

Kleinewefers / Jagenberg Gruppe

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Document Type:

Policy

Created by:

Dr. Christian Jostes

Dr. Sascha Schneiderwind

Title of Document:

Verhaltenskodex

(Eng. Code of Conduct)

Distribution:

Internal

Creation date:

2022-11-11

Revision history

Revision	Section	Description	Author	Date
1		First adoption	Dr. Christian Jostes, Dr. Sascha Schneiderwind	2022-11-23



Inhalt

Präambel	3
1. Kerngeschäft	4
1.1 Einhaltung von Recht und Gesetz	4
1.2 Integrität und Verlässlichkeit im Geschäft	4
1.3 Rechtmäßige und faire Beteiligung am Wettbewerb	4
1.4 Achtung der Regeln des Datenschutzes, der Informationssicherheit und der Geheimhaltung .	5
2. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	6
2.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Interessenskonflikten	6
2.2 Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen.....	6
3. Diszipliniertes Finanzmanagement	7
3.1 Steuerrecht	7
3.2 Geldwäscheprävention	7
4. Menschen	8
4.1 Respektvoller Umgang und Wertschätzung	8
4.2 Verantwortungsvolles Führen.....	8
4.3 Sichere und faire Arbeitsbedingungen	8
5. Verantwortungsbewusstes Handeln	9
5.1 Handelskontrollen.....	9
5.2 Schutz von Betriebsvermögen	9
5.3 Integration der Environmental, Social & Governance (ESG) Aspekte	10
5.4 Meldung von Verstößen.....	11
5.5 Umgang mit Fehlverhalten.....	11
5.6 Schutz der Mitarbeiter.....	12
6. Kontakt	12

PRÄAMBEL

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

ein vertrauensvoller Umgang miteinander, Zusammenhalt, Integrität und Verlässlichkeit sind das Fundament und zugleich unser Kompass für unser unternehmerisches Handeln. Fairness, Respekt, Offenheit und Ehrlichkeit vervollständigen unser Wertesystem. Auf dieser Basis stellen wir uns den dynamischen Herausforderungen, welche die Zukunft für uns alle bereithält, und entwickeln uns stetig weiter. Unsere Werte definieren nicht nur unseren Anspruch, sondern ebenfalls unsere Verantwortung.

Wie die Kleinewefers-Gruppe¹ in der Öffentlichkeit, von Mitarbeitern² und Geschäftspartnern wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen und schützen unser Ansehen, als Teil unseres unternehmerischen Erfolgs und nachhaltigen Wachstums. Für die tagtägliche Umsetzung braucht es Menschen, die in jedem Kontext das Richtige tun und die richtigen Entscheidungen treffen.

Im Einklang mit dem Selbstverständnis der Gruppe gibt der für uns alle verbindliche Verhaltenskodex unsere Wertvorstellung wieder.

Der Verhaltenskodex übersetzt unsere Unternehmenswerte in praktische Handlungsanweisungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der leitenden Angestellten und jeweiligen Geschäftsleitung der Unternehmen der Kleinewefers-Gruppe. Er macht die Anforderungen für verantwortungsbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit transparent und unterstützt auch in schwierigen Situationen verantwortungsbewusst zu entscheiden. Ergänzende Regelungen in einzelnen Bereichen oder Unternehmen der Gruppe konkretisieren diesen Kodex.

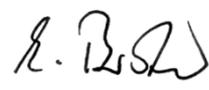
Bitte verinnerlichen Sie unseren Verhaltenskodex und handeln Sie konsequent danach.

Von den Geschäftsleitungen der Gruppengesellschaften erwarten wir, dass in geeigneten Prozessen dafür gesorgt wird, dass alle Mitarbeiter im jeweiligen Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex zur Kenntnis bekommen und alle sonstigen Führungskräfte inklusive leitender Angestellter mit Personalverantwortung, Generalbevollmächtigte oder Prokuristen ihr Einverständnis mit diesem Verhaltenskodex bestätigen.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung!



