



Allgemeiner Verhaltenskodex der WEIG GRUPPE [Vers. 3; 4/ 2025]

# ALLGEMEINER VERHALTENSKODEX DER WEIG GRUPPE

# INHALT

<b>VORWORT</b>	<b>4</b>
<b>1. DIE GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS</b>	<b>5</b>
1.1 GESETZESTREUES UND VERANTWORTUNGSVOLLES VERHALTEN	6
1.2 VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN DER WEIG GRUPPE ÜBERNEHMEN	7
1.3 SCHUTZ DER UMWELT	7
<b>2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN</b>	<b>8</b>
2.1 LIEFERANTEN	8
2.2 FAIRER UND FREIER WETTBEWERB	8
2.3 ANTI-KORRUPTION	9
2.4 SCHUTZ VOR GELDWÄSCHE	14
2.5 AUSSENHANDEL	15
<b>3. DER UMGANG MIT BEHÖRDEN UND DER ÖFFENTLICHKEIT</b>	<b>16</b>
<b>4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN</b>	<b>16</b>
4.1 FÜHRUNG	16
4.2 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT	18
4.3 ARBEITSBEDINGUNGEN UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	19
4.4 SCHUTZ VOR KINDER- UND ZWANGSARBEIT	20
<b>5. DER UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN</b>	<b>21</b>
5.1 INTERESSENKONFLIKTE	21
5.2 PRIVATE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT WEIG-GESCHÄFTSPARTNERN	21
5.3 NEBENTÄTIGKEITEN	22
5.4 WETTBEWERB MIT DER WEIG GRUPPE	23
5.5 BETEILIGUNG AN DRITTUNTERNEHMEN	23

# INHALT

5.6	WETTBEWERB MIT DER WEIG GRUPPE	24
5.7	BETEILIGUNG AN DRITTUNTERNEHMEN	24
<b>6.</b>	<b>DER UMGANG MIT FIRMENEIGENTUM</b>	<b>25</b>
<b>7.</b>	<b>DER UMGANG MIT INFORMATIONEN</b>	<b>26</b>
7.1	AUFZEICHNUNGEN UND FINANZINTEGRITÄT	26
7.2	INFORMATIONSSICHERHEIT UND SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS	27
7.3	DATENSCHUTZ	28
7.4	VERBOT VON INSIDERHANDEL	28
<b>8.</b>	<b>DIE UMSETZUNG UNSERES VERHALTENSKODEX</b>	<b>29</b>
8.1	VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX	29
8.2	UMGANG MIT VERDACHTSFÄLLEN	29
8.3	FRAGEN ZU DEM VERHALTENSKODEX UND ANSPRECHPARTNER	30
<b>9.</b>	<b>AKTUALISIERUNG DES VERHALTENSKODEX DER WEIG GRUPPE</b>	<b>31</b>

## VORWORT

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,** Integrität, Legalität und Nachhaltigkeit sind für die Cederwald Holding GmbH & Co. KG und alle mit ihr im Sinne des AktG verbundenen in- und ausländischen Tochtergesellschaften (im Folgenden gesamthaft „WEIG GRUPPE“ genannt) seit jeher oberstes Gebot und integraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Diese Grundwerte prägen maßgeblich unser Handeln gegenüber Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden<sup>1</sup> und der Öffentlichkeit. Dieses verantwortungsbewusste Handeln ist ein wesentlicher Faktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg der WEIG GRUPPE, die als international tätiges Familienunternehmen zu den führenden Unternehmen für Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Recyclingkarton, Papierrecycling und Kartonverarbeitung in Europa und darüber hinaus zählt. Nicht nur um diesen wirtschaftlichen Erfolg

und unsere Leistungsfähigkeit zu sichern, hat die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien für die WEIG GRUPPE höchste Priorität.

Wir, als Geschäftsführung der WEIG GRUPPE, stehen für diese Unternehmens- und Wertekultur ein. Bei der Umsetzung sind wir aber auch auf die Unterstützung und Mitwirkung eines jeden Einzelnen von Ihnen angewiesen. Nur durch gemeinsame Anstrengungen können wir die Zukunft der WEIG GRUPPE erfolgreich, gesetzeskonform und nachhaltig gestalten.


Wir danken Ihnen, dass Sie durch Ihr persönliches Verhalten Ihren Beitrag zur Unternehmens- und Wertekultur der WEIG GRUPPE leisten.

Die Geschäftsführung der Cederwald Holding GmbH & Co. KG

Mayen im April 2025



Moritz J. Weig



Xaver Weig



Roland Rex



Frank Pies

<sup>1</sup> Alle Begrifflichkeiten sind geschlechtsneutral im Sinne m/w/d zu verstehen.

# 1. UNSER VERHALTENSKODEX

Mit diesem Verhaltenskodex bekennt sich die WEIG GRUPPE zu einem klaren Regelwerk, das uns helfen soll, weiterhin im Einklang mit allen Gesetzen zu handeln. Neben einer Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln enthält dieser Verhaltenskodex auch Informationen zu Anlaufstellen und Kontaktpersonen, die Ihnen bei Fragen und Bedenken zur Verfügung stehen. Jeder Einzelne wird ausdrücklich zu eigenverantwortlichem Handeln und der offenen Ansprache problematischer Sachverhalte ermutigt.

Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte WEIG GRUPPE. Er richtet sich gleichermaßen an alle Organe, Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden auf allen Hierarchie- und Organisationsebenen. Sofern sich aus dem Zusammenhang nichts anderes ergibt, werden diese Gruppen im Folgenden einheitlich als die „Mitarbeitenden“ bezeichnet.

Dieser Verhaltenskodex gilt auch für unsere ausländischen Tochtergesellschaften, die den jeweiligen nationalen rechtlichen und wirtschaftlichen Besonderheiten Rechnung tragen. Ergänzt wird dieser Verhaltenskodex durch die jeweils gültigen weiteren spezielleren oder fachbereichsbezogenen Richtlinien.

