

job&talent

Verhaltens- und Ethikkodex

INHALTSVERZEICHNIS

1. ÜBER DIESEN VERHALTENS- UND ETHIKKODEX	5
2. FÜR WEN GILT DIESER KODEX?	5
3. ARBEITSUMFELD	6
Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	6
Diskriminierung, Belästigung und Mobbing	6
Gesundheit und Sicherheit	7
Gewalt am Arbeitsplatz	7
Drogen und Alkohol	7
4. GESCHÄFTSPRAKTIKEN	7
Interessenkonflikte	7
Bestechung und Korruption	8
Geschenke und Bewirtung	9
Bekämpfung von Geldwäsche	9
Bekämpfung von Steuerhinterziehung	10
Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit	10
Umweltfreundliches Verhalten	11
Einstellungsbeschränkung	11
5. FIRMENVERMÖGEN, INFORMATIONSTECHNOLOGIE UND SICHERHEIT	11
Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen	11
Datenschutz	12
Soziale Medien und externe Kommunikation	12
6. GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND SOZIALE VERANTWORTUNG	12
Menschenrechte	12
7. IHRE VERANTWORTLICHKEITEN	13
8. KONSEQUENZEN BEI MISSACHTUNG	14
Anhang I	15
Anhang II – Formular zur Bestätigung des Erhalts des Verhaltens- und Ethikkodex	16



Eingangserklärung

Job&talent ist ein globales Unternehmen mit einem talentierten und vielfältigen Team. Wir möchten jedem einzelnen Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, das Beste aus sich herauszuholen, indem wir dafür sorgen, dass sich jeder sicher und einbezogen fühlt und stolz darauf ist, Teil dieses Unternehmens zu sein.

Unser Verhaltenskodex soll die Grundlage für unser Handeln und unsere Entscheidungen bilden, indem er unser kollektives und individuelles Bekenntnis zu Integrität und gutem Urteilsvermögen zum Ausdruck bringt und uns praktische Leitlinien dafür gibt, wie wir jederzeit verantwortungsbewusst und integer handeln können.

Als Unternehmen tragen wir die Verantwortung für Hunderttausende von Menschen, und ethisches Verhalten bedeutet mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen – es ist in unserer DNA verankert. Bei unseren Beziehungen zu Kollegen und Mitarbeitern bis hin zu Kunden und Investoren erwarten wir, dass Sie stets Fairness, Gleichheit, Gerechtigkeit und Integrität in den Mittelpunkt Ihres Handelns stellen.

Der Ruf von Job&talent als Arbeitgeber und Partner erster Wahl hängt von uns allen ab. Mit diesem Verhaltenskodex wollen wir noch stärker betonen, wie wichtig es ist, ein hochethisches Team zu sein, dem alle vertrauen.

Ich lade Sie alle ein, diesen Kodex sorgfältig zu lesen und ihn im Sinne eines Beitrags zum gemeinsamen Ziel anzuwenden. Lassen Sie sich von ihm leiten, um ehrliche und faire Entscheidungen zu treffen und die Gesetze und Richtlinien zu befolgen, die für unser Verhalten gelten. Sollten Sie Fragen zum Inhalt des Verhaltenskodexes haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an die Abteilungen People & Culture und/oder Legal.

Vielen Dank!

Juan und Felipe

Co-CEOs bei Job&talent

Dieser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument, das im Laufe der Zeit aufgrund von geschäftlichen Anforderungen bzw. geänderten Gesetzen oder Vorschriften angepasst werden kann.



