

Compliance Richtlinie

Witzenmann Verhaltenscodex 2024



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

die Witzenmann Gruppe ist weltweiter Ansprechpartner für anspruchsvolle ingenieurtechnische Fragestellungen bei Schwingungsentkopplung, Dehnungsaufnahme, Medienführung und Montageausgleich in Leitungssystemen. Wir sind erfahrener Entwicklungspartner unserer Kunden und Lieferanten.

Das Unternehmensleitbild der Witzenmann-Gruppe beinhaltet neben der Unternehmensvision und den Unternehmenszielen auch Unternehmensleitsätze und Führungsgrundsätze, die als orientierende Prinzipien für unsere Tätigkeit dienen. Diese betonen die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Witzenmann-Gruppe, gesetzeskonformes Verhalten sowie die Fairness und Integrität im internen Miteinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, wie auch gegenüber den Wettbewerbern. Und zwar als Unternehmen insgesamt wie auch als Einzelperson.

Mit dieser Compliance-Richtlinie bzw. diesem Witzenmann-Verhaltenskodex unterstreichen wir die Erwartung, dass alle Witzenmann Mitarbeiter die gesetzlichen Bestimmungen, unternehmensinternen Richtlinien sowie die grundlegenden ethischen Grundsätze und internationalen Standards einhalten. Der vorliegende Witzenmann-Verhaltenskodex beschreibt die wesentlichen Handlungsbereiche und skizziert, welches Verhalten wir von unseren Mitarbeitern erwarten. Weitergehende oder konkretere arbeitsvertragliche Regelungen und Vereinbarungen bleiben davon unberührt.

Die folgenden Regeln sind weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Witzenmann-Gruppe verbindlich. Verstöße gegen diese Regeln werden von Witzenmann nicht toleriert. Von den Führungskräften erwarten wir, dass diese „mit gutem Beispiel“ vorangehen und sicherstellen, dass der Witzenmann-Verhaltenskodex verstanden und eingehalten wird.

Gibt es Umstände, in denen Sie keine Möglichkeit sehen, bestimmte Aspekte des Witzenmann-Verhaltenskodex mit Ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen, sind Sie berechtigt, den nächsthöheren Vorgesetzten anzusprechen. Es steht Ihnen auch jederzeit frei, den Compliance-Beauftragten, den Geschäftsführer Ihrer Gesellschaft oder einen der Geschäftsführer der Witzenmann GmbH anzusprechen.

Pforzheim, den 15.06.2024

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe

Philip Paschen

Christine Wüst

Irene Kings

Gesetzestreu es Verhalten

Wir fühlen uns der Einhaltung der für unser Unternehmen und unsere Tätigkeit geltenden Gesetze, unternehmensinternen Richtlinien sowie der grundlegenden ethischen Grundsätze und internationalen Standards verpflichtet. Dritte werden wir nicht zu unrechtmäßigen Handlungen veranlassen.

Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze haben neben gesetzlichen Sanktionen auch disziplinarische Konsequenzen zur Folge. Alle Mitarbeitenden der Witzenmann Gruppe akzeptieren die Inhalte dieser Compliance Guideline und werden jährlich zu dessen Inhalten geschult.

Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Für die Witzenmann Gruppe (Witzenmann GmbH und alle Tochterunternehmen der Witzenmann Gruppe) ist der Respekt gegenüber Mensch und Umwelt eine Grundlage der Geschäftspolitik. Daher bekennen wir uns ausdrücklich zu unserer unternehmerischen Verantwortung, sowohl Menschenrechte als auch den Umweltschutz in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Lieferketten zu achten, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu mitigieren.

Demgemäß orientieren wir unser unternehmerisches Handeln an folgenden, international anerkannten Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN Global Compact und dessen zehn Prinzipien
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO/ILO mit ihren Arbeitsstandards für multinationale Unternehmen, insbesondere im Bereich der Personal- und Sozialpolitik
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der UN
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UN

Weiterhin dulden wir keine Diskriminierung oder Belästigung. Wir lehnen Kinderarbeit ab, auch bei unseren Geschäftspartnern. Wir respektieren die Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmern, welche die Regelungen der Beschäftigungsbedingungen betreffen). Wir beachten die jeweiligen Regelungen und Gesetze zur Arbeitszeit, zu den Löhnen und zu gewährenden Sozialleistungen unserer Arbeitnehmer. Bei Personalentscheidungen ist eine Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.

Die globale Achtung dieser Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte sehen wir als das Fundament unserer Strategie zur Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte in der Witzenmann Gruppe. Eine ausführliche Beschreibung zu unserer Menschenrechtsstrategie finden Sie auf unserer Homepage.

Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit

Wir sind dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet und stellen sicher, dass durch unser wirtschaftliches Handeln Natur und Umwelt kommenden Generationen erhalten bleiben. Einzelheiten sind dem regelmäßig erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen. Gegenüber Umweltproblemen folgen wir dem Vorsorgeprinzip.

Wir schaffen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung gemäß den jeweiligen nationalen Vorgaben und Bestimmungen. Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz, für die Arbeitssicherheit und Gesundheit in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die entsprechenden Gesetze, Vorschriften und Standards sowie die internen Richtlinien zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz einzuhalten.

Interessenkonflikte

In der Witzenmann-Gruppe trennen wir private Interessen und geschäftliche Interessen streng voneinander. Bereits der Anschein eines Interessenkonflikts ist zu vermeiden. Hierzu gehören unter anderem:

- Aufträge an nahestehende Personen (insbesondere Ehepartner und Verwandte),
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten,
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit mehr als 5% beteiligt sind,
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen,
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner.

Sollte es zu einem Interessenkonflikt kommen, ist der Vorgesetzte zu informieren, um gemeinsam nach einer Lösung zur Vermeidung oder Minimierung des Interessenkonflikts zu suchen.

Bestechung/Korruption

Bestechung/Korruption ist die Annahme von persönlichen Vorteilen oder das Gewähren von persönlichen Vorteilen an Geschäftspartner oder Amtsträger, wenn diese Vorteile geeignet sind, die Entscheidung des Empfängers zu beeinflussen.

Daher ist es strikt verboten,

- Mitarbeitern oder Vertretern anderer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- solche Bestechungshandlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen,
- solche Bestechungshandlungen anderer zu unterstützen,
- Amtsträgern einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren,
- selbst einen rechtswidrigen persönlichen Vorteil zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführung zu informieren, wenn ein Geschäftspartner oder Amtsträger einen entsprechenden Vorteil anbietet oder fordert.

Geldwäsche

Ziel der Geldwäsche ist es, illegal erwirtschaftetes Geld oder erworbene Güter in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Um dem entgegenzuwirken, dürfen daher wie auch immer geartete Vermögenswerte nur auf legalem Weg erworben werden. Barzahlungen in erheblichem Umfang bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung. Anonyme wirtschaftliche Transaktionen sind verboten. Verdächtige Geschäftspartner und/oder Transaktionen sind dem Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder der Geschäftsführung zu melden.

Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen dürfen nur gewährt und angenommen werden, wenn diese als Geste der Höflichkeit allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Geschenke und Einladungen dürfen nicht gewährt und angenommen werden, sofern dadurch eine Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung nicht ausgeschlossen werden kann. Der Gegenwert eines Geschenks gibt einen Anhaltspunkt dafür, ob ein Geschenk unangemessen ist. Er ist in internen Richtlinien der einzelnen Gesellschaften festgelegt und sollte nicht überschritten werden. Einschlägige, landesspezifische Gesetze sind zwingend zu beachten.

Geschenke oder sonstige Zuwendungen müssen immer in transparenter Weise gewährt oder angenommen werden. Geldgeschenke dürfen niemals angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen werden. Gegenüber Behörden und anderen Amtsträgern haben Geschenke oder sonstige Zuwendungen zu unterbleiben.

In Zweifelsfällen muss der Vorgesetzte, der Compliance-Beauftragte oder die Geschäftsführung eingeschaltet und eine schriftliche Zustimmung eingeholt werden. Dies gilt auch, wenn es nicht gelingt, unangemessene Geschenke taktvoll abzuweisen.

Verhalten gegenüber Wettbewerbern / Lieferanten / Kunden

Wir beachten zwingende kartellrechtliche Vorschriften. Dies umfasst insbesondere:

- Es dürfen keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern abgesprochen oder abgestimmt werden.
- Absprachen über eine Marktaufteilung sind unzulässig.
- Der Austausch vertraulicher, wettbewerbsrelevanter Informationen mit Wettbewerbern ist ebenfalls in der Regel unzulässig.

- Im Zweifelsfall sind Absprachen über eine Exklusivbelieferung oder Wettbewerbsverbote zu prüfen.

Das Kartellrecht verbietet nicht nur ausdrückliche schriftliche Verträge, die den Wettbewerb beschränken, sondern auch entsprechende mündliche Absprachen oder sonst formlos getroffene Abstimmungen.

In Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte, der Compliance-Beauftragte oder die Geschäftsführung frühzeitig zu informieren, um die kartellrechtliche Zulässigkeit entsprechender Vereinbarungen zu klären.

Lieferanten sind aufgrund sachlicher Erwägungen – etwa Preise, Qualität, Leistungsfähigkeit – auszuwählen. Angebote werden fair und unvoreingenommen geprüft, persönliche und unsachliche Gründe bleiben bei der Entscheidungsfindung unberücksichtigt.

Steuerhinterziehung und Subventionsbetrug

Witzenmann begeht weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leistet auch keine Beihilfe dazu. In Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte und/oder die Zentralabteilung Finanz- und Rechnungswesen des Stammhauses einzuschalten.

Importe und Exporte

Verschiedene nationale und internationale Handelskontrollgesetze beschränken oder verbieten den Import von Waren oder Dienstleistungen. Die Beschränkungen können sich auf Produkte sowie auf Herkunfts- und Bestimmungsländer beziehen. Beim Einkauf und Verkauf von Waren und Dienstleistungen sind diese Beschränkungen strikt zu beachten.

Bei Unklarheiten ist die Abteilung Logistik bzw. Einkauf der Witzenmann GmbH zu kontaktieren.

Schutz von materiellem und geistigen Firmeneigentum

Jeder Mitarbeiter muss verantwortungsvoll mit Firmeneigentum umgehen und gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung schützen. Bestimmte Ressourcen des Unternehmens wie Kopierer oder Telefon dürfen für private Zwecke genutzt werden, sofern keine wesentlichen Kosten entstehen.

Firmeneigentum darf ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten bzw. der zuständigen Abteilung nicht für private Zwecke genutzt oder vom Firmengelände entfernt werden. Ebenso müssen die internen und die gesetzlichen Vorgaben zum Kauf oder Verkauf von Firmeneigentum beachtet werden.

Die einschlägigen Richtlinien sind zu beachten.

Im Geschäftsverkehr sind die kaufmännischen Sorgfaltspflichten zu beachten. Entscheidungen sind auf der Grundlage nachvollziehbarer Analysen von Chancen und Risiken zu treffen. Bei Geschäftsvorfällen mit

wesentlichem Umfang ist das 4-Augen-Prinzip einzuhalten, auch die Anweisungen von Organmitgliedern unterliegen diesem Prinzip.

Das geistige Eigentum des Unternehmens und vertrauliche Informationen sind angemessen zu schützen. Hilfestellung hierzu gibt Ihnen auch die IT-Richtlinie, in der die unterschiedlichen Klassifikationen von Informationen dargestellt werden und wie sie auf den Dokumenten gekennzeichnet werden können.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen vertraulichen Informationen, von denen Mitarbeiter im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben Kenntnis erlangen, sind geheim zu halten. Solche Informationen sind vor dem Einblick Dritter und nicht beteiligter Mitarbeiter in geeigneter Weise zu schützen. Dies gilt insbesondere für Informationen über Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere Dritte als auch für unternehmensinterne Informationen. Die Verpflichtung zur Wahrung der Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Witzenmann berücksichtigt die mit Dritten bestehenden Verpflichtungen zur Wahrung der Vertraulichkeit.

