

## Mit Fairness erfolgreich sein **KSB-Verhaltenskodex**





<b>4</b>	<b>Vorwort</b>
	der Geschäftsführenden Direktoren der KSB SE & Co. KGaA
	<b>Warum wir einen Verhaltenskodex brauchen</b>
<b>5</b>	<b>1. Zielsetzung und Geltungsbereich</b>
<b>6</b>	<b>2. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen</b>
6	2.1 Umgang miteinander
6	2.2 Vorbildfunktion
6	2.3 Kommunikation und Transparenz
6	2.4 Führung der Geschäfte
7	2.5 Geschäftsbeziehungen
8	2.6 Interessenkonflikte
9	2.7 Insiderinformationen
9	2.8 Vertraulichkeit
9	2.9 Gesellschaftliches Engagement
<b>10</b>	<b>3. Besondere Bereiche</b>
10	3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht
10	3.2 Außenhandel und Exportkontrolle
10	3.3 Steuerrecht
10	3.4 Umwelt, Energie und Klimaschutz
11	3.5 Umgang mit Konfliktmineralien
11	3.6 Arbeitssicherheit und Gesundheit
11	3.7 Vergütung und Arbeitszeit
11	3.8 Einhaltung der Menschenrechte
12	3.9 Sicherheit und Qualität der Produkte
12	3.10 Datenschutz
12	3.11 IT-Sicherheit
<b>13</b>	<b>4. Umsetzung</b>



## Warum wir einen Verhaltenskodex brauchen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kunden und Geschäftspartner,

im weltweiten Wettbewerb wird neben hochwertigen Produkten und Leistungen ein professionelles und redliches Verhalten erwartet, das die Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Standards einschließt. Indem wir diesem Maßstab gerecht werden, festigen wir das Vertrauen in unser Unternehmen und in die Marke KSB. Zugleich entsprechen wir damit Werten, die seit Jahrzehnten die Tätigkeit von KSB prägen.

Für die Reputation unseres Unternehmens sind wir gemeinsam verantwortlich. Schon das Fehlverhalten eines Einzelnen kann unserem Ruf dauerhaft schaden. Deshalb brauchen wir eine verbindliche Auffassung davon, was unser gemeinsames Verständnis eines professionellen und integren Geschäftsverhaltens ausmacht. Die entsprechenden Leitlinien und maßgeblichen Regeln haben wir im vorliegenden Verhaltenskodex zusammengefasst. Zukünftige Entwicklungen des rechtlichen und geschäftlichen Umfelds werden wir intensiv beobachten und den Kodex bei Bedarf entsprechend anpassen.

Unser Verhaltenskodex bietet Orientierung und Hilfestellung, enthält aber zugleich verbindliche Anforderungen an unser Handeln, zu denen sich KSB nachdrücklich bekennt. Wir erwarten daher von den Führungskräften und Mitarbeitern auf allen Ebenen des KSB Konzerns die konsequente Einhaltung der nachstehenden „Grundwerte“ und werden dies in geeigneter Form überprüfen.

In Sie alle setzen wir das Vertrauen, den in diesem Verhaltenskodex formulierten Ansprüchen gerecht zu werden.

Ihre Geschäftsführenden Direktoren der KSB SE & Co. KGaA

# 1. Zielsetzung und Geltungsbereich

Im Grunde ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Unternehmen, ihre Organmitglieder und ihre Mitarbeiter im Einklang („in compliance“) mit den anwendbaren Gesetzen handeln. Dies sicherzustellen, gestaltet sich wegen der Fülle der Anforderungen und der zunehmenden rechtlichen Regelungen immer anspruchsvoller. Die Summe aller Maßnahmen, die das regel- und gesetzeskonforme Verhalten eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter in der täglichen Praxis sicherstellen und Fehlverhalten vorbeugen helfen, bezeichnet man als „Compliance“. Darin eingeschlossen ist auch die Beachtung vertraglicher Vereinbarungen und freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen.

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage der Compliance-Aktivitäten bei KSB. Er beschreibt die maßgeblichen rechtlichen und geschäftspolitischen Grundsätze, an denen wir unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sowie unsere interne Zusammenarbeit ausrichten. Er bestimmt zugleich unser Auftreten auf den Finanzmärkten und in den verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind. Der Kodex dient dazu, die Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen.

Vertrauen, Redlichkeit, Verantwortung, Professionalität und Wertschätzung sind die Werte, denen wir uns in unserem Verhalten besonders verpflichtet sehen. Ihre Beachtung ist ebenso wie die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen eine Voraussetzung, um das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu rechtfertigen und mit einer guten Reputation im Markt dauerhaft erfolgreich zu sein. Das Ansehen von KSB bewerten wir dabei höher als den geschäftlichen Einzelerfolg.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen verbindlich. Sein Geltungsbereich umfasst sämtliche Organisationseinheiten sowie Beteiligungsgesellschaften, bei denen die KSB SE & Co. KGaA unmittelbar oder mittelbar Anteile von

mehr als 50 Prozent hält. Bei geringeren Beteiligungen wirken wir darauf hin, dass in den betreffenden Unternehmen vergleichbare Normen eingehalten werden.

Auch erwarten wir von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden.

Die im KSB-Verhaltenskodex formulierten Anforderungen werden zum Teil durch Konzernrichtlinien ergänzt und weiter konkretisiert, beispielsweise in den Bereichen Kartellrecht und Korruptionsprävention. Diese Unterlagen sind sowohl im KSB-Intranet als auch bei den Geschäftsführungen der KSB-Konzernunternehmen hinterlegt; es ist Aufgabe jedes Mitarbeiters, sich über die für sein Handeln relevanten Konzernrichtlinien zu informieren.

In einigen Ländern bleiben die geschäftlichen Gepflogenheiten hinter den Anforderungen dieses Verhaltenskodex zurück. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir dennoch, dass sie sich an den vorliegenden Regeln auf Basis des jeweils anwendbaren Rechts orientieren. Regionale Vorschriften haben Vorrang, sofern sie die vorliegenden Anforderungen übersteigen; das jeweilige regionale Management soll auf entsprechende Abweichungen hinweisen.

Mit unserem Verhaltenskodex entsprechen wir auch den im „Global Compact“ der Vereinten Nationen formulierten Maßgaben auf den Gebieten der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung.

Wir befürworten die Werte und Inhalte des einhelligen Code of Conduct des Verbandes der Elektro- und Digitalindustrie sowie des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau („ZVEI-VDMA Code of Conduct“); daran orientiert sich auch der vorliegende Verhaltenskodex, welcher allerdings noch zusätzliche Themen behandelt.

## 2. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

### 2.1 Umgang miteinander

Die Beziehungen zwischen Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern in allen Unternehmensbereichen und allen Regionen sollen von Professionalität, gegenseitigem Respekt und Fairness geleitet sein. Dabei nehmen wir auf kulturelle Unterschiede Rücksicht. Die konsequente Förderung von Diversität und Inklusion sind zentrale Bestandteile unserer Personalpolitik, denn wir schätzen den Mehrwert, den unterschiedliche Perspektiven für unser Unternehmen bringen. Es ist unser erklärtes Ziel, niemanden aufgrund individueller Merkmale wie Alter, Rasse, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, nationaler Herkunft, Abstammung oder Familienstand zu benachteiligen. Wir dulden im Arbeitsumfeld keine Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien. Dies gilt auch für unsere Kontakte zu Personen außerhalb von KSB, beispielsweise zu Stellenbewerbern.

### 2.2 Vorbildfunktion

Die Geschäftsführenden Direktoren und die Mitglieder von Verwaltungs- und Aufsichtsrat der KSB SE & Co. KGaA sowie die Organmitglieder der Konzernunternehmen und sonstige Führungsverantwortliche üben eine Vorbildfunktion aus. Es wird erwartet, dass sie die in diesem Verhaltenskodex festgeschriebenen Grundsätze in besonderer Weise beachten und deren Einhaltung im Arbeitsalltag unterstützen und sicherstellen.

### 2.3 Kommunikation und Transparenz

Die Berichterstattung nach innen sowie gegenüber Geschäftspartnern, Investoren, der Öffentlichkeit und staatlichen Stellen

erfolgt verständlich, wahrheitsgetreu und zeitnah unter Beachtung der anzuwendenden Gesetze und Vorschriften. Unsere Abschlüsse enthalten eine korrekte Dokumentation der Geschäftsvorfälle.

