter oder Direktor des Unternehmens beteiligt ist. Weitere spezifische Anforderungen umfassen:

- ▶ **Geschäftsmöglichkeiten:** Alle RGIS-Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens wann immer möglich zu fördern. Sie dürfen Ihre eigenen persönlichen oder familiären Geschäftsmöglichkeiten nicht auf Kosten des Unternehmens fördern. RGIS ist auch der alleinige Eigentümer aller geistigen Eigentumsrechte, Marken, Logos, Produktdesigns und Domainnamen, die sie in ihren Geschäften verwendet. Alle Mitarbeiter erklären sich damit einverstanden, RGIS alle Rechte an geistigem Eigentum abzutreten, das als Teil seiner Arbeit entsteht.
- ▶ **Wettbewerb:** Die Mitarbeiter können nicht mit RGIS konkurrieren. Es ist Ihnen untersagt, bei einem Konkurrenzunternehmen von RGIS angestellt zu sein, Dienstleistungen zu erbringen oder von diesem eine Vergütung zu erhalten. Mit begrenzten Ausnahmen dürfen Mitarbeiter keine finanziellen Anteile an Unternehmen besitzen, die mit RGIS Geschäfte machen, Geschäfte mit RGIS machen wollen oder mit RGIS im Wettbewerb stehen.



INTERESSENKONFLIKTE (FORTSETZUNG)

- ▶ **Anderweitige Beschäftigung:** Ihre primäre Beschäftigungsverpflichtung besteht gegenüber RGIS. Jede Nebentätigkeit, einschließlich einer Nebenbeschäftigung, eines Familienunternehmens, einer selbständigen Tätigkeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit, muss völlig getrennt gehalten werden. Sie dürfen Kunden, Lieferanten, Zeit, Namen, Einfluss, Vermögenswerte, Einrichtungen, Materialien oder andere Ressourcen von RGIS nicht für externe Aktivitäten nutzen, es sei denn, RGIS erteilt Ihnen die ausdrückliche Genehmigung dazu.
- ▶ **Familienmitglieder:** Sie dürfen Ihre Position niemals dazu nutzen, die Geschäfte von RGIS für Familienmitglieder oder Organisationen, die mit Ihren Familienmitgliedern verbunden sind, zu gewinnen, es sei denn, sowohl Ihr Abteilungsleiter als auch das Office of General Counsel genehmigen diese Vorgehensweise. Für die Zwecke dieses Kodex umfasst der Begriff "Familienmitglieder" Ehegatten, Lebenspartner, Kinder (einschließlich Adoptivkinder, Stiefkinder und Vormünder), Enkelkinder, Eltern, Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern, Onkel, Tanten, Nichten, Neffen und Cousins.
- ▶ **Persönliche Beziehungen:** Persönliche Beziehungen zwischen RGIS-Mitarbeitern können widersprüchliche Loyalitäten und Interessenkonflikte schaffen, die RGIS schaden können. Sie dürfen Ihre Position bei RGIS niemals dazu benutzen, Zahlungen, Entschädigungen oder eine bevorzugte Behandlung von Familienmitgliedern oder anderen Personen, zu denen Sie eine persönliche Beziehung haben, zu genehmigen. Sie müssen auch die Existenz einer romantischen Beziehung mit einem Mitarbeiter Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung gegenüber offenlegen. Dies wird RGIS helfen, festzustellen, ob ein Interessenkonflikt besteht. Das Unternehmen wird versuchen, alle von ihm festgestellten Konflikte oder Risiken zu lösen. In einigen Fällen kann es notwendig sein, Sie in eine andere Position oder Abteilung zu versetzen. Die Ablehnung einer Versetzung auf eine vernünftige Alternativposition wird als freiwilliger Rücktritt behandelt. Wenn keine Alternativen zur Verfügung stehen, kann einem oder beiden Mitarbeitern gekündigt werden.

Unstimmigkeiten melden unter:

- ▶ europaethics@rgis.com
- ▶ Fragebogen zum Ethikbericht

Human Resources:

- ▶ ojanetzko@rgis.com

Legal:

- ▶ Generalcounsel@rgis.com
- ▶ ecordier@rgis.com

RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN



FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

RGIS ist den Prinzipien des freien und wettbewerbsorientierten Unternehmertums verpflichtet. Dementsprechend ist es die Politik von RGIS, die kartellrechtlichen Gesetze überall dort zu befolgen, wo wir geschäftlich tätig sind. Diese Gesetze basieren auf der Idee des lautereren Wettbewerbes, und dass Unternehmen diese Idee nicht durch ungesetzliches und unfaires Verhalten bedrohen sollten.

Diskussionen mit Wettbewerbern über eines der folgenden Themen, unabhängig davon, ob sie sich entweder auf die RGIS-Dienste oder die des Wettbewerbers beziehen, sind verboten: Preise in der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft, Preispolitik, Leasingraten, Angebote, Rabatte, Werbeaktionen, Einnahmen, Kosten, Margen, neue Produkte oder Prozesse, die zuvor nicht offengelegt wurden, Dienstleistungsbedingungen, Garantien, Kunden oder territoriale Aufteilung der Märkte.

Bei RGIS sind diejenigen, die an Preisentscheidungen beteiligt sind oder im direkten Kontakt mit Wettbewerbern stehen, besonders gefährdet für mögliche kartellrechtliche Bedenken und sollten sich gründlich mit der Kartellrechtspolitik von RGIS vertraut machen. Handelsverbände dürfen nicht für Kontakte und Kommunikationen mit Wettbewerbern verwendet werden, die durch RGIS verboten sind, wie z.B. Preisabsprachen.

Weitere Informationen finden Sie in der **RGIS-Kartellrechtsrichtlinie**.

KORRUPTIONS- UND BESTÄCHUNGSBEKÄMPFUNG

RGIS betreibt seine weltweiten Geschäfte auf ethische Weise und in Übereinstimmung mit den US-amerikanischen und den geltenden ausländischen Gesetzen, einschließlich aller Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze. RGIS duldet weder Bestechung noch Korruption. Der U.S. Foreign Corrupt Practices Act und der U.K. Bribery Act sowie ähnliche Gesetze in anderen Ländern verbieten es RGIS, seinen Mitarbeitern und Vertretern, Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere unzulässige Zahlungen anzubieten oder entgegenzunehmen, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen. Diese Gesetze gelten für RGIS auf der ganzen Welt, und die Strafen für Verstöße können für RGIS und für Sie persönlich schwerwiegend sein, einschließlich Geld- und sogar Gefängnisstrafen.

Eine Bestechung kann viele Formen annehmen, darunter eine Zahlung, ein Geschenk, ein Gefallen, ein Schmiergeld, ein Unterhaltungs- oder Reiseangebot oder alles, was einen Wert hat. Sogar eine wohlthätige oder politische Spende kann als Bestechung angesehen werden, wenn sie eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen soll. Unabhängig von den örtlichen Gepflogenheiten oder der Praxis anderer Unternehmen sollte selbst der Anschein unangemessenen Verhaltens vermieden werden.

Dementsprechend dürfen Sie weder direkt noch indirekt Geschenke, Zuwendungen oder Bewirtungen gewähren oder annehmen, deren Wert den Nennwert (€50) übersteigt oder die anderweitig als Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen angesehen werden könnten. Sie sollten niemals ein Geschenk oder einen Gefallen von jemandem erbitten, mit dem RGIS Geschäfte betreibt. Voraussetzung für die Bewirtung ist ein klarer Zweck für die jeweilige Veranlassung.

Sie dürfen **KEINE** Zahlungen oder andere Wertgegenstände anbieten, leisten oder erhalten, um:

- ▶ eine angestrebte Handlung zu beeinflussen;
- ▶ einen Gesetzesverstoß zu befürworten;
- ▶ einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen;
- ▶ die Entscheidung einer Regierung oder eines Beamten zu beeinflussen; oder
- ▶ Geschäfte auf unzulässige Weise zu gewinnen.

ABSCHNITT 2

RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN



KORRUPTIONS- UND BESTÄCHUNGSBEKÄMPFUNG

Seien Sie sich bewusst, dass RGIS für Bestechungsgelder verantwortlich gemacht werden kann, die in unserem Namen von Dritten, einschließlich unserer Partner, Kunden, Lieferanten und Verkäufer, geleistet werden. Gehen Sie bei der Auswahl von Geschäftspartnern mit der gebotenen Sorgfalt vor und vermeiden Sie Beziehungen zu Parteien, die in der Vergangenheit korrupte Praktiken angewendet haben.

Es wird erwartet, dass Sie:

- ▶ Sicherstellen, dass alle von Ihnen beaufsichtigten Teammitglieder den Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsteil dieses Kodex verstehen;
- ▶ eine Umgebung schaffen, die die Teammitglieder ermutigt, sich zu Wort zu melden;
- ▶ niemals von Teammitgliedern verlangen, Geschäftsergebnisse "um jeden Preis" zu erzielen, insbesondere nicht auf Kosten ethischen Verhaltens;
- ▶ jede Situation überprüfen, die ein potenzielles Antikorruptionsproblem aufzeigt, und vermutete Verstöße bei der Rechtsabteilung melden; und
- ▶ Gegebenenfalls auf Fragen und Bedenken im Zusammenhang mit diesem Kodex antworten, einschließlich der Kontaktaufnahme mit dem Büro des General Counsel, falls erforderlich.

EXPORTKONTROLLEN UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Die US-Regierung und ausländische Regierungen verhängen Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollen und andere restriktive Handelsmaßnahmen, um verschiedene Ziele der Außenpolitik und der nationalen Sicherheit zu fördern. Beispiele hierfür sind die International Traffic in Arms Regulations ("ITAR"), die Export Administration Regulations ("EAR") und die Wirtschaftssanktionsprogramme, die vom Office of Foreign Assets Control ("OFAC") des US-Finanzministeriums durchgeführt werden. Diese Gesetze erlegen verschiedenen Ländern und Körperschaften unterschiedliche Verbote auf und ändern sich rasch als Reaktion auf das Weltgeschehen. Zu den Ländern und Gebieten, die den OFAC-Sanktionen unterliegen, gehören derzeit Kuba, Iran, Nordkorea, Sudan, Syrien und das besetzte ukrainische Territorium der Krim. RGIS ist es untersagt, Geschäfte oder Transaktionen zu tätigen mit (i) Regierungen, Ministerien, Behörden, Einrichtungen oder Unterabteilungen dieser Länder, (ii) von diesen Ländern kontrollierten Einrichtungen, (iii) Personen oder Einrichtungen, die in diesen Ländern ansässig sind oder der Gerichtsbarkeit dieser Länder unterstehen, oder (iv) Einrichtungen, die als Unterstützer des Terrorismus oder als Verbreiter von Massenvernichtungswaffen betrachtet werden (gemäß der Liste "Specially Designated Nationals and Blocked Persons" des US-Büros für die Kontrolle ausländischer Vermögenswerte).

Die Vereinigten Staaten, die Vereinten Nationen und die Europäische Union ("EU") können jederzeit zusätzliche Sanktionen und Exportkontrollen gegen andere Länder oder Einrichtungen verhängen.

Alle RGIS-Mitarbeiter müssen sich an die US-Wirtschaftssanktionen und Exportkontrollen halten, unabhängig von ihrer Nationalität oder ihrem Standort. Dies gilt selbst dann, wenn die örtlichen Gesetze in den Ländern, in denen sie leben und arbeiten, weniger restriktiv sind. Darüber hinaus dürfen RGIS-Mitarbeiter niemals Geschäfte Dritter unterstützen, die diese Gesetze verletzen könnten, selbst wenn das Geschäft außerhalb der Vereinigten Staaten stattfindet. Wenn Sie den Verdacht haben, dass RGIS verbotene Aktivitäten betreibt, benachrichtigen Sie bitte umgehend die Rechtsabteilung.

RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN



HANDHABUNG DER RISIKEN DRITTER

Obwohl RGIS gute Beziehungen zu unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern fördert, profitieren Sie möglicherweise nicht persönlich vom Kauf von Waren oder Dienstleistungen für RGIS. Mitarbeiter, zu deren Verantwortungsbereich der Einkauf (einschließlich Waren, Einrichtungsgegenstände, Dienstleistungen, Immobilien usw.) gehört oder den Kontakt zu Lieferanten oder Dienstleistern haben, dürfen ihre Position nicht zum persönlichen Vorteil ausnutzen.

Ähnliche Anforderungen in Bezug auf Interessenkonflikte und Anti-Korruption gelten, wenn RGIS einen professionellen Berater einsetzt. Sie dürfen weder direkt noch indirekt von Lieferanten, Beratern, Agenten oder anderen Dienstleistungsanbietern Bargeld oder Bargeldäquivalente erhalten. Im Zweifelsfall sollten RGIS-Mitarbeiter bei der Auswahl von Geschäftspartnern sorgfältig vorgehen und die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern vermeiden, die eine Vorgeschichte von Bestechung oder anderen korrupten Praktiken haben.

Schließlich verlangt RGIS von seinen Zulieferern die Wahrung der Menschenrechte und verbietet alle Formen der Sklaverei in seiner globalen Lieferkette. Alle Mitarbeiter müssen jeden Lieferanten, von dem bekannt ist, dass er Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und andere Formen der Sklaverei einsetzt, der Rechtsabteilung (Office of General Counsel) melden. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem RGIS UK Modern Slavery Act Statement.

