

Verhaltenskodex

Maßstäbe des Handelns



wanzl

INNOVATION
MADE BY WANZL

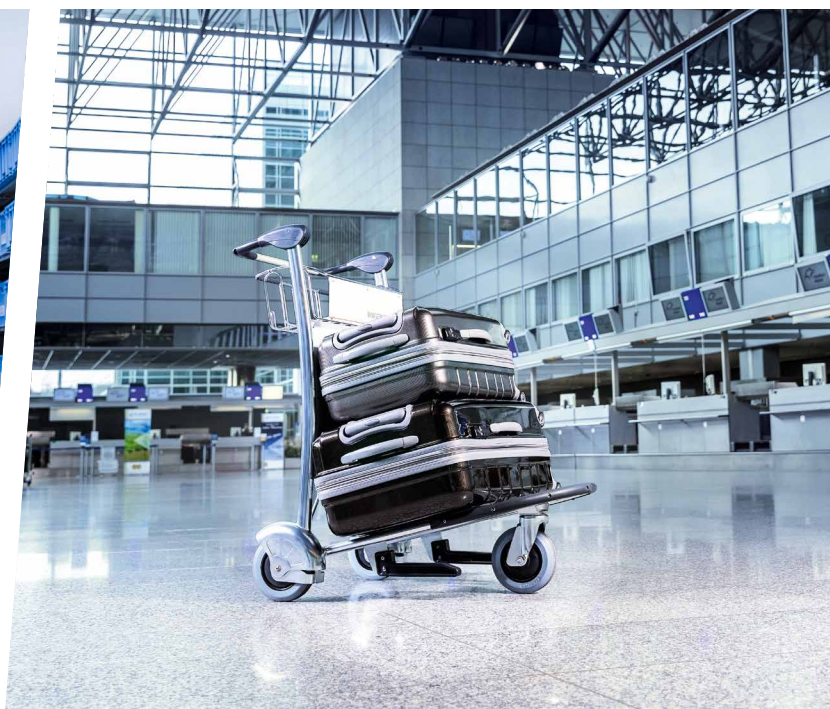
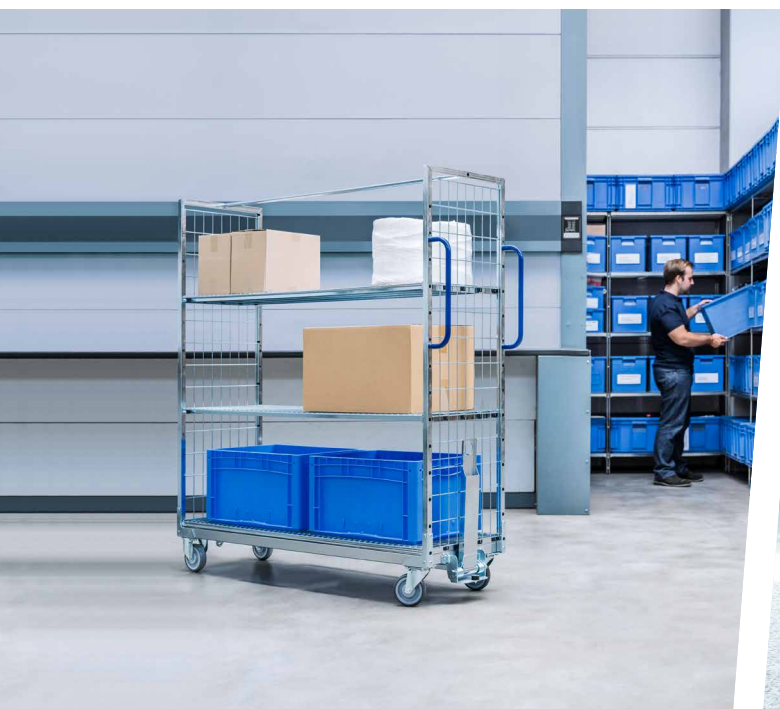
CREATIVE CENTER
wanzl

