

Code of Conduct

Unsere Werte sind das Rückgrat für unsere Haltung. Aber wie handeln wir im Arbeitsalltag?

Als erfahrenes und modernes Familienunternehmen haben wir eine klare Vorstellung, wie wir uns gegenüber unserer Umwelt und unseren Mitmenschen verhalten wollen. Unsere gemeinsame Verantwortung bei Piepenbrock ist es, ökonomisch, ökologisch und sozial zu handeln. Der vorliegende Code of Conduct beschreibt unser Wertesystem und dient als konkrete Anweisung für ein faires, rechtmäßiges und nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag sowie als ethische Orientierung und Entscheidungshilfe.

An wen richtet sich der Code of Conduct?

Der Code of Conduct gilt für die gesamte Piepenbrock Unternehmensgruppe und ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsführung verbindlich. Der Code of Conduct soll dabei helfen, unsere Grundsätze zu verstehen, danach zu handeln und für die Zukunft zu erhalten. Besondere Verantwortung trägt dabei die Managementebene, die mit ihrem Verhalten und ihren Entscheidungen die Grundlage zu ethisch korrektem Verhalten bildet.

Die im Code of Conduct definierten Erwartungen sehen wir grundsätzlich auch für unsere Geschäftspartner und Lieferanten als verpflichtend. Für Geschäftspartner und Lieferanten gilt darüber hinaus ein eigener Verhaltenskodex.

Wie nutze ich den Code of Conduct?

Der Code of Conduct soll bei rechtlichen oder ethischen Fragen im Arbeitsalltag als Orientierungshilfe dienen und dabei hel-

fen, die richtige Entscheidung zu treffen. Ob ein Verhalten in jeder Hinsicht ethisch einwandfrei und gesetzeskonform ist, ist nicht immer leicht zu beurteilen. Auch kann der Code of Conduct nicht alle eventuell auftretenden Situationen erfassen.

Kommen Sie im Arbeitsalltag in eine Situation, in der sich moralische, gesetzliche oder ethische Probleme stellen, dann können die folgenden Fragen die Entscheidungsfindung erleichtern:

- Steht die Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen unseres Unternehmens?
- Bin ich davon überzeugt, dass die Entscheidung legal ist und nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstößt? Würde ich in vergleichbaren Fällen gleich entscheiden?
- Würde ich die Entscheidung auch dann so treffen, wenn diese Entscheidung am nächsten Tag in einer Zeitung veröffentlicht wird und Familie, Freunde und Bekannte davon lesen würden?

Bei Unsicherheiten oder Fragen zu dem Verhaltenskodex wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, um die weitere Vorgehensweise gemeinsam zu besprechen.



**Arnulf und Olaf Piepenbrock,
Geschäftsführende
Gesellschafter**

Code of Conduct

Unsere Grundsätze

Geltendes Recht

- Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene ein.
- Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent sowie in Übereinstimmung mit geltendem Recht.

Vertrauen und Respekt

- Wir halten Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein. Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.
- Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte unserer Geschäftspartner und Kollegen.
- Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten an. Weder bevorzugen noch benachteiligen wir Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften.
- Wir untersagen jegliche Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.
- Wir fördern Diversität und Inklusion, als Teil eines ganzheitlichen, fairen gesellschaftlichen Fortschritts. Als Unternehmen setzen wir uns für ein vorurteilsfreies und tolerantes Umfeld ein und möchten die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranbringen.
- Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden sowie alle Geschäftspartner und Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen.

- Wie die Piepenbrock Unternehmensgruppe Menschenrechte in ihrer Geschäftstätigkeit fördert und umsetzt, wird in der Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie definiert.

Finanzielle Integrität

- Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung auf und dokumentieren sie. Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sind unzulässig.

Korruption

- Wir tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption. Wir lassen uns in unseren Geschäftsentscheidungen und unserem Verhalten nicht durch Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen beeinflussen.
- Wir wählen Lieferanten und Dienstleister sorgfältig nach sachlichen Kriterien aus und treffen geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse von Piepenbrock.

Interessenskonflikte

- Wir trennen geschäftliche und private Interessen strikt. Unsere Entscheidungen treffen wir auf Grundlage eines soliden sachlichen Urteils, welches nicht durch Begünstigungen, durch persönliche Beziehungen und Meinungen, beeinflusst wird. Geschäftspartner dürfen bei geschäftlichen Entscheidungen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.
- Unsere Mitarbeiter nutzen ihre Tätigkeit bei Piepenbrock nicht zur Erlangung privater Vorteile.