VIelfALT UND INTEGRATION / BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

Die Mitarbeiter von RGIS sind unser größtes Kapital, und wir schätzen die Vielfalt in unserer Belegschaft. Indem wir unsere einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und Talente miteinander verbinden, schaffen wir ein Umfeld, das Innovationen und Beiträge fördert. Zu diesem Zweck darf kein Bewerber oder Mitarbeiter aufgrund **seiner Rasse, Hautfarbe, seines religiösen Glaubens, Geschlechts, seiner geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, einer Behinderung, seines Alters, seiner nationalen Herkunft, seiner Abstammung, seiner genetischen Information, seines militärischen Status oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals** unrechtmäßig diskriminiert oder belästigt werden. Einstellungs-, Beförderungs-, Gehaltserhöhungs-, Disziplinar- oder Kündigungsentscheidungen sollten nur auf der Grundlage von Arbeitsleistung und triftigen geschäftlichen Gründen getroffen werden.

RGIS setzt sich auch für die Aufrechterhaltung einer respektvollen Arbeitsumgebung ein, die frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Wir verbieten jegliches Verhalten - ob absichtlich oder unabsichtlich -, das zu unrechtmäßiger Belästigung, Missbrauch oder Einschüchterung aufgrund eines durch geltendes Recht geschützten Merkmals führt. Belästigung und Diskriminierung sind verboten, unabhängig davon, ob sie am Arbeitsplatz, an Kunden- oder Lieferantenstandorten oder bei anderen beschäftigungsbezogenen Veranstaltungen oder Aktivitäten auftreten.

RGIS wird alle Beschwerden über Belästigung und Diskriminierung in gutem Glauben unverzüglich und gründlich untersuchen. In diesem Fall bedeutet der Begriff "Treu und Glauben" nicht, dass der Bericht oder das vorgebrachte Anliegen korrekt sein muss, aber er setzt voraus, dass die Person, die den Bericht erstellt oder das Anliegen vorbringt, glaubt, dass sie wahrheitsgemäße Angaben macht. Es ist unrechtmäßig, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu ergreifen oder sie zu bestrafen, die in gutem Glauben eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder Belästigung einreichen oder die an der Untersuchung einer Beschwerde mitwirken.

ABSCHNITT 2

RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN



SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

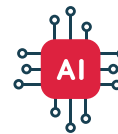
RGIS verpflichtet sich, seinen Arbeitnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Alle Mitarbeiter haben das Recht auf eine gefahrlose Umgebung. Im Rahmen dieser Verpflichtung trägt jedes Teammitglied Eigenverantwortung für sicheres Arbeiten und für die Unterstützung anderer, damit diese sicher bleiben.

RGIS verpflichtet sich:

- ▶ Alle anwendbaren Sicherheitsvorschriften und Normen sowie seine eigenen Betriebsstandards und Richtlinien zu befolgen.
- ▶ Sicherheitsprogramme auf der Grundlage der Verletzungsprävention kontinuierlich zu entwickeln, zu kommunizieren und zu fördern.
- ▶ bei Bedarf Sicherheitsinformationen, Verfahren, Schulungen und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen.
- ▶ Sicherheitsprobleme zu entschärfen, sie zu kommunizieren und gemeinsam zu beheben.
- ▶ Untersuchungen durchzuführen und Empfehlungen zur Verhütung von Verletzungen auszusprechen.
- ▶ niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter zu ergreifen, der einen Vorfall gemeldet oder ein Sicherheitsproblem geäußert hat.
- ▶ die kontinuierliche Verbesserung unseres Sicherheitsmanagementsystems, der Verfahren und Ergebnisse zu fördern.

Mitarbeiter sind verantwortlich für:

- ▶ Sofortige Meldung von Vorfällen und gefährlichen Arbeitsbedingungen an ihren Vorgesetzten oder andere benannte Personen.
- ▶ Das Erlernen und Einhalten aller RGIS-Sicherheitsregeln.
- ▶ für die Bewertung von Risiken und Gefahren an ihrem Arbeitsplatz.
- ▶ die Ausführung von Arbeiten, für die sie entsprechend geschult sind.
- ▶ die Einhaltung sicherer Fahrpraktiken, wie sie im RGIS-Handbuch für Fahrzeugnutzung und -sicherheit und in den örtlichen Gesetzen beschrieben sind.
- ▶ sofort zu handeln, wenn sie sehen, dass ein Mitarbeiter sich selbst oder eine andere Person in Gefahr bringt.
- ▶ die Einsicht, dass gefährliche Handlungsweisen auf dieselbe Weise behandelt werden wie Leistungsstörungen.



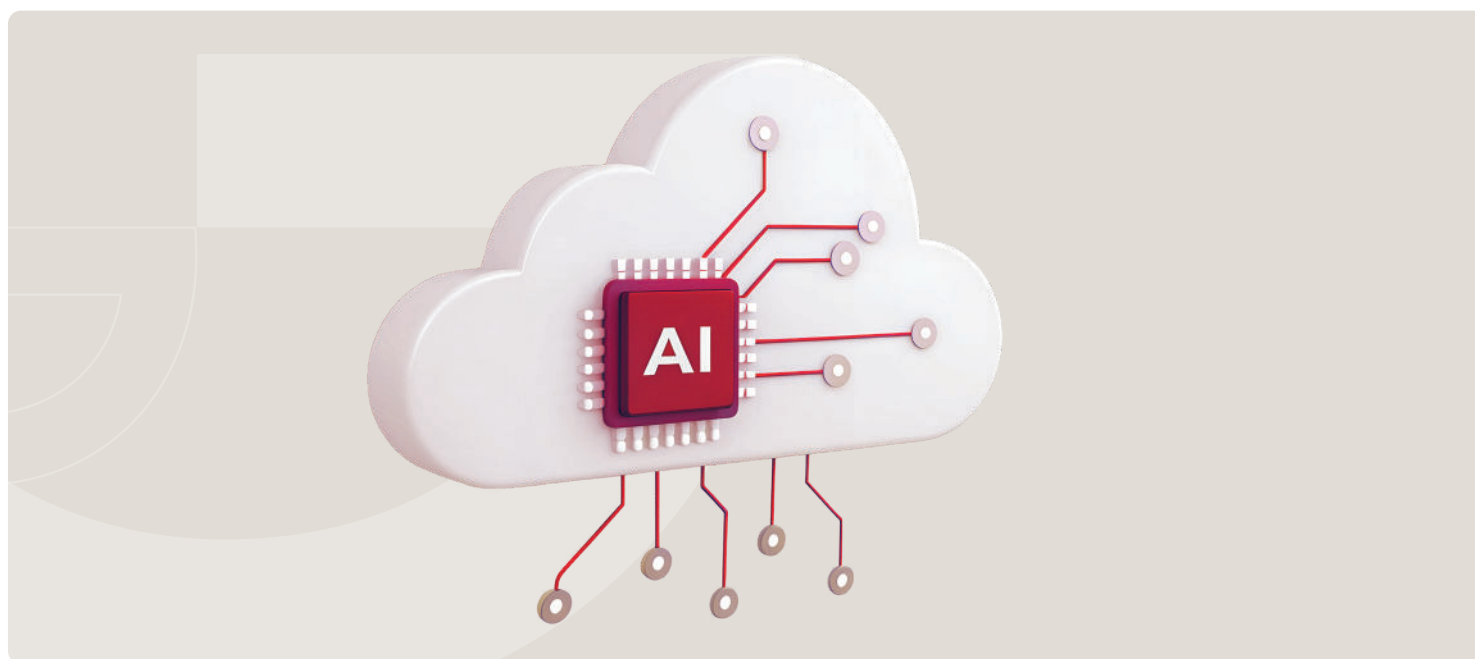
KI AN UNSEREM ARBEITSPLATZ: WARUM EINE KI-POLITIK?

