

Verhaltenskodex

Für Werte, Vertrauen und Integrität

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort des CEO | 3 |
| 2. Einführung | 4 |
| 2.1 Die Verpflichtung von Scout24 | 4 |
| 2.2 Einhaltung von Gesetzen und anderen Vorschriften | 4 |
| 2.3 Für wen der Verhaltenskodex gilt | 4 |
| 2.4 Wie der Verhaltenskodex anzuwenden ist | 4 |
| 3. Verpflichtung zu Integrität | 5 |
| 3.1 Interessenkonflikt | 5 |
| 3.2 Fairness gegenüber Dritten | 6 |
| 3.3 Anti-Diskriminierung | 6 |
| 3.4 Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit | 7 |
| 3.5 Firmeneigentum | 8 |
| 3.6 Andere unterstützen und ihnen helfen | 8 |
| 3.7 Bestechung und Vorteilsgewährung | 8 |
| 3.8 Geldwäscherei | 10 |
| 3.9 Verhalten gegenüber Mitbewerbern von Scout24 | 10 |
| 4. Umwelt | 10 |
| 5. Gesundheit und Sicherheit | 10 |
| 6. Mandate ausserhalb der Gruppe sowie politische und öffentliche Ämter | 11 |
| 7. Kommunikation | 11 |
| 8. Vertraulichkeit | 11 |
| 9. Einhaltung und Kontrolle | 12 |
| 9.1 Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden | 12 |
| 9.2 Sanktionen | 12 |
| 9.3 Meldung von Verstössen / «SpeakUp»-Hotline | 13 |
| 10. Gültigkeit | 13 |

1. Vorwort des CEO

Liebe Scouties

Das ethische Verhalten unserer Mitarbeitenden ist für Scout24 von zentraler Bedeutung. Es wahrt nicht nur unseren ausgezeichneten Ruf für Integrität, sondern schafft auch ein starkes Fundament als angesehenes, leidenschaftliches und fortschrittliches Unternehmen.

Indem wir ethisch und damit glaubwürdig bleiben, wird unser sich ständig weiterentwickelndes Angebot an qualitativ hochwertigen, kundenorientierten Produkten und Dienstleistungen auch weiterhin stark nachgefragt werden, und das Unternehmen wird weiterhin wachsen.

Wir sind uns jedoch auch bewusst, dass die Entwicklung und Diversifizierung unseres Unternehmens – und ihres immer komplexeren und sich verändernden Umfelds – Fragen darüber aufwerfen können, was als angemessenes und ethisch korrektes Verhalten angesehen wird.

Diese Entwicklung hat uns dazu bewogen, diesen Verhaltenskodex als Leitfaden zu erstellen, um zu definieren, was wir bei Scout24 unter ethischem Verhalten verstehen.

Wir bitten euch deshalb, euch einen Moment Zeit zu nehmen, um die in diesem Leitfaden enthaltenen Grundsätze zu lesen und zu übernehmen. Diese wurden entwickelt, um das korrekte Verhalten zu fördern, das erforderlich ist, damit ihr euch bei eurer täglichen Arbeit in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten jederzeit ethisch und ehrlich verhalten könnt.

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden von Scout24 verbindlich, unabhängig von Rolle, Aufgaben und Standort. Er gilt sowohl in geschäftlichen Angelegenheiten als auch im Umgang mit anderen Mitarbeitenden, Dritten, der Öffentlichkeit, den Behörden, Ämtern und Institutionen.

Wir sind der Meinung, dass wir unseren ausgezeichneten Ruf als Marktführer, der mit Leidenschaft bei der Sache ist, aufrechterhalten können, wenn wir diesen Kodex in der ihm zugrunde liegenden Absicht befolgen. Er wird uns ausserdem helfen, weiterhin als transparent und fair angesehen zu werden – und als ein Online-Marktplatz und End-to-End-Dienstleister, der Vertrauen und Engagement verdient.

Wenn ihr Fragen zu diesem Dokument habt oder eine Klärung zu einem der aufgelisteten Punkte benötigt, wendet euch bitte an eure Vorgesetzte respektive euren Vorgesetzten oder an die Personalabteilung (HR).