Verhaltenskodex

INHALT	3
VORWORT	5
01 Maßstäbe unseres Handelns	6
02 Kartellrecht, Geschäftspartner und Wettbewerb	7
03 Geschenke, Bewirtungen und gesellschaftliches Engagement	8
04 Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Unternehmenseigentum	9
05 Mitarbeiter	10
06 Außenhandel und Geldwäscheprävention	11
07 Berichterstattung, Kommunikation und Datenschutz	11
08 Entgegennahme von Hinweisen und weiterführende Informationen	12

wanzl

BESUCHEN SIE
UNS AUF
www.wanzl.com



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wanzl ist heute mit seinen Geschäftsbereichen Retail, Material Handling, Airport, Access Solutions sowie Hotel Service weltspitze und setzt mit immer neuen wegweisenden Entwicklungen internationale Standards.

Die Basis unseres nachhaltigen Erfolgs sind die seit der Gründung 1947 gelebten Unternehmenswerte Dynamik, Verlässlichkeit und Fortschritt. Als leistungsstarkes und wertorientiertes Familienunternehmen stellen wir hohe Ansprüche an uns selbst.

Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Umwelt und Gesellschaft ist bei Wanzl gelebte Philosophie, die untrennbar mit der Unternehmensidentität verbunden ist. Vor allem auch wegen dieser Verlässlichkeit ist Wanzl seit Jahrzehnten weltweit führend und zum Partner global operierender Kunden und Geschäftspartner geworden. Durch unseren Beitritt zum UN Global Compact sowie der Anerkennung und Förderung dessen Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bekräftigen wir diesen Anspruch nachhaltig.

Der nachfolgende Verhaltenskodex soll Sie dabei unterstützen, sich in einem geschäftlichen Umfeld, das in den letzten Jahren zunehmend komplexer geworden ist, noch besser zu orientieren. Die Gültigkeit dieses Verhaltenskodex erstreckt sich auf alle Standorte und Gesellschaften der Wanzl Unternehmensgruppe in Deutschland und im Ausland. Er enthält unsere grundlegenden Prinzipien und steckt den Rahmen ab, innerhalb dessen wir weiterhin erfolgreich handeln wollen. Diese Prinzipien sind der Ausdruck unserer Professionalität, unseres Verantwortungsbewusstseins und unseres hohen Anspruchs an unser persönliches Verhalten. Indem wir die gesetzlichen Bestimmungen, regulatorische Standards sowie weitere vom Unternehmen selbst gesetzte ethische Standards und Anforderungen einhalten, wollen wir Schaden von Wanzl sowie unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern abwenden (Compliance).

Mit Ihrer Hilfe wird Wanzl seinen ausgezeichneten Ruf aufrechterhalten und sich auch zukünftig den Respekt unserer Kunden, Geschäftspartner und der Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten, erwerben.

Bitte lesen Sie den nachfolgenden Verhaltenskodex sorgfältig durch und bestätigen Sie dies durch Ihre Unterschrift. Bitte unterschätzen Sie nicht die Bedeutung des Verhaltenskodex für Ihren beruflichen Alltag. Bei Fragen zu den darin angesprochenen Themen steht Ihnen der Compliance Beauftragte gerne zur Verfügung. Sie sind dazu aufgerufen, den Verhaltenskodex mit Leben zu erfüllen.

Die Geschäftsleitung

OLIVER WEIRAUCH
Chief Executive Officer

PETER ALLAART
Chief Operation Officer

ALEXANDER KIENTLE
Chief Financial Officer

BERNHARD RENZHOFFER
Chief Sales Officer

ANDREAS STARZMANN
Chief Technology Officer

01 Maßstäbe unseres Handelns

■ Die Befolgung des geltenden Rechts ist ein wesentliches Grundprinzip unseres Handelns.

Jede(r) Mitarbeiter(in) sowie die gesetzlichen Vertreter (nachfolgend »Mitarbeiter«) der Wanzl Unternehmensgruppe (nachfolgend »Wanzl«) hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Länder zu beachten, in denen er tätig wird. Dieser Verhaltenskodex gilt im gesamten Konzern weltweit. Sofern nationale Gesetze restriktivere Regelungen aufweisen als die internen Regelungen von Wanzl, geht das nationale Recht vor. Ausländische Tochtergesellschaften können landesspezifische Richtlinien ergänzen, sofern sie mit diesem Verhaltenskodex konform sind.

Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden, auch wenn damit wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für Wanzl oder den Mitarbeiter verbunden sind. Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Das Verhalten von Wanzl im Wettbewerb ist geprägt von Integrität. Korruption und Kartellverstöße sind für uns keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen und werden nicht geduldet. Verstöße führen zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Neben den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen bilden für Wanzl die Resolution 217 A (III) der Vollversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948 (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte), der ETI Base Code, die Grundprinzipien des UN Global Compact sowie die ILO Kernarbeitsnormen einen Mindestrahmen für verantwortungsvolles Handeln.

Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch die entsprechenden Konzernrichtlinien, Handbücher, Prozessbeschreibungen und vergleichbaren internen Dokumente formuliert. Diese internen Vorgaben sind uneingeschränkt und weltweit für alle Mitarbeiter von Wanzl gültig und bindend.

Jeder Mitarbeiter kann im Arbeitsalltag in eine Situation kommen, in der sich moralische, gesetzliche oder ethische Probleme stellen. Dann können die folgenden Fragen die Entscheidungsfindung erleichtern:

- Steht die Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen unseres Unternehmens?
- Bin ich davon überzeugt, dass die Entscheidung legal ist und nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstößt?
- Bin ich überzeugt davon, dass ich mit meiner Entscheidung moralisch, gesetzlich und ethisch richtig handle – im Sinne des Unternehmens, aber auch nach meinen persönlichen Maßstäben?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn am nächsten Tag eine öffentliche, negative Berichterstattung über meine Entscheidung erfolgen würde?

Wenn Sie nach Beantwortung dieser Fragen noch immer nicht sicher sind wie Sie sich zu verhalten haben, informieren Sie Ihren Vorgesetzten, um die weitere Vorgehensweise festzulegen.



Quellen

Prinzipien 1 – 10 des UN Global Compact
 Prinzipien 1 – 9 des ETI Base Code
 ILO Kernarbeitsnormen No. 87, 98, 29, 100, 105, 111, 138, 183
 Richtlinie Korruptionsprävention Wanzl Group
 Richtlinie Spenden der Wanzl Group
 Richtlinie Sponsoring der Wanzl Group

02 Kartellrecht, Geschäftspartner und Wettbewerb

■ **Zur Vermeidung des Verdachts von Verstößen gegen das Kartellrecht** ist es allen Mitarbeitern streng untersagt,

- sich mit Wettbewerbern über Preise, Vertriebsstrategien, Margen oder vergleichbare Informationen auszutauschen, insbesondere um den Wettbewerber zu einem ähnlichen Verhalten zu bewegen,
- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen, oder
- die Wiederverkaufspreise der Händler unzulässig zu beeinflussen, oder zu versuchen, den Export oder Import von Produkten von Wanzl durch Händler zu beschränken.

Vor dem Abschluss von Verträgen mit Geschäftspartnern und Kunden sind die internen Prüf- und Freigabeprozesse zu durchlaufen. Vor der Beauftragung externer Unternehmen ist zumindest die Qualifikation, das Ansehen und die Bonität zu prüfen.

Die Transparenz über abgeschlossene Verträge sowie die wirtschaftlich Berechtigten der Geschäftspartner und der Zahlungsempfänger ist ebenfalls vor Vertragsabschluss herzustellen. Besteht der begründete Verdacht, dass der Geschäftspartner zu unlauteren Mitteln greifen wird, insbesondere Korruptionsdelikte begehen wird, ist von einem Vertragsschluss abzusehen.

Wanzl befolgt die Regeln des fairen Wettbewerbs. Insbesondere dürfen sich Mitarbeiter nicht durch illegale Maßnahmen wettbewerbsrelevante Informationen aneignen oder wesentlich falsche Informationen über Wettbewerber verbreiten.



Quellen

Prinzip 10 des UN Global Compact
Richtlinie Korruptionsprävention Wanzl Group

03 Geschenke, Bewirtungen und gesellschaftliches Engagement

■ **Kein Mitarbeiter darf Beamten, Vertretern oder Mitarbeitern von Behörden, anderen öffentlichen Einrichtungen, staatlichen Unternehmen, politischen Parteien und öffentlichen inter- oder supranationalen Organisationen (nachfolgend »Amtsträger«) im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt (z.B. über Berater) – unrechtmäßige Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen.** Gleiches gilt im Hinblick auf unrechtmäßige Vorteile gegenüber Personen der Privatwirtschaft, wenn der Eindruck entstehen kann, dass dadurch dienstliche Entscheidungen beeinflusst werden sollen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit oder Unangemessenheit ist zu vermeiden.

Bei Geschenken von Wanzl steht die Symbolik des Schenkens im Vordergrund, der materielle Wert der Geschenke muss für den Beschenkten nachrangig sein. Bargeld, Wertgutscheine und vergleichbare Geschenke sind stets unzulässig.

Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, persönliche Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen.

Von den vorstehenden Beschränkungen ausgenommen sind symbolische Geschenke von geringem Wert sowie die Einladung zu Geschäftsessen und Veranstaltungen, die nach den örtlichen Gepflogenheiten angemessen und nach anwendbarem Recht zulässig sind.

Bei der Bewirtung von Geschäftspartnern ist die Verhältnismäßigkeit stets zu wahren. Die Durchführung von oder Teilnahme an Veranstaltungen, die dem Ansehen von Wanzl abträglich sind, ist zu unterlassen.

Spenden werden ausschließlich für gemeinnützige, soziale, humanitäre, kulturelle und wissenschaftliche Zwecke gewährt. Politische Parteien und Privatpersonen sind von der Gewährung von Spenden ausgeschlossen. Werberelevante Sponsorings und geschäftsbezogene Mitgliedschaften in Organisationen gelten nicht als Spenden. Konkrete Regelungen zu Spenden, Sponsorings und Mitgliedsbeiträgen enthalten die Spendenrichtlinie sowie die Sponsoringrichtlinie.



Quellen

Prinzip 10 des UN Global Compact
 Richtlinie Korruptionsprävention der Wanzl Group
 Richtlinie Spenden der Wanzl Group
 Richtlinie Sponsoring der Wanzl Group

04 Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Unternehmenseigentum

■ **Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz** sind für Wanzl ein weiteres wichtiges Unternehmensziel. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen ist darauf zu achten, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und die Produkte einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Wanzl wird weitere Initiativen ergreifen oder fördern, um ein größeres Umweltbewusstsein und eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen. Die Reduzierung des CO²-Fußabdrucks, z.B. durch nachhaltige Energiegewinnung und Energieeinsparung, die Abfallvermeidung sowie dessen Wiederverwertung und der verantwortungsvolle Umgang mit der Ressource Wasser können beispielhaft genannt werden.

Das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sind sachgemäß und ausschließlich für Unternehmenszwecke zu verwenden und vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens, wie zum Beispiel Konstruktionsunterlagen, Zeichnungen, Stücklisten und Kalkulationen, stellt einen Wettbewerbsvorteil für Wanzl und somit ein schützenswertes Gut dar, das gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte zu schützen ist.



Quellen

Prinzipien 7, 8, 9 des UN Global Compact
Arbeitsverträge
Interne Richtlinien

05 Mitarbeiter

■ **Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz** ist für Wanzl ein wesentliches Ziel. Arbeitssicherheit sowie Brand- und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden schon in der Planungsphase eines Vorhabens mit einbezogen. (2)

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Sie muss sich Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben.

Eine Führungskraft muss ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich einräumen und gleichzeitig klar machen, dass die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sind schon im Ansatz zu vermeiden. Aufgetretene Interessenkonflikte sind gegenüber Wanzl unverzüglich offenzulegen. (1)

Kein Mitarbeiter darf Familienangehörigen oder engen persönlichen Freunden ohne vorherige schriftliche Zustimmung der zuständigen Führungskraft einen Auftrag erteilen oder veranlassen, dass ein solcher erteilt wird. (1)

Kein Mitarbeiter darf einer mit Wanzl konkurrierenden Aktivität, insbesondere einer selbständigen oder abhängigen Neben- oder Haupttätigkeit, nachgehen. Dies gilt auch für Beteiligungen an Unternehmen, die mit Wanzl im Wettbewerb stehen.