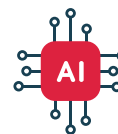
KI entwickelt sich weiter und ihr Potenzial zur Steigerung der Produktivität, zur Rationalisierung von Abläufen und zur Förderung von Innovationen ist unbestreitbar. Mit dem großen Potenzial gehen jedoch auch Risiken einher - von Datensicherheit und Compliance-Bedenken bis hin zu ethischen Erwägungen und Herausforderungen bei der Genauigkeit. Unsere KI-Richtlinie zielt darauf ab, das richtige Gleichgewicht zwischen Chancen und Risiken zu finden und sicherzustellen, dass KI sicher, strategisch und im Einklang mit unseren Geschäftszielen integriert wird.

Unter der Leitung des KI-Direktors werden KI-Integrationen in unsere Prozesse sorgfältig geprüft und dort implementiert, wo sie den größten Nutzen bringen, um sicherzustellen, dass KI menschliches Fachwissen unterstützt - und nicht ersetzt. Diese Richtlinie dient als Rahmen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und gewährleistet Klarheit, Sicherheit und Compliance in allen Abteilungen.

Jüngste Bewertungen zeigen, dass KI in unserer Organisation unterschiedlich weit verbreitet ist. Während einige Teams KI für die Automatisierung, Analyse und Erstellung von Inhalten nutzen, zögern andere aufgrund von Bedenken hinsichtlich Sicherheit, Compliance und Genauigkeit. Unser Ansatz trägt diesen Bedenken Rechnung und setzt auf Aufklärung, Governance und sichere Implementierung, um das Vertrauen in die Rolle der KI in unserem Unternehmen zu stärken.

Mit dieser Richtlinie betonen wir, dass KI nicht nur ein Werkzeug ist, sondern auch eine Verantwortung. Die Mitarbeiter müssen KI auf ethische Weise nutzen, die Weitergabe vertraulicher Daten vermeiden, die Genauigkeit der Ergebnisse sicherstellen und die menschliche Kontrolle bei der Entscheidungsfindung beibehalten. Wenn wir diese Richtlinien befolgen, können wir das Potenzial der KI voll ausschöpfen und gleichzeitig unsere Abläufe, unsere Mitarbeiter und unsere Zukunft schützen.





1. EINFÜHRUNG

Diese Richtlinie legt die Richtlinien und Standards für den verantwortungsvollen Einsatz von Technologien der Künstlichen Intelligenz (KI), einschließlich der Generativen Künstlichen Intelligenz (GenAI), im RGIS fest. KI-Tools sind Technologien zur Ausführung von Aufgaben, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, während GenAI-Tools speziell neue, zuvor nicht definierte Inhalte auf der Grundlage von Benutzereingaben oder Aufforderungen erzeugen. Beispiele für GenAI-Tools sind ChatGPT, Gemini, Microsoft Co-Pilot und andere ähnliche Plattformen. KI- und GenAI-Technologien bieten ein transformatives Potenzial für das gesamte RGIS, das es uns ermöglicht, Abläufe zu rationalisieren, die Produktivität zu steigern und die Kreativität in Bereichen wie Datenanalyse, Inhaltserstellung und Prozessautomatisierung zu fördern.

2. ZWECK

KI bietet zwar ein unglaubliches Potenzial, birgt aber auch erhebliche Risiken, u. a. in Bezug auf Datensicherheit, Vertraulichkeit, Genauigkeit, Einhaltung von Vorschriften zum geistigen Eigentum und ethische Nutzung. Das richtige Gleichgewicht zwischen der Nutzung des transformativen Potenzials der KI und der Abschwächung der ihr innewohnenden Risiken zu finden, ist eine wesentliche Voraussetzung für eine verantwortungsvolle und effektive Umsetzung.

Sie erfordert einen proaktiven Ansatz, bei dem Innovationen gefördert und gleichzeitig strenge Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz von Daten, zur Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften und zur Wahrung ethischer Standards getroffen werden. Diese Richtlinie umreißt die Leitlinien für die interne Nutzung, Entwicklung und den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz (KI) innerhalb von RGIS.

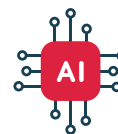
Das Ziel ist es, sicherzustellen, dass unsere KI genutzt wird:

- ▶ steht im Einklang mit ethischen Standards;
- ▶ den Datenschutz beim Schutz der sensiblen und vertraulichen Informationen von RGIS respektiert,
- ▶ Kundendaten
- ▶ die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen KI birgt erhebliche Risiken, u. a. in Bezug auf Datensicherheit, Vertraulichkeit, Genauigkeit, Einhaltung der Bestimmungen zum geistigen Eigentum und ethische Nutzung.

Ziel ist es, sicherzustellen, dass unsere KI-Nutzung mit ethischen Standards übereinstimmt, den Datenschutz respektiert, um die sensiblen und vertraulichen Informationen von RGIS zu schützen, und den regulatorischen Rahmen, einschließlich des EU-KI-Gesetzes, einhält.

3. SCOPE

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich Zeitarbeitskräfte und Praktikanten, Auftragnehmer, verbundene Unternehmen und Dritte, die mit von RGIS bereitgestellten oder genehmigten KI-Tools und -Systemen arbeiten oder damit interagieren und auf RGIS-Daten zugreifen. Sie umfasst KI-Anwendungen, den Umgang mit Daten und Compliance-Anforderungen im Zusammenhang mit KI-Systemen, die innerhalb der Organisation verwendet werden.



