



# ARBEITSSCHUTZ

## Code of Conduct

### **Verbindliche Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter der Leipold + Döhle GmbH**

#### **Unternehmenskultur und Code of Conduct**

Als wertorientiertes Unternehmen haben wir uns seit jeher auf die Grundwerte verpflichtet, die in unserer Unternehmenskultur ihren Ausdruck finden.

Der Code of Conduct setzt diese Grundwerte in verbindliche Richtlinien zum Verhalten in bestimmten Situationen in unserem Unternehmensalltag um.

Dabei vertraut LEIPOLD + DÖHLE GMBH auch darauf, dass die Mitarbeiter ausgehend von der Unternehmenskultur generell selbstständig mitdenken und in Anwendung des gesunden Menschenverstandes zu handeln wissen.

Wir sind ein weltweit in den unterschiedlichsten Ländern und Kulturen tätiges Unternehmen. LEIPOLD + DÖHLE GMBH ist sich dessen bewusst und erwartet, dass mit den verschiedenen regional geprägten Mentalitäten respektvoll umgegangen wird. Wir handeln lokal, allerdings immer vor dem Hintergrund einer einheitlichen Unternehmenskultur und von Werten und Maximen, die der ganzen Firma gemeinsam sind. Der vorliegende Code of Conduct gilt daher weltweit und darf nicht „regional“ interpretiert werden.

Jede bei LEIPOLD + DÖHLE GMBH beschäftigte Person vertritt täglich LEIPOLD + DÖHLE GMBH, und ihr auftreten wird von Dritten dem Unternehmen insgesamt angerechnet. Aus diesem Grund erwartet LEIPOLD + DÖHLE GMBH, dass sich alle Mitarbeiter dieser Verantwortung in ihrem Tun und Handeln im Zusammenhang mit LEIPOLD + DÖHLE GMBH bewusst sind. Eine umso größere Verantwortung liegt bei den Vorgesetzten aller Stufen, die als Vorbild die Unternehmenskultur und den Code of Conduct vorleben und für dessen Einhaltung in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen sorgen.

### **Geltung und Verbindlichkeit des Code of Conduct**

Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter von LEIPOLD + DÖHLE GMBH ungeachtet der Stellung und des Beschäftigungsgrades verbindlich und somit fester Bestandteil der Arbeitsbedingungen. Nichtbeachtung führt zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung.

### **Verantwortung gegenüber Mitmenschen und Gesellschaft**

Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und elementaren Grundsätze der Wirtschaftsethik sind für uns alle selbstverständlich. Wenn wir in einem konkreten Fall unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten oder eine Entscheidung ethisch vertretbar sind, wägen wir unsere Beweggründe sorgfältig ab und legen im Zweifel die Frage dem Vorgesetzten zur Entscheidung vor.

Diskriminierung aufgrund von z.B. Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer personenbezogener Merkmale darf bei LEIPOLD + DÖHLE GMBH keinen Platz haben. LEIPOLD + DÖHLE GMBH lehnt Kinder- und Zwangsarbeit ab und trägt Sorge für die Umwelt. Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen sind uns ein besonderes Anliegen.

LEIPOLD + DÖHLE GMBH will in jedem Fall auch nur den Anschein unethischen oder illegalen Verhaltens vermeiden. Wir erwarten daher auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie vergleichbaren ethischen Grundsätzen folgen.

Gegenseitiger Respekt, Professionalität, Seriosität, Höflichkeit und Fairness prägen intern wie extern das Verhalten und Auftreten.

Als Arbeitgeber beachtet LEIPOLD + DÖHLE GMBH die geltenden Gesetze und lebt die gestützt auf seine Unternehmenskultur erarbeiteten Grundsätze, bei denen das Individuum als Mensch im Zentrum steht.

LEIPOLD + DÖHLE GMBH distanziert sich von jeglicher politischen oder religiösen Aktivität, die Extremismus fördert oder unserem Eintreten für kulturelle Vielfalt oder Chancengleichheit entgegensteht.

## **Einhaltung der Gesetze**

LEIPOLD + DÖHLE GMBH hält die jeweils geltenden Gesetze ein. Wer die gesetzlichen Vorschriften nicht kennt oder Zweifel über deren Inhalt und Auslegung hat, schaltet den Compliance Officer ein. Die Vorgesetzten sind verantwortlich dafür, dass die unter ihrer Verantwortung arbeitenden Personen instruiert sind und Zugang zu den notwendigen Hilfsmitteln und Informationen haben.

In keinem Fall dürfen zur Erreichung unserer Ziele betrügerische Handlungen und Mittel wie z.B. das Verfälschen von Dokumenten oder das Erstellen von Dokumenten mit unwahrem Inhalt eingesetzt werden.

Wer Verstöße gegen geltendes Recht feststellt oder befürchtet, meldet dies dem zuständigen Vorgesetzten oder direkt dem Compliance Officer mit Kopie an den zuständigen Vorgesetzten.

Ganz besondere Aufmerksamkeit ist bezüglich der folgenden Rechtsgebiete geboten, in welchen das Risiko der Verletzung von Gesetzenormen infolge Unkenntnis oder Fehlinterpretation besonders hoch ist:

- Arbeitsrecht  
(z.B. Mobbing, Sicherheit am Arbeitsplatz).
- Wettbewerbsrecht  
(z.B. Exklusivitätsabsprachen gepaart mit Marktmacht).
- Sicherheit der Produkte / Zulassungen  
und Bewilligungen (z.B. Betriebsbewilligungen).
- Umweltrecht  
(z.B. die Einhaltung von Emissionsvorschriften).
- Außenhandels-, Abgabe- und Zollrecht  
(insbesondere der Versuch, solche Bestimmungen über fingierte Geschäfte oder inhaltlich unwahre Dokumente wie z.B. Unter- oder Überfakturierungen zu umgehen).

## **Integrität und Unabhängigkeit im Geschäftsverkehr**

LEIPOLD + DÖHLE GMBH überzeugt durch die Qualität seiner Produkte und Leistungen, seine technische Kompetenz und das integre Auftreten seiner Mitarbeiter. LEIPOLD + DÖHLE GMBH bekennt sich zu fairem und unverfälschtem Wettbewerb.

LEIPOLD + DÖHLE GMBH übt in seinem Bestreben unabhängig zu sein, Zurückhaltung bei Eingehen von Mitgliedschaften in Vereinigungen, Verbänden und Organisationen.

Wir sprechen keine Wettbewerbskonditionen wie z.B. Preise, Rabatte, Verkaufs- und Zahlungsbedingungen oder technische Leistungsmerkmale ab.

Wir stimmen unser Verhalten nie mit Wettbewerbern ab, so z.B. hinsichtlich der Vertriebskanäle, der Verkaufsgebiete oder der Aufteilung von Marktanteilen und Zielkunden.

Wir lehnen schließlich jedes wettbewerbswidrige Verhalten, so z.B. auch in Form von stillschweigend abgestimmtem Verhalten, ab.

Wer im Zweifel ist, ob ein Verhalten wettbewerbswidrig sein könnte, holt Rat beim Compliance Officer bei gleichzeitiger Information seines Vorgesetzten ein.

LEIPOLD + DÖHLE GMBH respektiert die Geschäftsgeheimnisse und Schutzrechte Dritter und schützt sein eigenes Know-how.

## **Umgang mit Geschäftspartnern und Entscheidungsträgern**

Wann immer wir persönlich oder als Unternehmen von Geschäftspartnern, Entscheidungsträgern oder sonstigen Dritten Geschenke erhalten oder bewirtet werden, oder wenn wir im umgekehrten Fall Geschenke machen oder einladen, sind in dem Fall die jeweils anwendbaren lokalen Gesetze zu beachten. Gegenüber Beamten und öffentlichen Funktionsträgern gelten meist besonders einschränkende Regeln. Unter dem Vorbehalt dieser Grundvoraussetzungen sind insbesondere auch die nachfolgenden Grundsätze zu verstehen.

Erlaubt ist die Annahme von geschäftsüblichen Höflichkeits- oder Werbegeschenken, soweit diese von bescheidenem Wert sind und nicht als geeignet erscheinen, unser Verhalten oder unsere Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen oder uns persönlich in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Schenker bringen. Bargeld nehmen wir bei LEIPOLD + DÖHLE GMBH in keinem Fall an.

Wer Geschenke in Missachtung der obigen Grundsätze erhält, gibt diese dem Schenker zurück. Ist dies nicht möglich, entscheidet der Vorgesetzte über die Verwendung des Geschenks, wobei privater Gebrauch ausgeschlossen ist.

Geschenke, die wir selber machen, müssen sich in jedem Fall an die jeweils geschäftsüblichen Gepflogenheiten halten, ordentlich verbucht sein und dürfen nicht geeignet sein, das Verhalten oder die Geschäftsentscheidungen des Beschenkten zu beeinflussen oder diesen in ein Abhängigkeitsverhältnis zu uns zu bringen. Der Wert der gemachten Geschenke muss den konkreten Umständen angemessen sein.