Der Besitz von Anteilen im Rahmen der privaten Vermögensverwaltung bis höchstens 3 %, der nicht zur Einflussnahme auf die Geschäftsführung berechtigt, ist jedoch zulässig. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung.

Für Wanzl ist eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern maßgeblicher Bestandteil und bewährter Grundpfeiler der Unternehmenspolitik. Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt. (1) (2) (3)

Ehrlichkeit, gegenseitige Achtung, vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie ergänzendes aufeinander Zugehen in der Kommunikation haben eine hohe Bedeutung für die Unternehmenskultur von Wanzl. Wanzl fördert die Chancengleichheit und toleriert im Unternehmen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. (1) (2) (3)

Wanzl respektiert die Menschenrechte entsprechend der Resolution 217 A (III) der Vollversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948 (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte) und unterstützt ihre Einhaltung. Wanzl lehnt jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit – auch bei Lieferanten – strikt ab. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen sind fair und entsprechen mindestens den anwendbaren gesetzlichen sowie individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Vorgaben, insbesondere in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeitbeschränkungen und Arbeitsschutzregelungen. (1) (2) (3)

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Dieser Anspruch stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigt Kunden und Dritten unseren Maßstab. Qualität verstehen wir dabei als einen dynamischen Prozess der ständigen Verbesserung unserer Produkte und Leistungen.

Quellen

- (1) Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6 des UN Global Compact
- (2) Prinzipien 1 – 9 des ETI Base Code
- (3) ILO Kernarbeitsnormen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182



06 Außenhandel und Geldwäscheprävention

■ **Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologie zu tun haben**, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschafts-sanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen verpflichtet.

Wanzl beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, entsprechend den Vorgaben dieses Verhaltenskodex zu melden.

Quellen

Prinzip 10 des UN Global Compact



07 Berichterstattung, Kommunikation und Datenschutz

■ **Wanzl legt Wert auf eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation** zu den Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen. Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen von Wanzl in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards und somit stets vollständig und richtig sind sowie zeit- und systemgerecht erfolgen. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung (GoB) sind einzuhalten. Erklärungen zur Erhebung von Abgaben, Gebühren, Steuern, Beiträgen etc. werden nach bestem Wissen und Gewissen ordnungsgemäß und vollständig abgegeben. Daraus fällig werdende Zahlungen an die entsprechenden Stellen werden vollständig und pünktlich abgeführt.

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Wanzl gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Nichtöffentliche Informationen von Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern, Beratern und anderen Dritten müssen ebenfalls gemäß den rechtlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden. Gleiches gilt bei Informationen über diese. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Jedem Mitarbeiter sollte bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant seines Unternehmens wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation von Wanzl zu wahren.



Quellen

Interne Organisationsrichtlinien

08 Entgegennahme von Hinweisen und weiterführende Informationen

■ Hinweisgebersystem bei Wanzl

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner sind aufgerufen, Verstöße gegen den Wanzl-Verhaltenskodex auf unserem elektronischen Meldeportal, telefonisch oder brieflich zu melden. Die Wanzl Gruppe hat zu diesem Zweck unabhängige Ombudsleute (Mittelsleute) der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO eingesetzt.

Wer die Ombudsleute sind und wie Sie die Ombudsleute erreichen, erfahren Sie im Internet unter: www.wanzl.com/Compliance.

Alternativ können sich Hinweisgeber selbstverständlich auch direkt bei einem Vorgesetzten, in der Personalabteilung oder beim Compliance Beauftragten melden.

Jegliche Eingabe kann namentlich oder anonym erfolgen. Jeder Hinweis wird im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vertraulich behandelt. Hinweisgeber dürfen wegen ihres Hinweises keine ungerechtfertigten Nachteile erfahren.

