

# Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Stand Dezember 2021



**PÖPPELMANN**

## **Wir machen das. Besser.**

Das ist unser Anspruch in allem, was wir tun.

Dieser Anspruch und unsere vier Prinzipien sind die wichtigsten Bausteine unserer Unternehmenspolitik und unseres Managementsystems **PPx**.

Als Basis und Rahmen unseres Handelns geben sie uns ein gemeinsames Verständnis von der internen und externen Ausrichtung von Pöppelmann und stellen sicher, dass wir unserer Verantwortung als einem der führenden Unternehmen unserer Branche gerecht werden.

Die vier Prinzipien lauten:

## **Wir schaffen Mehrwerte für unsere Kunden.**

Wir richten unser Denken und Handeln kompromisslos an unseren Kunden aus.

Ihre Herausforderungen und Bedürfnisse verstehen wir als unsere eigenen, und zwar in allen Bereichen und Prozessen.

Wir kennen und verstehen unsere Kunden.

Wir wissen um ihre geschäftlichen, technischen und regulatorischen Anforderungen und Herausforderungen. Und wir wissen, welche Rolle unsere Produkte und Dienstleistungen in diesem Zusammenhang spielen.

Wir machen es besser für unsere Kunden.

Durch eine bessere Beratung, eine bessere technische Lösung, ein innovativeres Design, eine bessere Qualität, eine kürzere Lieferzeit, eine höhere Flexibilität, eine höhere Zuverlässigkeit, eine einfachere Zusammenarbeit, eine bessere Beziehung oder vieles andere mehr.

Wichtig ist dabei, dass wir diese Mehrwerte in solchen Aspekten schaffen, die für unsere Kunden wirklich relevant sind. Dann werden sie bereit sein, für solche echten Mehrwerte auch angemessen zu zahlen.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind gekennzeichnet von höchster Qualität.

Wir suchen nicht das kurzfristige Geschäft, sondern die langfristige, für alle Seiten gewinnbringende Partnerschaft.

Daher sind wir nicht damit zufrieden, nur die Mindestanforderungen unserer Kunden zu erfüllen.

Wir wollen die Kundenanforderungen und Erwartungen übertreffen und der Lieblingspartner unserer Kunden sein, den diese gerne weiterempfehlen.

## **Wir sind erfolgreich durch unsere Mitarbeitenden.**

Motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sind die Grundvoraussetzung für unseren Unternehmenserfolg. Jeder hat in unserem Unternehmen eine wichtige Funktion, und nur gemeinsam können wir erfolgreich sein.

Wir setzen auf Eigenverantwortung.

Wir ermöglichen und erwarten von allen Mitarbeitenden, selbständig und eigenverantwortlich zu denken und zu handeln.



**PÖPPELMANN**

Wir vereinbaren Ziele und lassen dann Freiheit und Raum zum Handeln. Wir setzen dabei auf Selbststeuerung, ohne Mikromanagement von oben.

Wir führen und lenken mit wenigen, klaren Prinzipien, Zielen und Grenzen, nicht mit detaillierten Regelwerken.

Wir verstehen Führung als Unterstützen und Ermöglichen, nicht als Herrschen.

Arbeitssicherheit hat immer oberste Priorität.

Wir sorgen für Arbeitsbedingungen, die Gesundheitsrisiken ausschließen und größtmögliche Sicherheit für alle Arbeitsplätze gewährleisten, weil die Gesundheit unserer Mitarbeitenden im Vordergrund steht.

Wir führen einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden zum gemeinsamen Verständnis von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen. Die Konsultation und Beteiligung der Mitarbeitenden sind uns sehr wichtig.

Wertschätzung ist Pflicht.

Wir achten und respektieren die Person und die Arbeit eines jeden Mitarbeitenden.

Wir setzen auf die kontinuierliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Um unser hohes Qualitätsniveau und die sichere Handhabung aller betrieblicher Abläufe sicherzustellen, schulen wir unsere Mitarbeitenden in allen Bereichen.

Im Sinne einer wachstumsorientierten Haltung sind wir überzeugt, dass jeder Mensch sich weiterentwickeln kann.

### **Wir gestalten mit Kreativität und Innovation aktiv unsere Zukunft.**

Wir sehen die Veränderung als Chance.

Innovative Produkte, Dienstleistungen und Prozesse sind eine unbedingte Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg.

Wir leben eine Kultur der ständigen Verbesserung im gesamten Denken und Handeln.

Der Status Quo ist immer nur die zweitbeste Lösung.

Wir streben nach ständiger Verbesserung unserer Produkte und Prozesse, mit dem Ziel der Null-Fehler-Qualität.

Kontinuierliche kleine Verbesserungen haben in Summe eine gewaltige Wirkung.

Wir denken nutzerorientiert.

Verbesserungen sind somit kein Selbstzweck, sondern schaffen Mehrwert für den Kunden.

Wir setzen den Fokus auf die richtigen Chancen und Herausforderungen.

Wir erkennen Risiken und nutzen Chancen, um mit kreativen und innovativen Lösungen nachhaltig unsere Zukunft zu sichern.

Wir stellen uns die Frage, ob wir die Ursache eines Problems kennen, oder ob nur Symptome bekämpft werden.

Dabei konzentrieren wir unsere Energie stets auf wenige, wichtige Probleme oder Potentiale, denen wir so unsere ungeteilte Aufmerksamkeit widmen können und für die wir stets die erforderlichen Ressourcen bereitstellen.



**PÖPPELMANN**

Wir setzen auf viele Ideen und Vorschläge.  
Dabei geben wir auch dem Zufall eine möglichst große Chance.  
Ideen anderer bewerten wir nicht, sondern bauen auf ihnen auf.  
Und wir geben immer und möglichst schnell eine Rückmeldung an die Ideengeber.

Veränderung braucht viele Schritte.

Probieren geht über Diskutieren. Wir geben die Freiheit, neue Ideen früh und in vielen kleinen Schleifen auszuprobieren, zu testen und zu verbessern.  
Zur Innovation gehört Scheitern zwingend dazu. Daher ist es nicht unser Ziel, Fehlschläge zu vermeiden, sondern Erfolge zu fördern.

### **Wir erzielen nachhaltig herausragende Ergebnisse.**

Wir messen unser Handeln am Ergebnis.

Dafür setzen wir uns ambitionierte, aber realistische Ziele.  
Ob wir diese erreichen und die dafür erforderlichen Maßnahmen umsetzen, messen und steuern wir durch eindeutige und transparente Kennzahlen.  
Kennzahlen setzen wir dabei für die Messung der Zielerreichung und Verbesserung, nicht zur persönlichen Beurteilung ein.

Wir denken langfristig.

Wir beschränken uns nicht auf die Betrachtung der aktuellen Situation, sondern haben immer auch die zukünftige Entwicklung im Blick und die daraus schon jetzt entstehenden Notwendigkeiten.

### **Wir denken und handeln nachhaltig.**

Darunter verstehen wir:

Wir sind so aufgestellt, dass wir auch in der Zukunft mit unserem Geschäftsmodell, unseren Produkten und Prozessen erfolgreich am Markt für unseren Kunden sein werden.  
Wir erfüllen durch eine herausragende Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen die Kundenanforderungen und erzielen so eine nachhaltige Kundenbegeisterung.

Wir werden heute und in der Zukunft unserer Verantwortung für unsere Mitarbeitenden gerecht werden.

Wir geben ein verbindliches Bekenntnis zum Umwelt-, Klima- und Arbeitsschutz ab und können unser heutiges Handeln und dessen Auswirkungen auch morgen noch verantworten.  
Wir wollen Umweltbelastungen vermeiden, um auch nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen. Dazu gehört die verantwortungsvolle Nutzung begrenzter Ressourcen, vor allem des Rohstoffs Kunststoff, und die effektive Nutzung von Energie.  
Schon im Produktdesign berücksichtigen wir die Umweltauswirkungen während des gesamten Produktlebenszyklus.



**PÖPPELMANN**

Wir werden unserer gesellschaftlichen und gesetzlichen Verantwortung gerecht und werden dieser auch in Zukunft freiwillig nachkommen.

Wir haben unsere Anspruchsgruppen definiert und informieren unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner, Nachbarn, die Öffentlichkeit und Behörden über unsere Aktivitäten und den Stand des Umweltschutzes in regelmäßigen Abständen.

Wir verstehen diese Anspruchsgruppen als Partner, mit denen wir fair, korrekt und dauerhaft zusammenarbeiten wollen. Die sich aus diesem Kontext ergebenden wesentlichen Forderungen und Erwartungen, die neben den gesetzlichen Verpflichtungen für uns bindend sind, werden systematisch in unserem Unternehmen umgesetzt. Dabei sind die Sicherheit und die Gesetzmäßigkeit unseres Handelns, unserer Produkte und unserer Prozesse immer vorausgesetzt und nicht verhandelbar.

Der folgende Verhaltenskodex beschreibt, wie wir – Geschäftsführung, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden – die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln sowie der Vorgaben des Wettbewerbs- und Kartellrechts (Compliance) gewährleisten wollen.

Dies umfasst auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards für den Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten und unseren Umgang miteinander.

  
Norbert Nobbe

  
Matthias Lesch

  
Henk Gövert

# Allgemeine Regelungen

## Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex führt die für uns wichtigen Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen. Er gilt für alle Unternehmen unserer global agierenden Unternehmensgruppe und zwar gleichermaßen für die Geschäftsführung, die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeitenden.

## Einhaltung von Recht und Gesetz sowie ethischen Verhaltensweisen

Wir halten die geltenden Gesetze und Vorschriften der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind, ein. Sicherheit und Gesetzmäßigkeit unseres Handelns, unserer Produkte und unserer Prozesse ist stets vorausgesetzt und nicht verhandelbar.

In unserem täglichen Handeln orientieren wir uns an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

## Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen

Wir behandeln Geschäftsgeheimnisse vertraulich und unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

## Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten ist für uns von großer Wichtigkeit. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden. Die geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie aktuelle Änderungen der gesetzlichen Normen und die Richtlinie zum Vorgehen bei Datenpannen finden hierbei stets Anwendung. Diese gelten für alle Beschäftigten und alle Geschäftsbereiche. Die Informationssicherheit gilt verbindlich für alle Mitarbeiter und wird fortlaufend weiterentwickelt.

## Finanzielle Verantwortung und Integrität

Pöppelmann ist zur wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit sowie der Regulierungsbehörden verpflichtet. Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt, ordnungsgemäß und vollständig sein. Alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten werden in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen erfasst und dokumentiert. Bei allen Geschäftsabläufen werden für die Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen höchste Genauigkeit, Vollständigkeit und Verantwortungsbewusstsein vorausgesetzt.



**PÖPPELMANN**

## Schutz von Unternehmenseigentum

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend. Das geistige Eigentum stellt einen Wettbewerbsvorteil und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte (Verlust, Diebstahl oder Missbrauch) schützen. Materielles und immaterielles Unternehmenseigentum wird lediglich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke genutzt. Es sei denn es liegt eine ausdrückliche Erlaubnis vor.

## Globale Richtlinien

Unsere Unternehmensgruppe orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es gelten daher insbesondere die folgenden Grundsätze:

### Grundregel

Zu jeder Zeit sind alle Unternehmensangehörigen und Geschäftspartner mit Würde und Respekt zu behandeln. Unser tägliches Handeln als global agierendes Wirtschaftsunternehmen erfolgt stets im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und unter Beachtung der international anerkannten Menschenrechte<sup>1</sup>.

### Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen lehnen wir ab und halten insoweit die entsprechenden Gesetze strikt ein.

### Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit sowie diesen ähnlichen Zuständen lehnen wir ab. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden<sup>2</sup>.

### Angemessene Vergütung

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

<sup>2</sup> Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

<sup>3</sup> Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131



## **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich gemäß den entsprechenden Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Zudem besteht das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen. Wir versichern, dass Mitarbeiter, die sich in dieser Form engagieren, nicht mit negativen Konsequenzen zu rechnen haben.

## **Arbeitszeit**

Arbeitszeiten entsprechen dem jeweils anwendbaren nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO Konventionen<sup>4</sup>.

## **Gesundheit und Arbeitsschutz**

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden<sup>5</sup>.

## **Ethische und soziale Grundsätze**

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Daher achten wir insbesondere auf die Einhaltung der folgenden Grundsätze:

### **Nichtdiskriminierung**

Wir behandeln alle Mitarbeitenden gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

### **Belästigung**

In den Unternehmen unserer Unternehmensgruppe wird kein Mitarbeitender körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

### **Meinungsfreiheit**

Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt. Daher wird das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung gewährleistet.

### **Privatsphäre**

Die Privatsphäre wird geachtet.

<sup>4</sup> Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

<sup>5</sup> Vgl. ILO-Konvention 155





## Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leisten.

Jeder Mitarbeitende trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

## Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb. Dabei halten wir die zur Anwendung kommenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften ein.

Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen unseren Grundsätzen.

Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Einhaltung und Umsetzung eines fairen und rechtmäßigen Wettbewerbs mitzuwirken.

## Verhinderung von Bestechung, Erpressung und Korruption

Fälle von Bestechung, Erpressung und Korruption werden nicht toleriert. Geschäftsführer, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. So dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Verstöße gegen diese Vorgaben werden nicht geduldet und soweit erforderlich, mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

## Vermeidung von Interessenkonflikten

Geschäftsentscheidungen werden im besten Interesse des Unternehmens getroffen, diese werden aufgrund sachlicher Kriterien getroffen und lassen sich nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon zu Beginn vermieden werden. Treten sie dennoch auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz und geltenden Richtlinien zu lösen. Die transparente Offenlegung des Konflikts wird hierfür vorausgesetzt.



## Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Regierungen und internationale Gremien können vorübergehende Handelsbeschränkungen und Embargos auferlegen, welche sich auf bestimmte Produkte auswirken und für Länder oder Einzelpersonen gelten. Wir halten uns an außenwirtschaftliche Regelungen und Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle und befolgen die strikte Einhaltung von Handelsbeschränkungen und Sanktionslisten. Ein weiterer Teilbereich der Exportkontrolle ist die Überprüfung unserer Waren auf deren Status als Dual-Use-Güter. Dual-Use beschreibt die prinzipielle Verwendbarkeit von Technologien oder Gütern zu zivilen als auch zu militärischen Zwecken. Export- und Importkontrollen sind zudem ein wichtiger Aspekt zur Sicherung der internationalen Lieferketten.

## Plagiate

Es wird sichergestellt, dass Plagiate keine Anwendung finden.

## Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Im Falle von Zweifeln an der Erfüllung der oben genannten Verpflichtungen und um unzulässige Aktivitäten zu vermeiden, können sich die Mitarbeiter an den direkten Vorgesetzten oder den Compliance Beauftragten wenden. Mitteilungen von Verstößen und Fehlverhalten erfolgen streng vertraulich. Alle Personen können sich frei und ohne Sorge vor Vergeltungsmaßnahmen äußern.

## Einhaltung des Verhaltenskodex

Geschäftsführung und Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Verstöße werden einheitlich und konsequent geahndet. Jeder in der Pöppelmann-Gruppe tätige Mitarbeitende sowie jeder Kunde, Lieferant, Dienstleister oder externe Stakeholder hat das Recht, auf mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex aufmerksam zu machen

Nachfolgende Wege können für die Meldung von Verstößen und Hinweisen genutzt werden:

- a. Per E-Mail an **compliance@poeppelemann.com**
- b. Schriftlich (auch anonym) per Post (Bakumer Str. 73, 49393 Lohne) oder über die internen Postkästen (wie etwa die „Ideenbox“) an die interne Compliance-Stelle der Pöppelmann-Gruppe, an Nadja Kampf oder Jürgen Nordlohne (Compliance Beauftragter).
- c. Telefonisch +49 4442 982-1739 (Nadja Kampf) oder +49 4442 982-1735 (Compliance Beauftragter Jürgen Nordlohne)
- d. Meldung über das Pöppelmann Hinweisgebersystem. Weitere Informationen sind unter dem nachfolgenden Link auf unserer Homepage **Ökologisch denken. Wirtschaftlich handeln. Pöppelmann®** ([www.poeppelemann.com](http://www.poeppelemann.com)) abrufbar.

Für weitergehende Fragen rund um den Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitern und auch Dritten die zentrale E-Mail-Adresse **compliance@poeppelemann.com** zur Verfügung.

Dieser Verhaltenskodex wird fortlaufend auf Aktualität überprüft und bei Bedarf entsprechend aktualisiert.

