

ERKLÄRUNG ZUR ETHISCH EINWANDFREIEN GESCHÄFTSFÜHRUNG

An alle Mitarbeiter und Vertreter von Moog:

Seit der Gründung unseres Unternehmens bemühen wir uns, eine Arbeitsatmosphäre gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, die auf individueller Integrität beruht, individuelle Verantwortung fördert und individuell hervorragende Leistungen belohnt. Diese Erklärung zur ethisch einwandfreien Geschäftsführung soll unsere grundlegenden Richtlinien für unser Geschäftsgebaren umreißen. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter und Vertreter von Moog ihr Urteilsvermögen und ihren gesunden Menschenverstand einsetzen, um diese Richtlinien auf spezifische Situationen anzuwenden. Wenn schwierige Situationen auftreten, erwarten wir, dass unsere Mitarbeiter und Vertreter einen Repräsentanten der Unternehmensführung über die Fakten informieren, der dann eine angemessene Reaktion des Unternehmens festlegt. Moog hat in punkto Geschäftsintegrität schon immer einen hervorragenden Ruf gehabt. Dies passt zu unserer Reputation, Produkte von höchster Qualität zu liefern. Durch die Anwendung der Grundsätze dieser Richtlinienklärung in unserem Geschäftsleben weltweit können wir uns diesen guten Ruf bewahren. Heutzutage kann die Reputation absoluter Integrität ein Unternehmen von anderen abheben und einen beträchtlichen Wettbewerbsvorteil darstellen.

John Scannell

Chairman und Chief Executive Officer

Verpflichtungen gegenüber unseren Interessengruppen

Wir erkennen an, dass unser Unternehmen eine Organisation ist, die verschiedenen Interessengruppen gegenüber rechenschaftspflichtig ist. Zu den Interessengruppen von Moog zählen Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre, Lieferanten sowie die Gemeinden, in denen wir tätig sind, ob innerhalb der USA oder weltweit. Wir gehen unseren Interessengruppen gegenüber folgende Verpflichtungen ein:

Unseren Mitarbeitern gegenüber: Wir verpflichten uns, faire Beschäftigungsmöglichkeiten in einer sicheren Arbeitsumgebung zu bieten, mit fairer Bezahlung und angemessenen Lohnnebenleistungen und der Möglichkeit, sich selbst zu verbessern und die Karriere voranzutreiben. Wir verpflichten uns, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Mitarbeiter dazu ermutigt werden, einander fair sowie mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir verpflichten uns dazu, hinsichtlich unserer Beziehungen zu unseren Mitarbeitern höchste Standards einzuhalten.

Unseren Kunden gegenüber: Wir liefern qualitativ hochwertige Produkte zu fairen Preisen, die durch ehrliche Serviceleistungen unterstützt werden.

Unseren Aktionären gegenüber: Wir bemühen uns stets, eine faire Rendite zu erarbeiten und den Shareholder-Value kontinuierlich zu verbessern.

Unseren Lieferanten gegenüber: Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte offen und fair zu führen und unsere Beschaffungsquellen anhand von Qualität, Preis, angebotenen Dienstleistungen und Ethikrichtlinien auszuwählen, die unseren eigenen hohen Standards entsprechen.

Unseren Gemeinden in den USA und im Ausland gegenüber: Wir erkennen unsere Verantwortung an, für eine saubere und gesunde physische Umwelt sorgen zu müssen. Wir streben danach, angemessene Beziehungen mit unseren Nachbargemeinden, Schulen, Lokalbehörden und den Familien unserer Mitarbeiter zu entwickeln.

Wir erwarten von jedem Moog-Mitarbeiter und Vertreter, sich stets ethisch einwandfrei zu verhalten, selbst wenn dies in einer bestimmten Situation bedeuten kann, dass eine offensichtliche Geschäftsgelegenheit verloren geht oder der Gewinn niedriger ausfällt. Zusammenfassend erkennen wir unsere Verantwortung an, als „guter Unternehmensbürger“ zu agieren.

Weltweite Anwendung

Moog verpflichtet sich dazu, die Gesetze und Vorschriften der Länder einzuhalten, in denen wir Geschäfte tätigen.