Die Vielzahl möglicher Sachverhalte im Geschäftsalltag macht es unmöglich, für jeden Einzelfall detaillierte Handlungsanweisungen zu geben. Unser Verhaltenskodex dient jedoch der Orientierung und soll jedem Mitarbeitenden helfen, die richtigen Entscheidungen im Geschäftsalltag zu treffen. Bestehen Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, sind diese Bedenken offen anzusprechen und abzuklären. Dafür können Sie sich neben Ihren Vorgesetzten auch jederzeit an den zuständigen Compliance-Beauftragten der jeweiligen Gesellschaft wenden.

# 1. DIE GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS

## 1.1 Gesetzestreu und verantwortungsvolles Verhalten

Als WEIG GRUPPE verfolgen wir bei allen unseren Handlungen, Maßnahmen und Verträgen das Legalitätsprinzip. Wir achten die Menschenrechte, die Persönlichkeitsrechte und die Würde unserer Mitarbeitenden und Dritter. Wir legen besonderen Wert auf die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, sowie unserer vertraglichen Verpflichtungen. Daneben hat jeder Mitarbeitende auch alle internen Verhaltenskodizes, Grundsätze und sonstigen Verhaltensrichtlinien der WEIG GRUPPE (nachfolgend zusammen **„Compliance-Richtlinien“**) einzuhalten. Diese können im Intranet eingesehen werden.

Die WEIG-Mitarbeitenden verhalten sich gesetzeskonform im Umgang mit Kunden, Behörden und der Öffentlichkeit und verpflichten uns zu fairen Geschäftspraktiken. **Insbesondere verzichten wir auf den Abschluss von Geschäften, wenn diese einen Verstoß gegen**

- **die im jeweiligen Land geltenden Gesetze,**
- **Verordnungen und Richtlinien,**

- **bestehende vertragliche Verpflichtungen,**
- **diesen Verhaltenskodex der WEIG GRUPPE oder**
- **eine sonstige Richtlinie der WEIG GRUPPE, insbesondere den Verhaltenskodex Wettbewerb der WEIG GRUPPE darstellen würden.**

Ein Mitarbeitender der WEIG GRUPPE, der sich gegen ein gesetzeswidriges Geschäft und für die Einhaltung von Recht und Gesetz entscheidet, wird daraus keinen finanziellen oder sonstigen Nachteil erfahren.

Jeder Mitarbeitende, der - ungeachtet der jeweiligen hierarchischen Position - an einem Verstoß gegen das Legalitätsprinzips beteiligt ist, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach und ergreifen im Falle von Verstößen angemessene Maßnahmen zur deren Beseitigung.

# 1. DIE GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS

## 1.2 Verantwortung für das Ansehen der WEIG GRUPPE übernehmen

Das Ansehen der WEIG GRUPPE wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns geprägt. Wir erwarten daher, dass jeder von uns das Ansehen der WEIG GRUPPE in der Öffentlichkeit achtet, erhält und fördert. Rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden kann der WEIG GRUPPE erheblichen Schaden zufügen.

Folgen eines Verstoßes können u. a. sein:

- ❑ erheblicher Reputationsverlust;
- ❑ Geldstrafen und Bußgelder;
- ❑ Schadensersatzansprüche;
- ❑ Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen.

## 1.3 Schutz der Umwelt

Die WEIG GRUPPE bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und möchte einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung leisten. Mit der Konzentration auf Altpapier setzen wir auf die nachhaltige Entwicklung und Wiederverwendung eines wichtigen Rohstoffes.

Durch entsprechende Führungsverantwortung seitens des Managements und das Engagement der Mitarbeitenden will die WEIG GRUPPE ihre Geschäfte umweltgerecht gestalten und arbeitet ständig an der Verbesserung der Produktionsbedingungen und Prozesse. Die WEIG GRUPPE betreibt ihre Betriebsstätten so, dass negative Auswirkungen auf die Umwelt nach Möglichkeit vermieden werden. Wir haben uns dazu verpflichtet, kontinuierlich den Energieaufwand und den Wärmebedarf zu optimieren.

Jeder Mitarbeitende hat nach seinen Möglichkeiten darauf zu achten, dass die Entwicklung und Umsetzung von Prozessen nach dem Grundprinzip der Nachhaltigkeit erfolgt.

Ebenso ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, sparsam mit den natürlichen Ressourcen Luft, Wasser und Boden umzugehen. Abfälle sind entsprechend den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten, zu betreiben, zu ändern und zu erweitern.

Einzelheiten regelt die **Umwelt- und Klima-Richtlinie der WEIG GRUPPE** in ihrer jeweils gültigen Fassung.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Die Qualität unserer Produkte und Leistungen ist ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg. Das Vertrauen unserer Kunden gewinnen wir durch ehrliches

und faires Verhalten und sind bestrebt, die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen.

### 2.1 Lieferanten

Unsere Geschäftsbeziehungen basieren auf gegenseitigem Vertrauen. Unsere Geschäftspartner können sich auf die WEIG GRUPPE als rechtstreuen Geschäftspartner verlassen.

Im Gegenzug erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie unsere Wertgrundsätze teilen und die Prinzipien anwenden, die wir als WEIG GRUPPE insbesondere in Bezug auf die Verantwortung gegenüber Dritten und der Umwelt in unseren jeweils gültigen Richtlinien definiert haben, dies sind insbesondere:

- Einhaltung der anwendbaren Gesetze;
- Vermeidung von Korruption;

- Achtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden;
- Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit;
- Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden;
- Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz;
- Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

### 2.2 Fairer und freier Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für die freie Entfaltung der Märkte und den damit verbundenen gesellschaftlichen Nutzen. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und verpflichten uns zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. Beziehungen und Abreden mit Konkur-

renten, Lieferanten, Vertriebs- oder Handelsunternehmen, die den fairen Wettbewerb einschränken, sind in fast allen Ländern gesetzlich verboten. Verstöße gegen diese Verbote schaden nicht nur unserem guten Ruf, sondern können auch erhebliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich an die jeweils einschlägigen Regeln des fairen Wettbewerbs halten und insbesondere den **Verhaltenskodex Wettbewerb** beachten.