4. DEFINITIONEN

- ▶ **KI-Werkzeuge:** Jede Software, Anwendung oder Hardware, die Techniken der künstlichen Intelligenz einsetzt (einschließlich maschinelles Lernen, Verarbeitung natürlicher Sprache, Bilderkennung und generative Fähigkeiten).
- ▶ **AI-Governance-Team:** eine Gruppe innerhalb einer Organisation, die für die Überwachung und Verwaltung der Entwicklung, des Einsatzes und der ethischen Nutzung von Technologien der künstlichen Intelligenz (KI) zuständig ist.
- ▶ **Vertrauliche Informationen:** Vertrauliche Informationen sind Daten, die RGIS gehören oder privat sind, einschließlich Geschäftsgeheimnisse, Geschäftsstrategien, Finanzinformationen und alle anderen Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind. Alle sensiblen oder nicht-öffentlichen Informationen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die RGIS-eigene RM-Technologie, Bestandsverwaltungssysteme, RFID-Lösungen, drahtlose Technologieimplementierungen, Bestandsdaten von Kunden (einschließlich Auditdaten von Gesundheitseinrichtungen), interne Kommunikation und Betriebsstrategien.
- ▶ **Daten:** Bezieht sich auf alle Informationen, die von KI-Systemen erfasst, verarbeitet oder gespeichert werden, einschließlich Benutzereingaben, Systemausgaben, Metadaten und alle strukturierten oder unstrukturierten Informationen, die für das Training, die Schlussfolgerungen oder die Entscheidungsfindung verwendet werden.
- ▶ **Ethische Normen:** Grundsätze, die den verantwortungsvollen Einsatz von KI leiten und Fairness, Transparenz und die Achtung der Rechte des Einzelnen gewährleisten.
- ▶ **Generative KI:** Eine Kategorie von Systemen der künstlichen Intelligenz, die darauf ausgelegt sind, auf der Grundlage von Benutzereingaben oder Aufforderungen neue, zuvor nicht definierte Inhalte zu erzeugen. Dieser Inhalt kann Text, Bilder, Audio, Video oder andere Formen von Medien umfassen.
- ▶ **Proprietäre Systeme:** Die RM-Technologie von RGIS, Bestandsverwaltungssysteme, RFID- und drahtlose Technologieimplementierungen und die damit verbundene digitale Infrastruktur.
- ▶ **Sensible Informationen:** Zu den sensiblen Daten gehören Daten, die aufgrund ihrer Beschaffenheit geschützt werden müssen, wie z. B. persönliche Daten, Gesundheitsdaten und alle Informationen, die zu Identitätsdiebstahl oder Datenschutzverletzungen führen könnten.
- ▶ **Nicht genehmigte KI-Systeme:** KI-Tools oder -Plattformen, die nicht ausdrücklich vom AI Governance Team geprüft und genehmigt wurden.

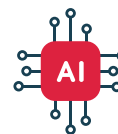
5. ETHIK DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

5.1. Nicht-Diskriminierung

Wir verpflichten uns, Algorithmen der künstlichen Intelligenz auf faire Weise zu entwickeln und einzusetzen. Wir wenden Kontrollen an, um Voreingenommenheit in Trainingsdaten und KI-Modellen zu erkennen und zu minimieren, und stellen sicher, dass keine Diskriminierung in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Glauben usw. stattfindet.

5.2. Transparenz

Die von unseren Algorithmen automatisierten Entscheidungen werden den betreffenden Nutzern auf verständliche Weise erläutert, um sicherzustellen, dass sie verstanden werden. Dies ermöglicht es den Nutzern, die Logik hinter den automatisierten Entscheidungen besser zu verstehen, insbesondere wenn die Ergebnisse berufliche oder persönliche Aspekte beeinflussen.



5. ETHIK DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ (FORTSETZUNG)

5.3. Menschliche Kontrolle

In Betrieben, die KI-Technologien einsetzen, steht der Mensch nach wie vor im Mittelpunkt der Entscheidungsprozesse. Bei wichtigen Entscheidungen, an denen KI beteiligt ist, ist ein menschlicher Rückgriff immer möglich, so dass Nutzer oder Mitarbeiter die von der KI erzeugten Ergebnisse hinterfragen und klären können.

6. ZUGELASSENE KI-TOOLS UND IHRE VERWENDUNG

Mitarbeiter können KI-Tools verwenden, die eines der folgenden Kriterien erfüllen:

- ▶ **Anerkannte Anbieter:** Tools von bekannten, seriösen Anbietern - in erster Linie aus den Vereinigten Staaten - oder von solchen, die nachweislich die Vorschriften einhalten und für Sicherheit sorgen.
- ▶ **Intern entwickelte Tools:** KI-Anwendungen, die vom RGIS-IT-Team entwickelt und gepflegt werden.

Alle anderen KI-Tools oder -Anwendungen müssen einen formalen Überprüfungsprozess durchlaufen und vor ihrer Verwendung ausdrücklich vom AI Governance Team genehmigt werden.

7. VERBOTENE PHYSISCHE UND SOFTWARETECHNISCHE PRAKTIKEN

Die Mitarbeiter dürfen NICHT:

Installation oder Verwendung nicht autorisierter AI-Tools:

- ▶ Installieren, Herunterladen oder Betreiben von AI-Software oder -Hardware auf RGIS-eigenen Geräten oder auf persönlichen Geräten, die mit RGIS-Netzwerken verbunden sind, ohne vorherige Überprüfung und ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch das AI Governance Team.
- ▶ KI-Tools einzuführen, die in proprietäre RGIS-Systeme (einschließlich RM-Technologie, Bestandsverwaltungssysteme, RFID-Lösungen, drahtlose Technologieimplementierungen, Tablet-Anwendungen und Dashboard-Systeme) integriert oder mit diesen verbunden werden, es sei denn, dies wurde ausdrücklich genehmigt.

Umgehung von Sicherheits- oder Genehmigungsprotokollen:

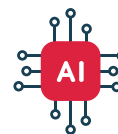
- ▶ Sicherheitsmaßnahmen oder Genehmigungsverfahren zur Kontrolle der Integration oder Nutzung von KI-Systemen innerhalb von RGIS zu ändern, zu umgehen oder zu deaktivieren.

Integration von KI-Tools in Kernsysteme:

- ▶ Verbindung oder Integration von KI-Tools mit RGIS-eigenen Systemen - einschließlich RM-Technologie, Bestandsverwaltungssystemen, RFID-Lösungen, drahtlosen Technologieplattformen, Tablet-Anwendungen und Dashboards - ohne ausdrückliche Genehmigung durch das KI-Governance-Team und die IT-Sicherheit.

Missbrauch von Kundendaten:

- ▶ Die Verwendung nicht autorisierter Software, Hardware oder externer Speichergeräte zur Erfassung, Verarbeitung oder Speicherung von Kundendaten ist strengstens untersagt. Alle KI-Systeme müssen sich an die vom Unternehmen genehmigten Sicherheitsprotokolle halten, um Datenverletzungen und unbefugten Zugriff zu verhindern.