Bewirtungen und Unterhaltungsangebote können unter folgenden Voraussetzungen angenommen bzw. angeboten werden:

- Die Einladung muss freiwillig, also nicht auf Veranlassung oder Druck des Eingeladenen, erfolgen.
- Die Einladung darf nicht geeignet sein, das Verhalten oder die Geschäftsentscheidungen des Eingeladenen zu beeinflussen oder diesen in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Einladenden zu bringen.
- Die Bewirtung bzw. Unterhaltung darf den jeweils geschäftsüblichen Rahmen nicht sprengen.
- Der Anlass muss hinsichtlich der Art, des Ortes und der Kosten den konkreten Umständen und insbesondere dem Ruf von LEIPOLD + DÖHLE GMBH angemessen sein.
- Einladungen eines Geschäftspartners zu Anlässen, die ausschließlich oder überwiegend Vergnügungszwecken dienen, dürfen nicht regelmäßig wiederkehrend angenommen werden.

Diese Grundsätze gelten insbesondere auch für Rahmenprogramme zu Seminaren, Vorträgen und Schulungen, wobei bei diesen Anlässen besondere Zurückhaltung zu üben ist.

Für Einkäufer können restriktivere oder zusätzliche Regeln erlassen werden.

Mitarbeiter von LEIPOLD + DÖHLE GMBH können persönliche Beziehungen zu Geschäftspartnern über gesellschaftliche Veranstaltungen oder ähnliches aufbauen, die mit gelegentlichen Höflichkeitsgeschenken und Bewirtungen im oben erläuterten Rahmen verbunden sind.

Grundsätzlich gilt, dass LEIPOLD + DÖHLE GMBH Dritte nicht besticht („schmiert“) und sich in seinen Entscheidungen nicht durch sachfremde Vorteile beeinflussen lässt.

Als strikt untersagte Bestechung wird die Zuwendung oder Annahme von Geld, geldwerten Leistungen wie Rabatte auf persönliche Einkäufe, Sachwerte oder sonstige Vorteile verstanden, wenn diese mit der Absicht verbunden oder geeignet sind, ein bestimmtes Verhalten des Empfängers zu beeinflussen oder diesen in ein Abhängigkeitsverhältnis zu bringen. Dies gilt auch dann, wenn die Zuwendung erkennbar zur Umgehung des Verbots in Form einer wirtschaftlich unbegründeten, nicht ordentlich verbuchten oder vertraglich spezifizierten Aufwandsentschädigung oder Provision oder sonst wie über Dritte ausgerichtet wird.

Wer in einem konkreten Fall im Zweifel über die Einhaltung der obigen Grundsätze ist, so insbesondere über die Angemessenheit des Werts von Geschenken und Einladungen oder über deren geschäftsüblichen Charakter, hält zwingend Rücksprache mit seinem Vorgesetzten.

## **Spenden und Sponsoring**

Spenden sind von konkreten Geschäftsvorgängen unabhängige Zuwendungen an Einrichtungen und Personen für einen LEIPOLD + DÖHLE GMBH bekannten, gemeinnützigen Zweck.

Für Spenden von LEIPOLD + DÖHLE GMBH gelten folgende Richtlinien:

- Sie dienen der Pflege des Ansehens von LEIPOLD + DÖHLE GMBH im Sinne der good corporate citizenship.
- Sie haben einen geographischen Bezug zur jeweils handelnden LEIPOLD + DÖHLE GMBH Einheit.
- Sie sind mit keiner konkreten Gegenleistung verbunden.
- Spenden an Organisationen, in denen Beschäftigte von LEIPOLD + DÖHLE GMBH aktiv sind, werden bevorzugt.
- Der Spendenzweck muss möglichst konkret definiert sein und die Spende darf nicht nur einen allgemeinen Unkostenbeitrag unter vielen darstellen.

Auf Wunsch von Geschäftspartnern können Spenden gemacht werden, die nicht allen oben genannten Kriterien entsprechen, wenn nachweislich sichergestellt ist, dass die zu bedenkende Organisation vom Geschäftspartner unabhängig und gemeinnützig ist, und die Spende nicht im Zusammenhang mit einem konkreten Geschäftsabschluss steht.

Von Spenden zu unterscheiden ist Sponsoring. Dabei handelt es sich um Zuwendungen von LEIPOLD + DÖHLE GMBH an Organisationen in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Freizeit, die im Rahmen des Marketings geleistet werden, und die verbunden sind mit einer konkreten Gegenleistung, wie z.B. Werbung.



