

IKA Gruppe Unternehmenspolitik und Verhaltenskodex



November 2025



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Verantwortliches und rechtmäßiges Verhalten	4
2. Integrität und gegenseitiger Respekt	5
3. Verantwortung, Management & Führung	6
4. Menschenrechte	7
5. Umwelt & technische Sicherheit	8
6. Nachhaltigkeit	9
7. Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz	11
8. Karrieremanagement und Schulungen	12
9. Sozialer Dialog	12
10. Fairer Wettbewerb, Kartellrecht	13
11. Anti-Korruption	14
12. Dolose Handlungen (Betrug)	15
13. Einhaltung der Geldwäschebestimmungen	16
14. Handelskontrolle	17
15. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	18
16. Interessenskonflikte	19
17. Schutz der Finanzen und Vermögenswerte	20
18. Datenschutz, Cybersicherheit	21
19. Umsetzung, Kontrolle, Sanktionen	22

Präambel

Dieser Verhaltenskodex soll als Grundlage und Standard für alle Geschäftstätigkeiten der IKA Gruppe gelten und richtet sich an alle Mitarbeiter der IKA Gruppe sowie unsere Geschäftspartner und bildet unsere Unternehmenspolitik ab.

Als internationales Unternehmen sind wir in zahlreichen Ländern tätig. Einen wesentlichen Bestandteil unseres Unternehmenserfolges machen unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner aus. Dadurch können wir Qualität, Zuverlässigkeit und einen hohen Standard garantieren.

Uns ist es wichtig, nur mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die sich auch an die gleichen Grundsätze wie wir halten, um eine lückenlose Gewährleistung von Ethik, Moral und gesetzlichen Bestimmungen sicherstellen zu können.

Dieser Verhaltenskodex enthält eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben und gilt für alle unsere Mitarbeiter, unabhängig davon, wo sie tätig sind. Ebenso erwarten wir von allen unseren Geschäftspartnern, sich an die Prinzipien von Ethik und Moral zu halten.

Als Unternehmen stehen wir in der Verantwortung, die Menschenrechte zu achten und die Umwelt zu schützen. Denn als Unternehmen haben wir durch unsere Geschäftstätigkeiten und -beziehungen Einfluss auf das Leben von Menschen und auf die Umwelt und tragen somit das Risiko, dass sich unsere Aktivitäten nachteilig auf Menschenrechte und Umwelt auswirken. Dies gilt ebenso entlang der Wertschöpfungskette. Für uns ist essentiell, dass sich die IKA Gruppe an alle Menschenrechte und umweltrechtlichen Bestimmungen hält, ebenso wie alle unsere Geschäftspartner.

Zudem ist Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil in der IKA Gruppe und genießt höchste Priorität. Wir betrachten Nachhaltigkeit als einen entscheidenden Zukunftsfaktor entlang der gesamten Wertschöpfungskette und richten unsere Geschäftsprozesse entsprechend aus.

Indem wir nach den Regeln des Verhaltenskodex handeln, sorgen wir dafür, dass wir ein Unternehmen sind, auf das unsere Mitarbeiter stolz sind und das unsere Kunden, Geschäftspartner und andere Stakeholder respektieren.

Vielen Dank für Ihr Engagement
die Geschäftsleitung

FAQs und Beispiele werden in einzelnen Kapiteln angeführt (Fragen und Antworten sowie konkrete Praxisbeispiele), anhand derer veranschaulicht wird, wie wir unsere Verpflichtungen im täglichen Handeln umsetzen.

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit lediglich eine Form angeführt ist.

1. Verantwortliches und rechtmäßiges Verhalten

Als Basis für unser Unternehmen gilt die Einhaltung aller internationalen Gesetze, der jeweiligen nationalen Gesetze und Rechtssysteme jener Länder, in denen wir tätig sind. Alle unsere Mitarbeiter halten die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen ein und handeln nach diesen. Verstöße gegen Gesetze müssen unter allen Umständen vermieden werden. Darüber hinaus müssen unsere Mitarbeiter die anwendbaren internen Richtlinien beachten.

Das Image unseres Unternehmens wird im Wesentlichen durch unser Handeln und unser Auftreten gegenüber unseren Kunden und anderen Geschäftspartnern bestimmt.

Unzulässiges oder unangemessenes Verhalten von auch nur einem einzelnen Mitarbeiter kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen und muss in jedem Fall vermieden werden.

Deshalb soll jeder unserer Mitarbeiter bei der Ausübung seiner Tätigkeiten den guten Ruf des Unternehmens erhalten und stärken.

Jeder Mitarbeiter, der eine Vorschriftsverletzung begeht, wird - unabhängig von den Sanktionen, die rechtlich vorgesehen sind - disziplinarische Konsequenzen tragen müssen. Zudem gibt es zu speziellen Themengebieten (z.B. Kartellrecht, Anti-Korruption, Datenschutz, Exportkontrolle etc.) interne Richtlinien, die von allen Mitarbeitern der IKA Gruppe zu befolgen sind.

Das Erzielen von Gewinn darf nie eine Rechtfertigung dafür sein, Gesetze oder interne Richtlinien nicht einzuhalten. Wir stehen für Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Qualität, Respekt, Zuverlässigkeit, Modernität, Innovationsfreude und Solidarität.

Ein ebensolches Verhalten erwarten wir von unseren direkten und indirekten Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern. Neben diesem allgemeinen Verhaltenskodex haben sich sämtliche Lieferanten auch an den IKA Lieferantenkodex zu halten.

Zur Unterstützung und Aufklärung von Missständen richtet die IKA Gruppe einen Hinweisgebermechanismus mindestens nach den jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben ein.

FAQ:

Wie verhalte ich mich bei einem Verdacht auf Verstöße gegen diesen CoC?

Antwort:

Bei Verdacht auf Verstöße gegen diesen CoC sind diese der Führungskraft, dem Management, HR dem Legal Counsel oder über das Hinweisgebersystem zu melden. Verstöße gegen den CoC können u.a. arbeitsrechtliche, zivil- und/oder strafrechtliche Konsequenzen mit sich bringen.

Eingehende Meldungen werden vertraulich behandelt und nur an notwendige Stellen weitergegeben. Meldungen im guten Glauben sind geschützt und führen zu keinen Nachteilen für den Meldenden.

2. Integrität und gegenseitiger Respekt

Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu schützen, wird als wesentliches Prinzip in unserem Unternehmen betrachtet. Wir fördern Chancengleichheit. Unser Unternehmen soll ein Umfeld geprägt von fairem Verhalten und frei von Belästigungen jeder Art sein.

Wir arbeiten täglich mit Personen mit unterschiedlichen ethnischen, kulturellen und religiösen Hintergründen, mit verschiedenen Altersgruppen und Geschlechtern zusammen. Wir tolerieren keinerlei Belästigungen, anstößiges Verhalten, Diskriminierung oder Mobbing.

Diese Grundsätze gelten für unsere interne Teamarbeit sowie für jede Kooperation mit unseren externen Partnern. Unsere Entscheidungen zur Zusammenarbeit - unabhängig davon, ob es Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner betrifft - beruhen ausschließlich auf professionellen Überlegungen.

Wir sind ehrlich und offen und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind ein verlässlicher Partner und ermutigen unsere Mitarbeiter zu einem fairen Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern, Geschäftspartnern und Kollegen.

FAQ:

Was mache ich, wenn ich unsicher bin, ob eine Handlung/Aussage diskriminierend ist/war?

Antwort:

1. *Stoppen und Reflektieren: Wie könnte das bei anderen ankommen?*
2. *Nachfragen: Wie hast du das gemeint?*
3. *Feedback annehmen und ggf. entschuldigen.*
4. *Beratung holen (Führungskraft, HR)*



3. Verantwortung, Management & Führung

Compliance beginnt an der Spitze jedes Unternehmens. Das Management und die Führungskräfte haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodex zu sein.

Alle Führungskräfte haben sich im Tagesgeschäft an Regeln zu halten und die Führung ihrer Mitarbeiter verantwortungsvoll wahrzunehmen.

Jede Führungskraft im Unternehmen soll als Vorbild durch beispielhaftes persönliches Verhalten sowie durch Leistung, Offenheit und soziale Kompetenzen dienen.

Diese Verantwortung der Führungskräfte entlässt allerdings nicht den einzelnen Mitarbeiter aus seiner Verantwortlichkeit. Unser Grundsatz ist und bleibt, dass Gesetze und Unternehmensrichtlinien von jedem Arbeitnehmer immer einzuhalten sind.

Die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Mitarbeitern und Kollegen ist von wesentlicher Bedeutung und trägt erheblich zum Unternehmenserfolg bei. Gegenseitiger Respekt und Offenheit sichern eine gute Kommunikation und die Qualität unserer Unternehmenskultur.

FAQ:

Welche Verantwortung haben Führungskräfte?

Antwort:

Sie haben eine Vorbildfunktion und müssen:

- rechtskonformes Verhalten aktiv fördern und vorleben*
- Mitarbeiter informieren und unterstützen*
- bei Verstößen konsequent handeln*



4. Menschenrechte

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind.

Wir werden unsere Entscheidungen, Handlungen oder Empfehlungen niemals von Fragen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Glaubens, der Hautfarbe, des Alters, der politischen Ansichten oder anderer Bereiche möglicher Diskriminierung abhängig machen.

- Wir dulden keine Form von Zwangsarbeit oder Folter.
- In unserem Unternehmen werden keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigt.
- Unsere Mitarbeiter, insbesondere Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten erledigen, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden.
- Die Beschäftigung eines Minderjährigen darf niemals zu Lasten seiner Bildung, Entwicklung oder seines allgemeinen Wohlbefindens erfolgen.
- Arbeitsverhältnisse sind frei gewählt und frei von Bedrohungen.
- Wir akzeptieren das Recht auf freie Meinungsäußerung, die Versammlungsfreiheit und die Vereinigungsfreiheit.
- Mindestlohnbestimmungen werden eingehalten; Löhne regelmäßig bezahlt.
- Arbeitszeitvorschriften und Ruhezeiten werden eingehalten.

All diese Punkte erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, insbesondere von all unseren direkten und indirekten Lieferanten.



FAQ:

Was mache ich, wenn ich eine mögliche Menschenrechtsverletzung bemerke?

Antwort:

Menschenrechtsverletzungen sind schwerwiegende Verletzungen von fundamentalen Werten jedes Einzelnen. Bei einem Verdacht einer Menschenrechtsverletzung ist dies umgehend zu melden, um im Ernstfall sofort Abhilfemaßnahmen treffen zu können.

Meldungen können bei der Führungskraft, dem Management, HR, dem Legal Counsel oder über das Hinweisgebersystem eingebracht werden.

Meldungen werden vertraulich behandelt und nur an notwendige Stellen weitergegeben.

5. Umwelt & technische Sicherheit

Für unser Unternehmen ist es wichtig, die Umwelt zu schützen und natürliche Ressourcen zu schonen. Die umweltgerechte Ausübung unserer täglichen Arbeit wird durch entsprechende Tätigkeiten der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter gelebt, wodurch kontinuierlich verbesserte Standards erreicht werden.

Die Sicherheit der Mitarbeiter, die Produktsicherheit und die technische Sicherheit unserer Produkte sind für uns genauso bedeutend wie die Erreichung wirtschaftlicher Ziele. Die Erfüllung der Kundenanforderungen bezüglich Qualität und Umweltverträglichkeit unserer Produkte ist uns sehr wichtig. Wir sind bestrebt, nach dem jeweils gültigen Stand der Technik zu arbeiten, was auch den kontinuierlichen Prozess der technischen Weiterentwicklung miteinschließt.

Für uns bedeutet Umweltschutz und technische Sicherheit, alle Gesetze und Vorschriften vollständig einzuhalten.

Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir ein integriertes Qualitäts- und Umweltmanagementsystem nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN ISO 14001:2015 eingeführt. Lernen aus Fehlern, Sofortmaßnahmen bei Abweichungen, gezielte Ursachenanalyse, Maßnahmen-verfolgung und hohe Qualitätssicherungsstandards in den jeweiligen Kernprozessen führen zu geringen internen Fehlern sowie geringen Kundenreklamationen. Hierzu gehören auch die Qualifizierung und Entwicklung wichtiger Partner und Lieferanten.

Unser Ziel ist ebenso die ständige Verbesserung des Umweltschutzes in allen Lebensphasen von der Produktentwicklung, über den Rohstoffeinkauf bis zur Produktherstellung. Hohe Standards der Organisation und der Prozessumgebung bilden die Grundlage für das problemlose Funktionieren eines Unternehmens insgesamt. Organisation und Arbeitsmethoden regen die Mitarbeiter an, selbst Verantwortung zu übernehmen und ihre Kreativität und ihre Fertigkeiten zu entwickeln, sowohl einzeln wie auch im Team.

Dem integrierten Ansatz unseres Qualitätsmanagement-Systems fühlen wir uns verpflichtet und richten danach unser innovatives Schaffen aus. Unser integriertes Managementsystem festigt das Verständnis und sichert die Stabilität unserer Prozesse nachhaltig. Durch fortlaufende Verbesserung der Prozesse, Infrastruktur und Prozessoptimierung schaffen wir die Voraussetzung, die Erwartungen und Forderungen unserer Kunden optimal zu erfüllen.

FAQ:

Was bedeutet Umweltschutz und technische Sicherheit?

Antwort:

- *Umweltbelastungen vermeiden oder minimieren*
- *Luft, Wasser, Boden, Pflanzen und Tiere vor negativen Einflüssen bewahren*
- *Menschen, Anlagen, Produkte und Prozesse vor Schäden zu schützen*
- *gesetzliche Vorgaben sowie internationale Standards einhalten*

6. Nachhaltigkeit

Wir sehen das Thema Nachhaltigkeit als entscheidenden Zukunftsfaktor und dementsprechend prägt es unser Tun und Handeln entlang aller Stufen der Wertschöpfungskette. Dazu zählen für uns eine verantwortungsvolle Beschaffung inklusive Transport, der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, Abfallmanagement, Bestimmung, Bewertung und Minimierung des CO₂ Fußabdruckes sowie ein nachhaltiges Produkt-Lebenszykluskonzept.

Das Thema Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Energie soll effizient genutzt werden, Emissionen von Treibhausgasen auf ein Minimum beschränkt, der Verbrauch fossiler Brennstoffe reduziert und der Einsatz erneuerbarer Energiequellen ausgebaut werden. Rohstoffe und Materialien sollen in angemessener und nachhaltiger Weise eingesetzt werden. Wasser soll schonend und effizient verwendet werden. Zugleich werden Maßnahmen getroffen, um das Trinkwasser nicht durch Verunreinigung zu stören.

Wir sehen es als essentiell, sämtliche geltenden Bestimmungen betreffend Umweltrecht und Nachhaltigkeit einzuhalten. Dies betrifft beispielsweise die weltweite Entwaldung zu mindern, Energieeffizienzmaßnahmen zu ergreifen, der Etablierung eines effizienten Verpackungsmanagements sowie die Durchführung von Energieaudits und die Bewertung des Abwärmepotentials.

In Ergänzung möchten wir auf den Statusbericht zur Nachhaltigkeit der IKA Gruppe auf <https://ika-wolfen.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/> verweisen.

Unser Unternehmen hat sich aktiv für die freiwillige Selbstverpflichtung von VinylPlus® und ESPA engagiert und hält eine aufrechte Mitgliedschaft in diesen und hat ein VinylPlus® Supplier Certificate sowie eine Ecovadis Zertifizierung.

Unser Unternehmen unterstützt als aktiver Partner von VinylPlus® die freiwillige Selbstverpflichtung der europäischen PVC-Industrie für eine nachhaltige Entwicklung. Seit 2022 ist die IKA nach den Kriterien des VinylPlus® Supplier Certificates zertifiziert.

VinylPlus® hat sich zum Ziel gemacht die Nutzung des Lebenszyklus von PVC voranzutreiben, wissenschaftlich fundierter Lösungen für die sichere und nachhaltige Verwendung von Zusatzstoffen zu fördern, innovativer Recyclingtechnologien zu unterstützen und den Lebenszyklus von PVC durch Ökodesign zu priorisieren. Emissionen sowie der ökologische Fußabdruck sollen reduziert werden. Dementsprechend ist unser Ziel sicherzustellen, dass alle Bestandteile, die in unseren Produkten verwendet werden, verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit den Richtlinien des VinylPlus®-Lieferantenzertifikats (VSC) beschafft werden.



Zusätzlich unterzog sich die IKA 2024 erstmalig einer EcoVadis-Bewertung. Zudem ist die IKA in weiteren Gremien, wie beispielsweise ESPA (European Stabiliser Producers Association) oder dem französischen SNEP (Syndicat National de l'Extrusion Plastique) vertreten.

FAQ:

Warum ist Nachhaltigkeit/nachhaltiges Handeln wichtig?

Antwort:

Nachhaltigkeit bzw. nachhaltiges Handeln soll bewirken, dass

- das Ökosystem der Erde langfristig erhalten bleibt,*
- natürliche Lebensgrundlagen erhalten bleiben,*
- Ressourcen dauerhaft geschont werden,*
- soziale Gerechtigkeit gefördert wird,*
- die Umwelt geschützt wird,*
- Verantwortung für zukünftige Generationen übernommen wird,*
- Lebensqualität verbessert wird.*



7. Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ein gesundes Arbeitsumfeld zeichnet sich für uns durch Flexibilität und die Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen aus. Wir sind überzeugt, dass dies eine zentrale Voraussetzung für eine zufriedene und engagierte Belegschaft ist. Unser Ziel ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kontinuierlich zu verbessern.

Ein wichtiges unternehmerisches Ziel ist die Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter.

Um dieser Verantwortung nachzukommen, wurden folgende Grundsätze zum Inhalt der Unternehmenspolitik erklärt:

- Wirtschaftlichkeit und Sicherheit der operativen Tätigkeiten sind gleichermaßen wichtige Ziele.
- In relevanten oder gefährlichen Situationen hat der Schutz der Mitarbeiter immer Vorrang.
- Die Ursachen für jeden Arbeitsunfall werden sorgfältig untersucht und notwendige Maßnahmen ergriffen, um ähnliche Vorfälle zu verhindern.
- Das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Sicherheit am Arbeitsplatz wird vor allem gesteigert durch:
 - Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit bei eigenverantwortlichen Tätigkeiten,
 - vorbildliches Verhalten,
 - Informationen, Schulungen und entsprechende Kontrollen, um die bestehenden und zukünftigen Sicherheitsstandards zu gewährleisten und
 - Einbringen von persönlichen Erfahrungen, um bestehende Sicherheitsstandards zu verbessern.
- Einhaltung von sämtlichen Sicherheits- und Hygienevorschriften.
- Die Zurverfügungstellung von sämtlichen notwendigen bzw. gesetzlich vorgeschriebenen Schutzausrüstungen.

FAQ:

Was bedeutet Sicherheit am Arbeitsplatz für meinen Arbeitsalltag?

Antwort:

- *Arbeitsanweisungen und Sicherheitsregeln kennen und einhalten*
- *Maschinen nur bestimmungsgemäß und mit Freigabe nutzen*
- *die persönliche Schutzausrüstung korrekt tragen*
- *Angaben in Sicherheitsdatenblättern beachten*
- *Abweichungen von Sicherheitsstandards melden*

8. Karrieremanagement und Schulungen

Investitionen in die Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeitenden sind für die IKA ein wesentlicher Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit. Unsere Strategie besteht darin, Entwicklungsperspektiven sowie Chancengleichheit kontinuierlich zu fördern.

Durch Schulungen und Weiterbildungsangebote sollen fachliche soziale und persönliche Kompetenzen gefördert und Mitarbeitende auch für zukünftige Aufgaben qualifiziert werden.

9. Sozialer Dialog

IKA verpflichtet sich zu einem konstruktiven Dialog mit allen Mitarbeitern. Wir sehen in einem offenen Austausch auf Augenhöhe einen zentralen Baustein für vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen, die auf Respekt, Fairness und gegenseitigem Verständnis beruhen.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Mitarbeitenden frühzeitig in relevante Entscheidungen einbezogen werden, ihre Anliegen ernst genommen werden und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickelt werden können.



10. Fairer Wettbewerb, Kartellrecht

Wir erklären ausdrücklich, alle einschlägigen kartellrechtlichen Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des freien Wettbewerbs einzuhalten und kartellrechtliche Verstöße unter allen Umständen zu vermeiden. Wir behandeln alle unsere Geschäftspartner fair und überzeugen durch Leistung und Qualität.

Die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts bilden unsere Rechtsgrundlage. Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, Lieferanten oder Kunden, die den Wettbewerb behindern oder behindern können, sind eine schwerwiegende Rechtsverletzung und daher ausnahmslos verboten.

Dazu zählen z. B. Vereinbarungen oder Übereinkünfte mit Mitbewerbern, die zur Verhinderung, Beschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs führen; insbesondere über Preisgestaltung, Produkte, Kunden, Lieferanten, Vertragspartner, Märkte, Verkaufsbereiche, Investitionen, Unternehmensstrategie, Berechnungen, Produktion, Marketing, Vertragsbestimmungen sowie die Preisgabe anderer firmenrelevanter Informationen.

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts ebenfalls einhalten.



FAQ:

Worauf ist bei einem Zusammentreffen mit Mitbewerbern zu achten (z.B. in Verbänden, Arbeitskreisen, Messen, etc.)

Antwort:

- über allgemeine Themen sprechen
- Kein Informationsaustausch über Preise, Kunden Lieferanten, Marktstrategien, Kalkulationen etc.
- im Zweifel ist das Gespräch zu beenden

11. Anti-Korruption

Unsere Beziehungen zu Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern basieren auf einem fairen Verhalten und unsere unternehmerischen Entscheidungen auf einem soliden und professionellen Fundament. Wir stehen für unsere Produkte, unsere Qualität und unsere Leistung. Geschäftsbeziehungen bauen wir auf faire Weise auf und nicht auf unzulässigen Vorteilen gegenüber Dritten.

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Ausgenommen davon sind Geschenke und Einladungen, wenn diese einen geringen Wert haben und dies in einem geschäftsbezogenen Kontext steht. Die Annahme von Einladungen darf niemals den Anschein einer Beeinflussung vermitteln.

Amtsträgern dürfen keinerlei Vorteile angeboten, versprochen oder gegeben werden; dazu zählen auch sogenannte Beschleunigungszahlungen.

Ein Geschenk, das den festgelegten Grundsätzen nicht entspricht, muss abgelehnt oder zurückgegeben werden. Darüber hinaus muss der Vorgesetzte/die Geschäftsleitung darüber informiert werden. Wenn ein wertvolles Geschenk nicht aufgrund legitimer Geschäftszwecke oder lokaler Bräuche abgelehnt werden kann, kann der Mitarbeiter das Geschenk annehmen, muss es aber unverzüglich seinem Vorgesetzten anzeigen und abgeben.

Diese Regeln gelten gleichermaßen für Geschenke und Einladungen, die unsere Mitarbeiter Dritten anbieten.

Ausnahmen sind nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten/der Geschäftsleitung möglich, müssen sich aber selbstverständlich immer im Rahmen der anwendbaren Gesetze befinden.

FAQ:

Ist eine Einladung eines Geschäftspartners zum Abendessen zulässig?

Antwort:

Ja, sofern es in einem geschäftlichen Kontext erfolgt und einen klaren fachlichen Bezug hat. Voraussetzung ist, dass die Bewirtung angemessen ist und nicht unverhältnismäßig. Geschäftsessen sind zulässig, wenn sie transparent und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien sind.



12. Dolose Handlungen (Betrug)

Betrug bezeichnet ein Vermögensdelikt, bei dem der Täter in der Absicht rechtswidriger Bereicherung das Opfer durch Vorspiegelung oder Unterdrückung von Tatsachen gezielt so täuscht, dass er sich selbst oder einen Dritten am Vermögen schädigt und damit materiellen Schaden zufügt.

Betrug umfasst jede unrechtmäßige Besitznahme von Geldern oder Vermögenswerten, Diebstahl, jede Form von Korruption, einschließlich Schmiergeldzahlungen, Bilanzmanipulation und auch absichtliches Verschweigen von Gesetzesverstößen und/oder Verstöße gegen interne Vorschriften.

Es gibt keine monetäre Mindestschwelle für eine Betrugshandlung.

Unser Unternehmen folgt einer Nulltoleranzpolitik für dolose Handlungen und bekämpft Betrug proaktiv, um die Betrugsrisiken in unseren Geschäftsaktivitäten zu identifizieren und zu verhindern.

Betrügerische Handlungen werden in keiner Weise toleriert.

FAQ:

Ein Mitarbeiter nutzt in einem internen Bericht versehentlich veraltete Daten. Dadurch erscheint die Entwicklung des Projekts günstiger als sie tatsächlich ist. Handelt es sich dabei um Betrug?

Antwort:

Nein. Ohne Vorsatz zur Täuschung liegt kein Betrug vor, sondern ein unbeabsichtigter Fehler. Die unzutreffenden Angaben sind dennoch umgehend zu korrigieren und der Vorgang intern zu klären, damit Entscheidungen weiterhin auf verlässlichen Daten basieren.



13. Einhaltung der Geldwäschebestimmungen

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Da das zu „waschende“ Geld aus illegalen Tätigkeiten wie Korruption, Bestechung, Raub, Erpressung, Drogenhandel, Waffenhandel oder Steuerhinterziehung stammt, soll dessen Herkunft verschleiert werden.

Wir unterstützen in keiner Weise jedwede Geldwäscheaktivitäten. Wir unterhalten nur Geschäftsbeziehungen mit renommierten Geschäftspartnern, deren Tätigkeit mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt und die finanziellen Ressourcen einen rechtmäßigen Ursprung haben.

Wir arbeiten ausschließlich nach dem Prinzip "Kenne deinen Kunden".

Alle Mitarbeiter müssen sich an die geltenden Geldwäschegesetze halten. Verdächtige Kunden, Zahlungsmittel und Transaktionen, die nur den geringsten Verdacht auf Geldwäsche erwecken, müssen dem zuständigen Vorgesetzten/der Geschäftsleitung unverzüglich mitgeteilt werden, der dann allfällige weitere notwendige Schritte unternimmt.

Nur durch ständige Aufmerksamkeit und Kooperation der Mitarbeiter kann die Einhaltung der Geldwäschebestimmungen gewährleistet und verdächtiges Verhalten festgestellt werden.

FAQ:

Ein Mitarbeiter soll an einen neuen Lieferanten im Ausland Zahlungen über eine schwer nachvollziehbare Drittgesellschaft in einem weiteren Staat begleichen. Zusätzlich sind ungewöhnlich hohe Vorauszahlungen vorgesehen. Der Lieferant liefert auf Nachfrage keine klare Begründung. Wie ist vorzugehen?

Antwort:

Der Vorgang ist nicht selbstständig weiterzuführen und zu stoppen. Unklare Zahlungswege, fehlende Transparenz und atypische Vorauszahlungen gelten als Risikosignale/Red Flags. Der Mitarbeitende muss den Fall unverzüglich intern melden (Vorgesetzter/Geschäftsleitung) und eine Compliance Prüfung ist durchzuführen. Erst nach vollständiger Klärung darf das Geschäft fortgesetzt werden bzw. muss bei negativem Prüfungsausgang endgültig gestoppt werden.



14. Handelskontrolle

Wir halten alle Regelungen und Vorschriften betreffend Zoll sowie alle Bestimmungen des Außenwirtschaftsrechtes ein, insbesondere Sanktionsbeschränkungen. Verletzungen der Aus- und Einfuhrkontrollen können zu erheblichen Strafen führen und sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Exportkontrollen betreffen den Import oder Export von Waren und Dienstleistungen, in oder aus sanktionierten Ländern, personenbezogene Sanktionen, produktbezogene Sanktionen, Finanzsanktionen sowie sektorale und sonstige Sanktionen.

Alle Arbeitnehmer, die in der Ausfuhr und Einfuhr von Waren tätig sind, müssen die geltenden Wirtschaftssanktionen, Ausfuhr- und Einfuhrregelungen kennen und befolgen.

Als international tätiges Unternehmen ist es wichtig, über Beschränkungen Bescheid zu wissen, Gefahren und Risiken zu kennen und geeignete organisatorische Maßnahmen für die Einhaltung aller geltenden Bestimmungen zu treffen. Dies erwarten wir ebenso von all unseren Geschäftspartnern.

Unsere Geschäftsbeziehungen sind nur unter der Bedingung aufrecht, dass sie keine Hindernisse aufgrund von nationalen oder internationalen Vorschriften, insbesondere des Außenwirtschaftsrechts, sowie keine Embargos oder sonstige Sanktionen verletzen. Sollte dies der Fall sein und ein Geschäftspartner oder eine Lieferung und Leistung unter eine Sanktionsbestimmung oder ein Embargo fallen, wird die Geschäftsbeziehung sofort beendet.

FAQ:

Ein Kunde bestellt für seine Verhältnisse ungewöhnlich viel Ware mit Selbstabholung. Ein Mitarbeiter vermutet, dass diese Ware eventuell in ein Land mit Sanktionsbeschränkungen weitergebracht werden könnte. Wie ist vorzugehen?

Antwort:

Der Vorgang ist nicht selbstständig weiterzuführen und zu stoppen. Unklare Lieferwege, ungewöhnliche Mengen und der Verdacht einer Weiterlieferung gelten als Risikosignale/Red Flags. Der Mitarbeitende muss den Fall unverzüglich intern melden (Vorgesetzter/Geschäftsleitung) und eine Compliance Prüfung ist durchzuführen. Erst nach vollständiger Klärung darf das Geschäft fortgesetzt werden bzw. muss bei negativem Prüfungsergebnis endgültig gestoppt werden.



15. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Die IKA verpflichtet sich zum fairen Verhalten gegenüber allen unseren Geschäftspartnern. Im Gegenzug erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner unsere Werte teilen und alle anwendbaren Vorschriften einhalten. Darüber hinaus wird erwartet, dass sie unter ähnlichen Grundsätzen ethischer und rechtlicher Verantwortung arbeiten.

Diese Grundsätze lauten wie folgt:

- Einhaltung aller geltenden Gesetze und Bestimmungen
- Verbot jedweder Art von Korruption
- Einhaltung sämtlicher wettbewerbsrechtlicher Vorschriften, fairer Handel
- Einhaltung der Menschenrechte, wie etwa das Verbot von Kinderarbeit, von Menschenhandel und Zwangsarbeit, das Verbot von Diskriminierung
- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit
- Einhaltung der Vorschriften zur maximalen Arbeitszeit und faire Entlohnung
- Einhaltung nationaler und internationaler Datenschutzgesetze sowie den Schutz personenbezogener Daten, Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen
- Strikte Befolgung der Außenwirtschaftsgesetze, insbesondere Sanktions- und Embargobestimmungen
- vertrauliche Verwendung von geheimen Informationen des Geschäftspartners
- Einhaltung von Umweltschutznormen, Bekennung zur ökologischen Verantwortung
- nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Gewährleistung einer nachhaltigen Lieferkette
- Prüfung der oben genannten Punkte und Risikoevaluierung mit Folgemaßnahmen bei Lieferanten
- Einrichtung eines Beschwerdemechanismus bzw. Hinweisgebersystems, zumindest wenn es von den lokalen Gesetzen vorgeschrieben ist.

Die IKA behält sich das Recht vor, bei nicht Erfüllung von Kriterien je nach Schwere des Verstoßes Folgemaßnahmen zu setzen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Für IKA Lieferanten gilt der IKA Lieferantenkodex, der von all unseren Lieferanten einzuhalten ist.

FAQ:

Wie kann die Nicht-Einhaltung des Lieferanten CoC erkannt werden?

Antwort:

Mögliche Wege sind:

- *Lieferantenaudits, Selbstauskünfte*
- *Risikoanalysen (Länder-/Branchenbewertungen)*
- *Hinweise über Meldesysteme (Whistleblower)*
- *Beschwerden von Mitarbeitern, NGOs, Behörden*
- *Öffentliche Meldungen*

16. Interessenskonflikte

Jeder Mitarbeiter und jeder andere Vertreter unseres Unternehmens soll die Interessen des Unternehmens schützen und sich nicht in Situationen begeben, in denen persönliche, familiäre und/oder finanzielle Interessen mit unseren Interessen in Konflikt kommen können.

Abgesehen von kleineren nicht beherrschenden Beteiligungen an börsennotierten Gesellschaften, kann es zu potenziellen Interessenkonflikten vor allem dann kommen, wenn ein Mitarbeiter (oder ein Familienmitglied) ein finanzielles Interesse am Geschäftserfolg von Mitbewerbern, bestehenden oder potenziellen Lieferanten und anderen Geschäftspartnern von uns hat.

Interessenkonflikte entstehen auch, wenn ein Mitarbeiter vertrauliche Informationen, die ihm durch seine Beschäftigung bei uns zugänglich werden, nutzt oder teilt.

Wenn ein Mitarbeiter in einen wie immer gearteten Interessenkonflikt gerät, muss dieser an seinen Vorgesetzten/die Geschäftsleitung gemeldet werden, um eine regelkonforme Lösung zu finden.

Der Arbeitnehmer darf sich nicht an einer Geschäftsentscheidung oder Vorbereitung einer Geschäftsentscheidung beteiligen, wenn ein Interessenkonflikt besteht.

FAQ:

Ein Mitarbeiter unterhält eine private Freundschaft mit einem Mitarbeiter des Mitbewerbers. Beide Unternehmen stellen eine neue Produktlösung bei einem Kunden vor. Die beiden Mitarbeiter sind nicht dafür zuständig. Die angebotenen Konditionen sind wettbewerbsfähig. Liegt hier ein Interessenkonflikt vor?

Antwort:

Nein, vorausgesetzt, es werden keine unternehmensbezogenen Informationen ausgetauscht (was ohnehin verboten ist) und es liegen keine finanziellen Interessen der Mitarbeiter am Geschäftserfolg des jeweiligen Mitbewerbers vor.



17. Schutz der Finanzen und Vermögenswerte

Es sind sowohl die Buchhaltungs- und Rechnungslegungsvorschriften als auch lokale Gesetze sowie alle geltenden internationalen Regeln und Vorschriften zum Schutz der finanziellen Vermögenswerte von uns einzuhalten.

Alle unsere Mitarbeiter handeln im Rahmen ihrer Befugnisse und dokumentieren und archivieren die erforderlichen Unterlagen und Abrechnungen für Prüf- und Finanzberichte.

Ausnahmen sind nur im Falle von Sofortmaßnahmen zum Schutz von Leben und Eigentum zulässig.

Alle Mitarbeiter sind zu einem sorgsamem Umgang mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens verpflichtet und haben darauf zu achten, dass dieses nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und auch Informationen unserer Geschäftspartner geschützt sind.

Alle Geschäftsunterlagen haben die tatsächlichen Begebenheiten abzubilden.

FAQ:

Für ein Projekt sollen unternehmensinterne Informationen mit einem Anlagenanbieter ausgetauscht werden. Wie ist vorzugehen?

Antwort:

- *vor jedem Austausch von nicht öffentlichen Informationen ist eine Geheimhaltungsvereinbarung (NDA) abzuschließen. (über den Legal Counsel)*
- *es sind stets nur notwendige Informationen auszutauschen*
- *Informationen des Geschäftspartners sind entsprechend zu schützen und nur den Mitarbeitern zugänglich zu machen, die die Informationen auch benötigen*



18. Datenschutz, Cybersicherheit

Die IKA befolgt die Regelungen der DSGVO, anwendbares nationales, europäisches und internationales Datenschutzrecht und schützt personenbezogene Daten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Es dürfen keine personenbezogenen Daten verarbeitet und/oder bekannt gemacht werden, außer im Einklang mit geltenden Gesetzen.

Bei der Verarbeitung von Daten sind die Grundsätze der Zweckbindung, Rechtmäßigkeit, Transparenz, Datensparsamkeit und -vermeidung, Vertraulichkeit und Datensicherheit zu beachten. Daten sind nur denjenigen Personen zugänglich zu machen, die sie auch für ihre Tätigkeit benötigen.

Alle Mitarbeiter müssen die für das Unternehmen relevanten Informationen dokumentieren, sicher aufbewahren und archivieren, so dass alle Geschäftsvorgänge ordnungsgemäß aufgezeichnet und nachvollziehbar sind.

