



## ETHIK- UND VERHALTENSKODEX VON NEW BALANCE

New Balance hat eine einfache Mission: „Wir sind seit 1906 ein eigenständiges Unternehmen und befähigen Menschen durch Sportswear in Kombination mit Handwerkskunst, positive Veränderungen in Gemeinschaften auf der ganzen Welt herbeizuführen.“ Grundlegend für diese Mission ist die Verpflichtung des Unternehmens, weltweit ethisch und integer zu handeln. Dieser Kodex für Geschäftsethik und Verhalten spiegelt dieses Engagement wider und beschreibt, welche grundlegenden Erwartungen New Balance an die Geschäftstätigkeit hat. Der Kodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter und steht allen öffentlich zur Verfügung, die mit New Balance interagieren und Geschäfte tätigen. Darüberhinaus befähigt und motiviert der Kodex alle, die bei New Balance arbeiten oder mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen, Dinge anzusprechen, Bedenken zu melden und sicherzustellen, dass die Standards dieses Kodex eingehalten werden.

### Arbeitsumfeld

1. **Diskriminierung und Belästigung:** New Balance ist bemüht, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. New Balance ist im Rahmen seiner Beschäftigungspraktiken der Chancengleichheit verpflichtet und toleriert keine Form von Belästigung oder Diskriminierung. Dies umfasst jegliche Diskriminierung oder Belästigung in Verbindung mit Herkunft, Hautfarbe, nationalem Ursprung, Abstammung, der Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Glaubenszugehörigkeit, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, Krankheiten, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen einer Person.
2. **Gesundheit und Sicherheit:** New Balance verpflichtet sich, allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitzustellen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, auf Sicherheitsmaßnahmen zu achten und die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu befolgen. Mitarbeiter müssen Arbeitsbedingungen, die nicht sicher sind, sofort an Vorgesetzte melden.
3. **Sicherheit am Arbeitsplatz:** New Balance ist der Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz verpflichtet. New Balance toleriert keine Verhaltensweisen, Gesten oder Aussagen (einschließlich Telefonanrufe und E-Mails), die physisch drohen, einschüchtern oder Druck ausüben.
4. **Drogen und Alkohol:** Mitarbeiter von New Balance dürfen am Arbeitsplatz oder auf Veranstaltungen, die vom Unternehmen gesponsert werden, keine illegalen Betäubungsmittel besitzen, weitergeben, kaufen, verkaufen oder anwenden. Nicht genehmigter oder übermäßiger Alkoholkonsum am Arbeitsplatz oder auf Veranstaltungen, die vom Unternehmen gesponsert werden, ist ebenfalls verboten. Mitarbeiter dürfen ihre Arbeit nicht antreten, wenn sie unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Betäubungsmitteln stehen, und müssen Arbeitsaufgaben immer sicher und effektiv ausführen.

## Interessenkonflikte

1. **Interessenkonflikte:** Mitarbeiter von New Balance sind verpflichtet, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die externen Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen des Unternehmens oder den beruflichen Pflichten des Mitarbeiters im Widerspruch stehen. New Balance untersagt Mitarbeitern, ihre Position bei New Balance oder die Beziehung, die New Balance mit seinen Kunden, Anbietern, Lieferanten, Lizenznehmern, Händlern oder anderen Parteien pflegt, die Geschäfte mit New Balance tätigen, zur persönlichen Bereicherung oder für Vorteile für sich selbst oder Familienmitglieder zu nutzen. Alle Fragen dazu, ob eine Situation einen potenziellen Interessenkonflikt darstellt, sollten an den Chefsyndikus oder den Chief Officer der Personalabteilung gerichtet werden.
2. **Externe Arbeit:** New Balance erkennt an, dass Mitarbeiter gelegentlich externe Arbeit außerhalb des Unternehmens suchen. Zur Unterstützung externer Arbeit dürfen keine Unternehmensressourcen verwendet werden. Solche Arbeiten müssen außerdem außerhalb der regulären Arbeitswoche des Mitarbeiters ausgeführt werden und dürfen nicht anderweitig die Fähigkeit des Mitarbeiters beeinträchtigen, seine Arbeit bei New Balance auszuführen. Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen in beliebiger Kapazität (ob als Angestellter oder unabhängiger Auftragnehmer) für einen Konkurrenten arbeiten. Ferner ist es Mitarbeitern untersagt, für Kunden, Anbieter, Lieferanten, Auftragnehmer, Lizenznehmer, Vertreter, Vertriebshändler oder andere natürliche oder juristische Personen zu arbeiten, mit denen New Balance Geschäfte tätigt.
3. **Familienmitglieder:** New Balance ist ein Familienunternehmen und wir sind stolz auf unser besonderes Erbe und unsere Tradition. Mitglieder der gleichen Familie dürfen am gleichen allgemeinen Standort bei New Balance arbeiten. Es ist jedoch wichtig, Interessenkonflikte und bevorzugte Behandlung oder auch nur den Anschein davon zu verhindern. Dementsprechend dürfen Mitarbeiter keine Positionen bei New Balance innehaben, die erfordern oder gestatten würden, dass der Mitarbeiter als direkter oder indirekter Vorgesetzter eines Familienmitglieds fungiert oder die Beschäftigungsbedingungen eines Familienmitglieds direkt oder indirekt beeinflusst. Beispiele für Beschäftigungsbedingungen sind Beförderung, Kündigung, Disziplinarmaßnahmen und Vergütung. Weitere Beschränkungen sind in der Richtlinie zu Interessenkonflikten von New Balance aufgeführt.
4. **Zwischenmenschliche Beziehungen:** New Balance untersagt romantische Beziehungen zwischen Mitarbeitern, wenn einer der Mitarbeiter der direkte oder indirekte Vorgesetzte des anderen Mitarbeiters ist oder die Beschäftigungsbedingungen des anderen Mitarbeiters beeinflussen kann. Beispiele für Beschäftigungsbedingungen sind Beförderung, Kündigung, Disziplinarmaßnahmen und Vergütung. Führungskräften von New Balance (Vice President und darüber) sowie allen Mitgliedern der Personalabteilung ist es untersagt, romantische Beziehungen mit Mitarbeitern des Unternehmens zu führen, unabhängig von der Berichtsstruktur.
5. **Geschenke:** Um den Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden ist es Mitarbeitern von New Balance untersagt, Geschenke, Gefallen, Unterhaltungsleistungen, Zahlungen oder Darlehen von mehr als 50 USD für sich selbst oder ihre Familienmitglieder von Parteien anzunehmen, die Geschäfte mit New Balance tätigen oder an der Tätigkeit von Geschäften mit New Balance interessiert sind. New Balance rät dringend davon ab,



Kunden, Anbietern, Lieferanten, Auftragnehmern, Lizenznehmern, Vertretern, Vertriebshändlern oder anderen Parteien, die mit New Balance Geschäfte tätigen, Geschenke zu erteilen. Mitarbeiter, die (einem potenziellen oder tatsächlichen Kunden, Anbieter, Lieferanten, Auftragnehmer, Lizenzgeber, Vertreter oder Vertriebshändler) Geschenke erteilen möchten, müssen die Vorabgenehmigung des Chefsyndikus einholen. Geschenke dürfen unter keinen Umständen an Regierungs- oder Quasi-Regierungsbeamte erteilt werden oder von solchen Personen angenommen werden.

#### 6. **Vorstandstätigkeiten**

- a. **Vorstände gemeinnütziger Organisationen:** New Balance ermutigt Mitarbeiter, sich in ihren Gemeinden zu engagieren. Ein Mitarbeiter kann in Vorständen von gemeinnützigen Organisationen oder in Beratungsausschüssen tätig sein, solange diese Tätigkeit nicht die Fähigkeit des Mitarbeiters beeinträchtigt, seine Arbeit bei New Balance auszuführen. Tatsächliche oder scheinbare Vorstandstätigkeiten als Vertreter von New Balance sind Mitarbeitern ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Chefsyndikus und des Chief Officer der Personalabteilung untersagt.
- b. **Vorstände gewinnorientierter Organisationen:** Mitarbeiter dürfen mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Chief Executive Officer und des Chefsyndikus in Vorständen von gewinnorientierten Organisationen tätig werden. Es ist Mitarbeitern jedoch untersagt, im Vorstand von Konkurrenten, Kunden, Anbietern, Lieferanten, Auftragnehmern, Lizenznehmern, Vertretern, Vertriebshändlern von New Balance oder anderen Unternehmen, mit denen New Balance Geschäfte tätigt, tätig zu sein.  
New Balance kann gelegentlich einen Mitarbeiter bitten, im Vorstand einer gewinnorientierten Organisation mitzuarbeiten, wenn New Balance in diese Organisation investiert oder eine strategische Partnerschaft mit dieser Organisation eingeht.

#### **Globale Geschäftspraktiken**

1. **Bekämpfung von Bestechung und Korruption:** New Balance ist den höchsten Integritätsstandards verpflichtet und ist bestrebt, selbst den Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden. Das Unternehmen untersagt streng alle Formen von Bestechung und Korruption und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass es bei unseren Geschäftstätigkeiten nicht zu Bestechung und Korruption kommt. Mitarbeitern ist es untersagt, einem Regierungs- oder Nichtregierungsbeamten oder Dritten im Namen des Unternehmens direkt oder indirekt Dinge von Wert zu erteilen, zu versprechen, zu genehmigen oder anzubieten, um einen unrechtmäßigen Vorteil zu sichern, Geschäfte zu erhalten oder zu wahren oder Geschäfte an andere natürliche oder juristische Personen zu leiten. Dieses Verbot umfasst Zahlungen an Dritte, von denen der Mitarbeiter weiß oder Grund zur Annahme hat, dass der Dritte Teile der Zahlung für Bestechungen verwenden wird.



2. **Befolgung internationaler Handelsvorschriften:**
  - a. **Anti-Boycott-Richtlinie** – Mitarbeiter von New Balance dürfen einen nicht genehmigten Boykott eines anderen Landes, das als den Vereinigten Staaten freundlich gesonnen gilt, nicht unterstützen oder mit ihm kooperieren.
  - b. **Handelsembargos** – Mitarbeiter von New Balance müssen die Gesetze der Vereinigten Staaten zu Handelsembargos befolgen, einschließlich Import-, Export- und Umschlaggesetze.
3. **Wettbewerbsgesetze (Kartellrecht):** Die meisten Länder verfügen über gut entwickelte „Kartell-“, „Wettbewerbs-“ oder „Verbraucherschutzgesetze“, die den freien und fairen Wettbewerb fördern sollen. Diese Gesetze regulieren die Beziehungen von New Balance mit Einzelhändlern, einschließlich Preispraktiken, Preisnachlässe, Kreditbedingungen, Erwägungen bezüglich der Verkaufsförderung, exklusive Vertriebsvereinbarungen, Beziehungen mit Franchisenehmern, Beziehungen mit Lizenznehmern, Einschränkungen zur Führung konkurrierender Produkte, Kündigung und vielen andere Praktiken. Durch sie werden außerdem die Beziehungen zwischen New Balance und unseren Wettbewerbern strikt geregelt. Ein Verstoß gegen diese Gesetze kann schwerwiegende Konsequenzen haben. New Balance ist der Befolgung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen verpflichtet. Als allgemeine Regel gilt, dass Mitarbeiter von New Balance den Kontakt mit Konkurrenten einschränken sollten und Themen wie Preise oder andere Verkaufs-, Kunden- und Lieferantenbedingungen vermeiden müssen. Da die Anwendung dieser Gesetze auf konkrete Situationen komplex sein kann, sollten Mitarbeiter sich bei Fragen an den Chefsyndikus wenden.
4. **Regierungsbehörden und andere Beschwerden Dritter:** Gelegentlich kann es vorkommen, dass ein Bewerber, Kunde oder aktueller bzw. ehemaliger Mitarbeiter bei der Regierung oder über einen anderen Dritten eine Beschwerde gegen New Balance einreicht oder androht. Mitarbeiter, die bezüglich einer Beschwerde an Regierungen oder bezüglich Beschwerden Dritter kontaktiert werden oder darauf aufmerksam gemacht werden, müssen unverzüglich den Chefsyndikus oder den Chief Officer der Personalabteilung kontaktieren. New Balance untersagt jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die eine Meldung oder Beschwerde vornehmen. Das Unternehmen ist der vollständigen Kooperation mit Untersuchungen von Regierungsbehörden oder Anfragen oder Beschwerden Dritter verpflichtet.
5. **Informationsanfragen von Regierungen:** New Balance ist der vollständigen Kooperation mit Untersuchungen oder Informationsanfragen von Regierungen verpflichtet. Wenn ein Mitarbeiter von einem Regierungsbeamten gebeten wird, (schriftlich oder mündlich) Unternehmensinformationen für eine Untersuchung der Regierung bereitzustellen, oder wenn ein Regierungsvertreter Ihren Arbeitsplatz besucht und um Unternehmensaufzeichnungen, -dokumente oder andere Informationen bittet, muss der Mitarbeiter unverzüglich den Chefsyndikus oder den Chief Officer der Personalabteilung informieren. Mitarbeiter müssen immer wahrheitsgemäße, korrekte Informationen erteilen und niemals versuchen, eine Informationsanfrage zu behindern, zu beeinflussen oder zu beeinträchtigen. Außerdem ist es Mitarbeitern untersagt, Dokumente oder Aufzeichnungen in Verbindung mit Regierungsanfragen, Untersuchungen oder Rechtsverfahren zu ändern, zu fälschen, zu beschädigen, zu verschleiern, zu entsorgen oder zu vernichten.

6. **Faire und ehrliche Geschäftstätigkeiten:** New Balance bemüht sich, unseren Konkurrenten durch faire und ehrliche Tätigkeiten voraus zu sein. Wir wollen durch bessere Leistungen und Produkte einen Wettbewerbsvorteil erhalten, nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken. Der Diebstahl geschützter Informationen, der Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Veranlassung solcher Offenlegungen durch frühere oder derzeitige Mitarbeiter ist verboten. Wir respektieren die Rechte aller Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Mitarbeiter des Unternehmens und tätigen faire Geschäfte mit ihnen. Es ist Mitarbeitern untersagt, andere durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch geheimer Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Fakten, Bestechung oder andere absichtlich unfaire Geschäftspraktiken zu missbrauchen. Außerdem ist es Mitarbeitern untersagt, anderen Mitarbeitern, Beratern, unabhängigen Auftragnehmern oder anderen Dritten zu helfen, andere auf diese Weise zu missbrauchen.
7. **Politische Aktivitäten und Spenden:** Mitarbeiter werden ermutigt, sich für Themen zu engagieren, die für unser Geschäft und die Gemeinde wichtig sind. Politische Aktivitäten sind jedoch sorgfältig gesetzlich reguliert und es gelten strenge Leitlinien und Verbote, denen die Beteiligung von Mitarbeitern an politischen Aktivitäten im Namen von New Balance unterliegt. Aus diesem Grund müssen alle politischen Aktivitäten im Namen des Unternehmens vom Chefsyndikus initiiert oder im Voraus vom Chefsyndikus genehmigt werden.
  - a. Private politische Aktivitäten durch Mitarbeiter sind auf ihre Freizeit und ihre eigenen Ressourcen beschränkt. Aus Respekt gegenüber anderen sollten Mitarbeiter keine politischen Ansichten oder Überzeugungen auf dem Gelände oder auf Websites des Unternehmens verlautbaren (einschließlich durch Veröffentlichung oder Verteilen von Mitteilungen oder anderen Materialien). Außerdem dürfen Mitarbeiter nicht den Anschein erwecken, dass sie im Namen des Unternehmens sprechen oder dass New Balance die persönlichen Ansichten von Mitarbeitern unterstützt.
  - b. Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, politischen Kandidaten direkt im Namen von New Balance finanzielle Spenden zukommen zu lassen.
  - c. Lobbying wird allgemein als Kontakt mit gewählten oder Regierungsbeamten bezüglich legislativer oder regulatorischer Angelegenheiten definiert, die sich auf das Unternehmen auswirken. New Balance muss die strengen Meldepflichten in Verbindung mit Lobbying befolgen. Der Chefsyndikus muss Lobbyingaktivitäten im Namen des Unternehmens genehmigen, einschließlich der Beauftragung eines externen Lobbyisten oder Lobbyingunternehmens.
8. **Produktintegrität:** New Balance ist der Produktion und dem Verkauf von Produkten unter Einsatz hoher Standards bezüglich Qualität, Stil, Design und Stoffen verpflichtet. Zusätzlich zu unseren eigenen veröffentlichten Standards müssen alle Produkte unter Befolgung geltender Branchen- und Rechtsanforderungen getestet, verpackt, etikettiert, vermarktet, beworben und verkauft werden.
9. **Beziehung mit den Medien:** Alle Medienanfragen sind an das Team für Öffentlichkeitsarbeit von New Balance zu leiten. Mitarbeiter dürfen nicht im Namen von New Balance mit Reportern oder anderen Mitgliedern der Medien sprechen, sofern sie nicht entsprechend befugt sind. Mitarbeiter, die direkt mit Reportern sprechen, ohne sich zunächst an die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit zu wenden, riskieren, falsche Informationen bereitzustellen, geheime Strategien preiszugeben oder den Ruf des Unternehmens zu schädigen.



10. **Berater, unabhängige Auftragnehmer und andere Dienstleistungsanbieter:** Geschäftliche Beziehungen ausgelagerter Aufgaben müssen ordnungsgemäß, rechtmäßig und dokumentiert sein. Honorare müssen in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt werden und den Wert der erbrachten Leistung widerspiegeln. Gebühren dürfen in keinem Fall höher sein als die gewöhnlichen und gängigen Gebühren in unserer Branche.
11. **Verantwortlichkeit des Lieferanten:** New Balance ist der Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte unserer Mitarbeiter und der Arbeiter in unserer Lieferkette sowie dem Schutz der Umwelt in den Gemeinden, in denen wir Geschäfte tätigen, verpflichtet. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung der gleichen hohen Standards. Der Verhaltenskodex für Lieferanten von New Balance schreibt Lieferanten vor, die Rechte aller Mitarbeiter zu respektieren, Umweltauswirkungen zu minimieren, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz bereitzustellen und die Gesundheit und das Wohlergehen aller Mitarbeiter zu fördern. Alle Mitarbeiter von New Balance sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex für Lieferanten von New Balance einzuhalten und seine Befolgung zu fördern.
12. **Reise- und Unterhaltungsrichtlinie:** New Balance ist sich der Bedeutung von Reisen für die Durchführung von Unternehmensgeschäften bewusst, ebenso der erheblichen Opfer, die Mitarbeiter bringen, die für das Unternehmen reisen. New Balance erstattet notwendige Geschäftsreisen und angemessene Bewirtungskosten.