Es gibt verschiedene Verhaltensweisen, die zu einem Verstoß gegen das Kartellrecht führen können. **Mitarbeitenden ist es beispielsweise nicht erlaubt:**

- mit Mitbewerbern über Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten der WEIG GRUPPE bestimmen oder beeinflussen mit dem Ziel, den Mitbewerber zu einem ähnlichen Verhalten zu bewegen;
- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten

oder Produktionsprogrammen zu treffen;

- die Wiederverkaufspreise unserer Kunden zu beeinflussen, oder zu versuchen, diese zur Einschränkung des Exports oder Imports von Produkten der WEIG GRUPPE zu veranlassen;
- sich durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder Abhöraktionen wettbewerbsrelevante Informationen anzueignen oder wesentlich falsche Informationen über einen Mitbewerber oder seine Produkte oder Dienstleistungen zu verbreiten.

Die WEIG GRUPPE steht seriösen und unabhängigen Verbänden und Organisationen positiv gegenüber. Die Mitarbeit in Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden und die Teilnahme an deren Veranstaltungen erfolgt dabei stets im Einklang mit den kartell- und wettbewerbsrechtlichen Gesetzen. Der Austausch von Informationen auf Verbandstreffen beschränkt sich auf öffentlich zugängliche Informationen.

### 2.3 Anti-Korruption

In unserem täglichen Geschäft bauen wir auf Transparenz und werden alle gelten-

den Gesetze gegen Korruption einhalten.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

### 2.3.1 Vorteilsgewährung

Aufträge gewinnen wir auf faire Weise über Qualität und Preis unserer Produkte und Leistungen und nicht dadurch, dass wir Anderen unzulässige Vorteile anbieten.

Kein Mitarbeitender darf Amtsträgern oder Kunden / Geschäftspartnern im Zusammenhang mit der dienstlichen / geschäftlichen Tätigkeit - direkt oder indirekt - ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um dienstliche oder geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Ebenso wenig bedienen wir uns Dritter (z.B. Vermittler), um über diesen Einfluss auf Amtsträger sowie anderen Kunden oder Geschäftspartner / Interessenten auszuüben.

Jedes Angebot, Versprechen, Einladung, Bewirtung oder Geschenk (gesamthaft auch „Zuwendungen“ genannt) muss transparent sein, mit den geltenden Gesetzen und den Richtlinien der WEIG GRUPPE übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden.

Solche Zuwendungen dürfen also nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger oder einen Geschäftspartner unlauter zu beeinflussen, um daraus Geschäftsvorteile für die WEIG GRUPPE zu erlangen.

Vorteilsgewährungen und Einladungen zu einer Unterhaltungsveranstaltung, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, müssen dem Vorgesetzten angezeigt werden.

Die Definition des Begriffs Amtsträger umfasst auf allen Ebenen die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie die Beamten oder Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Dieser Begriff schließt auch Kandidaten für ein politisches Amt, offizielle Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei sowie politische Parteien selbst ein.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitenden untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (z.B. einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt

- an einen Amtsträger weitergegeben werden, um eine behördliche Handlung zu beeinflussen oder einen unbilligen Vorteil zu erlangen oder
- an eine Person vor oder in der Geschäftsbeziehung zur Erlangung eines ungerechtfertigten geschäftlichen Vorteils gewährt werden.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Mitarbeitende, die für die Beauftragung von Beratern, Agenten, Partnern in Gemeinschaftsunternehmen oder anderen Geschäftspartnern verantwortlich sind, müssen in angemessener Weise:

- dafür sorgen, dass solche Dritten die Compliance-Richtlinien der WEIG GRUPPE kennen;
- darauf hinwirken, dass solche Dritten die Compliance-Richtlinien der WEIG GRUPPE einhalten;

- die Qualifikation und das Ansehen solcher Dritten genau prüfen;
- geeignete vertragliche Bestimmungen zum Schutz der WEIG GRUPPE vereinbaren.

Dies gilt insbesondere dann, wenn solche Dritte im Auftrag der WEIG GRUPPE Kontakt mit Amtsträgern haben.

### 2.3.2 Wertgrenzen für Zuwendungen

Kein Mitarbeitender darf seine geschäftliche Stellung dazu benutzen, Zuwendungen oder anderweitige Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. **Die Wertgrenzen und Vorgaben der jeweils gültigen „Anlage Wertgrenzen Zuwendungen“ sind zu beachten.**

Alle darüber hinausgehenden Zuwendungen sind abzulehnen. Sollten trotzdem Zuwendungen angenommen werden, sind diese an den zuständigen Compli-

ance-Beauftragten zu übergeben. Dieser entscheidet, ob das Geschenk einer karitativen Einrichtung gespendet oder in einer betriebsinternen Tombola verlost wird. In Einzelfällen kann der zuständige Compliance-Beauftragte das Geschenk ausnahmsweise genehmigen, wenn sich das Geschenk trotz des hohen Wertes im allgemein üblichen Rahmen hält und nicht zu unangebrachten Zwecken gewährt wurde.

### 2.3.3 Beauftragung von Beratern

Zum Schutz des Gesellschaftsvermögens sowie zur Vermeidung von Korruptionsrisiken und sonstigen Interessenkonflikten sind Berater, Vermittler und vergleich-

bare externe Dritte (gesamthaft „Berater“ genannt) mit besonderer Sorgfalt auszuwählen und zu überwachen.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Eine Beauftragung von Beratern ist nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsführung der beauftragenden Gesellschaft innerhalb der WEIG GRUPPE möglich. Ausgenommen hiervon sind Berater der steuer- und rechtsberatenden Berufe.
- Bestehen aufgrund von Verdachtsmomenten Zweifel an der Integrität des Beraters und / oder besteht ein besonderes Näheverhältnis zu Entscheidungsträgern auf Kunden oder Auftraggeberseite ist im Zweifel unter Beteiligung / Zustimmung des Beraters ein Hintergrund-Check durch-

zuführen. Dieser Hintergrundcheck wird von der Compliance-Beauftragten der WEIG GRUPPE koordiniert.

- In jedem Beratervertrag müssen Leistungsgegenstand und vertragsgegenständliche Pflichten im Detail beschrieben sein. Im Zuge der Vertragsdurchführung ist nicht nur unter ökonomischen, sondern auch unter inhaltlichen Gesichtspunkten zu überprüfen, ob die Leistung des Beraters vertragsgegenständlich erbracht wurde. Dies gilt insbesondere in Konstellationen, in denen der Berater im Außenkontakt für das Unternehmen tätig wird.

### 2.3.4 Spenden

Spenden dürfen nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen vergeben werden. Jegliche Art von Spenden, an politische Parteien und / oder Wählervereinigungen sind ausgeschlossen.

Alle Spenden müssen transparent sein. Dies bedeutet unter anderem, dass die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende bekannt sein müssen. Grund und Verwendungszweck der Spende müssen rechtlich vertretbar und dokumentiert sein.

Spendenähnliche Vergütungen, das heißt Zuwendungen, die als Vergütung einer

Leistung gewährt werden, aber den Wert der eigentlichen Leistung deutlich überschreiten, verstoßen gegen das Transparenzgebot und sind verboten.

**Zu den grundsätzlich nicht erlaubten Spenden gehören:**

- Spenden an Einzelpersonen und gewinnorientierte Organisationen;
- Spenden auf private Konten;
- Spenden an Organisationen, deren Ziele mit den Unternehmensgrundsätzen der WEIG GRUPPE nicht vereinbar sind;
- Spenden, die das Ansehen der WEIG GRUPPE schädigen könnten.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

### 2.3.5 Sponsoring

Entscheidungen über den Abschluss von Sponsoringverträgen einschließlich der nachfolgenden Abwicklung müssen in jedem Stadium durch entsprechende Dokumentation nachvollziehbar und transparent sein. Heimliche und / oder nicht schriftliche Sponsoringleistungen sind immer unzulässig. Bei der Vergabe von Sponsoringleistungen dürfen keine sachwidrigen Motive, namentlich keine persönlichen Präferenzen, verfolgt werden. Sponsoring bezeichnet jede Zuwendung in Form von Geld oder Sachwerten durch die WEIG GRUPPE für eine Veranstaltung, die durch Dritte organisiert wird und dadurch im Gegenzug die Gelegenheit bietet, Marken der WEIG GRUPPE zu bewerben, z.B. durch Verwendung des Logos, durch Erwähnung des Namens „WEIG“ in der Eröffnungs- oder Schlussansprache, durch die Teilnahme eines Redners im Rahmen einer Podiumsdiskussion oder durch den kostenlosen Erhalt von Eintrittskarten für die Veranstaltung. Sponsoringleistungen dürfen ausschließlich im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden. Erhebliche und langfristige Sponsoringverpflichtungen seitens der jeweiligen Tochterunternehmen

der WEIG GRUPPE, gleich welcher Art, sind von der Geschäftsführung der WEIG GRUPPE freizugeben.

Es ist verboten, Sponsoring zum Zwecke der unlauteren Beeinflussung von Entscheidungen von Geschäftspartnern oder Angehörigen des öffentlichen Bereichs einzusetzen. Es ist zu beachten, dass eine Sponsoringverpflichtung nicht als ausdrückliche oder stillschweigende Gegenleistung für einen konkreten Geschäftsabschluss eingegangen werden darf.

Sponsorenverträge, die der WEIG GRUPPE Werbemöglichkeiten bieten, sowie Beitragsleistungen zu Branchenverbänden oder Mitgliedsbeiträge zu Organisationen, die den Geschäftsinteressen dienen, gelten nicht als Spenden im Sinne der Ziffer 2.3.4.

Sponsoring für Veranstaltungen, die von Einzelpersonen oder Organisationen durchgeführt werden, deren Ziele mit den Unternehmensgrundsätzen der WEIG GRUPPE nicht vereinbar sind, oder Veranstaltungen, die das Ansehen der WEIG GRUPPE schädigen können, ist grundsätzlich nicht erlaubt.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

### 2.4. Schutz vor Geldwäsche

Es ist erklärtes Ziel der WEIG GRUPPE, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Kunden, Beratern und Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Die WEIG GRUPPE will sich nicht für illegale Zwecke missbrauchen lassen und unterstützt keine Geldwäsche.

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung „schmutzigen Geldes“ in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die

tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Alle unsere Mitarbeitenden sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Um verdächtige Zahlungsformen oder Kunden oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, zu erkennen und zu verhindern, ist die Aufmerksamkeit aller Mitarbeitenden gefragt. Jedes verdächtige Verhalten von Kunden, Beratern und Geschäftspartnern sind dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, sämtliche anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

## 2. DER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

### 2.5 Außenhandel

Als weltweit operierendes Unternehmen ist die WEIG GRUPPE verpflichtet, diverse nationale und internationale Handelsbeschränkungen und Sanktionsvorschriften (wie z.B. Handelsverbote oder das Erfordernis von Ausfuhrgenehmigungen) zu beachten. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die WEIG GRUPPE zur Einhaltung der geltenden Exportkontroll- und Zollgesetze sowie Vorschriften, die in den jeweiligen Ländern unserer Geschäftstätigkeit gelten.

**Exportkontrollen gelten generell für den Transfer von**

- **Waren und Dienstleistungen,**
- **Hard- und Software sowie**
- **Technologie und bestimmte Informationen**

**über nationale Grenzen hinweg, auch per E-Mail.**

Exportkontrollgesetze können Anwendung finden im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Exporten oder Im-

porten aus oder in sanktionierte Länder oder im Zusammenhang mit Dritten, gegen die zum Beispiel Verdachtsmomente im Hinblick auf die nationale Sicherheit bestehen oder die an kriminellen Aktivitäten beteiligt sind.

Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen können zu drastischen Strafen führen, zum Beispiel Geldstrafen sowie ein amtlich verfügter Ausschluss von vereinfachten Import- und Exportverfahren (das heißt Unterbrechung der nahtlosen Lieferkette).

Alle Mitarbeitenden, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen, Hard- oder Software oder Technologie zu tun haben, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller durch ihre Geschäftstätigkeit bedingten Richtlinien und Prozesse verpflichtet.

## 3. DER UMGANG MIT BEHÖRDEN UND DER ÖFFENTLICHKEIT

Wir bemühen uns, mit allen Behörden und staatlichen Stellen gut zusammenzuarbeiten.

In allen Geschäftsbeziehungen und im Dialog mit Regierungs-, Bundes-, Landes- und Kommunaleinrichtungen oder staatlichen Unternehmen handeln wir stets transparent, ehrlich und korrekt.

Wir halten alle Gesetze und Bestimmungen zum staatlichen Beschaffungswesen einschließlich der Gesetzgebung zur Unterbindung der unbilligen Beeinflussung von Amtsträgern ein.

## 4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN

Ein gutes Betriebsklima ist ein wesentlicher Schlüssel für unseren Erfolg.

### 4.1 Führung

Integrität und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen beginnen an der Spitze des Unternehmens. Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeitenden. Sie muss sich Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben.

Das verlangt insbesondere, dass jede Führungskraft die Bedeutung ethischen Verhaltens und die Einhaltung dieser Richtlinien im Geschäftsalltag konse-

quent hervorhebt, zum Thema macht und durch ihren persönlichen Führungsstil sowie durch Schulungen fördert. Ebenso gehört es zu den Aufgaben einer Führungskraft, klare, ambitionierte und realistische Ziele zu setzen und diese selbst vorzuleben.

Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert werden können. Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

## 4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN

Eine Führungskraft muss ihren Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit, wie möglich einräumen und gleichzeitig klarmachen, dass die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien der WEIG GRUPPE unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Führungskraft ist auch bei Unklarheiten, was die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betrifft, bei Fragen oder beruflichen und persönlichen Sorgen für die Mitarbeitenden ansprechbar.

Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeitenden nicht von ihrer eigenen Verantwortung. Wir müssen gemeinsam daran arbeiten, die Gesetze und Richtlinien der WEIG GRUPPE einzuhalten. Die folgende Auflistung der spezifischen Führungsaufgaben soll den Mitarbeitenden eine Vorstellung davon vermitteln, welche leitenden und unterstützenden Handlungen sie von einer Führungskraft erwarten können.

**Die Pflichten einer Führungskraft sind insbesondere:**

- **sorgfältige Auswahl der Mitarbeitenden nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung; die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeitende wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht);**
- **präzise, vollständige und verbindliche Aufgabenstellung, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen (Anweisungspflicht);**
- **Sicherstellung und laufende Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen (Kontrollpflicht);**
- **klare Kommunikation der Bedeutung von Integrität und Compliance im Geschäftsalltag sowie der Tatsache, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).**

## 4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN

### 4.2 Diversität und Chancengleichheit

Wir respektieren und achten unsere Mitmenschen und fördern Vielfalt als wichtigen Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Wir legen Wert auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen unterschiedlichster Herkunft, mit ihren jeweiligen Fähigkeiten und Behinderungen wertgeschätzt fühlen, um gemeinsam erfolgreich zu arbeiten. Deshalb begegnen wir jedem Mitarbeitenden mit Fairness und Respekt.

In der WEIG GRUPPE arbeiten Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Geschlecht gleichberechtigt und gemeinschaftlich zusammen.

Wir dulden daher keine Verhaltensweisen, die ein diskriminierendes, feindseliges oder einschüchterndes Arbeitsumfeld schaffen. Wir stellen uns gegen jede Form der Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und psychischer oder physischer Misshandlung.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Entscheidungen bezüglich Personal, Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern etc. treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie z.B. Diskriminierung oder Zwang.

## 4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN

### 4.3 Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unsere Mitarbeitenden werden unter Einhaltung aller geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften eingestellt. Diese Vorschriften werden systematisch überwacht, um so die Achtung der Menschenrechte sowohl in unseren direkten Geschäftstätigkeiten als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern.

Sowohl innerhalb der Unternehmen der WEIG GRUPPE als auch in der Lieferkette setzen wir uns für angemessene und faire Arbeitsbedingungen ein. Dazu gehört insbesondere das Recht unserer Mitarbeitenden auf eine angemessene und faire Vergütung, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu den zulässigen Höchstarbeitszeiten sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz hat für uns oberste Priorität. Wir als WEIG GRUPPE sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden bewusst und verpflichten uns, unsere Anlagen und Betriebsstätten so zu gestalten und zu betreiben, dass sich unsere Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sicher fühlen können.

Jeder Einzelne, Mitarbeitende wie Geschäftspartner, ist mitverantwortlich, uns in unserem Bestreben nach sicheren

Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Aus Verantwortung und gegenseitigem Respekt gegenüber den Kolleginnen und Kollegen erwächst die Pflicht, Unfallgefahren bestmöglich vorzubeugen. Dies gilt für das Sicherheitsmanagement und die technische Gestaltung der Arbeitsplätze ebenso wie für das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Werden Sicherheitsverstöße oder Sicherheitsrisiken festgestellt oder stehen diese zur Befürchtung, sind diese unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Werksleiter zu melden.

Die Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden umfassend über die ordnungsgemäßen Verfahren, gesetzlichen Vorschriften sowie Gefahren- und Schutzmaßnahmen informiert sind.

**Sicherheit am Arbeitsplatz bedeutet insbesondere, dass**

- ❑ die Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz eingehalten werden;
- ❑ das Arbeitsumfeld den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entspricht;
- ❑ die vorgeschriebene Schutzkleidung bereitgestellt und getragen wird.

## 4. DER UMGANG MIT KOLLEGEN UND MITARBEITENDEN

### 4.4 Schutz vor Kinder- und Zwangsarbeit

Als WEIG GRUPPE setzen wir uns für den Schutz der körperlichen und seelischen Entwicklung von Kindern ein und respektieren das Recht der Kinder auf Entwicklung und Bildung. Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit ab, auch in unserer Lieferkette.

Ebenso wenig tolerieren wir Zwangsarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel. Wir verurteilen jede Form von Gewalt und respektieren die lokalen gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des Mindestalters für zulässige Beschäftigungen.



## 5. DER UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Die WEIG GRUPPE respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben ihrer Mitarbeitenden. Persönliche oder eigene finanzielle Interessen dürfen

jedoch geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen. Geschäftsentscheidungen sind stets im besten Interesse der WEIG GRUPPE zu treffen.

