

CODE OF CONDUCT

Botschaft des Group Management Boards

Liebe Mitarbeiter:innen,

einer der wichtigen gemeinsamen Werte für DuMont heißt: Relevanz. Wir haben gemeinsam den Anspruch, unseren Kunden:innen, Nutzer:innen und Leser:innen zu jeder Zeit relevante Inhalte, Daten, Technologien und Services zu bieten. Unser Selbstverständnis lautet deshalb: Was ist mein Beitrag, damit DuMont heute relevant ist? Dies motiviert uns alle, jeden Tag unser Bestes zu geben.

Über 400 Jahre hinweg hat sich DuMont immer wieder neu erfunden, aber gerade als Familienunternehmen war eine Konstante stets das Engagement für eine integre Führung der Geschäfte – und dies über Generationen hinweg. Deshalb liegen uns Nachhaltigkeit und Vertrauen besonders am Herzen. Wir wissen: Über lange Zeit aufgebautes Vertrauen kann sehr schnell verloren gehen. Und es ist schwierig zurückzugewinnen.

In besonderen Situationen hilft es, sich auf unsere Werte und Prinzipien zu besinnen, die bei wichtigen Entscheidungen Orientierung geben. Unser **Code of Conduct** gibt uns wichtige Informationen und Hinweise und soll helfen, im Tagesgeschäft auch mit Blick auf unsere Geschäftspartner:innen die richtigen Entscheidungen zu treffen.



Wir sind davon überzeugt, dass die Verbindung von unternehmerischem Handeln und ethischen Grundsätzen zu den tragenden Säulen unseres Erfolgs gehört. Diese Reputation zu schützen und zu wahren ist unser Anliegen. Durch konsequentes Handeln im Sinne unserer gelebten Unternehmenskultur tragen jeder Einzelne in allen DuMont-Gesellschaften sowie unsere Geschäftspartner:innen dazu bei.

Deshalb ist es wichtig, dass wir uns alle innerhalb der Gruppe von Unternehmen den Verhaltenskodex zu Eigen machen. Er ist ein zentraler Baustein in unserem übergeordneten Ziel: Gemeinsam das Richtige zu tun, um die Zukunft zu sichern. Für uns – und die kommenden Generationen.

Dr. Christoph Bauer
CEO DuMont

Stefan Hütwohl
CFO DuMont

1

Unsere Werte

Unser Code of Conduct basiert auf unseren Unternehmenswerten. Diese lauten: **Relevanz, Offenheit, Verantwortung, Unternehmertum und Nachhaltigkeit.**

Diese Werte legen das Fundament für unser Miteinander bei DuMont. Wir sind entschlossen, eine Unternehmenskultur zu leben, in der wir fair und respektvoll miteinander umgehen, integer handeln, transparent agieren, aufrichtig kommunizieren und Verantwortung für unser Handeln übernehmen.

Dabei sind wir uns als Medien- und Technologiehaus unserer besonderen Rolle bewusst: Wir stellen eine weltoffene und demokratische Gesellschaft dar und fördern diese auch. Wir arbeiten ergebnisorientiert mit einem gesellschaftlichen Anspruch und sehen dies als ganzheitliche Herausforderung – insbesondere mit Blick auf die nachfolgenden Generationen.

Gerade als Familienunternehmen versteht sich unser Handeln als integrierter Ansatz, um die ökonomische, ökologische und soziale Leistung sicherzustellen.

Dazu wollen wir nach **international festgelegten Nachhaltigkeitsstandards (ESG)** umwelt- und sozialverträglich wirtschaften. Und: Wir sind eine Gruppe von Unternehmen, deren übergreifender Zusammenhalt von Innovationsgeist und Wissenstransfer geprägt ist.

Relevanz

Offenheit

Verantwortung

Unternehmertum

Nachhaltigkeit

2 Unser Kodex

Unser Code of Conduct reflektiert diese Kernwerte, für die DuMont steht und an denen wir uns orientieren, wenn wir im Markt agieren. Er verschriftlicht nicht nur gesetzliche Regelungen und unsere eigenen Ansprüche an nachhaltige Geschäftspraktiken. Er gibt darüber hinaus allen Mitarbeitenden bis in die oberste Führungsebene ein Gerüst für das Verhalten am Arbeitsplatz.

Mit der in unserem Code of Conduct niedergelegten **Haltung** wollen wir nicht nur intern, sondern auch extern unseren Anspruch gegenüber unseren Interessengruppen dokumentieren. Außerdem sorgt er als Verhaltenskodex für Transparenz und hilft dabei, das Unternehmen vor Praktiken zu schützen, die in strafrechtlichen Verfahren, hohen Bußgeldern oder Imageschäden enden könnten.

Den Code of Conduct als **Anleitung** zu formulieren, reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet und gestützt werden. Diese **Vorbildfunktion** haben in erster Linie die Führungskräfte von DuMont, indem sie rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten glaubhaft vorleben. Gleichzeitig und darüber hinaus müssen sie auch sicherstellen, dass die Mitarbeitenden den Code of Conduct und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und sich danach verhalten.

Wichtig ist uns auch: Die Inhalte und Werte des Code of Conduct enden nicht an internen Grenzen. Bei unmittelbaren Dienstleistungs- und Lieferunternehmen, bei denen aufgrund der Art ihrer Geschäftstätigkeit, dem geographischen Ort der Ausübung der Geschäftstätigkeit oder durch sonstige Faktoren, höhere menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken bestehen können, sorgen wir durch die Akzeptanz von Lieferanten-Kodizes für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodexes.



3 Unsere Ausrichtung an **Nachhaltigkeit**

Unser Code of Conduct orientiert sich dabei an den drei Handlungsfeldern unseres Nachhaltigkeitsprogramms, namentlich „E“ für Environmental (Umwelt), „S“ für Social (Belegschaft und soziale Aktivitäten) und „G“ für Governance (Unternehmensführung).



Unsere Ausrichtung an
Nachhaltigkeit

Aufgrund der Bedeutung des rechtlichen Rahmens für unser Tun, wollen wir zunächst auf das „G“ für Governance eingehen.

Governance

Wie wir unser Unternehmen führen wollen

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene ist für uns bei DuMont und seinen Geschäftspartner:innen selbstverständlich.

Insbesondere Mitarbeitende mit Budget- oder Personalverantwortung sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für DuMont als auch für unsere Mitarbeitenden gravierende Konsequenzen nach sich ziehen, wie zum Beispiel strafrechtliche Verfolgung, arbeitsrechtliche Schritte oder Schadensersatz.

Deswegen werden wir Hinweisen auf etwaige Verstöße nachgehen und diese bei entsprechender Bestätigung abstellen und ahnden.

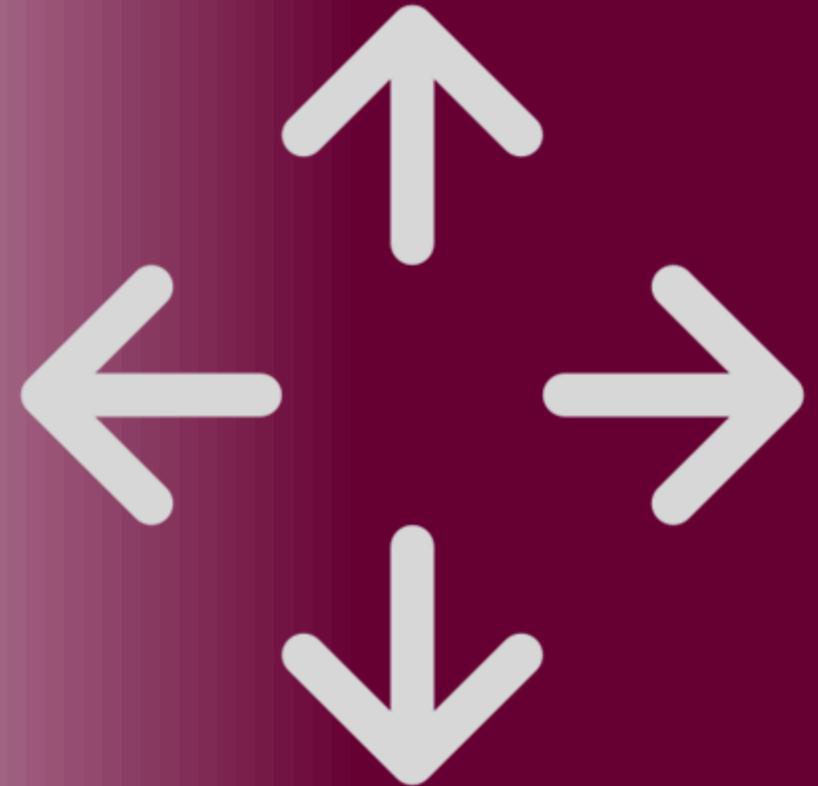


Governance

Wie wir unser Unternehmen führen wollen

Wir bekennen uns bei DuMont zum Prinzip des **fairen Wettbewerbs**. Wir sind zur Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet. In fast allen Ländern sind bestimmte Beziehungen und Absprachen mit anderen Marktteilnehmern (u.a. Wettbewerbern, Liefer-, Vertriebs- oder Handelsunternehmen), die den fairen Wettbewerb einschränken, gesetzlich verboten. Dazu können beispielsweise Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden- oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden zählen.

Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch **Transaktionen mit Dritten** nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle verstoßen wird. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit ersichtlich wird, dass Geschäftspartner:innen unangemessen oder illegal handeln, ist umgehend juristische Unterstützung einzuholen.



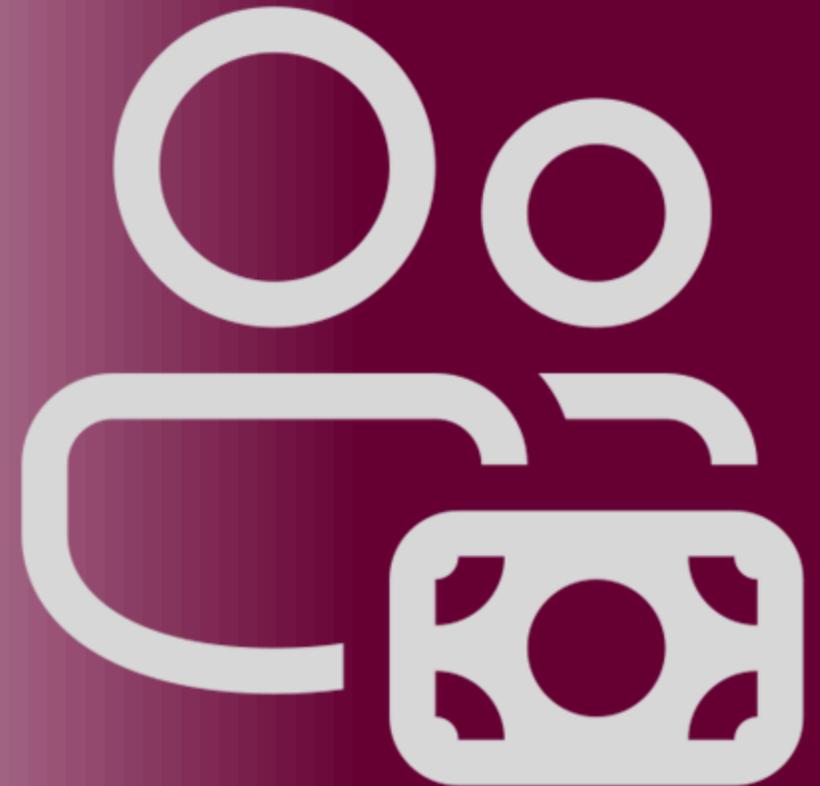
Governance

Wie wir unser Unternehmen führen wollen

Wir bei DuMont tolerieren keine Form von **Bestechung und Bestechlichkeit**, sei es von Amtsträgerinnen und Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartner:innen. Wir gewähren hierzu keine Sachgeschenke und begrenzen Einladungen auf eine angemessene Bewirtung.

Auch unsere Geschäftspartner:innen und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Wir setzen uns dafür ein, dass die Geschäftspartner:innen in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionsvorgaben einführen.

Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren. Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie nicht eine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnten.



Governance

Wie wir unser Unternehmen führen wollen

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung **personenbezogener Daten** halten wir uns an die Regelungen der geltenden Datenschutzgrundverordnung.

Wir bei DuMont gehen verantwortungsvoll mit **Unternehmenseigentum** und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

Wir treffen unsere **Einkaufsentscheidungen fair und integer** anhand objektiver Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.

Um die ordnungsgemäße **Dokumentation** und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Bei DuMont sind wir gemeinsam stärker. Die Entscheidungen, die wir treffen, sind darauf ausgerichtet, aufeinander zu achten und jeden fair und respektvoll zu behandeln.

Wir sind davon überzeugt: Die Stärke unserer Kultur wird der entscheidende Faktor zur erfolgreichen Sicherung der Zukunft des Unternehmens sein.

Gemeinsam stärker!



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Jede **Person** bei DuMont hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung.

Wir bekennen uns zu Diversität und Chancengleichheit und stehen für ein **Arbeitsumfeld**, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Alle werden wertgeschätzt. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir achten die **Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter**. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen von moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung lehnt DuMont strikt ab, und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Wir achten grundsätzlich darauf, dass keine Personen beschäftigt werden, die jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene **Mindesterswerbsalter** des jeweiligen Landes. Die Geschäftspartner :innen von DuMont sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO Kernarbeitsnormen. Kinder sind vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, zu schützen.

Wir lehnen jegliche Form der zwangsweisen **Gefängnisarbeit** ab, dazu zählen nicht freiwillige Arbeiten, die zur Resozialisierung und Beschäftigung von Strafgefangenen in Justizvollzugsanstalten geleistet werden.

Kein Mitarbeitender darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter:innen sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich **freiwillig** für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Wir dulden keinerlei **diskriminierendes Verhalten** aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

Alle Arbeitnehmer:innen sind mit **Würde und Respekt** zu behandeln. Kein Mitarbeitender darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

Wir verlangen auch von unseren Geschäftspartner:innen, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem branchenüblichen **Mindestlohn** entspricht. Soweit es weder gesetzliche noch branchenübliche Mindestlöhne geben sollte, haben die unmittelbaren Geschäftspartner:innen sicherzustellen, dass der gezahlte Lohn im Wesentlichen zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten unter Berücksichtigung individuell hinzutretender Umstände (wie reine Nebenverdiensttätigkeiten, Teilzeitbeschäftigungen o.ä.) ausreicht.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Für uns bei DuMont ist der ehrliche Umgang miteinander von großer Bedeutung: Wir wollen und fördern den offenen **Meinungsaustausch**. Wir wollen uns gegenseitig motivieren, Feedback zu geben und dieses anzunehmen, auch wenn es sich dabei manchmal um heikle Botschaften handelt. Wir können dies tun, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Feedback ist ein Geschenk. Es ermöglicht uns, auf unserer Seite Dinge zu ändern und zu verbessern. Eine solche Feedback-Kultur ist wichtig und hilft DuMont, permanent seine Produkte und Geschäftspraktiken zu verbessern.

Ebenso offen gehen wir mit eigenen **Fehlern** um. Wir teilen untereinander, was wir aus Fehlern gelernt haben. Dadurch verhindern wir, dass andere dieselben Fehler wiederholen. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, unsere Organisation und unsere Gruppe von Unternehmen resilienter zu machen.

In Punkto **Feedback und Fehlerkultur** spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind es, die in ihrem Funktionsbereich alle Mitarbeitenden dazu ermuntern, offen ihre Meinung zu sagen, sich an Entscheidungen zu beteiligen und sich bei Bedenken Gehör zu verschaffen.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Deshalb ermutigen wir zu **freiem und kritischem Denken** und legen Wert auf ein offenes Arbeitsklima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben und nicht entgegen besserem Wissen ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden wir nicht dulden.

Wir sind davon überzeugt, dass Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz häufig im **konstruktiven Austausch** unter den Betroffenen oder mit Ansprechpartner:innen vor Ort gelöst werden können. Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden ein offenes Ohr finden, wenn es das Bedürfnis gibt, ein Problem anzusprechen.

Wer ein Anliegen hat, kann es zunächst mit der entsprechenden Führungskraft oder mit der Kontaktperson in der Personalabteilung vor Ort oder der für das Thema speziell benannten Beauftragten des Unternehmens besprechen. Sehr wahrscheinlich können diese die Situation am besten einschätzen und dabei helfen, **Lösungen zu finden**, oder sie können sagen, wen der Mitarbeitende sonst ansprechen könnte.



Social

Wie wir miteinander umgehen wollen

Wir halten uns an die Regelungen zur **Sicherung fairer Arbeitsbedingungen** einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Unsere Vergütungssysteme gewährleisten eine **markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung** unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.

Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden. Die Gewährleistung von **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** sind für uns bei DuMont ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.



Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag und in der Kommunikation

Im Arbeitsalltag kann jeder von uns vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. **Interessenkonflikte** können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Deshalb ist es aus unserer Sicht wichtig, dass Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon rasch in Kenntnis setzen. So kann schnell eine **Klärung** herbeigeführt werden.

Sollte im Einzelfall einmal eine Unsicherheit sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, hilft es, sich selbst zu fragen, ob die Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten werden könnte. Ob sie also gut mit dem eigenen Gewissen zu vereinbaren ist und ob die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens steht.



Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag und in der Kommunikation

Vertrauliche Informationen und der Umgang damit gehören bei DuMont für viele Mitarbeitende zum täglichen Arbeitsalltag. Darunter versteht man nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dies sind unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- oder Produktpläne.

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die **unbefugte Weitergabe von Informationen** über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen dar, soweit hierzu nicht gesetzliche Ausnahmeregelungen bestehen (zum Beispiel im Rahmen von Hinweisgebersystemen).

Insbesondere Mitarbeitende, die Zugang zu diesen besonders schützenswerten Informationen haben, sind dazu verpflichtet, auf **strikte Vertraulichkeit** zu achten.



Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag und in der Kommunikation

DuMont sieht sich dem **Schutz von Hinweisgeber:innen** verpflichtet. Mitarbeitende, die in redlicher Absicht über illegale oder unredliche Handlungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz berichten, von denen sie erfahren haben, haben im Rahmen der geltenden Regeln des Hinweisgeberschutzgesetzes keine Nachteile zu befürchten – auch wenn sich der Verdacht später als unbegründet herausstellt.

Wir werden Hinweisen unverzüglich und in angemessener Weise mithilfe von geschultem Personal im Rahmen eines geordneten Verfahrens nachgehen und, wenn geboten, eine formelle Untersuchung durchführen.

Sollte sich herausstellen, dass ein Fehlverhalten vorliegt, wird DuMont angemessene Maßnahmen gegen die verantwortlichen Personen ergreifen.



Besondere Herausforderungen im Arbeitsalltag und in der Kommunikation

Wir sind stolz darauf, die Öffentlichkeit fortlaufend über die Arbeit von DuMont zu informieren. Dabei achten wir darauf, dass wir uns an einige **grundlegende Regeln** halten.

