

## code of conduct der kd-gruppe

### vorwort durch die geschäftsführung der kd-gruppe

die **kd**-gruppe ist eine diversifizierte unternehmensgruppe aus fokussierten einheiten, die in ihrem bereich führend sind.

basis unserer dynamischen entwicklung sind qualifizierte mitarbeiter<sup>1</sup>, die mit freude bei **kd** arbeiten und die kundenerwartungen übertreffen.

dieser kodex umfasst eine reihe von grundsätzen, die als maßstab für unsere eigenes verhalten dienen und uns helfen, in unserer täglichen arbeit die richtigen entscheidungen zu treffen.

er dient als leitfaden für unsere geschäftsstandards und -praktiken, sodass deutlich wird, was wir von mitarbeitenden erwarten und was mitarbeitende vom unternehmen erwarten dürfen. ebenso soll er ihr vertrauen darin stärken, dass die **kd**-gruppe auch in schwierigen situationen die richtigen entscheidungen trifft.

in verbindung mit unseren zielen sowie unserer vision bildet dieser verhaltenskodex ein rahmenwerk, in dem wir arbeiten. er soll uns alle dabei unterstützen, die werte und ethischen grundsätze unserer unternehmensgruppe zu verstehen und in der praxis umzusetzen.

in unserem erfolgsstreben bilden die vollständige einhaltung der gesetze und ein starkes gespür für ethische verantwortung die grundlage für unser handeln. wir fordern unserer mitarbeiter und partner dazu auf, diese denkwiese in ihrem täglichen handeln zu berücksichtigen.

### unser weg – unsere werte

unser verhaltenskodex spiegelt in starkem maße die unternehmenswerte der **kd**-gruppe wider.

- **offenheit**  
wir gehen offen miteinander um – auch in schwierigen situationen
- **auf augenhöhe**  
in der kd-gruppe zählt der mensch und nicht die position / funktion der jeweiligen person – wir begegnen uns daher stets auf augenhöhe
- **ehrbare kaufleute**  
integrität ist für uns nicht verhandelbar
- **eigenmotivation**  
wir verfolgen unsere selbstgesteckten ziele mit viel engagement
- **spaß und freude**  
ist fester bestandteil unserer täglichen arbeit
- **flexibilität**  
wir passen uns veränderungen an

als familienunternehmen sind wir uns unseren wurzeln und unserer tradition bewusst, streben aber gleichzeitig immer nach innovationen, um gemeinsam zukunft zu gestalten.

---

<sup>1</sup> in der kd-gruppe zählt der mensch und nicht das geschlecht der jeweiligen person. egal ob weiblich, männlich oder divers bei uns bekommt jeder eine chance. aus gründen der vereinfachung wird im folgenden punktuell das generische maskulinum verwendet, also die männliche variante.

## Inhalt

<b>code of conduct der kd-gruppe</b> .....	1
vorwort durch die geschäftsführung der kd-gruppe .....	1
unser weg - unsere werte .....	1
1. allgemeine grundsätze .....	4
örtliche und zeitliche gültigkeit.....	4
personelle gültigkeit und gender.....	4
einhaltung von vorschritten (richtlinien verbünde, kundenrichtlinien/-prozesse, lieferkettengesetz, adsp 2017).....	4
glaubwürdigkeit - ehrbarer kaufmann.....	4
2. möglichkeiten und leistungen für mitarbeiter .....	4
faire arbeitszeit und faire entlohnung.....	4
achtung menschenrechte, antidiskriminierung und stärkung der frauenrechte .....	5
belästigung .....	6
chancengleichheit.....	6
gesundheitsschutz und soziale verantwortung .....	7
arbeitsschutz .....	7
stellenausschreibung .....	9
qualifizierung .....	9
3. verhalten von mitarbeitern der kd-gruppe.....	10
wahrheitsgetreues handeln .....	10
loyalität.....	10
sponsoring .....	11
versammlungsfreiheit und verzicht auf vergeltungsmaßnahmen .....	12
betriebseigentum .....	12
social media .....	12
4. schutz von wissen und geistigem eigentum des unternehmens.....	13
5. datenschutz.....	14
meldung von verstößen.....	14
6. it-sicherheit .....	15
7. kunde, geschäftspartner, marktbegleiter, dritte.....	15
verbot von geldwäsche und terrorismusfinanzierung .....	15
fairness gegenüber mitarbeitern .....	16
offene kommunikation und wahrheitsgetreue angaben.....	16
wettbewerbs- und kartellrecht .....	17
korruption.....	18

ausschreibungspraktiken .....	18
außenwirtschaftsrecht .....	19
zoll- und steuerrecht.....	19
verhalten gegenüber öffentlicher amtsträger .....	20
8. umweltschutz & nachhaltigkeit .....	20
lieferanten - ressourceneffizienz und abfallreduktion.....	21
lieferanten - reduktion von umweltverschmutzung und emissionen .....	21
9. integrität, ethik und anti-korruption unserer lieferanten .....	22
unternehmensintegrität.....	22
handelsregelungen .....	22
konfliktmineralien .....	22
korruption, bestechung und finanzdelikte.....	22
freier wettbewerb .....	22
geschenke und bewirtung .....	22
geistiges eigentum .....	23
interessenkonflikte.....	23

## 1. allgemeine grundsätze

### örtliche und zeitliche gültigkeit

dieser verhaltenskodex ist in der vorliegenden version an allen standorten der karl dischinger-gruppe gültig. eine aktualisierte fassung mit verweis auf alle darin getätigten änderungen wird über die intranet-kanäle der gruppe veröffentlicht. zugleich ist die aktuelle version auch stets auf unserer homepage für unsere kunden, partner und lieferanten abrufbar.

### personelle gültigkeit und gender

die jeweils vorliegende fassung des verhaltenskodex ist als eine mindestanforderung zu verstehen, die alle gruppenangehörigen – im folgenden mitarbeiter genannt – erfüllen. gleichzeitig ist der verhaltenskodex ein hilfsmittel, wie mit herausforderungen und problemen der täglichen arbeit jeder mitarbeiter umgehen kann und was unsere kunden, partner und lieferanten von einem jeden mitarbeiter und somit von der karl dischinger – gruppe erwarten kann.

### einhaltung von vorschriften (richtlinien verbünde, kundenrichtlinien/-prozesse, lieferkettengesetz, adsp 2017)

ein besonderer vermerk soll darauf gelegt sein, dass in diesem verhaltenskodex nicht nur gesetzliche vorgaben herausgestellt werden, sondern auch jegliche weitere rahmenbedingungen des geschäftsfeldes der karl dischinger – gruppe beachtung finden. sie sind elementar und bestimmen das handeln der mitarbeiter der karl dischinger – gruppe. zur einhaltung dieser weiteren rahmenbedingungen bilden wir unsere mitarbeiter stets weiter, was durch entsprechende dokumentation jederzeit nachvollziehbar ist. jedwede externe und interne änderungen werden in das mitarbeiter- und unternehmensverhalten durch (neu-)schulungen implementiert.

### glaubwürdigkeit – ehrbarer kaufmann

wir erstreben als karl dischinger – gruppe die erfüllung des bildes und der aufgaben des ehrbaren kaufmanns zu jeder zeit und an jedem ort. ehrlichkeit und verlässlichkeit sind unsere ziel und motivation zugleich.

