



VERSION 3.1 // JULI 2020
DEUTSCH

KION⁺
GROUP

CODE OF COMPLIANCE

gemeinsame **Marken –**

Die KION Group trägt die Gemeinsamkeit im Namen. Wir sind eine Unternehmensgruppe. Und wir sind das Ergebnis eines andauernden Prozesses. Wir wachsen, wir erneuern uns, wir integrieren Menschen und Ideen. Unsere Produkte, Services und Lösungen und ihre herausragende Qualität sind ein Grundpfeiler unseres Erfolgs.

Der andere Grundpfeiler sind unsere Mitarbeiter. Wer für eine Operating Unit der KION Group arbeitet, setzt sich mit ganzem Herzen für sie ein – und nützt damit der gesamten KION Group. Ein wichtiger Baustein dafür ist Compliance. Jedes Fehlverhalten kann nicht nur bei einer Operating Unit, sondern KION weit Schaden anrichten. Das auszuschließen und mit voller Energie Hand in Hand für den Erfolg der KION Group zu arbeiten, ist unser

gemeinsames
Ziel!

VOR IHNEN LIEGT der KION Group Code of Compliance. Darin stehen die Regeln, nach denen wir bei der KION Group handeln. Denn das bedeutet Compliance ja: sich an Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu halten. An jeden einzelnen Mitarbeiter stellen diese Vorschriften hohe Ansprüche. Wir wissen, dass es schwierig ist, hier den Überblick zu behalten. Aber das ganz normale Rechts- und Gerechtigkeitsempfinden, über das jeder Mensch verfügt, reicht leider manchmal nicht aus. Wir müssen uns auf eine gemeinsame Grundlage verständigen, und zwar verbindlich – deshalb die Vielzahl an Regeln. Aber sie sind ja nicht Selbstzweck. Im Gegenteil:

Compliance nützt

1. IHNEN PERSÖNLICH:

Sie bewegen sich in einem vertrauensvollen Umfeld. Sie können offen und direkt mit Kollegen sprechen. Es gibt eine Grundlage, unsere gemeinsamen KION Group Werte, auf die Sie sich jederzeit beziehen können. Und das gibt Ihnen Sicherheit, wenn Sie Entscheidungen für das Unternehmen treffen.

2. DER KION GROUP:

Wo Menschen offen und vertrauensvoll nach klaren Regeln zusammenarbeiten, ist die Chance höher, innovative Produkte oder Produktionsmethoden und neue Dienstleistungen zu entwickeln. Und das dient der Qualität. Hat außerdem ein Unternehmen den Ruf, dass dort korrekt und rechtmäßig gearbeitet wird, ist es für Kunden, Lieferanten und alle anderen Geschäftspartner attraktiver. Beides zusammen bedeutet: bessere Marktchancen.

SIE STEHEN IN IHREM ARBEITSALLTAG ständig vor kleineren und größeren Entscheidungen. Diese Entscheidungen treffen Sie nicht für sich persönlich, sondern immer im Namen des Unternehmens. Damit sind Sie auch gegenüber dem Unternehmen verantwortlich. Wenn Sie die gesetzlichen und internen Regelungen nicht kennen und aus dem Bauch heraus entscheiden, dann ist es möglich, dass Sie sich irren. Das kann nicht passieren, wenn Sie sich an die Compliance-Regeln halten.

Compliance schützt

1. SIE PERSÖNLICH:

Wenn Sie wissen, was in Ihrem Unternehmen erlaubt ist und was nicht, sind Sie immer auf der sicheren Seite. Fehlverhalten kann ernste Folgen haben und manchmal sind Sie sogar persönlich haftbar.

2. DIE KION GROUP:

Wenn bei Geschäftspartnern der Eindruck entsteht, es geht in einem Unternehmen nicht rechtmäßig zu, kann das schwere wirtschaftliche Schäden zur Folge haben. Zum Beispiel springen besorgte Kunden ab und ziehen vielleicht andere nach. Konsequenterweise Compliance-Regeln schützen davor. Dieser Schutz verstärkt sich, je mehr eine Compliance-Kultur sich als Selbstverständlichkeit durchsetzt und etabliert. Und das wirkt gegenseitig: Auf die verbindlichen Compliance-Regeln kann sich jeder berufen, der einzelne Mitarbeiter und das Unternehmen als Ganzes.

INHALT

Vorwort		6. Finanzen, Kapitalmarkt und Öffentlichkeit	36
Vor allem eine Schutzfunktion	8	6.1. Umsetzung der finanziellen Unternehmensziele	36
Die Compliance-Organisation	10	6.2. Finanzdokumentation	36
1. Grundsätze unseres Verhaltens	12	6.3. Aufbewahrung von Unterlagen	37
„Am Ende gehört der Erfolg allen“		6.4. Unternehmenskommunikation	37
Interview mit Udo Töpfl	13	6.5. Kapitalmarkt-Compliance	38
		Unter der Lupe	
		Interview mit Karoline Jung-Senssfelder	39
2. Die KION Group und Compliance	15	6.6. Tax Compliance	41
2.1. Bedeutung von Compliance	15		
2.2. Über den KION Group Code of Compliance	15	7. KION intern	42
Richtig handeln – mit Sicherheit	17	7.1. Personal	42
		7.2. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	42
3. KION Group –		Ein Wettrennen um die Sicherheit	
Unsere Produkte, Services und Lösungen	18	KION Safety Championship	43
3.1. Qualität und Verlässlichkeit	18	7.3. Umweltschutz	44
Für Qualität und Sicherheit		7.4. Vertraulichkeit und Schutz von	
Genau hingesehen: Erstteilfreigabe	19	Geschäftsgeheimnissen	45
3.2. Compliance in Großprojekten	20	„Der menschliche Sicherheitsfaktor	
Mit langem Atem – Großprojekte bei Dematic	20	spielt heute eine wesentliche Rolle“	
		Interview mit Stefan Rieck	46
4. Nachhaltigkeit	22	7.5. Sicherheit der IT-Systeme	47
„Zwischen Compliance und Nachhaltigkeit		7.6. Datenschutz	48
gibt es Überschneidungen.“		7.7. Nutzung von Firmeneigentum	49
Interview mit Ruth Schorn und Holger Hoppe	23		
		Steinzeitliche Lehrmethoden	50
5. Umgang mit Geschäftspartnern		Rufnummern der Compliance Hotlines	51
und Dritten	24		
5.1. Korruptionsvermeidung und -bekämpfung	24		
Auf der sicheren Seite – Die rote Linie	27		
„Teure Geschenke sind unüblich geworden.“			
Dean Xie und Joachim Kaffanke im Gespräch	28		
5.2. Wettbewerbs- und Kartellrecht	31		
5.3. Außenwirtschaftsrecht	31		
5.4. Umgang mit Interessenkonflikten	32		
5.5. Zahlungsverkehr und Bekämpfung von			
Geldwäsche	33		
5.6. Vertragliche Grundlage	34		
5.7. Erwartungen an unsere Geschäftspartner	34		

Liebe Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter,



sich an Regeln zu halten, ist für uns Bestandteil des täglichen Lebens. Das bedeutet: Gesetze einhalten, gesellschaftlichen Konventionen folgen, Höflichkeitsregeln beachten und vieles mehr. Im Unternehmen hat die Einhaltung von Regeln einen Namen: Compliance. Gemeinsam sind wir verantwortlich dafür, dass jeder die Regeln kennt und befolgen kann. Compliance ergibt sich auch aus den Werten, die unsere Unternehmenskultur bestimmen und Fundament für unser erfolgreiches wirtschaftliches Handeln sind: Integrität, Zusammenarbeit, Mut und Exzellenz.

Immer wieder hören wir aus den Medien von Fällen aus Politik und Wirtschaft, in denen es um den Verdacht von Korruption geht. Oft scheinen die Fälle klar zu sein. Aber was ist mit den Graubereichen? Wo fängt Korruption eigentlich an? Fest steht nur: Wo ein Verdacht entstehen kann, besteht auch die Gefahr von Klagen, Strafen, Schadenersatzforderungen und Rufschädigung. Die Folgen – sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen – sind häufig nicht abzusehen. Wir wollen solche Fälle komplett vermeiden. Das geht nur, wenn jeder Mitarbeiter der KION Group das Richtige tut. Wir haben **Integrität** als einen unserer zentralen Werte erkannt. Und Integrität ist der Kern von Compliance.

Compliance ist eine Herausforderung an jeden Einzelnen. Immer die richtige Einschätzung zu treffen und alle Regeln zu kennen, ist nicht einfach. Deshalb ist **Zusammenarbeit** wichtig. Wir haben gegenseitiges Vertrauen und helfen einander, wenn es schwierig wird. Wir machen uns offen auf das richtige Verhalten aufmerksam. Gerade Führungskräfte stehen in besonderer Verantwortung. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter und leben Compliance vor. Die Compliance-Organisation berät dazu.

Unsere zukunftsgerichtete Arbeit erfordert **Mut**, schließlich müssen wir kalkulierte Risiken eingehen. Manchmal scheint es im Geschäftsalltag einfacher, mal ein Auge zuzudrücken, mal eine Regel zu missachten. Auch hier ist Mut gefragt, und zwar der Mut, dem zu widerstehen. Compliance kennt kein Wenn und Aber.

Wir sind ein weltweit führender und innovativer Anbieter von Gabelstaplern, Lagertechnik und Supply-Chain-Lösungen und stellen auch die entsprechenden Dienstleistungen bereit. Exzellenz heißt bei uns vor allem, dass am Ende unsere Kunden den größtmöglichen Nutzen davontragen. Die Basis für unseren Erfolg sind unsere Mitarbeiter, die für unsere Kunden jeden Tag ihr Bestes geben. Ihr täglicher Einsatz und ihre Kreativität sind Herz und Rückgrat der KION Group. Ihnen bieten wir einen attraktiven Arbeitsplatz. Unsere Aktionäre schätzen die KION Group als verlässliches, solides Unternehmen, dessen Strategie auf vier wesentliche Bereiche abzielt: Wachstum, Profitabilität, Widerstandsfähigkeit und Kapitaleffizienz. Kurz: Wir bieten unseren Stakeholdern **Exzellenz**. Und die ist durch jedes noch so kleine Fehlverhalten gefährdet. Oder anders gesagt: Keine Exzellenz ohne Compliance.

Mit diesem Code of Compliance möchten wir Sie dabei unterstützen, richtige Entscheidungen zu treffen – sowohl im internen Umgang miteinander als auch im Verhalten gegenüber anderen Partnern. Darüber hinaus schulen wir Sie in wesentlichen Compliance-Themen und sorgen dafür, dass Sie in Compliance-Fragen auf dem Laufenden bleiben. Wenn Sie sich trotzdem unsicher fühlen oder weitere Details klären wollen, steht Ihnen unsere Compliance-Organisation zur Seite.

Der Vorstand hält sich nicht nur an die Regeln des Code of Compliance, sondern trägt auch die Verantwortung für die Compliance-Organisation. Denn Compliance genießt bei der KION Group höchste Priorität. Dafür stehe ich auch persönlich.

A stylized, handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Riske'.

Gordon Riske
Vorsitzender des Vorstands



AKTIV ZUM THEMA COMPLIANCE – von links nach rechts:

Ruth Schorn, Chief Compliance Officer

Jörg Viebranz, Compliance Officer STILL EMEA

Monika Duben, Assistentin Corporate Compliance

Claudia Schwob, Assistentin Corporate Compliance

Beata Scheer, Compliance Officer LMH EMEA

Amy Lai, Compliance Officer KION APAC

Rena Moakeh, Compliance Officer Dematic und KION Americas

Maja Ehse, Compliance Officer

Leonie Eichner, Compliance Officer

Giga Gabrichidze, Compliance Officer

VOR ALLEM EINE SCHUTZFUNKTION

WER IN EINEM UNTERNEHMEN WIE DER KION GROUP ARBEITET,

sieht sich einer Vielzahl von Regeln und Erwartungen gegenüber. Die KION Group unterstützt ihre Mitarbeiter dabei, diesen Erwartungen zu entsprechen und Fehlverhalten zu vermeiden. Diese wichtige Aufgabe übernimmt die KION Compliance-Abteilung in der Konzernzentrale. Alle, die dort beschäftigt sind, schauen auf eine langjährige Erfahrung bei KION und in anderen Unternehmen zurück. Um in dem weltweit verzweigten Unternehmen auch jeden Mitarbeiter gut zu erreichen, gibt es das KION Compliance Team. Dem gehören auch Mitarbeiter in den Regionen, Operating Units und Tochtergesellschaften an. Sie sind dort

Ansprechpartner zum Thema Compliance. Das Compliance Team umfasst etwa 50 Kollegen aus verschiedenen Arbeitsbereichen wie z. B. Finanzen, Einkauf oder HR. Sie widmen dieser Aufgabe dann einen Teil ihrer Arbeitszeit.

Informationen und Schulungen zum richtigen Verhalten bilden einen Schwerpunkt der Compliance-Arbeit. Damit kommen alle Mitarbeiter der KION Group täglich in Berührung. Etwas weniger sichtbar ist eine andere Aufgabe der Abteilung: die Bearbeitung von Meldungen. Trotz aller Vorsicht kann es zu Fehlverhalten kommen. Oder zu Handlungen, die wie Fehlverhalten aussehen.

WIE KANN EIN MITARBEITER EINEN VERSTOSS MELDEN?

Zuerst soll ein Mitarbeiter zu seinem Vorgesetzten gehen und ihn informieren, was für ein mögliches Fehlverhalten er beobachtet hat. Der Umgang mit solchen Meldungen gehört zu den Aufgaben jedes Vorgesetzten. Oft lässt sich der Vorfall schon auf dieser Ebene klären. Ist das nicht der Fall, macht entweder der Mitarbeiter allein oder zusammen mit dem Vorgesetzten eine Meldung.



Dafür stehen verschiedene Möglichkeiten offen: Der Mitarbeiter kann sich beim Compliance Committee des Unternehmens melden, ganz gleich, ob per Mail, Brief, Telefon oder auch persönlich, oder er wendet sich direkt an ein Mitglied des Compliance Committees. Das heißt: an den Leiter der Compliance-Abteilung, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung oder der Internen Revision. „Wir sind für jeden Mitarbeiter ansprechbar“, versichert Ruth Schorn, die Leiterin der Compliance-Abteilung. Und was ist mit der Hotline? „Die steht natürlich jedem Mitarbeiter offen, wenn er beispielsweise das Gespräch mit dem Vorgesetzten nicht führen möchte, den direkten Kontakt mit dem Compliance Committee und dessen Mitgliedern scheut oder einfach anonym bleiben möchte.“

WAS GESCHIEHT NACH DER MELDUNG?

Wie es dann weitergeht, beschreibt Ruth Schorn so: „Jede Compliance-Meldung wird umgehend an alle Mitglieder des Compliance Committees weitergeleitet. Dort bewerten wir den Inhalt der Meldung und beschließen notwendige Maßnahmen. Meistens brauchen wir zusätzliche Informationen, um den Sachverhalt zu klären. Wir legen dann im Compliance Committee fest, wer sich federführend mit der Aufklärung befasst. Häufig übernimmt die Interne Revision diese Aufgabe. Handelt es sich allerdings um Personalthemen, geht auch die Personalabteilung dem Fall nach. Wenn wir im Compliance Committee die Meldungen bearbeiten, gelten auch für uns Regeln. Wir folgen immer strikt den Vorgaben unserer Geschäftsordnung, von der Meldung bis zum Abschluss der

Überprüfung.“ Leider lösen sich nicht immer alle Verdachtsmomente in Luft auf. „Dann beraten wir uns und empfehlen dem jeweiligen Vorgesetzten eine entsprechende Sanktion, die wir mit der lokalen Personalabteilung abstimmen.“

Die Erfahrung lehrt, dass die allermeisten Compliance-Verstöße – abgesehen von Straftaten – aus Unkenntnis geschehen. Deshalb schult die Compliance-Abteilung die KION Mitarbeiter und informiert so umfassend wie möglich. Jeder soll wissen, was von ihm erwartet wird und wie er Fehler vermeiden kann.

WIE GEHT DIE KION GROUP MIT DEN BETROFFENEN UM?

Im Fall einer Meldung sind zwei Personen besonders betroffen: derjenige, der gemeldet hat, und der, der gemeldet worden ist. Dabei ist es besonders wichtig, das Persönlichkeitsrecht der beiden Beteiligten zu wahren. Das beinhaltet absolute Vertraulichkeit, denn es darf niemand an den Pranger gestellt werden. Und auch die Aufklärung muss mit größtem Fingerspitzengefühl gehandhabt werden. Dazu bemerkt Ruth Schorn: „Dies ist eine delicate Aufgabe, die äußerste Diskretion erfordert. Oft können wir ja nicht den Verantwortlichen und den von der Meldung betroffenen Mitarbeiter direkt auf das angebliche Fehlverhalten ansprechen. In der Regel müssen wir uns erst einmal ein unabhängiges Bild von den Umständen machen. Und es gilt natürlich die Unschuldsvermutung: Bis zum Beweis des Gegenteils ist davon auszugehen, dass der betroffene Mitarbeiter sich regelkonform verhalten hat.“ Und wie geht es mit dem betroffenen Mitarbeiter weiter, wenn das Verfahren

abgeschlossen ist und an den Vorwürfen nichts dran war? „Dann bitten wir den Vorgesetzten, mit dem Mitarbeiter ein Abschlussgespräch zu führen. Irgendwie ist vor Ort der falsche Eindruck eines Fehlverhaltens entstanden. Gemeinsam sollen sie überlegen, wie es dazu gekommen ist und was man machen kann, damit das nicht noch einmal passiert. Das Gespräch hat vor allem eine Schutzfunktion für den betroffenen Kollegen, aber auch für seinen Vorgesetzten und das Team, in dem sie arbeiten. Das verstehen wir als verantwortliches Handeln.“

Selbstverständlich wird auch auf Datenschutz geachtet. Alle personenbezogenen Daten behandelt die Compliance-Abteilung vertraulich. Nur die mit der Meldung befassten Personen haben Zugriff, und am Ende des Verfahrens werden die Daten des Betroffenen – etwa Name oder E-Mail-Adresse – gelöscht oder geschwärzt.

„Ein Compliance-System ist nur wirksam, wenn absichtliches Fehlverhalten auch Konsequenzen hat“, fasst Ruth Schorn zusammen. „Niemand kann sich aussuchen, welche Regeln er einhält und welche nicht. Denn Regeln, die nicht eingehalten werden, sind nutzlos. Und wir achten auch darauf, dass die Angelegenheit nicht im Sande verläuft. Aber vor allem tun die Compliance-Abteilung und das Compliance Team alles dafür, dass es zu solchen gravierenden Folgen erst gar nicht kommt.“

DIE COMPLIANCE-ORGANISATION

Compliance ist ein komplexes Thema. Die Einordnung, welche Regelung auf welchen konkreten Fall zutrifft, ist nicht immer einfach. Fragen zum KION Group Code of Compliance und zu den weiterführenden Regelungen sowie Fragen zum richtigen Verhalten werden immer wieder auftauchen. Erster Ansprechpartner für diese Fragen ist in der Regel Ihr Vorgesetzter. Unsere offene Unternehmenskultur sollte es uns erlauben, Themen dort anzusprechen, wo sie in unserer Organisation auftauchen. Sollte dies nicht möglich sein, können Sie sich an Ihre Ansprechpartner für Compliance vor Ort wenden oder an die Compliance-Abteilung der KION Group, Ihre Personalabteilung oder Ihren Betriebsrat.

Nehmen Sie in allen Zweifelsfällen Kontakt zu den Fachleuten auf und bleiben Sie mit ihnen in Diskussion.

GEMEINSAME AUFGABE COMPLIANCE

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, sich an geltende Gesetze, Regelungen, Arbeitsanweisungen und ähnliche Vorschriften zu halten. Die Vorgesetzten auf allen Ebenen haben die Pflicht, sich um die Regeln in ihrem Verantwortungsbereich zu kümmern. Sie müssen diese Regeln in geeigneter Weise bekanntmachen, ihre Einhaltung kontrollieren und Verstößen nachgehen.

DIE KION GROUP COMPLIANCE-ABTEILUNG

Die KION Group hat einen Chief Compliance Officer und eine zentrale Compliance-Abteilung. Die KION Group Compliance-Abteilung unterstützt die Geschäftsführungen aller Konzerngesellschaften und alle Führungskräfte und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich Compliance.

Ihre Tätigkeiten umfassen unter anderem:

- Beurteilung der Unternehmensprozesse in Bezug auf Compliance-Risiken
- Beratung zu Compliance-Themen und Beantwortung von Fragen
- Herausgabe von Richtlinien und Anweisungen
- Entwicklung von Prozessen und Abläufen für die Umsetzung von Compliance-Themen
- Bereitstellen zentraler Compliance-Systeme
- Entwicklung und Bereitstellung von Schulungsunterlagen und Durchführung von Compliance-Trainings
- Nachverfolgung eingehender Hinweise, Untersuchung von Vorgängen und Reaktion auf etwaige Compliance-Verstöße
- regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat über die Compliance-Situation des Unternehmens

DAS KION GROUP COMPLIANCE TEAM

Das Compliance Team ist Teil der KION Group Compliance-Organisation. Das Team dient der Abstimmung und Koordination der vielfältigen Aufgaben rund um das Thema Compliance innerhalb der KION Group und es dient der Entwicklung einer Compliance-Kultur für das Unternehmen.

Die Mitglieder des KION Group Compliance Teams sind die sogenannten Compliance Representatives. Sie sind die Ansprechpartner für Compliance-Anfragen für Operating Unit, Region oder Standort. Außerdem unterstützen sie die zentrale KION Group Compliance-Abteilung bei der Wahrnehmung ihrer zentralen Aufgaben. Beispielsweise wirken sie bei der Konzeption von Trainings mit und führen diese auf lokaler Ebene durch. Die Leitung und Organisation des Teams liegt bei KION Group Compliance.

Wenn Vorgaben auf Konzernebene bestehen, ist die Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft verantwortlich dafür, diese Regelung in ihrer Organisation umzusetzen und die Umsetzung zu kontrollieren. Grundsätzlich gilt: Die Geschäftsführung einer Operating Unit trägt die Verantwortung für die eigene Einheit.

UMGANG MIT VERSTÖSSEN

Wenn Sie einen Compliance-Verstoß melden wollen, ohne einen der vorgenannten Ansprechpartner einzubinden, können Sie sich auch direkt an das KION Group Compliance Committee wenden. Es nimmt alle eingehenden Hinweise zu möglichen Compliance-Verstößen entgegen und geht ihnen mit der notwendigen Sorgfalt nach. Mitglieder des KION Group Compliance Committees sind der Chief Compliance Officer, der Leiter der zentralen internen Revisionsabteilung, der Leiter der zentralen Personalabteilung und der Leiter der zentralen Rechtsabteilung.

Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Wir ermutigen alle Mitarbeiter, bei Hinweisen ihre Identität offenzulegen. In Ausnahmefällen können Verstöße auch anonym gemeldet werden. Bitte wenden Sie sich in diesen Fällen an die internationale Rufnummer der Compliance-Telefon-Hotline. Ihr Anruf kann in allen Landessprachen entgegengenommen werden und ist für Sie kostenfrei. Die internationalen Rufnummern der Compliance-Telefon-Hotline finden Sie im Anhang der Druckfassung dieser Broschüre und im KION Social Intranet. Dort finden Sie auch die Kontaktdaten der Mitglieder des KION Group Compliance Committees.

Sollte es tatsächlich zu einem Verstoß gegen gesetzliche oder innerbetriebliche Regelungen gekommen sein, arbeiten das Compliance Committee und die Compliance-Abteilung eng mit der Internen Revision zusammen, die in der Regel für die Aufklärung solcher Fälle verantwortlich ist.

UMGANG MIT BESCHWERDEN

Sie haben als Mitarbeiter viele Pflichten im Zusammenhang mit Compliance. Sie haben gleichzeitig das Recht, dass Ihnen gegenüber auch alles eingehalten wird, was im KION Group Code of Compliance beschrieben ist.

Sollte das tatsächlich einmal nicht der Fall sein, dann wenden Sie sich bitte an einen der Ansprechpartner für Compliance. Auch wenn Sie sich dabei geirrt haben und doch kein Verstoß vorliegt, entstehen Ihnen daraus keine Nachteile.

COMPLIANCE IM INTRANET

Besuchen Sie die KION Group Compliance-Website im KION Social Intranet unter intranet.kiongroup.net/compliance. Dort finden Sie weitere Informationen und die Kontaktdaten der Ansprechpartner in der Compliance-Abteilung, der Mitglieder des KION Group Compliance Teams und der Mitglieder des KION Group Compliance Committees.

Bei Bedarf können Sie die angezeigte Sprache einfach über die Spracheinstellung wechseln.

Compliance-Telefon-Hotline

- KION Group > Wissen > Themen > Compliance > Hinweisgebersystem **(für Deutschland)**
- KION Group > Knowledge > Topics > Compliance > Whistleblower system **(international)**

Compliance-Seite im KION Social Intranet:

- KION Group > Wissen > Themen > Compliance **(für Deutschland)**
- KION Group > Knowledge > Topics > Compliance **(international)**

1.

GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS

KONSTRUKTIVES HANDELN

Wir wollen auf allen Ebenen konstruktiv, kollegial und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Die KION Group fördert die Handlungsbereitschaft und die Initiative aller ihrer Mitarbeiter.

Integrität, Zusammenarbeit, Mut und Exzellenz stellen unsere gemeinsamen KION Group Werte dar. Sie bilden damit auch die Grundlage für diesen Verhaltenskodex.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die KION Group ist ein Wirtschaftsunternehmen und darauf ausgerichtet, ihre wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Wir streben danach, mit unseren Produkten, Services und Lösungen an der Spitze des technologischen Fortschritts zu stehen. Wir stellen höchste Anforderungen an die Qualität und an die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen. Gleichzeitig nehmen wir unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt wahr, und zwar sowohl für unsere heutige Gesellschaft als auch für künftige Generationen.

MENSCHENWÜRDIGKEIT, MENSCHENRECHTE UND DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Wir bauen auf gegenseitigen Respekt. Wir achten die persönliche Würde jedes Einzelnen und halten die Menschenrechte ein. Insbesondere dulden wir weder Kinderarbeit noch eine schädigende Beschäftigung von Jugendlichen noch jegliche Art der Zwangsarbeit. Alle uns betreffenden gesetzlichen Verpflichtungen halten wir ein.

Wir gehen respektvoll, loyal und fair miteinander um. Wir dulden keinerlei Diskriminierung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe,

sexueller Identität, Weltanschauung oder Geschlecht. Dabei besteht ein Vorrang gesetzlicher Regelungen. Ebenso dulden wir keine sexuelle Belästigung oder körperlichen oder herabwürdigenden persönlichen Angriffe.

GRUNDSÄTZE UNSERER KOMMUNIKATION

Als internationaler Konzern nutzen wir die Erfahrungen und Sichtweisen unterschiedlicher Kulturen. Unser Umgang miteinander und mit unseren Kunden und Geschäftspartnern basiert auf Offenheit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und gegenseitigem Vertrauen. Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter ihren Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern aus anderen Ländern und Kulturen mit größtem Respekt begegnen.

Das gilt für das persönliche Gespräch, für Telefonate und für schriftliche Äußerungen auf Papier und als E-Mail. Auch Beiträge im Intranet und Internet, zum Beispiel in sozialen Netzwerken, Weblogs, Foren und Chatrooms, richten wir an diesen Grundsätzen aus. Äußerungen in geschäftlichem Zusammenhang sind nicht privat. Persönliche Meinungsäußerungen im Rahmen einer Tätigkeit für die KION Group werden immer auch als Äußerung des Konzerns wahrgenommen.

Wir verzichten deshalb auf Aussagen zu politischen oder zeitgeschichtlichen Vorgängen der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft. Nur wenn die Unternehmensinteressen betroffen sind, wird sich die KION Group zu einem politischen Thema äußern. Allerdings dürfen nur autorisierte Personen für die KION Group sprechen.

Außerdem äußern wir uns nicht negativ oder abwertend über Kunden, Wettbewerber oder Kollegen.

FÜHRUNGSKULTUR UND FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Compliance kann sich nur durchsetzen, wenn Führungskräfte sich vorbildlich verhalten. Deshalb sollen unsere Führungskräfte korrektes und rechtmäßiges Verhalten vorleben, bewusst machen und fördern.

Unsere Führungskräfte sollen ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einräumen, ihnen aber

auch Orientierung bieten. Dazu gehört, klare Regeln und Prozesse festzulegen, die Mitarbeiter entsprechend zu informieren und die Einhaltung zu kontrollieren. Eine Führungskraft behält auch dann die Verantwortung für das Verhalten ihrer Mitarbeiter, wenn sie eine Aufgabe delegiert, also an einen oder mehrere Mitarbeiter weitergibt. Selbstverständlich entbindet das die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

„AM ENDE GEHÖRT DER ERFOLG ALLEN“

INTERVIEW MIT UDO TÖPFL

UDO TÖPFL arbeitet in der Abteilung IT/Facility Management Technik bei Linde Material Handling in Aschaffenburg. Seit seiner Jugend engagiert er sich in der Freiwilligen Feuerwehr Riedstadt.

KGCC: Herr Töpfl, Sie sind seit vielen Jahren Mitglied der freiwilligen Feuerwehr. Wie sind Sie dazu gekommen und was gefällt Ihnen heute noch daran?

Töpfl: Ein Bekannter meiner Eltern war damals Jugendfeuerwehrwart und hat mich mitgenommen. Der Einstieg für Kinder war und ist eher spielerisch. Mit der Zeit wird man immer näher an das Feuerwehrgeschehen herangeführt. Und mit 17 tritt man als Mitglied in die aktive Wehr ein.

Aus meiner Sicht bietet die Feuerwehr die Gelegenheit, sich sinnvoll sozial zu engagieren. Wir helfen jedem, ohne Ansehen der Person, und das auch noch unentgeltlich. Außerdem gefallen mir der Umgang mit Technik und die Kameradschaft.

KGCC: Auch bei der Feuerwehr gibt es einen Verhaltenskodex und Verhaltensregeln. Warum ist das wichtig?

Töpfl: Regeln gibt es für alle Bereiche. Man lernt sie im Training und in den Übungen. Vor allem muss der Löschangriff oder die technische Hilfeleistung mehr oder minder nach Feuerwehrdienstvorschrift durchgeführt werden. Das ist wichtig, um bei größeren Schadenslagen die zielgerichtete Zusammenarbeit mehrerer Wehren zu ermöglichen.

Am wichtigsten ist sicher die Regel, dass im Einsatz die Hierarchie gilt und das Prinzip von Befehl und Gehorsam. Das entspricht vielleicht nicht dem heutigen Bild einer kooperativen Führung. Aber im Einsatzfall ist es schlicht undenkbar, dass vor dem brennenden Haus diskutiert wird, ob die Leiter rechts oder links aufgestellt wird. Bei der Feuerwehr kann nur mitmachen, wer das akzeptiert.

Anders sieht das nach dem Einsatz aus. Da kann jeder seine Meinung äußern und es wird gemeinsam überlegt, ob man in Zukunft etwas anders handhaben will.



KGCC: Können Sie ein konkretes Beispiel einer Regelung nennen?

Töpfl: Da fällt mir sofort etwas Organisatorisches ein: die Sitzordnung im Feuerwehrfahrzeug. Jeder Sitzplatz im Auto ist mit einer ganz bestimmten Funktion verknüpft. Im Idealfall weiß so jeder bereits bei der Anfahrt, welche Aufgaben er gleich zu erledigen hat, sei es die Wasserversorgung herzustellen oder sich um Verletzte zu kümmern. Jeder von uns hat Zeichen am Helm. Sie zeigen jedem Feuerwehrmann sofort, welche Qualifikation der einzelne mitbringt, ob er zum Beispiel Atemschutzgeräteträger ist. Aber auch die Funktion, etwa den Gruppen- oder den Zugführer, erkennt man an diesen Zeichen. Damit ist vieles schon unausgesprochen geregelt, wenn wir am Einsatzort ankommen.

KGCC: Retten und Löschen ist ja alles andere als ungefährlich. Gibt es Regeln, die Ihrer eigenen Sicherheit dienen?

Töpfl: Nehmen wir das Beispiel Atemluft. Wir gehen oft mit sogenanntem umluftunabhängigen Atemschutz, also mit Pressluft, in ein Gebäude. Die Atemluftreserve wird immer wieder geprüft, und es gilt: Rückwegluft gleich zweimal Hinwegluft.

KGCC: Haben Sie erlebt, was passieren kann, wenn sich jemand nicht an die Sicherheitsregeln hält?

Töpfl: Ich persönlich zum Glück nicht. Wer in unserer Wehr wiederholt gegen Sicherheitsregeln verstößt, wird im Einzelfall nicht mehr mitgenommen.

KGCC: Zum Abschluss noch eine Frage zur Umsetzung bei der KION Group. Aus

Ihrer Erfahrung bei der Feuerwehr: Was würden Sie der KION Group Compliance-Abteilung mit auf den Weg geben?

Töpfl: Für mich spielt die Diskussionskultur eine wichtige Rolle. Zu klären, wie eine Regel gemeint ist, aber auch, wo in der Praxis Probleme auftauchen und wie man die lösen kann – das geht nur gemeinsam. Am Ende gehört dann auch der Erfolg allen gemeinsam – wie bei der Feuerwehr. Und das motiviert.

2.

DIE KION GROUP UND COMPLIANCE

Bei der KION Group gilt ohne Wenn und Aber: Wir wollen uns rechtmäßig verhalten – überall und jederzeit. Das ist für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen sowohl Pflicht als auch Selbstverständlichkeit. Der vorliegende KION Group Code of Compliance ist Ausdruck dieser Haltung.

Grundsätzlich muss jeder Einzelne für sein Handeln einstehen. Wo Menschen handeln und entscheiden, können aber auch Fehler geschehen. Wichtig ist, wie wir damit umgehen. Einen Fehler zu erkennen, hilft uns, ihn in Zukunft zu vermeiden. Wir ermutigen jeden Mitarbeiter, Probleme anzusprechen. Ein Problem, das nicht benannt und dadurch nicht bekannt wird, kann in Einzelfällen schwere Auswirkungen haben.

2.1. BEDEUTUNG VON COMPLIANCE

„Compliance“ bedeutet so viel wie: „das Sich-daran-Halten“. In vielen Sprachen gibt es dafür kein eigenes Wort. Rechtlich bezeichnet Compliance die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen.

Die KION Group ist in vielen Regionen und Ländern aktiv. Den Überblick über die zahlreichen verschiedenen Gesetze und Regelungen zu behalten, ist ein wesentlicher Teil von Compliance. Im weiteren Sinn schließt der Begriff Compliance auch die Maßnahmen eines Unternehmens ein, die sicherstellen sollen, dass die Mitarbeiter sich gesetzes- und regelkonform verhalten.

Compliance umfasst alle existierenden Regelungen, die für ein Unternehmen gültig sind.

2.2. ÜBER DEN KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

Der KION Group Code of Compliance legt fest, wie wir handeln sollen und warum wir so handeln sollen. Er erfüllt mehrere Zwecke:

- Der KION Group Code of Compliance hilft uns bei der täglichen Arbeit. Im Zweifel können wir nachschlagen, wie Sachverhalte und Situationen geregelt sind. Geschäftlich tätig zu sein, bringt auch rechtliche Risiken mit sich. Verbindliche Regeln für alle Mitarbeiter schützen vor diesen Risiken. Wir sind so besser gegen Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter geschützt, das aus Unsicherheit und Unwissenheit entsteht.
- Der KION Group Code of Compliance spiegelt unsere Compliance-Kultur wider. Damit sind gemeint: der Wille, sich jederzeit einwandfrei zu verhalten, und die Maßnahmen, um dieses Verhalten zu ermöglichen, zu sichern und weiterzuentwickeln.
- Indem wir den KION Group Code of Compliance umsetzen, werden wir unserer ethischen und rechtlichen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Aktionären und der Umwelt gerecht.

Der KION Group Code of Compliance setzt zwei Schwerpunkte. Zum einen stellt er allgemeine Verhaltensregeln auf, und zum anderen enthält er die wichtigsten Anwendungsbereiche und Prinzipien zum Thema Compliance. Allerdings geht Compliance weit über die dargelegten Grundsätze hinaus. Einzelheiten zu den hier enthaltenen und weiteren Themen finden Sie in unseren internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen, die auch im KION Social Intranet hinterlegt sind.

Bei den Compliance-Themen gibt es immer wieder Veränderungen. Daher wird der KION Group Code of Compliance regelmäßig angepasst und ergänzt. Dazu werden zentral Informationen und Schulungen angeboten. Darüber hinaus ist jeder Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich die für sie geltenden Regelungen kennen und einhalten.

2.

DIE KION GROUP UND COMPLIANCE

GELTUNGSBEREICH

Der KION Group Code of Compliance gilt für alle Mitarbeiter der KION GROUP AG und ihrer weltweiten Tochtergesellschaften (wir sagen dazu „für die KION Group“). Das schließt Geschäftsführer und Vorstände ein. Auch die Mitglieder unserer Aufsichtsgremien sind an den KION Group Code of Compliance gebunden, soweit sie Aufgaben für unser Unternehmen wahrnehmen.

COMPLIANCE – EIN GEMEINSAMES ZIEL

Jeder Mitarbeiter einer Operating Unit ist nicht nur für sein Verhalten dort, sondern auch für sein Verhalten als Mitarbeiter der KION Group verantwortlich. Selbst wenn die einzelnen Operating Units eigenständig handeln, haben sie doch auch gemeinsame Ziele. In Bezug auf Compliance heißt das für jeden Mitarbeiter: Schaden von der KION Group einschließlich der konzerneigenen Geschäfte fernhalten durch einwandfreies Verhalten.

EINHALTUNG DES KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

Der KION Group Code of Compliance und die darauf aufbauenden Richtlinien und Verfahrensanweisungen enthalten verbindliche Regelungen. Jeder KION Mitarbeiter hat die Pflicht, sie einzuhalten. Gleichzeitig hat jeder KION Mitarbeiter das Recht, dass sie ihm gegenüber eingehalten werden.

Ein Fehler kann jedem passieren – versehentlich. Denn wir gehen davon aus, dass sich alle Mitarbeiter der KION Group ehrlich und rechtmäßig verhalten wollen. Falls das einige nicht tun, müssen wir allerdings reagieren – nicht zuletzt, um unser Unternehmen zu schützen. Rechtlich gilt: Verstöße gegen Compliance-Vorschriften können – je nach Art und Schwere – arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Das kann im Einzelfall sogar zur Kündigung oder zu Schadenersatzforderungen führen. Ebenso sind ordnungs- und strafrechtliche Folgen möglich.

Jede Compliance-Regel ist grundsätzlich allgemein und gilt für alle Mitarbeiter. Manchen Compliance-Regeln werden Sie in ihrem Aufgabenbereich seltener oder vielleicht gar nicht begegnen. Das heißt aber nicht, dass diese Regeln für Sie nicht gelten. Auch Compliance-Regelungen, die in anderen Aufgabengebieten häufiger auftauchen als in dem eigenen, sind wichtig und verbindlich.

Kein Mitarbeiter soll rechtswidriges Verhalten damit rechtfertigen können, dass ein Vorgesetzter ihm dafür die Anweisung gegeben hat.

INTERNATIONALE ABKOMMEN

Neben der nationalen und internationalen Gesetzgebung gibt es eine Reihe von internationalen Übereinkünften auf staatlicher Ebene. Sie stellen auch für Unternehmen eine wichtige Richtschnur dar. Die KION Group verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung folgender Abkommen:

- die Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
- die Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption
- die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO), auch dokumentiert in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- das OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr

GENAUE PRÜFUNG BEI VERSCHIEDENEN RECHTSORDNUNGEN

Weil die KION GROUP AG eine deutsche Gesellschaft ist, gilt für den Konzern in erster Linie deutsches Recht. Allerdings müssen wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen nationalen Gesetze befolgen. Das kann in einigen Fällen dazu führen, dass gleichzeitig zu beachtende Vorgaben sich widersprechen. Daher muss in jedem einzelnen Fall genau geprüft werden, welches Recht zu beachten ist.

RICHTIG HANDELN – MIT SICHERHEIT

WER IM GESCHÄFTSLEBEN TÄTIG IST, weiß es: Der Weg, den man beschreitet, ist nicht immer gleich. Mal fühlt er sich wie ein holpriger Feldweg an, mal wie eine bequeme Straße mit fließendem Verkehr. So weit, so normal. Aber dann lauern oft auch noch Compliance-Risiken, die aus dem Weg einen schwierigen Kletterpfad machen können.

Ein fester Haken, in den Sie sich einklinken können und der Ihnen die Sicherheit für den nächsten Schritt gibt. Ein Haken, der aus einem riskanten Hang eine überwindbare Herausforderung macht. So sehen wir unseren KION Group Code of Compliance, den KGCC. Ihre Entscheidungen müssen Sie selbst treffen, aber wir sorgen mit dem KGCC dafür, dass Sie dabei nicht ins Leere greifen. Selbst wenn das Gelände mal besonders steil ist.



Es gelten folgende Grundregeln:

- Enthält die lokale Rechtsordnung strengere Vorschriften als das deutsche Recht, gelten die lokalen Gesetze und Regelungen. Die **Landesgesellschaften** passen die internen Richtlinien entsprechend an.
- Sind einzelne lokale Gesetze weniger streng als deutsches Recht, kann sich die **KION Group als Konzern** entscheiden, dass eine grundsätzlich strengere Regelung gewünscht, sinnvoll oder rechtlich notwendig ist. Diese Regelungen werden dann in unternehmensinternen Richtlinien und Anweisungen festgelegt und bekanntgegeben.
- Die Landesgesellschaften sind auch berechtigt, strengere interne Richtlinien herauszugeben, um örtlichen Gebräuchen oder anderen Überlegungen in angemessener Weise Rechnung zu tragen.
- Richtlinien des Konzerns gelten unternehmensweit, es sei denn, sie verletzen lokales Recht oder stehen dazu im Widerspruch.

Ansprechpartner in allen rechtlichen Zweifelsfällen sind die Compliance-Abteilung oder die Rechtsabteilung.

3.

KION GROUP – UNSERE PRODUKTE, SERVICES UND LÖSUNGEN

3.1. QUALITÄT UND VERLÄSSLICHKEIT

Kunden schätzen unsere Produkte und Lösungen als wichtige Bausteine zur Optimierung ihrer Prozesse. Sie entscheiden sich mit dem Kauf für eine langfristige Investition. Ausgezeichnete Qualität und Verlässlichkeit sind deshalb wichtige Entscheidungsfaktoren. Wir entwickeln und produzieren aus der Sicht unserer Kunden und bieten ihnen eine breite Palette innovativer und zuverlässiger Produkte und Lösungen für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche.

Unsere Produkte haben eine lange Lebensdauer und sind darauf ausgerichtet, logistische Probleme effektiv zu lösen. Wenn unsere Produkte beim Kunden im Einsatz sind, betreut unser technischer Service die Geräte vor Ort. Wir bieten unseren Kunden und Vertragshändlern sachgerechte Unterstützung bei technischen Umbauten und Anpassungen. Dabei achten wir jederzeit auf die Sicherheit der Fahrzeuge.

In seltenen Fällen können Probleme beim Einsatz unserer Produkte auftreten. Jeder unserer Mitarbeiter ist aufgerufen, solchen Hinweisen nachzugehen. Wir legen großen Wert darauf, solche Probleme umgehend zu klären und zu beheben.

Unser Service ist schnell und flexibel und richtet sich so weit wie möglich nach den Wünschen unserer Kunden. Wer eines unserer Produkte kauft, soll zufrieden sein – das ist unser Ziel. Gleichzeitig sind wir verpflichtet, alles dafür zu tun, dass unsere Produkte sicher und zuverlässig sind. Wir halten uns an alle rechtlichen und technischen Vorgaben und Standards. Beim Thema Produktsicherheit gibt es deshalb keinen Verhandlungsspielraum. Wir erfüllen keine Kundenwünsche, die nicht mit den rechtlichen Anforderungen übereinstimmen.

Unsere internen Prozesse entsprechen den gesetzlichen Anforderungen und unseren internen Compliance-Regeln. Alle Prozesse, die Einfluss auf die Qualität unserer Produkte haben, sind gemäß der DIN ISO 9001 dokumentiert, auditiert und zertifiziert. Auch weitere Normen werden bei Bedarf berücksichtigt.



01



02



03

FÜR QUALITÄT UND SICHERHEIT

GENAU HINGESEHEN: ERSTTEILFREIGABE

UNSER WERK IM TSCHJECHISCHEN ČESKÝ

KRUMLOV gehört seit 1997 zum Unternehmen. Hier fertigen wir Achsen für Stapler. Beginnt ein Produktionslauf, stellen wir zuerst ein Teil her. Dieses sogenannte Erstteil prüfen wir auf Herz und Nieren, heute natürlich mit Hilfe eines Computers. Erst, wenn alles stimmt, erfolgt die Freigabe, und die Serienfertigung läuft an. Das Erstteil bleibt während der Fertigung auf dem Prüfstand. Stellen wir bei der Produktprüfung einer anderen Achse aus dem gleichen Lauf ein Problem fest, können wir sofort nachvollziehen, ob es sich um einen Einzelfall handelt oder ob das ganze Lot betroffen ist.

01 Das Achsgehäuse wird auf der Messmaschine platziert.

02 Daniel Steker gibt Erstteile frei.

03 Starten der computergestützten Prüfung



01



02

MIT LANGEM ATEM

GROSSPROJEKTE BEI DEMATIC

01 ALLES KLAR VOR PROJEKTBEGINN

Ein vollautomatisiertes Hochregallager ist eine größere Anschaffung als ein Gabelstapler. Den Bau einer solchen Anlage zu planen und durchzuführen, ist ein komplexes Großprojekt, das viel Geld, Arbeitskraft und andere Ressourcen erfordert. Oft gibt es einen langen Vorlauf von zwei Jahren oder mehr. Gleichzeitig muss das Projektteam alle Details, alle Konditionen im Blick behalten und die Meilensteine erreichen – eine enorme Organisationsleistung. Viele Güter und Leistungen kann Dematic gar nicht selbst beitragen, sie müssen zugekauft werden. Man muss sich also auf bewährte externe Partner verlassen können.

02 DIE AMPEL IM BLICK

Ein größeres Projekt ist quasi eine kleine Firma in der Firma und muss so geführt werden. Dazu gehört, alle Risiken im Blick zu behalten. Dematic nutzt dafür eine Ampel. Sie zeigt an, ob alle Risiken sich noch im erwarteten Rahmen bewegen – oder eben nicht. Besonders wichtig: Alle risikorelevanten Informationen müssen dem Management so schnell wie möglich vorliegen, um rechtzeitig die Ampel auf gelb oder gar rot setzen zu können. Das Management braucht solche

3.2. COMPLIANCE IN GROSSPROJEKTEN

Neben Fahrzeugen und Serviceleistungen bieten einige Operating Units der KION Group auch Lösungen im Bereich Lagerlogistik an, die im Rahmen von Großprojekten umgesetzt werden – oft in enger Zusammenarbeit mit dem Kunden.

Die Entscheidung, ob ein Angebot abgegeben wird (englisch: bid / no bid), trifft ausschließlich der festgelegte Personenkreis. Entscheidungsvoraussetzung sind vier Prüfungen, die Compliance-relevante Themen und entsprechende Recherchen einschließen: Technische Prüfung, kaufmännische Prüfung, rechtliche Prüfung und Compliance-Prüfung. In Großprojekten kann es zu komplizierten Konstellationen kommen, die besondere

Aufmerksamkeit erfordern. Im Rahmen der technischen Prüfung ist es zum Beispiel nötig, auf die Gültigkeit von Patenten und Lizenzen auch in verschiedenen Rechtsordnungen zu achten.

Anschließend geht mit dem Projekt-Kickoff die Verantwortung an die jeweilige Projektleitung über. Im Rahmen regelmäßiger Projektstatus-Reviews betrachtet die Projektleitung auch die projektbezogenen Risiken und Compliance-Fragen und dokumentiert die Ergebnisse.

Natürlich gelten für Großprojekte alle Compliance-Regelungen, die auch sonst im Unternehmen Anwendung finden. Darüber hinaus gibt es aber Fragen, die sich zusätzlich oder in anderer Form stellen. Zwei Aspekte spielen dabei eine besondere Rolle:



sofortigen Meldungen, um kritische Entwicklungen angehen und abwenden zu können. Es ist besonders wichtig, dass die enge und vertrauensvolle, vielleicht sogar freundschaftliche Zusammenarbeit, zum Beispiel mit einem Vertreter des Kunden, nicht die Maßstäbe korrekten Handelns aufweicht. Diesen Einzelpersonen irgendeinen Vorteil zu gewähren, kann deren Einkaufsentscheidung beeinflussen. Und das kann in einem Großprojekt zu enormen finanziellen Nachteilen für alle Beteiligten führen. So ein Verhalten könnte nicht nur als Korruption aufgefasst werden, sondern wäre auch fatal für das Vertrauensverhältnis zum Kunden. Schon der Anschein muss unbedingt vermieden werden. Und wir dürfen nie mit Wettbewerbern Vereinbarungen treffen, die die Regeln des fairen Wettbewerbs und das Kartellrecht verletzen.

03 HAND IN HAND

Großprojekt heißt meist auch Großbaustelle. Und hier ist Teamwork gefragt. Die Aufgabe der Projektleitung: Ein ausgefeilter Projektplan mit definierten Übergabepunkten. So können die Gewerke ihre Arbeiten in der richtigen Reihenfolge beginnen und abschließen. Zeitverzug kann schließlich richtig teuer werden. Deshalb ist es für jeden Mitarbeiter wichtig, sich dann auch

an die Vorgaben zu halten. Allerdings nicht blind: Wer Probleme beobachtet, soll rechtzeitig auf sie hinweisen, auch wenn's manchmal schwerfällt. Sie zu ignorieren oder zu verschweigen bringt sie nicht zum Verschwinden und ist keine Lösung. Ein offener Umgang mit Problemen gehört zu dem integren und rechtmäßigen Verhalten, zu dem wir, unsere Kunden und unsere Geschäftspartner jederzeit verpflichtet sind.

04 IMMER EIN STOLZER MOMENT

Am Ende eines Großprojektes steht manchmal eine Feier, auf der man mit Stolz auf das gemeinsam Erreichte schaut und das Ergebnis, zum Beispiel das besagte Hochregallager, in den laufenden Betrieb übergibt.

Und wenn Sie dabei alle Regeln für Einladungen einhalten, sorgen Sie mit für das Gelingen des Großprojekts Compliance bei der KION Group.

ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERAUFTRAG-NEHMERN

Im Rahmen des Einkaufsprozesses wird standardmäßig vertraglich vereinbart, welche Compliance-Anforderungen im Rahmen des Projektes gelten. Darüber hinaus kann es aber sinnvoll oder sogar notwendig sein, die Mitarbeiter von Projektpartnern in entsprechende Schulungen einzubeziehen. So kann zum Beispiel auch der Mitarbeiter eines Unterauftragnehmers zum Insider im Sinne des Aktienrechts werden (siehe Kapitel 6.5.), wenn er im Rahmen des Projektes über entsprechend relevante Informationen verfügt.

PERSÖNLICHE KONTAKTE

Im Rahmen einer längeren Zusammenarbeit intensivieren sich persönliche Kontakte. Das gilt für unser eigenes Team, aber auch für die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern des Kunden, mit Unterauftragnehmern und lokalen Partnern vor Ort. Alle Mitarbeiter sind angehalten, darauf zu achten, jederzeit die Interessen von KION zu wahren, sei es beispielsweise beim Austausch von Informationen oder bei Einladungen zu gemeinsamen Unternehmungen. Die größere Vertrautheit entbindet nicht von der Einhaltung aller geltenden Compliance-Regeln. Besonders wichtig ist entsprechende Vorsicht im Rahmen von Regierungsprojekten.

4.

NACHHALTIGKEIT

Die KION Group bekennt sich zu nachhaltigem Handeln. Wir orientieren uns dabei an der Definition aus dem sogenannten Brundtland-Bericht der Vereinten Nationen:

„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“

Das Prinzip der Nachhaltigkeit lässt sich gut anhand der Forstwirtschaft veranschaulichen. Soll der Wald für kommende Generationen erhalten bleiben, dürfen nur so viele Bäume gefällt werden, wie im gleichen Zeitraum nachwachsen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Damit berücksichtigen wir auch die Interessen externer Stakeholder:

1. Neue Gesetze und Standards haben die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für das gesamte Wirtschaftsleben erhöht.
2. Mit einer nachhaltigen Ausrichtung bieten wir Kunden Vorteile, deren Nachhaltigkeitsprogramme Erwartungen an ihre Lieferanten formulieren.
3. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Interessen von Anlegern, die bewusst in nachhaltig wirtschaftende Unternehmen investieren.

PERSONEN

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für gegenwärtige und zukünftige Mitarbeiter sein. Wir sind überzeugt, dass Menschen gern und mit Begeisterung für ein sehr gutes Unternehmen arbeiten.

PROZESSE

Wir haben die erforderlichen **Strukturen und Prozesse für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement** etabliert. Das hilft uns, alle Ideen und Ansätze auch in die Tat umzusetzen. Spezifische Regelungen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit finden sich auch hier im KION Group Code of Compliance wieder, vgl. die Ausführungen zum Arbeits- und Umweltschutz. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte sind gehalten, diese Prozesse zu beachten.

PRODUKTE

Wir intensivieren die **Entwicklung und Weiterentwicklung umweltfreundlicher und sicherer Produkte ebenso wie sicherer und umweltschonender Geschäftsprozesse**. Wir haben unter anderem begonnen, für unsere Produkte sogenannte Ökobilanzen zu erstellen. Wir erfassen, welche Rohstoffe und wie viel Energie über alle Schritte in ein einzelnes Produkt fließen und welche Emissionen entstehen. Das gibt uns Aufschluss darüber, wo wir besonders hohe Einsparungen erreichen können.

PERFORMANCE

Wir bauen auf eine langfristige Unternehmensperspektive. Eine nachhaltige Entwicklung der KION Group verspricht Mehrwert und Wachstum. Indem wir zum Beispiel die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern verringern, senken wir die Umweltbelastungen und reduzieren für unser Unternehmen spezifische Risiken.

NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Wir führen regelmäßig eine Nachhaltigkeitsbewertung mit einem speziellen Berichtsprozess durch. Die maßgeblichen Daten bereiten wir auf und machen sie unseren Anspruchsgruppen zugänglich. Zugleich dienen diese Daten der Erfüllung nachhaltigkeitsbezogener Berichtspflichten, die in diversen Staaten etabliert sind.

„ZWISCHEN COMPLIANCE UND NACHHALTIGKEIT GIBT ES ÜBERSCHNEIDUNGEN.“



INTERVIEW MIT RUTH SCHORN UND HOLGER HOPPE

RUTH SCHORN ist Chief Compliance Officer und **HOLGER HOPPE** verantwortlich für Nachhaltigkeitsmanagement bei der KION Group.

KGCC: Frau Schorn, Herr Hoppe, unsere Leser haben gerade den KION Group Code of Compliance in der Hand. Wie kommt es, dass wir hier auch über Nachhaltigkeit sprechen?

Schorn: Zunächst einmal, weil es zwischen den Themen Überschneidungen gibt. Deshalb wollen wir sie hier nicht künstlich trennen. Bei Compliance geht es ja um die Einhaltung von Gesetzen und Regelungen.

Hoppe: Und die gibt es für Nachhaltigkeit natürlich auch. Zum Beispiel besteht seit kurzem für europäische Aktiengesellschaften eine gesetzliche Berichtspflicht. Unternehmen legen offen, was sie in puncto Nachhaltigkeit leisten. Die entsprechenden Standards enthalten auch Anforderungen, die Aufgaben der Compliance-Abteilung betreffen.

Wir haben also zum Teil ähnliche Themen – aber wir arbeiten aus unterschiedlicher Perspektive daran.

Schorn: Genau. Bei uns geht es um die Gesetze und Regelungen an sich. Die sind kein Selbstzweck, sondern schaffen Stabilität und Vertrauen. Korruption zum Beispiel kann im schlimmsten Fall einen ganzen Staat aus den Angeln heben. Wo in der Wirtschaft weder Fairness noch Verlässlichkeit herrschen, kann auch in der Gesellschaft kein Fortschritt stattfinden.

KGCC: Wie vermeiden Sie es, Aufgaben doppelt zu bearbeiten?

Schorn: Wir sprechen miteinander und koordinieren unsere Aktivitäten, besonders da, wo es Gemeinsamkeiten gibt. Unsere Lieferanten müssen zum Beispiel unsere Supplier Principles einhalten, die nicht nur rechtliche, sondern auch soziale Aspekte umfassen. Die Einhaltung der Menschenrechte zum Beispiel.

Hoppe: Und soziale Aspekte sind neben Ökonomie und Ökologie die dritte Säule der Nachhaltigkeit.

KGCC: Was ist ein markantes Beispiel für Unterschiede?

Schorn: Im Bereich Einkauf schaut die Compliance-Abteilung auf die Themen Korruptionsvermeidung und den Umgang mit Interessenkonflikten, vielleicht noch auf Preisabsprachen ...

Hoppe: ... während wir neue Gesichtspunkte in die Lieferantenauswahl einbringen. So können die Kollegen im Einkauf mithelfen, unseren ökologischen Fußabdruck zu verbessern.

Schorn: Was ich noch betonen möchte: Compliance und Nachhaltigkeit haben dasselbe ethische Fundament. Auch deshalb hat die Nachhaltigkeit ihren Platz im KION Code of Compliance.

Hoppe: Was wir für ein Unternehmen sind und sein wollen, bemisst sich auch an der Frage, wie wir zu einer nachhaltigen Entwicklung stehen und welchen Beitrag wir für die Gesellschaft leisten, in der wir alle leben.

5.

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

5.1. KORRUPTIONS-VERMEIDUNG UND -BEKÄMPFUNG

Korruption ist in den meisten Staaten eine Straftat und ein schwerwiegender Verstoß gegen die Grundsätze des fairen Wettbewerbs. Das gilt für Deutschland und für alle lokalen Märkte, die für die KION Group von Bedeutung sind.

Die Operating Units der KION Group stellen hochwertige Produkte her. Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist unsere Stärke im Markt. Dieses Argument würde durch Korruption an Bedeutung verlieren. Das gefährdet nicht nur unsere Marktposition, sondern den fairen Wettbewerb insgesamt. Die KION Group unterstützt deshalb ausdrücklich den Kampf gegen jede Form von Korruption.

Wer eine Vertrauensstellung oder Machtposition ausnutzt, um einen rechtlich unbegründeten Vorteil zu erlangen, begeht **Korruption**. Eine solche Machtposition folgt zum Beispiel aus verantwortlichen Tätigkeiten in Wirtschaft, Politik, Verwaltung oder Justiz. Es spielt keine Rolle, ob der Vorteil materiell ist, d. h. in Geld oder Sachwerten besteht, oder eine immaterielle Form aufweist, also etwa eine Bevorzugung darstellt. Korruption begeht sowohl derjenige, der den Vorteil anbietet oder gewährt, als auch derjenige, der ihn annimmt oder fordert.

Korruption ist für Compliance ein besonders wichtiges Thema. Es gibt immer wieder Verlockungen, vom rechten Weg abzuweichen und sich persönlich oder dem Unternehmen einen unrechtmäßigen Vorteil zu sichern.

Sich daran zu orientieren, wie man im privaten Umfeld handeln würde, kann gefährlich sein. Im Geschäftsumfeld kann vermeintlich unverfängliches Verhalten gesetzlich eingeschränkt oder sogar verboten sein. Verlassen Sie sich deshalb nicht nur darauf, was Sie privat für angemessen und erlaubt halten.

Der KION Group Code of Compliance legt fest, wie wir uns bei KION verhalten wollen, um Korruption auszuschließen. Darüber hinaus gibt es interne Regelungen zum Thema Korruptionsvermeidung, in denen detailliert beschrieben ist, was verboten und was gestattet ist. Lesen Sie diese Richtlinien und Vorschriften genau durch und fragen Sie im Zweifel immer nach. So vermeiden Sie Missverständnisse und verhindern unabsichtliche Verstöße.

5.1.1. ZUWENDUNGEN AN DRITTE

In jeder Gesellschaft bestehen anerkannte Vorstellungen, mit welchen Gesten Menschen sich untereinander Respekt bezeugen sollen und dürfen. Das gilt auch für den geschäftlichen Bereich. Wird eine Geste allgemein als höflich angesehen und nicht als unrechtmäßige Beeinflussung eines Geschäftspartners, nennen wir sie sozial angemessen. Was als sozial angemessen gilt, kann von Land zu Land unterschiedlich sein, insbesondere wenn es um den Wert von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen geht. Deshalb legen die jeweiligen Landesgesellschaften entsprechende Höchstbeträge fest. Wenn es mehrere Konzerntochtergesellschaften in einem Land gibt, stimmen sie sich untereinander ab. Die Geschäftsführungen der jeweiligen Landesgesellschaften prüfen, ob lokales Recht oder Rechtspraxis einen Höchstbetrag für Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen vorsehen. Diesen Höchstbetrag nehmen sie in ihre innerbetrieblichen Regelungen auf.

Als Mitarbeiter unseres Unternehmens dürfen Sie Folgendes auf keinen Fall:

■ jemanden bezahlen ■ jemandem etwas geben ■ jemandem etwas versprechen	damit er	■ etwas tut, was er eigentlich nicht tun darf, oder ■ etwas schneller oder überhaupt tut, was er ohnehin tun müsste.
■ sich von jemandem bezahlen lassen ■ sich etwas geben lassen ■ sich etwas versprechen lassen	damit Sie	■ etwas tun, was Sie eigentlich nicht tun dürfen, oder ■ etwas schneller oder überhaupt tun, was Sie ohnehin tun müssen.

Kurz gesagt: Sie dürfen Ihre Befugnisse nie ausnutzen, um der KION Group oder sogar sich selbst einen unerlaubten Vorteil zu verschaffen.

Detaillierte landesspezifische Bestimmungen können Mitarbeiter bei den jeweiligen lokalen Geschäftsführungen und bei den sogenannten Compliance Representatives der Landesorganisationen erfragen.

Zuwendungen an Dritte müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit sie zulässig sind:

GESCHENKE

Werbegeschenke oder sonstige Geschenke an Geschäftspartner sind unbedenklich, solange ihr Wert nicht unangemessen hoch ist. Ausgeschlossen sind Geldgeschenke in jeder Form und nicht in Rechnung gestellte Dienstleistungen. Angemessene Geschenke zu Standardanlässen wie Geburtstagen oder wichtigen Feiertagen sind in der Regel unproblematisch.

BEWIRTUNGEN

Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, müssen wir auch den Kontakt zu unseren Geschäftspartnern und Kunden pflegen. Zu diesem Zweck dürfen Sie als KION Mitarbeiter Geschäftspartner und Kunden in einem angemessenen Umfang zu Geschäftsessen einladen. Um zu beurteilen, ob eine Einladung angemessen ist, sind verschiedene Kriterien zu berücksichtigen. Das können zum Beispiel sein: der geschäftliche Anlass des Essens, das Land, in dem das Essen stattfindet, und die Stellung, die Sie und Ihre Geschäftspartner in ihren jeweiligen Unternehmen einnehmen. Wenn Sie beispielsweise einen größeren Vertrag abgeschlossen haben, kann eine Einladung großzügiger ausfallen, als wenn das Essen lediglich der Kontaktpflege dient.

VERANSTALTUNGEN

Ähnliches gilt für Einladungen zu Veranstaltungen und Events. Auch hier dürfen die Kosten einen angemessenen Umfang nicht überschreiten. Einladungen zu Veranstaltungen Dritter (etwa Sportereignisse, Konzerte etc.) haben häufig einen höheren Wert als angemessen und sind deshalb rechtlich problematisch. Darüber hinaus gilt: Wenn Sie zu einer solchen Veranstaltung einladen, müssen Sie zwingend auch selbst daran teilnehmen. Einladungen zu Veranstaltungen von der

5.

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

KION Group selbst oder Veranstaltungen, die offiziell von der KION Group gesponsert werden, sind in der Regel erlaubt. Allerdings muss der geschäftliche Anteil überwiegen und der Freizeitanteil darf lediglich von geringer Bedeutung sein.

Eine Sonderform stellen Einladungen zu eigenen geschäftlichen Firmenveranstaltungen dar. Die Details stimmt der Organisator im Vorfeld mit KION Corporate Compliance ab.

Mit Zuwendungen dürfen Sie denjenigen, der sie empfängt, nicht dazu bringen, sich abhängig zu fühlen und folglich nicht mehr unabhängig entscheiden zu können. Es darf nicht einmal der Anschein entstehen, dass Sie eine Gegenleistung erwarten. Nicht in Frage kommen zum Beispiel Zuwendungen vor einem Vertragsabschluss. Das kann als Vorteilsgewährung aufgefasst werden, mit der Sie die Entscheidungsfindung des Empfängers unrechtmäßig beeinflussen wollen. Zuwendungen an Ehegatten, Angehörige, persönliche Freunde oder private Gäste sind grundsätzlich nicht gestattet. Näheres regelt die Antikorruptionsrichtlinie der KION Group.

Eine erste Prüfung – der „**Öffentlichkeitstest**“:
Können Sie mit gutem Gewissen jedem von dem Geschenk oder der Einladung erzählen? Etwas, das Sie lieber vor der Öffentlichkeit verbergen wollen, ist vermutlich nicht angemessen.

ZUSAMMENARBEIT MIT AMTSTRÄGERN UND STAATLICHE AUFTRÄGE

Der Umgang mit Amtsträgern ist gesetzlich besonders streng geregelt.

Unter **Amtsträgern** versteht man:

- Beamte
- sonstige Mitarbeiter von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen
- Mitarbeiter von Unternehmen in öffentlicher Hand
- Mitarbeiter von internationalen Organisationen

Welche Person oder welche Organisation in welchem Land als Amtsträger gilt, kann sich unterscheiden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie es mit einem Amtsträger zu tun haben, wenden Sie sich an Ihre Ansprechpartner für Compliance.

Die Operating Units der KION Group stehen auf der ganzen Welt im Wettbewerb – auch um staatliche Aufträge. Wir nehmen keinerlei unrechtmäßigen Einfluss auf Amtsträger und ihre Entscheidungen. Das bedeutet auch, dass wir jederzeit alle Gesetze und Bestimmungen zum staatlichen Beschaffungswesen einhalten.

Sie dürfen als KION Mitarbeiter einem Amtsträger keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Dabei handelt es sich immer um Korruption. Es darf auf keinen Fall der Eindruck entstehen, dass die KION Group auf diesem Weg eine Amtshandlung oder eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr bewirken will. Geschenke und Einladungen von sehr geringem Wert kommen grundsätzlich in Frage. Dabei gelten niedrigere Höchstgrenzen als in der Privatwirtschaft. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie es mit einem Amtsträger zu tun haben, ziehen Sie die Compliance-Abteilung zu Rate.

Im Rahmen von Regierungsprojekten und größeren staatlichen Aufträgen kommt es oft zu einer langfristigen Zusammenarbeit. Dabei ist besondere Vorsicht geboten.

SPENDEN UND SPONSORING

Auch bei Spenden und Sponsoring handelt es sich um Zuwendungen an Dritte. Um jeden Verdacht der Korruption auszuschließen, hat die KION Group die Vergabe von Spenden und die Vereinbarung von Sponsoring-Verträgen in der Spendenrichtlinie geregelt.

In der KION Group Spendenrichtlinie ist festgelegt, wer über entsprechende Zuwendungen entscheiden darf. Andere Mitarbeiter, die von Dritten wegen Spenden oder Sponsoring angesprochen werden, leiten die Anfrage entsprechend weiter. Allgemein gilt:

AUF DER SICHEREN SEITE – DIE ROTE LINIE

DAS KENNT MAN: Eine rote Linie trennt einen gefährlichen Bereich ab. Der Vorteil: Rot ist gut sichtbar und außerdem eine Signalfarbe, die sagt: Stopp! oder: Gefahr! In Wirklichkeit kommt eine echte rote Linie allerdings gar nicht so oft vor – und trotzdem weiß jeder, was gemeint ist: Bis hierhin und nicht weiter.

Bei der KION Group gibt es auch für Einladungen und Geschenke eine rote Linie. Sie trennt das, was Sie annehmen dürfen, von dem, was Sie ablehnen müssen. Das Problem: Diese Linie ist nicht sichtbar.

Die Grundlage dafür schafft der KION Group Code of Compliance. Aber auch er kann nicht in jedem Einzelfall

alle Unsicherheiten beseitigen. Deshalb sorgen wir dafür, dass Sie mit Ihrer Entscheidung im Zweifel nicht allein dastehen. Alle Führungskräfte und die Compliance-Abteilung helfen Ihnen dabei, die rote Linie zu erkennen und nicht zu überschreiten.

Spenden sind freiwillige Geld- oder Sachleistungen an Organisationen, die nicht mit der KION Group in Zusammenhang stehen. Spenden werden geleistet, ohne dass ein Anspruch auf Gegenleistung besteht oder eine Gegenleistung erwartet wird.

Die KION Group kann Geld- und Sachspenden für soziale und humanitäre Zwecke, für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur und für Projekte zum Schutz der Umwelt und zur Schonung ihrer Ressourcen leisten. Dabei muss transparent sein und dokumentiert werden, wer die Spende empfängt und wofür sie verwendet wird.

Wir spenden nicht an Einzelpersonen und gewinnorientierte Organisationen. Spenden auf private Konten und Spenden, die das Ansehen unseres Unternehmens schädigen können, sind verboten. Die Ziele des Empfängers und unsere Unternehmensgrundsätze dürfen sich nicht widersprechen. Politische Spenden an Einzelpersonen, Parteien oder andere Organisationen sind ausgeschlossen.

Sponsoring bedeutet für KION: eine Zuwendung in Form von Geld oder Sachmitteln für eine Veranstaltung, die nicht durch KION organisiert wird. Anders als bei einer Spende erhält KION dafür eine Gegenleistung. KION kann als Sponsor beispielsweise im Rahmen der Veranstaltung werben.

Das Sponsoring von Veranstaltungen ist bei KION zulässig, wenn damit Werbe- und andere Marketingmöglichkeiten verbunden sind. Sponsoring-Maßnahmen dürfen aber nicht teurer sein als vergleichbare Werbemöglichkeiten. Außerdem gilt: Alle Sponsoring-Aktivitäten müssen transparent sein und in Form eines schriftlichen Vertrages niedergelegt werden. Sie müssen einem seriösen geschäftlichen Zweck dienen und in angemessenem Verhältnis zum Gegenwert stehen, den der Veranstalter bietet.



„TEURE GESCHENKE SIND UNÜBLICH GEWORDEN.“

DEAN XIE UND JOACHIM KAFFANKE IM GESPRÄCH

KGCC: Lassen Sie uns über Geschenke reden. Was war das beste Geschenk, das Sie im Geschäftszusammenhang je bekommen haben?

Xie: Einer unserer größten Kunden hat mir einmal ein mit seinem Logo versehenes Golfzubehör geschenkt. Das war eine kleine Uhr, die man an seiner Golf Tasche anbringen kann. Ich benutze sie noch und sie erinnert mich jedes Mal, wenn ich sie sehe, an den Kunden. Das beste Business-Geschenk, von dem ich je gehört habe, war ein iPad, das einer

meiner Verkäufer bekommen hat. Er hat sich sehr über die Anerkennung gefreut, auch wenn das Geschenk viel zu teuer war und er wusste, dass er es zurückgeben muss.

Kaffanke: Mein bestes Business-Geschenk habe ich indirekt erhalten. Das war in den frühen 1990ern. Zu der Zeit waren die Geschenke oft noch viel wertvoller, als heute akzeptabel wäre. Damals habe ich in einer Rechtsanwaltskanzlei in London gearbeitet. Mein Chef hatte von einem dankbaren Klienten eine Kiste

< DEAN XIE, Chinese und aufgewachsen in Xiamen, kam 2000 zu Linde China. In den vergangenen 14 Jahren ist er vom Vertriebsmanager zum Regional Director aufgestiegen, dann zum National Sales Director und bekleidet nun die Position des VP Sales & Service bei Linde China.

> JOACHIM KAFFANKE, ein deutscher Rechtsanwalt, nimmt in der Konzernzentrale der KION Group zwei Funktionen wahr: Als Leiter des Corporate Office kümmert er sich um die Angelegenheiten des Vorstands und des Aufsichtsrats. Außerdem ist er Leiter der Rechtsabteilung des Konzerns.



exquisiten französischen Wein bekommen und hat großzügigerweise jedem Teammitglied, das an dem Fall gearbeitet hat, eine Flasche davon überreicht.

KGCC: Nun haben Sie beide erwähnt, dass es zu großzügige Geschenke gibt und dass es notwendig sein kann, sie abzulehnen oder zurückzugeben. Ist das im gesellschaftlichen Umgang akzeptabel? Und wie würden Sie es handhaben?

Xie: In China ist es üblich, etwas zu schenken, um bei einem Besuch oder zu Feiertagen seinen Respekt zu zeigen. Wenn man ein Geschenk zurückweist, muss man also vorsichtig und respektvoll vorgehen und zeigen, dass man die Geste des anderen verstanden hat. Aber heute weiß eigentlich jeder, dass sich die Vorschriften für Geschenke und

Einladungen geändert haben. Und dass die meisten Unternehmen Regeln dazu haben, was alles annehmbar ist. Deshalb werden kaum noch zu wertvolle Geschenke gemacht und Zurückgeben ist in Ordnung, aber wie gesagt behutsam und respektvoll.

Kaffanke: Dass hochpreisige Geschenke im Geschäftszusammenhang unüblich geworden sind, ist auch meine Erfahrung. Ich werde manchmal zu Events oder Benefizveranstaltungen eingeladen, für die die Karten recht teuer sein können. Da ich in meiner Rolle als Führungskraft des Unternehmens eingeladen bin, frage ich mich immer, ob sich so eine Einladung noch im Rahmen des gesellschaftlich Annehmbaren befindet. Wenn ich denke, dass der Wert zu hoch ist, also nicht

annehmbar, dann lehne ich ab. Wenn ich aber vielleicht doch hingehen will, dann lasse ich mir von dem für mich zuständigen Vorstand Folgendes genehmigen: Ich nehme die Einladung unter der Bedingung an, dass ich alle Kosten selber trage.

KGCC: Was wäre ein typisches Geschenk für Ihr Land oder Ihre Region?

Xie: China ist groß und hat viele Regionen und Kulturen. Da ist es üblich, örtliche Spezialitäten mitzubringen, wenn man einen Geschäftspartner besucht. Das kann zum Beispiel etwas Besonderes zu essen sein oder Tee. Andere Möglichkeiten sind kleine Mitbringsel mit Firmenlogo oder typische Geschenke zu den Feiertagen.

Aber man muss auch Unterschiede beachten. In anderen Ländern mögen zum Beispiel Uhren übliche und gern genommene Geschenke sein. In China verweist eine Uhr auf die Beerdigung des Beschenkten.

Im Geschäftszusammenhang muss man außerdem Position und Alter des Empfängers berücksichtigen, wenn man ein Geschenk aussucht. Es ist zum Beispiel in Ordnung, einem Vorgesetzten ein wertvolleres Geschenk als seinem Mitarbeiter zu machen, wenn man beiden etwas schenkt.

Kaffanke: Regionale Spezialitäten sind auch in Europa üblich: Lebensmittel, Süßigkeiten, Wein oder etwas zur Jahreszeit Passendes. Manchmal schenke ich jemandem ein Buch, wenn ich denke, es interessiert ihn. Zu einigen Gelegenheiten kommen auch Gegenstände aus Glas oder Porzellan in Frage – als besondere Aufmerksamkeit mit kulturellem Wert.

KGCC: Gibt es ein No-Go in Ihrer Region? Etwas, das man falsch macht, wenn man den kulturellen Hintergrund nicht kennt?

Kaffanke: Ich würde alles mit einem geschichtlichen oder politischen Hintergrund vermeiden. Man weiß in solchen Fällen nicht, ob man Empfindlichkeiten verletzt und der Beschenkte das Geschenk als Beleidigung versteht.

Xie: Mir fällt noch etwas zu Einladungen ein: In China ist die Sitzordnung wirklich wichtig. Der Gastgeber sitzt am Haupttisch gegenüber der Tür. Das ist der „main chair“, der zentrale Platz. Links und rechts davon platzieren Sie den wichtigsten und den zweitwichtigsten Gast. Die Person, die die Einladung organisiert hat, sitzt dem Gastgeber gegenüber. Sie kümmert sich um die Bestellungen und begleicht die Rechnung. Als Faustregel können Sie sich merken: „Der Chef bezahlt nicht.“ Sonst würde er sein Gesicht verlieren.

5.1.2. ZUWENDUNGEN VON DRITTEN

Zuwendungen von Dritten folgen den gleichen Prinzipien wie Zuwendungen an Dritte. Nur die Rollen der beteiligten Personen sind umgekehrt. Ein KION Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen keinesfalls dazu benutzen, dem Unternehmen oder sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Insbesondere ist es verboten, von einem Geschäftspartner Vorteile dafür zu fordern oder anzunehmen, dass man ihn bevorzugt.

Seien Sie im Umgang mit Zuwendungen immer besonders vorsichtig. Als Orientierung für die Angemessenheit dienen auch hier die Höchstgrenzen der Landesgesellschaften. Eine Zuwendung anzunehmen kann auch zu einem Interessenkonflikt führen und den guten Ruf der KION Group gefährden.

GESCHENKE

Für das Annehmen von Geschenken gelten grundsätzlich die gleichen Regeln wie für die Gewährung. Als Geschenk kann jeder Vorteil aufgefasst werden, der einem Mitarbeiter oder einer ihm nahestehenden Person gewährt wird. Sie dürfen Geschenke jeglicher Art grundsätzlich nicht annehmen. Verboten sind auch hier Geldgeschenke in jeder Form und nicht in Rechnung gestellte Dienstleistungen. Ausnahmen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert und kleine Werbeartikel mit Firmenaufdruck. Beachten Sie auch hier unbedingt die Verhältnismäßigkeit. Ist ein Geschenk zu teuer oder zu wertvoll, reicht es in der Regel aus, es nicht anzunehmen. Liegt das Geschenk allerdings deutlich über dem Höchstbetrag und ist eindeutig nicht mehr sozial angemessen, soll es Sie vermutlich in einer Entscheidung beeinflussen. Dann müssen Sie außerdem Ihren Vorgesetzten oder die Compliance-Abteilung informieren.

EINLADUNGEN UND BEWIRTUNG

Einladungen zu Geschäftsessen oder anderen gesellschaftlichen Ereignissen dürfen Sie annehmen, wenn sie angemessen sind. So müssten Sie zum Beispiel in der Lage – nicht verpflichtet – sein, bei anderer Gelegenheit selbst eine vergleichbare Einladung auszusprechen, ohne eine Gegenleistung zu erwarten.

Sie dürfen auch Einladungen von Lieferanten und Geschäftspartnern zu Veranstaltungen, für die Flug-, Hotel- oder andere Reisekosten übernommen werden, nicht annehmen. Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie ein Geschenk oder eine Einladung annehmen dürfen, wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung.

KULTURELLE UNTERSCHIEDE

Beachten Sie bei der Annahme von Zuwendungen jeweils die landesspezifischen Bestimmungen. Details finden Sie in den entsprechenden internen Richtlinien. In manchen Kulturen verbieten Sitte und Höflichkeit die Zurückweisung von Geschenken und Einladungen. Machen Sie in diesem Fall deutlich, dass Sie die Zuwendung nicht persönlich, sondern für die KION Group annehmen. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und die Compliance-Abteilung und besprechen Sie die weitere Vorgehensweise.

Die Voraussetzungen dafür, dass eine Annahme von Zuwendungen zulässig ist, finden Sie in der KION Group Antikorrupsionsrichtlinie.

5.2. WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Für die KION Group ist die Einhaltung der Regeln zum fairen Wettbewerb eine Selbstverständlichkeit. Zum Wettbewerbs- und Kartellrecht sind international zahlreiche Gesetze und Regelungen in Kraft. Verstöße können zu empfindlichen Strafen und Geldbußen und zu hohen Schadenersatzforderungen führen, für das Unternehmen ebenso wie für die beteiligten Personen. Außerdem können sie das Ansehen der KION Group und ihrer Operating Units erheblich beschädigen.

Wir treffen mit unseren Wettbewerbern niemals Absprachen, die den Wettbewerb verzerren oder beeinflussen.

Wichtig ist: Nicht die äußere Form der Absprache ist entscheidend, sondern ihr Inhalt. Sogar im informellen, vermeintlich privaten Rahmen dürfen Sie mit einem Wettbewerber auf keinen Fall die folgenden Themen besprechen:

- Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertriebskanäle, Gewinnmargen, Marktanteile, Investitionen, Strategien
- die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen
- die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen
- Wettbewerbsverzichte
- Preise und Konditionen von Lieferanten oder Vertragspartnern, mit denen auch Wettbewerber zusammenarbeiten

Schon der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern kann einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht darstellen.

Teilweise werden Verbandstreffen zu unzulässigen Absprachen unter Wettbewerbern genutzt. An solchen unzulässigen Besprechungen dürfen Sie nicht teilnehmen. Falls Sie Zweifel haben, ob ein Gespräch überhaupt und über die vorgesehenen Inhalte geführt werden darf, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

5.3. AUSSENWIRTSCHAFTSRECHT

Das Außenwirtschaftsrecht regelt die Ein- und Ausfuhr von Devisen, Waren, Dienstleistungen, Kapital und sonstigen Wirtschaftsgütern im internationalen Geschäftsverkehr. Darunter fallen auch Hardware, Software und Technologie. Auch die elektronische Übermittlung, zum Beispiel per E-Mail oder Download, gilt als Ein- bzw. Ausfuhr.

Zu den zum Teil sehr komplizierten Regelungen, die beachtet werden müssen, gehören unter anderem:

- Personenkontrollen
- Güterkontrollen
- Verwendungskontrollen und Embargos
- Importgesetze und -bestimmungen einschließlich der Zollgesetze

Da die KION Group von internationalen Gesellschaftern gehalten wird, sind zusätzlich die Exportkontrollbestimmungen weiterer Staaten zu berücksichtigen.

Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Produkten zu tun haben, müssen darauf achten, dass alle geltenden Vorschriften und Regeln eingehalten werden. In Zweifelsfällen sind die zuständigen Experten zu Rate zu ziehen.

5.

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

5.4. UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Eine Person befindet sich in einem **Interessenkonflikt**, wenn sie zwischen zwei oder mehreren Interessen wählen muss, die nicht miteinander vereinbar sind. In dieser Situation befindet sich ein Mitarbeiter vor allem dann, wenn er ein persönliches Interesse hat und sein dienstliches Interesse dem entgegensteht. Dann hindert ihn das persönliche Interesse möglicherweise daran, im besten Interesse des Unternehmens zu entscheiden.

Interessenkonflikte, häufig auch als Loyalitätskonflikte bezeichnet, können dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Durch eine dienstliche Handlung im Privatinteresse überschreitet man außerdem leicht die Grenze zur Korruption.

Ein Konflikt kann auch entstehen, wenn ein naher Verwandter eines Mitarbeiters aus dessen dienstlicher Entscheidung einen Vorteil ziehen kann. Dann muss der Mitarbeiter zwischen dem Interesse seines Verwandten und dem Interesse des Unternehmens wählen, sofern die beiden Interessen nicht vereinbar sind.

Alle Mitarbeiter, die sich in einem Interessenkonflikt befinden oder in einen Interessenkonflikt zu geraten drohen, sind daher verpflichtet, ihren Vorgesetzten umgehend darüber zu informieren.

Ein Interessenkonflikt oder auch nur der Anschein eines solchen ist unter allen Umständen zu vermeiden. Transparenz ist der wirksamste Schutz gegen einen Verdacht. Im Zweifel können Mitarbeiter sich bei ihrem lokalen Compliance-Ansprechpartner oder der KION Group Compliance-Abteilung informieren und beraten lassen. Details regelt die KION Group Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten.

KRITERIEN FÜR EINKAUFSENTSCHEIDUNGEN

Einkaufsentscheidungen richten wir am Unternehmensinteresse aus. Dabei kommt es ausschließlich auf objektive Kriterien wie Qualität, Technik, Preis, Produktionsanforderungen oder Logistik an. Auch die Orientierung am Prinzip der Nachhaltigkeit fließt in die Entscheidung ein.

Wenn wir Aufträge vergeben, achten wir darauf, die Anbieter gleich zu behandeln. Dabei stellt der Einkäufer sicher, dass alle Anbieter die gleichen Unterlagen erhalten und dass kein Anbieter Wettbewerbsinformationen über einen anderen erhält.

Wenn Sie Aufträge vergeben, müssen Sie unabhängig entscheiden können. Wenn ein Anbieter privat unentgeltlich oder zu Vorzugskonditionen für Sie Arbeiten ausführt, besteht die Gefahr, dass Sie sich diesem Anbieter verpflichtet fühlen. Geschäftliche Kontakte dürfen Sie deshalb nicht für private Geschäfte und Einkäufe von Waren oder Dienstleistungen ausnutzen.

Sie dürfen nicht an einer Vergabeentscheidung an eine Firma beteiligt sein, in der Sie selbst eine Tätigkeit ausüben. Sie oder Mitglieder Ihrer Familie dürfen nicht finanziell an der Firma beteiligt sein. Erlaubt sind Streubesitzaktien, wenn ihr Anteil nicht mehr als fünf Prozent des Gesamtkapitals der Firma beträgt. Und Sie dürfen zur Geschäftsführung oder zu den Eigentümern der Firma keine verwandtschaftlichen Beziehungen haben. Wenn derartige Beziehungen zu Lieferanten bestehen, müssen Sie diese Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenlegen.

AUSSERBERUFLICHES ENGAGEMENT

Die KION Group als Arbeitgeber begrüßt es, wenn sich Mitarbeiter gesellschaftlich, politisch und sozial engagieren, sei es in Vereinen, Parteien oder sozialen Einrichtungen. Solche Tätigkeiten müssen allerdings so gestaltet sein, dass sie mit den vertraglichen Verpflichtungen gegenüber der KION Group vollständig vereinbar sind.

NEBENTÄTIGKEITEN

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt bedarf der vorherigen Abstimmung mit der zuständigen Personalabteilung nach den jeweiligen Unternehmensregelungen. Das soll einem möglichen Interessenkonflikt oder einem Konflikt mit geltenden Arbeitsschutzbestimmungen vorbeugen.

KONKURRENZ ZUR KION GROUP UND IHREN OPERATING UNITS

Auch ein Mitarbeiter, der für ein anderes Unternehmen tätig ist, kann in einen Interessenkonflikt geraten. Mitarbeiter der KION Group und ihrer Tochterunternehmen dürfen daher nicht für ein Unternehmen arbeiten, das mit der KION Group im Wettbewerb steht.

BETEILIGUNG AN DRITTUNTERNEHMEN

Die Beteiligung an einem anderen Unternehmen kann einen Mitarbeiter ebenfalls in einen Interessenkonflikt bringen. Deshalb gilt: Ein Mitarbeiter darf kein Unternehmen führen, das mit der KION Group im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht. Er darf auch nicht wesentlich direkt oder indirekt daran beteiligt sein. Wesentlich ist eine Beteiligung dann, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit hat, auf das Management dieses Unternehmens Einfluss zu nehmen. Diese Möglichkeit nimmt man in der Regel bei einer Beteiligung von über fünf Prozent des Gesamtkapitals an. Wer eine solche Beteiligung hält oder zu erwerben beabsichtigt, muss die für ihn zuständige Personalabteilung oder die Compliance-Abteilung informieren.

5.5. ZAHLUNGSVERKEHR UND BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

BARZAHLUNGEN

Barzahlungen sind heute im Geschäftsverkehr nicht mehr üblich, wenn es um größere Beträge geht. Barzahlung oder andere unübliche Zahlungswege können unter anderem Steuerhinterziehung, Korruption, Betrug, Untreue oder Geldwäsche begünstigen. Überweisungen sind deshalb nicht nur praktisch, sondern vermindern auch die genannten Risiken.

Verdient jemand Geld mit illegalen Aktivitäten, kann er es nicht einfach auf sein Konto einzahlen. Das Risiko, entdeckt zu werden, wäre viel zu groß. Dieses „schmutzige“ Geld wird dann beispielsweise durch Barzahlung in den legalen Finanzkreislauf eingeschleust. Dabei spricht man von **Geldwäsche**. Das Geld wird „sauber“, ist also von Zahlungen rechtmäßiger Herkunft nicht mehr zu unterscheiden.

Wir müssen uns davor schützen, bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs in illegale Geschäfte verwickelt zu werden. Und wir müssen die entsprechenden Gesetze befolgen. Deshalb gilt bei uns:

- Zahlungsverkehr findet grundsätzlich bargeldlos statt, also in Form von Überweisungen.
- Es kann vorkommen, dass unsere Geschäftspartner darauf bestehen, in bar zu zahlen oder eine Barzahlung zu erhalten. Bis zu einer Grenze von EUR 5.000 können Beträge ausnahmsweise in bar angenommen oder gezahlt werden, zum Beispiel kleinere Beträge für Ersatzteile, sofern die nationalen Gesetzgebungen keine niedrigeren Bargeldgrenzen vorgeben. Die Annahme von Bargeld erfordert vorab immer die Zustimmung der lokalen Geschäftsführung. Der lokale Compliance Representative oder die Compliance-Abteilung muss über die Zahlung informiert werden.

5.

UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

- Informieren Sie den lokalen Compliance Representative und die Compliance-Abteilung umgehend, wenn Ihnen ungewöhnliche Zahlungsvorgänge (auch bargeldlos) auffallen oder ein Kunde oder Lieferant auf der Zahlung einer größeren Summe in bar besteht. Zu den ungewöhnlichen Zahlungsvorgängen gehören z. B. mehrere zeitlich dicht aufeinanderfolgende Zahlungen kleinerer Bargeldbeträge durch einen Vertragspartner, die sich auf mehr als EUR 5.000 aufsummieren.
- Aufgrund der Geldwäschebestimmungen darf die Grenze von EUR 5.000 für Barzahlungen nicht überschritten werden.

BARGELDLOSE ZAHLUNGEN

Aber nicht nur bei Barzahlungen gilt es, jede Nähe zu illegalen Aktivitäten zu vermeiden. Auch für den bargeldlosen Zahlungsverkehr gelten einige Regeln.

- Unsere Zahlungsverpflichtungen erfüllen wir immer nur durch Zahlung an den Geschäftspartner, der in den Vertragsdokumenten genannt ist. Wir zahlen außerdem nur auf ein Konto in dem Land, in dem dieser seinen Sitz hat. Bittet Sie ein Geschäftspartner, auf ein Auslandskonto oder an einen Dritten zu zahlen, dürfen Sie dieser Bitte nur nachkommen, wenn die Compliance-Abteilung zustimmt.
- Es kommt vor, dass Dritte fremde Rechnungen bezahlen, also solche, die ursprünglich auf einen anderen Vertragspartner ausgestellt sind. Die Annahme dieser Zahlungen ist nicht ausgeschlossen. Sie sind aber genau zu prüfen. Bei ungewöhnlichen oder auffälligen Zahlungen, beispielsweise von Auslandskonten in sogenannten „Steuerparadiesen“, müssen Sie die Geschäftsführung Ihrer Landesgesellschaft und zusätzlich die Compliance-Abteilung informieren.

Eine immer häufiger vorkommende Form der Geldwäsche ist die Einschleusung von Gütern aus illegaler Herkunft. Die KION Group richtet Prozesse ein und trifft Regelungen, um auch diese Variante zu unterbinden.

5.6. VERTRAGLICHE GRUNDLAGE

Wir arbeiten nur mit Geschäftspartnern zusammen, denen wir vertrauen. Trotzdem schließen wir Verträge oder Vereinbarungen grundsätzlich schriftlich ab. Das gilt auch für veränderliche Vertragsbestandteile wie Produktspezifikationen, Preise oder Nebenabreden. Das dient einerseits der Rechtssicherheit und andererseits dazu, alle gemeinsam getroffenen Vereinbarungen nachvollziehen zu können. Verträge prüfen wir vor der Unterzeichnung auf ihre Wirksamkeit und auf Risiken, die mit den getroffenen Vereinbarungen verbunden sein können.

5.7. ERWARTUNGEN AN UNSERE GESCHÄFTSPARTNER

Compliance ist für unsere Geschäftspartner genauso selbstverständlich wie für uns. Für Lieferanten und externe Vertriebspartner wie zum Beispiel Händler, Berater und Vermittler haben wir jeweils Grundsätze formuliert, auf die wir in Verträgen und Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern Bezug nehmen. So stellen wir sicher, dass wir gemeinsam die gesetzlichen Bestimmungen und die Compliance-Grundsätze einhalten.

Die KION Group stellt ihren Partnern nicht die Bedingung, den KION Group Code of Compliance zu übernehmen. Umgekehrt akzeptieren wir auch nicht die Bedingung eines Partners, einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu unterzeichnen. Wir streben stattdessen die Anerkennung des KION Group Code of Compliance im Rahmen der Vertragsverhandlungen an.

COMPLIANCE-GRUNDSÄTZE

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie:

- sich an alle geltenden Gesetze halten,
- auf Korruption verzichten,
- die Menschenrechte achten,
- die Gesetze gegen Kinderarbeit einhalten,
- keine moderne Sklaverei einsetzen (darunter fallen Erscheinungsformen wie Sklaverei, Knechtschaft, Zwangsarbeit und Menschenhandel, d.h. jede Arbeit, die zustande kommt, indem die persönliche Freiheit eines Menschen unterdrückt wird, um daraus einen persönlichen oder materiellen Vorteil zu ziehen),
- die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter übernehmen,
- die relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz einhalten,
- sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientieren und
- ihre Mitarbeiter entsprechend schulen.

Von den unmittelbaren Lieferanten der KION Group erwarten wir, dass sie selbst diese Grundsätze einhalten und auch sorgfältig darauf achten, dass diese Grundsätze in ihrer eigenen Zulieferkette eingehalten werden.

HÄNDLER, BERATER UND VERMITTLER

Die KION Group arbeitet im Vertrieb ihrer Produkte auch mit Vertragshändlern zusammen. Wir verständigen uns mit unseren Vertriebspartnern und stellen sicher, dass wir gemeinsam die gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

Im Ausland nehmen wir im Vertrieb auch die Dienste von Beratern und Vermittlern in Anspruch, die für uns Geschäfte anbahnen, uns bei Verhandlungen unterstützen und bei der Zusammenarbeit mit Behörden helfen. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine Provision oder Vergütung.

Wir vertrauen den Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten und die wertvolle Dienste für uns leisten. Zusätzlich müssen wir die Möglichkeit ausschließen, dass Berater ihre Honorare nutzen, um illegale Zahlungen zu tarnen. Diese Maßnahme ist Teil unseres Risikomanagements und soll nicht unser Misstrauen ausdrücken.

Es gelten folgende Regeln:

- Vor Aufnahme der Tätigkeit schließen die Geschäftspartner einen schriftlichen Vertrag.
- Vor Vertragsabschluss wird:
 - die Notwendigkeit eines Beraters oder Vermittlers geprüft und dokumentiert,
 - der Berater oder Vermittler entsprechend den vorgeschriebenen internen Verfahren ausgewählt,
 - seine Identität überprüft (kein „Strohmann“, keine „Briefkastenfirma“) und
 - geprüft, dass es sich um ein für die zu erbringende Leistung marktübliches Honorar handelt, das der Leistung angemessen ist.
- Vor Zahlung eines Honorars wird die erbrachte Leistung geprüft.
- Die Zahlung erfolgt ausschließlich auf ein Konto in dem Land, in dem der Berater ansässig ist. Außerdem muss er der Inhaber des Kontos sein.
- Der Partner muss unsere Compliance-Grundsätze schriftlich anerkennen und als Teil des Vertrags zusichern, dass er sich streng an Recht und Gesetz hält und insbesondere die gezahlten Honorare nicht zur Bestechung von Dritten verwendet.

6.

FINANZEN, KAPITALMARKT UND ÖFFENTLICHKEIT

6.1. UMSETZUNG DER FINANZIELLEN UNTERNEHMENSZIELE

Unsere wirtschaftlichen Ziele zu erreichen, liegt im Interesse unserer Aktionäre, unserer Geschäftspartner und unserer Mitarbeiter, und damit im Interesse der KION Group. Wenn wir diese Ziele erreichen, können wir unseren Mitarbeitern einen sicheren und attraktiven Arbeitsplatz bieten und unseren Aktionären eine angemessene Rendite für ihr investiertes Kapital zahlen.

Wir machen mit unseren Geschäftsplänen ehrgeizige, aber realisierbare Vorgaben. Als Mitarbeiter sind Sie aufgefordert, daran mitzuarbeiten, unsere finanziellen Ziele zu erreichen.

Es kann vorkommen, dass wir in bestimmten Bereichen unsere Ziele, etwa Budget- oder Umsatzvorgaben, nicht einhalten können. Diese Ziele regelmäßig zu überprüfen, ist Aufgabe unserer Führungskräfte. Außerdem sollen sie eine Unternehmenskultur fördern und erhalten, in der sich alle Mitarbeiter sicher genug fühlen, Probleme offen und unbefangen anzusprechen. Nur wenn wir auf mögliche Abweichungen rechtzeitig aufmerksam werden, besteht ausreichend Zeit, um auftretenden Schwierigkeiten zu begegnen und Lösungen zu finden.

6.2. FINANZ-DOKUMENTATION

Bei der Unterzeichnung von Verträgen, der Freigabe von Zahlungen und allen anderen relevanten geschäftlichen Transaktionen gilt das Vier-Augen-Prinzip.

Vier-Augen-Prinzip nennt man eine Form der **internen Kontrolle**. Es verhindert, dass ein Mitarbeiter (der sogenannte Erstunterzeichner) wichtige Entscheidungen allein trifft oder kritische Tätigkeiten allein durchführt. Es bedeutet, dass eine **unabhängige Person** den Vorgang oder das Dokument ebenfalls sorgfältig prüft und anschließend unterzeichnet oder freigibt. Wer ein Dokument mitunterzeichnet, ist auch für die damit verbundene Maßnahme mitverantwortlich.

Die Gesellschaften der KION Group haben gesetzliche Rechnungslegungspflichten und vertragliche Berichtspflichten beispielsweise gegenüber Kreditinstituten zu erfüllen. Dafür müssen alle Geschäftsvorfälle verbucht, dokumentiert und an die für die Finanzberichterstattung zuständigen Stellen gemeldet werden. Das muss zutreffend, rechtzeitig, in der dafür vorgesehen Weise und unter Verwendung der vorgeschriebenen Computerprogramme geschehen.

Maßnahmen zur Verschleierung von Verlusten oder Budgetüberschreitungen sind verboten. Jede Manipulation der Zahlen des Rechnungswesens ist streng untersagt und kann unter anderem auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Solche Manipulationen können sein: Buchung fingierter Umsätze, Vorziehen von Umsätzen, Verschleierung von Kosten oder Überbewertung von Vorräten.

Viele Geschäftsprozesse des Unternehmens wie zum Beispiel Einkauf, Rechnungsstellung oder Vorratsmanagement sind computergestützt. Dadurch ist die erforderliche Datenverarbeitung gesichert. Diese Prozesse müssen richtig angewendet werden, damit sie zutreffende Ergebnisse erzielen können.

Bitte unterstützen Sie unsere Mitarbeiter aus den Abteilungen Rechnungswesen, Controlling und Internal Audit bei ihrer Arbeit. In besonderer Weise sind Mitarbeiter in Bezug auf die Reisekostenrichtlinie von der Dokumentationspflicht betroffen. Hier sind Mitarbeiter in ihrem eigenen Interesse zu großer Sorgfalt angehalten, da es um Beträge geht, die sie privat auslegen. Kosten, die die Richtlinie nicht abdeckt, können grundsätzlich nicht erstattet werden.

Außerdem weisen wir darauf hin, dass Falschangaben bei der Abrechnung von Reisekosten arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können.

6.3. AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN

Die KION Group bewahrt viele Unterlagen über die Zeit hinaus auf, in der sie aktiv verwendet werden. Zum einen erfüllen wir damit gesetzliche Pflichten und bestehende behördliche Vorschriften wie z. B. Bestimmungen aus Genehmigungen. Zum anderen kann es aus Sicht des Unternehmens sinnvoll sein, Unterlagen als Nachweis bereitzuhalten.

Das bedeutet unter anderem:

- Wir bewahren alle Unterlagen mindestens so lange auf, wie gesetzliche und behördliche Vorschriften, bestehende Genehmigungen und Ähnliches es verlangen.
- Manchmal kann es sinnvoll oder sogar gesetzlich vorgeschrieben sein, Unterlagen über die Dauer der üblichen Fristen hinaus aufzubewahren, zum Beispiel für die Dauer von Rechtsstreitigkeiten. Die betreffenden Unterlagen dürfen dann unter keinen Umständen vernichtet werden. Wenn dieser Fall eintritt, informiert die Rechtsabteilung die betroffenen Stellen.
- Wir bewahren Unterlagen so auf, dass sie bei Bedarf zeitnah und vollständig auffindbar sind. Nur so ist der Schutz des Unternehmens gewährleistet.

- Wir bewahren Unterlagen so auf, dass geistiges Eigentum geschützt, Vertraulichkeit gewahrt und Datenschutz gewährleistet ist. Die gleichen Anforderungen gelten für die Vernichtung von Unterlagen.
- Wir bewahren Unterlagen so auf, dass sie vor Verlust, Zerstörung und Diebstahl gesichert sind.

Diese Regeln betreffen alle Abteilungen und Funktionen der KION Group.

Die Einzelheiten zu den Aufbewahrungspflichten ergeben sich aus dem lokal geltenden Recht und den unternehmensinternen Aufbewahrungsregeln.

Bitte bedenken Sie: Es gibt rechtlich keinen Unterschied zwischen E-Mails und geschriebenen Briefen. Bitte wenden Sie daher bei beiden dieselbe Sorgfalt in Bezug auf Form und Inhalt an. Elektronische Kommunikation unterliegt denselben strengen Aufbewahrungsvorschriften wie sonstiger Schriftverkehr.

6.4. UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION

ERSCHEINUNGSBILD IN DER ÖFFENTLICHKEIT UND CORPORATE IDENTITY

Wie die KION Group und ihre Operating Units in der Öffentlichkeit erscheinen, ist von großer Bedeutung für unseren unternehmerischen Erfolg. Deswegen müssen wir bei unserer täglichen Kommunikation mit großer Sorgfalt vorgehen. Das gilt für schriftliche, mündliche und elektronische Äußerungen in allen Medien, die wir für unsere Kommunikation verwenden, wie zum Beispiel Werbematerialien, Präsentationen oder Reden. Einzelheiten finden Sie in der Kommunikationsrichtlinie.

Alle Formen der Kommunikation sollten im Hinblick auf Form (Corporate Identity) und Inhalt (One Voice Policy) aufeinander abgestimmt sein.

6.

FINANZEN, KAPITALMARKT UND ÖFFENTLICHKEIT

UMGANG MIT MEDIEN

Die Medien haben als Multiplikatoren eine große Bedeutung für unsere Außendarstellung. Für den Umgang mit Medien und Medienanfragen sind bei der KION Group und den Operating Units die Pressestellen zuständig. Ohne ausdrückliche Genehmigung dieser Pressestellen dürfen Sie weder Erklärungen gegenüber Medien abgeben noch Informationen über die KION Group und ihre Operating Units oder Landesgesellschaften herausgeben. Bitte leiten Sie Anfragen der Medien unverzüglich an die zuständigen Pressestellen weiter. Bitte informieren Sie die zuständige Pressestelle rechtzeitig über alle Vorkommnisse, die für die Unternehmensdarstellung nach außen wichtig sind.

SOCIAL MEDIA

Unter dem Begriff „Social Media“ (soziale Netzwerke) versteht man Plattformen und Netzwerke, in denen Nutzer Fotos und Videos sowie Erfahrungen und Meinungen austauschen. Dazu zählen u. a. Facebook, Xing, Twitter, Wikipedia und YouTube, aber auch Blogs, Foren, Newsgroups, Chats, Gästebücher und Leserbriefe.

Wer Social-Media-Angebote dienstlich nutzt, sollte die allgemeinen Regeln für deren Nutzung kennen und beachten. Darüber hinaus hat die KION Group Regeln für die Nutzung von sozialen Netzwerken erstellt, die verbindlich sind und beachtet werden müssen. Die Details finden Sie im „Leitfaden für den Umgang mit sozialen Netzwerken“.

Einige wichtige Regeln sind:

- Schützen Sie die Rechte anderer. Das gilt insbesondere in Bezug auf das Urheberrecht.
- Schützen Sie unser geistiges Eigentum und wahren Sie die Vertraulichkeit.
- Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie eine Information veröffentlichen dürfen, dann wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den Verantwortlichen Ihrer Kommunikationsabteilung.
- Besprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, inwieweit Sie sich beruflich in sozialen Netzwerken engagieren sollen.
- Machen Sie kenntlich, ob Sie sich als Privatperson oder als Mitarbeiter der KION Group äußern.

VERÖFFENTLICHUNGEN

Veröffentlichungen müssen immer mit den zuständigen Stellen abgestimmt werden. Dies gilt etwa für Werbemaßnahmen, Mailings, Kundenzeitschriften, Vorträge und das Einstellen von Inhalten in das Internet.

6.5. KAPITALMARKT- COMPLIANCE

Die KION GROUP AG ist an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Daher gelten eine Reihe von Pflichten und Verboten, die sich aus der entsprechenden Gesetzgebung zum Kapitalmarktrecht ergeben. Die Einhaltung ist nicht nur aus rechtlicher Sicht notwendig. Verstöße können auch einen erheblichen Imageschaden zur Folge haben und das Vertrauen von Anlegern in KION GROUP AG Wertpapiere beschädigen.

Einzelheiten zu den Pflichten und zu deren Umsetzung bei der KION GROUP AG finden sich in der Verfahrensanweisung und den Richtlinien zur Kapitalmarkt-Compliance.

INFORMATIONEN ZUR FINANZIELLEN LAGE

Informationen zur finanziellen Lage der KION GROUP AG und ihrer Tochtergesellschaften sind besonders kritisch. Sie können mit speziellen Berichtspflichten nach Kapitalmarktrecht verbunden sein. Außerdem besteht die Gefahr, dass unkoordinierte Aussagen verschiedener Stellen im Konzern zu Missverständnissen bei Dritten führen.

Aussagen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage dürfen daher ausschließlich gemacht werden von:

- dem Vorstand der KION GROUP AG
- der Abteilung Investor Relations der KION GROUP AG
- der Abteilung Communications der KION GROUP AG
- speziell ermächtigten Personen

UNTER DER LUPE

INTERVIEW MIT KAROLINE JUNG-SENSSFELDER



KAROLINE JUNG-SENSSFELDER

leitet seit 2014 den Bereich Investor Relations und M&A der KION Group.

KGCC: Frau Jung-Senssfelder, die KION Group ist 2013 an die Börse gegangen. Danach hat sich doch sicher einiges verändert?

Jung-Senssfelder: Allerdings. Wir sind mittlerweile viel breiter aufgestellt, nicht zuletzt durch die Übernahme von Dematic, einem Spezialisten für Automatisierung und Lieferkettenoptimierung. Unser Handelsvolumen ist seit dem Börsengang deutlich gestiegen, ebenso wie unser Aktienkurs. Die KION Group ist nun Bestandteil des MDAX und anderer wichtiger Aktienindizes. Viele Wertpapierhäuser veröffentlichen regelmäßig Studien über unser Unternehmen. Wir werden also noch genauer unter die Lupe genommen als zu Zeiten des IPO (Initial Public Offering).

KGCC: Und gab es seit dem Börsengang auch Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen?

Jung-Senssfelder: Ja, es gibt eine neue europäische Verordnung gegen Marktmissbrauch. Seit 2016 gelten die Vorschriften in allen Mitgliedsstaaten der EU. Damit bestehen in Europa einheitliche Regelungen gegen Insidergeschäfte und Marktmanipulation. Bis zu 15 Prozent des Konzernumsatzes sind als Bußgeld möglich. Wer hier betrügt, riskiert die Existenz des Unternehmens. Einzelpersonen müssen mit Freiheitsstrafen von bis zu zehn Jahren rechnen.

KGCC: Die KION Group steht also unter genauerer Beobachtung und für börsennotierte Unternehmen gelten strengere Gesetze. Das ist vermutlich auch eine große Management-Herausforderung?

Jung-Senssfelder: Wir benötigen das Vertrauen aller Stakeholder, also unserer Kunden und Geschäftspartner, unserer Investoren, der Öffentlichkeit und der Behörden. Wie schon zuvor werden wir alle Informationen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung stellen. Bei KION stehen zum Beispiel der Vorstand und das Investor-Relations-Team mit Investoren und Analysten in engem und stetigem Austausch. Und natürlich brauchen wir ebenso eine gute und transparente Öffentlichkeitsarbeit.

Dabei geht die Herausforderung weit über das Managen hinaus. Das Vertrauen, von dem ich gesprochen habe, können wir nur erhalten, wenn wirklich jeder Einzelne alle Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien einhält. Kapitalmarkt-Compliance betrifft also jeden KION Mitarbeiter.

KGCC: Welche Maßnahmen haben Sie denn bei KION im Bereich Kapitalmarkt-Compliance getroffen?

Jung-Senssfelder: Wir haben im Zuge des Börsengangs vor allem das KION Capital Markets Clearing Team (KCMC-Team) eingerichtet. Es verantwortet alle kapitalmarktrechtlichen Angelegenheiten bei KION.

KGCC: Was heißt das konkret?

Jung-Senssfelder: Das KCMC-Team beurteilt etwa, ob eine Information kurs-relevant ist und gegebenenfalls über eine Ad-hoc-Meldung veröffentlicht werden muss. Es veröffentlicht die Eigengeschäfte von Führungskräften. Ganz allgemein wacht das KCMC-Team darüber, dass Insidervorschriften eingehalten werden und sich die KION Group nicht an Markt-manipulationen beteiligt.

KGCC: Das klingt nach einer Mischung aus Öffentlichkeitsarbeit und interner Wachsamkeit.

Jung-Senssfelder: So könnte man sagen. Aber eine weitere Komponente ist genauso wichtig: Mitarbeiter informieren. Alle Mitarbeiter müssen wissen, wie sie mit vertraulichen Informationen und mit KION Wertpapieren umzugehen haben. Wie gelangt man an dieses Wissen? Durch passende Angebote. Also kümmert sich das KCMC-Team um Schulungen sowie laufende und zeitnahe Information, unter anderem auch auf der Intranetseite zum Thema „Kapitalmarkt-Compliance“.

KGCC: Wie geht denn ein Mitarbeiter mit einer Insiderinformation um? Und woran erkennt er sie überhaupt?

Jung-Senssfelder: Als Mitarbeiter hat man ständig mit internen Informationen über die KION Group zu tun, aber nicht jede interne Information ist auch eine Insiderinformation. Eine Insiderinformation ist eine nicht öffentlich bekannte Information, die Einfluss auf den Kurs nehmen kann und daher für die Teilnehmer an den Kapitalmärkten beim Kauf oder Verkauf von KION Wertpapieren von Bedeutung ist. Für den Umgang mit diesen Informationen haben wir klare interne Regeln. Im Zweifelsfall ist immer das KCMC-Team zu informieren.

Das KION Capital Markets Clearing Team ist bei Fragen jederzeit unter kcmc-team@kiongroup.com erreichbar.

Das gilt auch für alle Operating Units und alle Tochtergesellschaften. Die Regelungen zur Kapitalmarkt-Compliance betreffen nicht nur die Finanzinformationen, sondern auch Fragen der Unternehmenskommunikation. Nähere Informationen finden sich in der Kommunikationsrichtlinie.

ALLGEMEINE BERICHTSPFLICHTEN

Mit der Ausgabe von Wertpapieren bestehen für ein Unternehmen Informations- und Berichtspflichten. Sie beziehen sich zum einen auf die ausgegebenen Wertpapiere selbst, wie beispielsweise bestehende Stimmrechte oder Dividendenzahlungen, und zum anderen auf die finanzielle Lage des Unternehmens. Anlegern soll damit jederzeit eine fundierte Beurteilung der Lage des Unternehmens ermöglicht werden. Die KION Group berichtet nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Die KION GROUP AG berichtet als deutsches Unternehmen zusätzlich gemäß den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB). Für die internationalen Tochtergesellschaften gilt lokales Recht.

INSIDERRECHT

Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte präzise Informationen über ein Unternehmen, die bei ihrem Bekanntwerden den Börsen- oder Marktpreis der vom Unternehmen ausgegebenen Wertpapiere oder verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich beeinflussen können. Das gilt als gegeben, wenn ein verständiger Anleger die Information bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigen würde.

Für Insiderinformationen gelten vier Prinzipien:

- Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen nicht unbefugt weitergegeben oder zugänglich gemacht werden. Auch innerhalb des Unternehmens dürfen Insiderinformationen nur mit denjenigen geteilt werden, die sie für ihre Arbeit benötigen (Need-to-know-Prinzip).
- Wer über Insiderinformationen zu einem Unternehmen verfügt, wird als Insider bezeichnet und darf unter Verwendung dieser Information keine Wertpapiere des Unternehmens kaufen oder verkaufen.
- Es ist auch verboten, auf Grundlage der Insiderinformation Tipps an andere weiterzugeben oder andere im eigenen Namen handeln zu lassen.
- Insiderinformationen müssen vom Unternehmen grundsätzlich als Ad-hoc-Meldung – das heißt Sofortmeldung – so bald wie möglich veröffentlicht werden. Lediglich unter bestimmten Voraussetzungen kann der Emittent die Veröffentlichung aufschieben.

Diese Regelungen gelten für von der KION GROUP AG begebene sowie darauf bezogene Finanzinstrumente (insbesondere KION Aktien), aber natürlich auch für die Aktien anderer börsennotierter Unternehmen.

Die KION GROUP AG ist verpflichtet, Verzeichnisse über die Personen zu führen, die für sie tätig sind und Zugang zu Insiderinformationen haben. Dieser Personenkreis wird entsprechend informiert und geschult. Schulungen zum Thema Insiderrecht für alle Mitarbeiter finden im Rahmen der regelmäßigen Compliance-Trainings statt.

AD-HOC-MELDUNGEN

Eine Ad-hoc-Meldung ist die sofortige Veröffentlichung von Insiderinformationen. Die KION GROUP AG ist nach dem Gesetz verpflichtet, Unternehmensnachrichten, die den Aktienkurs potenziell erheblich beeinflussen können, unverzüglich zu veröffentlichen. Das geschieht dann in Form einer Ad-hoc-Meldung (abgeleitet von lat.: ad hoc = für diesen Augenblick). Wenn einem Mitarbeiter eine Information bekannt wird, die eine Insiderinformation ist oder sein könnte, ist er verpflichtet, unverzüglich das Capital Market Clearing Team (KCMC-Team) der KION GROUP AG zu informieren. Dort wird dann über das weitere Vorgehen entschieden.

DIRECTORS' DEALINGS

Die Regelungen zu sogenannten Managers' Transactions gelten für die betroffenen Einzelpersonen als Privatpersonen und nicht für Unternehmen als Ganzes.

Als Manager im Sinne der Regelung gelten die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sowie alle Führungskräfte, die durch ihre Aufgabe im Unternehmen regelmäßig Zugang zu Insiderinformationen haben und zu wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ermächtigt sind.

Wer zu diesem Personenkreis gehört und mit Wertpapieren handelt, muss jede Transaktion mit KION Aktien und jede Transaktion mit Finanzinstrumenten, die sich auf KION Aktien beziehen, an die KION GROUP AG und an die BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) melden, wenn der Betrag im Kalenderjahr EUR 5.000 erreicht oder übersteigt. Die Verpflichtung zur Meldung besteht darüber hinaus auch für alle natürlichen und juristischen Personen, die mit den Führungspersonen in enger Beziehung stehen.

6.6. TAX COMPLIANCE

In allen Ländern, in denen die KION Group geschäftlich tätig ist, hält sie sich an die bestehenden Steuergesetze und -vorschriften.

Externe Steuerberater werden dort zu Rate gezogen, wo fachliche Beratung und Unterstützung nötig ist. Wir verlassen uns auch auf externe Steuerberater, wenn die entsprechende Operating Unit der KION Group nicht über die nötigen Ressourcen verfügt, um in steuerlicher Hinsicht allen Compliance-Anforderungen dauerhaft und lückenlos zu genügen.

Allerdings behält das Management der jeweiligen Operating Unit die Verantwortung für alle sie betreffenden Steuerangelegenheiten. Steuerentscheidungen von strategischer Bedeutung oder anderweitig kritische Steuerangelegenheiten müssen der Steuerabteilung der KION Group zur Beratung vorgelegt werden.

Wenn Operating Units der KION Group untereinander geschäftlich tätig sind, wenden sie den sogenannten Fremdvergleichsgrundsatz an. Das bedeutet, dass sie handeln, als würden sie zu verschiedenen Unternehmen gehören. Sie halten sich an die Verrechnungspreis-Vorschriften der lokalen Gesetzgebung.

Wir nehmen Abstand von arrangierten oder ungewöhnlichen Strukturen, die:

- Steuern vermeiden sollen,
- keine wirtschaftliche Substanz haben und
- nicht dem Geist von lokalem oder internationalem Steuerrecht entsprechen.

In der gesamten KION Group werden Steuern in dem Land bezahlt, in dem unser Unternehmen das Geschäftsergebnis erzielt hat.

7.

KION INTERN

7.1. PERSONAL

FAIRE BEDINGUNGEN

Wir zahlen unseren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung und bieten ihnen faire Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Im Gegenzug erwarten wir von ihnen eine hohe Leistungsbereitschaft.

Als international ausgerichtetes Unternehmen begrüßen wir die Mitarbeit von Männern und Frauen aller Nationalitäten, Hautfarben, Kulturen und Religionen. Wir nehmen Neueinstellungen, Vergütungen und Beförderungen ausschließlich leistungsorientiert vor.

Der Dialog mit unseren Mitarbeitern ist uns wichtig. Wir möchten mit ihnen in regelmäßigen Abständen über die Erreichung ihrer beruflichen Ziele, ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und über ihre Qualifikationschancen sprechen.

Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einzuräumen. Vorgesetzte sollen ihre Mitarbeiter beruflich fördern und an Entscheidungen beteiligen. Alle Mitarbeiter können von ihren Vorgesetzten gerechte Behandlung und Anerkennung erwarten.

ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Wir bemühen uns um ein kooperatives Verhältnis mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Eine konstruktive Zusammenarbeit stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit.

7.2. GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Wir nehmen die Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter wahr. Das gilt für alle Bereiche und Aktivitäten des Unternehmens. Sicherheit am Arbeitsplatz erfordert mehr als nur die Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten. Alle müssen mitdenken und sich die Gefahren ihrer Tätigkeit bewusst machen. Wer vorausdenkt und auf Gefahren für sich und seine Kollegen achtet, trägt erheblich zu einer sicheren Arbeitsumgebung bei. Deshalb schulen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig. Die eigenen Fähigkeiten zu überschätzen und ein Risiko als zu gering anzusehen, kann zu schweren Unfällen führen.

EINHALTUNG DER SCHUTZVORSCHRIFTEN

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind durch zahlreiche Gesetze, Vorschriften und interne Anweisungen geregelt. Sie sind unbedingt einzuhalten. Wir informieren jeden Mitarbeiter regelmäßig und vollständig über bestehende und geänderte Regelungen.

Zum Beispiel müssen alle Mitarbeiter die für sie vorgeschriebene Schutzausrüstung tragen. Das gilt besonders für Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Handschuhe, Helme etc. Die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung ist zu nutzen.



VON BESTEHENDEN VORBILD- LICHEN PROZESSEN – auch

Best Practices genannt – lernen: Das ist ein wichtiger Aspekt aller Bemühungen zum Thema HSE. HSE steht für Health Safety Environment, also Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Auch in diesem Bereich sucht die KION Group immer nach weiteren Möglichkeiten, Bewusstsein zu schaffen und Verhalten zu verbessern. Ein Beispiel: Das Programm zur Arbeitssicherheit, KION Safety Championship. Hier konkurrieren Teams an den Standorten intern um die Weiterentwicklung ihrer Sicherheitskultur.

Die KION Safety Championship wurde 2014 ins Leben gerufen und hat sich zu einem erfolgreichen Steuerungsinstrument im Bereich HSE

entwickelt. Das Programm hat alle ursprünglichen Erwartungen erfüllt. Es hilft dauerhaft, unsere gesamte Sicherheitskultur zu verbessern und weiterzuentwickeln und dadurch wichtige Kennzahlen zu verbessern.

Aus der KION Safety Championship lässt sich ablesen, wie viele Verbesserungsmaßnahmen es auf den Gebieten Arbeitssicherheit und Umweltschutz gegeben hat. Das Programm ermöglicht zudem einen monatlichen Blick auf die Standorte. So werden neben den Verbesserungen zum Beispiel auch neue Vorgaben oder neue Trainingsmethoden sichtbar. Am Jahresende werden diese Informationen zwischen allen teilnehmenden Standorten ausgetauscht, um besser voneinander lernen zu können.

01 Paul Green, KION HSE Manager, besucht einen Standort.

02 Bodenmarkierungen trennen Fußwege von Fahrwegen und helfen so, Unfälle zu verhindern.

ARBEITSUNFÄLLE

Bei einem Arbeitsunfall müssen Sie sofort die Unfallstelle sichern, Hilfe holen und selbst Erste Hilfe leisten, wenn nötig. Alle Arbeitsunfälle müssen an den zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Zum einen wollen wir die Prozesse ständig so verbessern, dass wir damit zukünftige Unfälle verhindern. Zum anderen müssen wir unseren Meldepflichten nachkommen.

BESONDERS SCHUTZBEDÜRFTIGE MITARBEITER

Wir beachten die gesetzlichen Bestimmungen zum Jugendschutz, zum Mutterschutz und zum Schutz behinderter Mitarbeiter. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber besonders schutzbedürftigen Mitarbeitern ernst.

RAUSCHMITTEL

Im Umgang mit Rauschmitteln halten wir alle gesetzlichen Regelungen ein. Insbesondere der Konsum illegaler Drogen ist im Zusammenhang mit einer Tätigkeit bei der KION Group nicht geduldet.

Darüber hinaus gilt: Übt ein Mitarbeiter eine Tätigkeit aus, bei der eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben für sich und andere besteht, ist ihm der Konsum von Alkohol und anderen Rauschmitteln im Interesse der Sicherheit untersagt. Dazu gehört auch das Bedienen von Staplern und Maschinen.

Der Konsum von Alkohol und anderen Rauschmitteln während der Arbeitszeit, aber auch vor Arbeitsantritt, beeinträchtigt Entscheidungsfindung, Reaktionsgeschwindigkeit und Arbeitsleistung. In der Folge kann es zu Betriebsunfällen und Fehlentscheidungen kommen. Das gilt es im Interesse des Unternehmens und aller Mitarbeiter zu vermeiden.

HILFSANGEBOTE

Alkohol und viele andere Rauschmittel bergen ein hohes Suchtpotenzial. Wir machen entsprechende Hilfsangebote an betroffene Mitarbeiter.

SCHUTZ VON NICHTRAUCHERN

Nichtraucher haben Anspruch darauf, vor Tabakrauch geschützt zu werden. Es gelten die lokalen Vorschriften. Raucher sind gehalten, ausgewiesene Raucherbereiche aufzusuchen und auch dort auf ihre Kollegen Rücksicht zu nehmen, wo das Rauchen gestattet ist.

SCHUTZ VOR INFEKTIONSKRANKHEITEN

Infektionskrankheiten bedeuten immer ein Gesundheitsrisiko für den Einzelnen. Wenn eine Vielzahl von Mitarbeitern erkrankt, besteht außerdem ein Risiko für das Unternehmen. Um Ansteckungsgefahren so weit wie möglich zu minimieren, hat die KION Group entsprechende Vorsichtsmaßnahmen getroffen.

7.3. UMWELTSCHUTZ

BEKENNTNIS ZUM UMWELTSCHUTZ

Der Schutz der Umwelt ist Teil einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Mit unserem Bekenntnis zum Umweltschutz wollen wir die Wettbewerbsfähigkeit der KION Group erhalten und zugleich unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Ein wirksamer Umweltschutz verlangt das Engagement aller Mitarbeiter.

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER UMWELT

Wir entwickeln und produzieren energiesparende Produkte, verwenden recycelbare Materialien und setzen im Produktionsprozess umweltschonende Fertigungstechniken ein. Wir treiben die Entwicklung und den Einsatz umweltverträglicher Technologien voran. Wir erwarten von allen Unternehmensteilen und ihren Mitarbeitern, dass sie sich in ihrem Arbeitsumfeld für einen nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Ressourcen einsetzen.

ERLAUBNISSE UND GENEHMIGUNGEN

Wir sorgen dafür, dass in unserem Unternehmen alle Umweltschutzbestimmungen beachtet werden, die für die Errichtung und den Betrieb unserer Produktions- und Serviceeinheiten gelten. Erlaubnisse und Genehmigungen holen wir rechtzeitig ein und beachten die Auflagen und Bedingungen, unter denen sie erteilt wurden.

VERHÄLTNIS ZU AUFSICHTSBEHÖRDEN

Wir legen Wert auf ein kooperatives Verhältnis zu den Aufsichtsbehörden. In der Regel wird für die verschiedenen Bereiche ein Ansprechpartner ernannt, der für den Kontakt zur jeweiligen Aufsichtsbehörde zuständig ist.

REDUZIERUNG VON UMWELTBELASTUNGEN

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Umweltgrenzwerte ein und sind bestrebt, die Belastungen der Umwelt, insbesondere durch Geräusche, Gerüche, Bodenverunreinigungen und Abwässer, in angemessener Weise zu reduzieren. Trotzdem ist es nicht ausgeschlossen, dass unsere Produktions- und Serviceeinrichtungen zu Beeinträchtigungen für unsere Nachbarschaft und die Umwelt führen können.

ABFÄLLE

Wir streben grundsätzlich die Vermeidung von Abfällen an. Fallen Abfälle an, müssen sie auf möglichst umweltschonende Weise entsorgt werden. Achten Sie unbedingt darauf, alle Bestimmungen zur Entsorgung von Abfällen einzuhalten. Das gilt in besonderem Maße für gefährliche Abfälle wie Lacke, Säuren, Öle etc. Nur wenn wir alle für die Lagerung, den Transport und die Entsorgung von Abfällen geltenden Bestimmungen einhalten, können wir wirksam Gefahren für die Umwelt und rechtliche Sanktionen vermeiden.

UMWELTBERICHT

Die Unternehmensleitung ist im Rahmen des Risikomanagements für eine zentrale Erfassung von Umweltrisiken zuständig. Die einzelnen Unternehmensteile erstellen daher jährliche Umweltberichte, in denen sie die umweltrelevanten Sachverhalte darstellen.

7.4. VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VON GESCHÄFTS-GEHEIMNISSEN

Wir verfügen über besonderes technisches Know-how und langjährige Erfahrung. Dazu zählt auch, was jeder einzelne Mitarbeiter kann und über seine Arbeit weiß. Wenn anderen Unternehmen frei zugänglich ist, was wir wissen und können, verlieren wir unseren Marktvorteil. Das müssen wir verhindern. Also hat jeder Mitarbeiter die Aufgabe und die Pflicht, dieses besondere Wissen zu schützen und vertraulich zu behandeln.

