



Install your **future**

KAN GRUPPE ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

Die KAN Gruppe verpflichtet sich, ihre Geschäfte ehrlich und zuverlässig zu führen, so dass jeder Beschäftigte und Mitarbeiter wie auch Geschäftspartner mit Respekt behandelt werden. Unabhängig von den in anderen Gesellschaften geltenden Grundsätzen der Geschäftstätigkeit und den Werten oder lokalen Gesetze enthält dieser KAN GRUPPE ETHIK- UND VERHALTENSKODEX die wichtigsten Standards des Geschäftsverhaltens, die die Grundsätze des ethischen Verhaltens darstellen, die von allen Beschäftigten und Mitarbeitern der KAN Gruppe befolgt werden sollten.

Der KAN GRUPPE ETHIK- UND VERHALTENSKODEX beinhaltet detaillierte Erklärungen und Beispiele für Verhalten in problematischen Situationen und eine Sicherheitsklausel.

I. SICHERHEITSKLAUSEL – HABEN SIE KEINE ANGST ZU SPRECHEN

Die im Folgenden vorgestellten ethischen Standards sollten von allen Beschäftigten und Mitarbeitern der KAN Gruppe konsequent eingehalten werden. Sollten Sie jemals auf ein Verhalten aufmerksam werden, von dem Sie glauben, dass es gegen diesen Kodex verstößt, melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder dem Inspektor für Verstöße - bitte kontaktieren Sie uns:

- a) per E-Mail: ethics@kan-therm.com
- b) telefonisch: +48 691 253 410

Meldungen können auch anonym erfolgen

Das Management der KAN-Gruppe gewährleistet die Sicherheit aller Beschäftigten und Mitarbeiter, die in gutem Glauben Rat einholen oder unangemessenes Verhalten auf der Grundlage höherer ethischer Standards an uns melden möchten. Der Schutz gilt auch für einen Mitarbeiter, der trotz einer möglichen Komplizenschaft bei der Verletzung einer dieser Regeln diese dem Vorstand (der Institution des Kronzeugen) offenlegt.

II. EHRlichkeit IM GESCHÄFT

2.1. IHRE EINSTELLUNG ALS BESCHÄFTIGTE, MITARBEITER

Ihre primäre Aufgabe als Beschäftigter und Mitarbeiter ist es, die Ihnen anvertrauten Aufgaben so zu erfüllen, dass Ihre Einstellung einen entscheidenden Einfluss auf die beruflichen Leistungen hat und sich direkt auf die Umsetzung der Ziele von KAN Gruppe auswirkt. Die Zusammenarbeit sollte auf Loyalität, gegenseitigem Respekt und Vertrauen basieren, und das übergeordnete Engagement von Beschäftigten und Mitarbeitern ist der Erfolg der gesamten KAN-Gruppe.

Aus diesem Grund sollten Sie:

- a) zur Umsetzung der Strategie der KAN-Gruppe beitragen, gewissenhaft und mit größter Sorgfalt bei der Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben
- b) die Fristeinhaltung und Pünktlichkeit, sowie allgemein anerkannte Formen der Höflichkeit in direkten und Korrespondenzkontakten beachten
- c) sich bemühen, ihre beruflichen Qualifikationen und ihren Wissensstand wirksam zu verbessern, was sich auf die effektivere Wahrnehmung der Aufgaben auswirkt und Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten schafft
- d) für Ihr eigenes Wort verantwortlich sein und sich daran gebunden fühlen, als ob es formales Dokument wäre
- e) sich in jeder Situation um den guten Namen der KAN-Gruppe bemühen und eine würdige Vertretung der KAN-Gruppe nach außen ernst nehmen, sowohl bei formellen als auch inoffiziellen Kontakten
- f) sich um Ihr eigenes Image im Unternehmen kümmern – schaffen Sie keine Situationen, die unnötige Verdächtigungen oder Vermutungen verursachen könnten
- g) berufliche und private Angelegenheiten trennen, laden Sie bitte Ihre Familienmitglieder zu von der Gesellschaft organisierten Veranstaltungen nicht ein
- h) Einhaltung der Gesetze und der Arbeitsabläufe, zu deren Einhaltung die KAN-Gruppe gegenüber Ihren Kunden, Partnern und Kooperationspartnern verpflichtet ist,
- i) die Arbeitszeit, den Arbeitsplatz und die Arbeitsmaterialien der KAN-Gruppe nicht zur Durchführung von Tätigkeiten verwenden, die nicht mit Ihren offiziellen Aufgaben zusammenhängen
- j) kümmern sich um ihr äußeres Erscheinungsbild und ihre Wortkultur, sowohl innerhalb der KAN-Gruppe als auch bei allen Kontakten in Ihrem Arbeitsumfeld.

2.2. ANNAHME UND BEANTRAGUNG VON LEISTUNGEN BETRUGSPRÄVENTION.

- 2.2.1. Die KAN-Gruppe erwartet von Ihnen, dass Sie Ihre Arbeit solide und ehrlich ausführen, keinen Diebstahl oder Missbrauch von Firmeneigentum oder des Eigentums ihrer Kollegen begehen und niemanden unterstützen, der beabsichtigt, in unberechtigter Weise von der KAN-Gruppe zu profitieren.
- 2.2.2. Es ist Ihnen untersagt, Vorteile im Zusammenhang mit oder aus Ihren Funktionen und Verpflichtungen zu akzeptieren oder in Anspruch zu nehmen.
- 2.2.3. Der **Begriff Vorteil** wird u.a. als Geschenk oder Belohnung in verschiedenen Formen verstanden, wie zum Beispiel: Geld, besondere Geschenke, Zahlung von Reisen, Zahlung von Urlaub, Kredit, Honorar, Vertrag, Position, Dienstleistung von Kunden, Kooperationspartnern oder Lieferanten usw.
- 2.2.4. Eine Ausnahme bilden kleine Gelegenheitsgeschenke, deren Wert den Betrag von ca. 100 Euro nicht übersteigt - der Erhalt von Gelegenheitsgeschenken, die diesen Wert überschreiten, sollten dem Personaldirektor schriftlich gemeldet werden.
- 2.2.5. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, Geschäftsführer oder HR-Direktor.
- 2.2.6. Ein **Betrug** ist eine vorsätzliche betrügerische Art, um einen unberechtigten oder illegalen Gewinn zu erzielen, sowie Dokumente (einschließlich elektronischer) u.a. irrezuführen, zu verbergen, zu fälschen oder unrechtmäßige Änderungen daran vorzunehmen. Ein Betrug kann von einer oder von mehreren Personen begangen werden (Absprachen); es kann Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens betreffen, z.B. Lieferanten oder Kunden.
- 2.2.7. Das Management der KAN-Gruppe ist dafür verantwortlich, die Quellen und Risiken von Betrug zu identifizieren, geeignete Kontrollmaßnahmen anzuwenden und die Ergebnisse der Inspektionen zu verfolgen. Jeder Manager sollte sich mit den möglichen Arten von Unregelmäßigkeiten vertraut machen, die in seinem Tätigkeitsbereich auftreten können, und untergeordnete Beschäftigte / Mitarbeiter für Anzeichen von potenziellem Betrug sensibilisieren.

2.2.8. BEISPIELE

a) **Beispiel 1**

Ein Beschäftigter oder Mitarbeiter verlangt Vorteile für die Auswahl eines bestimmten Lieferanten. Das bedeutet, dass er für jeden Kauf beispielsweise 2% des vereinbarten Kaufpreises erhält. Dies gilt als Diebstahl, da der von der KAN-Gruppe gezahlte Kaufpreis um 2 % unter dem vereinbarten Preis liegen könnte. Ein solches Verhalten schadet den Interessen der KAN Gruppe und führt zur fristlosen Entlassung des Mitarbeiters und Vertragskündigung.

b) **Beispiel 2**

Ein Beschäftigter legt der KAN-Gruppe gefälschte Dokumente vor, um die Finanzierung für den Kauf von Material zu erhalten, welches er dann auf eigene Rechnung verkaufen wird. Dieses Verhalten gilt als Diebstahl und führt zur fristlosen Entlassung des Mitarbeiters und zur Vertragskündigung

c) **Beispiel 3**

Ein Arbeitnehmer erhält Leistungen im Zusammenhang mit der Gewährung eines zusätzlichen Handelsrabatts an den Auftragnehmer. Ein solches Vorgehen setzt die KAN-Gruppe Verlusten aus und führt zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers und zur Vertragskündigung.

2.2.9. FRAGEN UND ANTWORTEN:

a) **Frage und Antwort 1**

Ich verdächtige einen Mitarbeiter des Betrugs und möchte wissen, was ich tun soll?

Informieren Sie Ihren unmittelbaren Vorgesetzten über die Situation und/oder den Inspektor für Verstöße (siehe Klausel "Haben Sie keine Angst zu sprechen"). Wenn ein Beschäftigter oder Mitarbeiter Betrug vermutet, sollte er mit keiner der beteiligten Personen sprechen und nicht versuchen, die Fakten selbst zu untersuchen oder eine Ermittlung durchzuführen. Der Vorgesetzte und/oder der Inspektor für Verstöße wird die Angelegenheit untersuchen und geeignete Maßnahmen ergreifen.

b) **Frage und Antwort 2**

Ich vermute, dass mein Vorgesetzter an einem Betrugsplan beteiligt ist und möchte wissen, welche Maßnahmen ich ergreifen soll?

Informieren Sie den Vorstand der KAN Gruppe und den Inspektor für Verstöße über die Situation, dann wird die Angelegenheit unparteiisch analysiert und untersucht. Im Falle des Verdachts auf Betrug von Beschäftigten, Mitarbeitern aus dem Top-Management, haben Sie keine Angst zu sprechen - melden Sie es per:

- per E-Mail: ethics@kan-therm.com
 - telefonisch: +48 691 253 410
- Meldungen kann auch anonym sein

c) **Frage und Antwort 3**

Muss ich mit Konsequenzen rechnen, wenn ich die Situation falsch einschätze?

Die KAN-Gruppe schätzt es, wenn sich ihre Beschäftigten und Mitarbeiter für das Unternehmen einsetzen und die Bereitschaft zeigen, Bedenken hinsichtlich verdächtiger Situationen zu äußern. Die Möglichkeit, einen Betrug zu eliminieren, hängt von einer schnellen und vertraulichen Meldung ab. Selbstverständlich wird der Arbeitnehmer nicht unter den negativen Folgen einer Meldung über unlauteres Verhalten leiden, falls sich die Situationseinschätzung im Nachhinein als falsch erweist. Es ist jedoch inakzeptabel, jemanden wissentlich ohne triftigen Grund zu beschuldigen.

2.3. OHNE KORRUPTION ODER BESTECHUNG

2.3.1. Es ist streng verboten (Politik der KAN-Gruppe), korrupte Praktiken im öffentlichen und privaten Sektor in

allen Ländern, in denen die KAN tätig ist, auszuüben oder zu unterstützen.