### 5.1 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sind von den Mitarbeitenden, wo immer es möglich ist, zu vermeiden. Sollten dennoch Interessenkonflikte auftreten, so sind diese unverzüglich gegenüber dem jeweiligen Vorgesetzten offen zu legen.

Interessenkonflikte können unter anderem entstehen, wenn Beschäftigte:

- einer Nebentätigkeit nachgehen,

- private Geschäftsbeziehungen mit einem Mitbewerber oder Kunden der WEIG GRUPPE unterhalten,
- Gremienmitglied in einem Drittunternehmen sind oder
- an einem Drittunternehmen beteiligt sind.

### 5.2 Nebentätigkeiten

Die Aufnahme einer erwerbsmäßigen Nebentätigkeit ist dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Vorgesetzten und des zuständigen Personalbereichs.

Eine berufliche Nebenbeschäftigung ist zulässig, wenn die nachfolgend aufgeführten Bedingungen eingehalten werden:

- Die Tätigkeit steht wesentlichen Interessen des Unternehmens nicht entgegen (insbesondere Gründe des Wettbewerbs).
- Im Falle einer beabsichtigten erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung ist diese dem Vorgesetzten gemeldet worden und die Genehmigung des zu-

ständigen Personalbereichs liegt vor.

- Im Falle einer beabsichtigten Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat oder einem sonstigen Organ unternehmensfremder Gesellschaften ist diese dem Vorgesetzten gemeldet worden und die Genehmigung des zuständigen Personalbereichs liegt vor.
- Nicht zu melden sind Vereinsarbeit mit Aufwandsentschädigung, gelegentliche schriftstellerische Tätigkeiten, Vorträge und sonstige vergleichbare gelegentliche Tätigkeiten, sofern der zeitliche Aufwand zu keiner Beeinträchtigung der beruflichen Tätigkeit führt.

## 5. DER UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

- Mitarbeiter, die eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ausüben, sind im Rahmen ihrer Nebenbeschäftigung von der Leistungserbringung an Unternehmen der WEIG GRUPPE ausgeschlossen.
- Die Entscheidungen über die weitere Vorgehensweise bei Interessenkonflikten sind zu dokumentieren.

### 5.3 Geschäftsabschlüsse mit nahen Angehörigen

Vertragsverhandlungen und Geschäftsabschlüsse von Unternehmen der WEIG GRUPPE mit nahen Angehörigen sind möglich, wenn nachfolgende Bedingungen eingehalten werden:

- Es erfolgt eine Offenlegung gegenüber dem Vorgesetzten und dem Einkauf.
- Der Vorgesetzte stimmt mit dem Einkauf die weitere Vorgehensweise bei

Interessenskonflikten im Rahmen von Vertragsverhandlungen bzw. Geschäftsabschlüssen ab und bindet den zuständigen Compliance-Beauftragten in die Entscheidung ein.

- Entscheidungen über die weitere Vorgehensweise bei Interessenkonflikten sind in geeigneter Form zu dokumentieren.

## 5. DER UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

### 5.4 Geschäftsabschlüsse mit Unternehmen, an denen ein persönliches Interesse besteht

Vertragsverhandlungen und Geschäftsabschlüsse von Unternehmen der WEIG GRUPPE mit Unternehmen, an denen eine Beteiligung des Mitarbeitenden besteht sind möglich, wenn nachfolgende Bedingungen eingehalten werden:

- Bei Unternehmen mit einer Beteiligungshöhe bis zu 3% ist bei der Verhandlung bzw. dem Geschäftsabschluss in jedem Fall ein 4-Augenprinzip einzuhalten.
- Bei Unternehmen mit einer Beteiligungshöhe größer als 3% ist bereits vor der Aufnahme der Verhandlungen der Vorgesetzte und der Einkauf zu informieren. Der Vorgesetzte stimmt mit dem Einkauf und der Compliance-Beauftragten die weitere Vorgehensweise bei Interessenskonflikten aus Kapitalbeteiligungen oder sonstigem persönlichem Interesse ab.

### 5.5 Private Geschäftsbeziehungen mit WEIG-Geschäftspartnern

Die WEIG GRUPPE erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie auch im privaten Leben Interessenkonflikte vermeiden. Mitarbeitende, die privat Aufträge von Firmen ausführen lassen wollen, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die WEIG GRUPPE geschäftlich zu tun haben, haben Folgendes zu beachten:

- Mitarbeitende, die Aufträge für die WEIG GRUPPE vergeben, haben private Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern der WEIG GRUPPE mit einem Auftragsvolumen von über 5.000 EUR ihrem Vorgesetzten anzuzeigen.
- Die private Beauftragung von Geschäftspartnern der WEIG GRUPPE soll stets schriftlich erfolgen.
- Es ist stets darauf zu achten, dass der Geschäftspartner eine schriftliche Rechnung ausstellt.

## 5. DER UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

### 5.6 Wettbewerb mit der WEIG GRUPPE

Jedwede Tätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für die WEIG GRUPPE darstellen könnte, sind untersagt.

Solange ein Beschäftigungsverhältnis mit der WEIG GRUPPE besteht, darf ein Mitarbeitender kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit der WEIG GRUPPE im Wettbe-

werb steht und darf keinen mit der WEIG GRUPPE konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

In besonderen Ausnahmefällen ist es möglich, dass dem Mitarbeitenden unter Einhaltung der Vorgaben gemäß Ziffer 5.2 zuvor eine schriftliche Erlaubnis erteilt wird.

### 5.7 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeitende, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen halten oder erwerben, müssen dies der Personalabteilung mitteilen, wenn sie durch die Beteiligung die Möglichkeit haben, auf das Management dieses Unternehmens Einfluss zu nehmen. Von der Möglichkeit der Einflussnahme auf das Management kann im Allgemeinen dann ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von 3% des Gesamtkapitals überschreitet.

Mitarbeitende, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Geschäftspartner der WEIG GRUPPE oder einem Unternehmen, an dem eine Gesellschaft der WEIG GRUPPE beteiligt ist, halten

oder erwerben, müssen dies ebenfalls der Personalabteilung mitteilen, wenn der Mitarbeitende mit dem jeweiligen Unternehmen dienstlich befasst ist oder ein Mandat in diesem Unternehmen wahrnehmen wird. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von 3% des Gesamtkapitals überschreitet.

Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann die WEIG GRUPPE geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

## 6. DER UMGANG MIT FIRMENEIGENTUM

Die Mitarbeitenden der WEIG GRUPPE behandeln und verwenden das Eigentum der WEIG GRUPPE sachgemäß, schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch. Sie dürfen materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke verwenden, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde (z.B. Geschäftsfahrzeuge).

Die WEIG GRUPPE verfügt in Ihren Büro- und Betriebsräumen über zahlreiche Anlagen und Einrichtungen wie Telefone, Kopierer, Computer, Software, Internet/Intranet, Maschinen und sonstige Arbeitsmittel wie E-Mail- und Anrufbeantworter-Systeme. Diese dürfen ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht zum persönlichen Nutzen verwendet werden. Ausnahmen (ggf. gegen Gebühr) können auf lokaler Ebene geregelt werden, vorausgesetzt die Nutzung der Einrichtungen

- steht nicht im Zusammenhang mit illegalen Aktivitäten;
- ruft keinen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen Konflikts hervor;

- führt nicht zu nennenswerten Mehrkosten, zu Störungen des Geschäfts der WEIG GRUPPE oder sonstigen negativen Auswirkungen für das Unternehmen, zum Beispiel durch einen Interessenkonflikt hinsichtlich der beruflichen Pflichten des jeweiligen Mitarbeitenden oder anderer Mitarbeitenden.

In keinem Fall dürfen die Einrichtungen der WEIG GRUPPE dazu genutzt werden, Informationen abzurufen oder zu verbreiten, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder sonstige Straftaten fördern oder dazu auffordern oder die im jeweiligen kulturellen Kontext sexuell anstößige Inhalte haben.

Keinem Mitarbeitenden ist es gestattet, ohne vorherige schriftliche Einwilligung des jeweiligen Vorgesetzten Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen unter Verwendung von Geräten der WEIG GRUPPE anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

## 7. DER UMGANG MIT INFORMATIONEN

### 7.1 AUFZEICHNUNGEN UND FINANZINTEGRITÄT

Zur offenen und effektiven Kommunikation gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

Die WEIG GRUPPE ist verpflichtet, durch entsprechende Prozesse und Kontrollen dafür zu sorgen, dass Geschäftsvorgänge nur in der vom Management bewilligten Form durchgeführt werden. Alle Mitarbeitenden der WEIG GRUPPE müssen sicherstellen, dass die von ihnen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit angefertigten oder in sonstiger Weise ihrer Verantwortung unterstehenden Bücher, Dateien und Aufzeichnungen

- vollständig und korrekt sind,
- Transaktionen oder Aufwendungen wahrheitsgetreu widerspiegeln und
- rechtzeitig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards angefertigt werden,

unabhängig davon, ob die Informationen zur Veröffentlichung oder Vorlage bei einer staatlichen Stelle bestimmt sind oder nicht.

Diese Bücher und Aufzeichnungen haben alle Daten, Prüfbescheinigungen und sonstigen schriftlichen Dokumente, die zur Finanzberichterstattung und Erfüllung von bestehenden Offenlegungspflichten notwendig sind, sowie Unterlagen, die für andere Zwecke erhoben werden, zu enthalten. Hierzu zählen auch interne Abrechnungen (unter anderem Spesenabrechnungen).

Die WEIG GRUPPE ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und den damit verbundenen steuerlichen und zollrechtlichen Verpflichtungen bewusst. Die Unternehmensprozesse sind so gestaltet, dass die für die Geschäftstätigkeit zu entrichtenden Steuern und Zölle fristgerecht ermittelt und an die zuständigen Finanzbehörden abgeführt werden.

## 7. DER UMGANG MIT INFORMATIONEN



### 7.2 INFORMATIONSSICHERHEIT UND SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen der WEIG GRUPPE, die nicht in die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Nicht öffentliche Informationen von oder über Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern, Agenten, Beratern und anderen Dritten müssen ebenfalls gemäß den rechtlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden.

**Zu vertraulichen oder geschützten Informationen können insbesondere gehören:**

- **Einzelheiten zu Organisation und Einrichtungen eines Unternehmens, Preisen, Umsatz, Gewinn, Märkten, Kunden und anderen geschäftlichen Belangen;**
- **Informationen über Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge;**
- **Zahlen des internen Berichtswesens;**
- **Geschäftsgeheimnisse und Know-how.**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, vertrauliche oder geschützte Informationen, die ihnen im betrieblichen Zusammenhang zur Kenntnis gelangen, nur im gesetzlich zulässigen Rahmen zu verwenden und bei der Informationsweitergabe im und außerhalb des Unternehmens zu prüfen, ob der jeweilige Adressat zum Empfang der Daten und Informationen berechtigt ist. Im Einzelfall sind je nach Bedeutung der Information zusätzliche Sicherungsmaßnahmen zu treffen (z.B. Geheimhaltungsvereinbarungen).

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, da die Offenlegung vertraulicher Informationen, unabhängig davon, wann sie erfolgt, dem Geschäft der WEIG GRUPPE oder ihren Kunden schaden kann.

## 7. DER UMGANG MIT INFORMATIONEN

### 7.3 DATENSCHUTZ

Für die WEIG GRUPPE hat der verantwortungsvolle, sichere und transparente Umgang mit Daten einen hohen Stellenwert. Wir bekennen uns zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der EU-Datenschutz-Grundverordnung.

Personenbezogene Daten unserer Mitarbeitenden sowie Daten Dritter (wie z.B. Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner) werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Diese personenbezogenen Daten werden sicher aufbewahrt und nur unter Anwendung der nöti-

gen Vorsichtsmaßnahmen übertragen. Die gesetzlichen Rechte der betroffenen Personen auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung werden gewahrt.

Jeder Mitarbeitende ist mitverantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zur Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten sowie für den vertraulichen Umgang mit Daten.

Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie in unserer **Verhaltenskodex Datenschutz**. Falls Sie Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit der Handhabung von personenbezogenen Daten haben, holen Sie bei dem Datenschutzbeauftragten der WEIG GRUPPE Rat ein.

### 7.4 Verbot von Insiderhandel

Insiderinformationen sind nicht öffentlich bekannte Informationen, die geeignet sind, den Kurs von Aktien oder anderen Finanzinstrumenten („Wertpapiere“) zu beeinflussen. **Sollte ein Mitarbeitender durch die Tätigkeit für die WEIG GRUPPE in den Besitz von Insiderinformationen gelangen, ist es ihm untersagt:**

- **Wertpapieren unter der Verwendung dieser Insiderinformationen zu erwerben oder zu veräußern, unabhängig davon, ob dies für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen erfolgt oder**

- **einem Dritten den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren unter Verwendung der Insiderinformation zu empfehlen oder ihn dazu zu verleiten.**

Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben werden. An Mitarbeitende oder externe Berater dürfen Insiderinformationen nur weitergegeben werden, wenn der Empfänger die Information zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt und zur streng vertraulichen Behandlung verpflichtet ist.

## 8. DIE UMSETZUNG UNSERES VERHALTENSKODEX

Die Geschäftsführung der WEIG GRUPPE fördert aktiv die flächendeckende Kommunikation dieses Verhaltenskodex und sorgt für dessen Implementierung.

Die Geschäftsführungen aller Gruppengesellschaften sind verpflichtet, den Verhaltenskodex in ihren Verantwortungsbereichen umzusetzen.

### 8.1 Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden der WEIG GRUPPE sind verpflichtet, sich unserem Verhaltenskodex entsprechend zu verhalten.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden von der WEIG GRUPPE nicht toleriert und nach Möglichkeit unmittelbar abgestellt. Wir arbeiten Verstöße auf, überprüfen unsere Prozesse und sanktionieren Verstöße angemessen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex sowie gegen Gesetze und Vorschriften, die Gegenstand dieses Verhaltenskodex

sind, können für Mitarbeitende erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen.

**Bei einem Verstoß drohen insbesondere:**

- ❑ **Interne Disziplinarmaßnahmen, wie eine Abmahnung;**
- ❑ **Kündigung des Arbeitsverhältnisses;**
- ❑ **Geld- oder Freiheitsstrafen.**

### 8.2 Umgang mit Verdachtsfällen

Es ist legitim, wenn Mitarbeitende Bedenken oder Fragen in Bezug auf bestehendes Geschäftsverhalten haben. Der erste Ansprechpartner ist dabei grundsätzlich der jeweilige Vorgesetzte. Daneben können Fragen und Bedenken auch dem zuständigen Compliance-Beauftragten mitgeteilt werden.

Der zuständige Compliance-Beauftragte wird jede Frage, jeden Hinweis und jede Anregung streng vertraulich behandeln und ihnen so nachgehen, wie es das ein-

zelne Anliegen erfordert. Auf Wunsch wird der Mitarbeitende informiert, wie seine Mitteilung behandelt wird sowie, ob und welche Maßnahmen eingeleitet wurden.

Jeder Mitarbeitende, der den Compliance-Beauftragten um Rat fragt oder im guten Glauben Fehlverhalten anderer Mitarbeitenden meldet, hat – vorbehaltlich von Sanktionen wegen eigenen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex – keine Nachteile zu befürchten.

## 8. DIE UMSETZUNG UNSERES VERHALTENSKODEX



Zugang zu unserem Hinweisgebersystem erhalten Sie über:

**Beschwerdemanagement**  
(osapiens.cloud)

Repressalien oder Benachteiligungen werden in diesem Zusammenhang nicht geduldet.

Für die Meldung von Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex steht Ihnen auch unser Hinweisgebersystem zur Verfügung. Dieses System ist mehrsprachig und online erreichbar. Es ermöglicht einen vertraulichen, durch spezielle Verschlüsselung gesicherten und auf Wunsch anonymen Dialog.

Das Hinweisgebersystem steht in erster Linie für die Bearbeitung von Hinweisen auf schwerwiegende Gesetzesverstöße

zur Verfügung. Solche schwerwiegenden Verstöße sind insbesondere Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschedelikte, Verletzungen von Menschenrechten, Verstöße gegen technische Vorgaben, Verletzungen von Umweltvorschriften sowie sämtliche Gesetzes- oder Regelverstöße, die geeignet sind, den Ruf oder die finanziellen Interessen der WEIG GRUPPE erheblich zu beeinträchtigen. In anderen Fällen oder in Zweifelsfällen sollte zunächst Rat bei dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Compliance-Beauftragten gesucht werden.

### 8.3 Fragen zu dem Verhaltenskodex und Ansprechpartner

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder allgemein zu korrektem Verhalten steht neben dem jeweiligen Vorgesetzten auch der zuständige Compliance-Beauftragte jederzeit zur Verfügung. **Die Compliance-Beauftragte der WEIG GRUPPE und die Compliance-Beauftragte der jeweiligen Standorte**

□ sind neben den jeweils disziplinarischen Vorgesetzten Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex,

- unterstützen die Geschäftsführung und die jeweils disziplinarischen Vorgesetzten bei der Implementierung und Kommunikation dieses Verhaltenskodex und
- überwachen gemeinsam mit den jeweils disziplinarischen Vorgesetzten die Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

## 9. AKTUALISIERUNG DES ALLGEMEINEN VERHALTENSKODEX DER WEIG GRUPPE

Dieser Allgemeine Verhaltenskodex der WEIG GRUPPE wird regelmäßig auf Vollständigkeit und Aktualität überprüft, mindestens alle 3 Jahre.

**Compliance Beauftragte der WEIG GRUPPE ist:**

Andrea Rätz-Schröder

Polcher Straße 113 · 56727 Mayen

Tel. +49 (0) 2651 84-503 · [Andrea.Raetz-Schroeder@weig.de](mailto:Andrea.Raetz-Schroeder@weig.de)

**Bitte informieren Sie sich über Aktualisierungen dieser Funktion und den weiteren Compliance Beauftragen an den Standorten.**