Bei Unsicherheit, ob vertrauliche Informationen weitergegeben werden dürfen, ist der Vorgesetzte zu fragen.

Datenschutz sowie IT- und Datensicherheit

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Aufgrund der hohen Bedeutung der IT-Systeme und der zunehmenden Bedrohung der IT-Systeme durch Viren, Sabotage, Hacker und Wirtschaftskriminalität sind alle Mitarbeiter verpflichtet, sich als IT-Anwender konsequent sicherheitsbewusst zu verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die IT-Sicherheitsrichtlinien unbedingt einzuhalten.

Verstöße gegen den Witzenmann-Verhaltenskodex / Whistleblowing

Der Witzenmann-Verhaltenskodex gibt eine verbindliche Vorgabe für verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten. Wo sinnvoll, wird er durch themen- oder landesspezifische Regelungen und Schulungen konkretisiert und ergänzt. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte haben die persönliche Verantwortung, den Verhaltenskodex sowie die für ihre Tätigkeit erforderlichen weiteren Richtlinien von Witzenmann zu kennen und zu verstehen. Führungskräfte und Mitarbeiter, die gegen gesetzliche Vorschriften, interne Regelungen oder den Witzenmann-Verhaltenskodex verstoßen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen und ggf. rechtlichen Konsequenzen rechnen.

Bei Fragen oder Hinweisen zu dem Verhaltenskodex oder Unsicherheiten hinsichtlich seiner Anwendung und Auslegung sollen sich die Mitarbeiter an den direkten Vorgesetzten, den nächsthöheren Vorgesetzten, die zuständige Fachabteilung oder den Vice President Legal & Compliance wenden, um eine Klärung herbeizuführen. Bei Beschwerden oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex ist der direkte Vorgesetzte anzusprechen. Gibt es Umstände, in denen Sie keine Möglichkeit sehen, bestimmte Aspekte des Witzenmann-Verhaltenskodex mit Ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen, sind Sie berechtigt, den nächsthöheren Vorgesetzten anzusprechen. Es steht Ihnen auch jederzeit frei,

den Compliance-Beauftragten, den Geschäftsführer Ihrer Gesellschaft oder einen der Geschäftsführer der Witzenmann GmbH anzusprechen. Es ist ebenfalls möglich, auch für Dritte, eine Meldung über die E-Mail Adresse compliance@witzenmann.com einzureichen.

Beschwerden oder Hinweise auf eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex können auch anonym und/oder vertraulich über unser [Witzenmann-Whistleblowing System](#) eingereicht werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit eine telefonische Meldung an unsere externe Vertrauensperson Herrn Christian Brenner unter 0711-16445-430 zu melden, der auf Wunsch für eine anonymisierte Weitergabe sorgen wird.

Weiterhin gibt es für andere betroffene Parteien die Möglichkeit eine Beschwerde im Rahmen unserer [Witzenmann-Beschwerdestelle](#) einzureichen, der Link dazu ist auch auf der Witzenmann Website zu finden.

Alle Informationen im Rahmen eines Whistleblowings/ einer Beschwerde werden vertraulich behandelt. Mitarbeiter, die einen möglichen Gesetzesverstoß oder die Verletzung des Verhaltenskodex im guten Glauben melden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten.

Regelmäßige Überprüfung und Aktualität

Der Witzenmann Verhaltenskodex wird mindestens alle 3 Jahre auf seine Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit geprüft und ggf. angepasst. Verantwortlich hierfür ist der Vice President Legal & Compliance.

Die Witzenmann Konzern-Geschäftsführung