

Verhaltens- und Ethikkodex

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|---|
| 1 | Ziele des Verhaltens- und Ethikkodex | 3 |
| 2 | Anerkennung der Grundrechte | 3 |
| 2.1 | Kinderarbeit | 3 |
| 2.2 | Beschäftigung behinderter Menschen | 3 |
| 2.3 | Diskriminierung | 4 |
| 2.4 | Sexuelle Belästigung oder Mobbing | 4 |
| 2.5 | Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | 5 |
| 3 | Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung | 5 |
| 3.1 | Umweltschutz | 5 |
| 3.2 | Human Resources | 5 |
| 3.2.1 | Recht auf freie Meinungsäußerung/Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitern | 5 |
| 3.2.2 | Entwicklung des Potenzials jedes Mitarbeiters | 5 |
| 3.3 | Gesellschaftlicher Beitrag | 6 |
| 3.3.1 | Die Beteiligung von Konzelmann an der beruflichen Ausbildung | 6 |
| 3.3.2 | Beschäftigungsprogramme | 6 |
| 3.3.3 | Beitrag unserer Forschungs- und Entwicklungsbereiche zur Anpassung der Produkte an die Bedürfnisse der Gesellschaft und der Umwelt | 6 |
| 4 | Geschäftsführung | 7 |
| 4.1 | Rechtmäßige Nutzung der Gelder, Serviceleistungen und Vermögenswerte von Konzelmann | 7 |
| 4.1.1 | Grundsätze | 7 |
| 4.1.2 | Zuwendungen an politische Parteien oder Vertreter | 7 |
| 4.1.3 | Unerlaubte Zahlungen an Regierungs- oder Verwaltungsbehörden bzw. deren Mitarbeiter | 7 |
| 4.1.4 | Richtigkeit und Genauigkeit von Konten, Büchern und Unterlagen | 7 |
| 4.2 | Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern | 8 |
| 4.2.1 | Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung | 8 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2.2 | Auswahl von Lieferanten oder Dienstleister | 8 |
| 4.2.3 | Berater und andere Serviceanbieter | 9 |
| 4.2.4 | Investitionen in Lieferanten | 9 |
| 4.2.5 | Kauf oder Annahme von Dienstleistungen von Lieferanten zum privaten Nutzen 9 | |
| 4.3 | Fairer Wettbewerb | 9 |
| 4.4 | Gewerbliche Eigentumsrechte | 10 |
| 5 | Verhalten der Mitarbeiter | 10 |
| 5.1 | Datenschutz und Vertraulichkeit von Dokumenten | 10 |
| 5.1.1 | Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern..... | 10 |
| 5.1.2 | Geheimhaltung von Konzelmann-Dokumenten und –Daten | 10 |
| 5.2 | Schutz des Eigentums von Konzelmann | 11 |
| 5.3 | Loyalität | 11 |
| 5.4 | Interessenskonflikte | 12 |
| 5.5 | Alkohol, Drogen und Tabak | 12 |
| 6 | Einhaltung des Verhaltens- und Ethikkodex..... | 12 |
| 6.1 | Einhaltung allgemein | 12 |
| 6.2 | Ausnahmen | 12 |
| 6.3 | Verstöße | 13 |
| 6.4 | Auslegung..... | 13 |
| 6.5 | Sanktionen..... | 13 |

1 Ziele des Verhaltens- und Ethikkodex

Die Firma Konzelmann (im folgenden „Konzelmann“) verpflichtet sich dazu, die Geschäftstätigkeit stets im Einklang mit folgenden Regeln auszuführen:

- Geltende nationale und transnationale Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen Konzelmann tätig ist.
- Spezifische Bestimmungen, die Konzelmann im vorliegenden Ethikcode niedergelegt hat.

Ziel dieses Codes ist es somit, die Weiterentwicklung von Konzelmann in Übereinstimmung mit nationalen und transnationalen Gesetzen sowie ethischen Standards zu gewährleisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen innerhalb Konzelmann sind zur Einhaltung dieses Ethikcodes verpflichtet. Sie dürfen keinerlei Verträge oder Vereinbarungen abschließen bzw. sonstige Abmachungen treffen, die gegen diesen Ethikcode oder sonstige geltende Regeln verstoßen.

2 Anerkennung der Grundrechte

Konzelmann verpflichtet sich zur Anerkennung und Förderung der Grundrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: Die Unantastbarkeit der Würde des Menschen, das Privatleben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Besondere Bedeutung misst Konzelmann der Anerkennung folgender Grundsätze im Zusammenhang mit den Menschenrechten, Arbeitsstandards und dem Umweltschutz bei:

2.1 Kinderarbeit

Konzelmann hält sich an alle nationalen Gesetze und Vorschriften zur Kinderarbeit und

- lehnt in jedem Fall eine Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren strengstens ab,
- hält sich in jedem Fall an die Bestimmungen der IAO-Konvention Nr. 138 hinsichtlich der Beschäftigung von Kindern zwischen 15 und 18 Jahren.

Konzelmann achtet darauf, dass Lieferanten und Partner die gleichen oben genannten Verpflichtungen eingehen.

2.2 Beschäftigung behinderter Menschen

Konzelmann hält sich an alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Beschäftigung behinderter Menschen und verpflichtet sich zur Beteiligung an Maßnahmen zur Förderung von deren Beschäftigung.

2.3 Diskriminierung

Konzelmann verpflichtet sich, alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Vermeidung von Diskriminierung einzuhalten. Herkunft, Vermögen, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Familienstand, genetische Merkmale, tatsächliche oder angebliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Staatsangehörigkeit, Rasse, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Aktivität, religiöses oder philosophisches Bekenntnis, physisches Erscheinungsbild, tatsächliche oder potenzielle gesundheitliche Probleme oder körperliche Behinderung, Schwangerschaft oder Familienname dürfen kein Grund sein, einem Bewerber oder einer Bewerberin die Chance auf eine Stelle, ein Praktikum oder eine vom Unternehmen angebotene Ausbildung zu verweigern bzw. einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abzumahnern, zu entlassen oder direkt bzw. indirekt zu diskriminieren, insbesondere hinsichtlich Vergütung, Schulung, Beschäftigungs- oder Qualifizierungsprogrammen, Beförderung, Versetzung oder Vertragsverlängerung.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nicht abgemahnt, entlassen oder diskriminiert werden, weil sie in gutem Glauben eine Angabe zu vorstehend genannten Punkten gemacht haben oder weil Sie einen Verstoß gegen diese Regelungen gemeldet haben.

2.4 Sexuelle Belästigung oder Mobbing

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, gemäß den Gesetzen und Richtlinien des Landes, in dem Konzelmann tätig ist, in einem positiven Umfeld frei von gesetzlich unzulässigen Belästigungen zu arbeiten. Insbesondere untersagt Konzelmann jegliches gesetzwidrige Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, auch wenn es kein Vorgesetzten-/Untergebenenverhältnis zwischen den Parteien gibt. Jegliches Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, ist gesetzeswidrig und illegal, insbesondere wenn

- die Akzeptanz dieses Verhaltens stillschweigend oder ausdrücklich als Bedingung zur Einstellung einer Person dargelegt wird,
- eine Entscheidung bezüglich der Stelle einer Person auf der Akzeptanz bzw. Ablehnung eines solchen Verhaltens beruht oder
- ein solches Verhalten den Zweck oder den Effekt hat, die Arbeitsleistung einer Person wesentlich zu beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindseliges oder unangenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Alle Beschwerden über Belästigungen oder Mobbing werden äußerst vertraulich behandelt. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin, der/die der Meinung ist, belästigt worden zu sein, hat ein solches vermutetes Verhalten umgehend entweder seinem/ihrem Vorgesetzten oder der

Geschäftsleitung zu melden. Zur Untersuchung und Bearbeitung von Beschwerden über ein dieser Richtlinie zuwiderlaufendes Verhalten werden sofortige Schritte unternommen. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt, werden geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen zuwider handelnde Parteien eingeleitet

2.5 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

3 Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

3.1 Umweltschutz

Der Respekt vor der Umwelt und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen sind Prioritäten des Unternehmens Konzelmann.

Ziel von Konzelmann ist es, mittels der Umsetzung eines Umweltmanagementsystems (UMS) (engl. Environment Management System EMS) gemäß ISO 14001 hervorragende Leistungen auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu erbringen. Dies erfolgt durch die Verringerung des Rohstoff- und Energieverbrauchs, die optimale Nutzung natürlicher Ressourcen und Maßnahmen zur Abfallvermeidung während aller Produktphasen – vom Design über die Fertigung und den Vertrieb bis zur Nutzung und zum Recycling der Produkte. Gänzlich untersagt sind die Fertigung und der Verkauf von Produkten, die ein nicht annehmbares Risiko für die menschliche Gesundheit und die Umwelt darstellen, insbesondere asbesthaltige Produkte.

3.2 Human Resources

3.2.1 Recht auf freie Meinungsäußerung/Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitern

Konzelmann ist bestrebt, auf allen Unternehmensebenen eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen, ihre Meinung im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Arbeitsumgebung frei zu äußern.

Konzelmann bemüht sich um die Förderung eines verantwortungsvollen Dialogs zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesem Sinne hält Konzelmann seine Mitarbeiter bzw. deren Vertreter über die geschäftlichen Aktivitäten auf dem laufenden und erfüllt die gesetzlichen Bestimmungen über die Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter.

3.2.2 Entwicklung des Potenzials jedes Mitarbeiters

Konzelmann trägt wie folgt dazu bei, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten können:

- Durchführung spezieller Schulungsprogramme und Möglichkeiten zum Erwerb vielfacher Fähigkeiten,
- Übertragung von Verantwortung und Befähigung zur Eigenständigkeit,
- Förderung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung auf allen Ebenen,
- Angebot von Karrieremöglichkeiten und faire Bezahlung.

Diese Grundsätze stellen eine Verbindung zwischen der Entwicklung von Konzelmann und dem Wohlergehen all seiner Mitarbeiter – ungeachtet ihres Arbeitsstandortes und der lokal geltenden Gesetze – her.

3.3 Gesellschaftlicher Beitrag

3.3.1 Die Beteiligung von Konzelmann an der beruflichen Ausbildung

Konzelmann ist bestrebt, einen aktiven Beitrag zur beruflichen Ausbildung zu leisten und bildet Auszubildende und Praktikanten im Unternehmen aus.

3.3.2 Beschäftigungsprogramme

Erfordern Optimierungsgründe die Schließung eines Konzelmann-Standortes, bemüht sich das Unternehmen nach besten Kräften, die eventuellen Auswirkungen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf seine Belegschaft möglichst gering zu halten und weitestgehend abzumildern. Konzelmann legt daher größten Wert auf zukunftsorientierte Strategien für seine Arbeitsplatz- und Ressourcenpolitik und nutzt alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um neue Stellen für seine Mitarbeiter zu finden: Versetzung innerhalb des Unternehmens, Programme zur externen Beschäftigung einzelner oder mehrerer Mitarbeiter, Suche nach neuen Eigentümern für einen Standort, Umstrukturierung innerhalb von Job-Pools und Förderung der Entwicklung lokaler Wirtschaftsstandorte.

3.3.3 Beitrag unserer Forschungs- und Entwicklungsbereiche zur Anpassung der Produkte an die Bedürfnisse der Gesellschaft und der Umwelt

Bei der Forschung und Entwicklung seiner Produkte verfolgt Konzelmann das Ziel, diese so zu konstruieren und mit zu gestalten, dass zukünftige Bedürfnisse für die Gesellschaft und die Umwelt nutzbringend erfüllt werden. Die Validierung der Produkte erfolgt über die Kunden.

Unter anderem strebt Konzelmann das Ziel der Sparsamkeit und Ressourcenschonung insbesondere in folgenden Bereichen an:

- Reduzierung des Schadstoffausstoßes durch Reduzierung der Reibleistung
- Reduzierung von Luftleckagen
- Erhöhung der Integrationsdichte bei Bauteilen

4 Geschäftsführung

4.1 Rechtmäßige Nutzung der Gelder, Serviceleistungen und Vermögenswerte von Konzelmann

4.1.1 Grundsätze

Die Nutzung von Geldern, Serviceleistungen oder Vermögenswerten von Konzelmann zu jedweddem gesetzeswidrigen oder nicht ordnungsgemäßen Zweck ist strengstens untersagt. Keine Person und kein Unternehmen darf Privilegien in Form von Einkaufsvorteilen oder besondere Vorteile im Namen von Konzelmann mit Hilfe von Bestechungsgeldern, Geschenken oder sonstigen Gefälligkeiten in bar oder in sonstiger Form erwerben. Ebenso dürfen kein Unternehmen und keine Person (im In- und Ausland) Gelder oder Sachleistungen unter Zuwiderhandlung gegen gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Vorschriften annehmen.

4.1.2 Zuwendungen an politische Parteien oder Vertreter

Konzelmann zahlt keinerlei Gelder und erbringt keinerlei Leistungen für politische Parteien, gewählte Volksvertreter oder Kandidaten für ein politisches Amt, ungeachtet der Rechtmäßigkeit solcher Zuwendungen im Rahmen der Gesetzgebung derjenigen Länder, in denen solche Zuwendungen gemacht werden dürfen.

4.1.3 Unerlaubte Zahlungen an Regierungs- oder Verwaltungsbehörden bzw. deren Mitarbeiter

Zahlungen zum Zweck einer begünstigten Behandlung seitens einer Regierungs- oder Verwaltungsbehörde sind untersagt. Geschenke, Serviceleistungen oder verschwenderische Bewirtung oder Unterhaltung, die Mitarbeitern von Regierung oder Verwaltung angeboten werden, sind untersagt, da sie als versuchte Beeinflussung bei Entscheidungen, die Angelegenheiten von Konzelmann betreffen, ausgelegt werden könnten.

4.1.4 Richtigkeit und Genauigkeit von Konten, Büchern und Unterlagen

Alle Aktiva, Passiva, Aufwendungen und sonstigen ausgeführten Transaktionen von Konzelmann müssen in den Büchern und Konten ausgewiesen werden, welche im Einklang mit den geltenden Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung, den maßgeblichen Regeln und Gesetzen richtig und genau zu führen sind. Aus keinerlei Gründen dürfen nicht offen gelegte Gelder oder nicht ausgewiesene Vermögenswerte von Konzelmann vorhanden sein oder verwaltet werden. Die zu geschäftlichen oder finanziellen Transaktionen gehörenden Dokumente müssen diese Transaktionen genauestens wiedergeben.

Es dürfen keinerlei Zahlungen mit der Absicht oder in der Annahme genehmigt oder getätigt werden, die Gesamtheit bzw. einen Teil dieser Zahlung zu einem anderen Zweck als dem, der in dem zu besagter Zahlung gehörenden Dokument genannt ist, zu verwenden. Aus keinem Grunde dürfen unrichtige oder gefälschte Buchungen in den Büchern und Unterlagen von Konzelmann vorgenommen werden.

4.2 Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern

4.2.1 Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

4.2.1.1 Annahme von Geschenken

Die Annahme von Geschenken und Gefälligkeiten jeglicher Art (insbesondere von Geldbeträgen, Waren, Dienstleistungen, Unterhaltungsangeboten oder Reisen) von Kunden, Dienstleistern oder Lieferanten ist untersagt, wenn der Nennwert des Geschenks den Symbolwert überschreitet.

Wurden Geschenke oder Gefälligkeiten bereits angenommen, müssen sie dem Geber zurückgegeben werden. In Fällen, in denen eine Nichtannahme oder Rückgabe des Geschenks unhöflich wäre, muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin seinen/ihren Vorgesetzten informieren, der daraufhin im Einklang mit diesem Code entscheidet, wie mit dem Geschenk zu verfahren ist. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss den Kunden bzw. Lieferanten bitten, von solchen Geschenken in Zukunft abzusehen.

4.2.1.2 Offerieren von Geschenken

Geschenke in bar, in natura oder in sonstiger Form (z. B. Bestechungen), die einem Vertreter eines Kunden oder Lieferanten direkt oder indirekt mit dem Ziel gemacht werden, den Zuschlag für einen Vertrag oder sonstige geschäftliche oder finanzielle Vorteile zu erhalten, sind untersagt. In jedem Fall sind Geschenke oder Gefälligkeiten, deren Nennwert den Symbolwert überschreitet, an potenzielle oder bestehende Kunden bzw. Lieferanten strengstens untersagt.

4.2.2 Auswahl von Lieferanten oder Dienstleister

Die Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern für Konzelmann muss anhand der Kriterien Qualität, Bedarf, Leistung und Kosten erfolgen. Bei Verhandlungen mit Lieferanten und Dienstleistern sind alle Konzelmann-Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einzig im Interesse von Konzelmann zu handeln, die günstigsten Ge-

legenheiten wahrzunehmen und die vorteilhaftesten Konditionen auszuhandeln, ohne jemanden – entgegen den Bestimmungen dieses Codes – aus Freundschaft oder aus diskriminierenden Gründen zu bevorzugen bzw. zu benachteiligen.

4.2.3 Berater und andere Serviceanbieter

In den Vereinbarungen zwischen Konzelmann und dessen Agenten, Vertretern und Beratern oder sonstigen Dienstleistern müssen die tatsächlich zu erbringenden Serviceleistungen, die Berechnungsgrundlage für Honorare oder Preise sowie alle sonstigen Konditionen eindeutig aufgeführt werden. Alle Zahlungen müssen unter Bezugnahme auf die tatsächlich ausgeführten Leistungen festgesetzt und gezahlt werden. Agenten, Vertreter und Berater dürfen erst dann im Namen von Konzelmann agieren, wenn sie hierfür über eine ausdrückliche schriftliche Bevollmächtigung von ordnungsgemäß befugten Konzelmann-Vertretern verfügen.

4.2.4 Investitionen in Lieferanten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht befugt, direkt oder indirekt in einen Lieferanten, der mit Konzelmann arbeitet, oder die Mutter- oder Tochtergesellschaft eines Lieferanten zu investieren oder diesem bzw. dieser Geld zu leihen. Ausgenommen ist hiervon der Kauf von auf dem regulären Markt erhältlichen Wertpapieren im Rahmen der gültigen rechtlichen Bestimmungen.

4.2.5 Kauf oder Annahme von Dienstleistungen von Lieferanten zum privaten Nutzen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht befugt, ihre Verbindung zu Konzelmann zu nutzen, um Privateinkäufe zu den gleichen Konditionen zu tätigen wie sie der Lieferant Konzelmann bietet.

4.3 Fairer Wettbewerb

Konzelmann bemüht sich um die strenge Einhaltung der geltenden Wettbewerbsbestimmungen der Europäischen Union und aller Länder, in denen Konzelmann tätig ist. Den Regeln und Bestimmungen zum fairen Wettbewerb zufolge sind alle schriftlichen oder nicht schriftlichen Absprachen, Verträge, Pläne, Vereinbarungen oder Vorhaben zwischen Mitbewerbern über Preise, Gebiete, Marktanteile oder Kunden untersagt. Infolgedessen ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Konzelmann nicht gestattet, mit Mitbewerbern von Konzelmann solche Verträge abzuschließen bzw. Absprachen zu treffen.

4.4 Gewerbliche Eigentumsrechte

Konzelmann untersagt hiermit ausdrücklich das vorsätzliche Eingreifen in gewerbliche Eigentumsrechte Dritter, ungeachtet des angegebenen Grundes (Risiko des Verlusts von Marktanteilen, Gelegenheit zum Abschluss neuer Geschäfte, Zuschlag für einen Produktauftrag usw.).

5 Verhalten der Mitarbeiter

5.1 Datenschutz und Vertraulichkeit von Dokumenten

5.1.1 Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern

Informationen über das Privatleben, die Leistungsbewertungen, Förderungen und das Gehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf solche Informationen ist auf ordnungsgemäß befugte Personen begrenzt.

Folglich ist jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin verpflichtet, Daten über seine Person zu schützen, und überdies nicht befugt, derartige Informationen über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen, es sei denn, er oder sie ist im Zusammenhang mit seiner/ihrer Aufgabe hierzu bevollmächtigt. Nicht ordnungsgemäß befugte Mitarbeiter haben nur Zugang zu Informationen, die sie persönlich betreffen.

5.1.2 Geheimhaltung von Konzelmann-Dokumenten und –Daten

5.1.2.1 Richtlinie

Für die gesamte Zeit, in der ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin für Konzelmann arbeitet, sowie nach seinem/ihrer Verlassen von Konzelmann ist er bzw. sie nicht zur Nutzung oder Offenlegung vertraulicher Informationen von Konzelmann gegenüber einem Dritten befugt, ungeachtet der Tatsache, woher diese Informationen stammen oder wie er/sie in ihren Besitz gekommen ist. Jeglicher Verstoß gegen diese Bestimmung kann zur strafrechtlichen Verfolgung gemäß den geltenden Bestimmungen des Arbeits-, Zivil- oder Strafrechts führen. Insbesondere gelten folgende Informationen als vertraulich: Informationen über das Bestehen und die Konditionen von geschäftlichen Projekten oder Verträgen von Konzelmann, Finanzdaten von Konzelmann und andere geheim zu haltende Informationen wie beispielsweise Informationen über den Umsatz von Produktionsstätten, Rechte an geistigem Eigentum, technologische Informationen, Informationen über die zur Durchführung der üblichen Geschäftstätigkeit verwendete Hard- und Software. Auch Personen, deren Arbeitsvertrag beendet ist oder die nicht mehr durch einen Beschäftigungsvertrag an Konzelmann gebunden sind, sind zur vertraulichen Behandlung all dieser Informationen verpflichtet.

5.2 Schutz des Eigentums von Konzelmann

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Konzelmann sind zur ordnungsgemäßen Nutzung des Eigentums und Vermögens von Konzelmann einschließlich des geistigen Eigentums, der technologischen Daten, der Hard- und Software und der Medien zur Datensicherung, der Immobilien, Ausrüstung, Maschinen und Werkzeuge, Bauteile, Rohstoffe und Barmittel (die „Vermögenswerte“), verpflichtet.

Insbesondere sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Konzelmann verpflichtet,

- die Vermögenswerte gemäß den bei Konzelmann geltenden Regeln und Richtlinien zu nutzen,
- jegliche Vorkehrungen zur Vermeidung einer Nutzung der Vermögenswerte durch unbefugte Dritte (einschließlich Familienangehörige) zu treffen,
- die Vermögenswerte einzig in zulässigen Bereichen bzw. – falls zu Hause – ausschließlich für berufliche Aufgaben zu nutzen,
- alle Passwörter und Codes geheim zu halten, um den Zugang Unbefugter zu den im Rechner hinterlegten Daten von Konzelmann zu verhindern,
- keine bei Konzelmann entwickelte Software – Verfahren, Codes, Handbücher, Broschüren, Schulungen oder sonstige Programme – zu vervielfältigen, sofern kein ausdrücklicher Auftrag seitens eines Mitglieds der Geschäftsführung ergangen ist, und
- beim Verlassen des Unternehmens Konzelmann aus jedwedem Grund (Pensionierung, Ablauf des Beschäftigungsvertrags oder sonstige Gründe) der zuständigen Personalabteilung alle Dokumente, die vorstehend genannte vertrauliche Informationen im Sinne von Abschnitt V enthalten, zurückzugeben, ohne Kopien hiervon zurückzubehalten, sowie alle in ihrem Besitz befindlichen Vermögenswerte.

5.3 Loyalität

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Konzelmann sind bei der Ausführung ihrer Pflichten und Aufgaben zur Loyalität verpflichtet. Eine Position in der Geschäftsführung oder Unternehmensleitung von Konzelmann stellt eine absolute Vollzeitverpflichtung dar, weshalb Führungskräfte nicht befugt sind, eine weitere Stelle innezuhaben oder ein Geschäft zu besitzen bzw. zu betreiben, die/das einen aktiven Einsatz und Zeitaufwand erfordert, der mit den im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Aufgaben nichts zu tun hat. Diese Bestimmung soll nicht das zeitweilige Engagement außerhalb der Arbeitszeiten in einem Geschäft, das einem Ehegatten oder sonstigen Familienangehörigen gehört oder von diesem betrieben wird und keine Konkurrenz zu Konzelmann darstellt, verbieten.

Infolgedessen dürfen keine Aufgaben wahrgenommen werden, die zu einem Interessenskonflikt zwischen dem Mitarbeiter und Konzelmann führen könnten.

5.4 Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt besteht, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder ein naher Verwandter persönliche Vorteile aus einer Transaktion haben könnte, an der das Unternehmen Konzelmann beteiligt ist, oder wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin versucht, für eine Transaktion ein Unternehmen oder eine Person auszusuchen bzw. aussuchen zu lassen, wenn er/sie bzw. der nahe Verwandte ein finanzielles Interesse daran hat. Im Zweifelsfall muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich an seinen/ihren Vorgesetzten wenden, um zu entscheiden, ob die geplante Transaktion einen Interessenkonflikt darstellt oder nicht.

5.5 Alkohol, Drogen und Tabak

Konzelmann untersagt jegliche Verteilung, jeglichen Verkauf, Kauf, Austausch, Besitz und Konsum illegaler Drogen am Arbeitsplatz. Das gleiche Verbot gilt für Alkohol, sofern dessen Konsum nicht ausdrücklich durch die geltenden Betriebsvorschriften gestattet ist. Rauchen am Arbeitsplatz ist – außer in den hierfür bestimmten Bereichen – untersagt.

6 Einhaltung des Verhaltens- und Ethikkodex

6.1 Einhaltung allgemein

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Konzelmann sind gehalten, diesen Ethikcode zu lesen, zu kennen, einzuhalten und gegebenenfalls anderen die Bestimmungen und Richtlinien im Zusammenhang mit ihren Aufgaben am Arbeitsplatz mitzuteilen. Die Geschäftsleitung hat insbesondere darauf zu achten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Konzelmann diesen Code vorzustellen und sicherzustellen, dass diese ihn einhalten.

6.2 Ausnahmen

Sämtliche Ausnahmen zu den in diesem Code niedergelegten Richtlinien und den daraus erwachsenden Regeln bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsleitung von Konzelmann, sofern in diesem Code nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird.

6.3 Verstöße

Hat ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin von Konzelmann Zweifel, ob sein Handeln gegen diesen Code verstößt, wird dringend empfohlen, dass er/sie dies mit seinem/ihrer Vorgesetzten bespricht, um genauere Informationen über den Bereich und die Bedingungen der Anwendung des Ethikcodes zu erhalten.

6.4 Auslegung

Alle Fragen zu Auslegung, Umfang und Anwendung des Ethikcodes sind an die Geschäftsleitung zu richten.

6.5 Sanktionen

Jeder Verstoß gegen den vorliegenden Ethikcode kann von Konzelmann sanktioniert werden. Je nach Schwere des Verstoßes gegen diesen Code und die geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen sind verschiedene sanktionierende Maßnahmen möglich, u.a. eine Abmahnung oder Entlassung des Mitarbeiters.