

1 Präambel

Mensch und Umwelt sind für die PFINDER-Gruppe von großer Bedeutung. Die PFINDER-Gruppe bekennt sich daher dazu, sich für die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen sowie das Umfeld, in dem die Menschen leben, einzusetzen. Die gleichen Erwartungen hat die PFINDER-Gruppe an ihre Mitarbeiter. Daher müssen die Mitarbeiter der Gesellschaften der PFINDER-Gruppe bestimmte Mindeststandards im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltvorgaben einhalten.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt allgemeine Verhaltensgrundsätze und verdeutlicht rechtliche Anforderungen. Gesetzmäßiges und verantwortungsvolles Verhalten ist als selbstverständlich anzusehen. Der Verhaltenskodex verdeutlicht dazu die rechtlichen und ethischen Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiter der PFINDER-Gruppe bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Gesellschaften der PFINDER-Gruppe (nachfolgend alle Gesellschaften der Gruppe gemeinsam sowie jede Gesellschaft einzeln „**PFINDER**“). Zusätzliche länderspezifische Verhaltensregeln der einzelnen Gesellschaften der PFINDER-Gruppe können als Anhang zum vorliegenden Verhaltenskodex festgelegt werden.

2 Grundwerte und Mindeststandards

Die Gesellschaften der PFINDER-Gruppe und deren Mitarbeiter sind verpflichtet, die folgenden Menschenrechte und Umweltvorgaben (nachfolgend „**Mindeststandards**“) in ihren Betrieben einzuhalten:

- | Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf; sofern das Recht des Beschäftigungsortes in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 1976 II S. 201, 202) Kinder mit einem geringeren Mindestalter zur Beschäftigung zulässt, gilt dieses Mindestalter;
- | Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren, worunter gem. Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) insbesondere folgende Formen der Kinderarbeit fallen: (i) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, (ii) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, (iii) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten wie zum Beispiel zum Drogenhandel sowie (iv) Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind;
- | Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit, worunter jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung fällt, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat; ausgenommen von der Zwangsarbeit sind Arbeits- oder Dienstleistungen, die mit Art. 2 Abs. 2 des Übereinkommens Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 1956 II S. 640, 641) oder mit Art. 8 b und c des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534) vereinbar sind;
- | Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutungen und Erniedrigungen;
- | Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen;

- | Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der (i) Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können, (ii) die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen sowie (iii) Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen/ (z.B. Tarifverhandlungen);
- | Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit;
- | Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns; der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes;
- | Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die (i) die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, (ii) einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, (iii) einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder (iv) die Gesundheit einer Person schädigt;
- | Verbot der widerrechtlichen Zwangsäumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert;
- | Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte (i) das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, (ii) Leib oder Leben verletzt werden oder (iii) die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden;
- | Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gem. Art. 4 Abs. 2 und Anlage A Teil I des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013 (BGBl. 2017 II S. 610, 611), das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum, das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens;
- | Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Art. 3 Abs. 1 a) und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (BGBl. 2002 II S. 803, 804, nachfolgend „POPs-Übereinkommen“) sowie das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des Art. 6 Abs. 1 d) Ziffer i) und ii) des POPs-Übereinkommens gelten;
- | Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 1 und anderer Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 2 des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen),
 - in eine Vertragspartei des Übereinkommens, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderen Abfälle verboten hat (Art. 4 Abs. 1 Buchstabe b des Basler Übereinkommens),
 - in einen Einfuhrstaat im Sinne des Art. 2 Nr. 11 des Basler Übereinkommens, der nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat, wenn dieser Einfuhrstaat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten hat (Art. 4 Abs. 1 Buchstabe c des Basler Übereinkommens),
 - in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Art. 4 Abs. 5 des Basler Übereinkommens),
 - in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden (Art. 4 Abs. 8 Satz 1 des Basler Übereinkommens);
- | Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind (Art. 4A des Basler Übereinkommens, Art. 36 der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006);
- | Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Art. 4 Abs. 5 des Basler Übereinkommens).

Im Folgenden regelt dieser Verhaltenskodex weitere Pflichten der Mitarbeiter, die über diese Mindeststandards hinausgehen. Insbesondere sind die Mitarbeiter auch zur Einhaltung der folgenden allgemeinen Regeln und Prinzipien verpflichtet:

- | Achtung mit Respekt vor der Menschenwürde und Einhaltung der Menschenrechte
- | Verbot von körperlicher und seelischer Gewaltanwendung am Arbeitsplatz
- | Verbot von Diskriminierung und von Mobbing auf Grund von Religion, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Behinderung, Personenstand, Geschlecht, sexueller Orientierung, politischer Orientierung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
- | Verwirklichung von Chancengleichheit
- | Einhaltung der einschlägigen Anforderungen zum Umweltschutz, Schonung von Ressourcen
- | Einhaltung der einschlägigen Anforderungen zu Arbeitssicherheit (inklusive Arbeitszeit) und Gesundheitsschutz
- | Einhaltung der einschlägigen Anforderungen zum Datenschutz
- | Verbot der Verarbeitung von Konfliktrohstoffen

PFINDER bietet seinen Mitarbeitern in den relevanten Geschäftsbereichen Schulungen zur Einhaltung der genannten Mindeststandards an.

PFINDER ist jederzeit berechtigt, zu überprüfen, ob die genannten Mindeststandards von den Mitarbeitern eingehalten werden.

Sofern PFINDER feststellt, dass ein Mitarbeiter gegen die Mindeststandards verstößt, kann PFINDER die unverzügliche Beendigung des Verstoßes von dem Mitarbeiter verlangen und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

3 Rechtliche Vorschriften

Die Mitarbeiter von PFINDER haben die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung einzuhalten. Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter gehalten, sich über die für seinen Verantwortungsbereich im Unternehmen geltenden Rechtsvorschriften zu informieren.

4 Fairer Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist der Grundpfeiler unserer Geschäftspolitik. Unsere Mitarbeiter haben deswegen die jeweils geltenden Wettbewerbsvorschriften einzuhalten. Verboten sind zum Beispiel:

- | Abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die zu einer Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs führen
- | Absprachen und Vereinbarungen zwischen Kunden und Lieferanten wie Ausschließlichkeitsbindungen, bestimmte Meistbegünstigungsklauseln, exklusive Lieferverträge etc.
- | Wettbewerbsverbote
- | Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

Bei Verdacht, dass Vereinbarungen gegen relevante kartellrechtliche Grundsätze verstoßen, ist die Geschäftsführung zu informieren, die Entscheidungen dann ggf. mit rechtlichem Rat absichert.

5 Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen

Alle lokalen und internationalen Handelsvorschriften sowie Import- und Exportkontrollgesetze im Zusammenhang mit unseren internationalen Geschäftsabschlüssen werden eingehalten und regelmäßig aktualisiert. Dies schließt auch alle Wirtschaftssanktionen ein.

6 Schutz gegen Fälschung

In projektbezogenen Benchmark- und regelmäßigen Marktanalysen werden marktbegleitende Produkte auf mögliche Fälschungen untersucht. Parallel erfolgt die Überwachung des Marken- und Patentschutzes sowohl durch externe Experten als auch durch eine eigene Abteilung.

7 Antikorruption und Geldwäsche

Wir dulden keine Korruption und Geldwäsche.

Wir wählen unsere Geschäftspartner umsichtig aus. Alle Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Entscheidungsprozesse dürfen nur durch sachliche Erwägungen geprägt sein.

Angestellten anderer Unternehmen im In- oder Ausland dürfen keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung unseres Unternehmens versprochen oder gewährt werden.

Keinem Amtsträger im In- oder Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten oder gewährt werden.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geldbeträgen ist generell unzulässig. Einschränkungen sind Gelegenheitsgeschenke, Bewirtung oder sonstige Zuwendungen von geringem Wert, die im geschäftlichen Verkehr üblich sind und bei denen eine Beeinflussung der geschäftlichen oder behördlichen Entscheidung ausgeschlossen ist.

Verstöße erfüllen Straftatbestände, die, auch wenn sie im Ausland begangen werden, in Deutschland verfolgt werden.

8 Interne Zusammenarbeit

Qualität, Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

Die Gesellschaften der PFINDER-Gruppe gewährleisten weltweit sichere Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen und normativen Vorgaben für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verpflichtet.

Das Reduzieren und Vermeiden negativer Auswirkungen auf die Umwelt hat hohe Priorität. Deshalb analysieren, planen und lenken wir gewissenhaft unsere Prozesse mit dem Ziel, Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden. Durch technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen minimieren wir Risiken.

Durch die kontinuierliche Fortentwicklung umweltverträglicher Produkte, Produktionsverfahren und unserer Empfehlungen zur ressourcenschonenden Optimierung der Produktapplikation (Digital Engineering), leisten wir einen positiven Beitrag zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung im eigenen Unternehmen und bei unseren Kunden. Wir reduzieren den Carbon Foot Print, das Aufkommen von Reststoffen und umweltbelastenden Abfällen und vermeiden somit die Verschwendung wertvoller Ressourcen.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind in ihren Zuständigkeitsbereichen verantwortlich, die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen, Vermeidung von Gesundheitsrisiken sowie die geltenden Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz sicherzustellen. Dazu ist es erforderlich, die aus den gesetzlichen Vorgaben, den einschlägigen Normen

sowie den geltenden kundenspezifischen Forderungen abgeleiteten Anweisungen einzuhalten und bei ihren Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Ethische Rekrutierung

Die Beschaffung und Auswahl von neuem Personal ist an ethischen Grundsätzen auszurichten, das heißt Bewerber sind ohne Diskriminierung und Voreingenommenheit zu beurteilen. Der gesamte Einstellungsprozess dient der fairen, transparenten und leistungsbezogenen Einstellung von Arbeitnehmern.

Schutz von Minderheiten und indigenen Völkern

Die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern sind zu wahren. Eine Ungleichbehandlung wegen Zugehörigkeit zu einer Minderheit oder einem indigenen Volk ist unzulässig, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Finanzielle Verantwortung

Die Gesellschaften der PFINDER-Gruppe und deren Mitarbeiter befolgen die höchsten Standards in Bezug auf Ehrlichkeit. Es ist unerlässlich, dass die internen und externen Berichte und Dokumente, die von den Gesellschaften der PFINDER-Gruppe zu erstellen, zu veröffentlichen oder den Behörden zur Verfügung zu stellen sind, vollständige, angemessene, genaue, zeitgemäße und verständliche Schilderungen sind. Zusätzlich sind genaue Aufzeichnungen und Berichte über finanzielle Informationen notwendig, um verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen zu treffen. Alle Finanzbücher, Aufzeichnungen und Konten müssen akkurat die Transaktionen und Ereignisse widerspiegeln und den allgemein anerkannten Buchhaltungsrichtlinien sowie dem internen Kontrollsystem der Gesellschaften der PFINDER-Gruppe entsprechen. Wenn die Mitarbeiter unsicher darüber sind, kontaktieren sie die Geschäftsführung der betreffenden Gesellschaft der PFINDER-Gruppe. Teil der Verpflichtung zur Ehrlichkeit ist die Versicherung, dass alle Finanztransaktionen von Gesellschaften der PFINDER-Gruppe rechtlich einwandfrei und für den erklärten Zweck, wie von den Gesellschaften der PFINDER-Gruppe autorisiert, erfolgen.

Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln, gleiches gilt für vertrauliche Informationen, an denen Geschäftspartner oder Kunden Interesse haben könnten. Eine Weitergabe an Dritte, egal welcher Art, sowie eine anderweitige, nicht dienstliche Verwendung ist unzulässig. Diese Verpflichtung besteht auch nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Interessenkonflikte und private Tätigkeiten

Wir erwarten Loyalität unserer Mitarbeiter gegenüber der PFINDER-Gruppe. Situationen, in denen die privaten oder finanziellen Interessen eines Mitarbeiters mit denen des Unternehmens kollidieren könnten, sind zu vermeiden.

Private Tätigkeiten in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen Institutionen dürfen die Wahrnehmung der Aufgaben im Unternehmen in keiner Weise beeinträchtigen.

9 Hinweisgebersystem: Anzeige von Missständen und Schutz vor Vergeltung

Um Hinweisen auf Verstöße mit hohem Risiko für PFINDER, unseren Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern fair und angemessen nachgehen zu können, haben wir ein Hinweisgeberportal eingerichtet: <https://pfinder.dip-hinweisgeberportal.de>. Dort können Mitarbeiter Hinweise zu konkreten oder möglichen Rechtsverstößen melden. Auch Geschäftspartner, Kunden oder sonstige Dritte haben bei konkreten Anhaltspunkten für Regelverstöße die Möglichkeit, diese über das Hinweisgeberportal abzugeben. Hinweisgeber, die auf der Grundlage konkreter Anhaltspunkte mögliche Verstöße melden, werden vom Unternehmen geschützt.

10 Sonstiges

Keine Rechteinräumung durch diesen Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex regelt die Pflichten von PFINDER und deren Mitarbeitern. Den Mitarbeitern werden durch diesen Verhaltenskodex jedoch keinerlei Rechte gegen die Gesellschaften der PFINDER-Gruppe eingeräumt.

Kommunikation des Verhaltenskodex

Die Geschäftsführungen der PFINDER-Gesellschaften sind verpflichtet, den Kodex allen Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Der Verhaltenskodex ist Teil des Arbeitsvertrages und wird allen Mitarbeitern bei Einstellung übergeben.

Die Geschäftsführungen der PFINDER-Gesellschaften werden diese Verhaltensregeln in Mitarbeiterschulungen berücksichtigen.

Die jeweils aktuelle Ausgabe des Verhaltenskodex ist in PIA (PFINDER Intranet Application) veröffentlicht.

Aktualisierungen werden über PIA und Aushang kommuniziert.

11 Inkrafttreten

Diese Leitlinie tritt am 01.10.2023 in Kraft und gilt bis auf Weiteres. Weitere Änderungen behält sich die Geschäftsführung vor.