■ Weiterführende Fragen zu Compliance bei Wanzl

Bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex, oder wenn Sie sich in einem bestimmten Fall nicht sicher über das richtige Verhalten sind, wenden Sie sich bitte an:

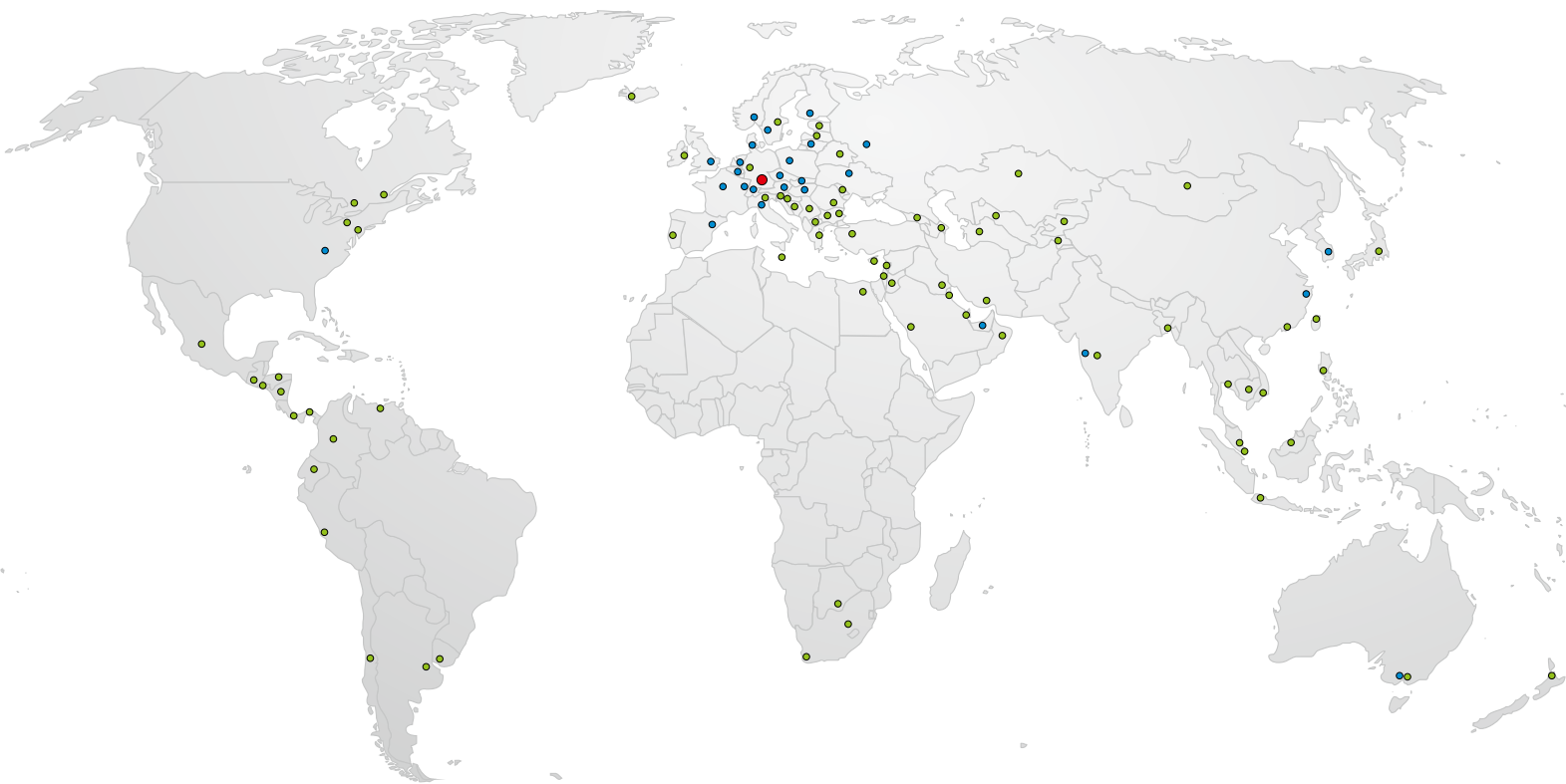
Michael Glogger, Compliance Officer

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Str. 4
89340 Leipheim
Deutschland

compliance@wanzl.com
+49 8221 / 729-6777

Dieser Verhaltenskodex wird mindestens jährlich überprüft und sofern erforderlich aktualisiert.





Wanzl weltweit

- Hauptsitz
- Niederlassungen
- Vertretungen



YouTube LinkedIn

DEUTSCHLAND
Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim