

Seite:	1 / 11	Code of Conduct	
Dokument:	DV01.01.003		
Änd.-Datum:	29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand:	A		

Inhalt

1. Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct
2. Prinzipien
 - 2.1 Grundsätzliche Anforderungen
 - 2.1.1 Einhaltung geltenden Rechts
 - 2.1.2 Offene Aussprache
 - 2.1.3 Respekt und Vertrauen
 - 2.1.4 Interessenkonflikte
 - 2.1.5 Schutz des Firmenvermögens
 - 2.2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
 - 2.2.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern
 - 2.2.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden
 - 2.2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung
 - 2.2.4 Fairer Wettbewerb
 - 2.3 Umgang mit Informationen
 - 2.3.1 Datenschutz
 - 2.3.2 Finanzielle Integrität
 - 2.3.3 Angabe über Produkte und Dienstleistungen
 - 2.3.4 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen
 - 2.3.5 Vertraulichkeit
 - 2.4 Mensch und Umwelt
 - 2.4.1 Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt
 - 2.4.2 Faire Arbeitsbedingungen
3. Leitfaden zur Entscheidungsfindung
4. Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct
 - 4.1 Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld
5. Umsetzung und Durchsetzung

Seite: 2 / 11	Code of Conduct	
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

1. Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Erfolg und Ethik. Oft hat es den Anschein, dass diese beiden E's nicht wirklich zusammenpassen. Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind jedoch zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Deshalb sichert gerade die gelungene Kombination dieser beiden Aspekte den langfristigen Erfolg und das Vertrauen, welches unsere Kunden und Geschäftspartner in uns setzen.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind mit unseren Werten unvereinbar und schaden zudem dem Ruf unseres Unternehmens. Darüber hinaus können diese schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Er hilft Rechtsverstöße zu vermeiden, indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert. Wir ALLE, sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch die Geschäftsführung sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Drei Punkte möchten wir besonders hervorheben:

- > Durch nichts zu ersetzen ist die persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen. Wir alle müssen die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen. Nur so können wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.
- > Eine besondere Vorbildfunktion haben dabei die Führungskräfte. Zur Verantwortung jeder Führungskraft in unserem Unternehmen gehört die Aufgabe, unsere Werte glaubhaft zu verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorzuleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorzugehen, welches nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht.
- > Ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte ist es, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Sanktionen an- und ausgesprochen werden können.

Der Fortbestand und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdigen Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Jule Pfeiderer-Karle

Geschäftsführung
Wilh. Pfeiderer GmbH & Co. KG

Seite:	3 / 11	Code of Conduct	
Dokument:	DV01.01.003		
Änd.-Datum:	29.09.2021		
Änd.-Stand:	A		
		Verhaltenskodex	

2. Prinzipien

2.1. Grundsätzliche Anforderungen

2.1.1 Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

> Für uns selbstverständlich ist die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

> Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

> Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

> Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss zunächst die Geschäftsführung und ggf. ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden.

2.1.2 Offene Aussprache

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor negativen Folgen anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

> Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keine Einschüchterungsversuche oder Sanktionen. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

> Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie Ihr Anliegen jederzeit anonym melden. Hierfür steht den Mitarbeitern ein sog. „Kummerkasten“ zur Verfügung. Auch Verbesserungsvorschläge können hier schriftlich fixiert und der Geschäftsführung direkt übermittelt werden.

Seite: 4 / 11	Code of Conduct	
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

2.1.3 Respekt und Vertrauen

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

- > Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt. Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung.
- > Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen, Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

2.1.3 Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

- > Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen.
- > Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon umgehend in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

2.1.4 Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

- > Wir legen hohen Wert auf den sorgfältigen und verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln oder dem geistigen Eigentum des Unternehmens.
- > Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Seite: 5 / 11	Code of Conduct	
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

2.2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.2.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich.

- > Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf Wilh. Pfeiderer als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können.
- > Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.
- > Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

2.2.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.

- > Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).
- > Allen Mitarbeitern wird empfohlen, bei behördlichen Anfragen jeglicher Art umgehend die Geschäftsführung und ggf. einen Rechtsexperten des Unternehmens einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden. Somit kann sichergestellt werden, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

Seite: 6 / 11	Code of Conduct	 Wilh. Pfeiderer ZIEHEN, STANZEN, PRESSEN.
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

2.2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

- > Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.
- > Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.).
- > Unserer Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten. Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber). Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss die/der Vorgesetzte/n sowie die Geschäftsleitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.
- > Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.
- > Wilh. Pfeiderer spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot wird äußerst behutsam umgegangen. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

2.2.4 Fairer Wettbewerb

Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.

- > Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

Seite: 7 / 11	Code of Conduct	
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

2.3 Umgang mit Informationen

2.3.1 Datenschutz

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

> Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

2.3.2 Finanzielle Integrität

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

> Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen auf und dokumentieren sie. Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen stets korrekt und ordnungsgemäß sein.

> Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

2.3.3 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.

> Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.

> Durch irreführende Informationen und falsche Angaben über Produkte und Dienstleistungen, kann sowohl unseren Kunden als auch unserem Unternehmensimage großen Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

Seite:	8 / 11	Code of Conduct	
Dokument:	DV01.01.003		
Änd.-Datum:	29.09.2021		
Änd.-Stand:	A		
		Verhaltenskodex	

2.3.4 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserer Firma zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

- > Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.
- > Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.
- > Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.
- > Alle Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.
- > Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet).

2.3.5 Vertraulichkeit

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch.

- > Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, technische Informationen und Muster. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).
- > Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z.B. Wettbewerber, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können schwerwiegende, rechtliche Folgen haben.
- > Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit Kollegen –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten.

Seite: 9 / 11	Code of Conduct	 Wilh. Pfeiderer ZIEHEN, STANZEN, PRESSEN.
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

> Sämtliche Mitarbeiter von Wilh. Pfeiderer haben sich mittels Unterzeichnung der betriebsinternen Geheimhaltungsvereinbarung zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet. Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für das Unternehmensimage bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre unserer Kollegen und Geschäftspartner.

2.4 Mensch und Umwelt

2.4.1 Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

- > Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.
- > Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.
- > Der Schutz der Umwelt und des Klimas sind uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser, Flächen) schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet.
- > Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeiter eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen.

2.4.2 Faire Arbeitsbedingungen

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

- > Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Seite: 10 / 11	Code of Conduct	 Wilh. Pfeiderer ZIEHEN, STANZEN, PRESSEN.
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

3. Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen unseres Code of Conduct steht, überprüfen Sie diese Entscheidung anhand der folgenden Fragen:

- > Ist die Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln von Wilh. Pfeiderer?
- > Fällt die Entscheidung frei von eigenen Interessen sondern im besten Interesse für Wilh. Pfeiderer?
- > Kann ich die Entscheidung mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- > Würde die Entscheidung auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten? Kann ich die Entscheidung also problemlos nach außen offenlegen?
- > Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat. Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

4. Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct

Bei Wilh. Pfeiderer finden Sie **immer** eine offene Tür, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Verbesserungsvorschläge zu machen.

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im Dialog direkt unter den Betroffenen oder mit Ansprechpartnern vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des eigenen Arbeitsumfelds anzusprechen.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, werden deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offene Aussprache“). Mitarbeiter, die entsprechende Nachteile erfahren haben, sollten sich direkt an die Geschäftsführung wenden.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitern als auch Dritten zur Verfügung.

Seite: 11 / 11	Code of Conduct	
Dokument: DV01.01.003		
Änd.-Datum: 29.09.2021	Verhaltenskodex	
Änd.-Stand: A		

4.1 Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

- > Ihr Vorgesetzter
- > Ihre Geschäftsleitung
- > Ihre Personalabteilung

Sehen Sie hierzu auch das am schwarzen Brett aushängende Organigramm von Wilh. Pfeiderer.

5. Umsetzung und Durchsetzung

Wilh. Pfeiderer verpflichtet sich, die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden:

Ort, Datum

Geschäftsführung