

WE DO
WHAT'S RIGHT.



VERHALTENSKODEX

CODE OF CONDUCT

Hans Körber GmbH

Stand: 04/2022

Version: 1.0



Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Geschäftspartner,**

unser Leitbild beschreibt, welche Werte wir teilen und wie wir zusammenarbeiten wollen. Dieser Verhaltenskodex (Code of Conduct) enthält eine Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln, der auf unseren Werten und Leitlinien aufbaut und diese konkretisiert.

Wir alle bei KÖRBER sind verpflichtet diese festgelegten Regeln einzuhalten. Insbesondere die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen.

Der Verhaltenskodex stellt einen Anspruch an uns selbst dar und ist zugleich ein Versprechen nach außen, für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Genauso erwarten wir von unseren Lieferanten die Beachtung dieses Verhaltenskodex und dass sie ihr Handeln danach ausrichten. Wir unterstützen sie hierbei bestmöglich und fordern sie auf Gleiches in ihren Lieferantenkettten zu tun.

Nur gemeinsam können wir eine umfassende Compliance gewährleisten. Wenn Sie Fragen haben oder einen Missstand bemerken, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung.

Die Geschäftsleitung

01 Verhalten im geschäftlichen Umfeld

1.1. Einhaltung von Recht und Gesetz

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung nach sich ziehen. Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach.

1.2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Geschäftsentscheidungen werden ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten – auch von Angehörigen oder sonstigen nahestehenden Personen oder Organisationen – sollen bereits im Ansatz vermieden werden. Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung unverzüglich davon zu informieren, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

1.3. Fairer Wettbewerb

Vertrauen und Fairness in geschäftlichen Entscheidungen bestimmen unseren Umgang mit Geschäftspartnern. Deshalb tolerieren wir keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit.

Zuwendungen wie z.B. Einladungen oder Geschenke sind unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen Geschäftsbeziehungen zu fördern.

Sie dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und keine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der empfangenden Person unverhältnismäßig überschreiten.

02 Verhalten gegenüber KollegInnen und Mitarbeitenden

2.1. Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns deshalb zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und schaffen ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Toleranz und Wertschätzung geprägt ist. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung sowie andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir dulden kein diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung, aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

2.2. Menschen- und Arbeitnehmendenrechte

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden sowie aller Dritter und unterstützen ihre Einhaltung.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung lehnen wir strikt ab und sind bei uns verboten.

2.3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden sind neben anderen ein gleichrangiges hohes Unternehmensziel.

Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus halten wir uns an die Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

2.4. Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend zur Vermeidung von Fehlverhalten bzw. dem frühzeitigen Erkennen bei. Wir ermutigen deshalb zu freiem und kritischem Denken und legen Wert auf ein offenes Klima, in dem sich alle Mitarbeitenden bedenkenlos mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Insbesondere die internen Kommunikationsgrundsätze von KÖRBER schaffen die Grundlage dafür, dass ein offenes Klima – auch bei kritischen Sachverhalten – herrscht. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet.

Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, sind inakzeptabel und führen zu Konsequenzen.

Haben Mitarbeitende Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Kontaktperson im lokalen Umfeld zu besprechen, können sie dieses auch über unser vertrauliches Hinweisgebersystem melden.

03 Verhalten innerhalb der Gesellschaft

3.1. Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei

der Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Jeder Mitarbeitende trägt dabei die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

04 Umgang mit Informationen

4.1. Vertrauliche Unternehmensinformationen

Vertrauliche Informationen sind nicht öffentliche Informationen, wie z.B. Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen und Geschäfts- oder Produktpläne.

Die unbefugte Weitergabe vertraulicher Informationen über das Unternehmen, dessen Kunden oder Partner an Dritte stellt eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen dar und führt zu Konsequenzen.

Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (z.B. Informationen aus den Bereichen Finanzen, Personal etc.) verfügen, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit – auch intern – zu achten.

4.2. Datensicherheit und Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten, ist für uns wichtig. Deshalb schützen wir diese mit allen uns zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff.

Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden.

05 Schutz des Unternehmenseigentums

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z.B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum.

Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.



Unsere Mitarbeiter tragen Verantwortung dafür, dass Art und Umfang von Geschäftsreisen immer in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Reisezweck

stehen und unter Berücksichtigung von Zeit- und Kostenaspekten wirtschaftlich geplant und durchgeführt werden.

06 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung.



Könnte ich meine Entscheidung auch problemlos gegenüber Dritten vertreten?

Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?

Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?

Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen treffen?

Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?