

Verhaltenskodex Heinrich Kopp GmbH



Clever sein.
Kopp einschalten.

Kopp

EINLEITUNG

GRUNDSÄTZE

1) MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- a) *Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander*
- b) *Datenschutz und Verwendung elektronischer Medien*
- c) *Verhalten im Unternehmen*
- d) *Schutz vor Belästigung*
- e) *Vertrauliche Informationen*
- f) *Arbeitssicherheit*

2) PRODUKTE: FORSCHUNG, ENTWICKLUNG, HERSTELLUNG UND HAFTUNG

- a) *Fairer Wettbewerb*
- b) *Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und Schutzrechten*
- c) *Zusammenarbeit mit Behörden*
- d) *Umweltschutz*
- e) *Produktsicherheit*
- f) *Lieferkettenverantwortung*

3) HANDEL UND VERTRIEB

- a) *Bestechung und Korruption*
- b) *Vorteilsannahme und -gewährung*
- c) *Geldwäsche*
- d) *Export*

4) BERICHTERSTATTUNG UND DOKUMENTATION

- a) *Finanzberichterstattung und Dokumentationspflichten*
- b) *Umgang mit Medien und staatlichen Stellen*

5) BEACHTUNG DURCH GESCHÄFTSPARTNER UND LIEFERANTEN

6) RECHTSFOLGEN BEI NICHTBEACHTUNG

EINLEITUNG

Kopp nimmt am fairen Wettbewerb teil und hat sich vorgenommen, durch seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹, aber auch in Zusammenarbeit mit seinen Geschäftspartnern und Lieferanten seine Innovationskraft, die Qualität seiner Produkte und die Zuverlässigkeit und Ordnungsmäßigkeit seiner Herstellungs- und Lieferkette am Markt erfolgreich zu sein und dabei Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen.

Kopp respektiert daher überall geltendes Recht und erwartet das Gleiche von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von seinen Geschäftspartnern insbesondere Lieferanten. Ungesetzliches Verhalten kann großen wirtschaftlichen Schaden verursachen. Bereits der Anschein einer Rechtsverletzung kann die Marktposition des Unternehmens beeinträchtigen. Die Konsequenzen des eigenen Handelns sind daher auch daran zu messen, wie sie sich auf den Ruf des Unternehmens und die Integrität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Geschäftsführung auswirken.

Weiterer Grundpfeiler des Unternehmenserfolgs ist eine engagierte und motivierte

Unternehmenskultur, die von verantwortungsbewusstem und ethischem Handeln jeder Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters getragen wird. Zu einer engagierten, motivierten und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur gehört auch die Selbstverpflichtung, im geschäftlichen Handeln Integrität zu wahren. Jedes Handeln muss daher auf einem klaren Verständnis der gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften, der unternehmensinternen Richtlinien und der gemeinsamen Wertvorstellungen beruhen.

Diese Verhaltensregeln beschreiben den Rahmen dafür, wie die Ziele des Unternehmens bei der täglichen Arbeit umzusetzen sind. Dabei kommt es nicht allein auf die Ergebnisse an, sondern ebenso darauf, auf welche Weise diese Ziele erreicht werden. Die Verhaltensregeln erleichtern damit die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Regelungen. Sie können jedoch keine vollständige Sammlung der Pflichten aller Rechtsordnungen darstellen, in denen das Unternehmen tätig ist. Diese sind jedoch – ebenfalls wie dieser Code of Conduct – von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch Geschäftspartnern und Lieferanten zu beachten und einzuhalten.

GRUNDSÄTZE

1) MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER¹

a) *Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander*

Das Verhalten des Unternehmens gegenüber seinen (auch zukünftigen potenziellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist geprägt durch Respekt und Fairness. Das Unternehmen respektiert die Persönlichkeit seiner Beschäftigten und lehnt jede Form von Belästigung und Diskriminierung sowie unterschiedlicher Behandlung ab.