### Schutz von Informationen und Schutz des Rufes des Unternehmens

1. **Vertrauliche Informationen und geistige Eigentumsrechte:** Wenn keine ausdrückliche schriftliche Genehmigung vorliegt, dürfen Mitarbeiter Handelsgeheimnisse, vertrauliche Informationen oder geistiges Eigentum von New Balance nicht verwenden oder offenlegen. Mitarbeiter müssen die geschützten Informationen des Unternehmens, einschließlich der Informationen in Verbindung mit Kunden und Produkten, vertraulich behandeln und nichts tun, was solche vertraulichen Informationen gefährden oder versehentlich offenlegen könnte, einschließlich durch die Nutzung sozialer Medien. Geschützte Informationen umfassen geistiges Eigentum wie Handelsgeheimnisse, Patente, Handelsmarken und Copyrights sowie Geschäfts- und Marketingpläne, technische und Fertigungsideen, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen und nicht-öffentliche Daten oder Berichte. Die nicht-genehmigte Verwendung bzw. der nicht-genehmigte Vertrieb dieser Informationen ist untersagt und könnte auch illegal sein und zu zivil- oder strafrechtlichen Strafen führen. Alle Mitarbeiter müssen die vor und während der Beschäftigung bei New Balance unterzeichneten Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen einhalten.
2. **Offenlegung finanzieller Informationen:** Mitarbeiter dürfen ohne die vorherige schriftliche Genehmigung des Finanzdirektors und des Corporate Controller keine finanziellen Informationen von New Balance offenlegen, mit Ausnahme von Daten, die bereits öffentlich gemacht wurden.
3. **Eigentum des Unternehmens:** Alle Mitarbeiter müssen die Vermögenswerte von New Balance schützen und ihre effektive Verwendung sicherstellen. Diebstahl, Achtlosigkeit und Verschwendung sind untersagt. Alle Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden.
4. **IT-Sicherheit:** Alle Mitarbeiter müssen die vom Unternehmen etablierten Leitlinien zur Sicherheit der Informationstechnologie befolgen. Insbesondere ist es von entscheidender Bedeutung, dass Passwörter sorgfältig erstellt, häufig geändert, diskret verwendet und vertraulich behandelt werden, da Passwörter die hauptsächliche Form der Benutzerauthentifizierung darstellen, um Zugang zu den Informationssystemen von New Balance zu erhalten.



5. **Datenschutz und Schutz personenbezogener Informationen:** New Balance ist dem Schutz persönlich identifizierbarer Informationen (PII) und anderer vertraulicher Informationen, die das Unternehmen über Verbraucher, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und andere Personen erhebt und aufbewahrt, verpflichtet. PII bezeichnet Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person, zum Beispiel Namen, Adressen, E-Mail-Adressen, Telefonnummern, staatliche Ausweisnummern, Mitarbeiter-ID-Nummern sowie Kreditkarten- oder Bankkontoangaben. PII können auch Informationen zu Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Krankheiten umfassen. Außerdem können sie Kennungen von Computern und mobilen Geräten, Transaktionsgeschichte von Kunden, Beschäftigungsverlauf sowie demografische Informationen umfassen. Alle Mitarbeiter von New Balance sind für den Schutz und die Sicherung von geschäftlichen Aufzeichnungen, die PII enthalten, im Einklang mit allen geltenden Gesetzen verantwortlich, einschließlich Informationen, auf die elektronisch zugegriffen wird oder die elektronisch gespeichert werden. Mitarbeiter müssen jederzeit die Sicherheit von Aufzeichnungen, die PII enthalten, gewährleisten und Daten nur für genehmigte Geschäftszwecke verwenden. Die Nichtbefolgung dieser Bestimmung kann zu rechtlicher Haftung führen oder der Beziehung von New Balance mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Verbrauchern schaden sowie den Ruf des Unternehmens schädigen. Alle Mitarbeiter von New Balance sind für die Befolgung der Gesetze verantwortlich, die für die Erhebung, Speicherung, Übermittlung und Verwendung von PII gelten. Dies umfasst das Verständnis und die Befolgung aller geltenden lokalen Datenschutzgesetze und -vorschriften in dem Land, in dem der Mitarbeiter arbeitet, sowie die Einhaltung der Regelungen, die international für die Übermittlung von PII gelten. Bekannte oder vermutete Verletzungen oder Offenlegungen von PII müssen unverzüglich dem Chefsyndikus, dem Chief Officer der Personalabteilung oder dem IT-Sicherheitsteam gemeldet werden.

