



YOU MAKE YOUR BRAND – WE MAKE YOUR PRODUCT.

# VERHALTENSKODEX / CODE OF CONDUCT

Der A. Ebbecke Verfahrenstechnik AG



## UNSERE STANDORTE

Werk Bruchköbel



Werk Schöneck



Logistikzentrum Burbach



## **Erklärung des Vorstandes der Ebbecke Verfahrenstechnik AG**

Liebe Leserin, lieber Leser,

als auch global operierendes mittelständisches Unternehmen bekennt sich die Ebbecke Verfahrenstechnik AG zur Einhaltung geltenden Rechts, zur Beachtung sozialer und ethischer Standards sowie zum nachhaltigen und umweltbewussten Handeln.

Basis dafür ist unsere Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness im Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit beruht. Wir sind davon überzeugt, dass geschäftlich erfolgreiches Handeln nur auf der Basis von gegenseitigem Vertrauen, Nachhaltigkeit und persönlicher Integrität möglich ist, was ein ethisch einwandfreies, rechts- und regelkonformes Handeln voraussetzt. Wesentliche Kriterien unserer Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern, sowie der Kooperation der Mitarbeiter untereinander sind durch die Prinzipien der Langfristigkeit, des sozialen Miteinanders und der Umweltgerechtigkeit definiert.

Um die genannten Grundsätze in unserem Unternehmen durchzusetzen und überprüfbar zu machen, haben wir uns die nachfolgenden Regeln gegeben. Dieser Kodex unterstützt unsere Mitarbeiter und alle Führungskräfte sowie den Vorstand bei ihrer täglichen Arbeit und gibt ihnen eine entsprechende Orientierungshilfe. Der nachfolgende Verhaltenskodex ist für jeden Mitarbeiter der Ebbecke Verfahrenstechnik AG verbindlich und gilt für alle Standorte, sowohl im Alltagsgeschäft, als auch im Umgang mit der Öffentlichkeit sowie mit staatlichen Stellen und Institutionen.

Grundlage des Verhaltenskodex ist, dass Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter der Ebbecke Verfahrenstechnik AG nur dann im Unternehmensinteresse handeln, wenn sie diese Normen beachten, selbst dann, wenn diese aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens strategisch und wirtschaftlich ungünstig oder unzumutbar erscheinen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist diesbezüglich in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den nachfolgend aufgeführten Normen entspricht. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie aufgrund ihrer Vorbildfunktion diese Normen nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern.

Fehlverhalten und Verstöße gegen diese Regeln können das Ansehen unseres Unternehmens erheblich beeinträchtigen und ihm zudem großen wirtschaftlichen Schaden zufügen. Aus diesem Grunde können Zuwiderhandlungen gegen diesen Verhaltenskodex nicht toleriert werden und ziehen bei Verstößen entsprechende Maßnahmen nach sich.

Im Bewusstsein, dass dieser Verhaltenskodex und die damit verbundenen Ziele nur erreicht werden können, wenn alle Beteiligten daran aktiv mitwirken, erwarten wir daher von jedem Einzelnen die konsequente Beachtung und Umsetzung des Regelwerkes. Nur wenn jeder Einzelne den Verhaltenskodex auch tatsächlich lebt und unsere Führungskräfte den Verhaltenskodex in ihrem Bereich auch umsetzen, kann die Unternehmenskultur glaubwürdig vertreten werden.

**BA-EVT-001**  
**Verhaltenskodex/ Code of Conduct**



Autor: Axel Ebbecke

Revision 1-2020

Die Ebbecke Verfahrenstechnik kann ihren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg nur sichern, wenn sie ein anerkannter verlässlicher Partner für ihre Kunden ist, wozu der nachfolgende Verhaltenskodex wesentlich beiträgt.

Der Verhaltenskodex tritt mit Veröffentlichung in Kraft und alle Mitarbeiter, Führungskräfte und die Unternehmensleitung werden auf diesen verpflichtet und entsprechend geschult.

