



Verhaltens- und Ethikkodex

PRÄAMBEL

Als internationales Unternehmen steht Fischbach in ständigem Kontakt mit einer Vielzahl verschiedener Personen und Organisationen und damit mit Vertretern einer Vielzahl von Interessen. Folglich hängt die Entwicklung und der Erfolg unseres Unternehmens davon ab, wie sich unsere Mitarbeiter im Alltag verhalten.

Aus diesem Grund haben wir als Unternehmen das angesprochen, was uns wichtig ist, wie wir handeln und wie wir wahrgenommen werden möchten.

Wir bekennen uns zu nachhaltigen Geschäftspraktiken und wir halten uns an die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Wir verlangen von allen unseren Mitarbeitern hohe Standards an professionellem und ethischem Verhalten. Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (der "Verhaltenskodex") spiegelt unser Bekenntnis zu einer Kultur der Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortlichkeit wider und legt die grundlegenden Prinzipien und Richtlinien fest, an die sich alle Mitarbeiter und Geschäftsführer von Fischbach sowie die von ihm kontrollierten Gesellschaften halten sollen. In diesem Verhaltenskodex werden Fischbach und die von ihm kontrollierten Gesellschaften als "Fischbach" oder "Gesellschaft" bezeichnet, und die Mitarbeiter und Geschäftsführer dieser Unternehmen werden zusammenfassend als "Mitarbeiter" bezeichnet.

Dieser Verhaltenskodex soll jenen Personen, für die er gilt, dabei helfen, ihre rechtlichen und ethischen Verpflichtungen zu verstehen und Folgendes zu fördern

- Vermeidung von Interessenkonflikten
- die Integrität der Finanzunterlagen und öffentlichen Offenlegungsdokumente von Fischbach
- Schutz der Fischbach-Vermögenswerte, einschließlich seiner vertraulichen Informationen
- Einhaltung der geltenden Gesetze
- faires und ethisches Verhalten in Fischbachs Geschäftsbeziehungen
- Verantwortlichkeit für die Compliance.

Dieser Verhaltenskodex ist nicht abschließend und keine Erklärung von Grundsätzen und Verfahren kann ein vollständiger Leitfaden für alle möglichen Situationen bieten. Von den Mitarbeitern von Fischbach wird erwartet, dass sie sowohl den Geist als auch den Wortlaut dieses Verhaltenskodex einhalten und diesen Verhaltenskodex oder einen geeigneten Vertreter von Fischbach konsultieren, wenn sie mit einem ethischen Problem konfrontiert werden.

Engelskirchen, 1. September 2026

Martin Herrenbrück
CEO

Martin Schilcher
CFO

Fischbach
Verhaltens- und Ethikkodex



1. INTERESSENKONFLIKTE

Jeder Fischbach Mitarbeiter muss jeglichen Konflikt oder die Wahrnehmung eines Konflikts zwischen seinen persönlichen Interessen und den Interessen von Fischbach bei der Abwicklung von Fischbach Geschäften vermeiden. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn ein Arbeitnehmer (a) ein persönliches Interesse hat, das wahrscheinlich die Interessen von Fischbach oder die Loyalität oder das Urteil des Arbeitnehmers zugunsten von Fischbach beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen scheint, (b) sich für ein persönliches Interesse entscheidet oder scheinbar ein persönliches Interesse über das von Fischbach gestellt hat, oder (c) Handlungen oder Interessen ergreift, die es erschweren oder erschweren können, seine Ansprüche auszuüben oder seine Arbeit objektiv und effektiv zu erledigen.

Einige Beispiele für einen Interessenkonflikt könnten sein

- ein Interesse an oder eine Beziehung zu einem Unternehmen, mit dem Fischbach Geschäfte betreibt oder zu tun hat oder einem Konkurrenten von Fischbach
- ein Interesse an einer Transaktion zu haben, an der Fischbach interessiert ist oder sein könnte
- vertrauliche Informationen an andere weiterzugeben
- Investitionsaktivitäten unter Verwendung vertraulicher Informationen
- die Mitarbeiterposition bei Fischbach nutzte, um persönliche Vorteile zu erhalten
- Geschenke, Zahlungen oder Dienstleistungen von jenen, die Geschäfte mit Fischbach machen wollten
- sie betreiben Aktivitäten, die erhebliche Anforderungen an die Zeit, Energie oder Aufmerksamkeit des Mitarbeitenden auf Kosten von Fischbach stellen.

Mitarbeiter sollten alle Umstände, die als Interessenkonflikt ausgelegt oder wahrgenommen werden könnten, vollständig und umgehend offenlegen. Vollständige Offenlegung bietet die Möglichkeit, unklare Situationen zu lösen und widersprüchliche Interessen zu behandeln, bevor Schwierigkeiten entstehen.

Unternehmenschancen

Von Mitarbeitern und Geschäftsführern wird erwartet, dass sie die legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens fördern, sobald sich die Gelegenheit dazu ergibt. Arbeitnehmer dürfen (a) keine Geschäftsmöglichkeit für sich selbst nutzen (oder an Dritte weiterleiten), die durch die Nutzung von Eigentum, Informationen oder Position des Unternehmens oder einer anderen Gelegenheit entdeckt wird und die für Fischbach von Interesse sein könnte, (b) das Eigentum, die Informationen oder die Position des Unternehmens für einen persönlichen Gewinn nutzen oder (c) mit der Gesellschaft konkurrieren. Arbeitnehmer schulden Fischbach die Pflicht, seine legitimen Interessen bei jeder Gelegenheit zu vertreten.

Geschenke oder Leistungen geben und empfangen

Kleinere Geschenke und angemessene Bewirtung können, sofern rechtlich zulässig und gemäß lokalen Geschäftspraktiken, an und von Personen, die Geschäfte mit der Gesellschaft tätigen oder anstreben, gemacht und empfangen werden. Kein Geschenk oder Bewirtung darf von solcher Art oder Wert sein, dass es eine echte persönliche Bereicherung des Empfängers darstellt oder eine Verpflichtung des Empfängers begründet oder bei öffentlicher Prüfung ein negatives Licht auf das Unternehmen oder den Spender oder Empfänger darstellt. Bargeld oder entsprechende Mittel dürfen nicht gegeben oder akzeptiert werden. Fischbach erkennt jedoch an, dass Mitarbeiter persönliche Beziehungen außerhalb des Unternehmens



haben und dass es viele Umstände gibt, in denen sich persönliche und geschäftliche Beziehungen überschneiden können. Mitarbeiter werden ermutigt, bei den im Kontext dieser Beziehungen gegebenen und angenommenen Geschenken sorgfältig umzugehen, um sicherzustellen, dass diese angemessen sind und unter den gegebenen Umständen als angemessen angesehen werden.

Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen Bestechungsgelder geben oder annehmen, weder direkt noch indirekt.

2. FINANZIELLE INFORMATIONEN UND OFFENLEGUNGEN

Finanzberichte und Buchhaltungsunterlagen

Investoren, Gläubiger und andere Personengruppen haben ein legitimes Interesse an den Finanzinformationen von Fischbach. Die Integrität der Finanzberichterstattung von Fischbach basiert auf der Gültigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Informationen, auf denen unsere Konten und Unterlagen basieren. Das Unternehmen erwartet von den Mitarbeitern, die an der Erstellung, Verarbeitung oder Aufzeichnung solcher Informationen beteiligt sind, die Verantwortung für deren Integrität zu übernehmen. Ohne das Vorstehende einzuschränken, dürfen Mitarbeiter nicht an der Einreichung falscher Rechnungen oder Spesenabrechnungen, der Fälschung oder Abwandlung von Schecks oder der Fehlleitung von Zahlungen, der unbefugten Abwicklung oder Meldung von Transaktionen, der Erstellung oder Manipulation von Finanzinformationen zur Überbewertung oder Unterbewertung der Finanzergebnisse oder jeglicher unzulässiger oder betrügerischer Eingriffe oder Zwang beteiligt sein, als auch Manipulation oder Irreführung der Wirtschaftsprüfer des Unternehmens oder des Prüfungsausschusses und des Beirats.

Integrität der öffentlichen Offenlegung

Informationen in den öffentlichen Mitteilungen von Fischbach und der Kommunikation mit Investoren, müssen vollständig, fair, genau, zeitnah und verständlich sein. Alle Mitarbeiter, die am Offenlegungsprozess des Unternehmens beteiligt sind, einschließlich aller leitenden Finanzmitarbeiter und aller Mitarbeiter mit Aufsichtsverantwortung in Bezug auf Fischbach-Offenlegungsdokumente, sollen diese Anforderung erfüllen. Insbesondere sind diese Personen verpflichtet, mit allen geltenden Offenlegungspflichten vertraut zu sein und einzuhalten, und es ist ihnen untersagt, wissentlich wesentliche Tatsachen über Fischbach, sei es innerhalb oder außerhalb des Unternehmens, falsch darzustellen, auszulassen oder andere dazu zu bringen, sie falsch darzustellen oder auszulassen.

3. VERTRAULICHKEIT

Bei der Durchführung der Geschäfte des Unternehmens haben die Mitarbeiter häufig Zugang zu vertraulichen oder geschützten Informationen über das Unternehmen, seine Investoren und Geschäftspartner oder andere Dritte. Mitarbeiter müssen die Vertraulichkeit solcher Informationen schützen, außer wenn die Offenlegung genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Vertrauliche Informationen umfassen unter anderem nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen, einschließlich seiner Geschäftstätigkeit, finanzieller Leistung, Ergebnisse oder Aussichten, finanzielle und andere Informationen über potenzielle Übernahmen sowie alle nicht öffentlichen Informationen, die von einer dritten Partei bereitgestellt werden, in der Erwartung, dass die Informationen vertraulich behandelt und ausschließlich für



den geschäftlichen Zweck verwendet werden, für den sie übermittelt wurden. Alle Informationen über das Geschäft, die Angelegenheiten und Aktivitäten von Fischbach sind von den Mitarbeitern vertraulich zu betrachten, sofern sie nicht ordnungsgemäß der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Jedem Mitarbeiter, der vertrauliche Informationen erhält, ist es untersagt, diese Informationen an andere Personen weiterzugeben, es sei denn, dies ist im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Fischbach erforderlich, und dann nur, wenn er geeignete Maßnahmen ergreift, um die fortwährende Vertraulichkeit dieser Informationen zu gewährleisten.

Um Missbrauch oder unbeabsichtigte Weitergabe wesentlicher Informationen zu verhindern, sollten die unten aufgeführten Verfahren jederzeit beachtet werden

- Vertrauliche Angelegenheiten sollten nicht an Orten besprochen werden, an denen die Diskussion belauscht werden kann, wie etwa in Aufzügen, Restaurants, Flugzeugen oder Taxis.
- Vertrauliche Dokumente sollten nicht an öffentlichen Orten gelesen, in unbeaufsichtigten Konferenzräumen gelassen, nach Ende einer Besprechung zurückgelassen oder dort weggeworfen werden, wo sie von anderen abgerufen werden können. Ebenso sollten Mitarbeiter keine vertraulichen Informationen zu Hause hinterlassen, wo sie von anderen zugänglich sind.
- Bei der Kommunikation vertraulicher Angelegenheiten über drahtlose Telefone oder andere drahtlose Geräte sollte Vorsicht geboten werden.
- Die Übermittlung vertraulicher Informationen über elektronische Wege, wie etwa per Fax oder E-Mail, sollte nur dann erfolgen, wenn vernünftigerweise angenommen wird, dass die Übermittlung unter sicheren Bedingungen erfolgen und empfangen werden kann.
- Der Zugang zu vertraulichen elektronischen Daten sollte durch die Verwendung von Passwörtern eingeschränkt werden.
- Unnötige Kopien vertraulicher Dokumente sollten vermieden werden, und zusätzliche Kopien vertraulicher Dokumente sollten zerkleinert oder anderweitig vernichtet werden.
- Dokumente und Akten mit vertraulichen Informationen sollten an sicheren und kontrollierten Orten aufbewahrt werden.
- Alle proprietären Informationen, einschließlich Computerprogramme, Analysen, Modelle und anderer Aufzeichnungen, sind Eigentum des Unternehmens und dürfen nur im normalen Arbeitsverlauf oder mit vorheriger Genehmigung entfernt, offengelegt, kopiert oder anderweitig verwendet werden.

Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen muss ein Mitarbeiter alle vertraulichen Informationen, die er oder sie besitzt, zurückgeben und verpflichtet sein, weiterhin alle während seiner Beschäftigung erhaltenen vertraulichen Informationen zu schützen.

Ohne in irgendeiner Weise die Allgemeingültigkeit dieses Verhaltenskodex oder die Vertraulichkeitspflicht eines Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen einzuschränken, sollten die Mitarbeiter die Insiderhandels- und Berichtsrichtlinie des Unternehmens in Bezug auf bestimmte Wertpapiergesetze, Verbote der Offenlegung vertraulicher Informationen sowie die rechtlichen Sanktionen und Sanktionen bei unsachgemäßer Offenlegung berücksichtigen.



4. EINHALTUNG VON GESETZEN, REGELN UND VORSCHRIFTEN

Allgemein

Fischbach verpflichtet sich, im Rahmen der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften für sein Geschäft zu agieren. Dies gilt auch für Gesetze und Regelungen im Ausland. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die für ihre Arbeit geltenden Gesetze verstehen und einhalten und andere Mitarbeiter oder Personen, mit denen Fischbach Geschäfte macht, nicht dazu ermutigen, gegen das Gesetz zu verstoßen.

Vernichtung von Dokumenten

Das Verändern, Schreddern oder anderweitige Vernichten von Dokumenten oder Unterlagen (schriftlich oder elektronisch), die für einen Gesetzesverstoß oder laufende, bedrohte oder erwartete staatliche Untersuchungen, Prüfungen, Regulierungsverfahren oder Klagen relevant sind, ist strengstens verboten. Ebenso müssen wir bei jeder autorisierten internen oder externen Untersuchung durch oder auf Anordnung von Fischbach Prüfern, Regierungs- oder Strafverfolgungsbehörden, Aufsichtsbehörden oder Gerichten voll kooperieren und keine falschen oder irreführenden Aussagen machen oder anderweitig irreführendes Verhalten zeigen.

5. SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG VON FISCHBACHS VERMÖGEN

Alle Mitarbeiter sollten die Vermögenswerte von Fischbach schützen und sicherstellen, dass sie effizient und für legitime geschäftliche Zwecke im Interesse des Unternehmens genutzt werden. Zu den Vermögenswerten von Fischbach gehören nicht nur Anlagen, Materialien, Systeme, Daten, Materialien und Dienstleistungen, die von Fischbach erworben werden, sondern auch die vertraulichen Informationen sowie die Informationen, die ihm von Personen anvertraut werden, mit denen es Geschäfte betreibt oder zu tätigen versucht.

6. FAIRES HANDELN

Die international anerkannten Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta UN-DOK. 217) werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie im Auftrag des Unternehmens im Geschäftsverkehr entschlossen agieren, aber auch fair mit Kunden, Dienstleistern, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Mitarbeitern des Unternehmens umgehen. Entscheidungen beim Kauf von Waren oder Dienstleistungen sollten ausschließlich auf soliden Geschäftsprinzipien und im Einklang mit ethischen Geschäftspraktiken getroffen werden. Kein Mitarbeiter sollte eine andere Person durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Fakten oder andere unfaire Praktiken unfair ausnutzen. Kein Arbeitnehmer sollte Konkurrenten von Fischbach, weder allgemein noch in Bezug auf eine bestimmte Angelegenheit oder Transaktion, unfair herabsetzen oder falsch darstellen und sollte niemals versuchen, eine andere Partei dazu zu bewegen, einen Vertrag zu brechen, um eine Transaktion mit Fischbach abzuschließen.

Mitarbeiter sind verpflichtet, Dienstleister, Lieferanten und andere, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen oder zu tun haben, unparteiisch auswählen und mit ihnen umzugehen, und sollten von anderen als



unparteiisch handelnd, ohne Begünstigung oder Präferenz aufgrund anderer Überlegungen als des besten Interesses des Unternehmens wahrgenommen werden.

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen (Minderjährige) werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder moderne Sklaverei wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden.

7. GLEICHE BESCHÄFTIGUNG UND CHANCEN SOWIE BELÄSTIGUNG

Das Unternehmen unterstützt den Geist und die Absicht geltender Menschenrechts- und Antidiskriminierungsgesetze und akzeptiert kein Verhalten, das diesen Prinzipien und Gesetzen widerspricht. Alle Mitarbeiter sollen einander mit Höflichkeit, Würde und Respekt behandeln. Belästigung wird in keinem Teil der Zusammenarbeit des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern toleriert, einschließlich bei Rekrutierung, Beförderung, Chancen, Gehalt, Leistungen oder Kündigungen.

Alle Beschäftigten erhalten einen fairen und existenzsichernden Lohn. Das Entgelt wird in praktischer Weise ausgezahlt sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt. Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen, gemäß den rechtlichen Grundlagen, wird respektiert.

8. GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht.

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme eingerichtet, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden.

9. UMWELTSCHUTZ

Wir beachten die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

Dies beinhaltet den Schutz der Luft und der Gewässer.

10. MITARBEITERPRIVATSPHÄRE

Der Zugang zu persönlichen Informationen über Fischbach-Mitarbeiter ist auf Personen mit einem "Need-to-know-Prinzip" innerhalb von Fischbach beschränkt und wird nur für legitime und notwendige geschäftliche Zwecke oder zur Erfüllung legitimer Ermittlungs- oder rechtlicher Anforderungen an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben. Mitarbeiter, die für die Aufbewahrung personenbezogener Daten verantwortlich sind, müssen sicherstellen, dass diese Informationen nicht unangemessen weitergegeben oder missbraucht werden.



11. NUTZUNG VON FIRMENCOMPUTERN UND DEM INTERNET

Die Computerressourcen und Informationstechnologiesysteme des Unternehmens sind für geschäftliche Zwecke vorgesehen. Obwohl es Arbeitnehmern im Allgemeinen erlaubt ist, solche Ressourcen und Systeme auch für zufällige persönliche Zwecke zu nutzen, müssen sie sie verantwortungsvoll und auf eine Weise einsetzen, von der nicht vernünftigerweise erwartet wird, dass sie Verlust oder Schaden ausgesetzt sind. Darüber hinaus ist es Mitarbeitern nicht gestattet, die technologischen Ressourcen des Unternehmens zu nutzen, um Kommunikation zu führen, die illegale oder obszöne Informationen oder Aktivitäten enthält, fördert oder darstellt – Angelegenheiten, von denen vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass das Unternehmen möglicher strafrechtlicher, zivilrechtlicher oder regulatorischer Rüge oder Haftung ausgesetzt ist – Angelegenheiten, die für das Unternehmen oder seine Mitarbeiter und Geschäftsführer peinlich wären, wenn sie öffentlich offengelegt werden, oder Informationen oder Verhaltensweisen, die die Arbeit des jeweiligen Mitarbeiters oder anderer Mitarbeiter unangemessen beeinträchtigen.

12. POLITISCHE UND WOHLTÄTIGE AKTIVITÄTEN

Fischbach erkennt die legitimen Interessen der Mitarbeiter an, sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen, einschließlich der Unterstützung politischer Kandidaten und der Äußerung von Meinungen zu politischen oder öffentlichen Themen. Ebenso erkennt und fördert Fischbach das Engagement der Mitarbeitenden für wohltätige und gemeinnützige Arbeit sowie das Leisten von gemeinnützigen Spenden. Die Mitarbeiter sollten jedoch klarstellen, dass sie im eigenen Namen handeln oder sprechen und nicht im Namen von Fischbach bei solchen Aktivitäten oder Spenden, es sei denn, sie sind vom Unternehmen dazu autorisiert. Spenden von Fischbachs Mitteln oder Vermögenswerten sowie die Verwendung des Namens Fischbach zur Unterstützung politischer oder wohltätiger Zwecke dürfen nur mit entsprechender Genehmigung erfolgen.

13. VERZICHTSERKLÄRUNGEN

Das Unternehmen kann auf bestimmte Bestimmungen des Verhaltenskodex verzichten, wenn es dies unter den gegebenen Umständen als angemessen erachtet. Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass eine Ausnahmegenehmigung erforderlich sein könnte, sollte die Angelegenheit zunächst mit einem der Geschäftsführer des Unternehmens besprechen.

14. KONSULTATION UND BERICHTERSTATTUNG

Mitarbeiter sollten alle Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder diesen Verhaltenskodex, von dem sie erfahren, einem Geschäftsführer des Unternehmens melden. Ebenso sollte ein Mitarbeiter, der unsicher ist, ob ein Verstoß vorliegt, oder der eine Orientierung benötigt, ob er eine bestimmte Maßnahme ergreifen soll, die möglicherweise ein Verstoß ist oder erscheinen könnte, eine dieser Personen konsultieren. Niemand, der einen Verstoß oder einen möglichen Verstoß meldet oder bei der Untersuchung eines Verstoßes oder eines potenziellen Verstoßes mitarbeitet, wird infolge einer solchen Meldung Belästigung, Disziplin oder Vergeltung ausgesetzt. Mitarbeiter sollten die Whistleblower Richtlinie des Unternehmens berücksichtigen, um Details zur Meldung eines Anliegens zu beachten, einschließlich des Verfahrens für vertrauliche,



anonyme Meldungen und der Schutzmaßnahmen, auf die sie bei einer solchen Meldung Anspruch haben. Die Whistleblower Richtlinie wurden allen Mitarbeiter zugänglich gemacht.

15. FOLGEN VON VERLETZUNGEN

Verstöße werden umgehend und fair behandelt, wobei die Schwere des Verstoßes und das Verhalten des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Die Selbstmeldung der Mitarbeiter wird empfohlen und wird von Fischbach bei der Behandlung eines Verstoßes sorgfältig berücksichtigt. Disziplinarmaßnahmen können unter anderem Auswirkungen auf die Akte oder die Vergütung der betreffenden Person, die Aussetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Nutzung aller für Fischbach verfügbaren Rechtsmittel für etwaige Schäden oder Schäden durch einen Verstoß sowie die Überweisung an die zuständige rechtliche, regulatorische oder Strafverfolgungsbehörden umfassen.

Letztlich liegt es in der Verantwortung der Geschäftsführung von Fischbach, die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu überwachen. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt durch von der Fischbach Geschäftsleitung implementierte Systeme und Prozesse, die darauf ausgelegt sind, den Verhaltenskodex breit zu verbreiten, die Einhaltung seiner Bestimmungen zu fördern und die Meldung tatsächlicher oder vermuteter Verstöße zu erleichtern. Solche Verstöße werden von der Geschäftsleitung gegebenenfalls untersucht und, je nach Art des Verstoßes und anderen relevanten Umständen, dem Beirat gemeldet oder an den Beirat zur weiteren Bearbeitung verwiesen.