1. ÜBER DIESEN VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

1.1 Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (Kodex) soll deutlich machen, was die Werte von Job&talent am Arbeitsplatz sind und wie diese unser Unternehmen prägen und die Entscheidungen unserer Mitarbeiter leiten. Der Kodex basiert auf unseren Grundsätzen, d.h. auf Überzeugungen, die uns zutiefst am Herzen liegen und für die wir stehen:

- **Respekt für den Einzelnen:** Wir behandeln Menschen mit Würde, gehen mit gutem Beispiel voran und hören einander zu. Wir akzeptieren und begrüßen Unterschiede bei Menschen, Ideen und Erfahrungen.
- **Allen Mitarbeitern eine Stimme geben:** Wir glauben an eine Kultur des Vertrauens, in der wir sagen können, wenn etwas nicht in Ordnung ist, und wir haben keine Angst, neue Ideen vorzuschlagen und zu verteidigen. Wir streben eine kontinuierliche Feedback-Kultur an, die unseren Mitarbeitern hilft, sich zu entfalten.
- **Vertrauen zu unseren Kunden und Auftraggebern:** Unsere Kunden und Auftraggeber stehen bei allem, was wir tun, im Mittelpunkt. Wir suchen ständig nach neuen Alternativen, um bessere Ergebnisse zu erzielen.
- **Integres Handeln:** Wir sind bescheiden, ehrlich, fair und objektiv.
- **Streben nach Spitzenleistungen:** Wir sind ein leistungsstarkes Team und erwarten das Beste von uns. Wir sind für unsere Arbeit und unsere Ergebnisse verantwortlich. Wir legen die Messlatte immer höher, streben nach größerer Wirkung und treffen Entscheidungen auf der Grundlage von Daten.

1.2 Wir sind in vielen Ländern weltweit tätig, und die Komplexität der lokalen Gesetze und Gepflogenheiten kann zusätzliche Leitlinien erfordern, die spezifischer sind als die in unserem Kodex enthaltenen. Wann immer es einen Unterschied zwischen den lokalen Anforderungen und diesem Kodex gibt, legen Sie den strengsten Standard zugrunde und wenden Sie keine Bräuche oder Praktiken an, die gegen diesen Kodex verstoßen würden.

2. FÜR WEN GILT DIESER KODEX?

2.1 Dieser Kodex gilt für alle Personen, die für uns oder ein Unternehmen der Gruppe arbeiten, einschließlich der Mitarbeiter auf allen Ebenen, der Direktoren und der Führungskräfte. Das Unternehmen bezeichnet jedes Unternehmen, jede Partnerschaft oder sonstige Einheit, die von der Job and Talent Holding, Ltd. oder einer ihrer Mutter-, Tochter-, assoziierten oder angegliederten Gesellschaften kontrolliert wird, diese kontrolliert oder unter gemeinsamer Kontrolle steht.



- 2.2 Die Richtlinie gilt auch für Leiharbeiter, abgeordnete Mitarbeiter, Freiwillige, Praktikanten und einzelne befristete oder zeitlich begrenzte Vertragspartner, unabhängig von deren Standort.
- 2.3 Wir behalten uns das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu ändern.

3. ARBEITSUMFELD

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

- 3.1 Unser Wert „Respekt für den Einzelnen“ beginnt mit der Wertschätzung von Vielfalt und Inklusion. Wir glauben, dass Mitarbeiter mit unterschiedlichen Hintergründen, Stilrichtungen, Erfahrungen, Identitäten und Meinungen uns zu einem besseren Unternehmen machen.
- 3.2 Job&talent ist ein Arbeitgeber, der auf Chancengleichheit achtet und niemanden aufgrund von Merkmalen diskriminiert, die nach den geltenden lokalen Gesetzen geschützt sind, oder aufgrund anderer als der Fähigkeit des Arbeitnehmers, die Arbeit zu verrichten, vorbehaltlich der gesetzlich vorgeschriebenen oder zulässigen Anpassungen.
- 3.3 Unter anderem darf Job&talent bei der Einstellung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ruhestand oder anderen Beschäftigungspraktiken niemanden aufgrund von Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Familienstand, Schwangerschaft oder Mutterschaft, Ethnie, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Überzeugung oder Meinung, Geschlecht oder sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Krankheit oder Gesundheitszustand, serologischem Status und/oder genetischer Veranlagung für Krankheiten und Beschwerden, Sprache, sozioökonomischem Status oder anderer persönlicher oder sozialer Bedingungen oder Umstände oder/und Militär-/Veteranenstatus diskriminieren. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.

Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

- 3.4 Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigung, Einschüchterung und Androhung oder Ausübung von Gewalt ist. Jegliche Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung oder Behandlung aufgrund eines geschützten Merkmals, wird von uns nicht toleriert. Wir alle sind dafür verantwortlich, ein solches Verhalten zu melden und mit gutem Beispiel voranzugehen. Weitere Informationen finden Sie in der Anti-Belästigungs- und Mobbing-Richtlinie.
- 3.5 Wir sind ein globales Unternehmen und glauben, dass unsere Vielfalt unsere Stärke ausmacht. Gegenseitiger Respekt und Toleranz sind grundlegend für unsere Arbeitsweise. Wir halten uns an die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich Lohn- und Arbeitszeit, Einwanderung, Tarifverhandlungen, Bekämpfung von Diskriminierung und ähnliche Beschäftigungsvorschriften.



Gesundheit und Sicherheit

- 3.6 Wir alle haben das Recht, in einer sicheren und gesunden Umgebung zu arbeiten. Unsichere Praktiken können schwerwiegende Folgen haben.
- 3.7 Wir engagieren uns für das Wohlergehen und die Sicherheit von uns und unseren Mitarbeitern sowie allen, die mit uns Geschäfte machen, indem wir ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bieten. Unsere Arbeitsplatzstandards erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, und wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie diese einhalten.
- 3.8 Alle Mitarbeiter sollten sich vergewissern, dass sie dieselben hohen Standards für Sicherheit und Gesundheit einhalten wie wir und dass sie mit der Arbeit, die sie ausführen sollen, zurechtkommen, wenn diese ein Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit darstellt.
- 3.9 Wenn Sie Zeuge eines Unfalls werden, einen Unfall erleiden oder unsichere Bedingungen beobachten, melden Sie dies sofort. Sie haben das Recht, dem Unternehmen jede arbeitsbedingte Verletzung oder Krankheit zu melden, ohne dass Ihnen dafür Vergeltungsmaßnahmen drohen. Bitte wenden Sie sich umgehend an die Abteilung People & Culture in Ihrem Zuständigkeitsbereich.

Gewalt am Arbeitsplatz

- 3.10 Unsere Beschäftigungsstandards sind hoch und global. Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Art von Belästigung, Einschüchterung und Androhung oder Ausübung von Gewalt ist. Wir dulden keine Form von Gewalt am Arbeitsplatz und nehmen alle Anschuldigungen äußerst ernst.
- 3.11 Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Opfer oder Zeuge von Gewalttaten geworden sind, wenden Sie sich bitte umgehend an die Abteilung People & Culture in Ihrem Zuständigkeitsbereich.

Drogen und Alkohol

- 3.12 Job&talent verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Drogen und Alkohol. Der Konsum von Alkohol und der Gebrauch, der Besitz, der Verkauf, der Kauf oder die Weitergabe von illegalen Substanzen auf dem Firmengelände oder während der Arbeitszeit ist streng verboten.
- 3.13 Ein Verstoß gegen die oben genannten Bestimmungen kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung und/oder rechtliche Schritte nach sich ziehen:

4. GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Interessenkonflikte

- 4.1 Wir und Sie sind verpflichtet, das Beste für unser Unternehmen zu tun. Dazu gehört, dass wir alle Interessen, Einflüsse oder Beziehungen vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen könnten, und Entscheidungen unabhängig von persönlichen Interessen treffen.



- 4.2 Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen Ihre Arbeit im Unternehmen beeinträchtigen oder den Anschein erwecken, sie zu beeinträchtigen. Auch wenn wir nicht alle Umstände aufzählen können, ist es wichtig, die häufigsten Situationen zu kennen und zu vermeiden, die zu einem Konflikt oder dem Eindruck eines Konflikts führen können. Nebenbeschäftigungen, finanzielle Investitionen, Geschenke und Bewirtung sowie persönliche Beziehungen sind Bereiche, in denen Konflikte entstehen können.
- 4.3 Alle Mitarbeiter sollten persönliche oder berufliche Interessen, bei denen der Eindruck entstehen könnte, dass sie im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen, umgehend offenlegen.
- 4.4 Alle Mitarbeiter sollten alle externen Verpflichtungen oder Aktivitäten vermeiden, die mit unseren Pflichten gegenüber dem Unternehmen kollidieren oder dem Ruf des Unternehmens schaden könnten.

Bestechung und Korruption

- 4.5 Unter Bestechung und Korruption versteht man das Geben oder Anbieten von Geld, Gütern oder anderen Formen der Belohnung an einen Empfänger, um einen unlauteren oder unzulässigen Vorteil zu erhalten.
- 4.6 Bei Job&talent verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz in Bezug auf Bestechung und Korruption. Daher ist das Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern in jeglicher Form, direkt oder indirekt, streng verboten. Egal, mit wem wir zu tun haben und wo wir tätig sind, wir verpflichten uns, rechtmäßig, ethisch und integer zu handeln.
- 4.7 Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, einschließlich der Zehn Prinzipien des UN Global Compact, insbesondere des Prinzips 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. Je nach der Rechtsordnung der Länder, in denen wir tätig sind, gelten auch lokale Gesetze, darunter das spanische Strafgesetzbuch, der US Foreign Corrupt Practices Act 1977 und der UK Bribery Act 2010.
- 4.8 Wir bei Job&talent werden keiner Privatperson, keinem Regierungsbeamten, keiner karitativen oder politischen Organisation irgendetwas von Wert für einen ungesetzlichen, korrupten oder unangemessenen Zweck oder für die Erleichterung einer routinemäßigen staatlichen Dienstleistung oder Maßnahme anbieten oder geben. Desgleichen genehmigen oder dulden wir nicht, dass Dritte, wie z. B. Lieferanten oder Vertriebspartner, dies in unserem Namen tun. Wir gehen nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Dritten ein, die unsere ethischen Ansprüche teilen.
- 4.9 Denken Sie daran, dass wir Folgendes nicht annehmen, anbieten, versprechen, zahlen, erlauben oder genehmigen dürfen:
- (a) Bestechungsgelder, Vermittlungszahlungen, Schmiergelder oder illegale politische Spenden,
 - (b) Geld, Waren, Dienstleistungen, Bewirtung, Beschäftigung, Verträge oder andere Dinge von Wert, um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen oder zu behalten, oder



- (c) sonstige ungesetzliche oder unangemessene Zahlungen oder Vorteile.
- 4.10 Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihren Vorgesetzten und den Chief People Officer (CPO) oder ein anderes Mitglied der Abteilung People & Culture oder des lokalen Compliance-Teams informieren, wenn sie glauben oder vermuten, dass eine Verletzung dieser Regeln bei Job&talent stattgefunden hat oder stattfindet. Ebenso können sie den etablierten Meldekanal nutzen (siehe Whistleblowing-Richtlinie). Alle Hinweise auf Bestechung oder Korruption werden vertraulich behandelt. Bei einem Verstoß gegen diese Regeln wird Job&talent angemessene disziplinarische oder rechtliche Maßnahmen ergreifen.