Herzlichst Ihr

Axel Ebbecke  
*Vorstandsvorsitzender*

BA-EVT-001	Verhaltenskodex/ Code of Conduct
Dokument gültig ab	08.01.2020

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1. Grundsatz</b>	<b>5</b>
<b>2. Außenbeziehungen</b>	<b>6</b>
2.1. Fairer Wettbewerb	6
2.2. Verhalten gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Behörden	7
2.3. Ausschluss von Interessenkonflikten	8
2.4. Vergünstigen, Bestechung, Korruption, Spenden	8
2.5. Insider-Wissen	10
2.6. Soziale Verantwortung und Umweltschutz	11
<b>3. Innenverhältnis</b>	<b>12</b>
3.1. Fairness und Respekt gegenüber Mitarbeitern	12
3.2. Mitarbeiterentwicklung/Mitarbeiterförderung	12
3.3. Betriebssicherheit, Arbeitssicherheit	13
3.4. Mitteilungspflichten, Sanktionen und Umsetzen des Verhaltenskodex	13

## 1. Grundsatz

Das Ziel der Ebbecke Verfahrenstechnik AG (im Weiteren „Ebbecke“ genannt) ist es, im Bereich der Lohnherstellung und Lohnverarbeitung von Vorprodukten für die weltweit agierende chemische Industrie sowie im Bereich von Food und Kosmetik ein verlässlicher Partner der Kunden unter Beachtung von höchsten Qualitätsanforderungen sowie in Bezug auf die Maschinen- und Anlagentechnik als auch der Produktqualität zu sein. Die Range der Ebbecke Verfahrenstechnik AG im Contract Manufacturing ist dabei weit aufgestellt und umfasst derzeit mehr als 350 verschiedene Anlagen, die teilweise kundenspezifisch für einzelne Großkunden spezifisch konstruiert und erstellt werden.

Die Hauptsegmente der von Ebbecke abgedeckten Lohndienstleistungen Abfüllung/Umfüllung, Mischung, Mikronisierung, Siebung, Kompaktierung, Trocknung, Pastellierung sowie das Logistik-Management und das Angebot von Labordienstleistungen sind dabei weit gestreut und umfassen neben den produktspezifischen Anforderungen an die Qualität des Endproduktes auch unterschiedliche Regelwerke in den Bereichen der chemischen Vorprodukte, des Food-Bereiches sowie der Kosmetik.

Der nachfolgende Kodex ist für alle Standorte und für alle Produktbereiche, einschließlich des Anlagenbaus, sowie für alle Mitarbeiter uneingeschränkt gültig. Er definiert zum einen die Werte und die Verhaltensnormen für alle Mitarbeiter der Ebbecke Verfahrenstechnik AG im Außenverhältnis, insbesondere gegenüber den Kunden, Geschäftspartnern und Behörden, zum anderen wird das Innenverhältnis zwischen den Mitarbeitern und zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen näher bestimmt.

Die Verhaltensregeln basieren auf nationalen und international geltenden rechtlichen und ethischen Grundsätzen.

Die Umsetzung des Verhaltenskodex obliegt allen Mitarbeitern. Es obliegt dabei im Verantwortungsbereich der Unternehmensleitung sowie der einzelnen Leiter der Betriebsbereiche, ein offenes und berechenbares Umfeld zu schaffen, in dem Führungskräfte und Mitarbeiter nicht nur rechtlich verbotene oder zweifelhafte Handlungen unterlassen, sondern auch für das Erkennen von ethisch-moralisch fragwürdigen Geschäften sensibilisiert werden. Den jeweiligen Führungskräften kommt dabei die Aufgabe zu, die Geschäfts- und Arbeitspraktiken der Mitarbeiter im Sinne dieses Verhaltenskodex zu lenken.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für seinen Arbeitsbereich verantwortlich, die Regeln dieses Verhaltenskodex einzuhalten und umzusetzen.

## **2. Außenbeziehungen**

### **2.1. Fairer Wettbewerb**

Ebbecke bekennt sich ohne Einschränkungen zum fairen Wettbewerb mit seinen Mitbewerbern und zu fairer Vertragsgestaltung gegenüber seinen Geschäftspartnern. Sämtliche Geschäfte tätigen wir mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln und erwarten das Gleiche auch von unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden.

Ebbecke verfolgt seine Unternehmensziele ausschließlich nach dem Prinzip qualitativ hochwertiger Leistung und verzichtet grundsätzlich auf jede geschäftliche Zusammenarbeit, jeden Auftrag und jeden sonstigen Vorteil, der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Wettbewerbsregeln zu erlangen wäre.

Ebbecke trifft keine marktrelevanten Absprachen, insbesondere keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Kapazitäten oder Wettbewerbsverzicht, führt keine Boykothandlungen gegenüber Lieferanten oder Kunden durch oder unterstützt diese oder beteiligt sich an der Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder an Absprachen zur Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Ebbecke führt mit Mitbewerbern weder direkt noch indirekt im Tagesgeschäft noch bei gemeinsamen strategischen Entscheidungen solche Absprachen durch, unerheblich, ob diese Absprachen oder Handlungsweisen in Form von Vereinbarungen erfolgen oder es sich um informelle Gespräche, formlose „Gentlemen-Agreements“ oder „Konzertierte Aktionen“ handelt, die eine Beeinflussung des Wettbewerbes bewirken oder bewirken können.

Ebbecke vermeidet allein den Anschein einer solchen Handlungsweise, weshalb Ebbecke Mitbewerbern keinerlei Informationen über Kundenbeziehungen, Preise, bevorstehende Preisänderungen sowie Kosten und Kalkulationen noch Kapazitäten oder Planungen offenlegt. Diese Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt auf allen Ebenen und insbesondere für die Mitarbeiter von Ebbecke auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen fort.

Ausnahmen gelten nur im Rahmen von gemeinschaftlichen „Joint Ventures“ oder Kooperationsabkommen mit Kunden von Ebbecke, wobei diese Details dann in der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung festgelegt sind und der Informationsaustausch auf diese Kundenbeziehung im vertraglich vereinbarten Rahmen beschränkt ist.

Der Informationsaustausch im Rahmen dieser Kundenbeziehung bezieht sich aber niemals auf mittelbar oder unmittelbar wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen im Sinne des vorherigen.

Soweit Zweifel hinsichtlich beabsichtigter Vereinbarungen bestehen, sind diese Vereinbarungen vorab der Rechtsabteilung zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Ohne eine diesbezügliche Freigabe darf ein Abschluss nicht erfolgen.

## 2.2. Verhalten gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und Behörden

Unser Verhalten gegenüber Kunden ist von Offenheit und Transparenz geprägt. In unserem Bestreben, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, wollen wir passende und effiziente Lösungen im technischen und produktbezogenen Bereich zusammen mit unseren Kunden entwickeln und ermöglichen unseren Kunden jederzeit die Durchführung von entsprechenden Audits. Im Bereich des Beschwerdemanagements werden im Rahmen unseres etablierten Systems Beschwerden der Kunden zeitnah bearbeitet und sie dienen uns dazu, ein entsprechendes Korrektur- und Verbesserungsmanagement zu etablieren.

Beschwerden unserer Kunden begreifen wir im Rahmen unserer Unternehmenskultur als Ansporn „besser“ zu werden und unterziehen somit unsere Leistungen und Angebote einer ständigen Überprüfung, um diese auch vorausschauend an die neuen Marktanforderungen anzupassen.

Unsere Lieferanten behandeln wir mit Fairness. Die Entscheidungskriterien, die für Geschäfte mit unseren Lieferanten gelten, sind ausschließlich Qualität, Preis, Zuverlässigkeit, technologische Standards, Produkteignung, bestehen einer konfliktfreien Geschäftsbeziehung, einzuhaltende Zertifizierungsstandards, sowie rechtliche Vorgaben und ein etabliertes Qualitätsmanagementsystem. Darüber hinaus sind unsere Lieferanten im Rahmen unseres bestehenden Lieferantenkodex auf unsere Grundsätze verpflichtet. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung von Menschenrechten, der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, des Verbotes der Zwangsarbeit, der Einhaltung rechtlicher und sozialer Standards im Rahmen der Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden sozialen Standards betreffend Arbeitszeiten und Ruhetage, Löhne und Sozialleistungen sowie des Arbeitsschutzes und des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes.

Darüber hinaus sind unsere Lieferanten auf geschäftliche Integrität und der Einhaltung der Standards zur Sicherung, vor Bestechung, Vorteilsgewährung, oder der Annahme von sonstigen Vorteilen, des Verbotes von Wettbewerbsabsprachen in mittelbarer oder unmittelbarer Art verpflichtet.

Ebbecke ist bestrebt, mit allen für Ebbecke zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen und aufrecht zu erhalten. Ebbecke verpflichtet sich dabei gegenüber Vertretern von Regierungen und öffentlichen Stellen alle Handlungen zu unterlassen, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. Dies gilt insbesondere im Rahmen der weiteren Regelungen für die Gewährung von Vergünstigungen, Bestechung, Korruption, Spenden oder des Forderns oder Annehmens von sonstigen Vorteilen.

Sowohl unseren Kunden als auch unseren Lieferanten gewähren wir ein einheitliches Zahlungsziel von 30 Tagen zur Gewährleistung einer langfristigen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

### 2.3. Ausschluss von Interessenkonflikten

Alle Mitarbeiter von Ebbecke sind verpflichtet darauf zu achten, nicht in Interessenskonflikte aus Beziehungen mit Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, öffentlichen Stellen, sowie persönlicher oder familiärer Art zu gelangen.

Private Interessen dürfen in keinem Fall eine dienstliche Entscheidung beeinflussen. Kein Mitarbeiter von Ebbecke darf Geschäfte abschließen, welche mittelbar oder unmittelbar mit einer persönlichen Vergünstigung verbunden sind oder diese einem Mitarbeiter zugedacht wurden.

Bei der Beauftragung von Geschäftspartnern dürfen Mitarbeiter von Ebbecke kein privates Gewinninteresse an dieser Beauftragung haben, sei es durch nennenswerte Beteiligungen oder Vorteile von Lieferanten, Kunden, Vermittlern oder Beratern. Dienstleistungsvergütungen, insbesondere in Form von Provisionen, die an Dritte, wie Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Dienstleistung stehen und sind vollumfänglich hinsichtlich des Gegenstandes der vergüteten Tätigkeit sowie hinsichtlich der Fälligkeit, schriftlich zu dokumentieren.

Die Vergütungen sind so auszugestalten, dass hierdurch nicht die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, die nachfolgenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen zu umgehen. Die entsprechenden Vereinbarungen haben die Vertragspartner zu verpflichten, die hier aufgeführten Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen.

Jede Art von Nebentätigkeit, Beteiligungen oder sonstigen Leistungen, die in unmittelbaren Konflikten zum Geschäftsinteresse von Ebbecke oder der eigenen Arbeitsleistung stehen oder stehen können, sind schriftlich anzumelden und müssen genehmigt werden. Letzteres gilt nicht für ein soziales, sportliches, gesellschaftliches und ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern von Ebbecke. Letzteres wird von Ebbecke ausdrücklich gefordert, wenn es mit den sozialen und ethischen Grundsätzen von Ebbecke vereinbar ist.

### 2.4. Vergünstigen, Bestechung, Korruption, Spenden

Jegliches Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Fordern von Vorteilen, seien sie direkter oder indirekter Art zugunsten einzelner Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen oder im sonstigen geschäftlichen Zusammenhang (bspw. sog. Kickbacks), sind Mitarbeitern von Ebbecke verboten. Mitarbeitern von Ebbecke ist es verboten, in Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten direkt oder indirekt Geschenke oder Zuwendungen anzubieten, zu gewähren, zu verlangen oder entgegenzunehmen. Dies gilt nicht nur für direkte Bestechungsgelder sondern auch für jegliche Art von indirekter Bestechung oder Bestechungsversuchen, die mittelbar oder unmittelbar Einfluss auf die geschäftlichen Tätigkeiten von Ebbecke haben.



**BA-EVT-001**  
**Verhaltenskodex/ Code of Conduct**



Autor: Axel Ebbecke

Revision 1-2020

Letzteres gilt nicht für gelegentliche Einladungen und kleinere Geschenke, die von unbedeutendem finanziellem Wert (20,00 € nicht übersteigend) sind und den auf geschäftlicher Ebene üblichen Gepflogenheiten entsprechen. Voraussetzung für die Gewährung und Annahme solcher Einladungen und Geschenke ist jedoch stets, dass keine Rechtsvorschriften verletzt werden und jeglicher Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung von vorneherein ausgeschlossen werden kann.

Ebbecke duldet keine Mitarbeiter, die in Bestechungsfälle verwickelt sind und erwartet von jedem Mitarbeiter, der von solchen Aktivitäten Kenntnis erlangt, eine unverzügliche und aktive Dokumentation und Aufdeckung der Vorgänge. Auch außerhalb der beruflichen Tätigkeiten ist es Mitarbeitern von Ebbecke nicht gestattet, Vergünstigungen anzunehmen, durch die das berufliche Handeln nachhaltig beeinflusst werden kann. Für Einladungen und Geschenke von Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, Behördenvertretern, etc. gilt, dass diese dann verboten sind, wenn sie aufgrund ihres Wertes oder aus anderen Gründen dazu geeignet sind, den Empfänger in eine verpflichtende Situation zu bringen, die seine geschäftliche oder dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnte.

Dies gilt sowohl für die aktive Einladung des benannten Personenkreises von Mitarbeitern von Ebbecke, als auch für die Annahme solcher Einladungen. Solche Einladungen, auch Einladungen zu Veranstaltungen oder Events, müssen geschäftsüblich sein, sowie nach Art und Umfang angemessen und einen eindeutig geschäftlichen Bezug haben. Dies gilt auch für Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen, auch diese müssen nach Art und Umfang der Bewirtung angemessen sein.

Die Mitarbeiter von Ebbecke sind verpflichtet, insbesondere, aber nicht ausschließlich, gegenüber Amtsträgern und anderen öffentlichen Institutionen oder sonstiger öffentlich-rechtlicher oder überwiegend öffentlich-rechtlicher Körperschaften durch die Annahme oder die Gewährung von Einladungen jeglichen Anschein zu vermeiden, hiermit ausstehende oder anstehende Verwaltungshandlungen oder Handlungen dieser betroffenen Körperschaften oder Institutionen zu beeinflussen oder hierdurch direkte oder indirekte Vorteile zu generieren.

Das Fordern oder Annehmen von Vorteilen durch Mitarbeiter der Ebbecke Verfahrenstechnik AG ist diesen nicht gestattet, dies gilt auch für die Gewährung von mittelbaren oder unmittelbaren Vorteilen gegenüber den Mitarbeitern nahestehenden Personen.

Spenden müssen von der Geschäftsführung und der Geschäftsleitung der Ebbecke Verfahrenstechnik AG genehmigt werden und sind nur im Rahmen der Rechtsordnung erlaubt. Grundsätzlich dürfen Spenden nur an gemeinnützige Institutionen vergeben werden.

BA-EVT-001	Verhaltenskodex/ Code of Conduct
Dokument gültig ab	08.01.2020

## 2.5. Insider-Wissen

Die Integrität von Ebbecke muss vor der Weitergabe von Informationen, die aus einem tätigkeitsbedingten Wissensvorsprung stammen, geschützt werden. Daher darf kein Mitarbeiter, der interne Kenntnisse über Vorhaben des Unternehmens und spezielle Sachverhalte hat, die noch nicht öffentlich bekannt sind, diese an innerhalb oder außerhalb des Unternehmens stehende Personen weitergeben.

Die direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Informationen für persönliche Zwecke ist Mitarbeitern von Ebbecke untersagt. Die Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter sind entsprechend zur aktiven Sicherung vertraulicher Informationen gegen unberechtigte Zugriffe verpflichtet. Ebbecke lehnt insbesondere jede Art von Wirtschaftsspionage, ob aktiv oder passiv, ab. Ebbecke wahrt konsequent die datenschutzrechtlichen Bestimmungen und insbesondere unterliegen die persönlichen Daten von Kunden, Mitarbeitern oder sonstigen Geschäftspartnern der Geheimhaltung und dem Schutz der Privatsphäre im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen.

Vertrauliche Informationen, dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich durch den Zugriff von Dritten zu schützen.

Mitarbeiter dürfen spezielles Projektwissen an nicht am konkreten Projekt Beteiligte oder an Dritte nicht weitergeben, es sei denn, es dient dem Projekt und erfolgt unter Berücksichtigung der Geheimhaltungsvorkehrungen. Dritte sind im Rahmen von Kooperation zu verpflichten, mindestens die Geheimhaltungsvorkehrungen und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Ebbecke Verfahrenstechnik AG einzuhalten und zu gewährleisten.

Im Rahmen des Austausches von geschäftlichen Daten mit Kunden oder Kundenbeziehungen gilt, dass Kunden, Kooperationspartner und Geschäftspartner mindestens auf die Geheimhaltungsverpflichtungen und den Standard von Ebbecke zu verpflichten sind und entsprechende Vereinbarungen, sei es in Vertragsform oder in zusätzlicher Form, zu unterzeichnen haben.

Die diesbezüglichen Geheimhaltungserklärungen sind zu beachten und durchzusetzen. Verstöße gegen diese Geheimhaltungserklärungen haben Mitarbeiter unmittelbar der Geschäftsleitung zu melden. Ausgenommen hiervon sind, im Rahmen bestehender Geschäftsbeziehungen, Auskünfte von Mitarbeitern der Ebbecke an Dritte oder Kunden, soweit diese im Rahmen der vertraglichen Beziehungen und/oder zur Durchführung von Audits notwendig sind, was ebenso für notwendige und rechtlich gebotener Auskünfte gegenüber Behörden und Institutionen gilt.

Externe Mitarbeiter von Ebbecke dürfen Informationen nur weitergeben, soweit diese Informationsweitergabe im Rahmen ihrer Aufgabenbetreuung zur Wahrung der geschäftlichen Interessen von Ebbecke notwendig und geboten ist. In Zweifelsfällen ist die Weitergabe von Informationen mit der Geschäftsleitung und dem Vorstand sowie der Rechtsabteilung abzusprechen.

Soweit im Rahmen von Audits oder sonstigen Betriebsbesichtigungen von Kunden oder potentiellen Kunden von Ebbecke Informationen vermittelt oder weitergegeben werden, sind die Empfänger dieser Informationen auf die Vertraulichkeit zu verpflichten und es dürfen hier nur solche Informationen vermittelt werden, die im Rahmen der Kundenbeziehung zu Ebbecke notwendig und geboten sind. Insbesondere ist der Schutz anderer Kundenbeziehungen sowie die mittelbare oder unmittelbare Weitergabe von Daten anderer Kunden oder diese betreffende Geschäftsbeziehungen nicht gestattet, es sei denn, dies ist im Rahmen der vertraglichen oder geschäftlichen Zusammenarbeit oder im Rahmen von behördlichen Erlaubnis- und Genehmigungsverfahren zur Wahrung der Transparenz und Offenheit im Rahmen der rechtlichen Anforderungen geboten. Im Zweifel ist hier die Rechtsabteilung zu kontaktieren.

## **2.6. Soziale Verantwortung und Umweltschutz**

Ebbecke ist sich seiner sozialen Verpflichtung und Verantwortung gegenüber all seinen Mitarbeitern bewusst. Insbesondere werden bestehende internationale Sozialstandards aktiv gelebt. Dazu gehört unter anderem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Gewährung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Lohnverhandlung, die Einführung und Einforderungen von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und Standards.

Ebbecke bekennt sich aktiv zu den Zielen des Umweltschutzes und dessen nachhaltiger Entwicklung. Ebbecke beachtet in seinen Tätigkeiten und Projekten die Umweltschutzbestimmungen und setzt sich für eine effiziente und nachhaltige sowie einen schonenden Umgang mit den Ressourcen ein. Im Rahmen seines Programmes „Let's go green together“ baut Ebbecke Schritt für Schritt im Sinne seiner Nachhaltigkeitsdoktrin die umweltschonende Produktionsweise und Anlagenkonstruktion aus.