VERTRAULICHKEIT

Vertrauliche Geschäftsinformationen sind solche, die für KION interne Zwecke kommuniziert werden und nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Dazu gehören neben Informationen über Arbeitsprozesse, Strategien oder Projekte auch Informationen über Kollegen, Kunden und Geschäftspartner. Diese Informationen dürfen Sie an niemanden außerhalb des Unternehmens weitergeben. Und auch innerhalb des Unternehmens dürfen Sie geschäftliche Informationen nur an Kollegen weitergeben, die diese Informationen für ihre Arbeit benötigen. Das nennen wir „Need-to-know-Prinzip“ (in etwa: „Nur-wer-es-wissen-muss-Prinzip“). Und umgekehrt dürfen Sie nicht versuchen, sich Informationen zu verschaffen, die Sie für Ihre Arbeit nicht benötigen.



„DER MENSCHLICHE SICHERHEITSAKTOR SPIELT HEUTE EINE WESENTLICHE ROLLE“

INTERVIEW MIT STEFAN RIECK

STEFAN RIECK ist seit 2015 der Chief Information Security Officer der KION Group. In dieser Rolle entwickelt er Strategien und Standards zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des IT-Sicherheitsniveaus und berät Fachbereiche und die Geschäftsführung zum Thema IT Security.

KGCC: Herr Rieck, IT-Sicherheit ist ja für Unternehmen längst kein neues Thema mehr. Viren, Trojaner, Hacking, Phishing, Spam sind bekannte Bedrohungen. Wo liegen aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen?

Rieck: Ich beginne mal mit einer Grundüberlegung. IT-Sicherheit teilt sich immer in einen technischen und einen menschlichen Aspekt.

KGCC: Den menschlichen?

Rieck: Genau. Computer sind erstmal neutral. Aber hinter allen IT-Sicherheitsproblemen stehen Menschen, die etwas bezwecken wollen. Manche wollen Schaden anrichten, andere wollen für sich selbst oder andere einen Vorteil

herausschlagen, zum Beispiel Geld oder Informationen. Dafür nutzen sie alle technischen Möglichkeiten – einerseits.

KGCC: Und andererseits?

Rieck: Andererseits werden auch alle menschlichen Möglichkeiten genutzt. Konkret heißt das, dass wir die technische Seite der IT-Sicherheit recht gut im Griff haben. Es gibt zwar ständig neue Themen – zum Beispiel neue Technologien wie „Cloud“ –, aber im Prinzip kann sich ein Unternehmen wie KION ausreichend schützen. Also wenden sich die IT-Kriminellen den Menschen zu, die diese Systeme nutzen und bedienen. Darüber kommt man viel leichter ans Ziel. Ein einfaches Beispiel: Irgendwo in einem Besprechungsraum liegt ein herrenloser USB-Stick herum. Den hat bestimmt ein Kollege hier vergessen, denken Sie und nehmen ihn mit. Sie stecken ihn in ihren Computer, um vielleicht herauszufinden, wem er gehört, und schon haben Sie sich Schadsoftware eingefangen. Den hat womöglich absichtlich jemand dort platziert und damit gerechnet, dass Sie schon

nicht mit dem Stick zur IT gehen werden – wie vorgeschrieben. Ein beliebter Trick, den wir in letzter Zeit beobachten.

KGCC: Die größte Schwachstelle ist der Mensch?

Rieck: Naja, machen wir uns nichts vor: Das minutiöse Einhalten von Vorschriften gefällt uns Menschen in der Regel nicht sonderlich. Es ist unbequem. Irgendwie wissen wir zwar, dass die IT auch Risiken birgt, aber die tatsächliche Bedrohungslage ist uns nicht klar, während wir einen Computer benutzen. Bildlich gesprochen lungern die Kriminellen oder sogar Terroristen permanent vor unserer Tür herum und warten auf ihre Chance. Außerdem versuchen sie über das sogenannte Social Engineering aktiv an relevante Informationen zu gelangen. Und das spielt sich eben nicht auf der technischen, sondern auf der sozialen, also auf der menschlichen Ebene ab.

KGCC: Wo liegen denn da zurzeit die gefährlichsten Fallen?

Rieck: Weit oben auf der Liste steht der sogenannte CEO Fraud. Jemand gibt sich per Mail als hochrangiger Vorgesetzter aus und erteilt einem Mitarbeiter die Anweisung, einen sehr hohen Betrag auf ein Auslandskonto zu überweisen. Der Mitarbeiter solle dabei den eigentlich Verantwortlichen umgehen, denn das angebliche Geschäft sei zu sensibel, um noch weitere Personen einzubeziehen. Andere denkbare Varianten dieser Betrugsmasche wären zum Beispiel, darüber an vertrauliche Informationen wie Konstruktionszeichnungen oder noch nicht veröffentlichte Finanzkennzahlen zu kommen.

KGCC: Kaum vorstellbar, dass das gelingt.

Rieck: Es gelingt leider zu oft. Das Unheimliche ist, dass sich die Täter zuerst ganz detaillierte Informationen verschaffen. Den Namen des CEOs oder anderer Executives bekommt man ja noch leicht heraus. Aber in diesen Mails werden viele Details verwendet, die überhaupt

erst eine für den Adressaten des Betrugs glaubwürdige Geschichte ergeben. Das hat eine ganz andere Qualität als eine ungenau formulierte Phishing-Mail – auf die ja auch noch genügend Menschen hereinfliegen.

KGCC: Und woher kommen die Details in den vermeintlichen CEO-Mails?

Rieck: Von überall her. Von da, wo sie anfallen. Also nicht nur durch gezieltes Hacking, sondern vor allem in Foren und Chats oder auch mal real live im Fitnessclub. In der Öffentlichkeit – nicht nur der Netzöffentlichkeit – sollte man also eher zurückhaltend sein, wenn es um persönliche Informationen geht.

KGCC: Haben Sie noch ein Beispiel?

Rieck: Gerade in Mode ist die sogenannte Ransom Ware; Ransom heißt auf Englisch Lösegeld. Das sind Schadprogramme, die Ihren Computer infizieren und sperren. Dann wird Geld dafür verlangt, ihn zu entsperren. Damit wurden in letzter Zeit viele Unternehmen angegriffen, aber

auch öffentliche Einrichtungen wie zum Beispiel Krankenhäuser. Die Programme werden per Mail verschickt. Wer auf den infizierten Link klickt oder die infizierte Datei öffnet, hat schon verloren.

KGCC: Das heißt, jeder muss permanent wachsam und auch ein bisschen misstrauisch sein?

Rieck: Ja. Die entscheidende Grenze sind meistens wir, unsere Wachsamkeit und unsere Selbstdisziplin. Also nicht das Passwort aus Spitznamen und Geburtstag unter die Tastatur kleben. Und auch nicht mit der netten Kollegin im externen Forum über das neueste Großprojekt chatten – denn die könnte in Wirklichkeit ein Hacker sein, der nur wissen will, wie er bei uns einen Fuß in die Tür bekommt. Nochmal zum CEO Fraud. Für Finanztransaktionen ist vorgeschrieben, das Vier-Augen-Prinzip anzuwenden. Sich an dieses einfache Prinzip zu halten und allgemein an Compliance-Grundsätze und vorgeschriebene Verhaltensweisen, macht es Betrügern schwer.

SCHUTZ VON INFORMATIONEN – SORGFALT

Vertrauliche Informationen können sich in Dokumenten, auf Ihrem Mobiltelefon oder Notebook, auf einem USB-Stick, in E-Mails oder auch lediglich in Ihrem Kopf befinden. Lassen Sie Geschäftsunterlagen und Datenträger niemals unbeaufsichtigt, verwahren Sie diese sicher und melden Sie unverzüglich den Verlust. Wenn Sie sich in der Öffentlichkeit über Geschäftliches unterhalten, könnten andere mithören. Auskünfte am Telefon bergen die Gefahr, dass Sie Auskünfte an Unberechtigte erteilen, da Sie die Identität nicht überprüfen können. Vermeiden Sie es, auf Geschäftsreisen sensible Informationen wie z. B. geplante geschäftliche Aktivitäten, Unternehmenszahlen und Strategien über das Telefon oder Mobiltelefon auszutauschen und vermeiden Sie die Nutzung von Hotspots und WLAN an öffentlichen Plätzen und in Hotels. Hier ist besondere Vorsicht geboten, da nicht immer die Sicherheit der Verbindungen gewährleistet ist. Ganz gleich wie eine Information in falsche Hände fällt: Der Schaden für unser Unternehmen kann immer groß sein.

SCHUTZ VON INFORMATIONEN – TECHNISCHE UND ORGANISATORISCHE VORKEHRUNGEN

Wir als Unternehmen sorgen durch technische und organisatorische Maßnahmen für den Schutz unserer Daten und Informationen. Dieser Schutz ist nur dann wirksam, wenn Sie die Ihnen zur Verfügung gestellten technischen Lösungen nutzen und die jeweils gültigen Unternehmensrichtlinien beachten. So schützen wir unsere Daten vor Verlust und vor dem Zugriff durch Unberechtigte.

UNTERNEHMENSINTERESSE

Unsere Geschäftsinformationen sind unser Kapital und unsere Stärke. Der sorgfältige Umgang mit ihnen sichert unseren geschäftlichen Erfolg und Arbeitsplätze. Setzen Sie dieses Wissen ausschließlich für Ihre Arbeit ein und handeln Sie im Interesse des Unternehmens.

7.5. SICHERHEIT DER IT-SYSTEME

BEDEUTUNG DER IT UND SACHGEMÄSSE NUTZUNG

Wir sind in unseren Geschäfts- und Produktionsabläufen darauf angewiesen, dass unsere IT-Systeme jederzeit störungsfrei funktionieren. Aus diesem Grund ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, bei der Benutzung der IT-Systeme größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen und die internen Richtlinien zu beachten.

SCHUTZ GEGEN ZUGRIFF VON AUSSEN

Wir verwenden Kennwörter und Zugangsberechtigungen, um auszuschließen, dass Unbefugte auf unsere IT-Systeme zugreifen und dass Daten verlorengehen oder zerstört werden. Daher müssen Sie Ihre Kennwörter genauso vertraulich behandeln und sicher aufbewahren wie die Geheimnummern Ihrer eigenen Kredit- oder EC-Karten.

SCHUTZ GEGEN UNBERECHTIGTEN ZUGRIFF VON INNEN

In unseren IT-Systemen verwalten wir viele vertrauliche Informationen, die etwa unser technisches Know-how, Geschäftsgeheimnisse oder auch personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter betreffen. Diese Daten müssen wir auch unternehmensintern schützen. Daher dürfen Sie nur auf diejenigen Informationen und Systeme zugreifen, für die Sie eine ausdrückliche Berechtigung haben.

VERWENDUNG NEUER SOFTWARE

Die Verwendung neuer Software in einer bestehenden IT-Landschaft beinhaltet für jedes System Risiken. Die Vereinbarkeit mit den bisherigen Systemen muss gewährleistet sein und auch zukünftig (etwa nach Updates) sichergestellt werden. Bevor Sie neue Software anschaffen und installieren, sind Sie verpflichtet, die Zustimmung der dafür zuständigen Stelle im Unternehmen einzuholen. Dieselben Grundsätze gelten für die Verwendung neuer Hardware. Einzelheiten finden Sie in der KION Group IT Security Policy.

VERWENDUNG EXTERNER ZUGÄNGE

Wenn jemand von außen auf unser IT-System zugreift und dabei nicht die dafür vorgesehenen Zugänge und Schnittstellen nutzt, kann es zu Problemen kommen. Dadurch können die Maßnahmen zum Schutz unserer IT-Systeme (etwa Firewalls oder Virenschutz) beeinträchtigt werden. Bitte informieren Sie sich darüber, welcher Zugang (LAN, WLAN, Blackberry usw.) für Sie vorgesehen ist, oder lassen Sie sich den entsprechenden Zugang einräumen.

PRIVATE NUTZUNG

E-Mail und Internet dürfen grundsätzlich nur beruflich verwendet werden. Die private Nutzung bildet die Ausnahme. Detaillierte Informationen dazu finden Sie in den IT-Richtlinien und in den bestehenden Landes- oder Standortregelungen und Betriebsvereinbarungen. Bitte beachten Sie lokal oder regional bestehende Verbote.

7.6. DATENSCHUTZ

Datenschutz ist für uns ein wichtiges Thema. Als vertrauenswürdigen Unternehmen schützen wir mit unseren Datenschutzmaßnahmen die Privatsphäre unserer Kunden, Mitarbeiter und anderer interessierter Menschen. Um es jedem von ihnen zu ermöglichen, selbst über die Verwendung seiner Daten zu bestimmen, gehen wir transparent und verantwortungsvoll mit persönlichen Informationen um. Weltweite Vernetzung, zunehmende Digitalisierung von Informationen und damit einhergehende Gefährdungen von elektronischen Daten machen wirksamen Datenschutz zu einer anspruchsvollen Aufgabe. Als global agierendes Unternehmen stellt sich die KION Group dieser Herausforderung.

Datenschutzbestimmungen unterscheiden sich von Land zu Land zum Teil erheblich. Wir wenden daher für unsere Gesellschaften einen einheitlichen Standard an, um die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu wahren. Diesem Standard liegen die hohen Anforderungen des europäischen Datenschutzrechts zugrunde. Außerdem halten wir Bestimmungen internationaler Abkommen zum Datenschutz ein, soweit sie uns betreffen.

EXTERNER INTERESSE AN DATENSCHUTZ

Unserem Unternehmen liegen Daten über Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden vor, die unter die Bestimmungen des Datenschutzes fallen. Deren Vertrauen steht und fällt damit, wie sorgfältig wir mit diesen Daten umgehen. Gerade Kunden und auch öffentliche Institutionen interessieren sich vermehrt für unsere Bestimmungen für Datenschutz und Datensicherheit und deren Umsetzung.

Datenschutzbestimmungen sind sehr komplex und unterliegen aufgrund des technischen Fortschritts dynamischen Veränderungen. Wir unterstützen Sie bei der Einhaltung der Vorgaben, die den Umgang mit persönlichen Daten betreffen.

Sofern Sie Fragen haben oder Unterstützung benötigen, wenden Sie sich an den zuständigen Datenschutzbeauftragten oder an die Datenschutzkoordinatoren.

GRUNDPRINZIPIEN

Einige Grundgedanken des Datenschutzes sind:

KEINE DATENVERARBEITUNG OHNE RECHTS-GRUNDLAGE

Persönliche Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und gespeichert werden, wenn ein Gesetz es erlaubt. Das gilt zum Beispiel, wenn eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Einwilligung vorliegt oder die Datenverarbeitung für die Erfüllung eines Vertrages mit der betreffenden Person oder zur Erfüllung eines Gesetzes notwendig ist.

ZWECKBINDUNG

Persönliche Daten dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den sie am Anfang erhoben wurden. Eine Zweckänderung bedarf einer neuen rechtlichen Grundlage oder der Zustimmung des Betroffenen. In manchen Ländern, zum Beispiel in Deutschland, müssen außerdem die Arbeitnehmervertreter bei der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten vorab einbezogen werden.

DATENSPPARSAMKEIT UND DATENVERMEIDUNG

Es dürfen nur genau diejenigen Daten erhoben und gespeichert werden, die für den vorgesehenen Zweck erforderlich sind. Daten, die dafür nicht mehr benötigt werden, müssen umgehend gelöscht werden. Diese Frage stellt sich häufig im Zusammenhang mit E-Mails oder Dateien in Verzeichnissen. Persönliche Daten auf Vorrat zu speichern, um sie bei einem möglichen späteren Bedarf nicht noch einmal erheben zu müssen, ist nicht gestattet.

TRANSPARENZ UND BETROFFENENRECHTE

Jeder muss wissen, wem welche seiner Daten vorliegen und zu welchem Zweck und auf welcher Rechtsgrundlage sie verwendet werden. Die Betroffenen müssen daher vorab über die Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten und ihre damit verbundenen Rechte informiert werden, also immer dann, wenn ihre Daten erstmalig für einen Zweck gespeichert werden.

7.7. NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM

Maschinen, Fahrzeuge, Geräte, Computer, Warenbestände oder Büromaterial dienen unseren unternehmerischen Zielen. Das gilt für alle Vermögenswerte und Mittel des Unternehmens. Deshalb dürfen sie auch nur eingesetzt werden, um unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen.

Wir gehen sowohl mit den finanziellen Mitteln als auch mit allen anderen Unternehmensgütern sparsam und verantwortungsvoll um. Dass Unternehmenseigentum bestimmungsgemäß verbraucht wird, ist unvermeidlich. Gebrauchsbedingter Verschleiß ist normal, kann aber durch sorgfältigen Umgang und richtige Wartung minimiert werden. Wenn ein Mangel auffällt, sei er selbst oder ein anderer dafür verantwortlich, sorgt für Reparatur oder Ersatz oder informiert den dafür zuständigen Kollegen.

Unternehmenseigentum privat zu nutzen, ist nur nach vorheriger Genehmigung gestattet. Das Verfahren für die Genehmigung wird jeweils vor Ort geregelt. Wird Unternehmenseigentum während der privaten Nutzung beschädigt, ist der Benutzer möglicherweise zu Schadenersatz verpflichtet. Dabei können je nach Sachlage hohe Summen anfallen.



STEINZEITLICHE LEHRMETHODEN

TREFFEN SICH ZWEI STEINZEITMENSCHEN in der Sauna und plaudern über die neueste Generation der Förderlasttiere... Slapstick? Ein wenig schon. Dafür aber mit ernstem Hintergrund und hohem Anspruch: Innerhalb der nächsten Jahre sollen die Mitarbeiter der KION Group weltweit dieselben Compliance-Inhalte kennenlernen, verstehen und sich zu eigen machen.

Das Thema heißt KION Group Code of Compliance. Das Lehrmittel heißt E-Learning.

Die Einhaltung eines gemeinsamen Verhaltenskodex ist für uns als börsennotiertes Unternehmen besonders wichtig. Unser Ziel: Die Mitarbeiter der KION Group kennen die maßgeblichen Verhaltensregeln. Dazu reicht es nicht, die Broschüre auszuhändigen. Wir schulen die Mitarbeiter und binden sie aktiv ein. Für Mitarbeiter ohne PC-Zugang wird das Compliance Team Präsenztrainings organisieren.

„Die ganze Wahrheit direkt auf den Schirm!“ verspricht Talkmaster Arno Ganz. Die Comicfigur führt beschwingt durch das Online-Training, befragt Experten und präsentiert Film- und Toneinspielungen. An anschaulichen Beispielen aus Steinzeit und Gegenwart werden aktuelle Compliance-Themen erläutert. Merke: Compliance ist ein zeitloses Thema.

KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

Herausgeber:

KION GROUP AG
Corporate Compliance
Thea-Rasche-Straße 8
60549 Frankfurt am Main
Deutschland
Telefon +49 69 20110-7489
www.kiongroup.com