8. GRENZÜBERSCHREITENDE DATENÜBERMITTLUNG UND REGIONALE COMPLIANCE

Angesichts der weltweiten Präsenz von RGIS müssen die Mitarbeiter:

- ▶ Stellen Sie sicher, dass jedes KI-Tool, das Daten verarbeitet, die Datenschutzgesetze und -vorschriften der jeweiligen Länder einhält (z. B. GDPR in der EU, CCPA in Kalifornien, HIPAA für Gesundheitsdaten und andere nationale Standards).
- ▶ keine vertraulichen oder sensiblen Daten über nationale Grenzen hinweg über KI-Systeme zu übertragen, es sei denn, Kolche Übertragungen wurden vom KI-Governance-Team speziell überprüft, dokumentiert und genehmigt.

9. ÖKOLOGISCHE UND VERANTWORTUNGSVOLLE DIGITALE FOLGEN

Verkleinerung des digitalen Fußabdrucks:

- ▶ RGIS wendet verantwortungsvolle Praktiken an, um die Auswirkungen seiner digitalen Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern. Dazu gehören die optimierte Nutzung von Servern, das ordnungsgemäße Recycling von Geräten und die Wahl energieeffizienter Technologien.

Verantwortungsvolles digitales Bewusstsein:

- ▶ Wir fördern den verantwortungsvollen Einsatz digitaler Technologien und unterstützen umweltfreundliches Verhalten der Mitarbeiter, wie z. B. die Einschränkung des Papierdrucks und die Optimierung der Nutzung von IT-Ressourcen.

10. HAFTUNG, EINHALTUNG UND ÜBERWACHUNG

Haftung für KI-generierte Fehler:

- ▶ RGIS haftet nicht für KI-generierte Fehler bei Bestandszählungen, Audits oder Betriebsberichten, wenn das KI-Tool ohne ordnungsgemäße Genehmigung oder außerhalb der Grenzen dieser Richtlinie verwendet wurde. Jeder derartige Fehler wird einer internen Überprüfung unterzogen, und gegen Mitarbeiter, bei denen ein Verstoß festgestellt wird, können disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden.

Überwachung und Rechnungsprüfung:

- ▶ RGIS behält sich das Recht vor, die Verwendung von KI-Tools auf allen unternehmenseigenen oder mit RGIS verbundenen Geräten zu überwachen und zu prüfen. Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Meldung von Verstößen:

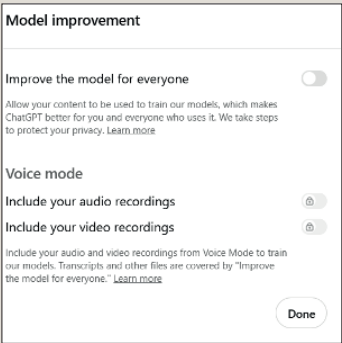
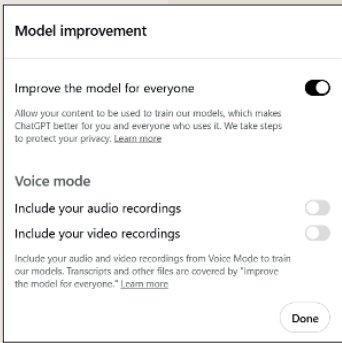
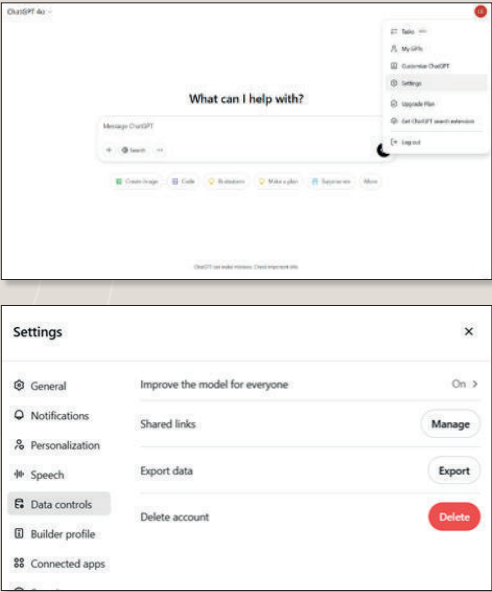
- ▶ Mitarbeiter müssen vermutete Verstöße gegen diese Richtlinie unverzüglich ihrem Vorgesetzten, der IT-Sicherheit oder dem AI Governance Team melden.

11. ÄNDERUNGEN DER POLITIK

RGIS behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu ändern oder zu aktualisieren. Alle Änderungen werden über offizielle Kanäle mitgeteilt und treten unmittelbar nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.



ChatGPT



UNSERE UNTERNEHMENSPOLITIK



QUALITÄT UND GENAUIGKEIT

Der Erfolg von RGIS hängt von der Fähigkeit ab, auf professionelle und höfliche Weise effizient und genau zu arbeiten. Unsere Kunden erwarten und sollten bei Inventurveranstaltungen eine genaue Zählung erhalten. Ungenaue Inventurergebnisse können sich auf das Endergebnis unserer Kunden und den Ruf von RGIS auswirken. Darüber hinaus sollten alle Inventar- und Merchandising-Arbeiten professionell und nach den Standards des Kunden durchgeführt werden. RGIS muss starke Arbeitsbeziehungen aufbauen und aufrechterhalten, indem wir unseren Kunden zuhören und auf sie eingehen.

GESCHÄFTSUNTERLAGEN

RGIS-Mitarbeiter müssen alle Informationen, die in den Geschäftsunterlagen des Unternehmens erscheinen, genau und ehrlich dokumentieren. Diese Bücher und Aufzeichnungen müssen die Aktiva, Passiva, Einnahmen und Ausgaben von RGIS in angemessenem Detail genau und fair wiedergeben. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die Veranlassung anderer, Aufzeichnungen zu fälschen, ist strengstens verboten. Falsche oder irreführende Aussagen gegenüber jedermann, einschließlich interner oder externer Auditoren, der Anwälte von RGIS, anderer RGIS-Mitarbeiter oder Aufsichtsbehörden, können eine Straftat darstellen und schwere Strafen nach sich ziehen.

Unsere Kunden erwarten, dass sie eine genaue Zählung erhalten.

Mitarbeiter, die Finanzberichte erstellen, müssen dies immer in Übereinstimmung mit den internen Kontroll- und Offenlegungsrichtlinien von RGIS, den Generally Accepted Accounting Principles ("GAAP") und allen anderen anwendbaren Rechnungslegungsstandards tun. Die RGIS-Jahresabschlüsse müssen unsere Geschäftstransaktionen und unsere finanzielle Lage materiell, fair und vollständig widerspiegeln.