2.3.2. **Bestechen Sie keine dritte Person**, Organisation oder Firma. Bieten oder akzeptieren Sie nichts von Wert mit der Absicht, Hilfe bei geschäftlichen Angelegenheiten zu erhalten. Die KAN Gruppe verurteilt Bestechung oder Interessenkonflikte unter allen Umständen.

2.3.3. Sie können Werbemittel zur Verfügung stellen, die in der KAN Gruppe entwickelt, vorbereitet und registriert wurden, in Übereinstimmung mit den Regeln, die in den Abläufen bezüglich des Umlaufs von Werbematerialien beschrieben wurden.

2.3.4. FRAGEN UND ANTWORTEN:

a) Frage und Antwort 1

Wir beantragten die Erlaubnis, um Modifikationen im Unternehmen vornehmen zu dürfen. Ein lokaler Beamter schlägt vor, dass er den Prozess gegen eine geringe Gebühr beschleunigen könnte. Können wir das Angebot eines lokalen Beamten annehmen, um den Prozess im Unternehmen zu beschleunigen?

Die KAN-Gruppe verbietet es, kleine Belohnungen zu geben. Sie können das Angebot eines lokalen Beamten nicht annehmen und müssen es Ihrem Vorgesetzten / Geschäftsführer und dem Personalleiter melden.

b) Frage und Antwort 2

Jedes Jahr laden wir mehrere Direktoren eines wichtigen Kunden zum Abendessen ein. Ist das erlaubt? Kosten für die Vertretung, die auf die Aufrechterhaltung guter Beziehungen zum Kunden abzielen, sind zulässig. Es darf jedoch kein unangemessener Druck ausgeübt werden und jeder Eindruck von Bestechung sollte immer vermieden werden.

2.4. **UNLAUTERER WETTBEWERB, WETTBEWERBSWIDRIGES/KARTELLRECHTLICHES VERHALTEN**

2.4.1. In fast allen Ländern, in denen die KAN tätig ist, gelten Wettbewerbsgesetze (oder Kartellgesetze). Das Wesen dieser Gesetze ist immer dasselbe: Unternehmen dürfen keine vertraulichen Informationen an ihre Wettbewerber weitergeben. Selbstverständlich ist es ausdrücklich untersagt, Preise zwischen Wettbewerbern festzulegen und/oder (auch inoffiziell) im Sinne des Respekts oder der Konzentration auf die Kundengruppen des jeweils anderen zu vereinbaren.

2.4.2. Das Kartellverbot wird sogar noch weiter gefasst. Es ist ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht, einem Vertreter eines konkurrierenden Unternehmens Informationen über unsere aktuelle Politik, unserer Absichten oder jüngste geschäftspolitische Entscheidungen zur Verfügung zu stellen.

2.4.3. Natürlich gibt es Bereiche des Wettbewerbsrechts, die vielfältiger sind, zum Beispiel: *Können wir mit einem bestimmten Unternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung zusammenarbeiten? Oder ist es möglich, Input-Produkte zusammen zu kaufen? Oder können wir mit dem Lieferanten oder Distributor / Kunden über Exklusivität sprechen?* Dies sind Fragen, die eine genaue rechtliche und wirtschaftliche Analyse erfordern. Bitte treffen Sie keine Entscheidungen in solchen Angelegenheiten, ohne vorher Ihren Vorgesetzten zu konsultieren. Alle unsere Verträge und Kontakte mit externen Partnern unterliegen dem Wettbewerbsrecht. Die Kontakte mit ihnen sind durch bestimmte Grundregeln begrenzt. So können beispielsweise keine Fest- oder Mindestpreise für den Weiterverkauf von Händlern oder Kunden verlangt werden. Diese Einrichtungen müssen stets frei über den Wiederverkaufspreis entscheiden können. Wir können ihnen empfohlene Verkaufspreise mitteilen, sofern diese Empfehlungen nicht verbindlich sind.

2.4.4. Ein weiterer Aspekt des Wettbewerbsrechts betrifft die Kontrolle von Gesellschaften mit einer starken Position auf einem bestimmten Markt. Hat eine Gesellschaft eine sehr starke Marktposition (*Quasi-Monopol oder Marktbeherrschung*), wird die Geschäftsfreiheit durch bestimmte Wettbewerbsgesetze erheblich eingeschränkt.

Es wird normalerweise angenommen, dass eine Marktbeherrschung auftritt, wenn wir die Regeln auf eine einfache Art und Weise festlegen können, ohne dem Wettbewerb viel Aufmerksamkeit schenken zu müssen. Der Marktanteil und Abstand zu Wettbewerbern sind entscheidende Faktoren, die eine marktbeherrschende Stellung bestimmen. Wenn wir glauben, dass wir einen Marktanteil von mindestens 5% haben, müssen wir unsere Bedingungen sorgfältiger analysieren.

2.4.5. Können wir weiterhin Verträge auf Exklusivbasis abschließen oder können wir Kundenrabatte gewähren? Sollten Sie mit solchen Fragen konfrontiert werden, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten.

2.4.6. BEISPIELE

a) **Beispiel 1:**

Sie nehmen an einem Treffen mit einer Interessengruppe teil. Eine Interessengruppe besteht aus verschiedenen Herstellern eines Marktsegments, die eine bestimmte Art von Produkten verkauft. Die Teilnehmer diskutieren die Schlussfolgerungen, die aus der gemeinsamen Analyse des Produkts zu ziehen sind.

Während der Diskussion stellt sich heraus, dass es notwendig sein wird, mehrere Änderungen am Produkt vorzunehmen und den Produktionsprozess zu ändern, um bestimmte technische Standards / Normen zu erfüllen. Während des Mittagessens stellt der Hersteller fest, dass die Preise für Rohstoffe und die Ergebnisse der Forschung den Preis steigen lassen werden. Er sagt, dass sich Marketingaktivitäten seiner Meinung nach auf verbesserte Produkteigenschaften konzentrieren sollten. Das Treffen kann als rechtmäßig angesehen werden, aber Sie müssen immer daran denken, unerlaubte Themen zu vermeiden, wenn Sie mit Konkurrenten zu tun haben. Alles, was über den legitimen Zweck der gemeinsamen Entwicklung und Vermarktung von Produkten hinausgeht (z. B. Informationen über Marketingaktivitäten, Preise oder Märkte, die für die Teilnehmer des Treffens relevant sind, sowie Informationen über Produktions- oder Einkaufskosten), ist nicht zulässig. Wenn es also um den Anstieg des Rohstoffpreises und dessen Auswirkungen auf Produktionskosten und -preise geht, sollten Sie sich dieser Diskussion mit Abstand nähern und erklären, dass Sie nicht am Austausch solcher Informationen teilnehmen möchten. Es bezieht sich auf andere vertrauliche Informationen über Kunden, Umsatz, Umsatzvolumen, Kapazität, Investitionen, Innovation und Technologie. Es ist allenfalls erlaubt, über den Gesamtumsatz oder die Geschäftsentwicklung im Allgemeinen zu sprechen, die keine Rückschlüsse auf bestimmte Produkte oder einzelne Hersteller zulassen.

b) **Beispiel 2:**

Du nimmst an Messen teil und repräsentierst unsere Produkte. Ein Mitarbeiter eines konkurrierenden Unternehmens besucht den Stand und stellt sich als Mitarbeiter eines Wettbewerbers vor. Er sagt, er würde gerne mehr über die Produktentwicklung wissen und fragt nach den spezifischen Produkten, die am Stand präsentiert werden. Er möchte die Preise, den Produktionsprozess und die Entwicklungskosten sowie die verwendeten Materialien kennenlernen. Wie soll ich reagieren?

Geben Sie dieser Person keine anderen Informationen als die in Produktbroschüren, Preisblättern oder anderen Informationen auf Ihrem Stand oder Ihrer Website enthaltenen weiter. Informationen im Zusammenhang mit der Markteinführung von Produkten, Produktion und Entwicklung, sowie Know-how sind sehr wichtige Geschäftsdaten. Der Austausch dieser Informationen stellt einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht dar. Auch wenn diese Person vorschlägt, dass sie ebenfalls Informationen über die Entwicklung von Produkten von Unternehmen und Wettbewerbern usw. preisgeben wird. Sie dürfen ihm solche vertraulichen Informationen nicht geben.

c) **Beispiel 3:**

Wenn wir in der Lage wären, bestimmte Produkte über das Internet direkt an Endverbraucher zu verkaufen und damit auf diesem Markt mit unseren Händlern zu konkurrieren. Der Händler bittet Sie, ihm Informationen über künftige Pläne für Preise und Rabatte zu übermitteln. Kann ich solche Informationen weitergeben?

Nein, in dieser Situation sind Sie ein Konkurrent Ihres Händlers. Sie können solche Informationen nicht weitergeben. Ähnliche Informationen erhalten Sie nicht von Ihrem Händler.

2.5. **INFORMELLE TREFFEN MIT KUNDEN/AUFTRAGNEHMERN**

- 2.5.1. Ihre Teilnahme – als Vertreter der KAN-Gruppe – an gemeinsamen Treffen mit Kunden, Lieferanten oder Auftragnehmern verpflichtet Sie, die KAN-Gruppe würdevoll und kulturell angemessen zu vertreten.
- 2.5.2. Wenn Sie eine Einladung zu einer Besprechung annehmen, müssen Sie die notwendige Objektivität wahren und im Einklang mit den Interessen der KAN-Gruppe handeln.
- 2.5.3. Bei Geschäftstreffen (einschließlich Abendessen) geht es oft um Unternehmensangelegenheiten, daher sollten Familienmitglieder nicht eingeladen werden.
- 2.5.4. Die Zusage zu einer Einladung eines Lieferanten oder eines Auftragnehmers muss von Ihrem Vorgesetzten schriftlich oder per E-Mail genehmigt werden, wobei der Auftragnehmer bei dem Treffen mit dem Lieferanten **mindestens zwei Personen** seitens der KAN-Gruppe anwesend sein sollten.

2.6. **VERTRAULICHE UND FIRMENEIGENE INFORMATIONEN / KAN GRUPPE VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN**

- 2.6.1. Als Beschäftigter, Mitarbeiter der KAN-Gruppe, sind Sie verpflichtet, die Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, die Ihnen von der KAN-Gruppe anvertraut werden oder die Sie unabhängig von ihrer Quelle erhalten haben und die mit Ihrer Beschäftigung / Zusammenarbeit in Verbindung steht – es sei denn, Sie sind zur Offenlegung von Informationen berechtigt oder es wird von Ihnen laut Gesetz verlangt.
- 2.6.2. Dies bedeutet, dass es sich bei Informationen, die sich auf den KAN-Konzern beziehen, grundsätzlich nicht um öffentliche Informationen handelt. Das gilt auch für Informationen, die von Kunden, Auftragnehmern, Lieferanten usw. anvertraut wurden.

Insbesondere:

- a) Sie dürfen keine Informationen der KAN Gruppe ohne ausdrückliche Genehmigung offenlegen.
 - b) Während des Arbeitsverhältnisses oder der Zusammenarbeit, sowie nach deren Beendigung sind Sie verpflichtet, alle Informationen im Zusammenhang mit der Arbeit innerhalb KAN-Gruppe auf unbeschränkte Zeit vertraulich zu behandeln.
 - c) Es liegt in Ihrer Verantwortung, die in Ihrem Besitz befindlichen Informationen, die sich auf die Aktivitäten der KAN-Gruppe beziehen, vor dem Zugriff durch unerlaubte oder unbefugte Personen zu schützen. Sie müssen Maßnahmen ergreifen, um Ihr Eigentum und andere Vermögenswerte vor unrechtmäßiger Nutzung oder Verlust, einschließlich Vergehen oder Straftaten, sowie im Falle eines Vertrauensbruchs zu schützen.
 - d) Alle Daten, die die KAN Gruppe in irgendeiner Weise schützt – unabhängig davon, wo und wie sie gespeichert sind (Dokumente, Computer, technische Zeichnungen, etc.) sind zu schützen. Im Falle ihrer unbefugten Entfernung, Vervielfältigung, Versendung aus dem Unternehmen oder außerhalb der ICT-Infrastruktur der KAN-Gruppe (Server, Medien, Geschäftscomputer), sowie der unbefugten Zerstörung, Löschung – unabhängig vom Zweck dieser Tätigkeit - werden als Missbrauch zum Nachteil der KAN-Gruppe mit Disziplinar- und Straffolgen, sowie zivilrechtliche Haftung für Schäden geahndet.
 - e) Die Offenlegung von Informationen, die sich im Besitz der KAN-Gruppe befinden, sei es zu privaten Zwecken oder zur Verwendung für private Zwecke, wird als Missbrauch und Beeinträchtigung der KAN-Gruppe mit disziplinarischen und strafrechtlichen Folgen, sowie zivilrechtlichen Haftungsschäden angesehen.
 - f) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der KAN-Gruppe sind Sie verpflichtet, alle Unterlagen, in deren Besitz Sie gelangt sind oder die Sie im Rahmen der Erfüllung Ihrer Aufgaben erstellt haben, unverändert zurückzugeben. Dies gilt für jedes Dokument, unabhängig davon, auf welchem Medium es sich befindet.
- 2.6.3. Alle Vermögenswerte der KAN-Gruppe sollten ordnungsgemäß vor Verlust, Diebstahl oder Zerstörung

geschützt werden. Dies gilt insbesondere für Anlagevermögen, geistiges Eigentum und Informationen, die auf IT-, elektronischen Medien enthalten sind. Beispiele für solche Informationen sind: Organisationsdaten, Personaldaten, Technologien und Prozesse, Fertigungsmethoden, Marketing, Werbung, Geschäftsdaten, Finanzdaten und Entwicklungsplanstudien.

2.6.4. Darüber hinaus dürfen Sie Anlagevermögen, geistiges Eigentum, Daten auf Computern, elektronischen Medien oder Ihre Position innerhalb des Unternehmens nicht für private Zwecke verwenden.

2.6.5. Eine detaillierte Beschreibung der Regeln zur Datenvertraulichkeit finden Sie im NND-Programm im Verzeichnis IT / DATA SECURITY / SECURITY STANDARDS.

2.6.6. BEISPIELE:

a) **Beispiel 1**

Sie sind der Trainer der Fußballmannschaft Ihres Kindes und müssen dringend ein Mailing an die verschiedenen Sponsoren des nächsten Fußballturniers senden. Sie dürfen Ihr Geschäftskonto nicht für diesen Zweck verwenden. Ihre geschäftliche E-Mail-Adresse enthält die Geschäftsadresse, somit greift sie in das Geschäft des Unternehmens ein, wodurch das Image oder der Ruf der KAN-Gruppe geschädigt werden kann. Ein solches Mailing sollte von Ihrer Privatadresse außerhalb der Geschäftszeiten erfolgen.

b) **Beispiel 2**

Sie gehen auf eine Geschäftsreise und die Familie bittet Sie, die Reise mit einem privaten Urlaub zu kombinieren. Es ist nicht zulässig, Geschäftsessen / Abendessen / Reisen mit privaten Abendessen / Ferien / Reisen in Begleitung von Familienmitgliedern oder Freunden zu kombinieren.

2.7. IT-DATEN

2.7.1. **Die Daten der KAN Gruppe, die elektronisch (per Computer) übertragen und/oder gespeichert werden, sind besonders schützenswerte Vermögenswerte.** Im Falle einer unbefugten Entfernung, Vervielfältigung, Übertragung aus dem Unternehmen oder außerhalb der ICT-Infrastruktur der KAN-Gruppe (Server, Medien, Geschäftsrechner) von IT-Daten – unabhängig vom Ort und der Art ihrer Speicherung – sowie unbefugter Zerstörung, Löschung – unabhängig vom Zweck dieser Aktivitäten – werden als Missbrauch und Handeln seitens der KAN-Gruppe mit disziplinarischen und strafrechtlichen Konsequenzen und zivilrechtlicher Haftung behandelt.

2.7.2. Während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz toleriert die KAN Gruppe keine Aktivitäten, die gegen die Grundwerte und Richtlinien der KAN Gruppe verstoßen, einschließlich des Anschauens von pornografischem und anderen Inhalten, das gegen allgemein anerkannte ethische Standards und gute Sitten verstößt. Die Nichteinhaltung der geltenden Vorschriften der KAN-Gruppe, oder die missbräuchliche Verwendung von elektronischen/IT-Geräten (Computern) und Übertragungszentren, unabhängig von ihrer Art, gilt als schwerwiegende Straftat gegen der KAN-Gruppe.

2.7.3. Die KAN-Gruppe verfügt über Datensicherheitsstandards. Jeder Datennutzer ist für die Einhaltung dieser Standards und der damit verbundenen Verfahren verantwortlich. Eine detaillierte Beschreibung der Datenschutzregeln finden Sie im NND-Programm im Verzeichnis IT/DATA SECURITY.

2.8. INTERESSENKONFLIKT

2.8.1. Ein Interessenkonflikt ist vorhanden, wenn das persönliche Interesse dem Interesse der KAN-Gruppe zuwiderläuft. Als Beschäftigter, Mitarbeiter der KAN-Gruppe, sind Sie verpflichtet, Situationen zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen.

2.8.2. Es ist notwendig, die unten aufgelisteten Situationen zu vermeiden und sich vor diesen Szenarien zu schützen:

a) nicht deklarierte finanzielle und sonstige Beziehungen zu Kunden und kooperierenden Gesellschaften der KAN-

Gruppe zu haben

- b) alle Verbindungen zu Wettbewerbern, auch durch Beschäftigung oder Konsultationen
- c) sich in irgendeiner Weise an Aktivitäten zu beteiligen, die für die KAN-Gruppe wettbewerbsschädigend sind
- d) Durchführung von Arbeiten für Dritte mit den Geräten der KAN-Gruppe und während der bezahlten Arbeitszeit
- e) jegliche Vereinbarungen oder Umstände, an denen Familie oder Freunde beteiligt sind, die es einem Beschäftigten oder Mitarbeiter erschweren oder unmöglich machen könnten, im besten Interesse der KAN-Gruppe zu handeln.

2.8.3. Für den Fall, dass Sie oder jemand in Ihrer Familie an Wettbewerbsaktivitäten (tatsächlich oder potenziell) beteiligt ist, sind Sie verpflichtet, dem Vorgesetzten / Geschäftsführer und dem Personalleiter eine schriftliche Erklärung über diese Tatsache vorzulegen.

2.8.4. Als Beschäftigter, Mitarbeiter der KAN-Gruppe, sind Sie stets verpflichtet, Ihren Vorgesetzten/Geschäftsführer und den Personalleiter über das Vorliegen eines Interessenkonflikts zu informieren.

2.8.5. BEISPIELE:

a) **Beispiel 1**

Sie arbeiten in der Planungsabteilung bei der KAN-Gruppe oder im Einkauf und Sie wissen, dass Ihre Familienmitglieder (oder entfernte Familienmitglieder) ein Unternehmen führen, das Produkte verkauft, die mit den von der KAN-Gruppe produzierten/verkauften Artikel konkurrieren. Sie dürfen Ihr Wissen, z.B. über Lieferanten, Preise, Rabatte der KAN-Gruppe, nicht zum Vorteil Ihres Familienunternehmens einsetzen. Informationen über Lieferanten/Kunden/Preise/Rabatte sind geheim und unterliegen einem besonderen Schutz. Sie sollten das Vorliegen einer solchen Aktivität auch unverzüglich schriftlich melden, um den Interessenkonflikt zu beseitigen.

b) **Beispiel 2**

Sie arbeiten in der Entwicklungsabteilung bei der KAN-Gruppe, Ihr Bruder arbeitet im Vertrieb eines wettbewerbsfähigen Unternehmens. Ihr Bruder schlägt vor, eine neue Firma zu gründen, die Ihre und seine Kenntnisse kombiniert. Das Wissen, das Sie während Ihrer Arbeit erworben haben, gilt als geistiges Eigentum der KAN-Gruppe und darf nicht zu Ihrem Vorteil oder zum Nutzen Ihrer Familienangehörigen verwendet werden.

c) **Beispiel 3**

Sie oder ein Mitglied Ihrer Familie haben ein finanzielles Interesse an einem Unternehmen, das mit der KAN-Gruppe Geschäfte machen möchte und Sie beteiligen sich an der Entscheidungsfindung. Dies stellt ein offensichtliches Problem dar, dass Sie mit Ihrem Vorgesetzten und Personalleiter besprechen sollten. Er wird über die Ergreifung geeigneter Maßnahmen entscheiden, um sicherzustellen, dass Sie nicht im Namen der KAN-Gruppe in eine mögliche Zusammenarbeit mit diesem Unternehmen einbezogen werden.

2.8.6. FRAGEN UND ANTWORTEN:

a) **Frage und Antwort 1**

Ein guter Freund von mir, der für ein Unternehmen arbeitet, das ein wichtiger Kunde der KAN-Gruppe sein könnte, fragt mich als Handelspartner, ob die KAN-Gruppe daran interessiert wäre, an sein Unternehmen zu verkaufen. Was soll ich tun?

Melden Sie die Situation Ihrem Vorgesetzten, der sich um die Angelegenheit kümmern wird. Sie sollten nicht an dieser Transaktion beteiligt sein. Aufgrund der Tatsache, dass Sie zur Gewinnung eines wichtigen Kunden führen können, warten Sie jedoch mit der Antwort, bis Sie mit Ihrem Vorgesetzten gesprochen haben.

b) **Frage und Antwort 2**

Ein guter Freund von mir bittet mich, seiner Firma, die ein Konkurrent von KAN ist, Ratschläge zu geben. Auch wenn er nur um technischen Rat gebeten hat, was keine vertraulichen Informationen sind –bin ich mir nicht sicher, was ich tun soll.

Sie sollten Ihren Vorgesetzten in die Prüfung einer solchen Situation einbeziehen. Er wird sicherstellen, dass

die Frage objektiv betrachtet wird. Sie sollten sich immer darüber im Klaren sein, dass der Austausch von Informationen zwischen konkurrierenden Unternehmen oftmals durch Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb verboten ist. Siehe auch Punkt *Fairer und offener Wettbewerb*.

III. BEZIEHUNGEN ZU AUFTRAGNEHMERN UND WETTBEWERBERN

3.1. FAIRER UND OFFENER WETTBEWERB

- 3.1.1. Als Beschäftigter, Mitarbeiter der KAN-Gruppe, sind Sie verpflichtet:
- a) vertrauliche Informationen über Unternehmen der KAN-Gruppe zu bewahren, wenn Sie durch Zusammenarbeit, informelle Kontakte oder durch Zufall in Ihren Besitz gelangt sind
 - b) die Urheberrechtsgesetze einzuhalten
 - c) die geschützten Unterlagen und Materialien der KAN ohne ausdrückliche, schriftliche Zustimmung des Vorstands Dritten nicht zugänglich zu machen; geschützte Informationen sind alle Informationen, die sich auf die KAN beziehen und nicht veröffentlicht werden.

3.2. VERBOT WETTBEWERBSORIENTIERTER TÄTIGKEITEN

- 3.2.1. Während der Zusammenarbeit mit der KAN-Gruppe sind Ihnen jegliche Aktivitäten untersagt, die für die KAN-Gruppe im Wettbewerb stehen.
- 3.2.2. Die Verpflichtung erstreckt sich auf alle Rechtsformen der Wettbewerbstätigkeit in Branchen, die mit denen der Gesellschaften der KAN-Gruppe identisch sind, insbesondere: Tätigkeit als Beschäftigte, Vertreter, Auftragnehmer, eine Person, Arbeiter auf Auftragsvertrag, Werksvertragsnehmer (aus dem Werkvertrag), Vermittler und Stellvertreter von Wettbewerbsunternehmen, Führung eines Unternehmers in Ihrem eigenen Namen oder durch einen Dritten, in einer partnerschaftlichen Beziehung zu bleiben.

IV. SICHERES INTERNATIONALES GESCHÄFT

- 4.1. Aufgrund des internationalen Charakters unseres Geschäfts hält sich die KAN-Gruppe an alle anzuwendenden Handels- oder Handelssanktionen, Exportkontrollen, Embargos oder ähnliche Gesetze, Vorschriften, Regeln, Beschränkungsmaßnahmen, Listen von eingeschränkten oder benannten Parteien, Lizenzen, Anordnungen oder Anforderungen, die aktuell und in der EU, UK, USA und UN gelten.
- 4.2. LÄNDER MIT HANDELSVERBOT
- 4.2.1. Die KAN-Gruppe hat derzeit keine direkten oder indirekten Geschäfte mit den folgenden Ländern: Syrien, Sudan, Nordkorea, Iran, Kuba, Krim, Teil des Territoriums der Ukraine: Oblast Donezk und Oblast Luhansk.
- 4.3. GÜTER MIT DOPPELTEM VERWENDUNGSZWECK, MILITÄRISCH ODER SANKTIONIERT
- 4.3.1. Beschäftigte und Mitarbeiter der KAN-Gruppe sind verpflichtet zu prüfen, ob ihre Produkte, Dienstleistungen, Kenntnisse oder Technologien als militärische Güter, Güter mit doppeltem Verwendungszweck oder als Sanktionen eines bestimmten Landes (z.B. des Bestimmungslandes) gelten.
- 4.3.2. Güter mit doppeltem Verwendungszweck können sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke verwendet werden, einschließlich Radar- und Lasertechnologien für die maritime und andere Navigation, aber möglicherweise auch für Navigationssysteme für Raketenwerfer oder die Herstellung von Atomwaffen.
- 4.3.3. Beschäftigte und Mitarbeiter der KAN-Gruppe sind verpflichtet, vor der Ausfuhr von Produkten, die von Sanktionen betroffen sind, die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und Genehmigungen einzuholen.
- 4.4. DIE PARTEIEN, DIE DEN SANKTIONEN UNTERLIEGEN
- 4.4.1. Beschäftigte und Mitarbeiter der KAN-Gruppe sind verpflichtet zu prüfen, ob die Parteien der Transaktionen

sich auf den aktuellen Listen (sog. "Blacklists") von Personen oder Einrichtungen befinden, gegen die Sanktionen in dem jeweiligen Land, EU, Großbritannien, USA verhängt wurden oder ob sie auf den Listen der Vereinten Nationen genannt werden.

4.4.2. Informationen über die Vorschriften der Europäischen Union, Großbritanniens, der USA, der Vereinten Nationen im Bereich spezifischer restriktiver Maßnahmen und die Listen der Würfe, die unter diese Maßnahmen fallen, finden Sie unter:

- a) Europäische Union: <https://www.sanctionsmap.eu/#/main>
- b) Vereinigte Staaten: <https://sanctionssearch.ofac.treas.gov/>
- c) Groß Britannien: <https://www.gov.uk/government/publications/current-list-of-designated-persons-terrorism-und-Terrorismusfinanzierung>
- d) ONZ: <https://www.un.org/securitycouncil/sanctions/1267/>; <https://www.un.org/securitycouncil/sanctions/1988>

4.5. HOCHRISIKOLÄNDER

Gebiete, in denen das mögliche Risiko von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung besteht, werden **als** Hochrisikoländer benannt.

- a) Beschäftigte und Mitarbeiter der KAN-Gruppe sind verpflichtet zu prüfen, ob die Geschäfte einen Bezug zu Ländern mit hohem Risiko haben. Die Zusammenarbeit mit diesen Ländern können Einschränkungen unterliegen, auch abhängig von den Parteien der Transaktion.

4.6. ALERT – WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

4.6.1. Beschäftigte und Mitarbeiter der KAN-Gruppe sind verpflichtet, auf ungewöhnliche **Situationen** oder **Umstände** zu achten, die je nach Produkt, Markt oder anderen Faktoren im Zusammenhang mit der Transaktion variieren können.

4.6.2. Worauf Sie besonders achten sollten:

- a) Der Name oder die Adresse des Kunden ähnelt einer sanktionierten natürlichen oder juristischen Person auf den " schwarze Listen"
- b) der Kunde oder Vermittler zögert, Informationen über die Identität des Kunden oder den Ort der Verwendung der Produkte zur Verfügung zu stellen
- c) Einige logistische Informationen bleiben unklar/sind nicht spezifiziert: Versand- oder Lieferbedingungen (z. B. Postfach, Hotel, Spediteur, Flughafen, Lieferung an ein unbekanntes Logistikdrehkreuz; Wiederversand; Bestimmungsland oder Bestimmungsort
- d) Einige Aspekte der Transaktion erscheinen ungewöhnlich: Bedingungen oder Zahlungsmethode; der Kunde kennt das Produkt oder seine Anwendung nicht; das Produkt passt nicht zu dem Tätigkeitsbereich des Kunden oder dem Ort, an dem es sich befindet; der Spediteur ist als Endbestimmungsort eingetragen; eine ungewöhnliche Verpackung oder Liefermethode wurde angefordert; wenn der Kunde die Inanspruchnahme von Standardleistungen (Gewährleistung, Wartung, Update etc.) verweigert.
Alles andere, was nicht dem Standard entspricht oder über den normalen Geschäftsablauf hinausgeht.

V. KONTAKTE ZUR PRESSE UND ANDEREN MEDIEN

- 5.1. Der Präsident der KAN-Gruppe ist in erster Linie berechtigt, Kontakte zu den Medien zu pflegen und Behörden und Institutionen zu informieren. Er kann eine andere Person ermächtigen, Kontakte zu den Medien zu unterhalten und den Medien, Behörden und Institutionen Informationen zur Verfügung zu stellen.
- 5.2. Wenn Sie ein Beschäftigter, Mitarbeiter sind, der auf Fragen von Medienvertretern antwortet, sind Sie verpflichtet, Informationen unter Beachtung der Geheimhaltung und Vertraulichkeit von

Geschäftsinformationen unter Berücksichtigung der Interessen der KAN zur Verfügung zu stellen und keine Informationen zu veröffentlichen, die in irgendeiner Weise zur Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit der KAN-Gruppe beitragen könnten.

- 5.3. Der endgültige inhaltliche Umfang und die Form der extern zur Verfügung gestellten Informationen werden vom **Geschäftsführer** der KAN-Gruppe genehmigt. Im Falle seiner Abwesenheit vertritt ihn eine vom **Geschäftsführer** der KAN-Gruppe benannte Person.
- 5.4. Wenn Sie kein vom **Geschäftsführer** der KAN-Gruppe autorisierter Mitarbeiter sind, können Sie den Medien keine Informationen über die KAN-Gruppe zur Verfügung stellen.

VI. SICHERE ARBEITSUMGEBUNG

6.1. SICHERHEIT UND ANSPRUCHSVOLLES ARBEITEN

Die KAN Gruppe ist bestrebt, ein unfallfreies, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten und Mitarbeiter zu schaffen. Dafür sind alle am Arbeitsplatz geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften oder -anweisungen einzuhalten und dem Vorgesetzten unverzüglich alle Unfälle, unfallbedrohlichen Situationen und potenziellen Gefahren melden. Sie dürfen sich selbst oder jemand anderen keiner Gesundheits- oder anderen Sicherheitsrisiken aussetzen, auch wenn es den Anschein hat, dass dies die Arbeitseffizienz verbessern könnte. Darüber hinaus toleriert die KAN-Gruppe keine Gewalt oder Gewaltandrohungen am Arbeitsplatz.

6.2. KEINE KINDERARBEIT

Die KAN-Gruppe berücksichtigt die geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kinder- und Jugendarbeit. Sie hält sich strikt an das absolute Verbot von Kinderarbeit.

6.3. KEINE VERFOLGUNG, DISKRIMINIERUNG ODER GEWALT

Die KAN-Gruppe toleriert keine Diskriminierung, Verfolgung oder Gewalt jeglicher Art, wegen Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung. Verfolgung, Diskriminierung oder Gewalt können viele Formen annehmen, in verbaler, visueller oder körperlicher Form. Derartiges Verhalten ist inakzeptabel und wird nicht toleriert. Die Beschäftigung und Zusammenarbeit innerhalb der KAN-Gruppe basiert auf individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen, die in direktem Zusammenhang mit der Position stehen. Wird ein Mitarbeiter gemobbt, diskriminiert oder gewaltsam misshandelt, sollte er den Vorfall unverzüglich seinem Vorgesetzten und der Personalabteilung melden.

6.4. CHANCENGLEICHHEIT

Als Branchenführer müssen wir flexibel, innovativ und kreativ sein und die Standpunkte anderer Menschen verstehen. Die KAN Gruppe ist bestrebt, ihren Beschäftigten und Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, Förderung, Vergütung, Aus- und Weiterbildung. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie eine Führungsrolle einnehmen, indem sie angemessenes Verhalten modellieren.

Im Zweifelsfall - kontaktieren Sie uns über:

- a) per E-Mail: ethics@kan-therm.com
- b) telefonisch: +48 691 253 410