## 2. möglichkeiten und leistungen für mitarbeiter

### faire arbeitszeit und faire entlohnung

grundlage:

der faire umgang mit allen mitarbeitern steht in der kd-gruppe an erster stelle, da in der kd-gruppe der faktor mensch zählt. ohne einen mitarbeiter kann die gruppe nicht so agieren, wie sie es gerne würde und würde den eigenen und herangetragenen ansprüchen nicht gerecht werden. dabei profitieren alle mitarbeiter von fairen arbeitszeiten verbunden mit fairer und datumsgenauer entlohnung. zur zweiten jahreshälfte wird stets der lohn der branche angepasst.

leitplanken:

wir tragen verantwortung für das wohlergehen unserer mitarbeiter. zur einhaltung unserer ziele und ansprüche erwarten wir höchstleistung, bisweilen auch über die regelarbeitszeit hinaus. eine jede minute arbeitszeit wird durch moderne zeiterfassungsterminals gruppenweit erfasst, sodass sich jede leistung

aufgaben jedes mitarbeiters:

jeder mitarbeiter ist stets dazu angehalten, einerseits selbstverantwortlich seine arbeitszeit an den bereitgestellten zeiterfassungsterminals zu stempeln und andererseits seine geleisteten mehrarbeitsstunden zeitnah durch selbstgewählten freizeitausgleich auszugleichen.

beispiel:

wenn sie erkennen, dass ein mitarbeiter täglich mehrarbeit auf sich nimmt, so prüfen sie, ob dessen mehrarbeit sich auf dem stundenkonto entsprechend widerspiegelt und halten sie den mitarbeiter, auch zu seinen wohlergehen dazu an, die mehr geleisteten stunden durch freizeitausgleich abzubauen. zugleich überlegen sie sich lösungen, wie die mehrarbeit zukünftig vermieden werden kann, um die gesundheit des mitarbeiters zu schützen.

**achtung menschenrechte, antidiskriminierung und stärkung der frauenrechte**  
grundlage:

in der allgemeinen erklärung der menschenrechte der vereinten nationen ist festgehalten, welche anforderungen und erwartungen die internationale gemeinschaft im hinblick auf die achtung und einhaltung der menschenrechte hat.

leitplanken:

die weltweit geltenden vorschriften zum schutz der kinder- und menschenrechte werden in der kd-gruppe täglich gelebt. wir lehnen jegliche nutzung von kinder-, zwangs- und pflichtarbeit sowie jegliche form von moderner sklaverei und menschenhandel ab. das gilt nicht nur für die zusammenarbeit innerhalb unseres unternehmens, sondern auch für das verhalten von und gegenüber geschäftspartnern. wir respektieren die menschenrechte und fördern aktiv ihre einhaltung. wir folgen der allgemeinen erklärung der menschenrechte der vereinten nationen, die jede person, jedes gesellschaftsorgan und im weiteren sinne wirtschaftsakteure und unternehmen auffordert zur beachtung dieser rechte beizutragen. darüber hinaus respektieren wir die dreigliedrige grundsatzerklärung über multinationale unternehmen und sozialpolitik der international labor organization (ilo) der vereinten nationen sowie die oecd-leitlinien für multinationale unternehmen. wir sind bestrebt, menschen mit waren zu versorgen und dabei gleichzeitig unsere wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. wir behandeln alle menschen mit respekt und fairness und hält die grundlegenden menschenrechte ein, wie sie beispielsweise in der allgemeinen erklärung der menschenrechte der vereinten nationen und in der dreigliedrigen grundsatzerklärung über multinationale unternehmen und sozialpolitik der international labor organization (ilo) der vereinten nationen festgesetzt sind, insbesondere das verbot von zwangs- oder kinderarbeit und die bereitstellung von angemessenen löhnen, sozialsleistungen, arbeitszeiten, vereinigungsfreiheit und anderen fairen arbeitsbedingungen unter einhaltung der geltenden gesetze.

wir halten ein arbeitsumfeld aufrecht, in dem es keine repressalien gibt und das frei ist von diskriminierung, belästigung und sonstigem unredlichem verhalten aufgrund von geschlecht, alter, rasse, hautfarbe, ethnischer oder nationaler herkunft, staatsangehörigkeit, religion, religiösen glaubensansichten, körperlicher oder geistiger behinderung, veteranenstatus, sexueller orientierung oder anderen gesetzlich geschützten merkmalen. die gleichberechtigung aller mitarbeiterinnen und mitarbeiter sowie die betrachtung dieser frei von rollenzwängen sind unsere grundsatzprinzipien.

aufgaben jedes mitarbeiters:

ich trage jeden tag dazu bei, die menschenrechte einzuhalten. ich bin wachsam gegenüber möglichen verletzung, egal in welchen bereichen diese stattfinden, da jene eine fundamentale leitlinie in der kd-gruppe sind. sollte ich einen hinweis auf menschenrechtsverletzungen erhalten, Sorge ich dafür, dass hier einhalt geboten wird. wenn ich selbst keinen einfluss hierauf habe, melde ich diesen vorfall meinem vorgesetzten.

beispiel:

ich erhalte die information, dass ein geschäftspartner seine mitarbeiter unter gesundheitsgefährdenden bedingungen arbeiten lässt und somit gegen die menschenrechte verstößt. leiten sie die erforderlichen schritte in die wege und informieren sie ihren vorgesetzten. unser unternehmen muss die geschäftsbeziehungen zu diesem partner näher prüfen und gegebenenfalls beenden.

### belästigung

wir und unsere lieferanten setzen sich für die förderung einer unternehmenskultur ein, in der belästigung, einschließlich sexueller belästigung, die androhung von belästigung oder vergeltungsmaßnahmen wegen der meldung einer belästigung, nicht toleriert werden.

### chancengleichheit

grundlage:

für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen umgang sind gleichbehandlung und chancengleichheit wichtige eckpfeiler der kd-gruppe. wir fördern vielfalt und toleranz und erhoffen uns dadurch, ein höchstmaß an kreativität, effizienz und produktivität zu erreichen.

leitplanken:

in der kd-gruppe bekommt jeder eine chance!

bei uns ist es nicht von bedeutung, wie alt jemand ist, woher jemand kommt, was für eine hautfarbe er hat, ob eine behinderung vorliegt, wie die sexuelle orientierung ist oder welche partei jemand wählt bzw. unterstützt. wir leben vielfalt jeden tag und dies vom auszubildenden bis zur geschäftsleitung. bei uns zählt grundsätzlich nur die qualifikation und fähigkeit bei der auswahl und einstellung der mitarbeiter.

aufgaben jedes mitarbeiters:

ich selbst lebe nach den vorgaben der gleichbehandlung und der chancengleichheit. zusätzlich halte ich die menschen in meiner umgebung zu diesem verhalten an. sollte ich verstöße in form von diskriminierung oder gar mobbing beobachten, weise ich die person auf ihr feilverhalten hin. sollte ich ein ähnliches vorgehen ein weiteres mal beobachten, melde ich dies meinem vorgesetzten oder direkt der personalabteilung.

beispiel:

ich erfahre, dass eine person aus der personalabteilung bewerbungen von bewerbern mit migrationshintergrund bewusst nicht weitergibt, obwohl die qualifikationen perfekt auf die ausgeschriebene stelle passen würden. helfen sie mit bei der aufklärung, indem sie den fall der zuständigen abteilungsleitung melden, damit angemessene schritte eingeleitet werden können.

## gesundheitsschutz und soziale verantwortung

grundlage:

die physische und psychische gesundheit der mitarbeiter ist elementar und ist gleichsam die soziale verantwortung, die die kd-gruppe gegenüber ihren mitarbeitern trägt. mitarbeiter in der kd-gruppe werden nicht alleine gelassen, sondern bis zur vollständigen genesung unterstützt. gesundheitliche probleme stellen keinen kündigungsgrund dar.

leitplanken:

totzt aller wirtschaftlichen interessen ist der mensch und besonders der mitarbeiter im fokus des handelns. ein alleinlassen außerhalb der leitplanken eines mitarbeiters aufgrund gesundheitlicher probleme ist für die kd-gruppe keinesfalls akzeptabel. vielmehr steht die unterstützung auf dem weg an vorderster stelle.

aufgaben eines jeden mitarbeiters:

ich selbst habe physische probleme. ich muss keine angst haben, meinen vorgesetzten hierüber zu unterrichten. eine offene und ehrliche kommunikation hilft, sich in ändernden situationen einzuschätzen und gemeinsam eine für mich als mitarbeiter adäquate lösung zu finden.

beispiel:

die kündigung bei schlechtleistung aufgrund von gesundheitlichen problemen entspricht nicht dem weg der kd-gruppe. wir suchen gemeinsam mit internen und externen wissensträgern lösungen der weiterbeschäftigung des erkrankten mitarbeiters, sodass die finanzielle sorge dem erkrankten mitarbeiter genommen wird.

## arbeitsschutz

grundlage:

wir sind uns unserer verantwortung für die gesundheit und sicherheit unserer mitarbeiterinnen und mitarbeiter bewusst. unsere arbeitsschutzrichtlinie definiert die grundlegenden vorgaben und verantwortlichkeiten im bereich arbeitssicherheit und gesundheitsschutz. unsere oberste priorität ist es, arbeitsunfälle und gesundheitsgefährdungen zu minimieren und eine sichere arbeitsumgebung zu gewährleisten.

- gefährdungsbeurteilung (risikobewertung)

wir sind verpflichtet, regelmäßige gefährdungsbeurteilungen an unseren arbeitsplätzen durchzuführen. dies umfasst die identifizierung potenzieller gefahren und die implementierung von schutzmaßnahmen zur risikoreduzierung. es muss sichergestellt werden, dass der arbeitsplatz keinerlei gefahren birgt und alle erforderlichen maßnahmen zur verhinderung und abwehr von betriebsunfällen bzw. berufskrankheiten ergriffen werden.

- notfallvorsorge

es ist pflicht, notfallpläne zu entwickeln und zu implementieren. diese pläne sollten die verfahren für den umgang mit notfällen, feuer, medizinische notfälle und ähnliche ereignisse, klar definieren. jeder mitarbeiter muss über die inhalte des notfallplans informiert sein. an jedem arbeitsplatz stehen angemessene erste-hilfe-ausrüstung inkl. defibrillator zur verfügung. diese ausrüstung wird regelmäßig überprüft und ergänzt.

evakuierungspläne sind an gut sichtbaren stellen ausgehängt. alle mitarbeitenden müssen über die ausführung dieser pläne informiert sein und regelmäßig an evakuierungsübungen teilnehmen.

- unfall- und störungsmanagement

jeder unfall oder vorfall (störung) muss umgehend gemeldet werden, selbst wenn er keine offensichtlichen verletzungen verursacht hat. unfallberichte müssen vollständig und wahrheitsgemäß ausgefüllt werden. nach einem unfall oder einer störung wird eine gründliche untersuchung durchgeführt, um die ursachen zu ermitteln und maßnahmen zur vermeidung künftiger vorfälle zu entwickeln.

- maschinensicherheit

maschinen und arbeitsgeräte müssen regelmäßig gewartet und überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß funktionieren und den geltenden sicherheitsstandards und gesetzlichen bestimmungen entsprechen um sicher betrieben werden zu können.

- arbeitsplatz-ergonomie

wir sind bestrebt, ergonomische arbeitsplätze zu schaffen und die mitarbeiter über die bedeutung einer ergonomischen arbeitsweise zu informieren, um muskel-skelett-erkrankungen und andere gesundheitliche probleme zu minimieren. deshalb werden die arbeitsplätze auf ergonomische risiken hin bewertet und maßnahmen zur ergonomieverbesserung umgesetzt.

- handhabung mit chemischen oder biologischen stoffen

vor der verwendung von chemischen oder biologischen stoffen muss eine risikobewertung durchgeführt werden. geeignete schutzmaßnahmen, wie persönliche schutzausrüstung, werden getroffen. mitarbeiter, die mit gefährlichen stoffen arbeiten, erhalten schulungen in deren sicherer handhabung und sind über die damit verbundenen risiken informiert.

- brandschutz

wir stellen sicher, dass ausreichende brandschutzmaßnahmen in unseren einrichtungen vorhanden sind, einschließlich feuerlöschern, sprinklervorrichtungen, brandmeldesystemen und fluchtwegen. alle mitarbeiter werden regelmäßig zu der brandschutzordnung geschult und darüber informiert, wie sie sich im falle eines brandes verhalten sollten.

- persönliche schutzausrüstung (psa)

unsere mitarbeiterinnen und mitarbeiter sind verpflichtet, die bereitgestellte sicherheitsausrüstung, einschließlich gehörschutz, sicherheitsschuhe und warnwesten, zu tragen und gemäß den sicherheitsvorschriften zu nutzen.

- schulungen und qualifikation

unsere mitarbeiterinnen und mitarbeiter erhalten regelmäßige schulungen zur arbeitssicherheit, um ihre kenntnisse und fähigkeiten im umgang mit sicherheitsmaßnahmen zu verbessern.

mitarbeiter, die spezielle aufgaben ausführen, wie z.b. das führen von gabelstaplern oder das bedienen von hebezeugen, müssen über die erforderlichen qualifikationen und zertifikate verfügen.

## stellenausschreibung

grundlage:

ein wachsendes unternehmen ist immer auf der suche nach mitarbeitern. die ausschreibungen werden hierbei zuerst intern getätigt, um allen mitarbeitern eine chance auf veränderung innerhalb der kd-gruppe zu bieten.

leitplanken:

im rahmen von stellenausschreibungen werden die aufgaben klar definiert und die stelle innerhalb der kd-gruppe verortet. so ist es jedem potentiellen bewerber möglich, mit lesen der anzeige die aufgabenfelder zu identifizieren.

aufgaben eines jeden mitarbeiters:

„aus freunden werden kollegen“ – die mitarbeiterwerbung ist einem jeden mitarbeiter und somit auch mir zuzuschreiben. auf diese weise kann die kd-gruppe qualitativ wachsen und den familiären gedanken mit leben füllen.

beispiel:

wenn im internen bereich eine stelle ausgeschrieben steht, bei deren ausschreibung direkt an eine bestimmte person gedacht wird, da anforderungen, stellenbeschreibung und qualifikation zusammenpassen, so wird die person hierauf aufmerksam gemacht und die personalabteilung auf diese person hingewiesen.

## qualifizierung

grundlage:

die kd-gruppe ermöglicht den mitarbeitern freiwillig die permanente weiterbildung bis hin zur ausbildung gemäß kdo030 in bereichen, welche für sie selbst als interessant und gewinnbringend erscheinen wie auch in aufgabenfeldspezifischen themen für die kd-gruppe selbst. permanente weiterbildungen sind die grundlage qualitativ hochwertiger performance.

leitplanken:

wissensaufbau und -erneuerung ist zentral in unserer dienstleistung, damit unsere mitarbeiter stets als kompetenter partner unserer kunden auftreten. auf diese art und weise sind unsere mitarbeiter stets auch auf dem neuesten stand und gewinnbringend für unsere kunden.

aufgaben eines jeden mitarbeiters:

die teilnahme an aufgabenumfeldrelevanten fortbildungen ist ein unverzichtbarer beitrag zum erfolg der kd-gruppe. dadurch ist es möglich, aktiv und nicht reaktiv in der kommunikation mit kunden zu sein. ich selbst weise meinen vorgesetzten auf für mich passende fortbildungsangebote hin und stelle den mehrwert derselbigen heraus.

beispiel:

veränderungen im bereich der arbeitszeiten für berufskraftfahrer sind elementar zu wissen und angebotene schulungen sollten besucht werden, um änderungen in der schichtplanung zu berücksichtigen.

### 3. verhalten von mitarbeitern der kd-gruppe

#### wahrheitsgetreues handeln

grundlage:

wahrheit in unseren aussagen ist basis einer vertrauensvollen und offenen zusammenarbeit mit unseren partnern und kunden. ausschließlich auf diese weise können entscheidungen zeitnah getroffen und größerer schaden abgewendet werden, da ein jeder beteiligter akteur um die sachlage weiß.

leitplanken:

eine wahrheitsgemäße kommunikation ist das mittel, auf dem weg der zusammenarbeit erfolgreich weiterzugehen und fruchtbar sich bei problemen auszutauschen und lösungsmöglichkeiten zu finden.

aufgaben jedes mitarbeiters:

die wahrheit in meiner aussage ist oberste prämissen und muss immer für dritte belegbar sein. nur auf diese art und weise können qualifizierte aussagen und ableitungen getroffen werden.

beispiel:

sie realisieren, dass aussagen nicht belegbar sind und immer wieder sich widersprechende aussagen getroffen werden. melden sie diesen vorfall an die compliance-mailadresse.

#### loyalität

grundlage:

wenn private interessen eines mitarbeiters und die interessen der kd-gruppe kollidieren, spricht man von einem interessenskonflikt. entstehen kann dieser aus möglichen nebetätigkeiten oder beteiligungen der mitarbeiter. nie darf ein mitarbeiter seine persönlichen interessen über die der kd-gruppe stellen und muss stets loyal gegenüber der kd-gruppe agieren.

leitplanken:

wir respektieren die persönlichen interessen und das privatleben unserer kollegen. wir legen aber wert darauf, konflikte zwischen privaten und geschäftlichen interessen oder auch nur deren anschein zu vermeiden. entscheidungen werden nur auf grundlage sachlicher kriterien geschlossen, frei von persönlichen interessen der mitarbeiter.

aufgaben jedes mitarbeiters:

interessenkonflikte versuche ich grundsätzlich zu vermeiden. sollte bei mir tatsächlich ein solcher konflikt auftreten, gehe ich offen damit um und informiere meinen vorgesetzten. gemeinsam suchen wir nach einer passenden lösung, die das unternehmen nicht negativ beeinträchtigt.

beispiel:

sie betreuen die ausschreibung zum thema drucker. sie stellen fest, dass das beste angebot von der firma eines guten freundes von ihnen stammt. informieren sie ihren vorgesetzten über den sachverhalt und geben sie ggfs. die projektleitung ab.

sponsoring

grundlage:

die kd-gruppe vergibt spenden und sponsorengeld mit dem ziel, unser ansehen und unsere wahrnehmung in der öffentlichkeit positiv zu prägen. die vermeidung von interessenkonflikten und ein einheitliches verhalten werden hier von oberster stelle vorgelebt und somit an alle mitarbeiter weitergegeben.

leitplanken:

geld- und sachspenden stellt die kd-gruppe für einrichtungen bereit, die als gemeinnützig gelten. darüber hinaus werden zuwendungen für folgende bereiche bereit gestellt: ausbildung, karitative zwecke, sport und kultur. der genehmigungsprozess für solche zuwendungen wird transparent gestaltet.

aufgaben jedes mitarbeiters:

falls ich ein sponsoring für unterstützenswert halte, wende ich mich im vorfeld an die im unternehmen zuständigen stellen (geschäftsleitung). ich halte die internen prozesse ein und veranlasse keine spenden, die die reputation unseres unternehmens schädigen könnten.

beispiel:

ein lokaler sportverein bittet sie um eine geldspende für eine veranstaltung. sie lehnen diese bitte ab. spenden dürfen nur nach durchführung des vorgesehenen genehmigungsverfahrens gewährt werden. nach prüfung dieser anfrage wendet sich die im unternehmen verantwortliche stelle direkt an den verein und erteilt eine zu- oder absage.

## versammlungsfreiheit und verzicht auf vergeltungsmaßnahmen

offene kommunikation sowie ein wertschätzender umgang zwischen mitarbeitern und management sind substanzielle bestandteile einer guten unternehmenskultur. den mitarbeitern unserer lieferanten soll es daher möglich sein mit dem management jederzeit, offen und ohne furcht vor vergeltungsmaßnahmen, einschüchterungen oder belästigungen zu kommunizieren.

darüber hinaus sind unsere lieferanten dazu verpflichtet, die rechte ihrer mitarbeiter im zusammenhang mit der versammlungsfreiheit, der freiwilligen mitgliedschaft in einer gewerkschaft bzw. in einer betrieblichen interessenvertretung, zu wahren und zu respektieren.

## betriebseigentum

grundlage:

das betriebsvermögen der kd-gruppe darf nur dazu verwendet werden, ziele des unternehmens zu unterstützen, mitarbeiter zu fördern und berechtigte forderungen zu begleichen.

leitplanken:

das betriebsvermögen darf nur für die angelegenheiten der kd-gruppe genutzt werden, verwendungen für betriebsfremde ausgaben sind auszuschließen. eine jede forderung ist daher dem grunde und der höhe nach gründlich zu prüfen.

aufgabe jedes mitarbeiters:

ich halte mich an die regularien und gehe mit dem unternehmensvermögen sorgfältig um. entscheidungen über große investitionen treffe ich grundsätzlich nicht alleine sondern im team.

beispiel:

ein guter bekannter von ihnen zieht in eine neue wohnung. da er weiß, dass sie in der kd-gruppe arbeiten, bittet er, für ihn kostenlos einen kleinen lkw auszuleihen. das eigentum der kd-gruppe wird jedoch grundsätzlich nie an betriebsfremde verliehen. für ihre zwecke können sie jederzeit solche leistungen anfragen. diese werden ihnen zu marktüblichen preisen zur verfügung gestellt.

## social media

grundlage:

wenn sie nicht explizit dazu autorisiert sind, vertreten sie in sozialen medien nicht die kd-gruppe!

leitplanken:

wenn sie kein autorisierter sprecher von kd sind, geben sie keine öffentlichen erklärungen im namen von kd ab.

aufgaben jedes mitarbeiters:

ich stelle jederzeit klar, dass alle meinungen, die sie über kd äußern, ihre eigenen sind und nicht die vision der unternehmensgruppe widerspiegeln.

auch gebe ich hierbei keine vertraulichen informationen preis oder veröffentliche keine vertraulichen, diskriminierenden oder solche inhalte, die eine bedrohung, einschüchterung, belästigung oder mobbing darstellen könnten.

beispiel:

wenden sie sich bei allen medienanfragen an die abteilung demco / marketing der kd-holding gmbh.

sollten sie anfragen von journalisten oder medienstellen erhalten, antworten sie nicht, sondern geben sie diese ersuche an die abteilung demco / marketing der kd-holding gmbh weiter.

kommentieren sie nicht oder nur integer und den unternehmenswerten entsprechend auf posts innerhalb von social-media-kanälen.

#### 4. schutz von wissen und geistigem eigentum des unternehmens

grundlage:

die kd-gruppe verfügt über umfangreiche betriebs- und geschäftsgeheimnisse. dieses wissen ist die grundlage unseres geschäftlichen erfolgs. die unbefugte weitergabe von derartigem wissen kann für das unternehmen sehr hohe schäden verursachen. mitarbeiter, die solches wissen weitergeben, müssen mit konsequenzen auch auf dem rechtsweg rechnen.

leitplanken:

das wissen, welches in der kd-gruppe vorhanden ist, ist unser höchstes gut. dieses gilt es so gut wie möglich zu schützen, auch beim ausscheiden als mitarbeiter aus der kd-gruppe oder bei beendigung von zusammenarbeit mit marktbegleitern, geschäftspartnern und sonstigen dritten. auch das geistige eigentum von marktbegleitern, geschäftspartnern und sonstigen dritten erkennen wir an.

aufgaben jedes mitarbeiters:

geschäftsgeheimnisse, wissen und geistiges eigentum der kd-gruppe gebe ich unter keinen umständen weiter, egal ob ich als neuer mitarbeiter ins unternehmen komme oder gerade gekündigt habe.

beispiel:

sie sind it-entwickler in der kd-gruppe und arbeiten an einem geheimen projekt, welches für alle standorte einen mehrwert bringen könnte. um dieses projekt nach der fertigstellung bekannt zu machen, sollen sie es an jedem standort präsentieren. um gut vorbereitet zu sein, schauen sie sich die ganzen unterlagen nochmals in der bahn an.

in einem solchen fall gilt es sicherzustellen, dass niemand drittes ihre unterlagen einsehen kann bzw. zugriff auf ihren laptop hat. lassen sie diesen zusätzlich nie unbeaufsichtigt.

## 5. datenschutz

grundlage:

die eu-datenschutz-grundverordnung (dsgvo) ist seit dem 25. mai 2018 in kraft und gilt in allen mitgliedstaaten der europäischen union.

der schutz der privatsphäre und die einhaltung der gesetzlichen regelungen im umgang mit personenbezogenen daten sind daher von großer bedeutung. die dsgvo enthält regelungen zur erhebung, speicherung, verarbeitung und nutzung personenbezogener daten und setzt hohe anforderungen an die transparenz, verantwortung und rechte von personen, deren daten verarbeitet werden. dies wird durch unsere datenschutz- und datensicherheitsrichtlinie gewährleistet.

leitplanken:

um sicherzustellen, dass diese regeln eingehalten werden, müssen alle komponenten der informationsverarbeitung sichergestellt sein, damit die vertraulichkeit, integrität, verfügbarkeit, nachweisbarkeit und belastbarkeit der schützenswerten informationen gewährleistet werden und eine unbefugte interne und externe nutzung verhindert wird. in der kd-gruppe werden daten nur zu dem zweck verarbeitet, für den sie auch wirklich erhoben wurden und für die eine rechtsgrundlage besteht.

aufgaben jedes mitarbeiters:

eine rechtsgrundlage wie z.b. die einwilligung der entsprechenden person steht vor jedem verarbeitungsprozess personenbezogener daten. eine unbefugte interne oder externe nutzung muss zu jedem zeitpunkt verhindert werden. in zweifelsfällen wende ich mich an den datenschutzbeauftragten der kd-gruppe.

beispiel:

wenn sie für die kd-gruppe ein seminar mit externen teilnehmern organisiert haben und dazu personenbezogene daten der teilnehmer erhalten haben, geben sie diese daten nicht ohne rücksprache mit ihrem vorgesetzten oder dem für datenschutz zuständigen weiter. daten dürfen grundsätzlich nur für den zweck genutzt werden, für den sie mitgeteilt, bzw. erhoben wurden.

### meldung von verstößen

bei kenntnis oder begründeten verdacht eines verstoßes gegen die in diesem verhaltenskodex enthaltenen grundsätze, wenden sie sich unverzüglich an unser compliance-team unter: [compliance@karldischinger.de](mailto:compliance@karldischinger.de)

zusätzlich haben wir ein compliance hinweisgebersystem eingerichtet über dieses hinweisgebersystem können verstöße an die von uns eingerichtete interne meldestelle gemeldet werden. (begriffsdefinition gem. § 2 (2) hinschg: verstöße sind handlungen oder unterlassungen im rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen tätigkeit, die rechtswidrig sind und vorschriften oder rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen anwendungsbereich nach § 2 hinschg fallen).

das hinweisgebersystem gibt unseren beschäftigten (zukünftigen sowie ehemaligen) sowie von uns beschäftigten leiharbeitnehmern die möglichkeit, uns sicher und auf wunsch vollständig anonym über entsprechende verstöße zu informieren.

wir verpflichten uns, hinweisgeber zu schützen. wir dulden keinen druck auf hinweisgeber oder deren diskriminierung. im gegenzug gilt für die betroffene person die

unschuldsvermutung, solange sie nicht wegen eines verstoßes verurteilt worden ist. das hinweisgeberschutzgesetz (hinschg) schützt den hinweisgeber zu dem gegen vergeltungsmaßnahmen.

## 6. it-sicherheit

grundlage:

it prozesse sind aus der heutigen geschäftswelt nicht mehr wegzudenken, bringen aber eine vielzahl an risiken mit sich. risiken sind hierbei:

- missbrauch von daten
- programmfehler
- viren

leitplanken:

sicherheit in der informationstechnologie und der elektronischen datenverarbeitung haben bei der kd-gruppe höchsten stellenwert und werden von jedem mitarbeiter beachtet.

aufgabe jedes mitarbeiters:

ich mache mich mit den vorgaben zur it-sicherheit der kd-gruppe vertraut. sollte ich mir bei themen nicht sicher sein, frage ich lieber einmal zu viel als einmal zu wenig nach. egal ob bei e-mails oder anderen datenträgern, sollte ich mir nicht sicher sein ob sie schadsoftware enthalten, spreche ich direkt die it an, bevor ich etwas anderes unternehme.

beispiel:

sie bekommen von einer unbekanntem person eine e-mail mit anhang. öffnen sie niemals solche anhänge, die ihnen verdächtig vorkommen. machen sie direkt meldung bei der it und schicken sie solche e-mails nicht an andere stellen. nur so verhindern sie, dass schadsoftware in das netzwerk der kd-gruppe gelangt.

die strategie von datenschutz- und informationssicherheit wurde von der geschäftsführung mit einer leitlinie verabschiedet.

## 7. kunde, geschäftspartner, marktbegleiter, dritte verbot von geldwäsche und terrorismusfinanzierung

grundlage:

in nahezu allen staaten der welt bestehen gesetze gegen geldwäsche und terrorismusfinanzierung. man spricht von geldwäsche, wenn geld, welches aus straftaten stammt, in den legalen wirtschaftskreis gelangt. somit kann die herkunft nicht mehr nachverfolgt werden. bei bereitstellung von geld für terroristische straftaten spricht man von terrorismusfinanzierung. schon ein unbeabsichtigtes mitwirken an geldwäsche oder terrorismusfinanzierung kann für alle daran beteiligten empfindliche strafen nach sich ziehen.

leitplanken:

alle geldströme der kd-gruppe werden sorgfältig geprüft, somit werden geldwäsche und terrorismusfinanzierung ausgeschlossen. wir wollen nur mit seriösen partnern zusammenarbeiten. die gesetzlichen vorgaben müssen die grundlage für eine zusammenarbeit sein.

aufgaben jedes mitarbeiters:

geldwäschevorschriften werden von mir zu jedem zeitpunkt beachtet. sollte ich einen verdacht gegen einen geschäftspartner haben, gehe ich diesem direkt nach und melde ihm meinem vorgesetzten. alle anwendbaren vorschriften zur aufzeichnung und buchführung werden von mir eingehalten.

beispiel:

ein transportunternehmer, mit dem sie zusammenarbeiten, bittet sie, die nächsten zahlungen nicht auf sein geschäftskonto zu tätigen, sondern ihm den betrag bar auszubezahlen. gehen sie auf solche vorschläge nie ohne rückfragen ein. befragen sie den kunden, was die gründe für diesen vorgang sind und informieren sie ihren vorgesetzten.

### fairness gegenüber mitarbeitern

grundlage:

wie in der kd-gruppe gelebt, erwarten wir von unseren kunden, geschäftspartnern, marktbegleitern und dritten ebenfalls die wahrung von leistungsgerechter und fairer entlohnung, arbeitszeiteinhaltung und arbeitssicherheitsmaßnahmen.

leitplanken:

wir können und wollen unseren weg nur mit externen bestreiten, die ebenfalls die werte der kd-gruppe einhalten und vertreten.

aufgabe jedes mitarbeiters:

verstöße jeglicher art gegen werte der kd-gruppe bei externen melde ich unverzüglich meinem vorgesetzten oder einem mitglied der geschäftsleitung, um misstände und menschenunwürdige arbeitsbedingungen aufzuzeigen.

beispiel:

bei einem transportunternehmen erkenne ich, dass ein fahrer jeden tag länger als 12 stunden arbeitet. diesen misstand melde ich meinem vorgesetzten, damit entsprechende gegenmaßnahmen eingeleitet werden können.

### offene kommunikation und wahrheitsgetreue angaben

grundlage:

offene kommunikation und wahrheitsgetreue angaben sind für die kd-gruppe die basis einer partnerschaftlichen geschäftsbeziehung. diese werden vom erstkontakt bis zum vertragsende gelebt. beide aspekte erwartet die kd-gruppe auch von mit der gruppe verbundenen und sieht darin die basis der zusammenarbeit.

leitplanke:

offene kommunikation ist für die kd-gruppe ein wichtiger baustein im täglichen leben der geschäftsbeziehung. zu dieser offenen kommunikation zählt die kd-gruppe auch die ehrlichkeit und loyalität.

aufgabe jedes mitarbeiters:

der wahrheitsgemäße austausch von informationen zu sachverhalten ist grundlage der offenen kommunikation. ich lebe diese art der kommunikation in jeder situation und nehme die anfragen und wünsche unserer kunden, geschäftspartner, marktbegleiter und dritter ernst.

beispiel:

im verlustfall von ware gibt es fristen, die einzuhalten sind. erst nach ablauf dieser frist ist eine schadensrechnung an die kd-gruppe berechtigt. wichtig ist hierbei jedoch auch zu beachten, dass bei einem auftauchen der verlustware nach der besagten frist die mitteilung durch den anspruchsteller an die kd-gruppe erfolgen und entsprechend gehandelt werden muss.

### wettbewerbs- und kartellrecht

grundlage:

die kd-gruppe hält sich an die geltenden wettbewerbs- und kartellgesetze, da diese die grundlage für fairen und freien wettbewerb darstellen. wettbewerbsverzerrungen werden so ausgeschlossen. vereinbarungen zwischen wettbewerbern sind verboten, da sie so den freien wettbewerb verhindern. zusätzlich ist es verboten, marktbeherrschende stellungen auszunutzen.

leitplanken:

grundlage für geschäfte sind das leistungsprinzip und das prinzip der marktwirtschaft, weshalb neben ethischen grundsätzen auch keine absprachen mit marktbegleitern getroffen werden, um wettbewerbswidrig aufzutreten. die kd-gruppe missbraucht in keinster weise ihre marktstellung.

aufgabe jedes mitarbeiters:

bei kontakt mit dem wettbewerber achte ich darauf, dass keine daten zu ihm gelangen, die rückschlüsse auf die aktuellen noch die zukünftigen verhaltensweisen der kd-gruppe zulassen.

allgemein vermeide ich bei gesprächen mit wettbewerbern themen, die für den wettbewerb von bedeutung sind. dazu gehören unter anderem preise, preisgestaltung, geschäftsplanungen, entwicklungsstände oder lieferfristen.

beispiel:

auf einer konferenz unterhalten sie sich mit einem mitarbeiter eines marktbegleiters. nach kurzer zeit bemerken sie, dass ihr gesprächspartner versucht, ihnen informationen über die weitere geschäftsplanung zu entlocken. im gegenzug bietet ihnen die person darüber hinaus an, entsprechende informationen auch aus seinem unternehmen preiszugeben. beenden sie ein solches gespräch unverzüglich und machen sie der anderen person klar, dass ein solches gespräch gegen die geltenden kartell- und wettbewerbsgesetze verstößt.

## korruption

### grundlage:

bewirtungen, einladungen und geschenke sind in der geschäftswelt weit verbreitet. solange sich zuwendungen in dieser form in einem angemessenen rahmen halten, spricht aus sicht der kd-gruppe nichts dagegen. zuwendungen, die zur beeinflussung dienen, sollen allerdings tunlichst unterlassen bzw. abgelehnt werden.

### leitplanken:

zu diesem themenbereich hat die kd-gruppe klare richtlinien aufgestellt. hier wird geregelt welche form von bewirtung, einladungen und geschenken angemessen ist und was nicht. bei unklarheiten sind absprachen mit der geschäftsleitung nicht nur geduldet, sondern sogar ausdrücklich erwünscht.

### aufgaben jedes mitarbeiters:

ich kenne die richtlinien zum umgang mit bewirtung, einladungen und geschenken. sollte dies nicht der fall sein, beschäftige ich mich direkt aktiv mit diesem thema und halte rücksprache beim compliance-officer.

### beispiel:

ein dienstleister der kd-gruppe lädt sie und ihr team zu einer sportveranstaltung ein. auch wenn sie glauben, die geschäftlichen beziehungen werden durch die annahme des geschenks nicht beeinflusst, sollte der wert des geschenks die in den geltenden internen richtlinien festgesetzte höhe nicht überschreiten. bei unsicherheit wenden sie sich an ihren vorgesetzten. nach einer abstimmung nehmen sie das geschenk an oder lehnen dankend ab. eine schriftliche dokumentation eines solchen vorgangs ist zu ihrem eigenen schutz unerlässlich.

## ausschreibungspraktiken

### grundlage:

die kd-gruppe hat zahlreiche vertragliche beziehungen mit verschiedensten dienstleistern und lieferanten. diese verträge werden in einem digitalen system verwaltet.

### leitplanken:

die kd-gruppe wählt ihre partner nach klar definierten kriterien aus. beim einkauf von produkten und dienstleistungen binden wir die zuständigen einkaufsabteilungen entsprechend der einschlägigen beschaffungsgrundsätze ein. hierzu zählt, dass der bestehende partner immer das „letzte wort“ haben darf.

### aufgabe jedes mitarbeiters:

lieferanten und dienstleister werden nur anhand sachlicher und nachvollziehbarer gründe ausgewählt. persönliche interessen fließen in einen solchen prozess nicht mit ein.

vor jedem finalen kaufprozess wurde das angebot mit anderen verglichen. dabei beachte ich die anwendbaren beschaffungsgrundsätze und schalte frühzeitig die zuständige einkaufsabteilung ein.

beispiel:

ein kollege von ihnen will einen abfallentsorger selbständig anweisen, logistische abfälle bei ihnen am standort abzuholen. über dieses vorhaben wissen nur der kollege und sie bescheid.

informieren sie in solchen fällen direkt die zentrale einkaufsabteilung der kd-gruppe oder ihren vorgesetzten, damit sichergestellt wird, dass nicht nach persönlichem gusto dienstleister ausgewählt werden.

## außenwirtschaftsrecht

grundlage:

der grenzüberschreitende wirtschaftsverkehr unterliegt im rahmen der exportkontrolle verboten, beschränkungen, genehmigungsvorbehalten oder sonstigen überwachungsmaßnahmen. von den exportkontrollrechtlichen Bestimmungen sind neben waren auch technologien und software betroffen.

leitplanken:

wir achten an all unseren standorten auf die einhaltung aller vorschriften zum import und export, unabhängig davon, ob waren, dienstleistungen oder informationen betroffen sind.

aufgabe jedes mitarbeiters:

bei importen oder exporten wird von mir immer geprüft, ob die produkte oder dienstleistungen der exportkontrolle unterliegen. sollte ich mir nicht sicher sein, ziehe ich die zuständige fachabteilung zu rate.

beispiel:

sie erhalten einen transportauftrag, ware von deutschland nach großbritannien zu liefern. ihnen fällt direkt auf, dass es für großbritannien besondere begebenheiten gibt. klären sie in zusammenarbeit mit der fachabteilung welche besonderheiten es hierbei gibt, bevor sie diesen auftrag schriftlich fixieren.

## zoll- und steuerrecht

grundlage:

die kd-gruppe agiert europaweit und muss daher verschiedenste gesetzliche regeln des außenwirtschafts-, steuer- und zollrechts einhalten. die beachtung der steuer- und zollrechtlichen vorschriften schafft vertrauen bei den kunden, finanzbehörden und in der öffentlichkeit. unregelmäßigkeiten werden so vorgebeugt, um mitarbeiter und die ganze gruppe zu schützen.

leitplanken:

wir als gruppe tun alles dafür, rechtsvorschriften einzuhalten, sei es national oder international. die steuer- und zollvorschriften halten wir immer ein, da wir uns der gesellschaftlichen verantwortung bewußt sind.

aufgabe jedes mitarbeiters:

steuern und zölle der kd-gruppe werden immer vollständig, termingerecht und korrekt ermittelt. die bestehenden prozesse und strukturen sind von mir einzuhalten, da sie genau diesem zweck dienen.

ermittle ich abläufe die eine verletzung der vorschriften ermöglichen, ergreife ich sofort die initiative und melde diesen vorgang. gleichzeitig erarbeite ich mögliche alternative abläufe.

beispiel:

sie halten sich in zoll- und steuerrechtlichen fragen an die geltenden gesetzvorgaben und verfolgen bei unsicherheit stets das vier- augen- prinzip, um schaden vom unternehmen durch fälschlich ausgeführte handlung abzuwenden.

### verhalten gegenüber öffentlicher amtsträger

grundlage:

die kd-gruppe untersagt den mitarbeitern nicht die aktive und passive mitgliedschaft in politischen initiativen und parteien. eine verbreitung der unterstützten politischen ansichten im rahmen der betrieblichen tätigkeiten unterstützt die kd-gruppe und ist keinesfalls als meinungsbild der kd-gruppe aufzufassen.

leitplanken:

kontakt zu öffentlichen amtsträgern und politischen akteuren orientiert sich an gesetzlichen vorgaben. auf keine art und weise nutzen wir persönliche kontakte von mitarbeitern zu öffentlichen amtsträgern zu vorteilhaften geschäftsbeziehungen. so werden interessenkonflikte und unlauterer wettbewerb vermieden.

aufgaben jedes mitarbeiters:

besonders strikte regeln gelten in bezug auf die kommunikation und verhaltensweisen gegenüber öffentlicher amtsträger. so leite ich anfragen stets an ihre vorgesetzten weiter und agiere nicht eigenständig in der beantwortung von anfragen öffentlicher amtsträger.

beispiel:

eine behörde plant einen großauftrag auszuschreiben. sie kennen den ausschreibenden mitarbeiter als früheren arbeitskollegen der kd-gruppe. gehen sie nicht aktiv auf den ehemaligen arbeitskollegen zu und bitten ihn die ausschreibung zu ihren gunsten zu beeinflussen.

## 8. umweltschutz & nachhaltigkeit

grundlage:

die kd-gruppe ist sich ihrer verantwortung für die umwelt bewusst und engagiert sich aktiv dafür, nachhaltige methoden in sämtlichen geschäftsbereichen zu fördern. unsere umweltrichtlinie verfolgt das klare ziel, die reduzierung von treibhausgasemissionen, die steigerung der energieeffizienz, den verstärkten einsatz erneuerbarer energien und die förderung der abfallvermeidung zu fördern. diese maßnahmen dienen der sicherstellung einer nachhaltigen logistik und lieferkette sowie der uneingeschränkten einhaltung der umweltschutzgesetze und -vorschriften.

- treibhausgasemissionen

wir sind bestrebt, treibhausgasemissionen, die durch unsere transport- und logistikdienstleistungen verursacht werden, zu minimieren. wir setzen uns emissionsziele,

die auf den neuesten technologien und besten praktiken basieren, um den co2-ausstoß unserer flotte und unserer logistikprozesse zu reduzieren. dabei setzen wir fortschrittliche und effiziente technologien ein. durch eine optimierte routenplanung setzen wir maßnahmen um, die darauf abzielen, den treibstoffverbrauch zu minimieren und somit die damit verbundenen emissionen zu reduzieren.

- energieeffizienz

wir setzen energieeffiziente technologien und ausrüstung in unserem lager- und logistikbetrieb ein, um den energieverbrauch zu senken. regelmäßige energieaudits und leistungsüberwachungen werden durchgeführt, um energieeinsparungen zu identifizieren und zu realisieren. wir schulen und sensibilisieren unsere mitarbeitenden für den verantwortungsbewussten umgang mit energie und ermutigen sie zur einhaltung energieeffizienter prozesse.

- erneuerbare energie

die kd-gruppe setzt sowie wie es der technologische fortschritt zulässt erneuerbare energien für unsere betriebsanforderungen ein, einschließlich solarenergie, um unsere abhängigkeit von nicht erneuerbaren ressourcen zu reduzieren. wir unterstützen die integration erneuerbarer energien in unsere fahrzeugflotte, wenn dies technisch und wirtschaftlich realisierbar ist. wir ermutigen unsere partner und lieferanten, ähnliche maßnahmen zur nutzung erneuerbarer energien zu ergreifen.

- abfallvermeidung

wir setzen uns aktiv für die reduzierung von verpackungsabfällen und versandmaterialien ein. unsere logistikprozesse sind darauf ausgerichtet, die wiederverwendung und das recycling von verpackungsmaterialien zu erleichtern. wir arbeiten mit unseren kunden und lieferanten zusammen, um nachhaltige verpackungslösungen zu fördern und die abfallvermeidung in der lieferkette zu unterstützen.

unsere umweltrichtlinie ist integraler bestandteil unserer geschäftsstrategie, und wir verpflichten uns zur kontinuierlichen verbesserung unserer umweltauswirkungen. wir sind stolz darauf, unseren teil zum schutz der umwelt beizutragen, während wir gleichzeitig hochwertige logistikdienstleistungen anbieten.

### lieferanten - ressourceneffizienz und abfallreduktion

unsere lieferanten sind bestrebt, die ressourceneffizienz zu erhöhen und die umweltauswirkungen ihrer geschäftstätigkeit auf ein minimum zu beschränken. es wird erwartet, dass angemessene anstrengungen unternommen werden, um die menge des erzeugten abfalles bzw. abwassers zu reduzieren und auf ein mindestmaß zu beschränken, u.a. durch den einsatz von recyclingmaßnahmen oder durch die wiederverwendung von materialien.

### lieferanten - reduktion von umweltverschmutzung und emissionen

wir erwarten von unseren lieferanten, dass sie dem umwelt- und klimaschutz in ihrer eigenen betrieblichen tätigkeit angemessen rechnung tragen, z.b. indem sie sich klimaschutzziele setzen und diese entsprechend umsetzen.

## 9. integrität, ethik und anti-korruption unserer lieferanten

### unternehmensintegrität

wir erwarten von unseren lieferanten, dass sie alle einschlägigen gesetzlichen bestimmungen und internationalen standards in bezug auf faire geschäftspraktiken kennen und einhalten.

das bedeutet im besonderen, dass sie sich an keinen illegalen oder unethischen geschäftspraktiken beteiligen und eigene vertrauliche prozesse zur meldung von vorfälle unethischen verhaltens, einrichten bzw. aufrechterhalten und verfolgen.

### handelsregelungen

unsere lieferanten halten alle geltenden exportkontrollen, sanktionen, zollgesetze und -vorschriften, einschließlich der verbote und beschränkungen („handelsgesetze“) ein. insbesondere stellt der lieferant sicher, dass der lieferant selbst, sein/e wirtschaftlich berechnigte/n, alle seine vertreter und andere von ihm eingesetzten subunternehmer nicht auf einer der geltenden sanktionslisten als „denied party“ erfasst sind.

### konfliktmineralien

unsere lieferanten halten alle geltenden gesetze und die sich daraus ergebenden due diligence-verpflichtungen hinsichtlich der beschaffung von mineralien und materialien aus konfliktregionen und risikogebieten ein, die zu menschenrechtsverletzungen, korruption, der finanzierung bewaffneter gruppen oder ähnlichen negativen auswirkungen beitragen.

### korruption, bestechung und finanzdelikte

unsere lieferanten sind dazu verpflichtet, sich an alle nationalen und internationalen vorschriften zur korruptionsvermeidung zu halten und sichern zu, keinerlei handlungen zu setzen, die als korruption oder bestechung eingestuft werden könnten oder gar den anschein einer solchen zur folge haben könnten.

unsere lieferanten haben angemessene praktiken einzusetzen, um bestechung in allen formen zu verhindern und hat die bemühungen zur korruptionsbekämpfung zu unterstützen. karl dischinger akzeptiert keinesfalls kunden oder lieferanten, die berührungspunkte mit geldwäsche, terrorismusfinanzierung oder sonstigen strafbaren handlungen haben und erwartet dies auch von seinen lieferanten.

### freier wettbewerb

der lieferant hält geltende wettbewerbs- und kartellgesetze ein.

### geschenke und bewirtung

einladungen und geschenke dürfen nicht der missbräuchlichen beeinflussung von geschäftsbeziehungen dienen. unsere lieferanten dürfen keine geschenke, bewirtungen oder sonstige aufmerksamkeit in einer situation anbieten, annehmen oder fordern, in der entscheidungen eines dritten im zusammenhang mit ihrer geschäftsbeziehung, in unzulässiger weise beeinflusst oder der anschein der unzulässigen beeinflussung erweckt werden könnte.

### geistiges eigentum

unsere lieferanten haben das geistige eigentum anderer zu achten. zudem haben sie alle angemessenen massnahmen zu ergreifen, um vertrauliche und interne informationen bzw. handelsgeheimnisse ihrer geschäftspartner zu schützen und zu bewahren; ferner dürfen sie solche informationen nur für die gemäß vertraglichen vereinbarungen zulässigen zwecke nutzen. bei der auftragsuntervergabe darf die weitergabe vertraulicher informationen von karldischinger nur mit der schriftlicher zustimmung von karldischinger erfolgen.

### interessenkonflikte

unsere lieferanten verpflichten sich sowohl intern als auch gegenüber karldischinger voreingenommenheit und sonstige interessenkonflikte sowie unangemessene einflussnahme anderer im rahmen ihrer geschäftstätigkeit zu vermeiden und für den fall ihres auftretens diese unverzüglich an karldischinger offenzulegen. zu solchen interessenkonflikten zählen kritische beziehungen wie verwandtschaft oder schwägerschaft, partnerschaft, investitionen in eine geschäftspartnerschaft oder wettbewerber.

durch die geschäftsführung freigegeben

datum: 26.10.2022



karlkristian dischinger  
geschäftsführer



i.v. florian hofmann  
kaufmännische leitung der **kd**-gruppe