Schließlich dürfen Sie niemals ein Dokument vernichten, fälschen oder modifizieren, das sich im rechtlichen Besitz des Office of General Counsel befindet oder für einen angeblichen Gesetzesverstoß relevant sein könnte oder im Rahmen einer staatlichen Untersuchung gesucht wird. Dies kann zu Geldbußen, Strafen oder Strafverfolgung wegen Behinderung der Justiz führen.

UNTERNEHMENSEIGENTUM

Alle Mitarbeiter müssen die RGIS-Vermögenswerte schützen und ihre effiziente Nutzung sicherstellen. Alle RGIS-Vermögenswerte, ob materiell oder immateriell, dürfen nur von berechtigten Mitarbeitern oder deren Beauftragten und nur für legitime Geschäftszwecke von RGIS verwendet werden. Sie sind für die ordnungsgemäße Nutzung des Firmeneigentums verantwortlich und dürfen niemals RGIS-Vermögenswerte ohne entsprechende Genehmigung verleihen, verkaufen, nehmen oder spenden. Der Missbrauch Ihrer Zeit, auch durch die exzessive Nutzung von RGIS-Computern und Netzwerken für persönliche Aktivitäten, ist ebenfalls verboten.

UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION UND SOZIALE MEDIEN

Alle Medienanfragen müssen an den Chief Executive Officer ("CEO") weitergeleitet werden. Es ist Ihnen nicht gestattet, mit einem Medienvertreter zu sprechen, es sei denn, der CEO hat Sie dazu ermächtigt. Es ist Ihnen auch nicht gestattet, ohne vorherige Genehmigung der Personalabteilung Beiträge im Namen von RGIS in sozialen Medien zu veröffentlichen.

UNSERE UNTERNEHMENSPOLITIK



UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION UND SOZIALE MEDIEN (FORTSETZUNG)

Wenn Sie berechtigt sind, im Namen von RGIS in sozialen Medien zu posten, dürfen Sie niemals beleidigende, erniedrigende, diskriminierende oder belästigende Sprache verwenden oder Gewaltandrohungen oder ähnliches unangemessenes oder ungesetzliches Verhalten aussprechen. Alle in diesem Kodex enthaltenen Vertraulichkeitsrichtlinien gelten für Ihre Nutzung von sozialen Medien.

VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Vertrauliche Informationen in RGIS sind definiert als alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen oder für das Unternehmen oder seine Kunden schädlich sein könnten, wenn sie gemeinsam genutzt werden, z.B. bei der Inventarisierung von Business-Service-Technologie. Sie müssen alle vertraulichen Informationen in Bezug auf RGIS schützen. Sie sollten vertrauliche Informationen nicht offenlegen (auch nicht gegenüber Ihrer Familie) oder für irgendeinen Zweck verwenden, es sei denn, die Firma berechtigt Sie dazu. Diese Verpflichtung gilt während Ihrer gesamten Zeit bei RGIS und bleibt auch nach Ihrem Ausscheiden aus RGIS bestehen.

Weiterhin schützt RGIS individuell identifizierbare Mitarbeiterinformationen vor unangemessener oder unbefugter Nutzung oder Offenlegung. Sie müssen alle vertraulichen Informationen, die sich auf Ihre Arbeitskollegen beziehen, schützen. Legen Sie keine vertraulichen Informationen offen oder verwenden Sie diese für andere Zwecke als auf einer "need to know"-Basis innerhalb von RGIS. Diese Geheimhaltungspflicht gilt während der gesamten Dauer Ihrer Zeit bei RGIS und bleibt auch nach Ihrem Ausscheiden aus RGIS bestehen.

DATENSCHUTZ UND PRIVATSPHÄRE

RGIS verpflichtet sich, vertrauliche Kundeninformationen in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu schützen, auch wenn der Kunde keine Vertraulichkeitsvereinbarung mit uns abgeschlossen hat. RGIS muss private Kundendaten schützen. Sie sollten keine privaten Kundendaten (auch nicht an Familienangehörige) weitergeben oder vertrauliche Kundendaten ohne Zustimmung von RGIS für irgendeinen Zweck verwenden. Diese Geheimhaltungspflicht gilt während der gesamten Dauer Ihrer Zeit bei RGIS und besteht auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

RGIS verpflichtet sich, die privaten Informationen unserer Kunden und Mitarbeiter zu schützen, einschließlich ihrer Namen, Adressen, Bankdaten und anderer persönlicher Identifizierungsdaten ("PII"). Mitarbeiter dürfen PII nicht außerhalb des Unternehmens offenlegen, es sei denn, dies wird vom Kunden oder Mitarbeiter genehmigt, ist nach örtlichem Recht zulässig oder notwendig, um einer rechtmäßigen Regierungsanordnung (wie z.B. einer Vorladung oder einem Durchsuchungsbefehl) nachzukommen.

Die Datenschutzgesetze variieren stark. Die EU-Datenschutzverordnung zum Beispiel setzt viel strengere Datenschutzstandards als die US-Gesetze. Strenge Gesetze können auch in anderen Ländern bestehen, in denen RGIS geschäftlich tätig ist. Aus diesem Grund müssen sich RGIS-Mitarbeiter immer an die Datenschutzgesetze halten, die in dem Land gelten, in dem sie tatsächlich arbeiten, auch wenn sie normalerweise in einem anderen Land leben oder arbeiten. Mitarbeiter sollten sich bei Fragen zur EU-Datenschutzverordnung oder zu anderen Datenschutzgesetzen an ihre Vorgesetzten oder an das Office of General Counsel (in Europa, kontaktieren Sie den Head of Legal Europe) wenden.

UNSERE UNTERNEHMENSPOLITIK



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

RGIS fördert sozial und ökologisch verantwortliche Unternehmen. Die Geschäftstätigkeit als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft ist ein wesentlicher Teil unserer Strategie für die Zukunft, und wir verpflichten uns weiterhin zu kontinuierlicher Verbesserung in allen Aspekten der Unternehmensleistung. RGIS fördert den Umweltschutz durch die Reduzierung des Papierverbrauchs, Recycling, wo dies möglich ist, und die Minimierung unnötigen Abfalls.

RGIS hat die Pflicht, seine Geschäftstätigkeiten auf sozial verantwortliche Weise durchzuführen.

ALKOHOL UND DROGEN

Beschäftigte, die am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Drogen, illegalen Substanzen oder Alkohol stehen, stellen eine Gefahr für RGIS, sich selbst und andere dar. Sofern nicht ärztlich verordnet, ist der Besitz, Gebrauch, die Verteilung oder der Verkauf von Drogen, illegalen Substanzen und Alkohol auf dem RGIS-Gelände, während von der Firma gesponserter Reisen oder geschäftlicher Aktivitäten, bei von RGIS gesponserten Veranstaltungen oder an jedem anderen Ort, an dem RGIS arbeitet, streng verboten. Zuwiderhandlungen werden mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung geahndet.

Alle Mitarbeiter sind auch verpflichtet, alle anderen RGIS-Richtlinien in Bezug auf den außerdienstlichen Konsum von Drogen und Alkohol während von der Firma gesponserter Reisen zu befolgen. Die außerdienstliche Einnahme von Drogen kann sich auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken.

ABSCHNITT 5

MELDUNG VON MUTMAßLICHEN VERSTÖßEN



ZWECK

RGIS verpflichtet sich, seine Geschäftstätigkeit ethisch, rechtmäßig und im Einklang mit diesem Verhaltenskodex durchzuführen. RGIS ermutigt Mitarbeitende und externe Stakeholder, sich zu melden, wenn sie von einem Verstoß gegen diesen Kodex, Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze Kenntnis erlangen oder einen solchen vermuten. Dieses Hinweisgeberverfahren erläutert, wie Bedenken gemeldet werden können und wie RGIS darauf reagiert.

WER KANN MELDEN?

Dieses Verfahren steht allen Stakeholdern zur Verfügung, einschließlich RGIS-Mitarbeitenden, Zeitarbeitskräften, Auftragnehmern, Leiharbeitnehmern/Agenturkräften, Lieferanten, Geschäftspartnern, Beratern, Kunden sowie sonstigen Dritten, die mit RGIS interagieren.

WAS SOLLTE GEMELDET WERDEN?

Sie sollten jedes Anliegen oder jeden Verdacht auf Fehlverhalten melden, einschließlich (zum Beispiel):

- ▶ Bestechung, Korruption, Facilitation Payments (Beschleunigungszahlungen), Kickbacks oder unzulässige Geschenke und Bewirtung.
- ▶ Betrug, Diebstahl, falsche Aufzeichnungen oder unzulässige Buchführungs-/Rechnungslegungspraktiken.
- ▶ Interessenkonflikte oder unethische Geschäftspraktiken.
- ▶ Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder sonstiges unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz.
- ▶ Gesundheits- und Sicherheitsrisiken oder unsichere Arbeitspraktiken.
- ▶ Verstöße gegen Vertraulichkeit, Missbrauch von Unternehmenseigentum oder Bedenken zur Informationssicherheit.
- ▶ Verstöße gegen Wettbewerbs-/Kartellrecht oder andere gesetzliche/regulatorische Anforderungen.
- ▶ Menschenrechtsbedenken (einschließlich Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Risiken moderner Sklaverei), sofern einschlägig.
- ▶ Versuche, Fehlverhalten zu vertuschen, Vergeltungsmaßnahmen gegen meldende Personen zu ergreifen oder eine Untersuchung zu behindern.

Wenn Sie unsicher sind, ob etwas ein meldepflichtiges Anliegen ist, melden Sie es dennoch.

VERTRAULICHKEITZUSICHERUNG

RGIS behandelt Meldungen vertraulich, soweit möglich und vereinbar mit einer fairen und gründlichen Prüfung. Ihre Identität (und die von Ihnen bereitgestellten Informationen) wird nur an Personen weitergegeben, die diese kennen müssen, um das Anliegen zu bewerten, zu untersuchen, Maßnahmen zu ergreifen oder gesetzlichen Anforderungen nachzukommen.

ANONYME MELDUNGEN

Meldungen können anonym erfolgen, soweit dies nach lokalem Recht und über den verwendeten Meldekanal zulässig ist. RGIS prüft anonyme Meldungen in gleicher Weise wie andere Meldungen; allerdings kann RGIS in der Möglichkeit eingeschränkt sein, nachzufassen oder Rückmeldungen zu geben, wenn keine Kontaktdaten angegeben werden.

ABSCHNITT 5

MELDUNG VON MUTMAßLICHEN VERSTÖßEN



SCHUTZ VOR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

RGIS untersagt Vergeltungsmaßnahmen. Niemand wird wegen der Meldung eines Anliegens oder der Teilnahme an einer Untersuchung in gutem Glauben diszipliniert, herabgestuft, gekündigt, belästigt oder anderweitig unfair behandelt, selbst wenn sich das Anliegen nicht bestätigt. Jede Vergeltungsmaßnahme (oder der Versuch einer solchen) stellt selbst einen schweren Verstoß dar und kann zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung oder zur Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen.

Wenn Sie glauben, Vergeltungsmaßnahmen erfahren zu haben, melden Sie dies umgehend über die nachstehenden Kanäle.

WIE SIE EIN ANLIEGEN MELDEN

Sie können eine Meldung über einen der folgenden Kanäle abgeben:

- ▶ Ihre/Ihren Vorgesetzte(n)/Manager(in) (sofern angemessen).
- ▶ Human Resources (Personalabteilung).
- ▶ RGIS Business Ethics Hotline (E-Mail): europethics@rgis.com
- ▶ Legal Europe (E-Mail): generalcounsel@rgis.com | ecordier@rgis.com

Mündliche Meldungen können ebenfalls erfolgen, indem Sie über die oben genannten E-Mail-Kanäle um ein persönliches Gespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten, HR oder Legal bitten.

WELCHE INFORMATIONEN ENTHALTEN SEIN SOLLTEN

Damit RGIS Ihre Meldung bewerten kann, geben Sie bitte (soweit bekannt) an: wer beteiligt war, was passiert ist, wann und wo es passiert ist, wie es entdeckt wurde, die Namen etwaiger Zeugen sowie alle Dokumente oder Belege/Evidenzen.

WIE ES WEITERGEHT

RGIS wird Meldungen zeitnah prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen. Dies kann eine interne Untersuchung umfassen, die von Legal/Compliance geführt wird, und falls erforderlich die Einbindung von Human Resources, Interner Revision, Security, oder externen Beratern. RGIS kann Sie kontaktieren, um zusätzliche Informationen einzuholen, wenn Sie Kontaktdaten bereitstellen. RGIS wird – soweit angemessen und zulässig – Informationen zum Ergebnis mitteilen.

MELDUNG IN GUTEM GLAUBEN

Meldungen müssen ehrlich und in gutem Glauben erfolgen. Wissentlich falsche oder böswillige Meldungen können zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

MELDUNG VON MUTMAßLICHEN VERSTÖßEN



Unstimmigkeiten melden unter:

- ▶ europaethics@rgis.com
- ▶ Fragebogen zum Ethikbericht

Human Resources:

- ▶ ojanetzko@rgis.com

Legal:

- ▶ Generalcounsel@rgis.com
- ▶ ecordier@rgis.com