Code of Conduct

Wettbewerb

- Wir handeln in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht. Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für die freie Marktentwicklung zum Nutzen des Gemeinwohls.
- Wir treffen keine Absprachen oder abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern über Preise, Preiserhöhungen, Konditionen oder Kapazitäten mit dem Ziel oder der Folge, den Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verfälschen.
- Wir sind uns des Werts von unternehmenseigener Expertise bewusst und schützen diese sorgfältig. Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.
- Wir achten das geistige Eigentum von Geschäftspartnern und Mitbewerbern.
- Wir untersagen die Verwendung, Weiterverarbeitung oder das Inverkehrbringen von Plagiaten.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

- Wir halten uns an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die gegen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen verhängt werden.

Sicherheit

- Wir berücksichtigen alle rechtlichen und technischen Vorgaben sowie Standards für Produktsicherheit.
- Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Unser Anspruch ist es daher, ihnen sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.
- Wir halten die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein sowie überprüfen und verbessern aktiv die Sicherheitsstandards.
- Wir führen regelmäßige Unterweisungen durch, um unsere Mitarbeiter für die Gefahren am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen.

Datenschutz, Plagiate und geistiges Eigentum

- Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

Wahrung der Identität und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

- Wir setzen uns für den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Wahrung der Identität von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder anderen Dritten ein, die bekannte oder mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden. Die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen darf in keinem Fall negative oder repräsentative Maßnahmen für den Meldenden zur Folge haben.

Spenden und Sponsoring

- Wir spenden grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele den Grundsätzen einer demokratischen Rechtsordnung oder dem Wesen unserer Unternehmensführung widersprechen.
- Als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft leisten wir Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, Sport, Kunst und Kultur sowie für soziale und humanitäre Projekte.
- Alle Spenden sind transparent und nachvollziehbar, d. h. die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende sind bekannt, Grund und Verwendungszweck der Spende sind rechtlich vertretbar.

Code of Conduct

Nachhaltigkeit

- Wir berücksichtigen bei unserem unternehmerischen Handeln gleichermaßen ökologische, ökonomische und soziale Ziele.
- Wir greifen die Bedürfnisse unserer Geschäftspartner auf, um sie auf gemeinschaftlicher Basis langfristig zu unterstützen.
- Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen.
- Die Maßnahmen zum Umweltschutz und zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt sind in unserer Umweltrichtlinie definiert.

Wie wird der Code of Conduct umgesetzt?

Damit die mit dem Code of Conduct vermittelten Werte von allen Piepenbrockern und Piepenbrockerinnen gelebt werden, müssen die Inhalte bekannt und bewusst sein. Diese werden im Rahmen der Einarbeitung sowie in regelmäßig stattfindenden Schulungsformaten vermittelt und sind über das Intranet und die Webseite abrufbar.



Hier finden Sie unsere Werte und den Code of Conduct :

Um Verstößen und Hinweisen auf Fehlverhalten angemessen nachzugehen, haben wir ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeitern des Unternehmens, Mitgliedern der Geschäftsleitung, Geschäftspartnern und Dritten zur Verfügung steht. Es hilft dabei, Rechts- und Regelverstöße aufzudecken, zu untersuchen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Wenn Sie Hinweise zu tatsächlichen oder vermuteten Gesetzesverstößen in Bezug auf unser Unternehmen, Verstöße gegen den Code of Conduct oder gegen Unternehmensrichtlinien melden möchten, haben Sie die Möglichkeit sich (auch anonym) an unsere Ombudsperson zu wenden. Die Ombudsperson wird die Angelegenheit mit Ihnen besprechen, die Sachlage bewerten und eine Empfehlung zu Folgemaßnahmen sowie alle dafür erforderlichen Informationen unter Beachtung der Vertraulichkeit an die zuständige Stelle im Unternehmen weiterleiten.

Ein mündlich abgegebener Hinweis wird nur dann an die für Compliance im Unternehmen zuständige Person oder Abteilung weitergegeben, wenn der Hinweisgeber ausdrücklich zustimmt. Der Hinweisgeber kann sich auch nach einem vertraulichen Gespräch dazu entschließen, gar keine Informationen freizugeben.

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht als Reaktion auf die Abgabe eines Hinweises oder die Unterstützung bei der Abgabe eines Hinweises benachteiligen oder ihnen Nachteile androhen, sofern zumindest hinreichender Grund zu der Annahme bestand, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen.