



Kieback&Peter



Code of Conduct / Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
1 Compliance bei Kieback&Peter	4
2 Verhalten im Umgang mit Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern	4
3 Korruptionsverbot, Zuwendungen in Form von Einladungen, Bewirtungen und Geschenken	5
4 Arbeitsbedingungen, Anlagen- und Produktsicherheit und Gesundheit	5
5 Umweltschutz	6
6 Exportkontrolle und Geldwäschebekämpfung.....	6
7 Vermeidung von Interessenkonflikten.....	6
8 Fairness im Unternehmen, Anti-Diskriminierung.....	6
9 Faire Löhne und Leistungen	7
10 Menschenrechte, keine Kinderarbeit, Arbeitsrechte, kein unethisches Recruitment und Vereinigungsfreiheit.....	7
11 Datenschutz	8
12 Schutz von Know-How, Geistigem Eigentum, Patenten und Betriebsgeheimnissen – keine Plagiate.....	8
13 Ordnungsgemäße Geschäftsinformationen, Offenlegung sowie genaue Aufzeichnungen	8
14 Konsequenzen bei Verstößen	8
15 Unterstützung der Mitarbeiter durch Compliance und Meldung von Verstößen – Beschwerdemechanismus.....	8

*Alle personenbezogenen Formulierungen gelten unabhängig von der gewählten Form immer gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d). Auf die ständige parallele Verwendung aller geschlechterspezifischen Begriffsausbildungen wird zum Zwecke der leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit, ohne jede Diskriminierungsabsicht, verzichtet.

Einleitung

Gegründet, um Lösungen zu finden, realisiert Kieback&Peter Lösungen für nachhaltige Gebäude seit 1927. Wir glauben, dass die Herausforderungen unserer Zeit auch mit den Gebäuden verbunden sind, in denen wir leben und arbeiten. Diese Herausforderungen erfordern eine verlässliche Partnerschaft und Nachhaltigkeit. Hierzu bekennen wir uns.

Wir sind überzeugt, dass sich nachhaltige Gebäude nur aus einer nachhaltigen Unternehmenskultur entwickeln können. Dabei sind wir überzeugt, dass eine nachhaltige Kultur nur auf Verantwortungsbewusstsein und rechtlich korrektem Verhalten aufgebaut werden kann. Das soll von uns allen bei Kieback&Peter gelebt werden. Eine nachhaltige Kultur erwarten wir aber nicht nur von uns, sondern auch von Geschäftspartnern und Kunden. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass Kieback&Peter und wir alle weiterhin den Ruf eines verlässlichen und fairen Partners genießen. Mit diesem Verhaltenskodex wollen wir auf der einen Seite Fehlverhalten verhindern und auf der anderen Seite integres und regeltreues Verhalten fördern.

1 Compliance bei Kieback&Peter

Compliance bedeutet Regelkonformität und hat das Ziel, durch vorbeugende Unternehmensorganisation und andere Maßnahmen die **Einhaltung gesetzlicher und anderer Pflichten** sicherzustellen. Compliance soll die Risiken von Sanktionen, finanziellen Verlusten und Reputationsschäden vermeiden, die sich aus Verstößen ergeben. Compliance dient dem Schutz des Unternehmens, der Mitarbeiter sowie der Führungskräfte vor den negativen Folgen von Verstößen.

Wir haben einen [Compliance Beauftragten](#) ernannt. Dessen Aufgabe ist die Implementierung und stetige Weiterentwicklung unseres Compliance Management Systems. In diesem Zusammenhang unterstützt er uns alle durch Beratung bei Compliance-Angelegenheiten und sorgt für geeignete Schulungsmaßnahmen. Darüber hinaus steht der Compliance Beauftragte neben der Unternehmensführung und den Vorgesetzten bei Hinweisen auf Verstöße als Ansprechpartner zur Verfügung. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter bei Kieback&Peter sind aufgerufen, den Compliance Beauftragten bei seinen Aufgaben zu unterstützen.

Compliance betrifft uns alle bei Kieback&Peter und ist damit untrennbar mit jeder dienstlichen oder geschäftlichen Handlung oder Entscheidung verbunden. Es ist demnach stets zu prüfen, ob die dienstliche oder geschäftliche Handlung oder Entscheidung den Compliance-Anforderungen entspricht.

Eine besondere Vorbildfunktion kommt den Führungskräften von Kieback&Peter zu – Compliance ist unmittelbare Führungsaufgabe:

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung und Einhaltung dieses Verhaltenskodex, der gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen sowie sonstigen Compliance-Regeln in den ihnen zugewiesenen Bereichen verantwortlich. Diese Verantwortung schließt ein, in ihrem Bereich auftretende oder vermutete Verstöße aufzugreifen und sich gegebenenfalls an die Unternehmensführung oder den Compliance Beauftragten zu wenden.

2 Verhalten im Umgang mit Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern

Der Ruf von Kieback&Peter wird durch das Auftreten jedes Einzelnen bei Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern geprägt. Wir leben das Prinzip der **verlässlichen Partnerschaft** und erwarten von allen Führungskräften und Mitarbeitern ein faires, angemessenes und professionelles Auftreten gegenüber Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern.

Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln schützen den fairen und freien Wettbewerb. Das verhindert Wettbewerbsverzerrungen. Aus diesem Grund verbietet das Kartellrecht Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die den **freien und fairen Wettbewerb** verhindern oder einschränken sollen. Dazu zählt auch der Missbrauch einer marktbeherrschenden

Stellung. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht können empfindliche Bußgelder und Strafen zur Folge haben und auch den guten Ruf von Kieback&Peter nachhaltig schädigen.

Wir beteiligen uns am Wettbewerb ausschließlich mit rechtmäßigen und fairen Mitteln und halten uns uneingeschränkt an die Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln. Für jeden einzelnen von uns gilt daher die Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten.

Preisabsprachen oder sonstige Absprachen mit Wettbewerbern, die den freien und fairen Wettbewerb verhindern oder einschränken, sind allen Mitarbeitern von Kieback&Peter strikt untersagt. Bei Kontakten zu Wettbewerbern tauschen wir keinerlei Informationen aus, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten zulassen.

Dies betrifft insbesondere Informationen über unternehmensinterne Angelegenheiten, wie z.B. Preise, Preisgestaltungen, Kosten, Geschäftsplanungen, Organisation und Abläufe oder sonstige vertrauliche Informationen. In Zweifelsfällen bei wettbewerbs- oder kartellrechtlichen Themen ist stets der Compliance Beauftragte zu konsultieren.

3 Korruptionsverbot, Zuwendungen in Form von Einladungen, Bewirtungen und Geschenken

Unser Erfolg am Markt beruht auf Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht auf unlauteren Zuwendungen beruhen. Wir dulden keine korrupten Praktiken und bekennen uns ausdrücklich zur **Bekämpfung jeglicher Form von Korruption**, insbesondere in Form von **Bestechung, Betrug sowie Erpressung**.

Zuwendungen in Form von Einladungen, Bewirtungen und Geschenken entsprechen üblichen Geschäftspraktiken und sind zulässig, vorausgesetzt, dass bestimmte Regeln und rechtliche Schranken eingehalten werden. Sie bergen jedoch Potential für schwerwiegende Rechts- und Gesetzesverstöße und können damit unseren guten Ruf von Kieback&Peter erheblich schädigen. Eine zunächst unverfänglich erscheinende Situation kann sich leicht in die falsche Richtung entwickeln und unter Umständen sogar als Korruptionsfall enden. Zuwendungen jeglicher Art müssen deshalb stets angemessen sein und vollständig transparent erfolgen.

Bei Amtsträgern ist ganz besondere Zurückhaltung geboten, da bei diesen bereits das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen ohne eine Beeinflussung der Amtsausübung unter Strafe stehen kann.

4 Arbeitsbedingungen, Anlagen- und Produktsicherheit und Gesundheit

Gemeinsam setzen wir uns mit allen Kräften für den Arbeitsschutz, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie für Produktsicherheit bei Kieback&Peter ein, denn jeder Unfall bedeutet menschliches Leid für die Betroffenen und die Familien. Dazu zählt eine angemessene persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsplatz-Ergonomie, die Sicherheit im Umgang mit Maschinen, die Notfallvorsorge, ein Stör- und Unfallmanagement und der Brandschutz.

Wir wissen, dass der Ausfall von Mitarbeitern den Betriebsablauf stört, die Qualität unserer Arbeit und die Zufriedenheit unserer Kunden beeinträchtigt und damit den Erfolg des Unternehmens gefährdet.

Wir haben einen [Betriebsarzt](#) sowie eine [Fachkraft für Arbeitssicherheit](#) bestellt. Diese beraten uns in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

5 Umweltschutz

In einem auf Nachhaltigkeit fokussierten Unternehmen trägt jeder Mitarbeiter zum **Schutz von Mensch und Umwelt** sowie zum Tierschutz, Bewahrung der Artenvielfalt, einer verantwortungsbewussten Landnutzung und Vermeidung von Entwaldung im Rahmen seines Arbeitsumfelds und Aufgabenerfüllung bei. Wir halten alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sowie unternehmensinterne Richtlinien und Vorschriften zum Umweltschutz, insbesondere zur Bodenqualität, Wasserqualität und zum sparsamen Wasserverbrauch sowie zur Luftqualität ein und stellen ein verantwortungsbewusstes Management natürlicher Ressourcen, Abfallreduzierung, Recycling sowie Chemikalienmanagement sicher. Insbesondere streben wir Klimaneutralität über einen sparsamen Energieverbrauch, eine fortwährende Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen bzw. Dekarbonisierung und eine Förderung erneuerbarer Energien an.

6 Exportkontrolle und Geldwäschebekämpfung

Kieback&Peter ist ein international agierendes Unternehmen. Damit müssen wir bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten die einschlägigen Exportkontrollvorschriften sowie mögliche Wirtschaftssanktionen beachten. Die Mitarbeiter sollen bei der Entscheidung über den Import oder Export von Produkten prüfen, ob dieser Vorgang der Exportkontrolle unterliegt. Ebenso beachten wir die jeweils geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche.

7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir alle haben darauf zu achten, dass unsere persönlichen oder finanziellen Interessen nicht mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Unvermeidbare persönliche Interessenkonflikte legen wir umgehend unseren Vorgesetzten offen. Im Zweifelsfall kann der Compliance Beauftragte eingeschaltet werden. Dabei beachten wir insbesondere folgende Regeln:

- Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für das Unternehmen erfolgen ausschließlich unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten und im Interesse von Kieback&Peter.
- Bei Geschäften, bei denen Mitarbeiter selbst, ihre Familienangehörigen oder nahestehende Personen wirtschaftlich beteiligt sind, vertreten Mitarbeiter das Unternehmen nur nach ausdrücklicher vorheriger Zustimmung ihrer Vorgesetzten.
- Vor der Aufnahme von Nebentätigkeiten wird die vorherige Zustimmung der Personalabteilung eingeholt. Mitarbeiter dürfen keine Nebentätigkeiten oder sonstige eigenen Geschäftsinteressen verfolgen, die zu einem Konflikt mit den Unternehmensinteressen führen können.

8 Fairness im Unternehmen, Anti-Diskriminierung

Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von einer fairen, kooperativen Zusammenarbeit und Teamgeist geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören dabei zu unseren Grundüberzeugungen.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu einem verantwortungsbewussten und integren Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

Wir erwarten von allen, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Wir dulden daher keinerlei unfaire Behandlung, Diskriminierung, Einschüchterung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderungen, Abstammung, Religion, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung oder sexueller Orientierung.

9 Faire Löhne und Leistungen

Die gezahlten bzw. erbrachten Löhne und Leistungen entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen Löhnen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

10 Menschenrechte, keine Kinderarbeit, Arbeitsrechte, kein unethisches Recruitment und Vereinigungsfreiheit

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte stellt für uns eine wesentliche Grundlage für das unternehmerische Handeln dar.

Wir lehnen jegliche Nutzung von **Zwangs- und Pflichtarbeit** sowie jegliche Form von **moderner Sklaverei** und Menschenhandel ab. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit kommen nicht zum Einsatz. Arbeitsverhältnisse gründen auf Freiwilligkeit und können von Beschäftigten nach eigenem Willen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist beendet werden.

Beschäftigte erhalten bei Anstellung einen **Vertrag in der ihnen verständlichen Sprache** und hinreichend dokumentierter Form (z.B. schriftlich oder digital), der dem jeweils anwendbaren Recht entspricht und in dem ihre Rechte und Pflichten wahrheitsgemäß und verständlich geregelt sind.

Darüber hinaus dürfen Lieferanten und Geschäftspartner potenzielle Beschäftigte nicht über die Art der Arbeit täuschen, von ihnen keine Einstellungsgebühren oder unangemessene Transportkosten verlangen sowie Pässe oder andere Ausweisdokumente beschlagnahmen, vernichten, verbergen oder den Zugriff verwehren oder deren Bewegungsfreiheit einschränken oder von den Beschäftigten grundlos verlangen, bereitgestellte Unterkünfte unfreiwillig zu nutzen.

Wir achten das Recht auf **menschenwürdige Lebensbedingungen** von Minderheiten, Schutzbedürftigen und lokalen / indigenen Gemeinschaften.

Wir stellen sicher, dass die Beauftragung bzw. der **Einsatz von Sicherheitskräften** nicht zu Menschenrechtsverletzungen führt. Wir werden weder direkt oder indirekt zur Unterstützung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften beitragen, die unrechtmäßig Kontrolle über Abbaustätten, Transportwege und vorgelagerte Akteure in der Lieferkette ausüben.

Wir beachten das Verbot der **widerrechtlichen Zwangsräumung** und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern.

Kinderarbeit ist untersagt. Wir beachten die jeweils gültigen nationalen und internationalen Standards und festgelegten Vorschriften zum gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern. Außerdem stellen wir sicher, dass junge Arbeitnehmer (jünger als 17 Jahre) keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden.

Es wird gewährleistet, dass die **Arbeitszeit** mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche entspricht. Wenn keine gesetzlichen Vorgaben bzw. Mindestnormen vorhanden sind, soll der internationale Standard der ILO von maximal 48 Stunden pro Woche und einer Pause von mindestens 24 Stunden alle sieben Tage gelten. Pro Woche dürfen laut ILO maximal 12 Überstunden zeitweise und in Notfällen, wie bei dringenden Reparaturarbeiten, absolviert werden.

Das Grundrecht, **Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen** zu bilden und ihnen beizutreten, wird anerkannt. Wo dieses Recht durch lokale Gesetze beschränkt ist, sollen alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung gefördert werden. Damit wird die Vereinigungsfreiheit und das Führen von Tarifverhandlungen gewährleistet.

11 Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten hat bei uns einen hohen Stellenwert. Deshalb darf jegliche Erhebung, Speicherung, Übermittlung, Bekanntgabe und jede sonstige Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten nur unter strikter Einhaltung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgen.

Wir alle sind verpflichtet, aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Das gilt unter anderem auch für die auf Mobiltelefonen, Laptops oder anderen mobilen Geräten vorhandenen personenbezogenen Daten.

12 Schutz von Know-How, Geistigem Eigentum, Patenten und Betriebsgeheimnissen – keine Plagiate

Knowhow, Geistiges Eigentum, Patente und Betriebsgeheimnisse sind wesentliche Faktoren für den wirtschaftlichen Erfolg von Kieback&Peter. Daher kann dem Unternehmen die unbedachte oder unerlaubte Weitergabe derartiger vertraulicher Informationen einen großen wirtschaftlichen Nachteil bereiten. Wir haben daher sämtliches Knowhow, Geistiges Eigentum, Patente sowie Betriebsgeheimnisse besonders zu schützen und strikt vertraulich zu behandeln. Ebenso werden fremdes Knowhow, fremdes Geistiges Eigentum, fremde Patente sowie fremde Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von uns geachtet und respektiert. Verfahren und Prüfungen zur Vermeidung von gefälschten Teilen bzw. Plagiaten werden angewandt.

13 Ordnungsgemäße Geschäftsinformationen, Offenlegung sowie genaue Aufzeichnungen

Wir veröffentlichen Geschäftsdaten und berichten über unsere Geschäftstätigkeiten wahrheitsgetreu und im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen.

Ferner verpflichten wir uns zum Führen genauer Aufzeichnungen.

14 Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Regeln und Vorgaben dieses Verhaltenskodex können dazu führen, dass sich der einzelne Mitarbeiter und unser Unternehmen sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen. In gravierenden Fällen drohen Strafen (einschließlich Haftstrafen), Bußgelder und der Ausschluss von Aufträgen. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, für Mitarbeiter zu arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

15 Unterstützung der Mitarbeiter durch Compliance und Meldung von Verstößen – Beschwerdemechanismus

Unser Compliance Beauftragter steht als Ansprechpartner zur Verfügung, um Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex oder zu übrigen Compliance-Themen zu beantworten.

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, ihren Vorgesetzten oder den Compliance Beauftragten anzusprechen, wenn Anhaltspunkte für die Verletzung gesetzlicher oder unternehmensinterner Regelungen sowie sonstiger Compliance-Regeln vorliegen. Das kann verhindern, dass aus kleinen (lösbaren) Problemen große werden.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, sich mit Beschwerden oder anderen Anliegen an die folgende E-Mailadresse zu wenden:

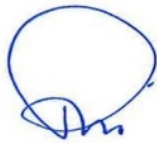
- compliance@kieback-peter.de.

Außerdem haben wir eine interne Meldestelle eingerichtet unter

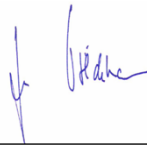
- <https://notify.kieback-peter.com>

unter den Meldungen vertraulich abgegeben werden können.

Jegliches Anliegen oder Hinweis wird vom Compliance Beauftragten und der Geschäftsleitung aufgegriffen. Es wird sichergestellt, dass Hinweise vertraulich behandelt und Hinweisgeber vor Vergeltung geschützt werden.



Christoph Ritzkat
Geschäftsführung



Jan Wiechmann
Geschäftsführung