### **3. Innenverhältnis**

#### **3.1. Fairness und Respekt gegenüber Mitarbeitern**

Ebbecke ist sich seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern bewusst und erwartet von jedem Mitarbeiter in seinem Verhalten im Innen- und Außenverhältnis sich am Wohl des Unternehmens auszurichten.

Insbesondere wird von jedem Mitarbeiter ein freundlicher, sachbetonter und fairer Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Dritten erwartet. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Herkunft, seines Glaubens, seiner Behinderung, seines Alters benachteiligt, bevorzugt, belästigt oder ausgegrenzt werden. Die Würde eines jeden Mitarbeiters, seine Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre dürfen nicht verletzt werden.

Diskriminierungen, Belästigungen von Mitarbeitern, z. B. durch unbegründete Verdächtigungen, sexuelle Belästigungen oder Mobbing werden nicht toleriert, Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern oder Mitarbeitern untereinander sind interessengerecht zu lösen.

Der Umgang der Mitarbeiter untereinander muss in erster Linie von Vertrauen und Zuverlässigkeit geprägt sein. Ebbecke garantiert in diesem Zusammenhang eine offene Kommunikation, die auch Basis für die Schaffung jeglicher Entscheidungsgrundlagen ist. Jeder Mitarbeiter muss bestrebt sein, seinen eigenen Sachverstand sowie den von anderen Mitarbeitern in die jeweiligen Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.

Die Grundsätze einer vertrauensvollen, kooperativen und sachbezogenen Mitarbeiterführung müssen durch die jeweiligen Vorgesetzten gewährleistet werden und sind Grundsatz der Unternehmenspolitik von Ebbecke. Führungskräfte müssen sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und sind für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld verantwortlich. Grundsätze der Führungskultur von Ebbecke sind u. a. neben die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätzen, dass Vorgesetzte und Führungskräfte aufgefordert sind, im Umgang mit ihnen zugeordneten Mitarbeitern wertschätzend, verlässlich und verantwortungsbewusst umzugehen, wobei Einsatz und Leistung der Mitarbeiter besonders gefördert und belohnt werden.

Leistung, Zuverlässigkeit und soziale Kompetenz sind wesentliche Bausteine der Führungs- und Verantwortungskultur von Ebbecke.

#### **3.2. Mitarbeiterentwicklung/Mitarbeiterförderung**

Die Entwicklung und Weiterbildung von Mitarbeitern ist entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. In diesem Rahmen ist es Aufgabe der Vorgesetzten und Führungskräfte von Ebbecke jeden einzelnen Mitarbeiter entsprechend seinen Fähigkeiten, seiner Ausbildung, seiner Arbeitsleistung, etc. am Arbeitsplatz einzusetzen und ihm die Möglichkeit einzuräumen, sich weiter zu entwickeln und weitere Aufgaben zu übernehmen.

Zu diesem Zwecke werden Mitarbeitergespräche geführt, welche die Qualität der Arbeit des Mitarbeiters bewerten und kommentieren und dem Mitarbeiter die Gelegenheit einräumen, eigene Vorschläge zur Verbesserung seines Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen

sowie zu einer weiteren Qualifikation und der Übernahme neuer Aufgabenstellungen einzubringen.

Der Mitarbeiter erhält hier die Gelegenheit sich zu seinen Aufgaben, seinen Leistungen, seinem Arbeitsumfeld und auch der Leistungen des Vorgesetzten zu äußern. Gemeinsam werden hieraus Maßnahmen zur internen oder externen Fortbildung des Mitarbeiters, soweit dieser hierzu fähig und in der Lage sind, entwickelt. Den Mitarbeitern werden Möglichkeiten eingeräumt, zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung und Ebbecke ermutigt ausdrücklich die Mitarbeiter entsprechende Angebote wahrzunehmen.