Niemand darf wegen seiner Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, seines Alters oder Aussehens, seines Geschlechts, einer Behinderung, seiner geschlechtlichen oder sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Zugehörigkeit zu Gewerkschaften oder Parteien, oder einer Schwangerschaft benachteiligt oder begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

b) *Datenschutz und Verwendung elektronischer Medien*

Das Unternehmen verpflichtet sich, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und ausschließlich in Übereinstimmung mit geltenden Datenschutzbestimmungen zu erheben, zu verarbeiten und zu speichern. Das Unternehmen hat einen Datenschutzbeauftragten bestellt, an welchen sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit Fragen und Anmerkungen wenden kann. Soweit das Unternehmen für geschäftliche Zwecke den Zugang zu und die Nutzung von elektronischen Medien bereitstellt, dürfen solche elektronischen Medien nicht für Zwecke eingesetzt werden, die Gesetze, Vorschriften, Weisungen, Richtlinien oder anderen Bestimmungen des Unternehmens zuwiderlaufen.

c) Verhalten im Unternehmen

Im Umgang miteinander sowie mit Dritten gilt das Gebot von Toleranz, Respekt, Sachlichkeit und Fairness. Dies gilt auch für den Umgang mit und in sog. Sozialen Medien.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zu jeder Zeit ihre privaten Interessen von denen des Unternehmens trennen.

Die Einnahme von Drogen, alkoholischen Getränken und berauschenden Substanzen vor und während der Arbeitszeit ist verboten.

d) Schutz vor Belästigung

Alle Arbeitnehmer, Kunden und Lieferanten haben das Recht auf eine faire, respektvolle, würdevolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung. Das Unternehmen fühlt sich diesem Grundsatz verpflichtet und will dieses Recht in unserem Unternehmen gewährleisten.

Kopp beachtet die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen (z.B. hinsichtlich Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung) basieren auf Qualifikation, Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien. Das Unternehmen diskriminiert nicht aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Es ist Aufgabe des Unternehmens, das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsumfeld ohne sexuelle Belästigung oder sonstige unzulässige Benachteiligung zu wahren. Jede Form der sexuellen Belästigung oder sonstigen unzulässigen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung wird nicht geduldet und hat zu unterbleiben.

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen,

Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung ist rechtswidrig. Beispiele für eine unerlaubte sexuelle Belästigung sind:

1. Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder ein Angebot derselben für Vorteile am Arbeitsplatz;
2. in die Enge treiben, Täschelein, Kneifen oder Berühren oder anderer unerwünschter Körperkontakt mit sexuellem Inhalt;
3. öffentliche Mutmaßungen über das oder wiederholte Erkundigungen nach dem Sexualleben einer Person;
4. Witze, Bemerkungen oder Anspielungen sexuellen Inhalts über eine Person oder Männer und Frauen im Allgemeinen; oder
5. sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz.

Beispiele für sonstige unzulässige Benachteiligungen, die wegen des Bezuges auf Geschlecht, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Orientierung verboten sind, sind:

1. Verletzung der Würde eines Arbeitnehmers durch beleidigende oder entwürdigende Bemerkungen oder Verhaltensweisen (z.B. wegen ausländischer Herkunft);
2. Drohungen oder Andeutungen, die besagen, dass ein fortgesetztes Arbeitsverhältnis von der Duldung eines bestimmten Verhaltens abhängt;
3. einen Arbeitnehmer zu entwürdigenden oder erniedrigenden Handlungen zu zwingen, wie z.B. Schikanen wegen sexueller Orientierung.

Falls Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter belästigt oder in sonstiger unzulässiger Weise benachteiligt wurden, sollen sie dies der zuständigen Personalabteilung melden.

e) Vertrauliche Informationen

Das Unternehmen vertraut den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und Aufgaben täglich viele Informationen an. Informationen, die als vertrauliche Informationen gekennzeichnet oder als solche erkennbar sind („Vertrauliche Informationen“). Dies sind zu schützen und geheim zu halten. Derselben Geheimhaltungspflicht unterliegen Informationen, die dem Unternehmen von Geschäftspartnern unter einer Geheimhaltungsverpflichtung mitgeteilt wurden.

Um die Vertraulichen Informationen zu schützen, ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- Vertrauliche Informationen dürfen weder während noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an andere Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden (dazu zählen auch Kollegen oder Familienangehörige), es sei denn, dies ist zur Ausführung Ihrer Arbeit für die Gesellschaft notwendig.
- Vertrauliche Informationen dürfen nicht an öffentlichen Orten (Eingangsbereichen, Fluren, öffentlichen Transportmitteln, öffentlichen Plätzen, Toiletten etc.), an denen eine Unterhaltung mitgehört werden kann, besprochen werden (persönlich oder an einem Mobiltelefon).
- Dokumente, die vertrauliche Informationen beinhalten, sind so aufzubewahren, dass die Einsichtnahme durch Unbefugte ausgeschlossen ist.
- Insbesondere bei Besuchern ist darauf zu achten, dass diese keine Einsicht in Unterlagen des Unternehmens erhalten. Besucher dürfen sich deshalb grundsätzlich nicht ohne Begleitung in den Geschäfts- und Büroräumen der Gesellschaft aufhalten.

f) Arbeitssicherheit

Kopp hält die gesetzlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz ein und hat die insoweit erforderlichen Maßnahmen getroffen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

Die gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit werden eingehalten mit dem Ziel, das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit mitverantwortlich; Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzvorschriften sind strikt anzuwenden. Für den Umgang mit Gefahrstoffen sind die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erstellten Betriebsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter zu beachten.

2) **PRODUKTE: FORSCHUNG, ENTWICKLUNG, HERSTELLUNG UND HAFTUNG**

a) Fairer Wettbewerb

Kopp nimmt ausschließlich in fairer Weise und ohne jede rechtswidrige Absprache am Wettbewerb teil und verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung des Kartellrechts.

b) Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und Schutzrechten

Wir schützen unsere Geschäftsgeheimnisse und verteidigen unsere Schutzrechte und respektieren rechtsbeständige Schutzrechte Dritter.

c) Zusammenarbeit mit Behörden

Die regulatorischen Pflichten gegenüber den zuständigen Behörden sind zu befolgen.

d) Umwelt- und Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeit

Kopp bekennt sich zum Schutz der Umwelt und zum Schutz der Gesundheit des Menschen. Dies schließen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aller an unseren Standorten arbeitenden Personen ein. Zu diesem Zweck betreiben wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO14001:2015.

Das Unternehmen misst der Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert zu und berücksichtigt diese bei seinen unternehmerischen Überlegungen.

Wir machen in klarer und nachvollziehbarer Weise transparent, wie unsere Produkte anzuwenden sind und welche Risiken mit ihrer Verwendung verbunden sein können.

e) Produktsicherheit

Kopp, als Unternehmen im Bereich der Elektrotechnik steht die Herstellung und Lieferung von sicheren und qualitativ hochwertigen Produkten im Vordergrund. Das Unternehmen erwartet, dass sich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Qualität der Produkte einsetzen. Dazu gehört insbesondere, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von etwaigen Beschwerden über Produkte Kenntnis erhalten, diese unverzüglich an die dem Vorgesetzten zu melden.

f) Lieferkettenverantwortung

Auch wenn wir nicht direkt den Vorschriften des Lieferkettengesetzes unterliegen, bekennen wir uns zu den Werten und Zielen des Lieferkettengesetzes. Wir achten die Menschenrechte und setzen uns für den Schutz von Leben und Gesundheit und dem Schutz von Umwelt und Natur respektieren die Freiheit zur Bildung von Gewerkschaften und Vertretungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wir befürworten das Verbot von Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel, das Verbot von Kinderarbeit und Schutz von Kindern, das Folterverbot und das Verbot von Diskriminierung und Verbot der Ungleichbehandlung.

