

Verisk Analytics, Inc.

# Verhaltens- und Ethikkodex

(In der geänderten und ratifizierten Fassung vom 16. August 2022)

## Einführung

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex („Kodex“) wurde von unserem Unternehmensvorstand verabschiedet und fasst die Standards zusammen, die unsere Handlungen leiten müssen. Diese Standards decken zwar ein breites Spektrum von Geschäftspraktiken und -verfahren ab, können aber nicht alle auftretenden Probleme oder Situationen erfassen, in denen ethische Entscheidungen getroffen werden müssen, sondern legen vielmehr die wichtigsten Leitprinzipien fest, die die Richtlinien von Verisk Analytics, Inc. und seinen Tochtergesellschaften (zusammen das „Unternehmen“) repräsentieren, sowie die Bedingungen für die Beschäftigung beim Unternehmen.

Wir müssen uns für eine Kultur der Aufrichtigkeit und des Verantwortungsbewusstseins einsetzen. Dass wir für höchste ethische Grundsätze einstehen, sollte sich in allen Geschäftsaktivitäten des Unternehmens widerspiegeln, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, der Regierung und der Öffentlichkeit, einschließlich unserer Aktionäre. Alle unsere Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren müssen sich der Sprache und dem Geist dieses Kodex entsprechend verhalten und versuchen, auch nur den Anschein eines unangemessenen Verhaltens zu vermeiden. Selbst gut gemeinte Handlungen, die gegen das Gesetz oder diesen Kodex verstoßen, können negative Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Personen haben.

Einer der wertvollsten Assets unseres Unternehmens ist unser Ruf für Integrität, Professionalität und Fairness. Wir alle sollten erkennen, dass unsere Handlungen die Grundlage unseres Rufs sind, und dass die Einhaltung dieses Kodex und der geltenden Gesetze zwingend erforderlich ist.

## Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

Wir verpflichten uns nachdrücklich dazu, unsere Geschäftsangelegenheiten ehrlich und unbescholten und unter vollständiger Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften durchzuführen. Kein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor des Unternehmens darf aus irgendeinem Grund eine illegale oder unethische Handlung begehen oder andere anweisen, dies zu tun.

Wenn Sie glauben, dass eine Praxis Fragen zur Einhaltung dieses Kodex oder geltender Gesetze, Regeln oder Vorschriften aufwirft, oder wenn Sie anderweitig Fragen zu Gesetzen, Regeln oder Vorschriften haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

## Handel mit Insiderinformationen

Die Verwendung nicht öffentlicher Unternehmensinformationen zum Handel mit Wertpapieren oder die Bereitstellung eines „Tipps“ an ein Familienmitglied, einen Freund oder eine andere Person ist illegal. Alle diese nicht öffentlichen Informationen sind als unternehmensinterne Informationen betrachtet zu betrachten und dürfen niemals zur persönlichen Bereicherung verwendet werden. Sie sind verpflichtet, sich mit den Richtlinien des Unternehmens gegen Insiderhandel vertraut zu machen und diese einzuhalten. Kopien dieser Richtlinien werden an alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren verteilt und sind in der Rechtsabteilung erhältlich. Bei Fragen darüber, ob Sie Wertpapiere kaufen oder verkaufen dürfen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

## Schutz von vertraulichen, urheberrechtlich geschützten Informationen und geistigem Eigentum

Vertrauliche urheberrechtlich geschützte Informationen, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugt und gesammelt werden, sind ein wertvolles Gut sowohl für das Unternehmen als auch für jede andere Partei, die dem Unternehmen solche Informationen anvertraut. Der Schutz dieser Informationen spielt eine entscheidende Rolle für unser kontinuierliches Wachstum und unsere Wettbewerbsfähigkeit, und alle geschützten Informationen sind streng vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Offenlegung ist vom Unternehmen genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben.

Urheberrechtlich geschützte Informationen schließen alle nicht öffentlichen und sonstigen Informationen ein, die, wenn sie unbefugt verwendet oder offenbart werden, für Wettbewerber nützlich oder für das Unternehmen, seine Kunden oder Lieferanten schädlich sein könnten. Rechte an geistigem Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts-, Forschungs- und neue Produktpläne, Ziele und Strategien, Aufzeichnungen, Datenbanken, Gehalts- und Sozialleistungsdaten, medizinische Informationen über Mitarbeiter, Kunden-, Mitarbeiter- und Lieferantenlisten sowie alle unveröffentlichten Finanz- oder Preisinformationen müssen ebenfalls geschützt werden.

Die unbefugte Nutzung oder Verbreitung von urheberrechtlich geschützten Informationen und geistigem Eigentum des Unternehmens oder einer dritten Partei verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien und kann gegen geltendes Recht verstoßen. Eine solche Nutzung oder Verbreitung könnte sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Personen negative Folgen haben, einschließlich potenzieller rechtlicher und disziplinarischer Maßnahmen.

Ebenso respektieren wir die gültigen geistigen Eigentumsrechte anderer Unternehmen und deren urheberrechtlich geschützte Informationen und verlangen von unseren Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren, diese Rechte zu beachten. Die unbefugte Nutzung von geistigem Eigentum oder die Verletzung von Rechten an geistigem Eigentum anderer Parteien kann sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Personen straf- und zivilrechtliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen und den Ruf schädigen. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung und Ihren Manager, wenn Sie Fragen zu den geistigen Eigentumsrechten des Unternehmens oder anderer Parteien haben.

Ihre Verpflichtung, die urheberrechtlich geschützten und vertraulichen Informationen und das geistige Eigentum des Unternehmens zu schützen, besteht auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort, und Sie müssen alle urheberrechtlich geschützten Informationen, die sich in Ihrem Besitz befinden, bei Ihrem

Ausscheiden aus dem Unternehmen zurückgeben und sich verpflichten, keine Kopien aufzubewahren oder zu verbreiten.

## Interessenkonflikte

Unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren sind verpflichtet, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren sollten sich bemühen, Situationen zu vermeiden, die einen potenziellen oder tatsächlichen Konflikt zwischen ihren Interessen und den Interessen des Unternehmens darstellen.

Ein „Interessenkonflikt“ liegt vor, wenn das private Interesse einer Person in irgendeiner Weise oder auch nur scheinbar das Interesse des Unternehmens beeinträchtigt, einschließlich seiner Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor eine Maßnahme ergreift oder ein Interesse verfolgt, das es ihm oder ihr erschwert, seine oder ihre Arbeit objektiv und effektiv auszuführen.

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor (oder seine Familienmitglieder) unangemessene persönliche Vorteile infolge der Position des Mitarbeiters, leitenden Angestellten oder Direktors im Unternehmen erhält.

Es ist zwar nicht möglich, jede Situation zu beschreiben, in der ein Interessenkonflikt auftreten kann, dennoch stehen die folgenden Beispiele für Situationen, die einen Interessenkonflikt darstellen können:

- Arbeiten für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten in jeglicher Eigenschaft, während man beim Unternehmen angestellt ist
- Annahme von Geschenken von mehr als geringfügigem Wert oder Erhalt persönlicher Rabatte oder anderer Vorteile infolge Ihrer Position im Unternehmen von einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten
- Wettbewerb mit dem Unternehmen um den Kauf oder Verkauf von Eigentum, Dienstleistungen oder anderen Interessen
- Beteiligung an einer Transaktion, an der das Unternehmen, ein Kunde oder Lieferant beteiligt ist (außer als Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor des Unternehmens und mit Ausnahme von routinemäßigen Investitionen in börsennotierten Unternehmen)
- Erhalt eines Darlehens oder einer Garantie einer Verpflichtung infolge Ihrer Position beim Unternehmen
- Aufträge einem Lieferanten zuspiesen, der einem Verwandten oder Freund gehört oder von diesem verwaltet wird, oder der einen Verwandten oder Freund beschäftigt

Situationen, die mit einem Interessenkonflikt einhergehen, sind möglicherweise nicht immer offensichtlich oder einfach zu lösen. Sie sollten Handlungen, die einen Interessenkonflikt beinhalten könnten, der Rechtsabteilung melden.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, muss jeder leitende Angestellte dem Chefsyndikus alle wesentlichen Transaktionen oder Beziehungen offenbaren, bei denen vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass sie zu einem solchen Konflikt führen könnten, und der Chefsyndikus muss den Ausschuss für Governance, Unternehmensnachhaltigkeit und Nominierung und dessen Vorsitzenden rechtzeitig über solche Offenbarungen informieren. Interessenkonflikte, in die der Chefsyndikus und die Direktoren verwickelt sind, müssen dem Governance, der Unternehmensnachhaltigkeit und dem Nominierungsausschuss offenbart werden.