### **3.3. Betriebssicherheit, Arbeitssicherheit**

Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge für die Mitarbeiter ist Ebbecke ein wesentliches Anliegen. Zu diesem Zweck entwickelt Ebbecke seine bestehenden Systeme ständig fort und begreift Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als ständige Aufgabe und Prozess.

Jeder Mitarbeiter ist durch den Vorgesetzten individuell mit den geltenden Sicherheitsvorschriften auf der Basis der implementierten Systeme vertraut zu machen. Die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ist durch die Vorgesetzten zu überwachen. Regelmäßige Schulungen und Informationen über die bestehenden Sicherheitsvorschriften in den einzelnen Betriebsbereichen sind wesentlicher Baustein des bestehenden Arbeitssicherheitskonzeptes.

Jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich, durch umsichtiges und vorausschauendes Handeln sein Umfeld sicherer zu gestalten und konkret Verantwortung zu übernehmen. Den Vorgesetzten kommt dabei eine erhöhte Vorbildfunktion zu. Die regelmäßige Kontrolle von Anlagen und Wartung ist ebenso Voraussetzung, wie die entsprechende Einweisung der Mitarbeiter, die an den Anlagen arbeiten, sowie deren ständige Fortbildung in Bezug auf Unfallverhütung und Arbeitsschutz.

Ziel von Ebbecke ist es, den Kunden qualitativ hochwertige Produkte zu übergeben, die keine versteckten Risiken beinhalten. Erkannte oder für möglich gehaltene Gefahren, die sich aus dem Umgang mit den Produkten von Ebbecke oder in Kombination mit den Produkten von Ebbecke ergeben, sind sofort dem Qualitätsbeauftragten zu melden. Der Abnehmer von Produkten von Ebbecke ist gegebenenfalls auf die mit dem Produkt einhergehenden Risiken hinzuweisen.

### **3.4. Mitteilungspflichten, Sanktionen und Umsetzen des Verhaltenskodex**

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er Verstöße gegen die in diesem Verhaltenskodex zusammengefassten Werte unverzüglich und vollständig seinem Vorgesetzten, oder dem Vorstand mitteilt. Die Mitteilung kann schriftlich oder mündlich erfolgen und soll die Kontaktdaten des meldenden Mitarbeiters enthalten, es sei denn, der meldende Mitarbeiter muss für seine eigene Person persönliche Nachteile befürchten, in diesem Fall kann die Mitteilung auch anonym erfolgen.

Die Einhaltung der Normen dieses Verhaltenskodex ist von jedem Vorgesetzten und Führungskraft für seinen Bereich so zu organisieren, dass ihm Mitteilungen über genannte Verstöße unverzüglich erreichen, wobei die Vorgesetzten auch verpflichtet sind, durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, die zu dokumentieren sind, die jeweilige Zielerreichung der vorgegebenen Werte und Verhaltensregeln dieses Verhaltenskodex zu überprüfen.

**BA-EVT-001**  
**Verhaltenskodex/ Code of Conduct**



Autor: Axel Ebbecke

Revision 1-2020

Der Verhaltenskodex ist Basis für die Zusammenarbeit bei Ebbecke und repräsentiert die wesentlichen Werte und Pflichten der Mitarbeiter im Innen- und im Außenverhältnis.

Wir erwarten, dass er von allen Mitarbeitern zur Kenntnis genommen wird und sie sich im Geschäftsleben stets davon leiten lassen. Vorgesetzte erkennen den Verhaltenskodex durch ihre Unterschrift an. Sie sind für die Information der Mitarbeiter über den Inhalt des Kodex verantwortlich.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben, die je nach Schwere des Handelns oder des Unterlassens bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der weitergehenden strafrechtlichen Verfolgung gehen können.

Soweit Fragen zum Verhaltenskodex und dessen Auslegung auftauchen, sind die Vorgesetzten zu informieren. Diese Fragen sind gegebenenfalls in der wöchentlich stattfindenden Betriebsleitersitzung zu klären, kann hier eine Klärung nicht erfolgen, ist die Rechtsabteilung zu informieren.

BA-EVT-001	Verhaltenskodex/ Code of Conduct
Dokument gültig ab	08.01.2020