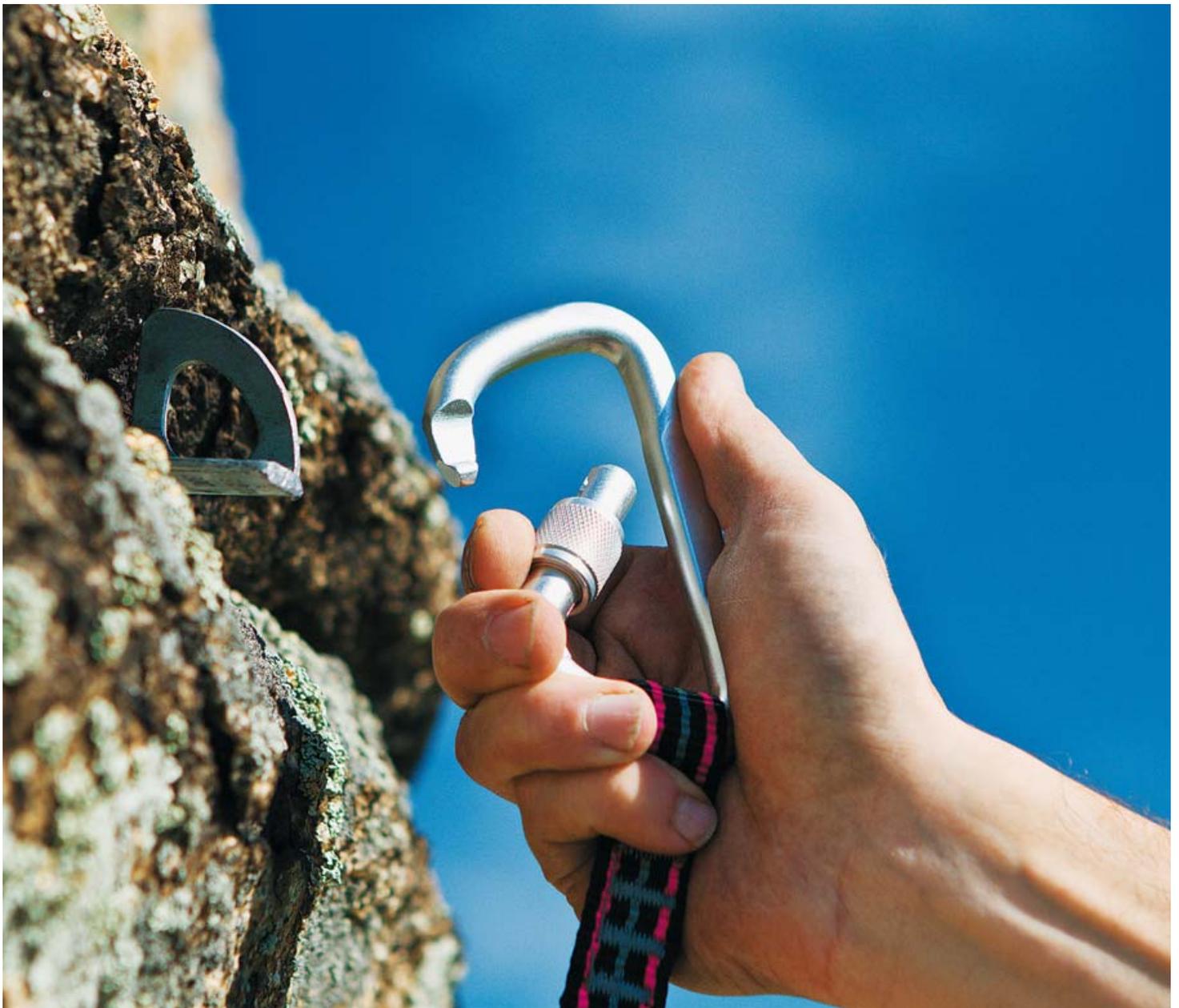


VERSION 2.1 // APRIL 2015  
DEUTSCH

**KION**  
GROUP

# CODE OF COMPLIANCE



MATERIAL HANDLING SOLUTIONS

*Linde*

**STILL**

FENWICK



*Baoli*

**VOLTAS**

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

---

# COMPLIANCE NÜTZT

---

## **1. IHNEN PERSÖNLICH:**

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

## **2. DER KION GROUP:**

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

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

---

# COMPLIANCE SCHÜTZT

---

## **1. SIE PERSÖNLICH:**

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

## **2. DIE KION GROUP:**

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

*Linde*

**STILL**

FENWICK



**STILL**

*Baoli*

**VOLTAS**

---

# VERSCHIEDENE MARKEN –

---

Wer für eine KION Marke arbeitet, setzt sich mit ganzem Herzen für diese Marke ein. Für eine der globalen KION Marken Linde, STILL und Baoli – oder für eine der regionalen KION Marken Fenwick, OM STILL und Voltas. Obwohl jede dieser Marken eine eigene Identität hat, ist jeder Mitarbeiter gleichzeitig Mitarbeiter einer Marke und Mitarbeiter der KION Group.

Jede unserer Marken strebt einen wirtschaftlichen Erfolg an. Gleichzeitig ist jede einzelne Marke für die KION Group insgesamt von Bedeutung. Das gilt besonders auf dem Gebiet Compliance. Jedes Fehlverhalten kann nicht nur bei einer Marke, sondern KION weit Schaden anrichten. Bei allem berechtigten und gewünschten Stolz auf die eigene Marke heißt es deshalb für uns alle bei der KION Group:

---

**GEMEINSAMES  
ZIEL!**

---

<b>Vorwort</b>			
<b>1. Grundsätze unseres Verhaltens</b>	<b>08</b>		
„Am Ende gehört der Erfolg allen“			
Interview mit Udo Töpfl	09		
<b>2. Die KION Group und Compliance</b>	<b>11</b>		
2.1. Bedeutung von Compliance	11		
2.2. Über den KION Group Code of Compliance	11		
Die richtige Orientierung	13		
<b>3. KION Group – Unsere Produkte und Services</b>	<b>14</b>		
Für Qualität und Sicherheit			
Genau hingesehen: Erstteilvergabe	15		
<b>4. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten</b>	<b>16</b>		
4.1. Korruptionsvermeidung und -bekämpfung	16		
Auf der sicheren Seite – Die rote Linie	19		
4.2. Wettbewerbs- und Kartellrecht	20		
4.3. Außenwirtschaftsrecht	21		
4.4. Vermeidung von Interessenkonflikten	21		
„Teure Geschenke sind unüblich geworden.“			
Dean Xie und Joachim Kaffanke im Gespräch	22		
4.5. Zahlungsverkehr und Bekämpfung von Geldwäsche	25		
4.6. Vertragliche Grundlage	26		
4.7. Erwartungen an unsere Geschäftspartner	26		
<b>5. Finanzen, Kapitalmarkt und Öffentlichkeit</b>	<b>28</b>		
5.1. Umsetzung der finanziellen Unternehmensziele	28		
5.2. Finanzdokumentation	28		
Sensible Informationen – besondere Verantwortung			
Interview mit Silvia Sanchez	29		
5.3. Aufbewahrung von Unterlagen	30		
5.4. Unternehmenskommunikation	31		
5.5. Kapitalmarkt-Compliance	32		
<b>6. KION intern</b>	<b>34</b>		
Ein Wettrennen um die Sicherheit			
KION Safety Championship	34		
6.1. Personal	35		
6.2. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	35		
6.3. Umweltschutz	36		
6.4. Vertraulichkeit und Schutz von Geschäftsgeheimnissen	37		
6.5. Datenschutz	38		
„Ein Stück Bequemlichkeit aufgeben“			
Interview mit Faezeh Shokrian	39		
6.6. Sicherheit der IT-Systeme	40		
6.7. Nutzung von Firmeneigentum	41		
<b>7. Arbeit Compliance-Abteilung</b>	<b>42</b>		
Vor allem eine Schutzfunktion	44		
Steinzeitliche Lehrmethoden	46		
Rufnummern der Compliance Hotlines	47		

## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



sich an Regeln zu halten, ist für uns Bestandteil des täglichen Lebens. Das bedeutet: Gesetze einhalten, gesellschaftlichen Konventionen folgen, Höflichkeitsregeln einhalten und vieles mehr. Im Unternehmen hat die Einhaltung von Regeln einen Namen: Compliance. Gemeinsam sind wir verantwortlich dafür, dass jeder die Regeln kennt und befolgen kann. Denn Compliance ist Teil unserer Unternehmenskultur und Fundament für unser erfolgreiches wirtschaftliches Handeln.

Wir sind weltweit mit den Produkten, Dienstleistungen und Lösungen unserer sechs Marken präsent. In Europa ist die KION Group für Gabelstapler und Lagertechnik Marktführer, global die Nummer zwei und in China führender ausländischer Anbieter. Die Basis für unseren Erfolg sind unsere Mitarbeiter, die für unsere Kunden jeden Tag ihr Bestes geben. Ihr täglicher Einsatz und ihre Kreativität sind Herz und Rückgrat der KION Group.

Unsere Kunden sind zufrieden mit Spitzenprodukten, die ihnen in ihrem eigenen Wettbewerb Vorteile verschaffen. Als Mitarbeiter erwarten Sie einen attraktiven Arbeitsplatz bei einem fairen Arbeitgeber. Unsere Aktionäre schätzen die KION Group als verlässliches, solides Unternehmen, dessen Strategie auf vier wesentliche Bereiche abzielt: Wachstum, Profitabilität, Widerstandsfähigkeit und Kapitaleffizienz.

Um unsere Strategie erfolgreich umsetzen zu können, halten wir uns an Regeln – sowohl im internen Umgang miteinander als auch im Verhalten gegenüber anderen Partnern. So beugen wir Missverständnissen vor und sorgen dafür, dass wir unsere ganze Aufmerksamkeit auf unser Geschäft richten können. Was in der Theorie einfach klingt, kann in der Praxis jedoch gelegentlich anspruchsvoll sein. Der Code of Compliance hilft Ihnen dabei, Schwierigkeiten im Voraus zu erkennen und zu lösen, bevor sie zu Problemen werden.

Immer wieder hören wir aus den Medien von Fällen aus Politik und Wirtschaft, in denen es um den Verdacht von Korruption geht. In gewissen Größenordnungen scheinen die Fälle klar zu sein. Aber was ist mit den Graubereichen? Wo fängt Korruption eigentlich an? Ist es bereits Korruption, wenn ein Geschäftspartner dem anderen eine Flasche Wein schenkt? Fest steht eigentlich nur: Wo immer Verdacht entstehen kann, besteht auch die Gefahr von Klagen, Strafen, Schadenersatzforderungen und Rufschädigung. Die Folgen – sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen – sind häufig nicht abzusehen. Genau deshalb wollen wir solche Fälle komplett vermeiden.

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

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

**Gordon Riske**  
Vorsitzender des Vorstands

---

# GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS

---

## KONSTRUKTIVES HANDELN

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

Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung, Integrität, Kundenorientierung sowie Respekt gegenüber Mensch und Umwelt gehören zu den zentralen Werten unserer Unternehmenskultur. Sie bilden damit auch die Grundlage für diesen Verhaltenskodex.

## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

## MENSCHENWÜRDE, MENSCHENRECHTE UND DISKRIMINIERUNGSVERBOT

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

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

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

## GRUNDSÄTZE UNSERER KOMMUNIKATION

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

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

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

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

## FÜHRUNGSKULTUR UND FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

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

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

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

# „AM ENDE GEHÖRT DER ERFOLG ALLEN“

## INTERVIEW MIT UDO TÖPFL

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

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

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

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

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

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

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

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



**KGCC:** Können Sie ein konkretes Beispiel einer Regelung nennen?

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

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

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

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

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

**KGCC:** Zum Abschluss noch eine Frage zur Umsetzung bei der KION Group. Aus Ihrer Erfahrung bei der Feuerwehr:

Was würden Sie der KION Compliance-Abteilung mit auf den Weg geben?

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

# DIE KION GROUP UND COMPLIANCE

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

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

## 2.1.

### BEDEUTUNG VON COMPLIANCE

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

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

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

## 2.2.

### ÜBER DEN KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

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

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

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

## 2.

### DIE KION GROUP UND COMPLIANCE

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

#### GELTUNGSBEREICH

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

#### VERSCHIEDENE MARKEN – GEMEINSAMES ZIEL

Jeder Mitarbeiter einer Tochterfirma ist nicht nur für sein Verhalten dort, sondern auch für sein Verhalten als Mitarbeiter der KION Group verantwortlich. Selbst wenn es für die einzelnen KION Unternehmen heißen mag: „verschiedene Marken“, so heißt es doch auch: „gemeinsames Ziel“. Und das gemeinsame Ziel in Bezug auf Compliance heißt für jeden Mitarbeiter: Schaden von der KION Group einschließlich der konzerneigenen Geschäfte fernhalten durch einwandfreies Verhalten.

#### EINHALTUNG DES KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

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

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

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

#### INTERNATIONALE ABKOMMEN

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

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

# DIE RICHTIGE ORIENTIERUNG

**VIELLEICHT IST IHNEN AUFGEFALLEN**, dass der abgebildete Kompass etwas ungewöhnlich aussieht. Es fehlen Westen, Osten und Süden, und auch die Skala zeigt 400 Einheiten statt der gewohnten 360 Grad. Es handelt sich um einen Gon-Kompass. Entwickelt wurde diese Variante für die Landvermessung. Der Vorteil: Es lässt sich günstiger rechnen, wenn ein rechter Winkel 100 Gon und nicht 90 Grad hat.

Ein Kompass, der uns die Arbeit erleichtert und unmissverständlich sagt: „Da ist Norden.“ So sehen wir den KION Group Code of Compliance. Das ist

besonders wichtig, wenn wir das Gefühl haben, unbekanntes Gelände zu betreten. Denn gerade dann brauchen wir immer eine klare Orientierung.



## GENAUE PRÜFUNG BEI VERSCHIEDENEN RECHTSORDNUNGEN

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

Es gelten folgende Grundregeln:

- Enthält die lokale Rechtsordnung strengere Vorschriften als das deutsche Recht, gelten die lokalen Gesetze und Regelungen.
- Sind weltweit einzelne lokale Gesetze weniger streng als deutsches Recht, kann sich die **KION Group als Konzern** entscheiden, dass eine grundsätzlich strengere Regelung gewünscht, sinnvoll oder rechtlich notwendig ist. Diese Regelungen werden dann in unternehmensinternen Richtlinien und Anweisungen festgelegt und bekanntgegeben.

- Sind lokale Gesetze und Regelungen auf einem Gebiet strenger als das deutsche Recht, passen die **Landesgesellschaften** die internen Richtlinien entsprechend an.
- Die Landesgesellschaften sind auch berechtigt, strengere interne Richtlinien herauszugeben, um örtlichen Gebräuchen oder anderen Überlegungen in angemessener Weise Rechnung zu tragen.
- Richtlinien des Konzerns gelten unternehmensweit, es sei denn, sie würden lokales Recht verletzen oder dazu in Widerspruch stehen.

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

# 3.

---

## KION GROUP – UNSERE PRODUKTE UND SERVICES

---

Die Produkte der KION Tochtergesellschaften sind für unsere Kunden ein wichtiger Baustein zur Optimierung ihrer Prozesse. Kunden entscheiden sich mit dem Kauf eines unserer Produkte für eine langfristige Investition. Ausgezeichnete Qualität und Verlässlichkeit sind deshalb wichtige Entscheidungsfaktoren. Wir entwickeln und produzieren aus der Sicht des Kunden. Linde, STILL, Fenwick, OM STILL, Baoli und Voltas – mit unseren Marken bieten wir eine breite Palette innovativer und zuverlässiger Produkte für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche.

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

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

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

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



01



02



03

## FÜR QUALITÄT UND SICHERHEIT GENAU HINGESEHEN: ERSTTEILFREIGABE

### UNSER WERK IM TSCHECHISCHEN ČESKÝ

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

- 01 Das Achsgehäuse wird auf der Messmaschine platziert
- 02 Daniel Steker gibt Erstteile frei
- 03 Starten der computergestützten Prüfung

# 4.

## UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

### 4.1.

#### KORRUPTIONS- VERMEIDUNG UND -BEKÄMPFUNG

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

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

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

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

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

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

### 4.1.1.

#### ZUWENDUNGEN AN DRITTE

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

**Als Mitarbeiter unseres Unternehmens dürfen Sie Folgendes auf keinen Fall:**

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ jemanden bezahlen</li> <li>■ jemandem etwas geben</li> <li>■ jemandem etwas versprechen</li> </ul>	<b>damit er</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ etwas tut, was er eigentlich nicht tun darf, oder</li> <li>■ etwas schneller oder überhaupt tut, was er ohnehin tun müsste.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ sich von jemandem bezahlen lassen</li> <li>■ sich etwas geben lassen</li> <li>■ sich etwas versprechen lassen</li> </ul>	<b>damit Sie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ etwas tun, was Sie eigentlich nicht tun dürfen, oder</li> <li>■ etwas schneller oder überhaupt tun, was Sie ohnehin tun müssen.</li> </ul>

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

prüfen, ob lokales Recht oder Rechtspraxis einen Höchstbetrag für Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen vorsehen. Diesen Höchstbetrag nehmen sie in ihre innerbetrieblichen Regelungen auf.

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

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

**GESCHENKE**

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

**BEWIRTUNGEN**

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

**VERANSTALTUNGEN**

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

## 4.

### UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Veranstaltung einladen, müssen Sie zwingend auch selbst daran teilnehmen. Einladungen zu Veranstaltungen von der KION Group selbst oder Veranstaltungen, die offiziell von der KION Group gesponsert werden, sind in der Regel erlaubt. Allerdings muss der geschäftliche Anteil überwiegen und der Freizeitanteil darf lediglich von geringer Bedeutung sein.

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

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

### ZUSAMMENARBEIT MIT AMTSTRÄGERN UND STAATLICHE AUFTRÄGE

Der Umgang mit Amtsträgern ist gesetzlich besonders streng geregelt.

Unter **Amtsträgern** versteht man:

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

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

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

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

### SPENDEN UND SPONSORING

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

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



## AUF DER SICHEREN SEITE – DIE ROTE LINIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.

### UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

#### 4.1.2.

### ZUWENDUNGEN VON DRITTEN

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

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

#### GESCHENKE

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

#### EINLADUNGEN UND BEWIRTUNG

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

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

#### KULTURELLE UNTERSCHIEDE

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

Die Voraussetzungen dafür, dass eine Annahme von Zuwendungen zulässig ist, finden Sie in der KION Group Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

## 4.2.

### WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

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

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

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

- Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertriebskanäle, Gewinnmargen, Marktanteile, Investitionen, Strategien
- die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen
- die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen
- Wettbewerbsverzichte

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

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

### 4.3.

## AUSSENWIRTSCHAFTS-RECHT

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

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

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

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

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

### 4.4.

## VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

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

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



# „TEURE GESCHENKE SIND UNÜBLICH GEWORDEN.“

## DEAN XIE UND JOACHIM KAFFANKE IM GESPRÄCH

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

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

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

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

< **DEAN XIE**, Chinese und aufgewachsen in Xiamen, kam 2000 zu Linde China. In den vergangenen 14 Jahren ist er vom Vertriebsmanager zum Regional Director aufgestiegen, dann zum National Sales Director und bekleidet nun die Position des VP Sales & Service bei Linde China. Er leitet außerdem das Projekt KION China 2020 Strategy.

> **JOACHIM KAFFANKE**, ein deutscher Rechtsanwalt, nimmt in der Konzernzentrale der KION Group zwei Funktionen seit 2007 wahr: Als Leiter des Corporate Office kümmert er sich um die Angelegenheiten des Vorstands und des Aufsichtsrats. Außerdem ist er Leiter der Rechtsabteilung des Konzerns.



men und hat großzügigerweise jedem Teammitglied, das an dem Fall gearbeitet hat, eine Flasche davon überreicht.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## KRITERIEN FÜR EINKAUFSENTSCHEIDUNGEN

Einkaufsentscheidungen richten wir am Unternehmensinteresse aus. Dabei kommt es ausschließlich auf objektive Kriterien wie Qualität, Technik, Preis, Produktionsanforderungen oder Logistik an.

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

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

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

## AUSSERBERUFLICHES ENGAGEMENT

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

## NEBENTÄTIGKEITEN

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

## KONKURRENZ ZUR KION GROUP UND IHREN MARKEN

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

## BETEILIGUNG AN DRITTUNTERNEHMEN

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

## 4.5.

# ZAHLUNGSVERKEHR UND BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

## BARZAHLUNGEN

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

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

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

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

## 4.

### UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

- Informieren Sie den lokalen Compliance Representative und die Compliance-Abteilung umgehend, wenn Ihnen ungewöhnliche Zahlungsvorgänge (auch bargeldlos) auffallen oder ein Kunde oder Lieferant auf der Zahlung einer größeren Summe in bar besteht. Zu den ungewöhnlichen Zahlungsvorgängen gehören z. B. mehrere zeitlich dicht aufeinanderfolgende Zahlungen kleinerer Bargeldbeträge durch einen Vertragspartner, die sich auf mehr als EUR 5.000 aufsummieren.
- Für Barzahlung von Summen ab einer Höhe von EUR 15.000 gelten aufgrund der Geldwäschebestimmungen besondere Regelungen – unabhängig von der internen Genehmigung:
  - Der Einzahler oder Überbringer muss anhand gültiger amtlicher Personaldokumente identifiziert werden.
  - Die Aufzeichnungen darüber sind mindestens sechs Jahre aufzubewahren.

Weitere Informationen zum Thema Barzahlungen finden Sie in der KION Group Bargeldrichtlinie.

### BARGELDLOSE ZAHLUNGEN

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

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

## 4.6.

### VERTRAGLICHE GRUNDLAGE

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

## 4.7.

### ERWARTUNGEN AN UNSERE GESCHÄFTSPARTNER

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

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

## COMPLIANCE-GRUNDSÄTZE

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie:

- sich an alle geltenden Gesetze halten,
- auf Korruption verzichten,
- die Menschenrechte achten,
- die Gesetze gegen Kinderarbeit einhalten,
- die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter übernehmen,
- die relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz einhalten und
- ihre Mitarbeiter entsprechend schulen.

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

## HÄNDLER, BERATER UND VERMITTLER

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

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

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

Es gelten folgende Regeln:

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

# 5.

## FINANZEN, KAPITALMARKT UND ÖFFENTLICHKEIT

### 5.1.

#### UMSETZUNG DER FINANZIELLEN UNTER- NEHMENSZIELE

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

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

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

### 5.2.

#### FINANZDOKUMENTATION

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

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

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

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

# SENSIBLE INFORMATIONEN – BESONDERE VERANTWORTUNG

Seit 2012 kümmert sich **SILVIA SANCHEZ** im KION Head Office in Wiesbaden als Manager Investor Relations um die Investoren der KION Group. Sie ist Koordinatorin des KION Capital Markets Clearing Teams (KCMC-Team) und Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um die internen Insiderregelungen und weitere kapitalmarktrechtliche Vorgaben.



## INTERVIEW MIT SILVIA SANCHEZ

**KGCC:** Frau Sanchez, Kapitalmarktrecht klingt nach einem Thema, das die meisten Mitarbeiter gar nicht betrifft. Stimmt das?

**Sanchez:** Das sehe ich ganz anders. Kapitalmarktrecht dient unter anderem dazu, dass alle Aktionäre eines börsennotierten Unternehmens gleich und fair behandelt werden. Und über unser Mitarbeiterbeteiligungsprogramm KEEP sind viele Mitarbeiter mittlerweile selbst Aktionäre der KION Group, sind also direkt betroffen.

Aber auch indirekt können Verstöße unseren Mitarbeitern schaden. Verlieren die Aktionäre das Vertrauen in die KION Group und verkaufen ihre Aktien, würde vermutlich der Kurs sinken. Neben dem Wertverlust für alle verbliebenen Aktionäre wäre es für uns als Unternehmen schwieriger, über die Börse zu günstigen

Bedingungen finanzielle Mittel zu erhalten. Dann sind im schlimmsten Fall sogar Arbeitsplätze gefährdet.

Unsere Mitarbeiter haben also ein gemeinsames Interesse daran, dass die geltenden Spielregeln sauber eingehalten werden.

**KGCC:** Aber es kann doch wohl nicht jeder etwas falsch machen, oder?

**Sanchez:** Theoretisch leider schon. Wir alle bekommen im Rahmen unserer täglichen Arbeit ständig interne Informationen über die KION Group. Das meiste ist unproblematisch. Dass es zum Beispiel einen neuen Code of Compliance gibt, ist keine sensible Information, das kann man anderen erzählen. Bei Finanzzahlen hingegen muss man ganz vorsichtig sein. Über Planungs- und Budgetzahlen oder Informationen zum aktuellen Geschäftsverlauf darf man zum Beispiel auf keinen

Fall mit Unbeteiligten sprechen, manchmal nicht einmal mit Kollegen aus der eigenen Abteilung. Auch große Projekte des Unternehmens müssen immer im Vertraulichen vorbereitet werden.

**KGCC:** Und wenn mal etwas Unvorhergesehenes passiert? Im Geschäftsleben ist ja oft einiges in Bewegung.

**Sanchez:** Wird intern etwas bekannt, das den Kurs der KION Aktie stark beeinflussen kann, muss das KCMC-Team das entweder sofort veröffentlichen oder begründen können, warum es nicht sofort veröffentlicht wird. Und dabei müssen wir auch noch Vertraulichkeit gewährleisten.

**KGCC:** Kann das Management einer Tochtergesellschaft oder einer Niederlassung dann überhaupt noch direkt an die Öffentlichkeit gehen?

**Sanchez:** Das kann man nicht pauschal beantworten. Es bestehen klare Kommunikationsregeln im Konzern zum Thema, wer was und zu welchem Zeitpunkt kommuniziert. Aber auch das Kapitalmarktrecht führt zu Einschränkungen. Das Management einer Unternehmenseinheit kann zum Beispiel nicht einfach ein prestigereiches Projekt ankündigen, ohne vorher mit der Konzernkommunikation der KION Group und dem KCMC-Team gesprochen zu haben. Schließlich wollen wir nicht plötzlich Besuch von der BaFin bekommen.

**KGCC:** BaFin steht für Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Was macht die genau?

**Sanchez:** Die BaFin ist eine vom Finanzministerium eingesetzte Behörde, die kontrolliert, ob Banken, Versicherungen und alle, die Wertpapiere an einer Börse in Deutschland ausgeben, das geltende Kapitalmarktrecht einhalten.

**KGCC:** Die BaFin befasst sich auch mit Insiderhandel. Im KION Group Code of Compliance ist genau erläutert, was ein Insider ist. Zu diesem Thema gibt es besonders viele Regelungen. Ist das nicht übertrieben?

**Sanchez:** Jemand, der mit Themen in Berührung kommt, die den Börsenkurs beeinflussen können, hat eine besondere Verantwortung. Wir unterstützen ihn deshalb mit allen notwendigen Informationen. Insiderhandel ist in bestimmten Fällen sogar eine Straftat und kann mit Freiheitsstrafe geahndet werden.

**KGCC:** Haben Sie ein Beispiel für Insiderhandel zur Hand?

**Sanchez:** 2006 kam die BaFin einem Manager eines großen deutschen Unternehmens auf die Schliche. Er hatte einem Freund zwei Jahre lang immer wieder wichtige interne Informationen mitgeteilt – natürlich vor ihrer Veröffentlichung. Beide wussten aus diesen Insiderinformationen ihre Schlüsse zu ziehen und haben auf

die Aktie des Unternehmens gewettet. Sie haben also Aktien gekauft, verkauft oder auch nur Optionen gezeichnet, je nachdem was für eine Kursentwicklung zu erwarten war. Das hat ihnen zunächst saftige Gewinne eingebracht. Das Unternehmen kündigte dem Manager umgehend, und er wurde im anschließenden Strafverfahren zu 15 Monaten Haft auf Bewährung verurteilt.

**KGCC:** Verstehe. Schade. Ich dachte, Sie hätten vielleicht einen Tipp für mich. KION Aktien kaufen oder nicht?

**Sanchez:** Das tut mir leid. Das müssen Sie ganz allein entscheiden. Ohne Insiderwissen.

**KGCC:** Frau Sanchez, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

**Wenn Sie unsicher sind, wie vertraulich eine Information behandelt werden muss, können Sie sich jederzeit unter [kcmc-team@kiongroup.com](mailto:kcmc-team@kiongroup.com) an das KCMC-Team wenden.**

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

Bitte unterstützen Sie unsere Mitarbeiter aus den Abteilungen Rechnungswesen, Controlling und Internal Audit bei ihrer Arbeit.

In besonderer Weise sind Mitarbeiter in Bezug auf die Reisekostenrichtlinie von der Dokumentationspflicht betroffen. Hier sind Mitarbeiter in ihrem eigenen Interesse zu großer Sorgfalt angehalten, da es um Beträge geht, die sie privat auslegen. Kosten, die die Richtlinie nicht abdeckt, können grundsätzlich nicht erstattet werden.

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

## 5.3.

# AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN

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

Das bedeutet unter anderem:

- Wir bewahren alle Unterlagen mindestens so lange auf, wie gesetzliche und behördliche Vorschriften, bestehende Genehmigungen und Ähnliches es verlangen.
- Wir bewahren Unterlagen so auf, dass sie bei Bedarf zeitnah und vollständig auffindbar sind. Nur so ist der Schutz des Unternehmens gewährleistet.

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

Diese Regeln betreffen alle Abteilungen und Funktionen der KION Group.

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

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

## 5.4. UNTERNEHMENS- KOMMUNIKATION

### ERSCHEINUNGSBILD IN DER ÖFFENTLICH- KEIT UND CORPORATE IDENTITY

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

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

### UMGANG MIT MEDIEN

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

### SOCIAL MEDIA

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

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

## 5.

### FINANZEN, KAPITALMARKT UND ÖFFENTLICHKEIT

Einige wichtige Regeln sind:

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

#### VERÖFFENTLICHUNGEN

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

## 5.5.

### KAPITALMARKT- COMPLIANCE

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

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

#### INFORMATIONEN ZUR FINANZIELLEN LAGE

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

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

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

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

#### ALLGEMEINE BERICHTSPFLICHTEN

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

## INSIDERRECHT

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

Für Insiderinformationen gelten vier Prinzipien:

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

Diese Regelungen gelten für Aktien und Anleihen der KION GROUP AG, aber natürlich auch für die Aktien anderer börsennotierter Unternehmen.

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

## AD-HOC-MELDUNGEN

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

## DIRECTORS' DEALINGS

Die Regelungen zu sogenannten Directors' Dealings gelten nicht für ein Unternehmen, sondern für die betroffenen Einzelpersonen als Privatperson. Als Director im Sinne der Regelung gelten die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sowie alle Führungskräfte, die durch ihre Aufgabe im Unternehmen regelmäßig Zugang zu Insiderinformationen haben und zu wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ermächtigt sind.

Wer zu diesem Personenkreis gehört und mit Wertpapieren handelt, muss jede Transaktion mit KION Aktien und jede Transaktion mit Finanzinstrumenten, die sich auf KION Aktien beziehen, an die KION GROUP AG und an die BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) melden, wenn der Betrag im Kalenderjahr EUR 5.000 erreicht oder übersteigt. Die Verpflichtung zur Meldung besteht darüber hinaus auch für nahestehende Personen wie Ehepartner oder Kinder.

# EIN WETTRENNEN UM DIE SICHERHEIT

## KION SAFETY CHAMPIONSHIP

01

### VON BESTEHENDEN VORBILDlichen PROZESSEN – auch Best Practises genannt –

lernen: Das ist ein wichtiger Aspekt aller Bemühungen zum Thema HSE. HSE steht für Health Safety Environment, also Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. Auch in diesem Bereich sucht die KION Group immer nach weiteren Möglichkeiten, Bewusstsein zu schaffen und Verhalten zu verbessern. Ein Beispiel: Das Programm zur Arbeitssicherheit, KION Safety Championship. Hier konkurrieren Teams an den Standorten intern um die Weiterentwicklung ihrer Sicherheitskultur. Das schafft einen Anreiz für jeden persönlich: Teilnehmende Teams können ein Guthaben gewinnen, zum Beispiel für ein gemeinsames Grillfest. Dadurch steigt auch das Sicherheitsbewusstsein. Mitarbeiter halten sich nun noch genauer an die Sicherheitsregeln und es geschehen weniger Unfälle. Im Jahr 2014 haben sich die HSE-Kennzahlen durch KION Safety Championship deutlich verbessert.

01 Paul Green, KION HSE Manager, besucht einen Standort  
02 Bodenmarkierungen trennen Fußwege von Fahrwegen und helfen so, Unfälle zu verhindern



---

# KION INTERN

---

## 6.1.

### PERSONAL

#### FAIRE BEDINGUNGEN

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

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

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

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

#### ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

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

## 6.2.

### GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

#### GEMEINSAME VERANTWORTUNG

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

#### EINHALTUNG DER SCHUTZVORSCHRIFTEN

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

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

## 6.

KION  
INTERN

### ARBEITSUNFÄLLE

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

### BESONDERS SCHUTZBEDÜRFTIGE MITARBEITER

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

### UMGANG MIT RAUSCHMITTELN

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

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

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

### HILFSANGEBOTE

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

### SCHUTZ VON NICHTRAUCHERN

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

### SCHUTZ VOR INFEKTIONSKRANKHEITEN

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

## 6.3.

## UMWELTSCHUTZ

### BEKENNTNIS ZUM UMWELTSCHUTZ

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

### MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER UMWELT

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

## ERLAUBNISSE UND GENEHMIGUNGEN

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

## VERHÄLTNIS ZU AUFSICHTSBEHÖRDEN

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

## REDUZIERUNG VON UMWELTBELASTUNGEN

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

## ABFÄLLE

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

## UMWELTBERICHT

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

## 6.4.

## VERTRAULICHKEIT UND SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN

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

## VERTRAULICHKEIT

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

## SCHUTZ VON INFORMATIONEN – SORGFALT

Vertrauliche Informationen können sich in Dokumenten, auf Ihrem Mobiltelefon oder Notebook, auf einem USB-Stick, in E-Mails oder auch lediglich in Ihrem Kopf befinden. Lassen Sie Geschäftsunterlagen und Datenträger niemals unbeaufsichtigt, verwahren Sie diese sicher und melden Sie unverzüglich den Verlust. Wenn Sie sich in der Öffentlichkeit über Geschäftliches unterhalten, könnten andere mithören. Auskünfte am Telefon bergen die Gefahr, dass Sie Auskünfte an Unberechtigte erteilen, da Sie die Identität nicht überprüfen können. Vermeiden Sie es auf Geschäftsreisen sensible Informationen wie z. B. geplante geschäftliche Aktivitäten, Unternehmenszahlen und Strategien über

## 6.

### KION INTERN

das Telefon oder Mobiltelefon auszutauschen und vermeiden Sie die Nutzung von Hotspots und WLAN an öffentlichen Plätzen und in Hotels. Hier ist besondere Vorsicht geboten, da nicht immer die Sicherheit der Verbindungen gewährleistet ist. Ganz gleich wie eine Information in falsche Hände fällt: Der Schaden für unser Unternehmen kann immer groß sein.

#### SCHUTZ VON INFORMATIONEN – TECHNISCHE UND ORGANISATORISCHE VORKEHRUNGEN

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

#### UNTERNEHMENSINTERESSE

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

## 6.5.

### DATENSCHUTZ

Datenschutz ist für uns ein wichtiges Anliegen. Als Teilbereich der Informationssicherheit gewährleistet Datenschutz das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und den Schutz der Privatsphäre. Wirksamer Datenschutz bedeutet, dass jeder Mensch selbst darüber entscheiden kann, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen. Gerade im Zuge der weltweiten Vernetzung und der zunehmenden Digitalisierung von Informationen wird dieser Schutz immer wichtiger. Besonders gefährdet sind personenbezogene Daten, die in elektronischer Form vorliegen. Sie bergen immer das Risiko, dass sie in falsche Hände gelangen oder zweckentfremdet werden.

Für die KION Group als global agierendes Unternehmen ist es eine Herausforderung, ein angemessenes Datenschutzniveau in allen Gesellschaften zu gewährleisten, da sich die Bestimmungen von Land zu Land zum Teil erheblich unterscheiden. Wir werden daher auf der Basis des europäischen Datenschutzrechts für unsere Gesellschaften einen einheitlichen Standard definieren, um die Persönlichkeitsrechte von unseren Mitarbeitern, Kollegen und Kunden zu wahren.

#### EXTERNES INTERESSE AN DATENSCHUTZ

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

Die Bestimmungen des Datenschutzes sind sehr komplex und unterliegen aufgrund des technischen Fortschritts dynamischen Veränderungen. Wir unterstützen Sie bei der Einhaltung der Vorgaben, die den Umgang mit personenbezogenen Daten betreffen. Wenden Sie sich bei Fragen oder sofern Sie Unterstützung benötigen an den zuständigen Datenschutzbeauftragten oder an die Datenschutzkoordinatoren.

#### GRUNDPRINZIPIEN

Einige Grundgedanken des Datenschutzes sind:

##### TRANSPARENZ

Jeder muss wissen, wem welche seiner Daten vorliegen und zu welchem Zweck sie verwendet werden. Die Betroffenen sind daher über die Verarbeitung ihrer Daten zu informieren.

##### ZWECKBINDUNG

Das Prinzip der Zweckbindung besagt, dass personenbezogene Daten nur für genau den Zweck verwendet werden dürfen, für den man sie erhoben hat. Eine Zweckänderung bedarf einer neuen rechtlichen Grundlage oder der Zustimmung des Betroffenen. In manchen Ländern, beispielsweise in Deutschland, müssen zudem Arbeitnehmervertreter der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten zustimmen.

# „EIN STÜCK BEQUEMLICHKEIT AUFGEBEN“

## INTERVIEW MIT FAEZEH SHOKRIAN



**FAEZEH SHOKRIAN** ist IT- und Rechtsexpertin und seit 2011 als Datenschutzbeauftragte für die KION Group tätig. Sie gestaltet Unternehmensprozesse so, dass sie datenschutzkonform sind. Außerdem berät sie die Geschäftsführung zu diesem Thema und unterstützt alle Kollegen im Umgang mit persönlichen Daten von Mitarbeitern und Kunden. Sie sagt: „Datenschutz bedeutet für mich persönlich, mit sensiblen Informationen verantwortungsvoll umzugehen und die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen zu respektieren.“

**KGCC:** Frau Shokrian, ist Datenschutz im Zeitalter von Facebook und Twitter, von Big Data und automatischer Gesichtserkennung nicht ein überholtes Konzept?

**Shokrian:** Datenschutz hat gerade im Zeitalter sozialer Medien an Bedeutung gewonnen. Weite Teile der Bevölkerung

haben erst durch Facebook und Co. gemerkt, wie wichtig es ist, sich über Datenschutz Gedanken zu machen. Digitalisierte Daten können viel einfacher übertragen und zusammengeführt werden. Die Datenschutzgesetze gibt es aber zum Beispiel in Deutschland schon seit mehr als 30 Jahren. Und das deutsche Datenschutzrecht hat sich zu einem regelrechten Exportschlager entwickelt. Es war nicht nur die Basis für die europäische Datenschutzrichtlinie, sondern wird auch weltweit als Grundlage für nationale Datenschutzgesetze verwendet.

**KGCC:** „Wer nichts zu verbergen hat, hat auch nichts zu befürchten“. So wird oft gegen Datenschutz argumentiert. Was sagen Sie dazu?

**Shokrian:** Sie haben Recht, vor ein paar Jahren musste ich mir als Datenschutzbeauftragte diesen Satz oft anhören. Die Leute merken aber jetzt immer mehr, dass selbst vermeintlich „harmlose Informationen“ dazu verwendet werden

können, ihren Alltag zu beeinflussen. Ein Beispiel: Ihre Suchanfragen im Internet werden so vernetzt, dass ein persönliches Profil entsteht. Dann bekommen Sie Werbung oder Empfehlungen angezeigt, die auf Sie zugeschnitten sind. Manche nervt das, andere finden es hilfreich. Klingt noch harmlos. Aber jetzt stellen Sie sich diese Profilbildung mit Kreditkartendaten und sonstigen Onlinekäufen vor. Wenn jemand da ein paarmal etwas nachlässig beim Bezahlen ist, sagt sein Profil – das er selbst nicht einmal kennt – einem Anbieter: Achtung, dieser Kunde ist nicht kreditwürdig. Das ist schon deutlich weniger harmlos. Solche Fälle gibt es und sie zeigen, wie wichtig es ist, Datenschutz wirksam durchzusetzen.

Unabhängig von den alltäglichen Dingen sind es die Lehren aus der Vergangenheit, die maßgeblich zu der Entwicklung des Datenschutzes beigetragen haben. In den letzten Jahren konnte man sehr gut beobachten, wie Staaten plötzlich zu

Krisengebieten werden und was für eine Rolle hier die digitalen Medien spielen. Sie können sich vorstellen, was ein Zugriff auf digital festgehaltene Gedanken und Meinungen in einem Land bedeutet, in dem die Rechte des Einzelnen keinen großen Stellenwert haben.

**KGCC:** Der deutsche Bundespräsident Joachim Gauck hat einmal gesagt, Datenschützer können keine Daten schützen, sie können allenfalls kontrollieren, ob Daten hinreichend geschützt werden. Würden Sie das unterschreiben?

**Shokrian:** Ich denke, er hat teilweise Recht. Datenschützer müssen sensibilisieren und dafür sorgen, dass Sicherheitsmechanismen eingeführt werden, die den Schutz der Daten gewährleisten. Sie können hinwirken oder sanktionieren. Daten schützen kann der Betroffene selbst am besten, auch wenn das mittlerweile gar nicht mehr so einfach ist. Man muss dafür ein Stück weit seine eigene

Bequemlichkeit aufgeben und bestimmte Abläufe hinterfragen, die sich im Alltag oder im Geschäftsleben etabliert haben. Oft höre ich: „Bisher hat sich keiner beschwert, dass wir die Daten abgefragt haben. Sie sind die Erste.“ Wenn mehr Menschen den Sinn von massenhaften Datensammlungen hinterfragen würden, wäre auch der Druck auf Staat und Wirtschaft größer, datenschutzrechtliche Anforderungen einzuhalten. Die Dinge lassen sich aber durchaus ändern. Denken Sie an die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs. Erstes Stichwort: Vorratsdatenspeicherung. Der Staat darf nicht einfach personenbezogene Daten – vor allem Verbindungsdaten – speichern, und zwar nur für den Fall, dass sie vielleicht mal gebraucht werden. Zweites Stichwort: Google. Die Menschen haben nun das Recht, bei Google Daten löschen zu lassen, um dort nicht mehr auffindbar zu sein.

**KGCC:** Was ist der größte Irrtum zum Thema Datenschutz?

**Shokrian:** Für den größten Irrtum halte ich diesen: Wer sich an Datenschutz hält, hat einen wirtschaftlichen Nachteil.

Sicher bedeuten Informationen über Vertragspartner, Arbeitnehmer oder Verbraucher einen Vorteil für denjenigen, der sie besitzt. Aber wenn diese Informationen ohne Wissen und Wollen der Betroffenen gesammelt und genutzt werden, hat das langfristige Folgen: Bürger, Kunden und Mitarbeiter verlieren das Vertrauen in den Staat, in Anbieter, in ihren Arbeitgeber. Vertrauen ist aber die wichtigste Basis für gegenseitigen Respekt, für das Erreichen gemeinsamer Ziele und für eine wirtschaftlich erfolgreiche Zusammenarbeit.

## ERLAUBNISVORBEHALT UND NEED-TO-KNOW-PRINZIP

Man darf personenbezogene Daten nur erheben, verarbeiten und speichern, wenn man dazu aufgrund eines Gesetzes berechtigt ist und wenn die Daten für die Erreichung des Zwecks erforderlich sind oder der Betroffene eine Einwilligung erteilt hat. Personenbezogene Daten auf Vorrat zu speichern, um sie bei einem möglichen späteren Bedarf nicht noch einmal erheben zu müssen, ist nicht gestattet. Ein Mitarbeiter darf nur dann Zugriff auf solche Daten haben, wenn er sie aktuell zur Erfüllung einer konkreten Aufgabe benötigt. Er unterliegt dem Need-to-know-Prinzip.

## DATENSPARSAMKEIT UND DATENVERMEIDUNG

Von den grundsätzlich erforderlichen personenbezogenen Daten dürfen nur genau diejenigen erhoben und gespeichert werden, die man für die gerade geplante Anwendung braucht. Daten, die in diesem Sinne nicht mehr benötigt werden, müssen umgehend gelöscht werden.

## 6.6.

# SICHERHEIT DER IT-SYSTEME

## BEDEUTUNG DER IT UND SACHGEMÄSSE NUTZUNG

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

## SCHUTZ GEGEN ZUGRIFF VON AUSSEN

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

## SCHUTZ GEGEN UNBERECHTIGTEN ZUGRIFF VON INNEN

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

## VERWENDUNG NEUER SOFTWARE

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

## VERWENDUNG EXTERNER ZUGÄNGE

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

## PRIVATE NUTZUNG

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

## 6.7.

## NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM

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

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

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

# ARBEIT COMPLIANCE-ABTEILUNG

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

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

## GEMEINSAME AUFGABE COMPLIANCE

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

## DIE KION GROUP COMPLIANCE-ABTEILUNG

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

Ihre Tätigkeiten umfassen unter anderem:

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

## DAS KION GROUP COMPLIANCE TEAM

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

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

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

## UMGANG MIT VERSTÖSSEN

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

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

- <http://intranet.kion.grp/de/compliance> (für Deutschland)
- <http://intranet.kion.grp/en/compliance> (international)

Im Intranet finden Sie am gleichen Ort auch die Kontaktdaten der Mitglieder des KION Group Compliance Committee.

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

## UMGANG MIT BESCHWERDEN

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

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

## COMPLIANCE WEBSITE

Besuchen Sie die KION Group Compliance Website im KION live Intranet unter **<http://intranet.kion.grp/de/compliance>**. Dort finden Sie weitere Informationen und die Kontaktdaten der Ansprechpartner in der Compliance-Abteilung, der Mitglieder des KION Group Compliance Teams und der Mitglieder des KION Group Compliance Committee.



## VOR ALLEM EINE SCHUTZFUNKTION

### WER IN EINEM UNTERNEHMEN WIE DER KION GROUP ARBEITET,

sieht sich einer Vielzahl von Regeln und Erwartungen gegenüber. Die KION Group unterstützt ihre Mitarbeiter dabei, diesen Erwartungen zu entsprechen und Fehlverhalten zu vermeiden. Diese wichtige Aufgabe übernimmt die KION Compliance-Abteilung in Wiesbaden. Sie besteht zurzeit aus dem Chief Compliance Officer und zwei Corporate Compliance Officers, die auf eine langjährige Erfahrung bei KION und in anderen Unternehmen zurückschauen. Um in dem weltweit verzweigten Unternehmen auch jeden Mitarbeiter gut zu erreichen, entsteht gerade das KION Compliance Team. Dem gehören neben den drei Wiesbadenern auch

Mitarbeiter in den Regionen, Marken und Tochtergesellschaften an. Sie sind dort Ansprechpartner zum Thema Compliance. Das Compliance Team wird etwa 20 Kollegen aus verschiedenen Arbeitsbereichen wie z. B. Finanzen, Einkauf oder HR umfassen. Sie widmen dieser Aufgabe dann einen Teil ihrer Arbeitszeit.

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

### WIE KANN EIN MITARBEITER EINEN VERSTOSS MELDEN?

„Zuerst soll ein Mitarbeiter zu seinem Vorgesetzten gehen und ihn informieren, was für ein – zu diesem Zeitpunkt müssen wir ja noch sagen: mögliches – Fehlverhalten er beobachtet hat“, sagt Petra Schack. Sie ist neben Eva Kessler eine der beiden Corporate Compliance Officer bei der KION Group. „Der Umgang mit solchen Meldungen gehört zu den Aufgaben jedes Vorgesetzten. Oft lässt sich der Vorfall schon auf dieser Ebene klären.“ Ist das nicht der Fall, macht entweder der Mitarbeiter allein oder zusammen mit dem Vorgesetzten eine Meldung.

## < AKTIV ZUM THEMA COMPLIANCE – von links nach rechts:

Assistentin Monika Duben, Beata Scheer, Compliance Representative für Linde Material Handling, Chief Compliance Officer Ruth Schorn und Compliance Officer Petra Schack. Nicht im Bild: Compliance Officer Eva Kessler.

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

### WAS GESCHIEHT NACH DER MELDUNG?

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

fehlen dem jeweiligen Vorgesetzten eine entsprechende Sanktion, die wir mit der lokalen Personalabteilung abstimmen.“

„Soweit es sich nicht gerade um Straftaten handelt“, sagt Petra Schack, „geschehen die allermeisten Compliance-Verstöße aus Unkenntnis. Das können wir hier aus unserer Erfahrung sagen. Deshalb schulen wir unsere Kollegen und versuchen, sie so umfassend wie möglich zu informieren. Jeder soll wissen, was von ihm erwartet wird und wie er Fehler vermeiden kann.“

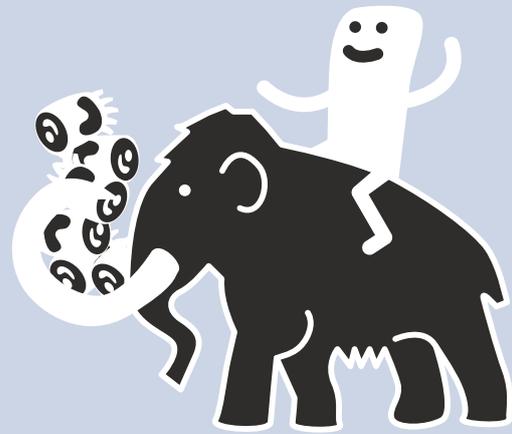
### WIE GEHT DIE KION GROUP MIT DEN BETROFFENEN UM?

Im Fall einer Meldung sind zwei Personen besonders betroffen: Derjenige, der gemeldet hat, und der, der gemeldet worden ist. „Ganz wichtig ist es, das Persönlichkeitsrecht von beiden zu wahren“, erklärt Beata Scheer, die das Thema Compliance bei Linde Material Handling vertritt. „Das beinhaltet absolute Vertraulichkeit, denn es darf niemand an den Pranger gestellt werden.“ Und auch die Aufklärung muss mit größtem Fingerspitzengefühl gehandhabt werden. Dazu bemerkt Ruth Schorn: „Dies ist eine delikate Aufgabe, die äußerste Diskretion erfordert. Oft können wir ja nicht den Verantwortlichen für die betroffene Unternehmenseinheit und den von der Meldung betroffenen Mitarbeiter direkt auf die Meldung des angeblichen Fehlverhaltens ansprechen. In der Regel müssen wir uns erst einmal ein unabhängiges Bild von den Umständen machen. Und es gilt natürlich die Unschuldsvermutung: Bis zum Beweis des Gegenteils ist davon auszugehen, dass der betroffene Mitarbeiter sich regelkonform verhalten hat.“

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

Selbstverständlich wird auch auf Datenschutz geachtet. „Alle personenbezogenen Daten behandeln wir vertraulich. Nur die mit der Meldung befassten Personen haben Zugriff“, betont Petra Schack, „und am Ende des Verfahrens werden die Daten des Betroffenen – etwa Name oder E-Mail-Adresse – gelöscht oder geschwärzt.“

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



## STEINZEITLICHE LEHRMETHODEN

**TREFFEN SICH ZWEI STEINZEIT-MENSCHEN** in der Sauna und plaudern über die neueste Generation der Förderlasttiere ... Slapstick? Ein wenig schon. Dafür aber mit ernstem Hintergrund und hohem Anspruch: Innerhalb der nächsten Jahre sollen die Mitarbeiter der KION Group weltweit dieselben Compliance-Inhalte kennenlernen, verstehen und sich zu eigen machen. Das Thema heißt KION Group Code of Compliance. Das Lehrmittel heißt E-Learning.

„Die Einhaltung eines gemeinsamen Verhaltenskodex ist für uns als börsennotiertes Unternehmen besonders wichtig“, erklärt Petra Schack, Compliance Officer und verantwortlich für das E-Learning zum KION Group Code of Compliance. „Unser Ziel: Die Mitarbeiter der KION Group kennen die maßgeblichen Verhaltensregeln. Dazu reicht es nicht, die Broschüre auszuhändigen. Wir müssen die Mitarbeiter schulen und aktiv einbinden.“

Für Mitarbeiter ohne PC-Zugang wird das Compliance Team Präsenztrainings organisieren.

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

## RUFNUMMERN DER COMPLIANCE HOTLINES

LAND	KOSTENLOSE RUFNUMMER
Ägypten	0800 000 00 23
Argentinien	0800 6662603
Australien	1800 121 889
Belgien	0800 71025
Brasilien	0800 891 8807
Bulgarien	00800 110 44 74
Chile	123 002 004 12
China	10800 152 2112
Dänemark	8088 4368
Deutschland	0800 182 3246
Estland	800 00 44 265
Finnland	0800 116773
Frankreich	0800 900240
Griechenland	00800 4414 5735
Großbritannien und Nordirland	0800 374199
Hawaii	1866 293 2604
Hongkong	800 930770
Island	800 82 79
Indien	000 800 440 1286
Indonesien	007 8030 114626
Irland	1800 567 014
Italien	800 783776
Japan	00531 78 0023
Kanada	1888 268 5816
Kolumbien	01800-944 4796
Kroatien	0 800 222 845
Lettland	800 26 70
Litauen	8800 30 444
Luxemburg	8002 4450
Malaysia	1800 885 530
Malta	800 62404
Mexiko	01800 123 0193

LAND	KOSTENLOSE RUFNUMMER
Neuseeland	0800 443 816
Niederlande	0800 022 9026
Norwegen	800 14870
Österreich	0800 281700
Philippinen	1800 1441 0948
Polen	00800 442 1245
Portugal	800 880 374
Puerto Rico	1866 293 1804
Rumänien	08008 94440
Russland (im Netz der Rostelecom)	810 800 260 81044
Saudi-Arabien	800 844 0172
Schweden	0200 285415
Schweiz	0800 563823
Singapur	800 4411 140
Slowakei	0800 004461
Slowenien	0800 80886
Spanien	900 944401
Sri Lanka	011 244 5413 (Anrufe aus Colombo ohne 011)
Südafrika	0800 990520
Südkorea	00308 442074
Taiwan	0080 10 44202
Thailand	001 800 442 078
Tschechische Republik	800 142 428
Türkei	00800 4488 29578
Ungarn	06800 14863
USA	1877 533 5310
Venezuela	0800 100 3199
VAE (Vereinigte Arabische Emirate)	8000 44 138 73
Zypern	800 95207

## KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

Herausgeber:

KION GROUP AG  
Corporate Compliance  
Postfach 4020  
65030 Wiesbaden  
Deutschland  
Telefon: +49 (0) 611.770-489  
[www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)