Geschäftsgeheimnisse und sensible Informationen von uns und von unseren Geschäftspartnern sind vertraulich zu behandeln. Die unbefugte Weitergabe von Technischem Know-how, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen von der IKA oder Dritten ist strikt untersagt.

Alle Mitarbeiter müssen besonders bei schriftlicher Kommunikation (auch in den sozialen Medien) darauf achten, den Ruf unseres Unternehmens nicht zu schädigen.

Alle schriftlichen Mitteilungen müssen mit dem Verhaltenskodex übereinstimmen und dessen Werte widerspiegeln.

Für externe Kommunikation mit Dritten wie z.B. Medien ist ausschließlich die Geschäftsleitung verantwortlich.

Zudem legen wir besonderes Augenmerk auf Maßnahmen zur Verbesserung der Cyber-Sicherheit und Cyber-Resilienz, um unsere Daten und Netzwerke zu schützen. Cyber Risiken sollen erkannt und entsprechende Maßnahmen getroffen werden. Als Anforderung für Sicherheitsmaßnahmen orientieren wir uns an den Vorgaben der NIS 2 Richtlinie, welche nicht nur in den von NIS 2 betroffenen Unternehmen unserer Gruppe umgesetzt werden sollen, sondern auch als Mindestanforderungen für eine effektive Cyber-Sicherheit für unsere gesamte Gruppe gesehen werden.

Die Einhaltung all diese Punkte zum Datenschutz und zur Cyber-Sicherheit fordern wir auch von all unseren Geschäftspartnern, um eine funktionierende Lieferkette und den Schutz unserer Daten sicherzustellen.

FAQ:

Ein Mitarbeiter exportiert eine Liste mit personenbezogenen Kontaktdaten von Kunden aus dem ERP-System (inkl. E-Mail-Adressen und Telefonnummern) auf sein privates Smartphone, um sie während einer Dienstreise zu verwenden. Ist dieses Verhalten datenschutzkonform?

Antwort:

Nein, das ist nicht zulässig. Auch unterwegs dürfen personenbezogene Daten nur über abgesicherte, vom Unternehmen freigegebene Systeme verarbeitet werden. Die Speicherung auf einem privaten Gerät sowie der ungesicherte Zugriff stellen einen Verstoß gegen die DSGVO und interne Datenschutzrichtlinien dar.

19. Umsetzung, Kontrolle, Sanktionen

Die Erfüllung und Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex definierten Regeln sind ein wichtiges Statement unserer Organisation und Firmenphilosophie. Darüber hinaus ist sich die Geschäftsleitung ihrer Verantwortung bewusst und wird sich aktiv um die Einhaltung des Verhaltenskodex kümmern. Dazu gehört auch, in Compliance-Fragen mit gutem Beispiel voranzugehen und die Bedeutung dieses Verhaltenskodex regelmäßig an die jeweiligen Mitarbeiter zu kommunizieren.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodex informiert sind, diesen verstanden haben und befolgen. Dieser Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil der Arbeitsverhältnisse. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen zur Kenntnis zu nehmen und danach zu handeln. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zählt zu den Arbeitnehmerpflichten aller Mitarbeiter. Die Verpflichtung zur Einhaltung wird in den jeweiligen Dienstverträgen festgeschrieben.

Im Falle von Unklarheiten, bei Fragen oder Anregungen können Mitarbeiter jederzeit mit der Geschäftsleitung, ihrem Vorgesetzten, der Personal- oder Rechtsabteilung sprechen.

Im Falle eines Verdachts von Gesetzesverletzungen oder Nichteinhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex muss sich jeder Mitarbeiter mit der Geschäftsleitung in Verbindung setzen bzw. steht es frei, ein allfälliges Beschwerdemanagement System zu nutzen.

Unterstützend gibt es für Mitarbeiter der IKA Gruppe interne Richtlinien zu Schwerpunktthemen wie z.B. Datenschutz, Wettbewerbsrecht, Anti-Korruption oder die Einhaltung von Sanktions- und Embargobestimmungen. Zudem werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich, Compliance Schulungen zu verschiedenen Themen abgehalten.

Eine Verletzung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex hat arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge; bei schweren Verstößen können auch strafrechtliche und/oder zivilrechtliche Konsequenzen (Haftung) drohen.

Wenn ein Geschäftspartner gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstößt, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Bitte machen Sie sich auch mit dem Verhaltenskodex und den entsprechenden unternehmensinternen Richtlinien vertraut. Wenn Sie Zweifel haben, wie Sie in einer bestimmten Situation handeln sollen oder müssen, scheuen Sie nicht, Ihren Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder die Personal- bzw. Rechtsabteilung zu fragen. Die Mitarbeiter sind außerdem verpflichtet, ihren Vorgesetzten und/oder die Geschäftsleitung bzw. die Personal- oder Rechtsabteilung zu informieren, wenn sie von Aktivitäten wissen, die mit unseren Richtlinien in Konflikt stehen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Dadurch ist es uns allen möglich, unsere Arbeit entsprechend den Anforderungen des Unternehmens und der Gesellschaft im Allgemeinen zu erfüllen.

Diese Richtlinie wird jährlich geprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Verantwortlich für die Umsetzung, Einhaltung und Weiterentwicklung dieser Richtlinie ist der Legal Counsel der IKA Gruppe.