## Schutz und sachgemäße Verwendung von Unternehmenseigentum

Der Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder anderem Missbrauch liegt in der

Verantwortung jedes Mitarbeiters, leitenden Angestellten und Direktors. Verlust, Diebstahl und Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens wirken sich direkt auf unsere Rentabilität aus. Jeder vermutete Verlust, Missbrauch oder Diebstahl sollte einen Manager/Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung gemeldet werden.

Die Anlagen, Fahrzeuge und Mittel des Unternehmens sind einzig zum Zweck der Durchführung unserer Geschäfte bestimmt. Sie dürfen nur für Unternehmensgeschäfte verwendet werden, die den Unternehmensrichtlinien entsprechen.

## Unternehmenschancen

Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren ist es untersagt, Unternehmenschancen für sich selbst wahrzunehmen, die sich aus der Nutzung von Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen ergeben. Kein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor darf Unternehmenseigentum, Informationen oder Positionen zur persönlichen Bereicherung nutzen, und kein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor darf mit dem Unternehmen konkurrieren. Der Wettbewerb mit dem Unternehmen kann die Beteiligung am gleichen Geschäftszweig wie das Unternehmen oder jede Situation beinhalten, in der der Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Direktor die Chancen des Unternehmens für den Verkauf oder Kauf von Produkten, Dienstleistungen oder Interessen verdirbt.

## Fairer Handel

Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktor des Unternehmens sollte sich bemühen, jederzeit und in Übereinstimmung mit ethischen Geschäftspraktiken fair mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, der Öffentlichkeit und untereinander zu handeln. Niemand darf sich durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Handelspraktiken einen unfairen Vorteil verschaffen.

Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere ähnliche Zahlungen in irgendeiner Form dürfen weder direkt noch indirekt an oder für den Zweck des Erhalts oder der Beibehaltung von Aufträgen oder des Erhalts anderer vorteilhafter Maßnahmen erfolgen. Das Unternehmen und der beteiligte Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Direktor können Disziplinarmaßnahmen sowie einer potenziellen zivil- oder strafrechtlichen Haftung für Verstöße gegen diese Richtlinie unterliegen.

Gelegentliche Werbegeschenke und Bewirtungen von Nichtregierungsmitarbeitern im Zusammenhang mit geschäftlichen Gesprächen oder der Entwicklung von Geschäftsbeziehungen gelten im Allgemeinen als angemessen für die Durchführung von Unternehmensgeschäften. Diese Geschenke sollten jedoch selten gegeben werden und von geringfügigem Wert sein. Geschenke oder Einladungen in jeglicher Form, die den Eindruck oder das Gefühl einer persönlichen Verpflichtung gerieren können, sollten nicht weitergeführt oder angenommen werden.

Praktiken, die in kommerziellen Geschäftsumgebungen akzeptabel sind, können gegen das Gesetz oder die Richtlinien verstoßen, die für bundesstaatliche, staatliche oder lokale Regierungsmitarbeiter gelten. Daher

dürfen Regierungsmitarbeitern ohne die vorherige Genehmigung eines Managers/Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung keinerlei Geschenke oder geschäftliche Unterhaltung jeglicher Art gegeben werden. Mit Ausnahme bestimmter begrenzter Umstände verbietet der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) die direkte oder indirekte Übergabe von Wertgegenständen an einen ausländischen Amtsträger zum Zwecke des Erhalts oder der Beibehaltung von Geschäften. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine beabsichtigte Zahlung oder ein Geschenk gegen den FCPA verstoßen könnte, wenden Sie sich an einen Manager/Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.

## Qualität von Veröffentlichungen

Das Unternehmen ist dafür verantwortlich, in allen wesentlichen Belangen vollständige und genaue Informationen über die Finanzlage und das Betriebsergebnis des Unternehmens in unseren öffentlichen Bekanntmachungen zur Verfügung zu stellen. Unsere Berichte und Dokumente, die bei der Börsenaufsichtsbehörde vorliegen oder eingereicht werden, und unsere anderen öffentlichen Kommunikationen müssen eine vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung enthalten. Das Unternehmen hat einen Offenlegungsausschuss eingerichtet, der aus der Geschäftsleitung besteht, um bei der Überwachung solcher Offenlegungen zu helfen.