Wir sprechen uns für die Pflicht zur Wahrung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und der Einhaltung der jeweils lokal geltenden Mindestlohngesetze aus.

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Dementsprechend unterstützen wir unsere Vertragspartner im Rahmen unserer Möglichkeiten dabei diesen nach unserem besten Wissen die Auskünfte zur Verfügung zu stellen, die für diese erforderlich sind, um deren Lieferkettenverantwortung nachzukommen bzw. ihren gesetzlichen Pflichten aus dem Lieferkettengesetz nachzukommen.

3) HANDEL UND VERTRIEB

a) *Bestechung und Korruption*

Bestechung und Korruption sind verboten und werden von Kopp nicht geduldet. Der Ruf, die Akzeptanz und die Geschäftstätigkeit des Unternehmens als vertrauenswürdiger Marktteilnehmer dürfen nicht durch diese Straftaten gefährdet werden.

b) *Vorteilsannahme und -gewährung*

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit persönliche Vorteile fordern, annehmen, anbieten oder gewähren. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf Geschenke von Geschäftspartnern oder anderen Dritten annehmen oder entgegennehmen, wenn dies eine unangemessene Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen darstellt oder als eine solche aufgefasst werden kann.

c) *Geldwäsche*

Das Einschleusen von Vermögenswerten aus Straftaten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft und andere Geldwäscheaktivitäten im In- und Ausland sind verboten.

d) *Export*

Alle nationalen und internationalen Zoll-, Export- und Außenhandelsbestimmungen sind zu beachten.

4) BERICHTERSTATTUNG UND DOKUMENTATION

a) *Finanzberichterstattung und Dokumentationspflichten*

Alle Geschäftsvorgänge sind angemessen und wahrheitsgetreu zu dokumentieren. Die vollständige und korrekte Erfassung von rechnungslegungsrelevanten und steuerrechtlichen Informationen ist zu gewährleisten. Gesetzliche und behördliche Aufbewahrungsvorschriften sind zu beachten.

b) Umgang mit Medien und staatlichen Stellen

Anfragen der Presse o. ä. dürfen nur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beantwortet werden, die dazu die ausdrückliche spezielle Befugnis erhalten haben.

5) BEACHTUNG DURCH GESCHÄFTSPARTNER UND LIEFERANTEN

Die Geschäftspartner und Lieferanten von Kopp sind verpflichtet sich stets so zu verhalten, dass diese sich nicht in Widerspruch zu dem vorgenannten Code of Conduct setzen, insbesondere die dort genannten Werte und Regelungen auch für sich zu akzeptieren und innerhalb ihrer eigenen Firmen und Geschäftsstrukturen in entsprechender Weise umzusetzen und dies auf Verlangen von Kopp nachzuweisen.

6) RECHTSFOLGEN BEI NICHTBEACHTUNG

- a) Verstöße gegen diese Verhaltensregeln werden nicht hingenommen.
- b) Verstößen von Mitarbeitern können arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung und, je nach Art des Verstoßes, zivilrechtliche Haftungsklagen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.
- c) Verstöße von Geschäftspartnern und Lieferanten können eine Aufkündigung der Geschäftsbeziehung und, je nach Art des Verstoßes, zivilrechtliche Haftungsklagen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.
- d) Das Unternehmen versichert, dass keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter, aber auch keinem Dritten (insbesondere Geschäftspartnern und Lieferanten und / oder deren Mitarbeiter) der Unregelmäßigkeiten oder Verdachtsmomente meldet, hieraus ein Schaden oder eine andere Benachteiligung erwächst.

Kahl, den 17.05.2023

Heinrich Kopp GmbH

¹ Die Begriffe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind geschlechtsneutral zu verstehen und erfassen ungeachtet der sprachlichen Formulierungen dieses Code of Conduct sowohl Personen männlichen als auch weiblichen Geschlechts, ebenso wie inter- und transsexuelle Personen oder Personen diversen Geschlechts