



Verhaltenskodex

Let's make industry work better

ERIKS

Einleitung

ERIKS ist Teil der SHV-Unternehmensgruppe, und wir sind fest entschlossen, die Unternehmensphilosophie und die gemeinsamen Werte von SHV aufrechtzuerhalten.

Dazu gehören die Grundsätze des Good Business. Good Business sind für uns legale, moralisch vertretbare und seriöse Geschäfte. Es ist unsere Überzeugung, dass Good Business nachhaltig und andauernd ist.

Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiter, unabhängig von nationalen Grenzen und kultureller Vielfalt, in Übereinstimmung mit dem Gesetz sowie zuverlässig und glaubwürdig handeln.

Good Business ist einer der Grundwerte unseres Unternehmens und für uns als Mitglieder des Management Board von Bedeutung.

Verstöße gegen das
Gesetz werden in
unserem Unternehmen
nicht geduldet.
Das gilt ohne Ausnahme.

Verstöße gegen das Gesetz werden in unserem Unternehmen nicht geduldet. Das gilt ohne Ausnahme.

Um die Relevanz dieses Prinzips zu verdeutlichen, haben wir unsere Position in Bezug auf gesetzliche Anforderungen und ethische Fragen festgelegt. Wir stellen diesen Leitfaden als Verhaltenskodex allen unseren Mitarbeitern zur Verfügung. Er beschreibt die grundlegenden Verhaltensmaßstäbe, an denen wir uns bei unserer Arbeit orientieren sollen und ist damit ein Leitfaden für Good Business.

Wenn Sie Zweifel haben, was die richtige Entscheidung in einer bestimmten Situation ist oder ob die richtige Entscheidung getroffen wurde, sollten Sie Ihren Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten für Ihr Land oder Ihre Rechtsabteilung konsultieren.

Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für den Schutz und die Reputation von ERIKS. Dieser Verhaltenskodex und unsere gemeinsamen Werte bilden ein solides Fundament, auf dem wir das Vertrauen aufbauen können, das für nachhaltige Geschäftsergebnisse entscheidend ist.

**DAS ERIKS MANAGEMENT BOARD
FEBRUAR 2018**

Über diesen Kodex

MITARBEITER

Dieser Verhaltenskodex ist Teil der Beziehung zwischen ERIKS und seinen Mitarbeitern. Er dient nicht dazu, vertragliche Rechte für Dritte zu schaffen.

Mitarbeiter ist jeder, der einen Arbeitsvertrag mit ERIKS hat. Mitarbeiter von Dienstleistern, wie zum Beispiel Beratungsfirmen, sind angehalten, die Grundsätze des Kodex zu achten, unterliegen aber in erster Linie dem Verhaltenskodex oder ähnlichen Regelungen ihres eigenen Arbeitgebers.

GESCHÄFTSPARTNER

Wir verpflichten uns, zuverlässig, integer und gesetzeskonform zu handeln und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern, mit denen wir als unsere Vertreter, Distributoren oder Wiederverkäufer zusammenarbeiten, ebenso wie von anderen Dritten, zu denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten.

Die Grundsätze des Kodex sind Teil der Auswahlkriterien für einen neuen Geschäftspartner und fließen in die regelmäßige Überprüfung unserer Beziehungen zu bestehenden Geschäftspartnern ein. Wenn ein Geschäftspartner eine andere Meinung zur Rechtmäßigkeit hat oder Geschäfte auf eine Art führt, die die Werte unseres Verhaltenskodex nicht widerspiegelt, könnte dies zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.



Dieser Verhaltenskodex gilt für
alle unsere Mitarbeiter.



Prinzipien

Der ERIKS-Verhaltenskodex beruht auf zwei Prinzipien:

1. GESETZE UND VORSCHRIFTEN

ERIKS unterstützt das Prinzip der bedingungslosen Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, unabhängig von möglichen Kosten oder Vorteilen für die ERIKS-Gruppe. Als internationales Unternehmen wird ERIKS stets geltende Handelssanktionen, Ausfuhrbeschränkungen und allgemeine Handelsbestimmungen beachten und diese befolgen. ERIKS will faire Steuern zahlen, die erforderlichen Genehmigungen einholen und die Rechte von Dritten und Interessenvertretern achten.

Wir erwarten, dass Mitarbeiter jede rechtswidrige Handlung oder Praktik offenlegen.

2. GESCHÄFTSVERHALTEN

Für ERIKS sind Ehrlichkeit, Integrität, Loyalität und Offenheit die Grundlage aller Handlungen. Unethisches oder nicht konformes Verhalten bei der Ausübung von Geschäftsaktivitäten beeinträchtigt die Beziehung und den Ruf von ERIKS und wird nicht akzeptiert.

Mitarbeiter dürfen in keiner Weise, direkt oder indirekt, Handlungen vornehmen, die Unehrlichkeit, Betrug, Bestechung, Korruption oder Täuschung beinhalten oder die sich nachteilig auf ihren oder auf ERIKS Ruf, Integrität oder Kompetenz auswirken. Ungeachtet der strafrechtlichen Konsequenzen werden Mitarbeiter, die sich an solchen Aktivitäten beteiligen, disziplinarisch belangt.

Nachfolgend finden Sie weitere Anleitungen zu verschiedenen Themen.

MITARBEITER

Wir engagieren uns für ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt und Chancengleichheit fördert. Wir dulden keine rechtswidrige Diskriminierung oder Belästigung unserer Arbeitnehmer.

Wir rekrutieren, stellen ein und fördern Mitarbeiter ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die jeweilige Funktion relevant sind. Wir sind bestrebt, die Fähigkeiten und Kompetenzen jedes Mitarbeiters zu entwickeln und zu verbessern.

ERIKS unterstützt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Wir werden keine Form von Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit oder durch Menschenhandel erbrachte Arbeit einsetzen.

Wir respektieren die Würde des Einzelnen und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

ERIKS engagiert sich für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen aller Mitarbeiter.

Eriks stellt sicher, dass Prozesse, Einrichtungen, Arbeitsplätze und Betriebsmittel den geltenden gesetzlichen und internen Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie für Feuer- und Umweltschutz entsprechen.

Alle unsere Mitarbeiter bemühen sich, die Sicherheit unserer Produkte und ihres Arbeitsplatzes zu erhalten, negative Umweltauswirkungen unserer Arbeit zu minimieren und Ressourcen zu schonen.

VERTRAULICHKEIT UND PRIVATSPHÄRE

Wir stellen die Vertraulichkeit geheimer Informationen in unserem Besitz sicher und ergreifen Maßnahmen, um den Zugang zu solchen Informationen zu schützen und den Zugriff durch unbefugte Personen zu verhindern.

Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten weder innerhalb von ERIKS noch außerhalb des Unternehmens nutzen, offenlegen oder verbreiten, außer in voller Übereinstimmung mit den Bestimmungen der anwendbaren Gesetze und den entsprechenden Verfahren und Richtlinien des Unternehmens.

Mitarbeitern dürfen in den (sozialen) Medien nur Informationen über ERIKS kommunizieren, die der Öffentlichkeit bekannt sind oder für die sie zuvor eine Zustimmung von ERIKS erhalten haben.

UMGANG MIT INFORMATIONEN

Alle Angaben und Berichte über ERIKS, ob intern oder extern, müssen genau und wahrheitsgetreu sein.

Vertrauliche Informationen des Unternehmens dürfen nur im Interesse von ERIKS verwendet und nicht an Dritte weitergegeben werden. Die Geheimhaltungsverpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehen.

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Die Mitarbeiter sind verantwortlich dafür, alle Sicherheitsverfahren für Geschäftsdaten und die Systemnutzung zu befolgen. Die technischen Sicherheitsmaßnahmen zur Verhinderung des unbefugten Zugangs müssen jederzeit befolgt werden.

Die Mitarbeiter müssen das geistige Eigentum von ERIKS, einschließlich Patente, Marken, gewerbliche Schutzrechte und Urheberrechte, schützen.

NACHHALTIGKEIT

Im Einklang mit unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns verpflichtet, nicht nur unsere eigenen umweltrelevanten Auswirkungen zu verbessern, sondern auch die unserer Kunden, durch die von uns gelieferten Produkte, Technologien und Dienstleistungen.

Außerdem haben wir uns verpflichtet, unserer Verantwortung für die Gesellschaften und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, nachzukommen.

UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Unternehmensressourcen von ERIKS, wie Computer, Telefone oder Firmenwagen, sorgfältig und professionell und nur für den beabsichtigten Geschäftszweck verwenden.

Die Mitarbeiter sollten angemessene Vorkehrungen zur Vermeidung von Beschädigungen, Verlusten oder Diebstahl von Unternehmensressourcen treffen. Fahrlässigkeit oder fehlerhaftes Verhalten können dazu führen, dass der ERIKS entstandene Schaden ersetzt werden muss.

GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT

Bei unseren Geschäftsbeziehungen und geschäftlichen Initiativen setzen wir hohe Maßstäbe hinsichtlich der Unternehmensintegrität, wie Transparenz und Ehrlichkeit im Umgang miteinander.

Auch wenn sie nicht gegen das Gesetz verstoßen, akzeptieren wir keine Absprachen, Begünstigungen oder das Einfordern von Vorteilen, die im Widerspruch zu den Werten und Standards dieses Kodex stehen.

INTERESSENKONFLIKT

Die Mitarbeiter von ERIKS sollten jede Situation vermeiden, in der ein Interessenkonflikt entstehen könnte.

Ein Interessenkonflikt kann durch Nebenbeschäftigungen, Nebentätigkeiten oder widersprüchliche persönliche Beziehungen und/oder Interessen an Lieferanten, Kunden und/oder Wettbewerbern entstehen.

Die Mitarbeiter müssen das Management Board über einen möglichen Interessenkonflikt informieren und frühzeitig die Zustimmung einholen, bevor sie Transaktionen tätigen oder fortführen, bei denen ein Interessenkonflikt auftreten kann.

BESTECHUNG UND KORRUPTION

ERIKS verbietet jedes Verhalten, bei dem Privatpersonen oder Behördenmitarbeitern direkt oder indirekt Geld oder andere Vorteile versprochen oder angeboten werden und das zu einem unangemessenen oder illegalen Interesse oder Vorteil für ERIKS führen könnte. Dieses Verbot gilt auch für den Erhalt von Geld oder anderen Vorteilen durch Mitarbeiter von ERIKS.

Das Management Board muss über jeglichen Versuch von Lieferanten oder Kunden, Geschäftsentscheidungen von ERIKS-Mitarbeitern unangemessen zu beeinflussen, informiert werden.

Ungeachtet der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen führt jegliche Beteiligung von Mitarbeitern an Bestechung oder Korruption zu disziplinarischen Maßnahmen.

SCHMIERGELDZAHLUNGEN

Schmiergeldzahlungen sind Zahlungen von Geld oder andere Geschenke an Amtsträger, um routinemäßige Amtshandlungen, auf die Sie bereits einen Rechtsanspruch haben, zu erleichtern oder zu beschleunigen. Den Mitarbeitern von ERIKS und diejenigen, die in unserem Namen handeln, sind jegliche Art von Schmiergeldzahlungen untersagt.

BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist eine Handlung, die dazu dient, Einnahmen aus illegalen Aktivitäten in legale Vermögenswerte umzuwandeln. Die Mitarbeiter von ERIKS werden sich in keinerlei Form an Geldwäsche beteiligen.

GESCHENKE UND BEWIRTUNG

Mitarbeiter dürfen Geschenke und Bewirtung nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der ERIKS-Richtlinie für Geschenke und Bewirtung anbieten und entgegennehmen. Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Geschenke oder Bewirtung anzubieten oder zu erhalten, wenn dies möglicherweise die

Verpflichtung oder Entscheidung anderer oder der eigenen Person unangemessen beeinflussen könnte.

Besondere Vorsicht ist bei der Annahme oder Überreichung von Geschenken oder der Teilnahme an Veranstaltungen ohne direkte geschäftliche Relevanz, einschließlich Einladungen von und an Lieferanten oder Kunden, geboten. Im Zweifelsfall ist die vorherige schriftliche Zustimmung des verantwortlichen Managements entsprechend der ERIKS-Richtlinie für Geschenke und Bewirtung einzuholen.

WETTBEWERBSREGELN

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die gesetzlich festgelegten Regeln für den fairen Wettbewerb einzuhalten.

Es ist verboten, Informationen auszutauschen oder Absprachen über die Vergabe von Gebieten oder Kunden, Preisen oder Geschäftsbedingungen, Lieferbeziehungen oder Marktstrategien zu treffen, die nicht mit den geltenden Gesetzen vereinbar sind.

LIEFERANTEN

Um einen fairen und offenen Wettbewerb in unserem Beschaffungsmarkt zu gewährleisten, müssen die Mitarbeiter, die Beschaffungsentscheidungen treffen, allen anwendbaren Einkaufsrichtlinien folgen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass Sie den ERIKS-Verhaltenskodex für Lieferanten befolgen.

Jeder Interessenkonflikt oder der Versuch einer missbräuchlichen Beeinflussung bei der Beschaffung ist verboten und sollte direkt dem verantwortlichen Management gemeldet werden.

UNSERE VERANTWORTUNG

ERIKS als Arbeitgeber wird sich kontinuierlich auf die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie der internen Richtlinien, einschließlich dieses Verhaltenskodex, konzentrieren. Die Einhaltung solcher Gesetze, Vorschriften und Richtlinien ist ein Eckpfeiler für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie die gleiche Verantwortung zeigen. Wir sehen nie weg, wenn zweifelhafte Dinge geschehen. Im Falle einer zweideutigen oder zweifelhaften Situation wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre Fragen und Bedenken über das verantwortliche Management oder die Speak-Up-Helpline äußern.

Ungeachtet der gesetzlichen Folgen können Mitarbeiter, die gegen diesen Kodex verstoßen, disziplinarisch belangt werden, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder zu Schadenersatzansprüchen.

ZUGANG ZUR SPEAK-UP-HELPLINE

Im Idealfall besprechen Sie Ihre Bedenken direkt mit der betroffenen Person, Ihrem Manager, der Personalabteilung oder einem Ethik- und Compliance-Beauftragten. Wenn Sie sich mit keiner dieser Optionen wohlfühlen, können Sie die Speak-Up-Helpline kontaktieren.

Die Speak-Up-Helpline ist ein von ERIKS bereitgestelltes Angebot, um eine vertrauliche und unabhängige Umgebung zu schaffen, in der Sie Ihre Fragen und Anliegen zu jedem Thema äußern können.

Die Speak-Up-Helpline steht allen zur Verfügung, die eine Beziehung zu ERIKS haben, einschließlich Mitarbeitern und ihren Familien, Leiharbeitern, Lieferanten, Kunden oder anderen Geschäftspartnern.

Um einen Vorfall telefonisch zu melden, wählen Sie die gebührenfreie Nummer Ihres Landes. Um einen Vorfall online zu melden, gehen Sie auf www.shvspeakup.com.

Informationen über die Speak-Up-Helpline an Ihrem Standort finden Sie auf Wandtafeln, in Broschüren und im Intranet.

KOMMUNIKATION

Jeder Mitarbeiter von ERIKS sollte den Verhaltenskodex in seiner täglichen Arbeit fördern und unterstützen, sowohl durch sein persönliches Verhalten als auch durch seine Geschäftspraktiken.

ÜBERWACHUNG

Jedes Unternehmen von ERIKS ist für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex durch alle seine Mitarbeiter verantwortlich.

Die interne Auditabteilung der Gruppe hat ein uneingeschränktes Auskunfts- und Prüfungsrecht, das nur den gesetzlich vorgeschriebenen Beschränkungen unterliegt.

ANDERE RICHTLINIEN

Die Mitarbeiter werden regelmäßig gebeten, den Erhalt und die Zustimmung zu diesem Kodex zu bestätigen. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter von ERIKS verpflichtet, weitere Richtlinien und Verfahren von ERIKS zur Kenntnis zu nehmen, soweit dies für ihre Funktion relevant ist, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden Richtlinien im Zusammenhang mit diesem Kodex:

- Richtlinie für Geschenke und Bewirtung
- Dienstreisen- und Spesenrichtlinie
- Informationssicherheitsrichtlinie
- Benachrichtigung bei Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten
- Interne Genehmigungsmatrix

Weitere Schulungen zu diesen Richtlinien sind für bestimmte Mitarbeitergruppen vorgesehen.

WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE HIER:

ERIKS' Intranet Business Requirements And Information Network (BRAIN) – Richtlinien und Leitfäden

Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren HR-Geschäftspartner vor Ort oder an compliance@eriks.com



ERIKS NV | Group Head Office

Mariaplaats 21 3511 LK Utrecht
P.O. Box 19108 3501 DC Utrecht
Niederlande



www.eriks.com

Let's make industry work better

ERIKS