Jan Kleinewefers
Geschäftsführender
Gesellschafter Kleinewefers GmbH



Dr. Erich Bröker
Geschäftsführer Kleinewefers GmbH
CEO Jagenberg AG



Dr. Stephan Witt
COO Jagenberg AG

1. KERNGESCHÄFT

1.1 Einhaltung von Recht und Gesetz

Eine elementare Grundregel unseres Wirtschaftens ist die Einhaltung von Recht und Gesetz in der jeweils geltenden Rechtsordnung. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die für uns geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für interne Regelungen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sorgen in den von ihnen geleiteten Unternehmen für eine Bekanntgabe und Umsetzung des Verhaltenskodex sowie der internen Regelungen.

Wir beteiligen uns nicht an Geschäften, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche Bestimmungen zu verletzen oder zu umgehen.

1.2 Integrität und Verlässlichkeit im Geschäft

Jeder Mitarbeiter ist bei der täglichen Arbeit verpflichtet, das Ansehen der Kleinewefers-Gruppe zu wahren und alles zu vermeiden, was einzelnen oder mehreren Unternehmen der Gruppe Schaden zufügen könnte. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern insbesondere persönliche Integrität und Verlässlichkeit.

Wir sind dem Grundsatz des fairen und offenen Umgangs mit unseren Kunden und Geschäftspartnern verpflichtet. Wir beraten unsere Kunden bestmöglich, um ihnen eine ihren Interessen entsprechende, informierte Entscheidung zu ermöglichen. Potenzielle Konflikte mit Interessen von Kunden und anderen Geschäftspartnern sollen vermieden oder - wo dies nicht möglich ist - angemessen gelöst werden. Beschwerden von Kunden und anderen Geschäftspartnern sind mit der gebotenen Zügigkeit und Fairness zu bearbeiten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten, dass ...

- ... alle Entscheidungen und Handlungen unserer Mitarbeiter im Einklang mit diesem Verhaltenskodex sowie einschlägigen gesetzlichen und internen Regelungen stehen;*
- ... alle relevanten Regelungen an die Mitarbeiter angemessen kommuniziert werden;*
- ... bei Anhaltspunkten für einen Verstoß gegen gesetzliche und interne Regelungen der Vorgesetzte bzw. die zuständigen Stellen³ informiert werden.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich bei meinen Handlungen und Entscheidungen im Rahmen meiner täglichen Arbeit stets hinterfrage, ob sie in Einklang mit den geltenden Regelungen stehen;*
- ... ich bei meinen Handlungen prüfe, ob sich diese nachteilig auf einzelne Unternehmen der Kleinewefers-Gruppe auswirken können;*
- ... ich mich bei Unklarheiten an meinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen wende.*

1.3 Rechtmäßige und faire Beteiligung am Wettbewerb

Wir beteiligen uns am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln. Für jeden einzelnen Mitarbeiter gilt daher die Verpflichtung, die nationalen und internationalen Anforderungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten. Vereinbarungen und andere abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern, sowie Lieferanten und Kunden, die den Wettbewerb unzulässig beschränken, verfälschen oder verhindern können, sind zu unterlassen.

Da Wettbewerbs- und Kartellrechtsgesetze sehr komplex sind, ist bei Zweifelsfragen über die Zulässigkeit des Verhaltens der Leiter Recht⁴ der Kleinewefers-Gruppe zu konsultieren.

Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe müssen ...

- ... darauf achten, im Wettbewerb nur mit lauterem Mitteln zu arbeiten;*
- ... jedem Mitarbeiter Ansprechpartner zur Verfügung stellen, die bei Zweifelsfragen kontaktiert werden können.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich mich im Wettbewerb fair verhalte;*
- ... ich bei jedem geschäftlichen Kontakt darauf achte, dass ich keine wettbewerbsrelevanten Informationen unberechtigt preisgebe oder austausche;*
- ... ich keine herabsetzenden Äußerungen über Wettbewerber mache.*

1.4 Achtung der Regeln des Datenschutzes, der Informationssicherheit und der Geheimhaltung

Der Schutz der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner, der betrieblichen Informationen unserer Geschäftspartner sowie unserer eigenen Betriebsgeheimnisse ist unverzichtbar, wenn wir als kompetenter und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen werden wollen. Dazu muss jeder einzelne Mitarbeiter beitragen.

Alle Mitarbeiter sind bei jeglichen Angelegenheiten des Unternehmens zur Verschwiegenheit verpflichtet, bei denen davon auszugehen ist, dass die Informationen nicht bereits öffentlich bekannt sind. Nur für den internen Gebrauch und vertraulich zu behandeln sind alle Informationen, die nicht explizit für die öffentliche Bekanntmachung vorgesehen und damit als solche klassifiziert sind.

Wir als Kleinewefers-Gruppe müssen ...

- ... sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter die relevanten Regelungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz kennen, verstanden haben und einhalten;*
- ... unsere Mitarbeiter mit Kenntnissen ausstatten und fortbilden, damit sie ihre Verpflichtungen erfüllen können.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich personenbezogene Daten und sonstige vertrauliche Informationen nur dann verarbeite, wenn es erforderlich und erlaubt ist;*
- ... ich dafür Sorge, dass alle vertraulichen Informationen in meinem Zuständigkeitsbereich geschützt sind;*
- ... ich verhindere, dass Dritte meine IT-Kennung nutzen, und dass ich meinen Computer sowie mobilen Geräte und Datenträger vor Diebstahl sowie vor Nutzung durch Unberechtigte schütze;*
- ... ich Unterlagen mit vertraulichem Inhalt sichere, wenn ich meinen Arbeitsplatz verlasse;*

... *ich keine installierten Sicherheitsmechanismen umgehe und mich an die internen Prozesse halte.*

2. ZUSAMMENARBEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN

2.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Interessenskonflikten

Es sind Situationen zu vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen persönlichen Interessen und den Interessen der Kleinewefers-Gruppe oder unseren Geschäftspartnern führen können. Daher müssen Interessenskonflikte so früh wie möglich erkannt und professionell und fair aufgelöst werden.

Generell gilt, dass jedes persönliche Interesse eines Mitarbeiters, welches zu Interessenkonflikten mit seinen dienstlichen Aufgaben führt, dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen ist. Im Zweifelsfall sollte der Leiter Recht eingebunden werden.

Interessenskonflikte können beispielsweise bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken und Einladungen entstehen. Dabei sind die Annahme und Vergabe unmittelbarer finanzieller Zuwendungen (zum Beispiel Bargeld, Schecks oder Überweisungen) verboten.

Zulässig sind die Vergabe und Annahme von üblichen Höflichkeits- und Werbegeschenken von geringem Wert sowie Geschäftsessen und Einladungen zu Veranstaltungen mit unmittelbarem geschäftlichem Bezug in einem der Geschäftssituation und der Position der Beteiligten angemessenen Rahmen. Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen, die über übliche geschäftliche und gesetzlich erlaubte Gepflogenheiten hinausgehen, sind hingegen nicht zulässig.

Wir als Kleinewefers-Gruppe müssen ...

- ... *die entsprechenden Vorschriften und Richtlinien für die Mitarbeiter aller Unternehmen zugänglich machen, damit diese sich informieren können, bevor Zuwendungen angeboten oder angenommen werden;*
- ... *darauf achten, dass Zuwendungen keine Interessenskonflikte hervorrufen und stets auf ihre Angemessenheit und Sozialadäquanz geprüft werden.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... *ich Interessenskonflikte in Verbindung mit einer geschäftlichen Entscheidung gegenüber meinem Vorgesetzten oder dem Leiter Recht offenlege;*
- ... *ich Geschenke und Einladungen nur im Rahmen der geltenden Regelungen annehme oder vergebe.*

2.2 Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen

Die Unternehmen der Kleinewefers-Gruppe tolerieren keinerlei Wirtschaftskriminalität. Zu wirtschaftskriminellen Handlungen zählen beispielsweise Korruption, Untreue, Betrug, Steuerhinterziehung, Bilanzfälschung und Subventionsbetrug.

Mitarbeiter der Kleinewefers-Gruppe beschaffen sich vor einer geschäftlichen Transaktion nach Maßgabe der gesetzlichen Anforderungen ausreichende Informationen über den Geschäftspartner und das zugrundeliegende Geschäft.

Bei Verdachtsmomenten für illegale Handlungen ist unverzüglich der Vorgesetzte oder die zuständige Stelle zu informieren. Transaktionen, die unrechtmäßig erscheinen, sind im

Zweifel abzulehnen. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten ...

- ... unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner vor den Folgen von wirtschaftskriminellen Handlungen schützen;*
- ... unsere Mitarbeiter für Wirtschaftskriminalität sensibilisieren;*
- ... wirtschaftskriminelle Handlungen konsequent verfolgen und angemessene Konsequenzen ziehen.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich mich mit geltenden und mir vom Arbeitgeber zu Kenntnis gebrachten Vorgaben zur Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen vertraut mache;*
- ... ich das einschlägige Informationsangebot meines Unternehmens aktiv nutze;*
- ... ich mich bei einem Verdacht an die für mich zuständige Stelle wende.*

3. DISZIPLINIERTES FINANZMANAGEMENT

3.1 Steuerrecht

Wir halten alle gesetzlichen Bestimmungen sowie Steuergesetze und -vorschriften ein, um eine ordnungsmäßige Rechnungslegung und Finanzberichterstattung zu gewährleisten. Darüber hinaus legen wir höchsten Wert darauf, dass unsere Aufzeichnungen die Art der darin dokumentierten Transaktionen und Vorgänge angemessen widerspiegeln.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten, dass ...

- ... die Mitarbeiter unseres Unternehmens die geltenden steuerlichen Regelungen einhalten, die zur Erfüllung unserer steuerlichen Verpflichtungen notwendig sind.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich mich mit steuerlichen Themen aus meinem individuellen Arbeitsbereich beschäftige;*
- ... ich ein Problembewusstsein für die steuerlichen Risiken entwickle;*
- ... ich alle entsprechenden Aufzeichnungen - von Forschungsergebnissen bis hin zu Spesenabrechnungen - mit Sorgfalt und Integrität erstelle;*
- ... ich durch mein Handeln dazu beitrage, dass unser Unternehmen die Steuern zeitgerecht und in der korrekten Höhe abführen kann;*
- ... ich in Zweifelsfällen rechtzeitig Rat bei den zuständigen Stellen einhole.*

3.2 Geldwäscheprävention

Geschäftsaktivitäten unterhalten wir nur mit seriösen Partnern, die ihre Ressourcen aus legitimen Quellen beziehen. Wir prüfen die Identität potenzieller Geschäftspartner gründlich. Darüber hinaus ergreifen wir umfassende Maßnahmen, um die Transparenz unserer Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe müssen ...

- ... unsere jeweils betroffenen Mitarbeiter mit den gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensspezifischen Praktiken zum Umgang mit der Geldwäscheprävention vertraut machen.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich mich an die Regelungen zum Umgang mit der Geldwäscheprävention halte;*
- ... ich bei hinreichendem Verdacht auf einen Verstoß gegen geltende Regelungen zur Geldwäsche die zuständige Führungskraft oder zuständige Stelle informiere.*

4. MENSCHEN

4.1 Respektvoller Umgang und Wertschätzung

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Wir tolerieren weder Diskriminierung (aufgrund von Behinderung, Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Identität, politischer Meinung, Religion, Weltanschauung oder Ähnlichem) noch sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen. Wir dulden kein soziales Fehlverhalten, keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung.

In unserem täglichen Miteinander begegnen wir uns respektvoll, offen und auf Augenhöhe. Wir suchen Lösungen im Sinne des Unternehmens und des gemeinsamen Erfolgs und verzichten auf Schuldzuweisungen.

4.2 Verantwortungsvolles Führen

Die Führungskultur und Vorbildfunktion unserer Führungskräfte sind ein tragender Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie Verantwortung für die Mitarbeiter und das integrale Erreichen unserer unternehmerischen Ziele übernehmen. Sie sollen vorleben, was sie von ihren Mitarbeitern erwarten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten, dass ...

- ... Mitarbeiter respektvoll miteinander umgehen und unser Handeln nach innen und außen danach ausgerichtet wird;*
- ... unsere Führungskräfte Mitarbeitern ein gutes Vorbild sind.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich eine Kultur unterstütze, in der ethisch einwandfreies Verhalten anerkannt, gewürdigt und von allen gelebt wird;*
- ... ich meine Kollegen und Geschäftspartner fair und mit Respekt behandle.*

4.3 Sichere und faire Arbeitsbedingungen

Die Kleinewefers-Gruppe übernimmt Verantwortung für Mitarbeiter. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zu gewährleisten. Somit sollen in Übereinstimmung mit anwendbaren Vorschriften die notwendigen Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit Tätigkeiten der Kleinewefers-Gruppe ergeben könnten, getroffen werden.

Darüber hinaus lehnen die Unternehmen der Kleinewefers-Gruppe jegliche Form der Zwangsarbeit und Kinderarbeit ab. Insbesondere streben wir in jedem Land eine angemessene Entlohnung und angemessene Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter an.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten, dass ...

- ... Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet wird und entsprechende Vorsorgemaßnahmen zum Gesundheitsschutz getroffen werden;*
- ... Mitarbeiter zu angemessenen Konditionen unter Wahrung der allgemeinen und lokalen Arbeitsrechte tätig sind.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich Vorgaben zum Arbeitsschutz befolge;*
- ... ich meine Kollegen und Vorgesetzten auf bestehende Gefahren zum Gesundheitsschutz hinweise.*

5. VERANTWORTUNGSBEWUSSTES HANDELN

5.1 Handelskontrollen

Die Kleinewefers-Gruppe respektiert gültige nationale und internationale Handelskontrollgesetze. Somit sind beispielsweise Regelungen wie Export- und Importverbote bzw. Embargo-Vorschriften, behördliche Genehmigungsvorbehalte sowie Zollvorschriften zwingend einzuhalten. Geschäfte mit Kunden oder Lieferanten, die solchen Regelungen entgegenstehen, sind abzulehnen.

5.2 Schutz von Betriebsvermögen

Der geschäftliche Erfolg der Kleinewefers-Gruppe beruht insbesondere auf den Fähigkeiten und der Innovationskraft ihrer Mitarbeiter sowie dem verantwortungsbewussten Umgang mit betrieblichem Vermögen. Zu diesem gehören nicht nur Sachwerte und materielles Eigentum, sondern auch immaterielle Güter. Darunter fallen beispielsweise geistiges Eigentum, Konstruktionszeichnungen, selbst entwickelte Software-Lösungen und Arbeitsergebnisse.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser Unternehmenswerte verantwortlich. Diese dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke eingesetzt werden. Bei der Nutzung von Betriebsmitteln, der Ausstattung der Geschäftsräume, der Informations- und Kommunikationsstruktur des Unternehmens und für den Zugriff auf externes Wissen sind die jeweils geltenden unternehmensspezifischen Anforderungen zu beachten; eine Nutzung zu privaten Zwecken ist nur zulässig, soweit die jeweiligen Richtlinien und Regelungen oder besondere Vereinbarungen dies ausdrücklich erlauben.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten ...

- ... die Vermögenswerte und das geistige Eigentum der Kleinewefers-Gruppe schützen.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich sorgsam mit dem mir anvertrauten Unternehmenseigentum umgehe und es insbesondere vor unberechtigtem Zugriff und Diebstahl schütze;*
- ... ich die unternehmensspezifischen Regeln für die Nutzung von Unternehmenseigentum einhalte;*

- ... *ich mich an die Vorgaben zum Schutz der Betriebsflächen und -räume halte und Schlüssel oder Unternehmensausweise nicht an Dritte weitergebe;*
- ... *ich darauf achte, dass Besucher und Gäste innerhalb der Geschäftsräume begleitet werden;*
- ... *ich Auffälligkeiten, wie z. B. Überweisungsanforderungen auf Offshore-Konten, fehlende Lieferantenanschriften auf Rechnungen, Zögern von Kunden hinsichtlich der Offenlegung der Endverwendung von Waren, unübliche Verpackungs- und Verschiffungsanforderungen oder Ähnliches, kritisch hinterfrage;*
- ... *ich Sicherheitsvorkommnisse und Verdachtsmomente im Zusammenhang mit Unternehmenseigentum an meinen Vorgesetzten oder die zuständige Stelle melde.*

5.3 Integration der Environmental, Social & Governance (ESG) Aspekte

Wir verfolgen das gemeinsame Ziel, einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen zu leisten und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zu etablieren. So berücksichtigen wir Umwelt-, Gesellschafts- und Governance (ESG)-Aspekte systematisch über die gesamte Wertschöpfungskette, das heißt von der Beschaffung über die Produktion und Herstellung unserer Produkte bis zum Einsatz unserer Lösungen beim Kunden. Wir behandeln unsere Mitmenschen wertschätzend und wahren die Menschenrechte. Als Unternehmensgruppe, die profitables Wachstum anstrebt, wollen wir nachhaltig Wert schaffen. Wir sind bestrebt, einen positiven Beitrag zur Achtung der Menschenrechte und zum Wohlergehen der Menschen zu leisten.

Wir erfassen unseren CO₂-Fußabdruck und bemühen uns diesen kontinuierlich zu reduzieren. Unser Beitrag zum Umweltschutz sind die Verbrauchsoptimierung von Energie, Wasser, Rohstoffen und Verpackungsmaterial sowie die Minimierung und Vermeidung von negativen Auswirkungen auf die Umwelt durch unsere Tätigkeiten. Dieses Bestreben geben wir ebenfalls an unsere Lieferanten weiter.

Darüber hinaus unterstützen wir Bildungs-, soziale und kulturelle Projekte an unseren verschiedenen Standorten weltweit. Durch unser Engagement möchten wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner in uns stärken. In Zweifelsfragen bezüglich möglicher negativer Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft, Umwelt sowie unsere Reputation können und sollen sich Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten bzw. die zuständigen Stellen wenden.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten ...

- ... *im Rahmen unserer wirtschaftlichen Aktivitäten durch unser Verhalten einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten;*
- ... *ESG-Aspekte für nachhaltiges Wirtschaften beachten und entsprechende Projekte fördern.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... *ich ESG-Aspekte im Rahmen meiner Tätigkeit berücksichtige;*
- ... *ich mich für betriebliche Abläufe, die der Umwelt und der Unternehmenseffizienz zugutekommen, einsetze und kontinuierlich optimiere;*
- ... *ich bei ESG-Verstößen die zuständigen Stellen einschalte;*
- ... *ich durch mein berufliches Verhalten aktiv unsere ESG-Ziele unterstütze.*

5.4 Meldung von Verstößen

Der Mitarbeiter hat bei Kenntnis eines Verstoßes gegen Gesetze, interne Regelungen oder gegen die Regeln dieses Kodex, insbesondere bei Fällen von Betrug, Korruption, Bilanzfälschung oder vergleichbaren kriminellen Handlungen, seinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen zu informieren.

Die eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Besteht ein begründeter Verdacht für einen Verstoß, kann der Leiter Recht unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen zur weiteren Aufklärung auch sonstige zuständige Stellen einschalten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe ...

- ... klären Verstöße umfassend;*
- ... ermutigen Mitarbeiter, uns Verstöße zu melden;*
- ... schützen Mitarbeiter, wenn sie uns einen Verstoß melden.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen Gesetze oder gegen interne Regelungen meinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen informiere;*
- ... ich verschiedene Wege zur Meldung von Verstößen (bspw. durch anonymisierte E-Mail) nutzen kann.*

5.5 Umgang mit Fehlverhalten

Die Missachtung gesetzlicher Vorschriften sowie Verstöße gegen diesen Kodex oder interne Regelungen schaden dem Ansehen der Kleinewefers-Gruppe und dem Ihrer Unternehmen. Darüber hinaus können sie zu staatlichen Sanktionsmaßnahmen (Bußgeldbescheide, Eingriffe in den Geschäftsbetrieb) führen.

Ein vorsätzlicher/grob fahrlässiger Verstoß gegen interne Regelungen oder diesen Kodex kann für den Mitarbeiter eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bedeuten und deshalb zu disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Bei allen Sanktionsmaßnahmen ist das Gebot der Verhältnismäßigkeit und der Gleichbehandlung zu beachten.

Wir als Kleinewefers-Gruppe möchten, dass ...

- ... Fehlverhalten unter Berücksichtigung des Prinzips der Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit sanktioniert wird;*
- ... Mitarbeiter geschützt werden, wenn sie uns einen Verstoß in redlicher Absicht melden.*

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... mir bewusst sein muss, dass in der Kleinewefers-Gruppe Fehlverhalten und Verstöße gegen gesetzliche oder interne Regelungen ausnahmslos verfolgt und in angemessenem Maße sanktioniert werden;*
- ... ich bei redlichen Verdachtsmeldungen keinerlei Nachteile zu befürchten habe.*



5.6 Schutz der Mitarbeiter

Dem Mitarbeiter, der in redlicher Absicht eine Mitteilung macht, entstehen keine Nachteile. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Mitarbeitern, die zu Unrecht beschuldigt wurden, dürfen keine Nachteile entstehen.

6. KONTAKT

Jedes Mitglied unserer Gruppe - unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitungen - muss die Bedeutung der in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze verstehen.

Sollten Sie Rückfragen haben oder sich unsicher sein, ob Ihr Verhalten im Einklang mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex steht, wenden Sie sich gerne vertrauensvoll an Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten.

Fragen zum Verhaltenskodex oder Meldungen zu Verstößen gegen rechtliche Vorgaben oder diesen Verhaltenskodex können Sie auch an die folgenden relevanten Stellen richten:

Leiter Recht - Kleinewefers GmbH

Herr Dr. Christian Jostes

Telefon: +49 2151 934099 82

Email: jostes@kleinewefers.de

Sustainability Manager - Kleinewefers GmbH

Herr Dr. Sascha Schneiderwind

Telefon: +49 2151 934099 48

Email: schneiderwind@kleinewefers.de

¹ Der Begriff „Kleinewefers-Gruppe“ bezeichnet die Kleinewefers GmbH sowie deren verbundene Unternehmen inklusive der Jagenberg AG und deren verbundene Unternehmen.

² Der Begriff „Mitarbeiter“ in diesem Kodex umfasst Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsleitung.

³ „Zuständige Stellen“ im Sinne dieser Regelung sind die Leitung Recht sowie das Sustainability Management der Kleinewefers GmbH.

⁴ Kleinewefers GmbH - Leiter Recht:
Herr Dr. Christian Jostes (+49 2151 934099 82 | jostes@kleinewefers.de)