Um Unklarheiten und Missverständnisse zu vermeiden, geben nur ausdrücklich autorisierte Personen offizielle Stellungnahmen ab. Dies gilt insbesondere für die Kommunikation mit den Medien, mit Investoren und Analysten.

Mit Behörden arbeiten wir kooperativ zusammen und unterstützen sie – unter Wahrung unserer Rechte – bei ihrer Arbeit.

Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiter betreffen, über Mitbewerber oder über laufende Untersuchungen; wir kommentieren grundsätzlich keine Gerüchte.

### 2.4 Führung der Geschäfte

#### **Gesetzestreuues Verhalten**

Unsere Geschäfte führen wir so, dass sie den anzuwendenden Gesetzen, anderen bindenden Vorschriften und freiwillig eingegangenen Verpflichtungen entsprechen. Es ist insbesondere Aufgabe der jeweiligen Vorgesetzten, den Mitarbeitern dazu die nötige Anweisung und Unterstützung zu geben, zum Beispiel Zugang zu allen internen Richtlinien zu gewähren und diese im Bedarfsfalle zu erläutern.

#### **Vorbeugende Rechtsberatung**

Um Risiken zu vermeiden, lassen sich Mitarbeiter in rechtlichen Zweifelsfällen durch die zuständige Rechtsabteilung beraten.

### **Nutzung von Ressourcen des Unternehmens**

Jeder Mitarbeiter geht mit den Ressourcen des Unternehmens, wie beispielsweise Maschinen, Einrichtungsgegenständen und Büromaterial, verantwortungsbewusst um. Der Einsatz für private Zwecke ist grundsätzlich untersagt und bedarf im Einzelfall der Genehmigung. Insbesondere bei der Nutzung von Telekommunikationsmitteln und Computern sind die Richtlinien des Konzerns einzuhalten.

Innovative Produkte und Lösungen sind für die Entwicklung des Unternehmens von großer Bedeutung. Erfindungen, die Mitarbeiter oder Dritte für das Unternehmen machen, sind in angemessenem Umfang rechtlich zu schützen. Kein Mitarbeiter darf Know-how des Unternehmens (beispielsweise Konstruktionszeichnungen) sowie Geschäftsgeheimnisse an Projektpartner oder sonstige Dritte weitergeben, ohne dass er ausdrücklich dazu ermächtigt ist.

### **Korruption, Bestechung**

Im Wettbewerb um Aufträge orientiert sich KSB an objektiven wirtschaftlichen Kriterien wie Qualität und Preis.

Unseren Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Dritten direkt oder indirekt Vorteile anzubieten oder zu gewähren, um wirtschaftliche Entscheidungen unlauter zu beeinflussen, sei es durch Geldzahlungen oder sonstige Leistungen. Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, unlautere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich auf sonstige Weise zu verschaffen. Mitarbeiter, die Verträge mit Beratern, Vermittlern oder vergleichbaren Dritten abschließen, haben darauf zu achten, dass auch diese entsprechend handeln.

Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder andere Zuwendungen dürfen nur gewährt oder angenommen werden, wenn

sie nicht das jeweils geltende Recht oder die KSB-Richtlinien verletzen und weder dem Ansehen von KSB in der Öffentlichkeit schaden noch die Redlichkeit des Mitarbeiters in Frage stellen, wenn sie öffentlich bekannt werden.

In Zweifelsfällen ist eine Abstimmung mit dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Officer vorzunehmen.

## **2.5 Geschäftsbeziehungen**

### **Vergabe von Aufträgen**

KSB pflegt einen fairen Umgang mit allen Geschäftspartnern. Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien sowie auf der Basis von Angebotsvergleichen.

### **Geschäftliche Anreize**

Leistungsbezogene Provisionen oder Vergünstigungen (z. B. Rabatte oder Preisnachlässe) sind zulässige geschäftliche Anreize. Ihre Anwendung erfordert stets – neben einer umfassenden Dokumentation – große Umsicht und die Beachtung der jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

### **Zahlungen**

Die Bezahlung empfangener Lieferungen und Leistungen erfolgt unmittelbar an den jeweiligen Vertragspartner und in der Regel in das Land, in dem dieser seinen Geschäftssitz hat. Barzahlungen sollen, außer in dokumentierten Einzelfällen, unterbleiben. Vor dem Abschluss abweichender Zahlungsvereinbarungen ist die zuständige Rechtsabteilung bzw. die Geschäftsleitung einzuschalten.

### **Geldwäscheprävention**

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

### **Lieferkette**

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Verhaltenskodex auch in ihren Lieferketten durchzusetzen. Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Verhaltenskodex bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

### **Verbraucherinteressen**

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

## **2.6 Interessenkonflikte**

### **Nebentätigkeit**

Das Ausüben einer nicht nur geringfügigen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung durch die zuständige Personalabteilung. Nebentätigkeiten bei Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern sind in jedem Fall genehmigungspflichtig. Eine Genehmigung wird grundsätzlich nicht erteilt, wenn die Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führen kann, den Pflichten des Mitarbeiters widerspricht oder die Gefahr einer Interessenkollision besteht.

### **Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten**

Wesentliche Beteiligungen von Mitarbeitern an einem Wettbewerber von KSB, Kunden oder Lieferanten bedürfen der Genehmigung der Personalabteilung. Wesentliche Beteiligungen enger Familienangehöriger an einem Wettbewerber sowie an Kunden oder Lieferanten sind dem zuständigen Compliance Officer anzuzeigen, soweit ein möglicher Interessenkonflikt vom Mitarbeiter erkennbar ist. Als enge Familienangehörige gelten Ehepartner, eingetragene Lebenspartner, unterhaltsberechtigter Kinder und andere Verwandte, mit denen der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Beteiligungserwerbs seit mindestens einem Jahr in häuslicher Gemeinschaft lebt. Eine wesentliche Beteiligung liegt ab 10 % Anteilsbesitz vor, bei börsennotierten Gesellschaften bereits ab 1 % Anteilsbesitz.

### **Geschäfte mit Mitarbeitern oder Familienangehörigen**

Geschäfte von KSB mit Mitarbeitern oder deren Familienangehörigen sollen unterbleiben, sofern ihnen im Einzelfall nicht vorab der Vorgesetzte des Mitarbeiters oder die zuständige



Geschäftsleitung zugestimmt haben. Dabei ist sicherzustellen, dass der betroffene Mitarbeiter an der Entscheidungsfindung nicht mitwirkt.

### **Geschäftschancen**

Kein Mitarbeiter darf Geschäftschancen von KSB zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter nutzen.

## **2.7 Insiderinformationen**

Insiderinformationen sind stets vertraulich zu behandeln und betreffen Sachverhalte, deren Kenntnis einen Investor bei Entscheidungen über den Kauf oder Verkauf börsennotierter Aktien (oder Derivaten hiervon) beeinflussen würde. Dies gilt zum Beispiel für das Wissen um wesentliche Akquisitions- oder Desinvestitionsvorhaben, strategische Allianzen, wichtige Vereinbarungen oder sich abzeichnende Abweichungen der Geschäftsergebnisse von den veröffentlichten Prognosen.

In Übereinstimmung mit den hierfür geltenden gesetzlichen Regelungen haben Mitarbeiter von KSB strikt darauf zu achten, beim Handel mit Aktien oder Derivaten keine Insiderinformationen zu nutzen (auch nicht Geschäftspartner betreffend) oder solche unbefugt an Dritte weiterzugeben.

## **2.8 Vertraulichkeit**

Informationen, die KSB nicht öffentlich gemacht hat (z. B. technisches Know-how), unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung. Sie dürfen gegenüber unbefugten Dritten (dazu gehören auch Familienangehörige und Freunde) weder während noch

nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden.

Es ist untersagt, vertrauliche Geschäftsinformationen während oder nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von KSB zu nutzen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit vertraulichen Daten verantwortungsvoll und vorausschauend umzugehen, sie z. B. sicher zu verwahren anstatt „offen herumliegen“ zu lassen, um sie auf diese Weise vor Zugriffen Dritter zu schützen.

## **2.9 Gesellschaftliches Engagement**

Zum gesellschaftlichen Engagement von KSB gehört die Vergabe von Spenden, im Wesentlichen für soziale oder kulturelle Zwecke. Die Spendenvergabe erfolgt in einer transparenten Art und Weise und frei von persönlichen Interessen auf der Basis nachvollziehbarer Kriterien und entsprechender interner Richtlinien. Sämtliche Spendenvorgänge werden dokumentiert.

Grundsätzlich beteiligt sich KSB nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Dies schließt finanzielle Unterstützungen und Zuwendungen an Parteien, politische Organisationen und deren Vertreter aus, ebenso Aktivitäten oder Veranstaltungen im Namen oder auf dem Gelände von KSB. Unseren Mitarbeitern steht es jedoch frei, sich als Privatperson und Staatsbürger – außerhalb der Arbeitszeit – auf angemessene Weise politisch zu engagieren.

## 3. Besondere Bereiche

### 3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Im Umgang mit Wettbewerbern und Geschäftspartnern befolgen wir die Regeln des fairen Wettbewerbs. Sie sind Grundvoraussetzung einer auf Leistung basierenden Marktordnung. Jegliches Handeln, das darauf abzielt, sich in wettbewerbsrechtlich unlauterer Weise oder durch Kartellabsprachen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen, ist verboten. Dies betrifft im Besonderen Absprachen unter Wettbewerbern zur Festlegung oder Kontrolle von Preisen, zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, zur Aufteilung von Kunden oder Märkten sowie zur Einschränkung der Produktion oder des Absatzes von Produkten.

Das geltende Wettbewerbsrecht zu verletzen, kann erhebliche Bußgelder, Schadensersatzrisiken und Imageverluste nach sich ziehen, die unser Unternehmen und seine Stellung im Markt schädigen. Darüber hinaus müssen betroffene Mitarbeiter auch persönlich mit rechtlichen Konsequenzen rechnen.

### 3.2 Außenhandel und Exportkontrolle

KSB beachtet die geltenden Außenhandelsbestimmungen. Dazu gehören Zollvorschriften sowie Handels- und Produktionskontrollen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, neben den gesetzlichen Bestimmungen die internen Vorgaben zur Exportkontrolle zu befolgen.

Ohne Genehmigung der zuständigen Behörden führt KSB weder Materialien und Produkte noch Technologien aus oder ein, die der gesetzlichen Kontrolle unterliegen und einer Export- oder Importgenehmigung bedürfen.

### 3.3 Steuerrecht

Als international tätiger Konzern beachtet KSB alle relevanten steuerrechtlichen Vorschriften. Unregelmäßigkeiten durch Geschäftspartner werden nicht unterstützt.

Verrechnungspreise setzen wir nach weltweit anerkannten Prinzipien fest und vergleichen sie mit den Konditionen externer Dritter.

International eingesetzte Mitarbeiter verpflichten sich entsprechend unseren Entsendungsrichtlinien, die für sie persönlich geltenden steuerlichen Regelungen einzuhalten.

### 3.4 Umwelt, Energie und Klimaschutz

Die Einhaltung hoher Umweltstandards ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Mit einem effektiven Umweltschutz trägt KSB der gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung, nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern auch die natürlichen Lebensgrundlagen der Allgemeinheit zu sichern.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. Umweltmanagementsystem nach ISO 14001), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen,

Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

### 3.5 Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

### 3.6 Arbeitssicherheit und Gesundheit

KSB engagiert sich für eine hohe Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die strikte Beachtung der einschlägigen Vorschriften zur Arbeits- und Anlagensicherheit ist eine Grundvoraussetzung des verantwortungsvollen Miteinanders im Unternehmen. Darüber hinaus begegnen wir Gefährdungen vorbeugend auch durch freiwillige Maßnahmen.

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B. Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach ISO 45001), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit;

### 3.7 Vergütung und Arbeitszeit

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeiter werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten geltende Gesetze und (internationale) Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

### 3.8 Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;

- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

#### **Verbot von Kinderarbeit**

Wir tolerieren keine Kinderarbeit. Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der International Labor Organization (ILO)-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeiter für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

#### **Verbot von Zwangsarbeit**

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

#### **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeiter sachgerechte Kompromisse.

### **3.9 Sicherheit und Qualität der Produkte**

Als führendes Technologieunternehmen stellt KSB den Kunden innovative Lösungen für den jeweiligen Bedarfsfall zur Verfügung. Wir forschen, entwickeln und arbeiten zum Nutzen der Menschen, die berechtigterweise auf die einwandfreie Beschaffenheit unserer Produkte und Dienstleistungen vertrauen. Die hohen Anforderungen unserer Kunden an Sicherheit und Qualität zu erfüllen, ist eine der wichtigsten Unternehmensaufgaben.

### **3.10 Datenschutz**

KSB beachtet die Rechte der Mitarbeiter wie auch die Rechte Dritter in Bezug auf ihre persönlichen Daten. Das Unternehmen trifft die notwendigen Vorkehrungen, dass personenbezogene Daten nur unter genauer Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfasst, verarbeitet und genutzt werden.

### **3.11 IT-Sicherheit**

Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist die KSB-Geschäftstätigkeit stark von deren Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit abhängig. Um daraus resultierende Risiken zu begrenzen, sind die geltenden Richtlinien zur IT-Sicherheit strikt zu beachten.

## 4. Umsetzung

Jeder Mitarbeiter von KSB trägt bewusst und aktiv dazu bei, dass die Grundsätze des Verhaltenskodex in seinem Zuständigkeitsbereich richtig umgesetzt werden. Ziel ist es, Probleme im Sinne des Kodex zu vermeiden oder frühzeitig zu erkennen und einer raschen Lösung zuzuführen. Mitarbeiter, die Fragen zu spezifischen Situationen haben, können sich jederzeit an die nachfolgend genannten Stellen wenden.

### **Informations- und Kontrollpflichten der Vorgesetzten**

Jeder Vorgesetzte trägt dafür Sorge, dass seine Mitarbeiter über die Inhalte des KSB-Verhaltenskodex informiert sind und dessen Vorgaben einhalten. Etwaige Fragen besprechen die Mitarbeiter mit ihren direkten Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Officer.

### **Mitteilungspflicht der Mitarbeiter bei Kenntnis von Abweichungen**

Erhält ein Konzernmitarbeiter Kenntnis von Verstößen gegen den KSB-Verhaltenskodex, ist er gehalten, seinen Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance Officer zu unterrichten.

### **Der Group Compliance Officer**

Der Group Compliance Officer, Herr Dr. H. Stefan Wiß (Tel. +49 6233 86-2266; hans-stefan.wiss@ksb.com), begleitet die konzernweite Umsetzung des Verhaltenskodex. Er ist in dieser Funktion direkt dem Sprecher der Geschäftsleitung unterstellt, jedoch weisungsunabhängig. Zusätzlich können weitere Compliance Officers ernannt werden, z. B. mit besonderer sachlicher oder regionaler Zuständigkeit.

Stellt der Group Compliance Officer einen hinreichenden Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex fest, kann er für die weitere Aufklärung andere Konzernabteilungen einschalten. Hinweise auf ein etwaiges

Fehlverhalten werden auf Wunsch anonym behandelt, um Nachteile für den Hinweisgeber zu vermeiden.

### **Der Ombudsmann**

Werden Mitarbeitern Verstöße gegen den KSB-Verhaltenskodex bekannt, können sie anstelle des zuständigen Compliance Officers auch eine von KSB hierfür beauftragte Rechtsanwaltskanzlei informieren. Die Kanzlei leitet entsprechende Hinweise zwar an den Group Compliance Officer weiter, jedoch auf Wunsch ohne Nennung des Informanten, um die Vertraulichkeit auch in solchen Fällen zu gewährleisten (Ombudsmann-System). Die Kontaktaufnahme, auch durch sonstige Personen (insbesondere aus der Lieferkette), kann aus jedem Land in deutscher oder englischer Sprache sowohl telefonisch als auch schriftlich erfolgen. Zur Bearbeitung von Hinweisen in anderen Sprachen wird der Ombudsmann einen geeigneten und zur Verschwiegenheit verpflichteten Übersetzer hinzuziehen.

Ansprechpartner ist:

Herr Dr. André Große Vorholt

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Karlstraße 10-12

80333 München (Deutschland)

Phone: +49 89 23714 12460

E-Mail: ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com

### **Sanktionen und Konsequenzen**

Verstöße gegen den KSB-Verhaltenskodex können für betroffene Mitarbeiter arbeitsrechtliche sowie zivil- und strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben und werden entsprechend den betriebsüblichen Regelungen geahndet.



**KSB SE & Co. KGaA**  
Recht & Compliance  
67225 Frankenthal (Deutschland)  
[www.ksb.com](http://www.ksb.com)