

The image shows the exterior of a modern building with a large glass facade. The ECE logo is prominently displayed in the center of the glass. The logo consists of the letters 'ECE' in a bold, blue, sans-serif font, with a white, curved line underneath that forms a partial smile or a swoosh. The building's interior is visible through the glass, showing a well-lit office space with desks and chairs. The sky is dark, suggesting it is nighttime. The foreground is a paved plaza with a grid pattern of light-colored tiles.

**ECE**

VERHALTENSKODEX

## VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Seit der Gründung des Unternehmens hat sich die ECE den Ruf eines verlässlichen, integren und fairen Partners erworben. Diese Werte als Teil des durch die ECE festgelegten, eigenen Wertekanons sind die Grundlage für den nachhaltigen Erfolg und die Reputation der ECE als angesehenes, international tätiges Familienunternehmen im Immobilienbereich.

In unserer Mission, Vision und Strategie haben wir festgelegt, wofür die ECE steht und was wir unter Berücksichtigung ganzheitlicher Ansätze erreichen wollen.

Der Weg zu unseren definierten Zielen ist des Weiteren von unseren Werten geprägt, die uns wichtig sind und die wir daher verbindlich festgelegt haben.

Ein wichtiger Bestandteil unseres Wertekanons und unseres Werteverständnisses ist der Wert „Integer“. Unser Verständnis dieses Wertes ist, dass wir uns als hanseatisches Unternehmen nicht nur den nationalen und internationalen Regelwerken, sondern auch den Grundsätzen der ehrbaren Kaufleute verpflichtet fühlen und uns fair, zuverlässig, kalkulierbar und redlich verhalten.

Um dies auch im Geschäftsleben zu gewährleisten, soll der nunmehr in aktualisierter Form vorliegende Verhaltenskodex der ECE unser ethischer und rechtlicher Wegweiser zur konkreten Umsetzung unserer Werte in ein entsprechendes Verhalten unserer Mitarbeiter innerhalb der ECE-Gruppe sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern und Mitbewerbern sein.

Durch die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensstandards sollen auch das Ansehen, die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktposition der ECE nachhaltig gestärkt werden.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter der ECE im In- und Ausland sind dafür verantwortlich, dass ihr Verhalten den Grundsätzen entspricht, die im Verhaltenskodex der ECE festgelegt sind. Letzterer ist hierfür Wegweiser und Leitfaden zugleich.

Das Verhalten der Führungskräfte der ECE hat Vorbildcharakter. Sie leben die in unserem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensgrundsätze ihren Mitarbeitern vor und sind für diese die ersten Ansprechpartner in Fragen zu unserem Verhaltenskodex. Daneben bietet das Compliance Department der ECE allen Mitarbeitern Unterstützung und Beratung. Nutzt die Hilfe, die Euch unsere Compliance-Organisation bietet, denn Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex können und werden wir nicht tolerieren.

Euer

Handwritten signature of Alexander Otto in black ink, consisting of a stylized 'A' and 'O'.

Alexander Otto  
CEO der ECE Projektmanagement  
G.m.b.H. & Co. KG

# GRUNDWERTEERKLÄRUNG

## DIE ECE

ist ein erfolgreiches Dienstleistungsunternehmen der internationalen Immobilienwirtschaft. Unsere Erfolge basieren auf dem Vertrauen unserer Gesellschafter, der Leistungskraft unserer Mitarbeiter und unserem Ansehen bei Investoren, Fremdkapitalgebern, Mietpartnern, Besuchern unserer Objekte, Lieferanten, politischen Parteien, Medien, Behörden, Stadt- und Regionalparlamenten sowie in der Öffentlichkeit insgesamt

## UNSERE MISSION

Wir erschaffen die urbanen Marktplätze der Zukunft

## UNSERE VISION

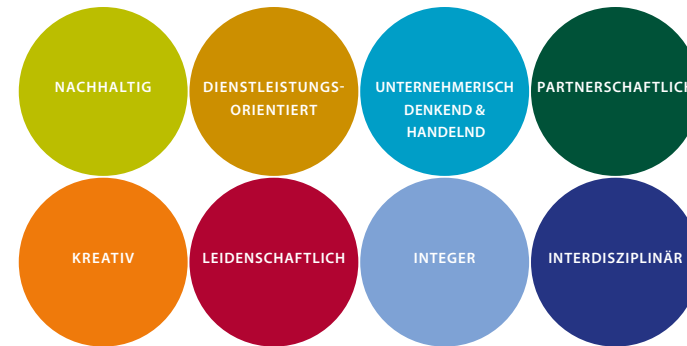
Shopping:

Wir entdecken und schaffen, mit dem Schwerpunkt Europa, lokal bedeutende Einzelhandelsimmobilien in integrierten Lagen, die die Kunden begeistern und langfristig hohen Mehrwert für unsere Mieter und Investoren bieten. Als familiengeführtes Unternehmen erzielen wir durch unseren ganzheitlichen Ansatz eine weit marktüberdurchschnittliche Rendite und steigern kontinuierlich unser absolutes Ergebnis.

OTI:

Im Bereich Office, Traffic, Industries sind wir in unseren regionalen Zielmärkten mit dem Schwerpunkt Deutschland als kundenbezogener Developer und Dienstleister etabliert. Wir begleiten unsere Kunden auf Wunsch projektspezifisch in das europäische Ausland. Mit unserer Kompetenzvielfalt und Kreativität erobern wir uns eine Alleinstellung im Markt. Mit der gesamten ECE-Organisation vernetzen wir gegenseitig unser Fachwissen, Informationen und Ressourcen. Neben eigenständigen Projekten sind wir Spezialisten für Büroflächen in Shopping-Centern und städtebauliche Entwicklungen. Als familiengeführtes Unternehmen erzielen wir durch unseren ganzheitlichen Ansatz eine weit marktüberdurchschnittliche Rendite und steigern kontinuierlich unser absolutes Ergebnis.

Zur Aufrechterhaltung dieser Erfolge und unseres Ansehens in der Gesellschaft werden wir uns auch weiterhin von unseren Werten leiten lassen.



Das Management Board der ECE erwartet von sich wie auch von allen Mitarbeitern der ECE- Unternehmensgruppe, dass die Werte der ECE und die im Folgenden festgelegten Verhaltensstandards Maßstab des Handelns sind.

Hierbei kommt den Führungskräften der ECE eine besondere Vorbildfunktion zu.

Unser Führungsverständnis ist geprägt von unseren Werten und stark aufgabenorientiert: gekennzeichnet durch hohe Fachkompetenz, starke Ziel- und Ergebnisorientierung und großes Verantwortungsbewusstsein für die Arbeitsqualität der Mitarbeiter.

Daneben stehen für uns die Entwicklung unserer Mitarbeiter und ein situativ angemessener Führungsstil im Vordergrund.

Die Führungskräfte vertreten in unserem Unternehmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

Der geschäftsführende Gesellschafter prägt maßgeblich die Entscheidungsprozesse.

## UNSERE WERTE

### SELBSTVERSTÄNDNIS DES MANAGEMENT BOARDS

### VORBILDFUNKTION DER FÜHRUNGSKRÄFTE

### UNSER FÜHRUNGS- VERSTÄNDNIS

## UNSERE LEITLINIEN

### VERPFLICHTUNG ZUR RECHTSTREUE

Folgenden Grundsätzen und Zielen fühlen wir uns im Besonderen verpflichtet:

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Eine stabile und nachhaltig erfolgreiche Zusammenarbeit zum Nutzen aller direkt und indirekt Beteiligten kann es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben.

### BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION, UNTREUE UND BETRUG

Korruption, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb, führen zu höheren Kosten, zerstören das Vertrauen von Geschäftspartnern, gefährden unsere Wettbewerbsfähigkeit und letztlich auch unsere Arbeitsplätze.

### BEKÄMPFUNG VON ILLEGALER BESCHÄFTIGUNG UND SCHWARZARBEIT

Die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zur Beschäftigung von Mitarbeitern hat für uns wesentliche Bedeutung. Gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit gehen wir entschlossen vor.

### BEKÄMPFUNG KARTELLRECHTLICH VERBOTENER ABSPRACHEN

Verbotene Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen verhindern den Leistungswettbewerb, können erhebliche wirtschaftliche Einbußen für die ECE zur Folge haben und schädigen das Image der ECE.

### INTEGRES VERHALTEN ALS WETTBEWERBSVORTEIL

Durch die Aufrechterhaltung eines ethisch einwandfreien Verhaltens können der ECE kurzfristig auch einmal Nachteile im Wettbewerb mit weniger gradlinig und integer aufgestellten Konkurrenten entstehen. Wir setzen jedoch auf die mittel- und langfristige Durchsetzungskraft eines Verhaltens im Sinne der dargelegten Werte und Verhaltensstandards der ECE.

### DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Jede Form der Diskriminierung wird konsequent abgelehnt.

Wir fördern den respektvollen Umgang der Mitarbeiter miteinander, ohne den sich das Leistungsvermögen der Mitarbeiter nicht entfalten kann. Die Loyalität der Mitarbeiter ist Grundlage für den Erfolg der ECE.

Das Management Board der ECE ist dafür verantwortlich, dass Rahmenbedingungen innerhalb unseres Unternehmens geschaffen werden, die insbesondere Verstöße gegen die vorstehenden Grundsätze verhindern und das Aufdeckungsrisiko von z.B. korrupten Verhaltensweisen oder Verstößen gegen das Kartellrecht erhöhen. Zu diesem Zweck werden der Verhaltenskodex und die diesen gegebenenfalls konkretisierenden betrieblichen Regelungen allen Mitarbeitern der ECE-Unternehmensgruppe und auf Anfrage auch anderen Interessenten bekannt gemacht. Alle Mitglieder des Management Boards, Führungskräfte und Mitarbeiter der ECE werden auf die darin enthaltenen Verhaltensgrundsätze verpflichtet. Die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze wird regelmäßig überprüft. Das Management Board der ECE wird Verstöße unter keinen Umständen dulden.

### RESPEKTVOLLER, FAIRER UND LOYALER UMGANG MITEINANDER

### VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX





# VERHALTENSSTANDARDS

## LEITBILD

Die Verhaltensstandards sind insbesondere durch unsere Grundwerte geprägt und setzen verbindliche Regeln für den Umgang mit den rechtlichen, wirtschaftlichen und ethischen Herausforderungen des Geschäftsalltags. Die hierzu notwendigen Regeln werden im Folgenden getroffen und im Einzelnen gegebenenfalls durch weitere betriebliche Regelungen konkretisiert:

### I. LEITSÄTZE FÜR DIE MITARBEITER

## GRUNDSATZ

Die Zusammenarbeit innerhalb der ECE wird grundsätzlich von Vertrauen getragen.

## EINHALTUNG VON GESETZEN

Die ECE lässt nicht zu, dass der Wettbewerb durch gesetzeswidrige Handlungen, wie Bestechung/ Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung/ Vorteilsannahme, Betrug, Untreue, Wirtschaftsspionage, Nötigung, Verstoß gegen Wettbewerbs- und Antikorruptionsgesetze u. a., beeinflusst oder verfälscht wird.

## KORREKTER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND BEHÖRDEN

Unser Unternehmen überzeugt durch Leistung und Qualität der angebotenen Dienstleistungen. Wir behandeln unsere Geschäftspartner fair und erwarten von diesen ein entsprechendes Verhalten.

## VERBOT KARTELLRECHTLICHER ABSPRACHEN

Eine Beteiligung an kartellrechtswidrigen Absprachen und abgestimmten Verhaltensweisen findet nicht statt.

## KORRUPTIONSVERBOT

Korruption in jeglicher Form wird in keinem Fall toleriert.

## ANZEIGEPFLICHT KORRUPTEN VERHALTENS DRITTER

Versuche von Geschäftspartnern, Behörden oder sonstigen Dritten, Mitarbeiter der ECE in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet; sie sind der zuständigen Führungskraft bzw. dem Management Board oder dem Compliance Department (sh. hierzu nachstehend unter IV.) unverzüglich anzuzeigen.

Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern, Behörden oder sonstigen Dritten beeinflussen lassen oder in gleicher Weise Geschäftspartner, Behörden oder sonstige Dritte selbst aktiv beeinflussen, werden - ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen - disziplinarisch und arbeitsrechtlich konsequent zur Verantwortung gezogen.

Bei Annahme oder Verteilung von im Geschäftsverkehr üblichen Zuwendungen, wie insbesondere von Geschenken, Einladungen und sonstigen Aufmerksamkeiten sollten diese grundsätzlich wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung der zuständigen Führungskraft einzuholen.

Zuwendungen sind zunächst Geldzuwendungen wie auch Sachzuwendungen. Geldzuwendungen sind Zahlungen in jeder Form und Währung. Sachzuwendungen sind jegliche Gegenstände von Wert. Des Weiteren sind Einladungen zu Kultur-, Sport- oder sonstigen Veranstaltungen, Reisen, Geschenke, Einladungen zu Geschäftsessen, Dienstleistungen, Werbeprämien und Rabatte o.ä. und sogar immaterielle Vorteile als Zuwendungen anzusehen.

Im Umgang mit Politikern und Behörden - insbesondere mit Amtsträgern und für den öffentlichen Dienst besonders verpflichteten Personen - müssen neben den gesetzlichen Vorschriften die besonderen Regelungen für diese Personengruppen beachtet werden.

Im Ausland können Geschenke und/ oder Bewirtungen der Sitte und Höflichkeit entsprechen. Auch hierbei ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtende Abhängigkeit entsteht und die gesetzlichen Bestimmungen des In- und Auslandes eingehalten werden. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung der zuständigen Führungskraft einzuholen.

## KONSEQUENZEN

### VERANTWORTLICHER UMGANG MIT ZUWENDUNGEN

### WAS SIND ZUWENDUNGEN?

### UMGANG MIT POLITIKERN UND BEHÖRDEN

### SONDERSITUATIONEN IM AUSLAND

## KLARE TRENNUNG ZWISCHEN GESCHÄFTS- UND PRIVATBEREICH

Geschäftliche und private Aufwendungen sind strikt voneinander zu trennen. Im Zweifel sind die Kosten, insbesondere auch für Geschenke oder Bewirtungen, privat zu übernehmen. Je höher die Position im Unternehmen, desto eher kann dies erwartet werden.

## VERMEIDUNG VON INTERESSEN- KONFLIKTEN

Interessenkonflikte sind grundsätzlich zu vermeiden. Relevante Interessenkonflikte sind zum einen Konflikte zwischen Privatinteressen des Mitarbeiters und den Geschäftsinteressen der ECE. Interessenkonflikte können aber auch gegeben sein, wenn ein Mitarbeiter verschiedene Geschäftsinteressen wahrzunehmen hat. Mögliche Interessenkonflikte hat der Mitarbeiter umgehend seiner Führungskraft mitzuteilen, damit diese Maßnahmen zur Vermeidung oder Beseitigung des Interessenkonfliktes ergreifen kann.

Nebentätigkeiten und Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern dürfen nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden. Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeitern bei bzw. an Geschäftspartnern und Wettbewerbern sind vom Mitarbeiter schriftlich der Section Human Resources anzuzeigen und gegebenenfalls vom Unternehmen genehmigen zu lassen. Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb von börsengängigen Werten oder reinen Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang. Eine bewusste Umgehung dieser Verpflichtung durch Einbeziehung von Ehepartnern oder ihm sonst nahestehenden Personen befreit den Mitarbeiter nicht von der Anzeige- und Genehmigungspflicht.

## SPENDEN

Spenden der ECE haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden ausschließlich vom Management Board der ECE geregelt.

## STIFTUNGEN

In Bezug auf Stiftungen der ECE (z. B. Stiftung Lebendige Stadt) ist auf eine strikte Trennung von den geschäftlichen Aktivitäten der ECE zu achten. Die Stiftungen sind unabhängig



und politisch neutral und werden nicht zu Akquisitionszwecken eingesetzt. Soweit Mitarbeiter der ECE in Gremien solcher Stiftungen tätig sind, ziehen sie aus dieser Tätigkeit keine finanziellen oder sonstigen materiellen Vorteile.

## II. INTERNE ORGANISATIONSMASSNAHMEN

Die Durchsetzung der beschriebenen Verhaltensstandards im Unternehmen wird insbesondere durch die folgenden internen organisatorischen Maßnahmen gewährleistet:

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, die Trennung von unvereinbaren Tätigkeiten (Funktionstrennung), eine vollständige und transparente Buchführung und genaue Vorgaben für eine lückenlose Dokumentation sind geeignete Maßnahmen, um Unregelmäßigkeiten insbesondere im Auftrags- und Lieferwesen vorzubeugen. Es werden keine „schwarzen Konten“ geführt. Im Rahmen der Funktionstrennung ist möglichst auf die strikte

**VIER-AUGEN-  
PRINZIP, FUNKTI-  
ONSTRENNUNG  
UND LÜCKENLOSE  
DOKUMENTATION**

### PERSONALROTATION IN SENSIBLEN BEREICHEN

Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Überprüfung und Berichterstattung zu achten.

Soweit möglich und wirtschaftlich vertretbar, behält sich das Unternehmen vor, in korruptionsgefährdeten betrieblichen Bereichen einen angemessenen Personalwechsel durchzuführen. Dabei ist aber deutlich zu machen, dass ein solcher Wechsel keine Diskriminierung der betroffenen Mitarbeiter bedeutet.

### AUFTRAGNEHMER- ALTERNATIVEN

Schon aus wirtschaftlichen Gründen ist darauf zu achten, dass im Rahmen der in den ECE-Unterschriftenregelungen festgelegten Wertgrenzen regelmäßig unterschiedliche Angebote eingeholt werden. Einseitigen Abhängigkeiten soll damit wirksam entgegengewirkt werden.

### VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DURCH DRITTE

Die ECE wird darüber hinaus die von ihr beauftragten externen Dienstleister (Berater, Freie Mitarbeiter, etc.) sowie im Einzelfall weitere Vertragspartner vertraglich verpflichten, strafrechtlich relevante Handlungen zu unterlassen und die Verhaltensstandards der ECE entsprechend zu beachten und einzuhalten.

### VERPFLICHTUNG ZUR AUFKLÄRUNG/ABGABE VON HINWEISEN

Die Verhinderung insbesondere von Korruption ist ein wichtiges Unternehmensziel. Es wird erwartet, dass die Mitarbeiter ihrer Informationspflicht über entdecktes korruptes Verhalten, aber auch in Bezug auf andere Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und die diesen gegebenenfalls konkretisierenden betrieblichen Regelungen nachkommen. Jeder Mitarbeiter trägt Mitverantwortung, wenn er von derartigen Vorgängen Kenntnis hat und diese nicht meldet. Das Management Board der ECE hat zu diesem Zweck das elektronische BKMS® System bei der ECE eingeführt, das dem Mitarbeiter die Abgabe von Hinweisen erleichtern soll - nach seiner Wahl anonym oder unter Angabe der Identität.

### SCHUTZ DES HINWEIS- GEBERS

Auch einem Mitarbeiter, der seiner Informationspflicht unter Angabe seiner Identität nachkommt, wird hieraus kein Nachteil entstehen. Seine Mitteilungen werden mit absoluter Vertraulichkeit behandelt.

Prävention insbesondere gegen korruptes Verhalten muss neben betrieblichen Verhaltensstandards und Arbeits-/Werkverträgen auch den Bereich Aus- und Weiterbildung zu Compliance-relevanten Themen umfassen. Mittels gezielter Informationen und Hinweise kann bei den Mitarbeitern die Sensibilität für korrektes Verhalten gestärkt werden. Insbesondere in korruptionsgefährdeten Bereichen (Auftragsvergabe etc.) sind angemessene Informationen (z. B. durch Schulungsmaßnahmen) sicherzustellen. Das Gleiche gilt aber auch für andere Compliance-relevante Bereiche, wie z.B. das Kartellrecht.

Die Unternehmenswerte und Verhaltensstandards sind allen Mitarbeitern des Unternehmens zur Kenntnis zu bringen. Die jeweils zuständige Führungskraft hat dafür Sorge zu tragen, dass sie den ihr zugeordneten Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

Darüber hinaus sind die Unternehmenswerte und die Verhaltensstandards den Mitarbeitern in regelmäßigen Gesprächen zu erläutern und mit ihnen zu diskutieren.

### SCHULUNGEN UND INFORMATIONEN ZU COMPLIANCE

### MITARBEITER- GESPRÄCHE





## VERANKERUNG IM MANAGEMENT BOARD DER ECE

Für alle Aspekte dieses Verhaltenskodex ist innerhalb des Management Boards der ECE der Managing Director des Bereichs HR & Corporate Services zuständiger Ansprechpartner.

### III. KONTROLLE UND SANKTIONEN

## NOTWENDIGKEIT VON KONTROLLEN

Menschliche Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn entsprechende Kontrollmaßnahmen sie begleiten und aufgedeckte Verstöße auch sanktioniert werden.

Es werden daher Kontrollen insbesondere hinsichtlich der Einhaltung eingerichteter betrieblicher Prozesse und Vorga-



ben sowie durch Plausibilitätsprüfungen vorgenommen. Die im Unternehmen eingerichteten Kontrollinstanzen (Internal Audit, Compliance und Risikomanagement) arbeiten hier eng zusammen.

Die Aufdeckung rechtswidriger Handlungen (z. B. Bestechung, Vorteilsnahme, Betrug, Untreue, Kartellrechtsverstöße) ist schwierig. Durch die Erteilung von Sonderprüfungsaufträgen an Internal Audit und/ oder an externe Wirtschaftsprüfer oder durch sonstige geeignete Maßnahmen wird auch eine präventive Wirkung erzielt. Die Prüfungen können u. a. auf die Einhaltung von Vorgaben des Management Boards der ECE, die formelle und materielle Rechnungslegung, die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit interner Kontrollsysteme, die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung und Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze und gesetzlicher Regelungen sowie die Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit von Regelungen zur Vermeidung von Vermögensverlusten gerichtet sein und sind in die Untersuchungsabläufe des Compliance Departments der ECE einzubinden.

Das Management Board der ECE wird auch im Übrigen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung dieser Verhaltensstandards sicherzustellen.

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex und/ oder gegen die diesen gegebenenfalls konkretisierenden betrieblichen Regelungen werden konsequent die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergriffen, um – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Dies kann - je nach Schwere des Verstoßes - auch den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten.

## PLAUSIBILITÄTS- PRÜFUNGEN

## ERTEILUNG VON SONDER- PRÜFAUFTRÄGEN

## SANKTIONEN BEI VERSTÖßEN



#### IV. ANSPRECHPARTNER UND WEITERE INFORMATIONEN

Die ECE hat eine interne Compliance-Organisation eingerichtet. Der vom Management Board der ECE beauftragte Chief Compliance Officer nimmt seine Aufgabe weisungsfrei wahr und berichtet an das Management Board der ECE.

Das Compliance-Department hat eine zentrale Anlaufstelle für eventuelle Hinweise von Mitarbeitern auf Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sowie für alle Fragen zum Thema Compliance eingerichtet.

Hinweise auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex der ECE oder die diesen konkretisierenden, betrieblichen Regelungen können zudem über das zu diesem Zweck eingerichtete elektronische BKMS® System abgegeben werden. Über dieses System kann die Abgabe von Hinweisen wahlweise anonym oder unter Angabe der Identität erfolgen. Weitere Informationen hierzu finden sich im Intranet der ECE.

#### Die Ansprechpartner sind:



Dr. Hans-Udo Richarz  
Chief Compliance Officer



Katharina Hollensteiner  
Compliance Officer



Cato Emigholz  
Compliance Officer

Tel: +49(40) 6060 6- 7733      E-Mail: [Compliance@ece.com](mailto:Compliance@ece.com)

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die jeweils aktuelle Version sowie weitere Informationen rund um das Thema Verhaltenskodex und Compliance findet Ihr im Intranet der ECE.

COMPLIANCE  
DEPARTMENT

HELPDESK

BKMS® SYSTEM

WO FINDEN SICH DIE  
AKTUELLE VERSION  
DES VERHALTENSKO-  
DEX SOWIE WEITERE  
INFORMATIONEN?