

Verhaltenskodex der KAP AG

Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung	1
2	Erwartungen im KAP-Konzern	1
2.1	Soziale Verantwortung	1
▪	Ausschluss von Zwangsarbeit und Sklaverei	1
▪	Verbot der Kinderarbeit	2
▪	Angemessener Lohn	2
▪	Arbeitszeiten.....	2
▪	Vereinigungsfreiheit	2
▪	Verbot von Diskriminierung und Ungleichbehandlung	3
▪	Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	3
▪	Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen	3
▪	Umgang mit Konfliktmineralien.....	3
▪	Beschwerdeverfahren	3
2.2.	Ökologische Verantwortung	4
▪	Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser	4
▪	Umgang mit Luft- und Lärmemissionen	4
▪	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen	4
▪	Reduktion des Verbrauchs von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen	4
▪	Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz.....	5
▪	Artenvielfalt und Tierschutz.....	5
2.3	Ethische Verantwortung.....	5
▪	Interessenkonflikte.....	5
▪	Unabhängigkeit.....	5
▪	Fairer und freier Wettbewerb	5
▪	Integrität im Geschäftsverkehr.....	5
▪	Ausfuhrkontrollen und Sanktionen	6

▪	Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	6
▪	Schutz vertraulicher Informationen	6
▪	Geistiges Eigentum und Plagiate	6
▪	Dokumentation.....	6
3	Maßnahmen im Fall von Verstößen.....	6
4	Inkrafttreten	7

Verhaltenskodex

1 Zielsetzung

Die KAP AG und deren Tochtergesellschaften (nachfolgend zusammen „KAP-Konzern“ oder „Unternehmen“) bekennen sich zu einer ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der nachstehende Verhaltenskodex präzisiert die grundlegenden Anforderungen an das Verhalten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters an eine verantwortungsvolle, ethische und nachhaltige Geschäftstätigkeit und bildet die Grundlage für eine erfolgreiche zukünftige Zusammenarbeit innerhalb des gesamten KAP-Konzerns.

Seine Regelungen stellen die länder-, gesellschafts- und rechtsordnungsübergreifenden Mindeststandards für ethisch, sozial und ökologisch bewusstes Verhalten innerhalb des KAP-Konzerns dar. Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen aller Beteiligten sind durch nichts zu ersetzen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Regeln kennen und uns der Auswirkungen einer jeden Handlung oder Entscheidung bewusst sind.

Als internationaler Konzern sind wir verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften aller Regionen und Länder, in denen wir tätig sind, um unsere Gesellschaft vor möglichen Schäden zu bewahren und integer zu handeln.

Beispielhaft umfasst dies:

- ethisch einwandfreies Verhalten im Unternehmen und im Umgang mit externen Geschäftspartnern und Behörden,
- die Beachtung aller relevanten Rechtsvorschriften im In- und Ausland,
- die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Sanktions- und Embargobestimmungen,
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Beachtung der Menschenrechte, Umwelt und der sozialen Normen.

Für unseren Vorstand sowie die Geschäftsführungen unserer Tochtergesellschaften resultiert hieraus die Pflicht, Vorbild zu sein und diesen Anspruch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend auch „Beschäftigten“ oder „Mitarbeitenden“) glaubhaft vorzuleben. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Beschäftigten alle für sie relevanten Rechtsvorschriften und internen Richtlinien kennen und einhalten.

Unsere Kunden, Gesellschafter, Beschäftigten, Lieferanten und Geschäftspartner bringen uns ihr Vertrauen entgegen. Dies verpflichtet uns zu einem offenen Umgang sowie zu transparenter interner und externer Kommunikation. Wir sind uns der hieraus entstehenden Verantwortung bewusst.

Bei der Gewinnung neuer Kunden beachten wir stets geltendes Recht. Informationen werden der Öffentlichkeit unter Berücksichtigung international anerkannter Corporate-Governance-Standards zugänglich gemacht.

Im KAP-Konzern mitzuarbeiten bedeutet, die Rechte anderer zu respektieren und beruflich sowie privat alles zu vermeiden, was der Gesellschaft und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaden könnte. Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung, weder intern noch in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

2 Erwartungen im KAP-Konzern

Wir erwarten, dass im KAP-Konzern alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die nachfolgenden Erwartungen eingehalten und diese angemessen adressiert werden.

2.1 Soziale Verantwortung

- **Ausschluss von Zwangsarbeit und Sklaverei**

Das Unternehmen muss geeignete und angemessene Maßnahmen ergreifen, um jede Form der Zwangsarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder

anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im eigenen Geschäftsbereich zu unterbinden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen.

Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden.

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

- **Verbot der Kinderarbeit**

Der KAP-Konzern hält sich an die Vorgaben aus den Übereinkommen der „International Labour Organization“ der Vereinten Nationen zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von Kindern. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in keinem Fall unter 15 Jahren liegen.

Wenn Kinder unterhalb dieses Alters bei der Arbeit angetroffen werden, hat der KAP-Konzern die Maßnahmen zu dokumentieren, die unverzüglich zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen.

Ebenso dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die voraussichtlich gefährlich für ihr Leben, ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit sind. Besondere lokale Schutzvorschriften sind einzuhalten.

- **Angemessener Lohn**

Das Unternehmen entrichtet seinen Mitarbeitenden einen angemessenen Lohn für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden. Dieser muss mindestens dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Die örtlichen Lebenshaltungskosten der Mitarbeitenden und ihrer Familienangehörigen sowie die örtlichen Leistungen der sozialen Sicherheit sollen dabei berücksichtigt werden.

Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden übersteigen. Den Mitarbeitenden sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren.

Der KAP-Konzern verpflichtet sich, die Mitarbeitenden direkt, vollständig und pünktlich zu bezahlen; Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten.

- **Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen.

Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Den Mitarbeitenden ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden, vorbehaltlich strengerer geltender Gesetze, nicht regelmäßig überschreiten.

- **Vereinigungsfreiheit**

Der KAP-Konzern respektiert das Recht seiner Mitarbeitenden, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken.

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind den Mitarbeitenden alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen.

Die Vertreter von Mitarbeitenden sind vor Diskriminierung zu schützen. Mitarbeitende dürfen nicht aufgrund der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft diskriminiert werden. Ihren Vertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

- **Verbot von Diskriminierung und Ungleichbehandlung**

Der KAP-Konzern stellt sicher, dass jede Form von Diskriminierung, Einschüchterung oder Belästigung im Arbeitsumfeld unterlassen wird. Des Weiteren ist die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für die Ungleichbehandlung aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Das Unternehmen setzt sich für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ein.

- **Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der KAP-Konzern ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen.

Das Unternehmen trifft geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden.

Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Mitarbeitenden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie entsprechende Maßnahmen geschult und unterwiesen.

Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie der Zugang zu saubereren sanitären Einrichtungen ermöglicht.

- **Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen**

Der KAP-Konzern wird nicht die legitimen Rechte an Land, Wäldern oder Gewässern entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen, insbesondere von Minderheiten und indigenen Völkern, sichert.

Der KAP-Konzern wird schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch vermeiden, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

- **Umgang mit Konfliktmineralien**

Der KAP-Konzern nutzt nur solche Schmelzhütten oder Raffinerien für Zinn, Wolfram, Tantal, deren Erze und Gold, die die Anforderungen des „OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ erfüllen und von der Responsible Mineral Initiative (RMI) (www.responsiblemineralsinitiative.org) oder vergleichbaren Organisationen geprüft wurden.

- **Beschwerdeverfahren**

Der KAP-Konzern richtet ein für seine Geschäftsaktivitäten geeignetes Beschwerdeverfahren ein. Dies soll allen Mitarbeitenden ermöglichen, Verstöße gegen die soziale oder ökologische Verantwortung sowie das ethische Geschäftsverhalten anonym, vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden.

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass solche Verfahren auch in seiner Lieferkette eingerichtet werden.

Der KAP-Konzern informiert seine Mitarbeitenden, dass sie bei Vorliegen von Verstößen das Hinweisgebersystem für Compliance Verstöße und die Beschwerdestelle für Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten der KAP AG (www.kap.de/hinweisgebersystem) nutzen können sowie die Möglichkeit haben, sich an den Ombudsmann der KAP AG telefonisch, per E-Mail oder elektronisch zu wenden.

2.2. Ökologische Verantwortung

▪ **Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser**

Das Unternehmen typisiert, überwacht, überprüft und behandelt bei Bedarf Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen vor der Einleitung oder Entsorgung. Darüber hinaus werden Maßnahmen eingeführt, um die Abwassermenge zu reduzieren.

▪ **Umgang mit Luft- und Lärmemissionen**

Der KAP-Konzern typisiert, überwacht, überprüft und behandelt bei Bedarf vor ihrer Freisetzung die allgemeinen Luft- und insbesondere Treibhausgasemissionen aus den Betriebsabläufen und mindert ihre schädlichen Lärmemissionen.

Das Unternehmen hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen, insbesondere Treibhausgasemissionen zu minimieren sowie die Dekarbonisierung ihrer Geschäftsabläufe voranzubringen.

▪ **Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen**

Der KAP-Konzern folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfälle zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung der Schutz von Menschen und der Umwelt gewährleistet ist.

Die Verbote der Aus- und Einfuhr gefährlicher Abfälle sowie wie der Einfuhr anderer Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der jeweils aktuellen Fassung sind zu beachten.

Ebenso hat der KAP-Konzern die Verbote der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberbindungen bei Herstellungsprozessen sowie der Behandlung von Quecksilberabfällen im Einklang mit den Vorgaben des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten.

Des Weiteren hat das Unternehmen auch die Vorgaben des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 in der jeweils aktuellen Fassung über das Verbot der Produktion und Verwendung sowie die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von persistenten organischen Schadstoffen einzuhalten.

▪ **Reduktion des Verbrauchs von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen**

Der KAP-Konzern wird den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen während der Produktion, einschließlich Wasser und Energie und die Erzeugung von Abfall jeder Art reduzieren bzw. möglichst vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Betrieb, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien. Das Unternehmen wird den Einsatz von erneuerbaren Energien in seinen Geschäftsabläufen ausbauen.

- **Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz**

Der KAP-Konzern überwacht und dokumentiert seinen Energieverbrauch, um ihre Energieeffizienz zu verbessern und um den Energieverbrauch zu minimieren.

- **Artenvielfalt und Tierschutz**

Das Unternehmen fördert die Artenvielfalt und den Tierschutz.

2.3 Ethische Verantwortung

Der KAP-Konzern handelt jederzeit ethisch und integer, hält alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften ein und trifft bei festgestellten Verstößen geeignete und angemessene Maßnahmen zu deren Beseitigung.

- **Interessenkonflikte**

Interessenkonflikte können in der Beziehung zwischen dem KAP-Konzern, Kunden und Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern, dem KAP-Konzern und Mitarbeitenden oder als Interessenkonflikt zwischen den Mitarbeitenden und verschiedenen Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern des KAP-Konzerns auftreten. Der KAP-Konzern muss alles ihm Mögliche unternehmen, um Interessenkonflikte zu vermeiden; nicht vermeidbare Konflikte sind in ethisch einwandfreier Weise schnellstmöglich zu lösen. Wir erwarten im KAP-Konzern von unseren Beschäftigten, dass sie ihre Vorgesetzten über Beziehungen zu Personen oder Unternehmen, die zu möglichen Interessenkonflikten führen könnten, informieren.

Zur Wahrung der Unabhängigkeit werden unsere Mitarbeitenden von Personen, mit denen sie dienstlich interagieren, keine monetären Zuwendungen, Geschenke oder andere Vorteile oder Gefälligkeiten fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen. Ausnahmen hiervon sind nur nach vorheriger Absprache mit und Genehmigung seitens der Geschäftsleitung zulässig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bildet lediglich die allgemein zulässige Annahme geringwertiger Geschenke.

- **Unabhängigkeit**

Alle unsere Mitarbeitenden widmen ihre Arbeitskraft dem KAP-Konzern. Ohne das vorherige Einverständnis der Geschäftsleitung werden sie weder für sich selbst noch für andere selbstständig ein Geschäft betreiben oder als Mitarbeitende in einem anderen Unternehmen tätig sein. Dementsprechend werden sie ohne vorherige Kenntnis und das ausdrückliche schriftliche Einverständnis der Geschäftsleitung weder im eigenen Namen oder auf eigene Rechnung noch im Namen oder auf Rechnung Dritter einer Nebentätigkeit nachgehen. Ausnahmen von diesem Grundsatz kommen nur in solchen Fällen in Betracht, in denen die Interessen des KAP-Konzerns nicht beeinträchtigt sind.

- **Fairer und freier Wettbewerb**

Der KAP-Konzern setzt sich uneingeschränkt für einen funktionierenden und ungehinderten Wettbewerb als einen der Grundpfeiler unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems ein. Er beteiligt sich weder an einem illegalen Austausch von wettbewerbssensiblen Informationen noch an wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten, bspw. Preisabsprachen, Aufteilung von Märkten oder Kunden. Des Weiteren beteiligt er sich nicht am Missbrauch von Marktmacht.

- **Integrität im Geschäftsverkehr**

Der KAP-Konzern lehnt jede Form der Erpressung, Untreue, Unterschlagung sowie Korruption und Bestechung ab, zu Letzteren zählen auch sogenannte „Facilitation Payments“ (Beschleunigungszahlungen für routinemäßige Amtshandlungen).

Er stellt sicher, dass seine Mitarbeitenden, Lieferanten oder Vertreter Amtsträgern oder sonstigen Dritten keine Bestechungsgelder, Schmiergelder, unzulässige Spenden oder sonstige unzulässige Zahlungen, Sach- oder Dienstleistungen gewähren, anbieten oder von diesen annehmen.

- **Ausfuhrkontrollen und Sanktionen**

Das Unternehmen hält sich an die strikte Einhaltung außenwirtschaftsrechtlicher Vorschriften sowie an die Vorgaben anwendbarer Sanktionsregime.

- **Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**

Der KAP-Konzern achtet alle Gesetze gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Er überprüft die Identität und den wirtschaftlichen Hintergrund seiner Geschäftspartner sowie die Herkunft von Zahlungen, um sicherzustellen, dass sie aus rechtmäßigen Quellen stammen.

- **Schutz vertraulicher Informationen**

Der KAP-Konzern stellt sicher, dass schützenswerte Daten (Geschäftsgeheimnisse und personenbezogene Daten) sachgerecht und gesetzeskonform erhoben, verarbeitet, gesichert und gelöscht werden. Er verpflichtet seine Beschäftigten entsprechend. Schützenswerte Daten dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in anderer Form veröffentlicht werden und sind dahingehend zu schützen.

Der KAP-Konzern schützt Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten mit allen dem Konzern zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff, unbefugter beziehungsweise missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Alle Mitarbeitenden sind daher verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen in Bezug auf internen und externen Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten. Zudem achtet das Unternehmen bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln

- **Geistiges Eigentum und Plagiate**

Vertrauliche Informationen im KAP-Konzern müssen in angemessener Weise genutzt und entsprechend geschützt werden. Das Unternehmen muss gewährleisten, dass schützenswerte Daten und die gültigen Rechte der eigenen Beschäftigten und der Geschäftspartner am geistigen Eigentum gesichert werden. Der KAP-Konzern duldet nicht das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten.

- **Dokumentation**

Das Unternehmen verpflichtet sich, seine finanziellen und nichtfinanziellen Informationen in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht offen zu legen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KAP-Konzerns müssen dazu beitragen, dass unsere Geschäftsvorfälle vollständig und richtig in den Büchern erfasst werden. Wir beachten die gesetzlichen Verbote von Insidergeschäften, um das Vertrauen unserer Investoren und Gesellschafter zu erhalten.

3 Maßnahmen im Fall von Verstößen

Sofern Mitarbeitende im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Verstöße gegen Vereinbarungen und Vorschriften jeglicher Art begehen, werden angemessene Disziplinarmaßnahmen eingeleitet. Vorrangig wird versucht, sie zu einer Verhaltensänderung zu bewegen, indem ihnen die Bedeutung unseres Verhaltenskodexes erläutert wird. Im Falle von schweren Verstößen können jedoch auch arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen die Folge sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden, an ihre Vorgesetzten, ihre Geschäftsleitung, ihre Personal-, Rechts- oder Finanzabteilung oder – überall dort, wo vorhanden – auch an ihre Mitarbeitervertreter wenden. Zugleich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, bei Bekanntwerden solcher Verstöße die Rechts- und Compliance Abteilung bzw. die Zentrale Compliance-Funktion der KAP AG (E-Mail: compliance@kap.de) zu informieren.

Ferner können sich Mitarbeitende zum Zwecke der Meldung von Verstößen unter <https://www.kap.de/hinweisgebersystem> an die Ombudsperson der KAP AG wenden, die zusätzlich als internes Hinweisgebersystem für Compliance Verstöße und Beschwerdestelle für Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten fungiert. Über das Hinweisgebersystem und die Beschwerdestelle werden Hinweisgeber bei der Klärung eines Verdachts wesentlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex, insbesondere eines Verdachts illegaler Geschäftspraktiken, beraten und unterstützt.

Die Ombudsperson der KAP AG unterliegt der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht und nimmt Hinweise vertraulich auf Deutsch und Englisch entgegen. Nur nach ausdrücklicher Zustimmung durch einen Hinweisgeber berichtet er dazu der zentralen Compliance Funktion der KAP AG. Die Identität eines Hinweisgebers wird gegenüber dem Unternehmen grundsätzlich nicht offengelegt, es sei denn der Hinweisgeber wünscht das oder ist damit ausdrücklich einverstanden.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen, wie vorstehend dargestellt, keine Nachteile erfahren. Das Hinweisgebersystem der KAP AG steht sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.

Die gemeldeten Fälle werden gesetzeskonform aufgenommen, untersucht und dokumentiert.

4 Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex gilt für den gesamten KAP-Konzern und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und tritt mit seiner Verabschiedung durch den Vorstand der KAP AG in Kraft.

KAP AG

Vorstand