

# Code of Conduct

Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen  
der Kampmann Group



# Inhalt

## 1 Vorwort der Geschäftsleitung

Vorwort der Geschäftsleitung .....4

## 2 Anwendungs- und Geltungsbereich

Anwendungs- und Geltungsbereich.....6

## 3 Informationspflicht & Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Informationspflicht & Grundsätzliche Verhaltensanforderungen.....8

## 4 Verhaltensregeln

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts.....10
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit ..... 11
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz..... 12
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung..... 13
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf ..... 14
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten ..... 15
- 4.7 Korruption und Bestechung.....16
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken ..... 17
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht.....18
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche.....19
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt .....20
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum.....21
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit.....22
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum ..... 23
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext.....24

## 5 Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex .....26

## 6 Umgang bei Fehlverhalten

Umgang bei Fehlverhalten.....28

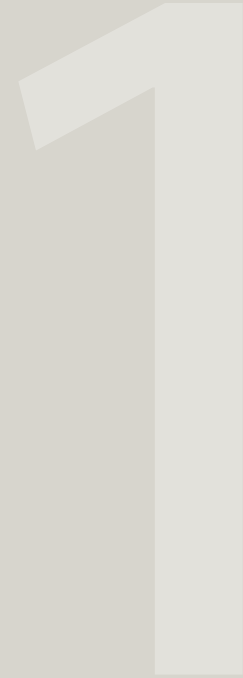
Dokumentenummer/Version:  
2023/A

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird, ausgenommen das „Vorwort der Geschäftsleitung“, die männliche Sprachform angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Dies soll keinesfalls eine Geschlechtsdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Kontaktstelle für Fragen und Anmerkungen



# Vorwort der Geschäftsleitung



# Vorwort der Geschäftsleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit einer Unternehmensgeschichte von mehr als 50 Jahren ist die Kampmann Group heute ein weltweit erfolgreicher Spezialist und führender Hersteller von Geräten zum Heizen, Kühlen und Lüften. Diesen Erfolg haben wir in großem Maße Ihnen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu verdanken.

„Genau mein Klima“ – unter diesem Motto steht Kampmann für ein starkes Miteinander, für Innovationen, Nachhaltigkeit und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit im Unternehmen, sowie mit unseren Kunden und sonstigen Geschäftspartnern. Als Familienunternehmen stehen wir für diese Werte und Überzeugungen ein.

Unsere gute Reputation und die Beziehungen, die wir uns in der Vergangenheit mit viel Engagement und Leidenschaft

erarbeitet haben, können jedoch durch unethisches Handeln oder begangene Rechtsverstöße schnell erheblichen Schaden nehmen.

Jede und jeder Einzelne von uns ist daher aufgefordert, sich verantwortungsvoll zu verhalten und nach geltendem Recht zu handeln.

Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex stellen wir Ihnen daher eine Handlungsorientierung zur Verfügung.

Wir wollen erfolgreich sein, aber auch mit Freude, gutem Gewissen und im Einklang mit den berechtigten Interessen unserer Kunden, Lieferanten, Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen und der Gesellschaft agieren. Nach diesen Prinzipien haben wir in der Vergangenheit erfolgreich gehandelt – und sie bilden auch das Fundament unserer Zukunft.

Die Geschäftsleitung



Hendrik Kampmann  
Chief Executive Officer



Martin Wessling  
Managing Director  
Production



Stefan Reisch  
Managing Director Sales



Frank Bolkenius  
Managing Director  
Technology



Udo Scheyk  
Managing Director  
Customer  
Communication



Knut Spekkers  
Managing Director  
Commercial  
Administration



Daniel Lucas  
Managing Director  
Finance & Compliance

# Anwendungs- und Geltungsbereich



# Anwendungs- und Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct stellt ein Versprechen nach außen für einen verlässlichen Umgang gegenüber allen Geschäftspartnern und der Gesellschaft dar – er ist aber auch zugleich ein Versprechen zum guten Miteinander innerhalb der Kampmann Group. Insbesondere tragen die Geschäftsführung und alle Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieser Verhaltensstandards.

Die in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätze, die verbindlich für alle Mitarbeiter der Kampmann Group (inkl. aller Tochtergesellschaften und den verbundenen Unternehmen) gelten, bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit.

Dieser Code of Conduct dient vorwiegend zum Schutz der Mitarbeiter und des Unternehmens und ist ein Teil unserer Corporate Social Responsibility (CSR).



# Informationspflicht & Grundsätzliche Verhaltens- anforderungen





# Informationspflicht & Grundsätzliche Verhaltens- anforderungen

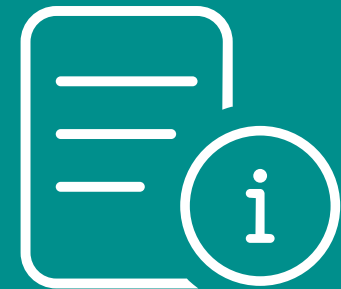
Jeder Mitarbeiter muss sich über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen informieren. In Zweifelsfällen ist Rat beim Vorgesetzten, der Geschäftsführung oder beim Legal Compliance Manager der Kampmann Group einzuholen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- + Die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen einzuhalten.
- + Fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein.
- + Das Ansehen der Kampmann Group zu achten und zu fördern.
- + Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden.
- + Sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen.
- + Die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz einzuhalten.
- + Compliance-Verstöße unverzüglich über die im Folgenden genannten Wege zu melden.

Zusätzlich ist jeder Vorgesetzte darüber hinaus verpflichtet:

- + Mit Kollegen und Mitarbeitern einen freundlichen, sachlichen, fairen und respektvollen Umgang einzuhalten.
- + Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.
- + Den Mitarbeitern deutlich zu vermitteln, dass Compliance-Verstöße missbilligt werden und Konsequenzen nach sich ziehen.





# Verhaltensregeln

# 4

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## VERHALTENSREGELN

### 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts

- 4.2 Achtung der Menschen  
rechte und Verbot von  
Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und  
Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf
- 4.6 Vermeidung von  
Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme  
von Vorteilen, Einladungen  
und Geschenken
- 4.9 Kartell- und  
Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit,  
Geheimnisschutz und  
geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmen-  
eigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen  
Medien im beruflichen  
Kontext

# Verhaltensregeln



## 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts

Für uns ist es selbstverständlich, dass wir in allen Fällen die geltenden Gesetze und Regelungen der Staaten befolgen, in denen wir tätig sind. Dies gilt unabhängig davon, ob die Einhaltung von staatlichen Behörden kontrolliert wird.

VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 **Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit**
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit

Alle Tochtergesellschaften, verbundene Unternehmen und Mitarbeiter der Kampmann Group haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Wir verpflichten uns zur:

- + Einhaltung der Menschenrechte, entsprechend der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN
- + Ächtung von jeglicher Form der Kinderarbeit, d.h.:
  - > Absolutes Verbot von Kinderarbeit
  - > Für die Beschäftigung von Jugendlichen gelten als Mindeststandard die ILO-Konventionen
- + Ächtung von jeglicher Form der Zwangsarbeit, d.h.:
  - > Absolutes Verbot von Zwangs- und Sklavenarbeit
- + Chancengleichheit und Diskriminierungsverbote.  
Wir sprechen uns gegen jegliche Art von Diskriminierung in unserer Unternehmensgruppe aus. Wir beschäftigen aus Überzeugung Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung, ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung oder politischen Einstellung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang auch unsere Auszeichnung als „Inklusiver Betrieb“ durch den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Christophorus-Werk, indem wir Menschen mit Behinderung erfolgreich eine Integration in den Arbeitsalltag in unserem Unternehmen bieten.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Ziel der Kampmann Group im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, gesundheitliche Risiken vorzubeugen und die Gesundheit aller Beschäftigten dauerhaft zu erhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Kampmann Group eine Arbeitsschutzorganisation sowie einen Sicherheitsausschuss eingerichtet, welche in regelmäßigen Sitzungen aktuelle Fragen rund um den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit abstimmen. Mitarbeiter der Kampmann Group erhalten eine Erstunterweisung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Unterweisung für den individuellen Arbeitsplatz wird regelmäßig durch den Vorgesetzten durchgeführt. Unsere Mitarbeiter haben an ihrem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung**
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung

Die Kampmann Group bietet eine angemessene Entlohnung. Zudem achtet Kampmann auf die Einhaltung des festgesetzten Mindestlohnes sowie der festgelegten Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsordnung. Wir legen großen Wert auf Equal Pay und entlohnen unsere Mitarbeiter daher unabhängig der Geschlechtszugehörigkeit.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kampmann lebt konsequent eine familienfreundliche Unternehmenskultur und bietet demzufolge verschiedene flexible Lösungen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Wir sind als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 **Vermeidung von Interessenskonflikten**
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten

Loyalität gegenüber Unternehmen und Mitarbeitern ist wesentliche Grundlage unseres Geschäftsverständnisses. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenskonflikten. Über Beziehungen zu Personen oder Firmen, die zu Interessenskonflikten führen könnten, wie z.B. Verwandtschaftsverhältnisse, (private) Partnerschaften oder Geschäftspartnerschaften hat der Mitarbeiter das Unternehmen unmittelbar in Kenntnis zu setzen.

Vertraglich muss sichergestellt werden, dass Nebentätigkeiten von Mitarbeitern nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden. Nebentätigkeiten von Mitarbeitern sind schriftlich anzuzeigen und vom Unternehmen genehmigen zu lassen. Eine Nebentätigkeit bei Wettbewerbern ist nicht gestattet.





## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung**
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.7 Korruption und Bestechung

Wir möchten klarstellen, dass uns generell an guten Beziehungen zu unseren Kunden und sonstigen Geschäftspartnern gelegen ist.

In Bezug auf Korruption und Bestechung verfolgen wir gleichwohl die Nulltoleranzstrategie – wir tolerieren in keinerlei Form Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige rechtswidrige Vorteilsgewährung.

Unsere Geschäftsbeziehungen sollen allein auf der Grundlage objektiver Kriterien beruhen. Hierzu gehören neben Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähigen Preisen auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung.

Detailliertere Regelungen hierzu enthält die Anti-Korruptions-Richtlinie der Kampmann Group.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 **Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken**
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken

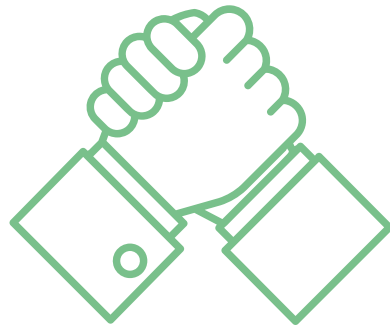
Geschenken, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und nicht in einem Umfang oder Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Detailliertere Regelungen hierzu enthält die Anti-Korruptions-Richtlinie der Kampmann Group.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht**
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir treten im Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. Wir beteiligen uns nicht an Preis-, Mengen- und Konditionsabsprachen oder Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche**
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.10 Verhütung von Geldwäsche

Kampmann verpflichtet sich, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Kunden, Beratern und Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Eingehende und ausgehende Zahlungen werden sofort der dazugehörigen Leistung zugeordnet. Mitarbeiter haben verdächtige Zahlungen oder verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern zu melden. Zahlungsströme erfolgen transparent und offen. Sämtliche anwendbaren externen und internen Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen sind einzuhalten.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt**
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

## 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sind für uns wichtige Unternehmensziele, die wir mit entsprechenden Maßnahmen sowohl in der Forschung und Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen anstreben. Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten. Um unseren Zielen einer nachhaltigen Entwicklung näher zu kommen, befasst sich seit dem Jahr 2022 ein interdisziplinär besetztes Team mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie mit der Definition und Nachverfolgung von Nachhaltigkeitszielen.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum**
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum

Ohne den Schutz unserer Innovationen verlieren wir unsere Wettbewerbsvorteile. Wir schützen deshalb unsere Geschäftsgeheimnisse durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen. Geschäftliche, betriebliche und kundenbezogene Daten unterliegen der Pflicht zur Geheimhaltung.

Unsere interne Kommunikation beschränken wir auf notwendige und angemessene Inhalte bzgl. dieser Verhaltensregel („need to know“).

Wir wahren die Verschwiegenheit und versenden vertrauliche Inhalte nur geschützt.

Wir verteidigen unsere geistigen Eigentumsrechte wie Patente, Urheberrecht und Know-how vor missbräuchlicher Verwendung. Umgekehrt achten wir die geistigen Eigentumsrechte Dritter.

## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit**
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext



## 4.13 Datenschutz und -sicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere unserer Mitarbeiter hat für Kampmann besondere Bedeutung. Daher haben wir bereits seit vielen Jahren ein Datenschutz-Management etabliert, welches seit 2012 intern verwaltet wird. Zusätzlich wurde im Jahr 2012 ein interner Datenschutzbeauftragter bestellt, um die Überwachung aller Unternehmensabläufe in Bezug auf personenbezogene Daten sicherzustellen. Der Datenschutzbeauftragte wird regelmäßig geschult und zertifiziert, um eine dauerhaft hohe Qualität unseres Datenschutzes beizubehalten. Wir handeln stets entsprechend der europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum**
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

### 4.14 Umgang mit Firmeneigentum

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, das Betriebsvermögen unseres Unternehmens einschließlich aller materiellen und immateriellen Vermögenswerte zu schützen. Hiervon erfasst sind auch geistiges Eigentum ebenso wie sämtliche von unseren Mitarbeitern entwickelten Verfahren, Produkte und Entwürfe, die in unserem Unternehmen zur Anwendung kommen. Hinsichtlich des Umgangs mit den an unsere Mitarbeiter überlassenen Kraftfahrzeugen sowie Arbeitsmitteln gelten die entsprechenden Regelungen in den Kraftfahrzeugüberlassungs-Verträgen und Überlassungsverträgen für Arbeitsmittel.



## VERHALTENSREGELN

- 4.1 Einhaltung des geltenden Rechts
- 4.2 Achtung der Menschenrechte und Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 4.4 Arbeitszeit und Entlohnung
- 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten
- 4.7 Korruption und Bestechung
- 4.8 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken
- 4.9 Kartell- und Wettbewerbsrecht
- 4.10 Verhütung von Geldwäsche
- 4.11 Nachhaltigkeit und Umwelt
- 4.12 Verschwiegenheit, Geheimnisschutz und geistiges Eigentum
- 4.13 Datenschutz und -sicherheit
- 4.14 Umgang mit Firmeneigentum
- 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext**



## 4.15 Umgang mit sozialen Medien im beruflichen Kontext

Viele Mitarbeiter nutzen soziale Medien, wie XING oder LinkedIn in Ihrem beruflichen Umfeld. Bei der Nutzung von sozialen Medien müssen wir uns deshalb unserer Verantwortung für die Reputation der Kampmann Group bewusst sein. Für die Interaktion auf Online-Plattformen gelten die Regeln dieses Code of Conduct. Insbesondere geben wir keine vertraulichen oder sensiblen Informationen über das Unternehmen preis. Wir gehen respektvoll, offen und ehrlich miteinander um und lehnen jede Form von Diskriminierung ab.

# Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex



# Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Für Mitarbeiter können Verstöße gegen den Verhaltenskodex folgende Konsequenzen haben:

- > Mitarbeiter-/Personalgespräch
- > Abmahnung
- > Kündigung
- > Schadensersatzansprüche Dritter
- > Schadensersatzansprüche Kampmann
- > Geldstrafe
- > Freiheitsstrafe

Für die Kampmann Group können Verstöße gegen den Verhaltenskodex folgende Konsequenzen haben:

- > Schadensersatzansprüche Dritter
- > Geldstrafe
- > Imageverlust
- > Kostenintensive Gerichtsprozesse



# Umgang bei Fehlverhalten



# Umgang bei Fehlverhalten

Die Kampmann Group ist in diesen sensiblen Bereichen auf die Unterstützung und Kooperation aller Mitarbeiter angewiesen. Keinem Mitarbeiter entstehen aus der Preisgabe von Informationen Nachteile. Ziel ist vielmehr, zu einem gemeinsamen Verständnis und einer Kommunikationskultur zu kommen bzw. diese zu stärken, um Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und existenzgefährdenden Schäden an der Reputation oder am Vermögen von Kampmann vorbeugen zu können.

Mitarbeiter können sich an ihren disziplinarischen Vorgesetzten, der Geschäftsleitung, dem Head of Human Resources, dem Betriebsrat oder an den Legal Compliance Manager der Kampmann Group wenden, um Verstöße gegen Gesetze, diesen Code of Conduct oder gegen sonstige interne Richtlinien zu melden.



Alternativ kann auch unser digitales Hinweisgebersystem genutzt werden.

Mit dem digitalen Hinweisgebersystem haben sowohl unsere eigenen Mitarbeiter als auch unsere Geschäftspartner und sonstige Dritte die Möglichkeit, rechtswidriges Verhalten innerhalb unseres Unternehmens vertraulich und, wenn gewünscht, anonym zu melden, damit dieses schnellstmöglich korrigiert werden kann. Wir sind uns der Sensibilität einer Hinweisgeberkultur bewusst. Jeder Hinweis wird daher objektiv geprüft.

Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt, sofern dies gesetzlich möglich ist.

Digitales Hinweisgebersystem →

## Kontaktstelle für Fragen und Anmerkungen

Im Falle von Unklarheiten oder  
klärungsbedürftigen Fragestellungen  
ist jeder Einzelne von uns angehalten,  
sich an den Legal Compliance Manager  
der Kampmann Group zu wenden.



Legal Compliance Manager  
der Kampmann Group

Stephan Meiners

T +49 591 7108-5829

M +49 151 29257381

stephan.meiners@kampmann.de

[kampmann.de](https://www.kampmann.de)

