



Verhaltenscodex

Dezember 2023

Allgemeines

Die Geschäftstätigkeit der KWH gründet sich auf Offenheit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Vernunft und Respekt. Dies gilt für alle unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Behörden und Mitarbeitern, sowie für Fragen zu Produkten, Dienstleistungen, Umwelt und ganz generell dazu, wie wir unsere Tätigkeit ausüben.

Die unten genannten Prinzipien beschreiben die Erwartungen des KWH-Konzerns in Bezug auf die Handlungsweisen seiner Gesellschaften und Mitarbeiter.

Dieser Verhaltenscodex („Codex“) wurde von der KWH-Geschäftsleitung angenommen und soll im gesamten KWH-Konzern Anwendung finden, der aus vier Einheiten besteht: Mirka, mit Konzentration auf Schleifmittel; KWH Logistics, die Logistiklösungen anbietet; KWH Freeze, mit dem Schwerpunkt Gefrierlagerung, sowie KWH Invest, bestehend aus strategischem Aktienbesitz und der Firma Prevox, die Siphons herstellt. Weitergehende Direktiven und Instruktionen mit Geltungsbereich auf Ebene von Einheiten oder Tochtergesellschaften dürfen unter keinem Aspekt diesem Codex entgegenstehen.

Die KWH-Geschäftsleitung und der Konzernvorsitzende tragen die Verantwortung dafür, dass der Codex systematisch und nach klar definierten Zuständigkeiten befolgt wird. Die KWH-Geschäftsleitung und die Leitungsgremien der einzelnen Einheiten und Tochtergesellschaften haben die explizite Aufgabe, mit gutem Beispiel voranzugehen und dieses Beispiel kontinuierlich zu bestätigen, indem sie immer in Übereinstimmung mit diesem Codex handeln.

Alle KWH-Mitarbeiter haben die Richtlinien in diesem Codex zu lesen, sich anzueignen und in ihrer Arbeit zu befolgen, aber auch, wenn Sie die KWH außerhalb der Arbeit repräsentieren, zum Beispiel in sozialen Medien. Wenn Sie Fragen zu diesem Codex haben oder sich bei seiner Interpretation unsicher sind, zögern Sie nicht, sich an Ihren Vorgesetzten oder an eine Person aus der Leitungsgruppe, oder den Funktionen HR bzw. Interne Kontrolle – entweder auf Unternehmens- auf Einheitsebene – zu wenden, bzw. an das KWH-Compliance-Team, um Orientierungshilfe zu bekommen.

Die KWH steht hinter den Prinzipien des UN-Global Compact bezüglich Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Sie steht auch hinter der International Bill of Human Rights, den Kernkonventionen der ILO, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, sowie den richtungsweisenden UN-Prinzipien für Unternehmen und Menschenrechte. Diese Prinzipien spiegeln sich im Codex wider und sind ein integrierter Teil unseres Geschäftsgebarens, und wir arbeiten fortlaufend daran, diese Prinzipien in unserer gesamten Organisation aufrechtzuerhalten und anzuwenden.

Verweise auf die „KWH“ oder das „Unternehmen“ in diesem Verhaltenscodex sind als KWH Group Ltd, inklusive aller Tochtergesellschaften, Filialen und anderer Einheiten unter KWH-Kontrolle zu verstehen.

1. Richtlinien für das Geschäftsverhalten

1.1. Befolgung von Gesetzen und Vorschriften

Wir befolgen die Gesetze und Vorschriften aller Länder, in denen wir tätig sind. Wir helfen anderen nicht dabei, gegen Gesetze zu verstoßen, unabhängig davon, ob dies einen Verstoß durch das Unternehmen oder uns selbst als Individuen bedeuten würde oder nicht.