Wir danken euch für eure kontinuierliche Unterstützung und Zusammenarbeit.

Gilles Despas
CEO Scout24

2. Einführung

2.1 Die Verpflichtung von Scout24

Die Scout24 Schweiz AG (Scout24) verpflichtet sich, bei allen Aufgaben und Tätigkeiten hohe ethische Standards gegenüber Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Mitbewerbenden anzuwenden.

Ethisches Verhalten ist ein Eckpfeiler von Scout24. Von allen Mitarbeitenden werden jederzeit und unabhängig von Ort, Rolle und Arbeitsumfeld vorbildliche Standards erwartet.

2.2 Einhaltung von Gesetzen und anderen Vorschriften

Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie bei der Ausübung ihrer Arbeit die Gesetze sowie die internen und externen Vorschriften ihrer jeweiligen Rechtsordnung einhalten.

Wenn ihr nicht sicher seid, ob eine bestimmte Handlung oder Unterlassung gegen Gesetze oder Vorschriften verstösst, solltet ihr euch an eure Vorgesetzten, die Personalabteilung (HR) oder, falls dies als notwendig erachtet wird, an die Rechtsabteilung des Unternehmens wenden.

2.3 Für wen der Verhaltenskodex gilt

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der Scout24-Gruppe, die als Mitarbeitende des Unternehmens verpflichtet sind, die in diesem Dokument enthaltenen Grundsätze, Regeln und Richtlinien zu befolgen. Die Mitarbeitenden von Scout24 sind jederzeit verpflichtet, das diesem Verhaltenskodex zugrunde liegende ethische Verhalten einzuhalten und müssen sich bewusst sein, dass ihr Verhalten ausserhalb der Arbeit oder in sozialen Medien auf ihren Arbeitgeber oder Mitarbeitende zurückwirken kann.

2.4 Wie der Verhaltenskodex anzuwenden ist

Dieser Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden von Scout24 unabhängig von Standort, Rolle oder Arbeitsumfeld als Richtlinie für alle ihre beruflichen Aktivitäten, geschäftlichen Transaktionen und Interaktionen.

Der Verhaltenskodex soll Orientierung und Hilfe bei der Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Partnern, aber auch intern bei der täglichen Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Angestellten bieten. Der Verhaltenskodex regelt nicht jede denkbare Situation oder jeden möglichen Umstand und sollte daher mit gesundem Menschenverstand und gutem Urteilsvermögen von Fall zu Fall angewendet werden. Dabei sollen die Gesetze, Vorschriften und Gepflogenheiten der Rechtsordnungen berücksichtigt werden, in denen die Mitarbeitenden von Scout24 tätig sind.

3. Verpflichtung zu Integrität

Wir sind verpflichtet, in all unseren Geschäften integer zu handeln. Integrität verhindert nicht nur unangemessene Vorteile, sondern bedeutet auch, dass wir in Übereinstimmung mit professionellen Standards sowie fair und mit gesundem Menschenverstand handeln.

3.1 Interessenkonflikt

Wir sind stets bemüht, unsere Pflichten gegenüber Scout24 gewissenhaft zu erfüllen. Wir vermeiden jede Situation, in der auch nur die geringste Möglichkeit eines Konflikts zwischen unseren Interessen oder denen eines Angehörigen (oder eines anderen Bekannten) und den Interessen von Scout24 besteht. Die Mitarbeitenden sind ihrem Arbeitgeber gegenüber stets loyal.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter soll:

- ihre/seine Position oder Ressourcen bei Scout24 dazu nutzen, sich persönlich oder für einen Verwandten oder Bekannten unzulässige Vorteile zu verschaffen;

Im Falle eines potenziellen Interessenkonflikts muss jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter:

- die potenzielle Konfliktsituation unverzüglich mit seiner/seinem Vorgesetzten oder einer anderen Person innerhalb von Scout24, die für solche Fälle qualifiziert ist, besprechen;
- alle notwendigen Vorkehrungen treffen, um einen Interessenkonflikt zu lösen oder von vornherein zu vermeiden.

Definition eines Interessenkonflikts

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die persönlichen Interessen von Mitarbeitenden nicht mit denen von Scout24 übereinstimmen oder wenn Mitarbeitende ihre Position innerhalb von Scout24 zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen und ihre persönlichen Interessen vor ihre Verantwortung gegenüber Scout24 stellen.

Hier einige Beispiele von Situationen, in denen ein Interessenkonflikt zwischen einem Mitarbeitenden und Scout24 entstehen kann. In jedem dieser Szenarien ist es wichtig, mit gesundem Menschenverstand und besonderer Sorgfalt darauf zu achten, dass alle Regeln und Richtlinien des Unternehmens korrekt eingehalten werden:

- Nebentätigkeiten/Teilzeitarbeitsplätze
- Ein eigenes Geschäft betreiben
- Geistiges Eigentum, z.B. Erfindungen, Patente und Urheberrechte
- Unangemessene Kunden- und Lieferantenvereinbarungen
- Romantische Beziehungen unter Kolleginnen und Kollegen
- Romantische Beziehungen oder enge Freundschaften mit Personen, die in konkurrierenden Organisationen arbeiten
- Unternehmerische Möglichkeiten sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Arbeit
- Geschenke und Unterhaltungseinladungen
- Missbräuchliche Verwendung der kostenlosen Zuteilung für Inserate auf S24-Plattformen

3.2 Fairness gegenüber Dritten

Wir sind stets bestrebt, Dritte wie Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Beratende und Konkurrenten fair und integer zu behandeln. Wir vermeiden es, falsche, irreführende oder abwertende Aussagen über Dritte zu machen und sind fair im Umgang mit all unseren Geschäftspartnern.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- Dritte öffentlich diskreditieren, verunglimpfen oder herabsetzen;
- falsche, irreführende oder unbegründete Aussagen über Konkurrenten, deren Produkte oder Dienstleistungen machen;
- Dritte unfair, respektlos oder in herabwürdigender Weise behandeln.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss:

- sicherstellen, dass alle Vergleiche mit Konkurrenten und deren Produkten und Dienstleistungen stets begründet, genau und nicht irreführend sind;
- bei allen Vereinbarungen oder Abmachungen mit Kundinnen und Kunden, die den Wettbewerb einzuschränken scheinen, vorher die Rechtsabteilung um Rat fragen.
- sicherstellen, dass die Lieferanten von Scout24 alle anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen im Herstellungs- oder Verkaufsland einhalten.
- alle Anstrengungen unternehmen, um unlauteres Verhalten von Scout24-Mitarbeitenden gegenüber Dritten – wie Kundinnen und Kunden, Auftragnehmenden, Lieferanten und Konkurrenten – zu verhindern.

Definition von Fairness

Faires, respektvolles und nichtdiskriminierendes Verhalten ist ein absolutes Erfordernis in all unseren internen Beziehungen sowie bei unseren Verhandlungen und allgemeinen Interaktionen mit externen Dritten. Unser Umgang mit Dritten – wie Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Auftragnehmenden und Konkurrenten – hat einen wesentlichen Einfluss auf das externe Image und die Reputation von Scout24 und beeinflusst die Art und Weise, wie Scout24 und ihre Mitarbeitenden von diesen Dritten angesehen und behandelt werden.

3.3 Anti-Diskriminierung

Wir behandeln ALLE Mitarbeitenden fair und ohne Diskriminierung. Unter Diskriminierung ist jedes verbale, physische, visuelle oder andere Verhalten zu verstehen, das andere Mitarbeitende oder andere Personen belästigt, erniedrigt oder ungerecht, nachteilig oder beleidigend behandelt. In den meisten Ländern wird diskriminierendes Verhalten zivil- und/oder strafrechtlich geahndet.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- andere Mitarbeitende oder andere Personen aufgrund von Alter, Nationalität, Religion, Herkunft und ethnischen Hintergrund, Behinderung, Familienstand, Geburtsort, Schwangerschaft, Rasse oder Hautfarbe, Vorstrafen, Geschlecht oder sexueller Orientierung diskriminieren;
- Mitarbeitende oder andere Personen verbal, körperlich, visuell oder auf andere Weise einschüchtern oder schikanieren;
- eine andere Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung sexuell belästigen oder herabwürdigende Bemerkungen machen;
- eine andere Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung sexuell belästigen oder herabwürdigende Bemerkungen machen;
- vorsätzlich falsche Informationen oder böswillige Gerüchte über andere Mitarbeitende oder andere Personen verbreiten;
- Mitarbeitende oder andere Personen sexuell belästigen oder schikanieren.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss:

- alle anderen Mitarbeitenden oder andere Personen respektvoll behandeln, unabhängig von Rang, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion oder Herkunft;
- mit seiner/seinem Vorgesetzten (respektive einer Vertretung der Personalabteilung (HR) oder dem «SpeakUp»-Dienst) kommunizieren, wenn sie oder er sich von einem anderen Mitarbeitenden diskriminiert fühlt.

3.4 Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit

Alle Mitarbeitenden verhalten sich gegenüber Scout24 ehrlich und vertrauensvoll und achten sorgsam darauf, die Interessen von Scout24 einschliesslich aller vertraulichen, geheimen oder sensiblen Informationen zu schützen.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- auf Spesenformularen übertriebene Ausgaben notieren oder bei der Ausübung der Arbeit unnötige oder unangemessene Ausgaben tätigen;
- fiktive Transaktionen vornehmen (z.B. Rechnungen ohne angemessene Gegenleistung bezahlen oder fiktive Verträge abschliessen);
- finanzielle Ergebnisse absichtlich in unangemessener Weise angeben;
- Daten von Scout24, einschliesslich Informationen über Geschäftspartner oder Vermittler von Scout24, für persönliche Zwecke verwenden oder anderweitig missbräuchlich verwenden;
- gegenüber sich selbst, unseren Mitarbeitenden, unseren Benutzerinnen und Partnern, unseren Aktionären oder unseren Tochtergesellschaften unehrlich sein.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss:

- finanzielle Angelegenheiten im Zusammenhang mit Scout24 ehrlich, diskret und integer behandeln;

3.5 Firmeneigentum

Sämtliches Eigentum von Scout24 wird respektiert, mit Sorgfalt und für die vorgesehenen Zwecke verwendet.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet:

- das Eigentum, einschliesslich Mobiliar, Einrichtungsgegenstände, Arbeitsmittel und Werkzeuge sowie die Gebäude und andere firmeneigene Vermögenswerte, zu respektieren;
- die Arbeit und die zur Verfügung gestellten Ressourcen ausschliesslich für geschäftliche oder andere genehmigte Zwecke zu verwenden.

Wir werden keinen Diebstahl, Betrug, Missbrauch oder absichtliche Beschädigung von Firmeneigentum tolerieren.

3.6 Andere unterstützen und ihnen helfen

Wir sind fest entschlossen, uns gegenseitig zu unterstützen, um jeder und jedem Einzelnen zu helfen, das Beste für die eigene Entwicklung und für Scout24 zu erreichen. Dazu ist es wichtig, die richtige Arbeitsumgebung und -kultur zu schaffen, die frei von Mobbing, Einschüchterung oder Vorurteilen anderer unerwünschter Art ist. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem die Beschäftigung ausschliesslich auf Eignung, Fähigkeit und Qualifikation basiert.

3.7 Bestechung und Vorteilsgewährung

Unsere Beziehungen zu Externen basieren auf Verdienst, Vertrauen, unserem speziellen Know-how und der hohen Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Alle Mitarbeitenden sollen ihre geschäftlichen Aktivitäten frei von ungesetzlichen Aktivitäten oder passiver Einflussnahme ausüben.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter soll:

- ein/n Amtsträger/in oder eine andere Person bestechen (dies schliesst Schmiergeld, Schweigegeld oder Bestechungsgeld ein), mit der Absicht, eine Entscheidung zu beeinflussen oder einen unangemessenen Gefallen, ein Bestechungsgeschenk oder vertrauliche Informationen zu erhalten;
- einem/einer Amtsträger/in oder einer anderen Person Vorteile (Zahlungen, Geschenke oder Ähnliches) zu gewähren, wenn ein solches Verhalten rechtswidrig oder unethisch und unangemessen ist oder die Beziehung dieser Person zu Scout24 beeinflussen oder den Anschein einer solchen Beeinflussung erwecken könnte.

Definition von Bestechung:

Bestechung ist das Anbieten oder direkte oder indirekte Gewähren von Vorteilen wie Geschenken, Darlehen, Belohnungen, Zahlungen oder anderen Vorteilen an eine Person – unabhängig davon, ob es sich bei der Person um eine/n Amtsträger/in oder eine andere Person handelt – um diese Person zu veranlassen, im Zusammenhang mit ihrer Arbeit oder Position unehrlich oder ungesetzlich zu handeln oder einen Vertrauensbruch zu begehen. Die Bestechung von Amtsträgern/Amtsträgerinnen und Geschäftspartnern wird in den meisten Ländern als Straftatbestand betrachtet.

Definition der Gewährung von Vorteilen:

Vorteilsgewährung bedeutet das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen wie Geschenken, Belohnungen, Zahlungen oder anderen Vorteilen an eine Person im Zusammenhang mit ihrer Arbeit oder ihrem Amt, unabhängig davon, ob die Person ein/e Amtsträger/in oder eine andere Person ist. Das Gewähren von Vorteilen an Amtsträger/innen ist in der Schweiz absolut verboten und strafbar.

Das Gewähren von kleinen Geschenken (max. CHF 200) an Geschäftspartner ist erlaubt, sofern es üblich ist und dies nicht gesetzlich oder durch die bekannten Geschäftspraktiken der anderen Partei verboten ist.

Mitarbeitende dürfen:

- Einladungen von bestehenden und potenziellen Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Konkurrenten oder Partnern von Scout24 zu Geschäftsessen oder Unterhaltungsanlässen nur dann annehmen, wenn die Teilnahme den Interessen von Scout24 dient und keine rechtlichen oder ethischen Grundsätze verletzt sowie im Rahmen der üblichen Geschäftspraktiken liegt.

Definition der Annahme von Geschenken, Vorteilen und Unterhaltung:

Das Annehmen von Geschenken, Vorteilen und Einladungen (wie z.B. Sport-, Freizeit- oder Unterhaltungsanlässe) ist das Gegenstück zur aktiven Bestechung und Gewährung der oben beschriebenen Vorteile. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen der üblichen geschäftlichen Gastfreundschaft bewegen.

Wenn Geschenke, Vorteile und Einladungen gemacht oder angeboten werden, um einen Mitarbeitenden zu beeinflussen und im Gegenzug diesen Mitarbeitenden dazu zu veranlassen, einen Gefallen oder Vorteil im Zusammenhang mit seiner Arbeit zu gewähren, ist dies passive Bestechung und kann als Straftatbestand angesehen werden.

Wenn Geschenke, Vorteile oder Einladungen gemacht werden, ohne dass ein bestimmter Vorteil im Zusammenhang mit der Arbeit des Mitarbeitenden erwartet wird, können sie angenommen werden, sofern die oben genannten Bedingungen erfüllt sind.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann Geschenke, Vorteile oder Einladungen annehmen:

- wenn dies angemessen und in der Rechtsordnung, in der sie arbeiten, üblich ist;
- wenn sie nicht persönlicher Natur sind, sondern das Potenzial für ein legitimes Networking bieten;
- wenn sie als Werbegeschenke und Rabatte angesehen werden können oder wenn solche Geschenke und Vorteile gewöhnlich und rechtmässig auch anderen angeboten werden, die in einer ähnlichen Beziehung zu der Person oder Organisation stehen, die den Vorteil gewährt;
- die Teilnahme an Geschäftsessen und Unterhaltungsanlässen ist mit der notwendigen Vorsicht zu akzeptieren, muss den Geschäftspraktiken des betreffenden Landes entsprechen (max. 200 CHF pro Person) und ausschliesslich der Anbahnung oder Verbesserung von Geschäftsbeziehungen dienen.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- Geschenke oder andere Vorteile von einer Person annehmen oder annehmen lassen, wenn sie im Zusammenhang mit einer von Scout24 zugewiesenen Arbeit gegeben oder angeboten werden, um einen Vorteil zu erhalten, oder wenn sie den Anschein erwecken könnten, die Geschäftsbeziehung von Scout24 zu beeinflussen.

3.8 Geldwäscherei

Wir halten alle anwendbaren gesetzlichen, regulatorischen und internen Anti-Geldwäsche-Bestimmungen ein. Wir tolerieren keine ungesetzlichen Handlungen in Bezug auf den Erhalt oder die Verheimlichung der Herkunft von Geldern und halten uns strikt an die Sorgfaltspflichten zur Bekämpfung der Geldwäsche.

Definition der Geldwäscherei:

Geldwäsche ist die Handlung der Verschleierung der Herkunft von Geld oder anderen Gütern, die aus kriminellen Aktivitäten stammen.

3.9 Verhalten gegenüber Mitbewerbern von Scout24

Zu den schwerwiegendsten Verstössen gegen die Bestimmungen des Wettbewerbsrechts gehören Absprachen zwischen Wettbewerbern. Vereinbarungen oder Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen oder Produktionsmengen und die Aufteilung von Märkten sind immer ungesetzlich. Mitarbeitende von Scout24 dürfen sich an solchen Vereinbarungen oder Absprachen nicht beteiligen. Hinsichtlich der Praxis der Abwerbung ist äusserste Vorsicht geboten.

4. Umwelt

Wir respektieren die Umwelt und handeln umweltbewusst. Wir achten auf den bewussten und sorgfältigen Umgang mit den natürlichen Ressourcen, um eine übermässige Belastung der Umwelt zu vermeiden. Wir berücksichtigen jederzeit die umweltfreundlichste und nachhaltigste Option, die uns zur Verfügung steht.

5. Gesundheit und Sicherheit

Wir schützen und respektieren die persönliche Gesundheit und Sicherheit all unserer Mitarbeitenden. Wir halten uns strikt an alle relevanten Arbeitsgesetze und -vorschriften, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in Kraft sind, und sorgen für gesetzeskonforme Arbeitsverträge und sichere Arbeitsbedingungen. Die Meinungen unserer Mitarbeitenden sind uns wichtig und jederzeit willkommen.

6. Mandate ausserhalb der Gruppe sowie politische und öffentliche Ämter

Wir sind offen für Mitarbeitende, die Mandate bei einem Verband oder einer vergleichbaren Organisation betreuen sowie politische und öffentliche Ämter übernehmen, wobei wir die Gesamtinteressen der Organisation berücksichtigen. Die Einzelheiten der Bewilligungs- und Meldepflichten sowie die zuständigen Bewilligungsbehörden für Mandate, Ämter und Nebentätigkeiten sind in einer separaten Richtlinie zusammen mit dem Organisationsreglement geregelt.

7. Kommunikation

Es ist von grösster Bedeutung, dass Mitarbeitende sowie Zulieferer – wie Agenten und Vertreterinnen – besonders darauf achten, dass ihre Kommunikations- und Arbeitsinformationen jederzeit sachlich korrekt, vollständig und angemessen sind.

Zur Kommunikation gehören unter anderem E-Mail, Videokonferenzen, soziale Medienplattformen, Apps, Video-Sharing sowie Telefonanrufe und Sprachnachrichten. Dazu gehören auch alle mündlichen Gespräche sowie jegliches schriftliche oder gedruckte Material (einschliesslich Bilder, Grafiken und Diagramme usw.).

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- Kontakt mit Medienschaffenden oder Analysten aufnehmen. Jeglicher Kontakt mit Medienschaffenden oder Analysten muss von einem Mitglied von Corporate Communications von Scout24 koordiniert und autorisiert werden.

Informationen, die das Unternehmen, seine Geschäftsaktivitäten, Strategien oder andere Angelegenheiten betreffen, dürfen nur von dazu befugten Mitarbeitenden intern oder extern weitergegeben werden.

Mitarbeitende von Scout24 ohne die oben genannte Berechtigung sollen:

- Anfragen, die sie von Medienschaffenden oder Analysten erhalten – unabhängig davon, wie die Anfrage empfangen wurde – an ein Mitglied von Corporate Communications von Scout24 richten;
- keinen Kommentar im Namen von Corporate Communications von Scout24 abgeben.

8. Vertraulichkeit

Sämtliche internen Betriebsunterlagen und Informationen sind Eigentum von Scout24 und/oder gelten als vertrauliche Informationen.

Mitarbeitende von Scout24 dürfen Betriebsunterlagen und Informationen nicht an Dritte weitergeben oder ausserhalb des Unternehmens bekannt oder auf andere Weise Dritten zugänglich machen. Mitarbeitende von Scout24 stellen durch geeignete und angemessene Massnahmen sicher, dass vertrauliche oder geschützte Informationen weder intern noch extern in die Hände Unbefugter gelangen.

Die Regelungen betreffend Vertraulichkeit, Datenschutz, Urheberrechte, Patentrechte und Erfindungen sind Bestandteil aller Arbeitsverhältnisse von Scout24 (siehe separate «Arbeitsreglemente»).

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf:

- vertrauliche, klassifizierte oder sensible Informationen über Geschäftspartner, Marketing, Produkte, Geschäftskonzepte, Strategien, Fusionen & Übernahmen usw. an nicht autorisierte Personen oder Nicht-Mitarbeitende weitergeben.

Definition von Vertraulichkeit:

Alle Informationen, die Scout24, ihr Geschäft, ihre Produkte, ihr Marketing, ihre Strategie, ihre Geschäftspartner usw. betreffen, sind vertraulich zu behandeln und sicher zu schützen, auch wenn sie nicht ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnet sind.

Der Missbrauch von vertraulichen Informationen kann eine strafbare Handlung darstellen. Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis mit Scout24.

9. Einhaltung und Kontrolle

9.1 Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden

Es liegt in der Verantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters von Scout24, sich an die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze zu halten.

Der Leiter der Rechtsabteilung von Scout24 ist für die Compliance-Koordination verantwortlich.

Die Mitarbeitenden melden Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex oder andere relevante Tatsachen gemäss diesem Kodex über die entsprechenden Kanäle an die oder den zuständige/n Vorgesetzte/n oder die Rechtsabteilung. Hat ein Mitarbeitender gute Gründe, seine/n Vorgesetzte/n nicht zu kontaktieren, kann er sich entweder direkt an eine Vertretung der Personalabteilung (HR) wenden oder den externen «SpeakUp»-Service von Scout24 in Anspruch nehmen (siehe 9.3 unten).

Sollte ein/e Mitarbeiter/in das Gefühl haben, dass gegen sie/ihn in irgendeiner Form Vergeltungsmassnahmen ergriffen werden, sollte sie/er die ihr/ihm zur Verfügung stehenden offiziellen Kanäle nutzen, um ihre/seine Bedenken vorzubringen, damit diese entsprechend untersucht werden können.

9.2 Sanktionen

Jeder Verstoß gegen diese Geschäftsprinzipien kann zu einer internen Untersuchung führen. Art und Umfang der im Anschluss an die Untersuchung verhängten Sanktionen hängen von der Art, dem Kontext und der Schwere des Verstosses und insbesondere von den vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses ab.

9.3 Meldung von Verstössen / «SpeakUp»-Hotline

Wenn ein/e Mitarbeiter/in aus irgendeinem Grund nicht in der Lage (oder nicht willens) ist, sich mit einem potenziellen Verstoss an die Vorgesetzten oder an die Personalabteilung (HR) zu wenden, steht ihm oder ihr auch ein autorisierter externer Kanal zur Verfügung. Die «SpeakUp»-Hotline ermöglicht es Mitarbeitenden mit Informationen über wahrgenommene Verstösse gegen den Verhaltenskodex, diese vertraulich und – falls erforderlich – anonym zu melden.

Die «SpeakUp»-Hotline wird von einem unabhängigen Unternehmen betrieben und steht 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und 365 Tage im Jahr zur Verfügung.

Es gibt zwei Möglichkeiten für Mitarbeitende, diese letzte Rekursmöglichkeit zu nutzen:

- online: Via die «SpeakUp»-Website www.speakupfeedback.eu/web/scout24/ch
- per Telefon: Die «SpeakUp»-Nummer 0800-561422 anrufen

10. Gültigkeit

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat von Scout24 genehmigt und trat am 25. Mai 2020 in Kraft. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, diesen Verhaltenskodex jederzeit zu überarbeiten.

Scout24 Schweiz AG