Wenn wir von Journalist:innen oder den Medien kontaktiert werden und nicht zu Aussagen ermächtigt sind, ist die Anfrage an die zuständige Kommunikationsabteilung oder zuständige Stelle weiterzugeben.

Wenn wir uns in **sozialen Medien** wie Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, auf Online-Message-Boards oder anderen Online-Foren über DuMont äußern, sollten wir dort vertrauliche, nicht öffentlich bekannte Informationen oder Inhalte, die ausschließlich internen Zwecken dienen, unter keinen Umständen teilen.

In unseren **privaten Social-Media Accounts**, auf denen wir unsere persönliche Meinung äußern, sollten wir darauf achten, dass nicht der Eindruck entsteht, wir sprächen für DuMont.



Environment

Wie wir die Umwelt schützen wollen

Es ist uns bei DuMont wichtig, so zu arbeiten, dass den nachfolgenden Generationen **nachhaltige Lebensgrundlagen** zur Verfügung stehen. Deshalb bildet der Schutz der Umwelt und des Klimas einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Wir sind ein Familienunternehmen und unser Handeln versteht sich als integrierter Ansatz, um die ökonomische, ökologische und soziale Leistung sicherzustellen. Wir wollen nach international festgelegten Nachhaltigkeitsstandards umwelt- und sozialverträglich wirtschaften. Wir pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Ressourcen wie Energie und Wasser.

DuMont setzt sich gezielt dafür ein, die fossil betriebene Fahrzeugflotte sukzessive auf klimaschonende Modelle umzustellen und die klimafreundliche Mobilität unserer Mitarbeitenden zu fördern.



Environment

Wie wir die Umwelt schützen wollen

Wir halten uns an alle geltenden **Umweltvorschriften** sowie an interne Umwelleitlinien.

Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und bis 2030 unsere aktuellen unternehmensbezogenen Co2-Emissionen um 40% und bis 2040 um 90% zu reduzieren.

Parallel werden wir unseren verbleibenden **Co2-Fußabdruck** durch Klimaschutzprojekte, die den höchsten Standards genügen, jährlich kompensieren.

Bei DuMont ist es unser Anspruch, unseren Kundinnen und Kunden **sichere und hochwertige Produkte** von einwandfreier Qualität zu bieten. Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.



Environment

Wie wir die Umwelt schützen wollen

Auch unsere Geschäftspartner:innen, bei denen aufgrund der Art ihrer Geschäftstätigkeit, dem geographischen Ort der Ausübung der Geschäftstätigkeit oder durch sonstige Faktoren, höhere umweltbezogene Risiken bestehen können, sorgen wir durch die **Akzeptanz von Lieferanten-Kodizes** für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodexes.

Sie werden von uns angehalten, kontinuierlich an der **Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen** zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten.

Der **Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen** sind in besonderem Maß zu berücksichtigen. Soweit uns bei Geschäftspartner:innen Anlässe für besondere umweltbezogene Risiken bekannt werden, werden wir darauf einwirken, dass DuMont selbst oder ein von ihr autorisierter Dritter im Bedarfsfall die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf.



4

Wie wir den **Kodex** leben

Wir alle wollen das Richtige tun.

Dieser Kodex hilft bei der Orientierung. Wenn etwas falsch läuft, dann ist es wichtig, dies zur Sprache zu bringen. Entscheidend ist, Verantwortung zu übernehmen! Wir unterstützen dabei gerne und stehen für Hilfestellung jederzeit bereit.

Parallel werden wir zusammen mit den Geschäftsführungen der einzelnen Bereiche noch in 2022 dafür sorgen, dass unsere Gruppe von Unternehmen für hinweisgebende Personen EU-konforme interne und externe Meldestellen anbieten wird. Diese sind Teil eines institutionalisierten Hinweisgebersystems zur Meldung von Verstößen.

**Zur Kontaktaufnahme kann
auch die Email
compliance@dumont.de
genutzt werden.**

