



delfort

Version März 2017

delfort Verhaltenskodex

Vorwort des Vorstandes

Die delfortgroup AG und Ihre Tochtergesellschaften (delfort) leben eine Unternehmensführung geleitet von den Prinzipien

- Exzellenz,
- Respekt,
- Verantwortung,
- Integrität und
- Transparenz.

Die Leistungskraft und die zukünftige Entwicklung der Unternehmensgruppe sind das Resultat Ihrer bewusst gelebten Unternehmenskultur und Kundenakzeptanz.

Um diese Prinzipien bewusst und erkennbar zu leben, haben wir diesen Verhaltenskodex für uns vereinbart.

Dieser Verhaltenskodex richtet sich an alle Personen, die delfort repräsentieren, einschließlich Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, leitende Angestellte, Mitarbeiter, Agenten und Partner des Unternehmens.

Verhaltensgrundsätze

Der vorliegende Kodex enthält verbindliche Regelungen für die wichtigsten Themen und wird, sofern erforderlich, durch detaillierte Konzernrichtlinien und sonstige interne Richtlinien weiter konkretisiert. Der Kodex dient nicht nur als Richtschnur für die Arbeitsweise aller delfort Mitarbeiter sondern soll auch unseren Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht werden.

Anweisungen von Vorgesetzten, welche dem Verhaltenskodex widersprechen sind nicht verbindlich und können nicht als Rechtfertigung für ein Fehlverhalten herangezogen werden.

Exzellenz und nachhaltige Unternehmensentwicklung

- Delfort steht für die Exzellenz ihrer Produkte und Prozesse. Die Waren und Dienstleistungen erfüllen die höchsten Standards in Bezug auf Qualität, Innovation und Kundenorientierung.
- Delfort erwartet von seinen Mitarbeiter, dass sie ihre berufliche Aktivität nach höchsten professionellen Standards der Sorgfältigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit ausüben.
- Delfort steht für Nachhaltigkeit im Sinne von langfristiger Wertschöpfung und



delfort

langfristigen Wachstums. Kernelemente bilden dabei Innovation, Qualität und langfristige Partnerschaften mit Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern.

Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und interner Richtlinien

- Delfort hält sich an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften jener Länder, in denen eine Geschäftstätigkeit erfolgt, und beachtet die dortigen gesellschaftlichen Normen. In unserem unternehmerischen Handeln orientieren wir uns des Weiteren an internen Konzern- und Unternehmensrichtlinien, welche wir laufend aktualisieren. Eventuelle Konfliktsituationen mit gesetzlichen Regelungen und dadurch notwendige Anpassungen sind dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden, im Zweifelsfall gilt die gesetzliche Regelung.

Personalpolitik

- Delfort ist bestrebt, allen Mitarbeitern ein sicheres und inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Alle Mitarbeiter sind angehalten ihre Aufgaben zu erfüllen, ohne die Arbeitssicherheit zu gefährden. Wir lehnen jede Form der Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit ab.
- Wir respektieren die Rechte unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit. Mit den Arbeitnehmervertretern wird sowohl auf Standortebene als auch auf überregionaler Ebene ein langfristig konstruktiver Dialog angestrebt.
- Delfort ermutigt seine Mitarbeiter dazu, sich für ihre eigene persönliche und berufliche Weiterentwicklung und Entfaltung zu engagieren. Delfort verpflichtet sich zur fairen, unparteiischen und gleichen Behandlung aller Mitarbeiter.

Diversität

- Delfort ist bestrebt, allen Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, um einen sicheren, gesunden und sachgerechten Arbeitsplatz mit Raum für Vielfalt zu gewährleisten. Delfort toleriert keine Benachteiligung und ungerechte Diskriminierung nach Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, sozialer Herkunft, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, politischer Zugehörigkeit und sexueller Orientierung. Wir verpflichten uns zu diesem Grundsatz bei der Einstellung, Entwicklung, Förderung und dem Eintritt in den Ruhestand eines Mitarbeiters. Dies stellt die Grundlage für unsere Kultur dar, die unterschiedliche Ansichten und kreative Zusammenarbeit ermöglichen soll.

Interessenskonflikte

- Interessenskonflikte sind Situationen, in denen eine Person neben ihrer Aufgabe und Rolle für das Unternehmen auch noch andere Interessen verfolgen könnte, die nicht mit den Interessen der delfort im Einklang stehen. Interessenskonflikte sowie jede Situation, die als Interessenskonflikt erscheint oder ausgelegt werden kann, ist zu vermeiden bzw. wenn sie aufgrund der Konstellation nicht vermieden werden kann, dem Vorgesetzten umgehend offenzulegen. Interessenskonflikte



delfort

können beispielsweise in folgenden Situationen entstehen:

- Geschäftstransaktion mit Geschäftspartner der delfort, an dem eine direkte bzw. indirekte Beteiligung (durch Familienangehörige oder sonstige nahe stehende Personen) besteht.
- Geschäftstransaktion mit Geschäftspartner, bei dem ein Familienangehöriger oder eine sonst nahe stehende Person als Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter beschäftigt ist bzw. Transaktionen direkt mit den jeweiligen Personen.

Geschenke, Gewährung von Vorteilen

- Delfort lehnt Korruption und Bestechung ab.
 - Mitarbeiter der delfort dürfen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit weder direkt noch indirekt Vorteile für sich oder einen Dritten fordern oder annehmen bzw. einem Dritten anbieten oder gewähren, die geeignet sind, Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder auch nur den Anschein einer solchen Beeinflussung entstehen zu lassen.
 - Ausgenommen sind lediglich das Anbieten oder Annehmen von geringwertigen und kulturüblichen Geschenken oder eine Bewirtung im Rahmen normaler geschäftsüblicher Gepflogenheiten und unter Einhaltung der landesspezifischen Gesetze. Im Zweifelsfall ist der direkte Vorgesetzte zu konsultieren.
 - Jedenfalls unzulässig ist das Anbieten oder Annehmen von Geld und geldwerten Vorteilen (zB. Gutscheine).

Fairer Wettbewerb

- Delfort bekennt sich uneingeschränkt zu einem fairen Wettbewerb gegenüber seinen Wettbewerbern, Geschäftspartnern und sonstigen Marktteilnehmern. Insbesondere achten wir auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen:
 - Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Einschränkung oder Verhinderung von Wettbewerb zum Ziel haben bzw. bewirken, sind untersagt.
 - In jeglicher Kommunikation mit Wettbewerbern ist keine Information auszutauschen, die geeignet sein könnte, den fairen Wettbewerb zu beeinträchtigen.
 - Die Mitarbeit und Teilnahme in Verbänden, welche einen beruflichen Bezug aufweisen, und Teilnahme an deren Veranstaltungen soll keine Aktivitäten mit sich bringen, die den fairen Wettbewerb einschränken oder Verstöße gegen wettbewerbs- oder kartellrechtliche Vorschriften darstellen, und bedarf der Zustimmung des Vorgesetzten.



delfort

- Im Fall des Erhalts von Unterlagen oder der Teilnahme an Gesprächen und sonstiger Kommunikation deren Inhalt aus wettbewerbsrechtlicher Sicht bedenklich erscheint, ist das Gespräch bzw. die sonstige Kommunikation unmittelbar zu beenden und der direkte Vorgesetzte umgehend zu informieren.
- Im Sinne eines fairen Wettbewerbs setzen wir auch keine unfairen Geschäftspraktiken ein, wie beispielsweise Aussagen zu Produkten, die zur Irreführung des Kunden führen können, oder die Herabwürdigung von Mitbewerbern.

Schutz des Eigentums

- Delfort respektiert das geistige Eigentum Dritter. In diesem Sinne stellen wir strengste Verschwiegenheit unseres Know-Hows sowie an Informationen sicher, an denen unsere Geschäftspartner ein Geheimhaltungsinteresse haben.
- Mitarbeiter von Delfort tragen innerhalb ihres Tätigkeitsbereiches Verantwortung für den Schutz der materiellen und immateriellen Vermögenswerte von Delfort, Lieferanten, Kunden und sonstigen Vertragspartnern.
- Delfort erwartet von seinen Mitarbeitern einen sorgfältigen und verantwortungsvollen Umgang mit Ausrüstung, Anlagen, Werkzeug, Firmen-PKW und anderen im Eigentum von Delfort stehenden Gütern. In diesem Sinne ist es die Pflicht jedes Delfort Mitarbeiters mit dem im Eigentum des Unternehmens stehenden Ressourcen und Vermögenswerten verantwortungsvoll umzugehen und diese ausschließlich für unternehmensbezogene Zwecke zu nutzen.

Umgang mit vertraulichen Informationen

- Delfort Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sämtliche Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht ausdrücklich für die Öffentlichkeit bestimmt sind, vertraulich zu behandeln und nicht an Wettbewerber oder andere Personen, deren Kenntnis der vertraulichen Information nicht im Interesse der Delfort ist, weiterzugeben. Dies gilt auch für Informationen die vertraulich von Dritten entgegengenommen wurden.
- Delfort stellt sicher, dass die Verwendung personenbezogener Daten ausschließlich im rechtlich zulässigen Rahmen erfolgt und die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen nicht verletzt werden.

Verantwortung für die Umwelt

- Umweltschutz und eine ökologisch verantwortungsvolle Produktionsweise hat für Delfort einen hohen Stellenwert.
- Delfort setzt auf Nachhaltigkeit, den Einsatz umweltfreundlicher Technologien



delfort

sowie die kontinuierliche systematische Verbesserung der Umwelteffizienz des Unternehmens.

- Im Sinne einer Umsetzung sowie der Entwicklung und Implementierung von Best Practices in der gesamten Versorgungskette streben wir nach einer engen Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern bei Umweltschutzthemen und fördern Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt.

Umsetzung

- Im Sinne des gemeinsamen Interesses des Unternehmens und seiner Mitarbeiter an einer Umsetzung und Einhaltung der in diesem Kodex festgehaltenen Verhaltensgrundsätze, sollten Verstöße oder der Verdacht auf Verstöße gegen die Bestimmungen umgehend dem jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden. Sollten Bedenken bestehen den Vorgesetzten zu informieren, so soll unmittelbar und unverzüglich die lokale Geschäftsführung oder Rechtsabteilung informiert werden.
- Auskunftsgewerbern entstehen aufgrund der Meldung keinerlei Nachteile. Auf Wunsch wird die Identität des Auskunftgebers geheim gehalten.

Konsequenzen von Fehlverhalten

- Ein Zuwiderhandeln gegen die Bestimmungen des vorliegenden Verhaltenskodex ist ausdrücklich untersagt. Delfort behält sich vor im Einklang mit den nationalen anwendbaren Gesetzen, Betriebsvereinbarungen, arbeitsrechtlichen, straf- bzw. zivilrechtlichen Regelungen und Arbeitnehmerverträgen, geeignete rechtliche Maßnahmen zu ergreifen.