### **Buchhaltung und Aufzeichnungen**

1. **Buchhaltung:** Korrekte Unterlagen und die finanzielle Integrität sind für das Geschäft von New Balance unerlässlich. New Balance muss angemessene Buchhaltungsverfahren etablieren und aufrechterhalten. Das Unternehmen muss korrekte Bücher und Aufzeichnungen führen, in denen alle Vermögenswerte, Forderungen und Transaktionen des Unternehmens widerspiegelt werden. Das Unternehmen muss außerdem die ordnungsgemäße Verwendung von Finanzmitteln sicherstellen. Mitarbeiter dürfen keine falschen Angaben, irreführende oder künstliche Einträge oder wesentliche Auslassungen oder Falschdarstellungen in Bücher, Finanzaufzeichnungen oder anderen Dokumenten oder Kommunikationen vornehmen. Mitarbeiter, die für die Erstellung der Finanzabschlüsse und öffentlichen Bekanntmachungen des Unternehmens verantwortlich sind oder die im Rahmen dieses Prozesses Informationen bereitstellen, müssen sicherstellen, dass solche Offenlegungen und Informationen vollständig und korrekt sind und die Offenlegungskontrollen und -verfahren des Unternehmens einhalten.
2. **Kooperation mit Prüfern:** Mitarbeiter müssen vollständig mit internen Prüfern und unabhängigen externen Prüfern sowie mit der Geschäftsleitung kooperieren und ihnen vollständige und korrekte Informationen bereitstellen. Mitarbeiter dürfen interne Prüfer oder unabhängige externe Prüfer niemals bezüglich der Finanzabschlüsse, Buchhaltungspraktiken oder internen Kontrollen des Unternehmens unangemessen beeinflussen, nötigen, manipulieren oder täuschen.

## Allgemeine Richtlinien

1. **Disziplinarmaßnahmen:** New Balance erwartet von allen Mitarbeitern, auf hohem Niveau zu arbeiten, unsere Unternehmenswerte vorzuleben und unsere Standards und Richtlinien einzuhalten. New Balance ergreift angemessene Maßnahmen, um die Leistung jedes Mitarbeiters zu unterstützen. In Situationen, in denen Leistung oder Verhalten hinter den Erwartungen zurückbleibt, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Verstöße gegen diesen Kodex führen zu Disziplinarmaßnahmen, bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.
2. **Verzichte:** New Balance behält sich das Recht vor, wenn angemessen nach eigenem Ermessen auf die Anwendung der in diesem Kodex dargelegten Richtlinien zu verzichten und diesen Kodex zu ergänzen, zu modifizieren oder zu ändern. Verzichte auf die Anwendung dieser Richtlinie dürfen nur im gegenseitigen Einvernehmen des Chief Executive Officer und des Chefsyndikus genehmigt werden.

## Meldung von Verstößen und Schutz für Hinweisgeber

1. **Verpflichtung zur Meldung von Verstößen:** New Balance ist den höchstmöglichen Standards bezüglich Offenheit, Integrität und Verantwortung verpflichtet. New Balance fordert daher seine Mitarbeiter und diejenigen, die mit New Balance Geschäfte tätigen, auf, jeden Verstoß gegen diesen Kodex, geltende Gesetze oder Vorschriften oder eine New Balance-Richtlinie zu melden. Alle Bedenken hinsichtlich potenziell unethischen oder rechtswidrigen Verhaltens sollten gemeldet werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Bedenken im Zusammenhang mit den folgenden Bereichen, die in der EU- Hinweisgeberrichtlinie (2019/1937) dargelegt sind:
  - öffentliches Auftragswesen,
  - Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
  - Produktsicherheit und -konformität,
  - Verkehrssicherheit,
  - Umweltschutz,
  - Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit,
  - Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
  - öffentliche Gesundheit,
  - Verbraucherschutz,
  - Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen,
  - Verstöße gegen die finanziellen Interessen der EU,
  - Verstöße gegen die EU-Binnenmarktvorschriften.

Diese Richtlinie und die Verpflichtung zur Meldung von Verstößen gelten weltweit für alle Mitarbeiter von New Balance sowie diejenigen, die mit New Balance Geschäfte tätigen.



2. **So wird ein Verstoß gemeldet:** Zur Meldung von Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie können die folgenden internen Kanäle verwendet werden:

- Chefsyndikus,
- Chief Officer der Personalabteilung.
- Alle HR-Geschäftspartner,
- Alle Vorgesetzten in der Berichtskette,
- SpeakUp NB.

New Balance fordert seine Mitarbeiter und diejenigen, die mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen, zwar nachdrücklich dazu auf, das Unternehmen auf Bedenken aufmerksam zu machen, Meldungen können aber gemäß geltendem lokalem Recht auch extern bei der zuständigen Regierungsbehörde eingereicht werden.

3. **SpeakUp NB:** SpeakUp NB ist die globale Ethik- und Compliance-Hotline des Unternehmens. Über die Online-Hotline [www.speakupnb.com](http://www.speakupnb.com) können jederzeit weltweit Beschwerden gemeldet und Fragen gestellt werden, alternativ kann die Hotline telefonisch kontaktiert werden. Regionale Telefonnummern der Hotline finden Sie auf der Startseite der SpeakUp NB-Webseite. Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten können unter 1-888-241-5237 anrufen. Die Hotline ist sicher, vertraulich, in über 60 Sprachen verfügbar und wird vom Hinweisgeber-Beauftragten von New Balance in der Rechtsabteilung überwacht. Meldende Personen können jederzeit ein persönliches Treffen über die Hotline oder einen der oben genannten Kanäle vereinbaren.

4. **Prüfung von Meldungen:** Das Unternehmen wird alle Meldungen umgehend und gründlich prüfen. New Balance wird einen unparteiischen Prüfer beauftragen und den Eingang aller Meldungen und Fragen innerhalb von sieben Tagen bestätigen. New Balance wird seine Überprüfung zeitnah durchführen, die Kommunikation mit der die Meldung erstattenden Partei aufrechterhalten, alle erforderlichen zusätzlichen Informationen einholen und das Ergebnis der Überprüfung durch New Balance mitteilen. New Balance hat das Recht, mündliche Meldungen in einer schriftlichen Niederschrift zu dokumentieren, die von der meldenden Person eingesehen werden kann.

5. **Vertraulichkeit und Anonymität:** New Balance wird Meldungen so diskret wie möglich prüfen und nur diejenigen Personen einbeziehen, die informiert werden müssen. Das Unternehmen kann keine vollständige Vertraulichkeit garantieren, da es möglicherweise bestimmte Informationen offenlegen muss, um eine vollständige und gründliche Überprüfung zu gewährleisten. Soweit gesetzlich zulässig, können Meldungen anonym über SpeakUp NB oder einen der oben genannten Kanäle vorgenommen werden.

6. **Verbot von Vergeltungsmaßnahmen:** New Balance verbietet jegliche Form von Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen und toleriert diese nicht, wenn im Rahmen dieser Richtlinie Bedenken in gutem Glauben gemeldet werden oder an der damit verbundenen Überprüfung mitgearbeitet wird. Zu den verbotenen Vergeltungsmaßnahmen können alle negativen Maßnahmen gehören, die gegen die meldende Partei ergriffen werden, weil die Partei in gutem Glauben Bedenken geäußert oder an einer Überprüfung teilgenommen hat, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden in der EU-Hinweisgeberrichtlinie (2019/1937) beschriebenen Maßnahmen:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen,
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung,
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit,



- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen,
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses,
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen,
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung,
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung,
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen,
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags,
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste),
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet,
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen,
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung,
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.

Jegliche Bedenken im Zusammenhang mit Vergeltungsmaßnahmen sollten New Balance unverzüglich über einen der oben genannten Kanäle gemeldet werden.

### Referenzdokumente

- US-Mitarbeiterhandbuch
- Antikorruptionsrichtlinie
- Antibelästigungsrichtlinie
- Richtlinie zu Interessenkonflikten
- Leitlinien für Medienbeziehungen für Mitarbeiter von New Balance
- Reiserichtlinie und -verfahren von New Balance
- Handbuch von New Balance zu eingeschränkten Substanzen
- Verhaltenskodex für Lieferanten von New Balance
- Handbuch der Standards für Lieferanten von New Balance

Versionsnummer	Datum der Änderung	Verfasser	Anmerkungen
1.0	04.10.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	Entfällt
2.0	12.17.23	Unternehmensrechtliche, HR- und interne Revisionsteams	Entfällt