Diese Erklärung von Moog zur ethisch einwandfreien Geschäftsführung enthält Prinzipien, die für alle Niederlassungen von Moog in den USA und weltweit gelten. Wir sprechen in dieser Erklärung auch einige Fragen an, die sich auf US-spezifische Programme beziehen. Insbesondere gewährleistet das Unternehmen, die geltenden US-Vorschriften in Bezug auf Betrug, Verschwendung und Missbrauch einzuhalten, einschließlich der Auflagen in Bezug auf ein Mitarbeiterbewusstseinsprogramm und ein internes Kontrollsystem. Eine solche Einhaltung hat das Ziel, die zeitgerechte Feststellung und Offenlegung unangemessener Verhaltensweisen zu ermöglichen und zu gewährleisten, so dass prompt Abhilfemaßnahmen getroffen werden. Viele der ethischen Prinzipien des Unternehmens treffen auf alle unserer Betriebe weltweit zu. Wir erkennen auch an, dass mehrere unserer Niederlassungen in Ländern angesiedelt sind, in denen Auflagen gelten, die in dieser Erklärung nicht angesprochen werden. Das Management vor Ort in diesen Niederlassungen kennt die lokalen Anforderungen und sollte von Moog-Mitarbeitern herangezogen werden, um die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zu gewährleisten.

Richtlinien der Corporate Governance

Moog hat Corporate Governance-Richtlinien festgelegt, die beschreiben, wie der Vorstand (Board of Directors) das geschäftliche Urteilsvermögen einsetzt, um im besten Interesse von Moog zu agieren. Der Vorstand überwacht die Leistungen des Managements im Auftrag der Aktionäre und gewährleistet, dass die langfristigen Interessen der Aktionäre berücksichtigt werden. Der Vorstand nimmt auch die durch die Gesetze des US-Bundesstaats New York zugeteilten Aufgaben und Verpflichtungen wahr. Die Richtlinien sind in der vollständigen Version auf der Moog-Website unter www.moog.com abrufbar.

Finanzielle Integrität

Die Integrität unseres Unternehmens muss sich in unseren finanziellen Praktiken widerspiegeln. Wir verpflichten uns in allen finanziellen Belangen zu den Prinzipien der Vollständigkeit, Rechtzeitigkeit, Genauigkeit und Ehrlichkeit. Jeder Mitarbeiter trägt zur Integrität unserer Finanzberichte bei. Dies beginnt mit der genauen und zeitgerechten Meldung und endet mit der Veröffentlichung der finanziellen Ergebnisse des Unternehmens. Wir haben Prozesse, Richtlinien und Verfahren implementiert, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter gemeinsam für die Integrität der finanziellen Informationen von Moog verantwortlich zeichnen. Wir halten uns an das Sarbanes-Oxley-Gesetz und alle von der Securities and Exchange Commission und der New York Stock Exchange übernommenen Regeln.

Interessenkonflikt

Die korrekte Führung unserer Geschäfte erfordert, dass unsere Führungskräfte, Direktoren, Mitarbeiter und Vertreter stets völlig objektiv im Namen des Unternehmens handeln können. Alle unsere Mitarbeiter sollten Investitionen oder Aktivitäten vermeiden, die sich auf diese Objektivität auswirken könnten. Die meisten Interessenkonflikte können leicht identifiziert werden. Es handelt sich fast immer um einen Interessenkonflikt für einen Moog-Mitarbeiter, wenn er Arbeit von einem Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten übernimmt. Am besten ist es, jegliche direkte oder indirekte Geschäftsverbindung mit unseren Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten außer im Auftrag von Moog zu vermeiden. Wir erkennen auch an, dass manche augenscheinlichen Interessenkonflikte schwierig zu beurteilen und zu beheben sind. Unter solchen Umständen muss die Angelegenheit dem Management gemeldet werden, damit wir alle Fragen schnell und offen klären können.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Vermögenswerten des Unternehmens

Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie den korrekten Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens bzw. seiner Kunden, mit elektronischen Kommunikationssystemen, Informationsressourcen, Materialien, Einrichtungen und Ausrüstungsteilen gewährleisten. Mitarbeiter müssen äußerst sorgfältig mit diesen Vermögenswerten umgehen und sie vor Verschwendung und Missbrauch schützen. Mitarbeiter dürfen Vermögenswerte nicht ohne Genehmigung durch das Management vom Unternehmensgelände entfernen.

Insiderhandel

Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter von Moog dürfen nicht mit Moog-Wertpapieren handeln, wenn sie im Besitz materieller Insiderinformationen über Moog sind. Materielle Insiderinformationen sind nicht-öffentliche Informationen, die sich nach normalem Ermessen auf den Preis der Wertpapiere auswirken könnten oder die Entscheidung eines Anlegers zum Kauf, Verkauf oder Halten des Wertpapiers beeinflussen könnten. Die Verwendung nicht öffentlicher Informationen für einen persönlichen finanziellen Gewinn ist unethisch und illegal.

Das Unternehmen hat eine Richtlinie zum Insiderhandel veröffentlicht, die dieses Thema ausführlich behandelt. Sie umfasst u.a. Angaben zu Sperrdaten, Lohnnebenleistungsplänen, besonderen Veranstaltungen und Transaktionen, an denen Haushaltsmitglieder von Moog-Mitarbeitern beteiligt sind. Bei Fragen bezüglich der Gesetzmäßigkeit einer privaten Transaktion wird empfohlen, sich vor dem Handeln an den Controller zu wenden.

Schutz von Betriebsgeheimnissen

Viele Mitarbeiter haben Zugriff auf Betriebsgeheimnisse und sind damit betraut, diese Informationen zu schützen und ihre Offenlegung bzw. Verwendung zu begrenzen, außer wie ausdrücklich durch Moog genehmigt. In der Regel ist die Offenlegung auf solche Personen zu beschränken, die einen geschäftlich begründeten Bedarf nach diesen Informationen haben. Zu den Betriebsgeheimnissen gehören Preise und Tarife, Marketingpläne, Angebotsdaten, Akquisitionspläne oder Informationen darüber, wie Moog seine Geschäfte führt oder Produkte fertigt. Dieser Schutz der Betriebsgeheimnisse erstreckt sich auch auf die Verwendung von Unternehmens-Websites sowie Social Networking-Websites durch Mitarbeiter. Beim Umgang mit Networking-Websites und Tools ist besondere Sorgfalt angebracht, weil dadurch Informationen besonders schnell und umfassend freigegeben und verbreitet werden können.

Moog-Zeichnungen und Daten, die als Firmeneigentum, eingeschränkt, vertraulich oder Handelsgeheimnis gekennzeichnet sind, fallen in diese Kategorie. Verarbeitung, Markierung und Offenlegung solcher oder ähnlicher Daten, die Moog von Kunden, Zulieferern oder Teammitgliedern bereitgestellt wurden, erfordern die strikte Einhaltung der Moog-Richtlinien und Verfahren.

Moog verlangt von neu eingestellten Mitarbeitern, dass sie eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen, in der diese Pflichten auf einfache, verständliche Weise definiert werden.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter bei ihrer Einstellung Patentvereinbarungen unterzeichnet. Mitarbeiter, die etwas erfinden, das patentwürdig sein könnte, müssen dies dem Unternehmen offenlegen, damit es bestimmen kann, ob die Erfindung zum Nutzen des Unternehmens patentiert werden sollte.

Beschaffungsintegrität

Moog-Mitarbeiter nehmen oder bieten keine sog. Kickbacks an. Dazu gehören Geld, Gebühren, Provisionen, Gutschriften, Geschenke, Spenden oder Kompensationen jeder Art, die mit dem Ziel gewährt werden, die Verkaufs- oder Beschaffungsaktivitäten des Unternehmens durch Erhalt oder Zuschlag einer bevorzugten Behandlung unangemessen zu beeinflussen. Beispiele für eine solche bevorzugte Behandlung sind das unangemessene frühzeitige Informieren über eine Ausschreibung oder das Einreichen von Angeboten nach dem offiziellen Abschlussdatum.

Beschaffungsintegrität bezieht sich auf Mitarbeiter und Partner, die persönlich am Beschaffungsprozess beteiligt sind. Wir müssen sicherstellen, dass alle Personen, die im Namen von Moog am Beschaffungsprozess beteiligt sind, nicht dadurch kompromittiert werden, dass sie etwas von Wert geben bzw. erhalten oder ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis bzw. eine frühere Partnerschaft nutzen. Moogs diesbezügliche Haltung entspricht den US-Bundesvorschriften zu Akquisitionen.

Moog-Mitarbeiter dürfen weder Unterhaltungsangebote noch Geschenke annehmen bzw. anbieten, die die Objektivität der erhaltenden Partei in Bezug auf das Unternehmensgeschäft materiell beeinträchtigen könnte. Eine Veröffentlichung jeglicher Transaktion sollte für das Unternehmen, den beteiligten Mitarbeiter oder Empfänger eines Geschenks bzw. Angebots nie kompromittierend sein. Darüber hinaus dürfen Mitarbeitern der US-Ministerien für Verteidigung oder Energie, der NASA bzw. jeglichen anderen US-Beamten oder Regierungsangehörigen, die bestimmten Verhaltensvorschriften obliegen, welche dadurch verletzt werden könnten, keine Firmengeschenke überreicht werden.

Compliance-Programm zur Bekämpfung von Menschenhandel – Einschließlich des Gesetzes Großbritanniens gegen moderne Sklaverei

Wir bei Moog dulden weder den Menschenhandel in unseren globalen Niederlassungen noch Verträge oder Unteraufträge mit anderen Unternehmen, die Menschenhandel betreiben. Wir bemühen uns, alle von der Regierung der Vereinigten Staaten erlassenen Vorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels sowie diesen Vorschriften entsprechende Bestimmungen, die von den jeweiligen Regierungen anderer Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, erlassen wurden, zu erfüllen oder zu übertreffen.

Unrechtmäßige Zahlungen, Geschenke und Unterhaltungsangebote, die sich auf die globale Tätigkeit von Moog auswirken

Alle Moog-Mitarbeiter an jedem Standort weltweit müssen die US-Gesetze sowie die Gesetze anderer Länder kennen und diese einhalten, die Zahlungen, Geschenke und Unterhaltungsangebote betreffen, die als Bestechung zum Erhalt einer bevorzugten geschäftlichen Behandlung bzw. des Zuschlags von Aufträgen und Subaufträgen angesehen werden könnten. Eine Verletzung dieser Gesetze kann zu Strafen in Millionenhöhe für Unternehmen und Einzelpersonen sowie für Einzelpersonen zu Haftstrafen bis zu 5 bzw. 10 Jahren führen.

1) U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“)

Alle Moog-Mitarbeiter an jedem Standort weltweit sowie ihre Vertreter unterliegen dem FCPA. Das liegt daran, dass Moog eine US-Gesellschaft ist.

Laut FCPA ist Folgendes illegal:

a) Angebot oder Zahlung bzw. Übergabe einer Sache von Wert an einen ausländischen Beamten bzw. Regierungsangehörigen, um in einem anderen Land eine bevorzugte geschäftliche Behandlung zu erhalten oder Aufträge von diesem Land zu erhalten. Eine „Sache von Wert“ kann teure Geschenke oder kostspielige Unterhaltungsangebote umfassen.

b) Das Versäumnis, korrekte Bücher und Unterlagen über die Vermögenswerte des Unternehmens zu führen, die den potenziell korrupten Einsatz von Vermögenswerten des Unternehmens für diesen Zweck identifizieren würden.

Moog muss sich einschließlich aller Mitarbeiter und Vertreter an den FCPA halten.

2) U.K. Bribery Act („UKBA“)

Der UKBA gilt für jedes in England, Schottland, Wales und Nordirland handelsgerichtlich eingetragene Unternehmen sowie dessen Mitarbeiter und Vertreter. Der UKBA gilt für alle Moog-Mitarbeiter und Vertreter jedes Moog-Standorts weltweit, wenn sie mit Kunden oder Lieferanten Geschäfte führen, die in diesen Ländern des Vereinigten Königreichs angesiedelt sind. Der UKBA gilt auch, wenn ein Moog-Mitarbeiter oder Vertreter von einem beliebigen Standort weltweit mit Kunden oder Lieferanten arbeitet, die in diesen UK-Ländern handelsgerichtlich eingetragen sind, unabhängig davon, wo in der Welt wir gerade geschäftlich tätig sind. Alle als Bürger, Subjekte oder geschützte Personen dieser Länder definierte Personen unterliegen dem UKBA, egal wo in der Welt sie Geschäfte führen.

Laut UKBA ist Folgendes illegal:

a) Angebot oder Leistung einer Zahlung oder eines anderen Vorteils, Verlangen oder Erhalten einer Zahlung oder eines Vorteils, an oder von einem Beamten oder Regierungsangehörigen oder einer anderen Person zu dem Zweck, eine Person dazu zu bringen, eine ihrer Funktionen im Rahmen ihrer Vertrauens- und Verantwortungsposition unangemessen durchzuführen oder als Belohnung für die unangemessene Leistung. Ein „anderer Vorteil“ kann auch aus teuren Geschenken oder teuren Unterhaltungsangeboten bestehen. Gilt der UKBA für ein Unternehmen oder eine Person, so muss sich dieses/diese unabhängig vom Ort der Geschäftstätigkeit weltweit daran halten.

b) Die Nichtbereithaltung von angemessenen Maßnahmen zur Verhinderung oder Entdeckung von Bestechungsversuchen im Namen des Unternehmens durch Mitarbeiter oder externe Vertreter, oder das Unterlassen der Durchsetzung solcher Maßnahmen.

Moog und alle unsere Mitarbeiter und Vertreter weltweit müssen sich an den UKBA halten, wann immer dieser für die durchgeführten Geschäfte gilt.

3) Ähnliche Gesetze in anderen Ländern

Viele andere Länder einschließlich Deutschland, Italien, Japan und China haben ähnliche Gesetze wie der FCPA und UKBA. Moog-Mitarbeiter außerhalb der USA und des U.K. bzw. solche, die regelmäßig in anderen Ländern Geschäfte führen, sollten diese Gesetze mit dem Moog-Management im jeweiligen Land besprechen.

Antitrust-Gesetze

Moog erwartet von allen Führungskräften, Mitarbeitern und Vertretern, dass sie alle geltenden US- und ausländischen Antitrust-Gesetze einhalten. Verletzungen können zu hohen Strafen für die beteiligten Personen wie für das Unternehmen führen. Generell gilt: Vereinbarungen oder Übereinkünfte, die den Wettbewerb beschränken oder behindern, können illegal sein. Dabei könnte es sich um Vereinbarungen handeln, die Preise, Bedingungen oder Voraussetzungen für ein Geschäft, die Produktion, den Vertrieb, Verkaufsgebiete oder Kunden betreffen. Daher sind Verträge, Vereinbarungen oder Übereinkünfte mit Lieferanten und Kunden bezüglich exklusiver Geschäfte oder andere restriktive Vereinbarungen nur nach Genehmigung durch eine Führungskraft des Unternehmens abzuschließen.

Unterstützung: kommerziell und politisch

Falls ein Mitarbeiter eine Werbeaktivität ausführt, die so interpretiert werden könnte, dass eine kommerzielle Organisation, eine private Unternehmung, ein Produkt oder eine politische Gruppe unterstützt wird, muss dies in der Freizeit des Mitarbeiters und in seiner Rolle als Privatperson erfolgen, nicht als Vertreter von Moog. Der Mitarbeiter sollte selbst den Anschein einer Beteiligung als Vertreter von Moog vermeiden. Mitarbeiter, die Artikel oder Publikationen verfassen und dabei planen, als Moog-Mitarbeiter identifiziert zu werden, benötigen zuvor die Genehmigung durch den Chief Financial Officer.

Integrität des Verhaltens

Moog hat eine Reihe anderer Richtlinien implementiert, die unsere Sicht davon vermitteln, was richtig ist und was nicht. Diese Richtlinien geben Ideale vor, wobei von jedem einzelnen Mitarbeiter und Partner des Unternehmens erwartet wird, dass er sich daran hält.

Die Richtlinien stärken auch unsere Arbeitsatmosphäre, die durch gegenseitiges Vertrauen, Zuversicht und Integrität geprägt ist. Einige dieser Ideale werden an Aushangbrettern, in unserem Mitarbeiterhandbuch oder im Richtlinienhandbuch für Vorgesetzte veröffentlicht. Dazu gehören:

- Förderung gleicher Chancen
- Respekt für Diversität
- Schutz der Vertraulichkeit von Unternehmensunterlagen, die persönliche Informationen enthalten
- Aufrechterhaltung eines drogenfreien Arbeitsplatzes
- Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes ohne sexuelle Belästigung oder andere Formen der Einschüchterung

Implementierung unserer Richtlinie

Unsere Verpflichtung zu einem ethisch einwandfreien Geschäftsgebaren erfordert die Kooperation jedes Mitarbeiters und Vertreters des Unternehmens. Wir müssen uns an die höchsten Standards halten und berücksichtigen, dass die Interessen des Unternehmens auch in unserem eigenen besten Interesse sind. Wir müssen jegliche Verletzung dieser Standards oder auch den Anschein einer Verletzung vermeiden.

Für unser Geschäft gelten komplexe und sich häufig ändernde Gesetze, Regeln und Vorschriften. Die korrekte Anwendung dieser Gesetze, Regeln und Vorschriften kann in bestimmten Umständen Unsicherheit und Verwirrung schaffen.

Für den Umgang mit fragwürdigen Situationen haben wir folgende Verfahren festgelegt:

- a) Führungskräfte: Moog verpflichtet sich zu einer Politik der offenen Tür. Das bedeutet, dass Mitarbeiter dazu ermuntert werden, die Verfügbarkeit jeder Führungskraft, jedes Vorgesetzten oder Vertreters der Personalabteilung zu nutzen, um sich bei etwa auftretenden ethischen Fragen weiter beraten zu lassen. Alle Führungskräfte pflegen eine offene Kommunikation mit Mitarbeitern bezüglich Fragen der Geschäftsethik.

b) Vertrauliche Ethik-Hotline: Wenn Mitarbeiter einen Verdacht auf eine Verletzung der Ethikrichtlinie von Moog haben, der von Managern, Vorgesetzten oder Vertretern der Personalabteilung nicht adäquat adressiert wird, werden sie dazu ermutigt, eine vertrauliche Hotline anzurufen. Ethik-Hotline-Poster mit dieser Nummer und einer Beschreibung ihrer vorgesehenen Verwendung werden an Anschlagtafeln in den Unternehmenseinrichtungen angebracht. Für diese Situationen wurde die interne Unternehmensrechtsabteilung als Ethikfürsprecher designiert.

c) Mitarbeiter-Beschwerdeverfahren für Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungsangelegenheiten: Wenn ein Mitarbeiter glaubt, dass die finanziellen Erklärungen des Unternehmens aufgrund absichtlicher Handlungen oder materieller Schwächen der internen Kontrollsysteme materielle Falschaussagen enthalten und dieser Verdacht vom Management nicht zufriedenstellend adressiert wurde, wird dem Mitarbeiter empfohlen, direkt den Corporate Secretary des Unternehmens zu kontaktieren. Eine separate Hotline-Nummer für solche Fälle ist auf dem Ethik-Hotline-Poster auf Anschlagtafeln im Unternehmen zu finden.

So weit gesetzlich zulässig, wird die Quelle aller Mitteilungen bezüglich Unregelmäßigkeiten hinsichtlich Geschäftsethik, Buchhaltung oder Rechnungswesen an den Ethikfürsprecher des Unternehmens bzw. Corporate Secretary strikt vertraulich behandelt, und der jeweiligen Person wird versichert, dass die Angelegenheit angemessen untersucht wird. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die eine Frage bezüglich der Geschäftsethik, Buchhaltung oder Rechnungsprüfung gemeldet haben, sind streng verboten und Grund für angemessene und sofortige Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung. Weitere Informationen erhalten Sie im Verfahren für Mitarbeiterbeschwerden für die Ethik-Hotline und Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungsangelegenheiten, das auf den Anschlagtafeln des Unternehmens zu finden ist.