

# Verhaltenskodex

## für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NICE Aircraft Services & Support GmbH<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Definition N\*ICE-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Beschäftigte:

Beschäftigte: alle bei N\*ICE tätigen Beschäftigten und Leiharbeitnehmer, einschließlich der Geschäftsleitung, Führungskräfte, studentische Aushilfen, kurzfristig Beschäftigte, Auszubildende, Trainees, Referendare sowie Praktikanten.

## Version

Version	Datum	Bemerkung	Autor
1.0	17.12.2018	Verhaltenskodex Mitarbeiter	
2.0	24.01.2019	Anpassung	Corinna Sommer
3.0	10.12.2020	Anpassung	Corinna Sommer
4.0	29.12.2022	Anpassung	Carina Kuhl

  

Status	Veröffentlicht in:
<input type="checkbox"/> Entwurf	<input type="checkbox"/> Skynet
<input checked="" type="checkbox"/> Freigegeben	<input type="checkbox"/> Galaxynet
	<input type="checkbox"/> Internet

## Inhalt

1.	Einleitung .....	4
1.1	Vorwort .....	4
1.2	Geltungsbereich.....	4
2.	Unsere gesellschaftliche Verantwortung.....	5
2.1	Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien .....	5
2.2	Einhaltung der Menschenrechte .....	5
2.3	Vielfalt / Diversity .....	5
2.4	Chancengleichheit und Gleichbehandlung .....	6
2.5	Umweltschutz .....	6
3.	Unsere Verantwortung als Geschäftspartner .....	7
3.1	Korruptionsprävention.....	7
3.2	Fairer und freier Wettbewerb .....	8
3.3	Verbot von Insidergeschäften .....	9
3.4	Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung .....	9
4.	Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz.....	11
4.1	Zusammenarbeit der Beschäftigten.....	11
4.2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	11
4.3	Sicherer Umgang mit Daten und Geschäftsgeheimnissen.....	12
4.4	Soziale Medien .....	13
4.5	Schutz von Vermögenswerten.....	13
5.	Unsere Unterstützung für Sie .....	14
5.1	Ansprechpartner für Ihre Fragen .....	14
5.2	Umgang mit Fehlern und Regelverstößen .....	14
5.3	Meldewege bei Verdacht auf Compliance Verstöße .....	14

## 1. Einleitung

### 1.1 Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir als Fraport Konzern betreiben weltweit erfolgreich Flughäfen und bieten die dazugehörigen Dienstleistungen an. Damit schaffen wir eine wichtige Voraussetzung für internationale Vernetzung, wirtschaftliche Entwicklung und Wohlstand. Unsere Kunden verlassen sich darauf, dass die Prozesse reibungslos funktionieren und sich die Services ständig weiterentwickeln.

Die im Konzern-Leitbild formulierte Vision, Europas bester Flughafenbetreiber zu werden und weltweit Standards zu setzen, fußt auf den Werten **Zuverlässigkeit, Vertrauen, Einsatz, Kompetenz, Offenheit und Mut**. Zugleich haben wir uns im Leitbild zu dem Ziel bekannt, fair und anerkennend miteinander sowie mit unseren Partnern und Nachbarn umzugehen. Neben dem Bekenntnis zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften setzen wir damit ein klares Zeichen für die Wertvorstellungen, nach denen wir unser Handeln ausrichten.

Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex verdeutlichen wir, welche Verantwortung wir als Unternehmen, der NICE Aircraft Services & Support GmbH (im Folgenden „N\*ICE“), als Geschäftspartner sowie als Beschäftigte am Arbeitsplatz haben und zeigen auf, wie wir dieser Verantwortung nachkommen. Bitte lesen Sie sich den Verhaltenskodex aufmerksam durch und halten die Regeln bei Ihrer täglichen Arbeit ein. Integrität ist die Basis für unser Handeln!

Wir alle sind Fraport, gleichgültig wo und in welcher Gesellschaft des Konzerns wir tätig sind. Gemeinsam erreichen wir unsere Ziele.



Marcus Steinmetz



ppa. Daniel Tiator



ppa. Klaus Schuster



i.V. Niklas Jost

### 1.2 Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten sowie für die Geschäftsleitung der N\*ICE.

Der Verhaltenskodex stellt den generellen Rahmen und die Handlungsmaximen dar, nach denen sich N\*ICE richtet. Seine Ausführung ist durch weitere unternehmensinterne Regelungen und Anweisungen festgelegt.

Alle Führungskräfte haben die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu vermitteln und seine Einhaltung sicherzustellen. Sie tragen als Vorbilder eine besondere Verantwortung.

## 2. Unsere gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen

### 2.1 Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Als weltweit tätiges Unternehmen bekennt sich N\*ICE zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Das bedeutet die Übernahme von Verantwortung in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales und eine Vorgehensweise, die Gesetzen und Regeln entspricht.

Wir bekennen uns zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien, wie den Prinzipien des UN Global Compact, der Agenda 2030 der UN mit den darin enthaltenen Zielen für nachhaltige Entwicklung, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO). Wir verpflichten uns zur Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze.

### 2.2 Einhaltung der Menschenrechte

Unternehmen sind wichtige gesellschaftliche Akteure und haben eine originäre Verantwortung zur Förderung der Menschenrechte. N\*ICE achtet Menschenrechte, nimmt ihre Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ernst und vermeidet Menschenrechtsverstöße im Rahmen der Geschäftstätigkeit.

Zur Einhaltung der Menschenrechte gehören insbesondere die folgenden **Rechte und Verpflichtungen**:

- \* Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit ab.
- \* Wir lehnen jede Form der Zwangsarbeit sowie alle Formen der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Arbeitsumfeld strikt ab.
- \* Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das hieraus folgende Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzern im Rahmen der nationalen Gesetze.
- \* Wir stellen einen angemessenen Lohn sicher – die Vergütung bei N\*ICE ist keinesfalls geringer als die jeweils geltenden gesetzlichen Mindeststandards.
- \* Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und jeweils geltenden betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten, Erholungsurlaub und gesetzlichen Feiertagen einzuhalten.

### 2.3 Vielfalt / Diversity

Als weltoffenes Unternehmen wissen wir die Vielfalt und Verschiedenheit unserer Beschäftigten zu schätzen. So können unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Arbeit einfließen. Mit dieser im Alltag gelebten Diversity können wir mit unseren Kunden für sie innovative Lösungen entwickeln. Die Wertschätzung und Anerkennung der Vielfalt unserer Beschäftigten trägt in hohem Maße zum wirtschaftlichen Erfolg von N\*ICE bei.

## 2.4 Chancengleichheit und Gleichbehandlung

N\*ICE fördert die Vielfalt in der Belegschaft und unterbindet jede Form der Diskriminierung. Das Prinzip der gegenseitigen Wertschätzung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Wertekultur: N\*ICE steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander.

Diese **Grundsätze** bilden die Basis unseres Handelns:

- \* Wir verpflichten uns, Menschen nicht zu unterscheiden, auszuschließen oder zu bevorzugen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters, ihrer Religion oder Weltanschauung.
- \* Wir unterbinden jegliche Diskriminierung aufgrund von verfassungsgemäßer politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung oder sexueller Orientierung.

## 2.5 Umweltschutz

N\*ICE verpflichtet sich, nachhaltig, schonend und vorsorgend mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt umzugehen. Es ist unser Ziel, die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Mensch und Umwelt zu minimieren. Schallschutz und Klimaschutz spielen dabei eine besondere Rolle.

Im Sinne unserer Umweltpolitik orientieren wir uns unter anderem an folgenden Leitlinien:

- \* Wir verpflichten uns, bei unseren Geschäftsaktivitäten umweltgerecht vorzugehen. Dabei streben wir an, die Umwelt zu schützen und für unsere Beschäftigten sichere sowie gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.
- \* Wir veranlassen unsere Beschäftigten zum verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen.
- \* Wir wirken auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien hin, indem wir ökologische Kriterien bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen anwenden.
- \* Im Rahmen unserer Verantwortung sind wir bestrebt, die Emissionen klimarelevanter Gase und Luftschadstoffe auf das unvermeidbare Maß zu beschränken.

## 3. Unsere Verantwortung als Geschäftspartner

### 3.1 Korruptionsprävention

Korruption wird allgemein definiert als Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen oder privaten Vorteil. Korruption verursacht nicht nur materielle Schäden, sondern hemmt die wirtschaftliche, politische und soziale Entwicklung eines Landes und untergräbt damit das Fundament einer Gesellschaft.

Für N\*ICE sind die Integrität im geschäftlichen Verkehr und die Prävention von Korruption wichtige Prinzipien. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen. Wir tolerieren keine Form der Korruption und vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

#### Geschenke und Einladungen

Zuwendungen in Form von Geschenken und Einladungen gehören zu üblichen Formen des sozialen Kontaktes im Geschäftsleben. Gleichwohl können unangemessene Zuwendungen als unzulässige Formen der Einflussnahme verstanden werden, die auch strafbar sein können.

Alle Beschäftigten verpflichten sich, im Geschäftsverkehr keine Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten.

Im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen beachten wir folgende **Grundsätze**:

- \* **Angemessenheit:** Geschenke oder Einladungen müssen im Einklang mit lokalen Gebräuchen und sozial üblichem Verhalten stehen. Sie dürfen als Geste der Höflichkeit und der Wertschätzung erfolgen, aber nicht von unangemessen hohem Wert sein.
- \* **Geschäftlicher Zusammenhang:** Eine Zuwendung darf nie angenommen oder gewährt werden, um eine konkrete Geschäftsentscheidung zu beeinflussen. Bereits der Anschein einer solchen Beeinflussung ist zu vermeiden.
- \* **Häufigkeit:** Das Gewähren oder die Annahme von Geschenken und Einladungen ist auf sporadische Gelegenheiten zu beschränken.
- \* Einladungen oder Geschenke an **Amtsträger** bergen ein höheres Risiko und sind grundsätzlich untersagt. Ausnahmen sind in Abstimmung mit Compliance zu regeln.
- \* **Dokumentation:** Die internen Regeln, Genehmigungs- und Dokumentationsprozesse sind einzuhalten.

#### Interessenkonflikte

Unser Erfolg basiert darauf, dass geschäftliche Entscheidungen allein im Interesse von N\*ICE getroffen werden. Beschäftigte dürfen dabei keine persönlichen Interessen verfolgen, die im Widerspruch zu den Interessen von N\*ICE stehen oder Geschäftschancen, die N\*ICE zustehen, für sich persönlich nutzen.

Interessenkonflikte können auf vielfältige Weise entstehen, z. B. durch finanzielle Interessen an Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartnern, im Rahmen von Nebentätigkeiten oder durch persönliche Beziehungen zwischen Beschäftigten am Arbeitsplatz und zu Geschäftspartnern.

Sofern ein Interessenkonflikt besteht oder bestehen könnte, setzen wir folgende **Maßnahmen** um:

- \* Der betroffene Beschäftigte informiert seine Führungskraft schriftlich darüber.
- \* Die Führungskraft ergreift geeignete Maßnahmen, um die aus dem Interessenkonflikt drohenden Risiken für das Unternehmen angemessen zu reduzieren.
- \* Wir dokumentieren den Interessenkonflikt, die Entscheidung, ob und welche Maßnahmen erforderlich sind, sowie etwa eingeleitete Maßnahmen.

### Spenden und Sponsoring

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns als guter Nachbar in Kultur, Bildung, Sport sowie für ökologische und soziale Themen.

Dabei berücksichtigen wir die folgenden **Prinzipien**:

- \* Wir setzen Spenden und Sponsoring nur für integrale Zwecke ein und vermeiden bereits den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme.
- \* Spenden und Sponsoring werden auf Basis transparenter und eindeutiger Vorgaben vergeben.

### 3.2 Fairer und freier Wettbewerb

Der Schutz des freien Wettbewerbs ist eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstand, Wachstum und Beschäftigung. N\*ICE bekennt sich zum uneingeschränkten und fairen Wettbewerb. Wir gehen fair mit unseren Geschäftspartnern um und wollen im Wettbewerb durch unsere Werte, Kompetenz und unseren Einsatz am Markt überzeugen. N\*ICE toleriert keinerlei wettbewerbswidriges Verhalten.

Dabei gelten insbesondere folgende **Grundsätze**:

- \* Wir treffen mit Wettbewerbern keine unzulässigen Absprachen, insbesondere über Preise, Märkte, Kapazitäten oder Kunden.
- \* Wir tauschen mit Wettbewerbern keine sensiblen/strategischen Informationen wie Preise, Preisbestandteile, Kosten oder Investitionen aus.
- \* Wir vereinbaren keine unzulässigen Beschränkungen mit Kunden oder Lieferanten, und schließen niemand unrechtmäßig aus.
- \* Wir gehen fair und verantwortungsbewusst mit starken Marktpositionen um.
- \* Wir manipulieren keine Ausschreibungsverfahren und geben keine Scheinangebote ab.

Wenn Sie unsicher sind, ob ein geplantes Vorgehen mit den gesetzlichen Vorgaben oder den internen Regeln vereinbar ist, wenden Sie sich stets zeitnah an die zuständige Rechtsabteilung.



### 3.3 Verbot von Insidergeschäften

Eine Voraussetzung für das effiziente Funktionieren der Kapitalmärkte ist, dass alle Personen, die am Kapitalmarkt Handel treiben, über die gleichen Informationen verfügen. Niemand soll sich auf Kosten anderer einen Vorteil verschaffen, weil er vor der Allgemeinheit einen Informationsvorsprung (Insiderinformation) hat, der ihm Vorhersagen über den Kursverlauf von Wertpapieren erlaubt.

Als börsennotiertes Unternehmen gelten die Verbote und Pflichten der EU-Marktmissbrauchsverordnung für die Fraport AG, ihre Organe und Beschäftigten. Organe und Beschäftigte von Konzerngesellschaften und sogar externe Dritte können sich ebenfalls Pflichten und Beschränkungen beim Handel von Wertpapieren aufgrund ihrer Beziehung zur Fraport AG ausgesetzt sehen.

Eine **Insiderinformation** ist:

- \* eine nicht öffentlich bekannte
- \* präzise Information,
- \* die direkt oder indirekt einen Emittenten (bspw. die Fraport AG) oder ein Finanzinstrument (bspw. die Aktie der Fraport AG) betrifft und
- \* die, wenn sie öffentlich bekannt werden würde, geeignet wäre, den Kurs des Finanzinstruments erheblich zu beeinflussen.

Es ist untersagt, unter Nutzung von Insiderinformationen für eigene oder fremde Rechnung direkt oder indirekt Wertpapiere, auf die sich die Insiderinformation bezieht, zu erwerben oder zu veräußern.

Insiderinformationen sind grundsätzlich auch innerhalb des Unternehmens vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nur weitergegeben werden, wenn dazu ein konkreter, belegbarer Anlass besteht, wenn die Weitergabe also im Rahmen der normalen Ausübung der Beschäftigung und Erfüllung der jeweiligen Aufgabe des Beschäftigten notwendig ist.

### 3.4 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Geldwäsche (verdecktes Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf) und Terrorismusfinanzierung (Bereitstellen von Vermögenswerten zur Durchführung terroristischer Aktivitäten) sind eine ernste Bedrohung und sind in vielen Staaten der Welt verboten.

N\*ICE unterstützt den Kampf der Staaten gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und beachtet die nationalen und internationalen Wirtschaftssanktionen.

Dabei sind die folgenden **Maßnahmen** umzusetzen:

- \* Wir prüfen risikobasiert die Identität von Geschäftspartnern. Es ist unser Ziel, Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen und integren Partnern zu unterhalten, deren Betriebsmittel aus rechtmäßigen Geschäften stammen.
- \* Bei Verdachtsmomenten auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung informieren wir umgehend Compliance. N\*ICE meldet Verdachtsfälle an die zuständigen Behörden.
- \* Zur Reduzierung von Geldwäsche- und sonstigen Compliance-Risiken gilt es, Bargeldgeschäfte auf ein Mindestmaß zu reduzieren.
- \* Wir beachten rechtlich verbindliche Sanktionen.

## 4. Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

### 4.1 Zusammenarbeit der Beschäftigten

Das Prinzip der Wertschätzung ist wesentlicher Bestandteil unserer Wertekultur. N\*ICE steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander. Jede Form von Schikane sowie der verbalen, körperlichen oder sexuellen Nötigung, Gewaltanwendung oder Belästigung wird nicht toleriert. Rassistische, antisemitische, religionsfeindliche und sexistische Übergriffe werden nicht geduldet.

Dies ist der **Anspruch an unsere Beschäftigten**:

- \* Wir alle sind Fraport, gleichgültig wo und in welcher Gesellschaft des Konzerns wir tätig sind. Gemeinsam erreichen wir unsere Ziele.
- \* Wir identifizieren uns mit unserer Tätigkeit und sind Botschafter unseres Unternehmens.
- \* Wir sind Dienstleister und wissen, wer unsere Kunden sind. Wir alle leisten täglich unseren Beitrag zur „Guten Reise“ und damit zum Unternehmenserfolg. Dabei unterstützt uns unser Unternehmen und setzt den Rahmen für Entwicklung und Qualifizierung.
- \* Wir schätzen und nutzen die Vielfalt unserer Kolleginnen und Kollegen und suchen den Austausch. Wir gehen offen und respektvoll miteinander um und schätzen gegenseitig unsere Arbeit.

### 4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein ganzheitlicher, integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Bestandteil unserer unternehmerischen Gesamtverantwortung. N\*ICE ergreift präventive Maßnahmen, um die Beschäftigten vor Unfällen, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten zu schützen.

Die **Leitsätze** zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind für alle Beschäftigten verbindlich:

- \* Die betrieblichen Prozesse müssen so gestaltet sein, dass ein sicherer und gesundheitsgerechter Ablauf gewährleistet ist. Sicherheit und Gesundheit sind integrale Bestandteile bei der Planung und Durchführung von Aktivitäten.
- \* Die Vorgesetzten sind verpflichtet, im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlich und vorbildlich zu handeln.
- \* Führungskräfte und Beschäftigte sind verpflichtet, durch passende Maßnahmen und geeignetes Verhalten sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, die nicht die Gesundheit beeinträchtigen.

### 4.3 Sicherer Umgang mit Daten und Geschäftsgeheimnissen

Die Sicherheit und Integrität von Daten und vertraulichen Informationen im geschäftlichen Verkehr gehört für N\*ICE zu den Grundprinzipien der Geschäftstätigkeit.

#### Personenbezogene Daten

Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur für einen konkreten Zweck zulässig und bedarf der Einwilligung der betroffenen Person oder einer anderweitigen gesetzlichen Grundlage.

N\*ICE beachtet die gesetzlichen Vorgaben und schützt die personenbezogenen Daten von Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und anderen betroffenen Personen.

„**Personenbezogene Daten**“ sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Jeder Beschäftigte muss:

- \* personenbezogene Daten vertraulich behandeln und darf diese auch gegenüber Kollegen nur im zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Umfang offenbaren.
- \* es unterlassen, unbefugt personenbezogene Daten zu erheben oder weiter zu verarbeiten und im Zweifel datenschutzrechtlichen Rat einholen.
- \* im Rahmen der Zuständigkeit und auf der Grundlage bereichsbezogenen Lösungskonzepte personenbezogene Daten löschen, wenn der Verarbeitungszweck entfallen ist.
- \* bei Verletzungen der Datensicherheit unverzüglich seine Führungskraft und das Datenschutzmanagement / den Datenschutzbeauftragten informieren.

#### Informationen und Geschäftsgeheimnisse

Informationen entscheiden über unseren Erfolg und den unserer Kunden. Aus diesem Grund stehen die Schutzziele Datenintegrität, Verfügbarkeit und die Vertraulichkeit von Informationen im Vordergrund.

N\*ICE steht für berechnigte und schutzwürdige Vertraulichkeit im geschäftlichen Verkehr ein und stellt den Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung sicher.

Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

#### 4.4 Soziale Medien

In der Kommunikation mit unseren Kunden, Beschäftigten sowie der breiten Öffentlichkeit nutzen wir soziale Medien wie Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter oder interne Kommunikationsplattformen.

Wir gehen auch im digitalen Raum fair und anerkennend miteinander um. Dabei bedenken wir, dass alles, was im Internet veröffentlicht wurde, nicht mehr so schnell zurückgenommen werden kann.

Nicht erlaubt sind Beiträge, die:

- \* andere Personen diskriminieren oder beleidigen
- \* verfassungsfeindliche oder hetzerische Inhalte wiedergeben
- \* unser Ansehen und das unserer Beschäftigten verletzen
- \* den Unternehmensfrieden gefährden.

Darüber hinaus sind keine Beiträge gestattet, die das geistige Eigentum anderer missbrauchen oder vertrauliche bzw. interne Daten und Informationen veröffentlichen.

#### 4.5 Schutz von Vermögenswerten

N\*ICE agiert effizient und kostenbewusst – deswegen ist der Schutz unternehmerischen Vermögens integraler Bestandteil unserer Verantwortung am Arbeitsplatz.

Der Schutz von Vermögenswerten, insbesondere von Eigentum, bezieht sich auch auf Wertgegenstände, die N\*ICE von Kunden, Geschäftspartnern oder Fluggästen anvertraut worden sind.

Zum Schutz der Vermögenswerte gelten die folgenden **Grundsätze**:

- \* Die Beschäftigten sind verpflichtet, Eigentum und Vermögenswerte von N\*ICE vor Verlust, Beschädigung und Missbrauch zu schützen.
- \* Organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle von Rechnungen und zur Freigabe von Zahlungen sind zwingend einzuhalten.
- \* Von N\*ICE zur Verfügung gestellte Gegenstände und andere Vermögenswerte werden, soweit nicht anders geregelt, nur für betriebliche Zwecke verwendet – sie sind schonend und pfleglich zu behandeln.
- \* Die Beschäftigten gehen mit ihnen anvertrautem fremdem Vermögen und Gegenständen rücksichtsvoll und pfleglich um.

## **5. Unsere Unterstützung für Sie**

### **5.1 Ansprechpartner für Ihre Fragen**

Der Verhaltenskodex enthält keine detaillierten Handlungsanweisungen für alle im Arbeitsalltag vorkommenden Situationen, sondern bietet eine Leitlinie, um mit den Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umgehen zu können.

Fragen zur Auslegung und Anwendung dieser Regeln in der Arbeitspraxis oder zu weitergehenden Richtlinien beantworten die Führungskräfte, die Compliance-Abteilung der Fraport AG oder der Compliance Officer von N\*ICE.

Für Fragen zu Compliance oder zur Anwendung der Fraport-Richtlinien steht Ihnen auch der Helpdesk der Compliance Abteilung unter [compliance-helpdesk@fraport.de](mailto:compliance-helpdesk@fraport.de) zur Verfügung.

### **5.2 Umgang mit Fehlern und Regelverstößen**

Die Unternehmenskultur bei N\*ICE ist durch die Werte Kompetenz, Zuverlässigkeit, Offenheit, Mut, Einsatz und Vertrauen geprägt. Der Wert Mut bedeutet, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen und Widerstände auszuhalten. Dabei können auch Fehler entstehen. Entscheidend ist, dass diese Fehler erkannt und korrigiert werden. N\*ICE fördert einen offenen Umgang mit Fehlern. Nur so können wir aus unseren Fehlern lernen und uns weiterentwickeln.

Eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg ist die Sicherstellung der Integrität in allen Geschäftsprozessen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die jeweils geltenden Gesetze, diesen Verhaltenskodex sowie die internen Regeln zu beachten. Bei Verstößen müssen sie neben den möglichen straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

### **5.3 Meldewege bei Verdacht auf Compliance Verstöße**

Sollte es zu Verstößen gegen Gesetze oder interne Regeln kommen, ist N\*ICE an Hinweisen auf solches Fehlverhalten interessiert. Wir sind dankbar für jede Information, die hilft, Missstände zu erkennen und abzustellen. Nur so können wirtschaftliche Nachteile und Reputationsschäden verhindert werden.

Wir erwarten, dass alle Beschäftigten verantwortungsbewusst handeln und fördern einen offenen Umgang im Sinne einer Vertrauenskultur zwischen Beschäftigten und den jeweiligen Führungskräften, die als erste Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Wenn sich Beschäftigte nicht an die zuständige Führungskraft wenden möchten, stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung. Dort können Zuwiderhandlungen gegen den Verhaltenskodex oder wirtschaftskriminelle Sachverhalte gemeldet werden.

Bei N\*ICE stehen für Hinweise unser Compliance Officer beziehungsweise das elektronische Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Ausführliche Informationen zu weiteren Meldewegen finden Sie auf der Homepage [www.fraport.de](http://www.fraport.de) unter „Compliance“.