## Einhaltung dieses Kodex und Meldung von illegalem oder unethischem Verhalten

Von allen Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften wird erwartet, dass sie alle Bestimmungen dieses Kodex einhalten. Der Kodex wird im gesamten Unternehmen konsequent durchgesetzt und Verstöße haben unverzüglich Maßnahmen zur Folge, unter anderem mit Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen für die betroffene Person wie eine Entlassung aus dem Unternehmen oder der Stelle. Verstöße gegen den Kodex, die illegales Verhalten beinhalten, werden den zuständigen Behörden gemeldet.

Situationen, die einen Verstoß gegen Ethik, Gesetze oder diesen Kodex beinhalten können, sind möglicherweise nicht immer klar und müssen schwer abgewogen werden. Mitarbeiter sollten alle Bedenken oder Fragen zu Verstößen gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder diesen Kodex ihren Vorgesetzten/Managern oder der Rechtsabteilung oder, im Falle von Rechnungslegungen, internen Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten, dem Leiter der Innenrevision oder dem Prüfungsausschuss des Unternehmensvorstands melden. Interessierte Parteien können auch direkt mit den nicht leitenden Direktoren des Unternehmens über die Kontaktinformationen aus dem Jahresbericht des Unternehmens kommunizieren.

Alle Bedenken in Bezug auf Verstöße gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder diesen Kodex durch einen leitenden Angestellten oder ein Vorstandsmitglied sollten unverzüglich dem Chefsyndikus gemeldet werden, und der Chefsyndikus wird den Ausschuss für Governance, Unternehmensnachhaltigkeit und Nominierung über jeden Verstoß informieren. Derartige Bedenken, die den Chefsyndikus betreffen, sollten dem Chief Executive Officer oder der Governance, der Unternehmensnachhaltigkeit und dem Nominierungsausschuss gemeldet werden.

Die Meldung solcher Verstöße kann auch anonym über die Whistleblower-Hotline erfolgen, indem Sie einen webbasierten Bericht auf <https://verisk.ethicspoint.com/>, einreichen, oder indem Sie einen telefonischen Bericht über eine der [weltweiten Hotline-Nummern](#) einreichen, die nach Ländern geordnet sind. Eine anonyme Meldung sollte genügend Informationen über den Vorfall oder die Situation enthalten, damit das Unternehmen die Untersuchung ordnungsgemäß durchführen kann. Wenn Bedenken oder Beschwerden vertraulich mitgeteilt werden müssen, einschließlich der Wahrung der Anonymität einer Identität, werden wir uns bemühen, diese Vertraulichkeit vorbehaltlich geltender Gesetze, Vorschriften oder Gerichtsverfahren und der Notwendigkeit der Untersuchung durch das Unternehmen zu schützen.

Das Unternehmen ermutigt alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren, vermutete Verstöße unverzüglich zu melden und beabsichtigt, alle in gutem Glauben gemeldeten Verstöße gründlich zu untersuchen. Das Unternehmen toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für Meldungen oder Beschwerden in Bezug auf Fehlverhalten, die in gutem Glauben vorgenommen wurden. Eine offene Kommunikation von Problemen und Bedenken durch alle Mitarbeiter ohne Angst vor Strafe oder Vergeltungsmaßnahmen ist für die erfolgreiche Umsetzung dieses Kodex von entscheidender Bedeutung. Sie sind verpflichtet, bei internen Untersuchungen von Fehlverhalten und unethischem Verhalten zu kooperieren.

Das Unternehmen erkennt die Notwendigkeit an, dass dieser Kodex auf alle, die er betrifft, gleichermaßen angewendet werden muss. Der Chefsyndikus des Unternehmens hat die Hauptbefugnis und die Hauptverantwortung für die Durchsetzung dieses Kodex, vorbehaltlich der Aufsicht der Governance, Unternehmensnachhaltigkeit und Nominierungsausschuss oder, im Falle von Rechnungslegung, interner Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten, den Prüfungsausschuss des Unternehmensvorstands. Das Unternehmen wird die notwendigen Ressourcen bereitstellen, damit der Chefsyndikus Verfahren etablieren kann, die vernünftigerweise notwendig sind, um eine Kultur der Verantwortlichkeit zu schaffen und die Einhaltung des Kodex zu ermöglichen. Fragen zu diesem Kodex sollten an die Rechtsabteilung gerichtet werden.

## Verzichtserklärungen und Änderungen

Alle Verzichtserklärungen auf die Bestimmungen in diesem Kodex für leitende Angestellte oder Direktoren können nur vom Unternehmensvorstand gewährt werden und werden den Aktionären des Unternehmens unverzüglich offengelegt. Alle Verzichtserklärungen auf diesen Kodex für andere Mitarbeiter können nur von der Rechtsabteilung gewährt werden. Änderungen dieses Kodex müssen vom Governance, Unternehmensnachhaltigkeit und Nominierungsausschuss genehmigt werden, und Änderungen der Bestimmungen dieses Kodex, die für den CEO und die Senior Financial Officers gelten, werden auch den Aktionären des Unternehmens unverzüglich offenbart.

## Moderne Sklaverei

Das Unternehmen unterstützt internationale Bemühungen, moderne Sklaverei verbieten, einschließlich Dienstbarkeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel und Ausbeutung. Mitarbeiter, Lieferanten oder Geschäftspartner, die bei Handlungen moderner Sklaverei helfen, diese unterstützen oder sich daran beteiligen, müssen mit Sanktionen rechnen, unter anderem mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrags. Bitte lesen Sie die Erklärung von Verisk zu moderner Sklaverei, die über die Website von Verisk.com zugänglich ist.

Das Unternehmen ermutigt jeden, Vorfälle in Zusammenhang mit moderner Sklaverei der zuständigen Unternehmensleitung oder über die vertrauliche Whistleblower-Hotline des Unternehmens zu melden.

## Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und faire Beschäftigung

Die Richtlinien des Unternehmens für die Rekrutierung, Beförderung und Bindung von Mitarbeitern verbieten Diskriminierung auf der Grundlage von Rasse, Religion, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität und/oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Veteranenstatus, Alter oder Behinderung sowie andere gesetzlich verbotene Kriterien. Mit unseren Richtlinien stellen wir sicher, dass Mitarbeiter fair behandelt werden und sich gegenseitig fair und mit Respekt und Würde behandeln. Im Einklang mit diesem Ziel wird ein Verhalten, das Diskriminierung oder Belästigung anderer einschließt, nicht toleriert. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Unternehmensrichtlinie zu Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung und fairer Beschäftigung, von der Kopien bei der Personalabteilung erhältlich sind, einzuhalten.

## Einhaltung der Kartellgesetze

Die Kartellgesetze verbieten Absprachen zwischen Wettbewerbern zu Themen wie Preisen, Verkaufsbedingungen an Kunden und der Aufteilung von Märkten oder Kunden. Kartellgesetze können sehr komplex sein, und Verstöße können das Unternehmen und seine Mitarbeiter strafrechtlichen Sanktionen aussetzen, einschließlich Geldstrafen, Gefängnisstrafen und zivilrechtlicher Haftung. Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie die Kartellrechts-Hotline des Unternehmens unter (201) 469-2918 an oder wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

## Politische Spenden und Aktivitäten

Es dürfen keine politischen Spenden vom oder im Namen des Unternehmens geleistet werden. Diese Richtlinie gilt nur für die Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens und soll einzelne Mitarbeiter, Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder nicht daran hindern, im eigenen Namen politische Spenden zu tätigen oder sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen. Niemandem werden privat getätigte politische Spenden direkt oder indirekt vom Unternehmen zurückerstattet.

Für die Zwecke dieses Verhaltens- und Ethikkodex haben die Begriffe „politische Beiträge“, „politische Vereinigung“, „politischer Kandidat“ und „politische Partei“ dieselbe Bedeutung wie in der Verisk Analytics, Inc. Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Version 5, 27. September 2021, oder jede spätere Ausgabe einer solchen Richtlinie).

## Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu führen. Das Unternehmen ist bestrebt, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter bereitzustellen und negative Auswirkungen auf die Umwelt und die Gemeinden, in denen wir unsere Geschäfte tätigen, zu vermeiden. Alle Führungskräfte, Direktoren und Mitarbeiter sind verpflichtet zur Erreichung dieses Ziels beizutragen.