## Interessenskonflikte

Interessenskonflikte entstehen, wenn ein Geschäftsvorgang private Interessen der handelnden Person oder von ihr nahestehenden Personen direkt oder indirekt berührt. Als nahestehende Personen sind insbesondere Verwandte, Verschwägerte, enge Freunde und Lebenspartner zu verstehen.

Interessenskonflikte können unabhängig davon, ob konkrete Interessen von LEIPOLD + DÖHLE GMBH gefährdet werden, das Ansehen von LEIPOLD + DÖHLE GMBH beeinträchtigen, Schaden verursachen und insbesondere auch die sich in einem Interessenskonflikt befindenden Mitarbeiter in Schwierigkeiten bringen. Interessenskonflikte sind daher offen zu legen.

Unter Interessenskonflikte fallen beispielsweise:

- Die Anstellung von nahestehenden Personen.
- Beteiligungen von mehr als 1% an Unternehmungen oder Unternehmensgruppen, mit denen LEIPOLD + DÖHLE GMBH in Geschäftsbeziehungen oder in einem Wettbewerbsverhältnis steht, aber auch die Ausübung einer formellen oder faktischen Organfunktion (Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Geschäftsführer bzw. die tatsächliche, nicht formell bekundete Ausübung solcher Funktionen) in solchen Unternehmungen sowie ein Beraterverhältnis zu diesen.
- Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen bzw. mit Unternehmungen, wenn eine nahe stehende Person daran maßgeblich finanziell beteiligt ist, eine Organfunktion bekleidet oder sonst wie die Entscheidungen solcher Unternehmungen maßgeblich beeinflusst.
- Mitgliedschaft in Organisationen, deren Ziele und Tätigkeiten einen konkreten Bezug zu den in Frage stehenden Geschäftsbeziehungen haben.

- Politische Ämter oder Mitgliedschaften in staatlichen oder halbstaatlichen Organisationen, soweit diese im weitesten Sinne regulatorische oder überwachende Kompetenzen über eine Gruppengesellschaft von LEIPOLD + DÖHLE GMBH haben, oder soweit diese Tätigkeit einen direkten Bezug zu einem konkreten Geschäft von LEIPOLD + DÖHLE GMBH, wie z.B. einem Baubewilligungsverfahren hat.
- Überordnung über, sowie Führung und Überwachung von nahestehenden Personen, soweit diese ebenfalls bei LEIPOLD + DÖHLE GMBH beschäftigt sind.

Potenzielle Interessenskonflikte sind rechtzeitig durch den betroffenen Mitarbeiter den zuständigen Vorgesetzten offen zu legen. Diese entscheiden darüber, wie der Interessenskonflikt gelöst werden kann, so z.B. indem ein fragliches Geschäft in die Verantwortung einer Person gelegt wird, die der im Interessenskonflikt stehenden Person nicht untergeordnet sein darf.

Nicht gestattet sind Nebenbeschäftigungen außerhalb von LEIPOLD + DÖHLE GMBH, die geeignet sind, die ordentliche Erfüllung der Aufgaben des Mitarbeiters bei LEIPOLD + DÖHLE GMBH zu beeinträchtigen, sowie in jedem Fall Beratungsmandate für Dritte, mit denen LEIPOLD + DÖHLE GMBH geschäftliche Kontakte unterhält oder zu denen LEIPOLD + DÖHLE GMBH in einem Wettbewerbsverhältnis steht.

## **Einhaltung des Code of Conduct**

Wer in einer konkreten Situation Zweifel darüber hat, wie er sich in Übereinstimmung mit der LEIPOLD + DÖHLE GMBH Unternehmenskultur und dem Code of Conduct zu verhalten hat, bespricht dies mit seinen Dienstwegvorgesetzten.

Wer einen Verstoß gegen die Regeln des Code of Conduct feststellt oder vermutet, kann dies direkt an den Compliance Officer melden.

Der Compliance Officer veranlasst eine unabhängige und verhältnismäßige Untersuchung unter Beachtung der jeweils geltenden Vorschriften des Datenschutzes. Insbesondere ist die Person, die eines Verstoßes gegen den Code of Conduct verdächtigt wird, zu gegebener Zeit über die Untersuchung zu informieren, und es ist ihr Gelegenheit zu geben, die über sie gegebenenfalls erhobenen Daten zu berichtigen.

Die Vertraulichkeit der erwähnten Meldungen ist zu wahren, besonders die Identität des Hinweisgebers gegenüber dessen Vorgesetzten und jenen Personen, die eines Verstoßes gegen die Einhaltung des Code of Conduct verdächtigt werden.

Maßnahmen gegen Mitarbeiter, die Meldungen in gutem Glauben gemacht haben, sind untersagt.