1.2. Geschäftsbeziehungen

In unseren Beziehungen zu Geschäftspartnern oder Dritten sind wir offen und ehrlich, und wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner und ihre Lieferanten auf gleiche Weise auftreten. Wir erfüllen unsere Zusagen und respektieren die mit uns geschlossenen Verträge. Bei unseren Geschäftsbeziehungen erwarten wir, dass unsere Partner Prinzipien folgen, die mit den unseren vereinbar sind.

1.3. Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Korruption kann auf viele verschiedene Weisen auftreten. Dabei handelt es sich nicht nur um Geld, sondern betrifft auch andere, unangemessene Arten der Vorteilnahme, wie Nepotismus und Vetternwirtschaft. Die KWH betreibt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber allen Formen von Korruption und Bestechung, seien diese direkt oder indirekt.

Weder bieten, versprechen oder geben wir einem Beamten oder einer dritten Person Wertgegenstände oder unangemessene Vorteile, um ihn oder sie zu einer Handlung oder Unterlassung zu veranlassen, in der Absicht, auf unzulässige Weise irgendeinen Vorteil zu erhalten. Dieses gilt unabhängig davon, ob der Vorteil direkt oder über eine Mittelsperson angeboten wird. Vereinbarungen mit Beratern und Repräsentanten müssen schriftlich abgefasst und in ihrem Wert angemessen sein, sowie die in Wahrheit ausgeführte Arbeit widerspiegeln.

Wir weder fordern oder akzeptieren unangemessene Vorteile, die direkt oder indirekt unsere Entscheidungen beeinflussen könnten, und nehmen solche auch nicht an.

1.4. Werbegeschenke und Repräsentation

Werbegeschenke und Repräsentationen können sich positiv auf die Beziehungen verschiedener Partner auswirken, unter der Voraussetzung, dass sie gemäß den einschlägigen Gesetzen und Geschäftsgepflogenheiten gegeben werden, und vernünftigerweise nicht als Bestechung aufgefasst werden können, um unrechtmäßige Vorteile zu erlangen.

Der Unterschied zwischen Geschenk und Bestechung kann je nach kulturellem Hintergrund sehr unterschiedlich sein; in gewissen Ländern gehören kleinere Werbegeschenke zur Kultur, in anderen dagegen nicht. Auch wenn ein Geschenk angemessen erscheint, sollte man überlegen, wie es von einem Außenstehenden aufgefasst werden kann. Über ein Geschenk können Sie offen sprechen, über eine Bestechung hingegen nicht. Bei einer Bestechung wird irgendeine Art von Gegenleistung erwartet, aber nicht bei einem Geschenk. Nicht eingeforderte Geschenke dürfen unter der Voraussetzung gegeben oder angenommen werden, dass

- (a) sie klein, gelegentlich und üblich sind, z.B. Werbematerial;
- (b) ihr finanzieller Wert 100 Euro nicht übersteigt;
- (c) sie im Hinblick auf Häufigkeit und Menge in bescheidenem Rahmen vorkommen;
- (d) deren Annahme nicht gegen einschlägige Gesetze verstößt; und
- (e) sie nicht in Form von Bargeld o.Ä. erfolgen.

Angemessene Unterhaltung in geschäftlichen Zusammenhängen und sonstige Repräsentationen sind akzeptabel, wenn dies so üblich ist. Angemessene Repräsentationskosten (Abendessen, Hotelzimmer, Unterhaltung) auf Rechnung von Beamten oder Geschäftspartnern werden im Allgemeinen akzeptiert, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der Vermarktung, der Demonstration oder der Erläuterung unserer Produkte und Dienstleistungen stehen. Der Zweck von Geschenken, Repräsentationen oder anderer Auslagen darf niemals darin bestehen, den Empfänger dahingehend zu beeinflussen, seine Arbeit auf unlautere Art auszuführen. Das Gleiche gilt auch, wenn ein Warenlieferant oder ein Dienstleister oder sonst eine Organisation, die mit uns in Geschäftsbeziehung treten will, einem KWH-Mitarbeiter geschäftsbezogene Unterhaltung oder sonstige Repräsentationen anbietet. Bei Unterhaltungsveranstaltungen für unsere Kunden muss immer ein KWH-Vertreter anwesend sein.

Werbegeschenke und Repräsentationen über einem Wert von 100 Euro müssen Sie immer mit Ihrem Vorgesetzten absprechen. Falls Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie immer erst Ihren Vorgesetzten.

1.5. Politisches Engagement und Spenden

Wir respektieren die Freiheit unserer Mitarbeiter auf die eigene politische Meinung. Alle Mitarbeiter müssen jedoch zusehen, dass ihr persönliches politisches Engagement oder ihre Meinung nicht als das Engagement oder die Meinung der KWH gedeutet wird. KWH-Räume und arbeitsbezogene Veranstaltungen müssen von politischem Engagement und politischen Meinungsäußerungen frei bleiben. Finanzielle und andere Spenden an politische Parteien oder an Kandidaten für öffentliche Ämter dürfen nie im Namen der KWH gemacht werden.

1.6. Wettbewerb

Wir befolgen die einschlägigen Wettbewerbsgesetze. Unser Bestreben, die Wettbewerbsgesetze einzuhalten, verbietet Diskussionen, Kommunikation, Absprachen, Übereinkommen und Informationsaustausch in wettbewerbsverhindernder Absicht, z.B. Preisabsprachen, Marktaufteilung, Kundenzuteilungen oder andere illegale wettbewerbsbehindernde Methoden.

1.7. Datenschutz und Integrität

Das Sammeln und die Bearbeitung von persönlichen Daten (d.h. Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare Person) zu Kunden, Mitarbeitern oder Dritten geschehen gemäß den einschlägigen Gesetzen und Bestimmungen unter der Beachtung von ausreichenden Schutzmaßnahmen.

1.8. Vollständige und korrekte Buchführung

Unsere Buchführung hat in jeder Hinsicht korrekt und zuverlässig zu sein. Alle Einnahmen und Schulden sind auf entsprechende Weise zu registrieren und die Buchführung darf keine falschen, irreführenden oder künstlichen Posten enthalten. Wir befolgen alle Gesetze zur Verhinderung von Steuerbetrug und Steuerflucht.

1.9. Bekämpfung von Geldwäsche; Exportkontrollen und Sanktionen

Wir beachten alle einschlägigen Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche und zur Terrorismusbekämpfung. Wir befolgen alle einschlägigen Gesetze und Verordnungen zu Exportkontrolle und Handelssanktionen, inklusive, aber nicht ausschließlich, der von den USA, der UNO, der Europäischen Union oder Großbritannien erlassenen Gesetze.

1.10. Produktsicherheit

Bei der Produktsicherheit gehen wir keine Kompromisse ein. Unsere Produkte und Dienstleistungen müssen für Mensch und Umwelt ungefährlich sein.

1.11. Umweltverantwortung

Wir beachten die Gesetze, welche die Umwelt und den Umweltschutz betreffen. Wir sind fest entschlossen, fortlaufend Verbesserungen zur Verringerung des Ausstoßes von Treibhausgasen und Kohlendioxid zu vorzunehmen, um die Folgen des Klimawandels abzumildern.

Soweit möglich setzen wir Modelle der Kreislaufwirtschaft um, indem wir Abfälle aus unseren Produktionslinien wiedergewinnen oder wiederverwerten, mit dem Ziel, Deponieabfälle zu reduzieren. Falls eine Wiedergewinnung bzw. Wiederverwertung nicht möglich ist, untersuchen wir die Möglichkeiten, Abfallmaterial zur Weiterverarbeitung an Dritte zu verkaufen und dadurch neue Einkommensquellen zu erschließen.

Wir haben uns verpflichtet, unsere Produkte auf eine für die Umwelt nachhaltige Weise herzustellen und unsere Dienstleistungen auszuführen, indem wir durch unsere Tätigkeit oder durch unsere Produkte und Dienstleistungen verursachte Umweltschäden vorhersehen und reduzieren, bzw. diesen vorbeugen. Es ist wichtig, die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit zu identifizieren und systematisch mit Umweltrisiken umzugehen, indem wir Umweltaspekte schon bei der Planung und Durchführung der Tätigkeit und bei der Entwicklung und Produktion unserer Produkte berücksichtigen. Oberstes Ziel ist hierbei, negative Umwelt- und Klimaauswirkungen unserer Tätigkeit auf eine umfassende Weise zu reduzieren.

2. Richtlinien für das persönliche Auftreten

2.1. Interessenkonflikte

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern Loyalität, und dass sie geschäftsbezogene Entscheidungen treffen, die im Interesse des Unternehmens liegen. Die Mitarbeiter haben daher alle potentiellen Interessenkonflikte zu vermeiden, d.h. Situationen, in denen ihre persönlichen, familiären oder andere Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen. Ein Interessenkonflikt kann beispielsweise entstehen, wenn

- (a) ein naher Verwandter eines Mitarbeiters einer von KWHs Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten ist, oder bei einem solchen Unternehmen arbeitet;

- (b) ein Mitarbeiter oder dessen naher Verwandter wirtschaftliche Interessen in einer Firma haben, die mit der KWH in Geschäftsbeziehungen steht;
- (c) ein Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung bei einem Unternehmen hat, das mit der KWH konkurriert oder in Geschäftsbeziehung steht, oder an anderen Aktivitäten eines solchen Unternehmens beteiligt ist;
- (d) ein Mitarbeiter eine private Beziehung mit einem Kollegen/einer Kollegin in direkt oder indirekt vorgesetzter oder untergeordneter Position unterhält;
- (e) ein Mitarbeiter auf unlautere Weise versucht, einen Freund oder Verwandten zu begünstigen.

Bei potentiellen oder realen Interessenkonflikten müssen die Mitarbeiter ihre jeweiligen Vorgesetzten schriftlich darüber informieren. So soll gewährleistet werden, dass das Unternehmen entscheiden kann, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

2.2. Anstellung und Leitungsfunktionen außerhalb des Unternehmens

Wenn ein Mitarbeiter eine Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb der Firma nutzen möchte oder eine Leitungsfunktion in einer externen Organisation innehat, hat er die Firma darüber zu informieren. Solche Tätigkeiten müssen immer vom Vorgesetzten des Mitarbeiters im Voraus genehmigt werden.

2.3. Nutzung von Eigentum und Ressourcen des Unternehmens

Alle Mitarbeiter und sonstige Repräsentanten des Unternehmens tragen Verantwortung dafür, die Ressourcen und Informationen zu schützen, die dem Unternehmen und dessen Kunden, Lieferanten bzw. anderen Geschäftspartnern gehören. Die Nutzung von Materialien, finanziellen und anderen Ressourcen oder Anlagen zu anderen als firmeneigenen Zwecken ist ohne die Genehmigung eines befugten KWH-Vorgesetzten verboten. Das Gleiche gilt für die unerlaubte Entfernung oder das Ausleihen von Unternehmensressourcen.

2.4. Geheimhaltung und Rechte an geistigem Eigentum

Nicht-öffentliche Informationen, wie geistiges Eigentum, innovative Ideen, Organisationspläne, Marketingstrategien, das Schalten von Anzeigen, Studien und Pläne zur Geschäftsentwicklung sowie sonstige nicht-öffentliche geschäftliche und wirtschaftliche Informationen sind wertvolle Ressourcen und müssen dementsprechend angemessen verwaltet und geschützt werden. Kein KWH-Mitarbeiter darf zu anderen als zulässigen und legitimen Zwecken sich ohne ordnungsgemäße Genehmigung Zugang zu solchen vertraulichen Informationen verschaffen, diese verändern, preisgeben oder nutzen.

2.5. Informationen und soziale Medien

Allein ausdrücklich befugte Personen dürfen sich im Namen der KWH äußern. Als Mitarbeiter muss uns der klare Unterschied zwischen unseren persönlichen Meinungen und denen, die den Standpunkt der KWH repräsentieren, bewusst sein. Wir achten streng darauf, keine vertraulichen Informationen der KWH oder anderer weiterzugeben, außer an Personen, die einen legitimen Bedarf an oder die Befugnis zu diesen Informationen haben. Dies gilt besonders, bevor wir Informationen via Sofortnachrichten, soziale Medien oder auf anderen Kanälen verschicken, weil das weitreichende und dauerhaft negative Konsequenzen für den jeweiligen Mitarbeiter, KWH bzw. deren Geschäftspartner und Dritte nach sich ziehen kann.

3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

3.1. Respekt vor den Menschenrechten und vor Arbeitnehmerrechten

In den Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und deren Vertretern am Arbeitsplatz zeigen wir gegenseitigen Respekt sowie guten Glauben. Wir respektieren das grundlegende Recht der Mitarbeiter zu entscheiden, ob diese von selbst gewählten Gewerkschaften vertreten oder nicht vertreten werden wollen, und wir gestehen unseren Mitarbeitern und deren gesetzlich anerkannten Gewerkschaften das Recht zu, an Tarifverhandlungen teilzunehmen.

Unsere Arbeitnehmer werden dabei unterstützt und dazu ermutigt, ihre Ansichten zu äußern und mit ihren Vorgesetzten Fragen offen zu diskutieren.

Unsere Personalpolitik hat auf international anerkannten Arbeitsbedingungen zu basieren und die einschlägige Sitten und Regeln in den verschiedenen Rechtsprechungsgebieten, in denen wir tätig sind, zu berücksichtigen.

Wir zahlen gerechte Löhne und andere Leistungen, welche die nationalen Bestimmungen, Tarifverträge oder allgemein akzeptierten Standards des jeweiligen Tätigkeitsbereichs erfüllen oder übertreffen. Dies gilt auch für Gesetze, Tarifverträge und Regeln zur Arbeitszeit, eingerechnet Überstunden und Überstundenvergütung, um ausreichende Zeiten für Erholung und Freizeit zu gewährleisten.

3.2. Nicht-Diskriminierung

Wir bemühen uns um eine integrierende Arbeitskultur. Wir sind uns bewusst und wissen es zu schätzen, dass alle Menschen einzigartig und für ihre individuellen Fähigkeiten und Meinungen zu respektieren sind. Einzig und allein Verdienste,

Qualifikationen und berufsbezogene Kriterien sind als Grundlage personalpolitischer Entscheidungen anzuwenden, wie z.B. bei Einstellungen, Weiterbildung, Bezahlung und Beförderungen. Bei solchen Entscheidungsfindungen haben Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, politische Ansichten, die Nationalität, die ethnische Herkunft o.Ä. keine Rolle zu spielen.

Wir akzeptieren keinerlei Form von Diskriminierung. Wir behandeln alle jetzigen und potentiellen Mitarbeiter gerecht und vorurteilsfrei. Mobbing, Schikanen oder Repressalien, direkter oder indirekter Art, physisch oder verbal, werden von uns nicht toleriert.

3.3. Zwangs- und Kinderarbeit

Wir tolerieren weder bei unserer Tätigkeit noch bei unseren Geschäftspartnern Kinder- oder Zwangsarbeit. Menschenhandel wird nirgendwo in unserer globalen Organisation toleriert, und in unserem Geschäftsgebaren wahren wir die Menschenwürde.

3.4. Gesundheit und Sicherheit

Wir bemühen uns, unseren Mitarbeitern, Auftragnehmern und Besuchern eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu bieten. Wir haben besondere Aktionspläne zur Verhinderung von Unglücksfällen und zur Reduzierung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Bei all unseren Maßnahmen setzen wir die Sicherheit an erste Stelle. Unglücksfälle, Probleme und gefährliche Situationen sind gemäß der internen Richtlinien und der einschlägigen Gesetze zu melden. Es ist streng verboten, während der Arbeitszeit unter Drogen- bzw. Alkoholeinfluss zu stehen, bzw. diese zu konsumieren oder innezuhaben.

Wir wollen das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern, und haben volles Verständnis für eine ausgewogene Work-Life-Balance.

4. Meldung von Verstößen und Orientierungshilfe

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, dafür zu sorgen, dass dieser Codex in allen KWH-Gesellschaften weltweit befolgt wird. Jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von oder einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen ein einschlägiges Gesetz, diesen Codex oder gegen irgendeine andere Unternehmensdirektive oder Policy hat („Verstoß“) hat diesen unmittelbar seinem nächsten Vorgesetzten zu melden. Wenn Sie sich dabei unwohl fühlen, oder wenn der Vorgesetzte in den Verstoß verwickelt oder auf eine andere Art befangen ist, melden Sie den Verstoß dem Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten oder sonst einem Mitglied der Geschäftsleitung oder eines anderen Leitungsgremiums. Sollte dies wegen der Natur der Sache nicht möglich sein, melden Sie

den vermuteten Verstoß einer geeigneten Person auf Unternehmens-, Einheits- oder Konzernebene mit einer Funktion in den Bereichen Interne Kontrolle, HR, Rechtsabteilung, Compliance oder Nachhaltigkeit. Fragen zum Melden von Verstößen und wo man sie melden kann, können Sie jederzeit an das KWH-Compliance-Team (E-Mail: kwhethics.contact@kwhgroup.com) schicken. Sollten Sie von einem Vorgesetzten gebeten werden, einen möglichen Verstoß nicht zu melden, berichten Sie dies bitte unmittelbar dem Compliance-Team.

Wenn Sie sich mit anderen Kanälen unwohl fühlen, können Sie Verstöße auch über das vertrauliche Meldesystem des KWH-Konzerns, Ethics Line, melden (entsprechende Links und nähere Hinweise finden Sie unter <https://www.kwhgroup.com/en/kwh-group/whistleblowing/>). Ethics Line ist ein vertraulicher Kommunikationskanal, der von einer dritten Seite betrieben wird. Dies ermöglicht es Mitarbeitern und externen Beteiligten, vermutete Unregelmäßigkeiten vertraulich und anonym zu melden, sofern dies nach den örtlichen Gesetzen und Vorschriften erlaubt ist.

Für Fälle, die unter die EU-Direktive zur Meldung von Missständen (Whistleblowing) und der damit verbundenen nationalen Gesetzgebung fallen, können Sie auch die örtlichen Meldekanäle benutzen, die von einigen KWH-Unternehmen in der EU und der EWG unterhalten werden. Weitere Informationen zu EU-Misstandsmeldungen finden Sie auf den Intranet- und/oder Internetseiten des jeweiligen Unternehmens.

Die KWH verfolgt eine strikte Policy gegen Repressalien. Keine Person, die in gutem Glauben einen Verstoß meldet oder an dessen Untersuchung beteiligt ist, soll sich deswegen Schikanen oder Repressalien ausgesetzt sehen oder negative Konsequenzen für ihren Berufsalltag befürchten müssen.

5. Folgen bei Codexverstößen

Verstöße gegen diesen Verhaltenscodex, oder Mitarbeiter bzw. Geschäftspartner anzuweisen oder zu zwingen, dagegen zu verstoßen, erfordern unmittelbare Korrekturen. Je nach Schwere des Verstoßes, führt dieser zu disziplinären Maßnahmen, bis hin zur Kündigung, Vertragskündigung und Schadenersatzforderungen. Gewisse Verstöße krimineller Art können auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.