Geschenke und Bewirtung

- 4.11 Unter den richtigen Umständen kann ein bescheidenes Geschenk eine aufmerksame Art sein, „Danke“ zu sagen. Die Wertschätzung eines Kunden oder einer dritten Partei stärkt unsere Geschäftsbeziehungen, wenn sie in angemessener Weise erfolgt. Der Austausch von Geschenken, Unterhaltungsangeboten oder Bewirtung zur unangemessenen Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen untergräbt das Vertrauen und führt zu Geschäftsergebnissen, bei denen nicht das Unternehmen, seine Produkte und Dienstleistungen im Vordergrund stehen.
- 4.12 Bieten Sie angemessene und übliche Geschenke, Bewirtung oder andere Dinge von Wert nur dann an, wenn es sich um einen legitimen Geschäftszweck handelt und das Geschenk nicht den Eindruck von Unangemessenheit erweckt.
- 4.13 Bitten Sie nicht um persönliche Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtung oder Dienstleistungen. Die Annahme oder das Anbieten von Geldgeschenken oder Geldäquivalenten (z. B. Geschenkkarten) ist grundsätzlich nicht erlaubt.
- 4.14 Nehmen Sie nur Geschenke an, die einen maximalen Wert von 200 € haben, die angemessen und üblich sind und dem guten Geschmack entsprechen und die nicht den Anschein erwecken, künftige Entscheidungen in unangemessener Weise zu beeinflussen.

Bekämpfung von Geldwäsche

- 4.15 Wir führen unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit dem Gesetz. Daher vermeiden wir jegliche Art von Geschäften mit Personen und/oder Organisationen, deren Ziel oder Zweck Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung beinhalten oder unterstützen könnte.
- 4.16 Geldwäsche ist ein globales Problem mit weitreichenden und schwerwiegenden Folgen. Sie wird definiert als Prozess der Umwandlung illegaler Erlöse, um Geldmittel legitim erscheinen zu lassen, und ist nicht auf Bargeldtransaktionen beschränkt. Die Beteiligung an solchen Aktivitäten untergräbt unsere Integrität, schadet unserem Ruf und kann Job&talent und Einzelpersonen schweren Strafmaßnahmen aussetzen.
- 4.17 Job&talent verlässt sich darauf, dass Sie:
- (a) verdächtige Finanztransaktionen und Aktivitäten an die Finanz- und Rechtsabteilung und, falls erforderlich, auch an die zuständigen Behörden melden. Daran denken, dass Job&talent verpflichtet ist, mit den zuständigen Behörden zusammenzuarbeiten.



- (b) Niemals Zahlungen an Dritte oder Bankkonten leisten, die nicht mit einer Transaktion in Verbindung stehen oder die nicht im entsprechenden Vertrag angegeben sind. Achten Sie besonders darauf, dass Sie keine vertraglichen Bestimmungen akzeptieren, bei denen ein Dritter einseitig das Zahlungsziel festlegt.
- (c) Keine Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten oder Partnern eingehen, die an kommerziellen Aktivitäten beteiligt sind, bei denen Gelder aus illegalen Quellen verwendet werden oder bei denen Sie den Verdacht haben, dass dies der Fall ist.
- (d) Sie angemessene Kontrollen zur Bekämpfung der Geldwäsche in den Märkten durchführen, in denen wir tätig sind.
- (e) Sie sich an alle geltenden Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäsche halten.

Bekämpfung von Steuerhinterziehung

- 4.18 Wir führen alle unsere Geschäfte auf ehrliche und ethische Weise. Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber der Erleichterung von Steuerhinterziehung in jeder Rechtsordnung, in der wir oder einer unserer Lieferanten oder Kunden tätig sind. Wir verpflichten uns zu professionellem, fairem und integrem Handeln in allen unseren Geschäftsbeziehungen, wo auch immer wir tätig sind, und zur Einführung und Durchsetzung wirksamer Systeme zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung.
- 4.19 Wir nehmen unsere rechtliche Verantwortung sehr ernst. Wir werden alle Gesetze zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten.

Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit

- 4.20 Moderne Sklaverei ist ein Verbrechen und ein Verstoß gegen die grundlegenden Menschenrechte. Sie tritt in verschiedenen Formen auf, wie z. B. Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- und Pflichtarbeit und Menschenhandel, die alle gemeinsam haben, dass einer Person die Freiheit genommen wird, um sie für persönliche oder kommerzielle Zwecke auszubeuten. Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz in Bezug auf moderne Sklaverei und verpflichten uns, in allen unseren Geschäftsbeziehungen ethisch und integer zu handeln und wirksame Systeme und Kontrollen einzuführen und durchzusetzen, um sicherzustellen, dass moderne Sklaverei weder in unserem eigenen Unternehmen noch in unseren Lieferketten stattfindet.
- 4.21 Wir verpflichten uns zudem zu Transparenz in unserem eigenen Geschäft und in unserem Kampf gegen moderne Sklaverei in unserer gesamten Lieferkette, im Einklang mit unseren Offenlegungspflichten gemäß allen geltenden Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Wir erwarten von allen unseren Auftragnehmern, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern die gleichen hohen Standards. Im Rahmen unserer Vertragsvergabeverfahren verbieten wir ausdrücklich den Einsatz von Zwangs- oder Pflichtarbeit, von Menschenhandel oder von Personen, die in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden, unabhängig davon, ob es sich um Erwachsene oder



Kinder handelt. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten die gleichen hohen Anforderungen an ihre eigenen Lieferanten stellen.

Hier finden Sie die vollständige Richtlinie über die Beseitigung von Kinderarbeit und die Richtlinie zu Zwangsarbeit und Ethik.

Umweltfreundliches Verhalten

- 4.22 Wir verpflichten uns zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und Arbeitspraxis. Zu diesem Zweck halten wir uns an die Umweltgesetze und -vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern auf der ganzen Welt, dass sie unser Engagement für den Umweltschutz teilen.
- 4.23 Wir verpflichten uns, die Einhaltung der relevanten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu gewährleisten, einschließlich der Verpflichtung:
- (a) einen vorbeugenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen (Prinzip 7) zu verfolgen,
 - (b) Initiativen zur Förderung einer größeren Umweltverantwortung zu ergreifen (Prinzip 8),
 - (c) die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern (Prinzip 9).

Einstellungsbeschränkung

- 4.24 Um die Grundsätze der Fairness, Transparenz und Leistungsorientierung zu wahren, untersagt die Organisation ausdrücklich die Einstellung von Familienmitgliedern von Mitarbeitern, die eine Position der Stufe 10 oder höher innehaben. Unter keinen Umständen kommen Familienangehörige von Mitarbeitern der Stufe 10 für eine Anstellung im Unternehmen in Frage.
- 4.25 Damit soll Vetternwirtschaft verhindert und sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Qualifikationen, Fähigkeiten und Eignung für die Stelle eingestellt werden. Durch die Einhaltung dieser Richtlinie demonstriert die Organisation ihr Engagement, mit gutem Beispiel voranzugehen und ein integratives und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern.

5. FIRMENVERMÖGEN, INFORMATIONSTECHNOLOGIE UND SICHERHEIT

Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

- 5.1 Wir schützen unser geistiges Eigentum und unsere vertraulichen Informationen konsequent und befolgen unsere internen Richtlinien für die ordnungsgemäße Verwendung, Aufbewahrung, Kennzeichnung und Handhabung dieses Eigentums und dieser Informationen. Wir respektieren das geistige Eigentum und die vertraulichen Informationen anderer und erwarten im Gegenzug das Gleiche von ihnen.
- 5.2 Wir halten alle Lizenzen, Verpflichtungen und Fristen für geistiges Eigentum strikt ein. Vertrauliche Informationen müssen entsprechend gekennzeichnet und klassifiziert



werden, und der Zugang sollte auf diejenigen beschränkt werden, die davon unbedingt Kenntnis haben müssen. Denken Sie daran, dass Außenstehende vor der Weitergabe vertraulicher Informationen eine entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen müssen.

- 5.3 Wir verlassen uns darauf, dass Sie vertrauliche oder sensible Informationen, die dem Unternehmen oder Dritten gehören, niemals ohne die erforderliche vorherige schriftliche Genehmigung weitergeben oder veruntreuen.

Datenschutz

- 5.4 Wir sind uns der Bedeutung des Schutzes personenbezogener Daten bewusst und glauben, dass die Grundsätze des Datenschutzes die Rechte des Einzelnen stärken.
- 5.5 Wir erheben, verwenden, speichern, verarbeiten, übertragen und geben personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen weiter und vergewissern uns, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner dasselbe tun.
- 5.6 Wir verpflichten uns, den Schutz der Privatsphäre und die angemessene Verwendung personenbezogener Daten zu gewährleisten, unabhängig davon, ob es sich um Daten unserer Mitarbeiter oder anderer Beteiligter handelt, und wir halten uns an alle geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind.
- 5.7 Wir gestatten nicht, dass vertrauliche Informationen oder sensible Informationen, die entweder dem Unternehmen oder Mitarbeitern, Arbeitnehmern, Drittlieferanten oder/und Kunden gehören, in öffentlichen Kanälen (einschließlich u. a. interner Kanäle wie z. B. der Slack-Gruppe) oder auf anderem Weg ohne die erforderliche vorherige schriftliche Genehmigung offengelegt oder veruntreut werden.

Soziale Medien und externe Kommunikation

- 5.8 Wir kommunizieren auf respektvolle, ehrliche, transparente und professionelle Weise. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie soziale Medien und alle anderen externen Kommunikationskanäle verantwortungsvoll nutzen und sicherstellen, dass alle vertraulichen Informationen geschützt werden. Bitte geben Sie keine Informationen über die Geschäftsstrategie, die finanzielle Leistung oder Partnerschaften des Unternehmens weiter, es sei denn, Sie haben dazu von der Abteilung Brand & Communications die Erlaubnis erhalten. Wenn Ihnen bei der externen Weitergabe von Informationen ein Fehler unterläuft, korrigieren Sie diesen bitte umgehend und weisen Sie transparent darauf hin, dass Ihnen ein Fehler unterlaufen ist.
- 5.9 Jegliche externe Kommunikation im Namen des Unternehmens (einschließlich Gespräche mit Journalisten, Erklärungen gegenüber den Medien, Reden auf Konferenzen) muss von speziell dafür ernannten und autorisierten Personen vorgenommen werden und den von der Abteilung Brand & Communications festgelegten Leitlinien entsprechen. Sie können die Abteilung über comms.team@jobandtalent.com kontaktieren.



6. GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Menschenrechte

- 6.1 Wir halten uns an alle international anerkannten Menschenrechte, die mindestens in der Internationalen Menschenrechtskonvention (International Bill of Human Rights) und in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) in ihrer jeweils gültigen Fassung festgeschrieben sind.
- 6.2 Wir halten uns an die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Insbesondere bekennen wir uns zu den Grundprinzipien der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, der effektiven Abschaffung von Kinderarbeit und der Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf als Mittel zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.
- 6.3 Wir verpflichten uns, die Einhaltung der relevanten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu gewährleisten, einschließlich der Verpflichtung:
- (a) den Schutz der international verkündeten Menschenrechte zu unterstützen und zu achten (Prinzip 1),
 - (b) sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen (Prinzip 2),
 - (c) die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren (Prinzip 3),
 - (d) für die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten (Prinzip 4 und 5), und
 - (e) für die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf einzutreten (Prinzip 6).
- 6.4 Wir halten alle anwendbaren Gesetze, Satzungen, Verordnungen und Kodizes zur Bekämpfung von Sklaverei und Menschenhandel ein, die jeweils in einem Teil der Lieferkette gelten. Dazu gehört unter anderem, dass wir keine Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Gefängnisarbeit unterstützen, einsetzen oder fordern.

7. IHRE VERANTWORTLICHKEITEN

- 7.1 Sie müssen sicherstellen, dass Sie diesen Kodex lesen, verstehen und einhalten.
- 7.2 Sie müssen zudem:
- Ihren Vorgesetzten oder den CPO und/oder das People & Culture Team vor Ort sowie das lokale Compliance-Team, falls vorhanden, so schnell wie möglich



benachrichtigen, wenn Sie glauben oder vermuten, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex stattgefunden hat oder in Zukunft stattfinden könnte. Sie können auch den vom Unternehmen eingerichteten Whistleblower-Kanal nutzen.

- Die spezifischen Gesetze und Vorschriften, die für Ihre spezifische Funktion gelten, verstehen und einhalten.
- An allen obligatorischen Schulungen teilnehmen, die Ihnen angeboten werden.

8. KONSEQUENZEN BEI MISSACHTUNG

8.1 Bei einem Verstoß gegen die folgenden Bestimmungen können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung und/oder gerichtliche Schritte eingeleitet werden:

- Den Kodex
- Geltende Gesetze, Regeln oder Vorschriften
- Jede andere Richtlinie oder das Personalhandbuch von Job&talent

Versionskontrolle

Datum der Überarbeitung und Veröffentlichung	Name der für die Überarbeitung verantwortlichen Person
V1. März 2023	Aymara Santamaría



Anhang I

Land	Name der Richtlinie / Link	Verantwortlich
Kolumbien	Geschäftspraktiken; Interessenkonflikte; Bestechung und Korruption; Bekämpfung der Geldwäsche; Bekämpfung der Steuerhinterziehung: <i>Política Integral</i>	Carlos Paz
Kolumbien	Drogen und Alkohol: <i>Política de Prevención de Adicciones con y sin Sustancias El Foco Soy Yo Y Yo Soy Job&talent</i>	Carlos Paz
Kolumbien	Richtlinie zu Menschenrechten	Carlos Paz
Portugal	<u>Bekämpfung von Korruption</u>	Elsa Furtado und Isa Canhoto
Portugal	<u>Datenschutz</u>	Elsa Furtado und Isa Canhoto
Portugal	<u>Drogen und Alkohol</u>	Elsa Furtado und Isa Canhoto
Schweden	https://sites.google.com/jobandtalent.com/sejobandtalentintra/hem	Camilla Ceder
UK	Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung	Agostina Bianco
UK	Richtlinie zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung	Agostina Bianco
UK	Handbuch für Mitarbeiter (Alkohol- und Drogenmissbrauch, Datenschutz)	Agostina Bianco



Anhang II – Formular zur Bestätigung des Erhalts des Verhaltens- und Ethikkodex

Ich habe den Verhaltens- und Ethikkodex des Unternehmens erhalten und gelesen. Ich verstehe die im Verhaltens- und Ethikkodex des Unternehmens enthaltenen Standards und Richtlinien und weiß, dass es zusätzliche Richtlinien oder Gesetze geben kann, die für meine Tätigkeit und/oder den Ort meiner Entsendung gelten.

Ich erkläre, dass ich (bitte die zutreffende Antwort ankreuzen):

- keinen Interessenkonflikt zu erklären habe.
- den folgenden Interessenkonflikt zu erklären habe: _____
-

Ich verpflichte mich außerdem, die Werte des Unternehmens bei allem, was ich tue, zu befolgen und mich an den Verhaltens- und Ethikkodex des Unternehmens zu halten.

Bei Fragen zur Bedeutung oder Anwendung des Verhaltens- und Ethikkodex des Unternehmens, zu den Unternehmensrichtlinien oder zu den rechtlichen und behördlichen Anforderungen, die für meine Tätigkeit gelten, kann ich mich an meinen Vorgesetzten, die Abteilung People & Culture oder die Rechtsabteilung wenden, wobei mir klar ist, dass meine Fragen oder Berichte an diese Stellen vertraulich behandelt werden.

Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin:

Datum:

Unterschrift:

