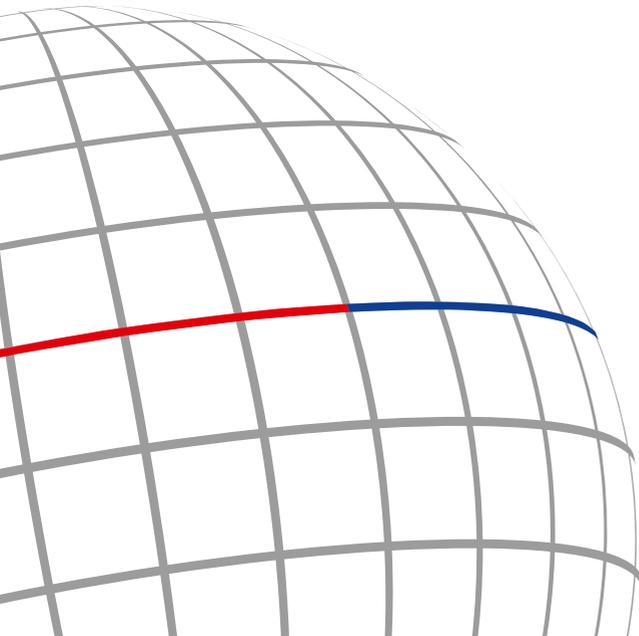


Code of Conduct

Minimax Viking Gruppe



FIRE PROTECTION.

Liebes Minimax Viking Team,

im nächsten Jahr feiert unser Unternehmen seinen 120. Geburtstag! Das ist schon außergewöhnlich, wenn man bedenkt, was in der Zeit alles passiert ist. Zwei Weltkriege, unzählige regionale Auseinandersetzungen, der Ost-West-Konflikt und jetzt auch noch die Corona-Pandemie. Aber Minimax Viking gibt es nach wie vor, seit einigen Jahren sogar als global aufgestelltes und weltweit führendes Unternehmen unserer Industrie.

Allerdings haben sich die Spielregeln innerhalb der Weltwirtschaft in den vergangenen zwei Jahrzehnten signifikant verändert. Dazu gehört auch die verstärkte Wahrnehmung von sozialen, rechtlichen, ethischen und umweltrelevanten Aspekten. Das mag an der einen oder anderen Stelle verwirrend und überreguliert scheinen, dennoch ist es der richtige Weg für alle Unternehmen auf diesem Planeten. Wir haben daher unseren Code of Conduct modernisiert und an neue gesetzliche Vorgaben sowie gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.

Bitte lesen Sie den beigefügten Text aufmerksam und in Ruhe durch und beachten Sie dessen Inhalt in Ihren täglichen Handlungen für das Unternehmen. Sollten Sie Verstöße gegen diese Regelungen in Ihrem Arbeitsumfeld feststellen, wenden Sie sich bitte an unser Compliance-Team, dessen Kontaktdaten am Ende des Code of Conduct aufgeführt sind. Ich garantiere Ihnen, dass Ihre Identität hierbei anonym bleibt und nicht einmal der Geschäftsführung gegenüber offengelegt wird. Zudem werden wir ab 2022 eine externe Anlaufstelle für diese Hinweise in Betrieb nehmen.

Im Übrigen erwarten wir die Einhaltung dieser Standards natürlich auch von unseren Lieferanten, Kunden und Dienstleistern.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung.

Klaus Hofmann

1 Einleitung	06	4 Wahrung der Unternehmensressourcen	20
2 Verhalten im Geschäftsleben	07	Informationssicherheit	20
Korruptionsvermeidung	07	Datenschutz	21
Geschenke und Einladungen	08	Veröffentlichungen	22
Spenden und Sponsoring	09	Umgang mit Firmeneigentum	22
Geldwäscheprävention	10	Rechnungslegung und Berichtswesen	23
Internationaler Handel	10	5 Verantwortlichkeit und Implementierung	24
Wettbewerbskonformes Handeln	11	Individuelle Verantwortung	24
Interessenkonflikte	12	Verantwortung der Geschäftsführung und Führungskräfte	25
Agenten / Vertriebsvermittler / Berater	14	Umgang mit Verstößen	26
Compliance und Integrität	15	Geltungsbereich	26
3 Der Umgang miteinander	16	Umsetzung und Unterstützung	26
Achtung der Menschenrechte	16	Hinweise	27
Verhalten gegenüber Geschäftspartnern	16		
Soziale Verantwortung	16		
Nachhaltigkeit, Umwelt und Arbeitssicherheit	18		

1 Einleitung

Die Tätigkeiten der Minimax Viking Gruppe¹ auf verschiedenen Kontinenten und in unterschiedlichen Kulturkreisen erfordern ein gemeinsames Verständnis der Geschäftsführung, Führungskräfte, Mitarbeiter² und Repräsentanten (im Folgenden insgesamt „Beschäftigte“ oder „Minimax Viking Beschäftigte“ genannt) über die Grundsätze unseres unternehmerischen Handelns und die einzuhaltenden Standards im täglichen Geschäftsleben.

Wir bei Minimax Viking sind der festen Überzeugung, dass ein nachhaltiger Erfolg nur dann erreicht werden kann, wenn die Minimax Viking Gruppe als Ganze ein hohes Ansehen genießt, das nicht nur auf der Qualität unserer Produkte und Leistungen oder unserer Wettbewerbsfähigkeit beruht, sondern auch darauf, dass unsere Geschäftsmoral höchsten Ansprüchen gerecht wird.

Integrität bedeutet, dass wir das Richtige tun und unsere Werte leben. Die Integrität der Minimax Viking Gruppe hängt dabei vom Verhalten aller für Minimax Viking handelnden Personen ab. Wir verpflichten uns daher zu klaren, in diesem Code of Conduct aufgeführten Grundsätzen, die von allen Beschäftigten im Geschäftsleben stets anzuwenden sind.

¹ Wenn im Folgenden von „Minimax Viking Gruppe“, „Minimax Viking“ oder „wir“ die Rede ist, sind die Minimax Viking GmbH sowie die mit ihr verbundenen Unternehmen gemeint.

² In dieser Richtlinie wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint.

2 Verhalten im Geschäftsleben

Korruptionsvermeidung

Korruption bezeichnet den Missbrauch eines Amtes oder einer beruflichen Stellung, um einen (persönlichen) Vorteil zu erlangen oder ein anderes unrechtmäßiges geschäftliches Ziel zu erreichen. Dies ist immer und überall, wo wir Geschäfte tätigen, illegal und wird mit schwerwiegenden Sanktionen geahndet.

Wir bei Minimax Viking überzeugen unsere Geschäftspartner durch die Qualität unserer Produkte und Leistungen und nicht durch unangemessene Beeinflussung. Unsere geschäftlichen Entscheidungen treffen wir aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen.

Minimax Viking duldet keine Form der Korruption oder sonstige unlautere Geschäftspraktiken (z. B. Bestechung, Erpressung), die zu einer möglichen unrechtmäßigen Vorteilsgewährung oder Vorteilsnahme führen können. Das Unterlassen von derartigen Geschäftspraktiken hat oberste Priorität im Geschäftsalltag.

Beschäftigten ist das Anbieten, Gewähren, Fordern und Annehmen von Vorteilen von / an Dritte, gleich welcher Art (z. B. Zahlungen, Dienstleistungen oder Zuwendungen), verboten, sofern der Vorteilsempfänger durch die Vorteilsgewährung dazu veranlasst werden soll, Minimax Viking oder einen Dritten in unlauterer Weise zu bevorzugen (Bestechung im geschäftlichen Verkehr).

Insbesondere ist auch beim geschäftlichen Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung zu vermeiden.

Minimax Viking Beschäftigte haben etwaige unmissverständliche Anfragen oder Aufforderungen Dritter, Zuwendungen der vorgenannten Art zu leisten oder zu gewähren, ihrem Vorgesetzten oder der nächsthöheren Stelle mitzuteilen.

Geschenke und Einladungen

Als Zuwendung im Sinne dieses Kodex ist im Allgemeinen alles von Wert gemeint, dass von jemandem oder an jemanden außerhalb von Minimax Viking (z. B. Lieferanten, Kunden, Berater) unentgeltlich und ohne Gegenleistung angeboten, akzeptiert, erhalten oder bereitgestellt wird. Dies können zum Beispiel Geschenke, Einladungen zu Veranstaltungen oder Bewirtungen sein.

Wir bei Minimax Viking gewähren oder akzeptieren Zuwendungen ausschließlich für legitime geschäftliche Zwecke und auf transparente Weise. Zuwendungen müssen freiwillig erfolgen, also nicht auf Veranlassung oder Druck eines Dritten, und sind ausschließlich in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig.

Die Zuwendung darf nicht geeignet sein, das Verhalten oder die Geschäftsentscheidungen eines Dritten zu beeinflussen oder diesen in ein Abhängigkeitsverhältnis zu bringen. Minimax Viking Beschäftigte lehnen Zuwendungen ab, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen kann.

Insbesondere ist dabei folgendes zu beachten:

Geschenke von und an Geschäftspartner dürfen angenommen und überreicht werden, sofern es sich um unbedeutende Sachbezüge (z. B. Waren, Dienstleistungen) handelt, die der örtlich allgemein gängigen Geschäftspraxis entsprechen.

Bei **Einladungen zu Veranstaltungen** seitens des Geschäftspartners sowie Einladungen von Geschäftspartnern zu Veranstaltungen von Minimax Viking muss der Anlass hinsichtlich der Art, des Ortes und der Kosten den konkreten Umständen und insbesondere dem Ruf der Minimax Viking Gruppe angemessen sein. Dabei ist darauf zu achten, dass der eingeladene Minimax Viking Beschäftigte den Geschäftspartner rechtzeitig darüber informiert, dass die personenbezogenen Kosten (z. B. Flüge, Hotelübernachtungen) direkt von Minimax Viking getragen werden.

Einladungen und Bewirtungen von Geschäftspartnern dürfen grundsätzlich nur dann angenommen bzw. ausgesprochen werden, wenn sie in einem

geschäftlichen Zusammenhang erfolgen. Einladungen und Bewirtungen dürfen nicht über den geschäftsüblichen sowie den persönlichen Lebensumständen entsprechenden Rahmen hinausgehen („soziale Verhältnismäßigkeit“).

Bei der Annahme und Übergabe von Zuwendungen sind lokal geltende steuerliche Vorschriften zu beachten.

Spenden und Sponsoring

Spenden stellen freiwillige Leistungen (Geld- und Sachzuwendungen) dar, die ohne Gegenleistung, aber in der Regel mit einer gewissen Zweckbestimmung gegeben werden. Sponsoring ist die Bereitstellung von Geld- oder Sachmitteln, Dienstleistungen oder Know-how zur Förderung von z. B. Personengruppen oder Organisationen unter vertraglicher Regelung der Leistung des Sponsors und Gegenleistung des Gesponserten. Das Prinzip von Leistung und Gegenleistung grenzt Sponsoring vom Spendenwesen ab.

Unternehmen der Minimax Viking Gruppe können Geld- und Sachspenden sowie Sponsoring-Leistungen für gemeinnützige förderungswürdige Zwecke beispielsweise in Bereichen wie Wissenschaft, Kultur oder Sport leisten. Die Vergabe derartiger Mittel ist stets transparent und nachvollziehbar zu gestalten, insbesondere in Bezug auf Umfang, Höhe und den Empfänger der Spende oder der Sponsoring-Leistung sowie den tatsächlichen Verwendungszweck und der Gegenleistung.

Spenden und Sponsoring sind ausschließlich seitens der jeweiligen Geschäftsführung zu gewähren, ggf. mit Zustimmung des Gesellschafters, und dürfen nicht zur Umgehung von Verboten anderer Zuwendungen oder zur ausschließlichen Erlangung von wirtschaftlichem Eigennutz dienen.

Geldwäscheprävention

Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von illegal erwirtschafteten Geldern in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Geldwäsche stellt eine Straftat dar. Mögliche Unregelmäßigkeiten oder Verdachtsmomente, die bei der Abwicklung von Zahlungen auf Geldwäsche hindeuten können, sind beispielsweise nicht vereinbarte Zahlungen Dritter, Zahlungen auf oder von unüblichen Geschäftskonten, Zahlungen in einer abweichend von der Rechnung vereinbarten Währung oder außergewöhnliche Marktkonditionen.

Minimax Viking ergreift erforderliche Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich nach Möglichkeit zu unterbinden. Die für die jeweiligen Geschäftsprozesse verantwortlichen Beschäftigten sind aufgefordert, diese so zu gestalten, dass jegliche Form von Geldwäsche verhindert werden kann.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten im Umgang mit Geschäftspartnern angehalten, im Vorwege deren Integrität zu prüfen und mögliche Verdachtsmomente der Geldwäsche oder anderer wirtschaftskrimineller Handlungen unverzüglich ihrem Vorgesetzten bzw. dem Compliance Management zu melden.

Internationaler Handel

Als global agierender Konzern ist es für Minimax Viking essenziell, sich nicht nur in allen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, an die geltenden Gesetze und Vorschriften zu halten, sondern auch die strikte Einhaltung der außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften sicherzustellen. Außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften sind generell bei der Ein- und Ausfuhr von Waren oder immateriellen Gütern und Dienstleistungen zu beachten und umfassen unter anderem Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Embargos, Import- und Exportkontrollen, Handels- und andere Sanktionen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Minimax Viking ergreift diesbezüglich alle erforderlichen Maßnahmen, um die Einhaltung außenwirtschaftsrechtlicher Vorschriften sicherzustellen.

Jeder Minimax Viking Beschäftigte hat im Rahmen seiner Verantwortung die außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften sowie die hierzu geltenden internen Prozessvorgaben strikt einzuhalten. Es sind u. a. bei jedem In- und Auslandsgeschäft eine Sanktionslistenprüfung vorzunehmen und bei Auffälligkeiten der Exportkontrollbeauftragte unverzüglich zu kontaktieren.

Wettbewerbskonformes Handeln

Grundsätzlich handelt es sich beim Wettbewerbsrecht um eine Gesamtheit von Gesetzen und Vorschriften, die dazu dienen, Kunden und Mitbewerber vor unlauteren Handlungen zu schützen, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Dabei werden unter anderem Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern über Wettbewerbsparameter verboten und Absprachen zwischen Lieferanten und Abnehmern zur Einschränkung der wettbewerblichen Handlungsfreiheit begrenzt.

Ein offener Wettbewerb ist für uns die Grundlage aller Geschäftstätigkeiten. Unsere Produkte können sich unter fairen Bedingungen im Wettbewerb behaupten. Wir überzeugen unsere Kunden durch Qualität und Reputation und nicht durch den Einsatz unlauterer Mittel. Wir sind den Prinzipien der Marktwirtschaft und des freien Wettbewerbs verpflichtet, betreiben unsere Geschäfte ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und halten uns an die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze.

Minimax Viking Beschäftigte nehmen von jeglichem Verhalten Abstand, das gegen Wettbewerbs- und / oder Kartellgesetze verstößt, treffen keine unerlaubten Absprachen mit Dritten und gehen nicht auf Angebote oder Aufforderungen ein, die derartige Absprachen zum Ziel zu haben scheinen.

Unerlaubte Absprachen umfassen unter anderem Absprachen zu Preisen, Marktanteilen, Technologien, Strategien, Kunden sowie Gebieten und Preisbindungen im Weiterverkauf. Absprachen mit Geschäftspartnern und Dritten über einen Wettbewerbsverzicht oder die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenso unzulässig wie die unsachgemäße Bevorzugung und der Ausschluss von Geschäftspartnern.

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn hinsichtlich einer geschäftlichen Entscheidung die persönlichen Interessen eines Beschäftigten im Widerspruch zu den Interessen von Minimax Viking stehen, diese beeinträchtigen oder vor diesen Vorrang haben.

Wir bei Minimax Viking wollen sämtliche tatsächlichen, potenziellen oder scheinbaren Interessenkonflikte vermeiden, um stets objektive Entscheidungen im Sinne des Unternehmens zu treffen.

Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie ihren Vorgesetzten oder der nächsthöheren Stelle etwaige Interessenkonflikte, die im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen oder bestehen könnten, offenlegen und gemeinsam Lösungen finden.

Darüber hinaus gilt folgendes:

Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke

Minimax Viking Beschäftigte, die an relevanten Entscheidungen über die Annahme oder Vergabe von Aufträgen oder ähnlichen Prozessen beteiligt sind, dürfen die jeweiligen Minimax Viking Geschäftspartner nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Führungskraft für private Zwecke beauftragen.

Kein Beschäftigter darf private Aufträge von Minimax Viking Geschäftspartnern, mit denen er geschäftlich zu tun hat, ausführen lassen, wenn ihm hierdurch ungerechtfertigte Vorteile entstehen.

Nebentätigkeiten und Kapitalbeteiligungen

Nebentätigkeiten sind im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und nur mit vorheriger Zustimmung des jeweiligen Arbeitgebers erlaubt.

Eine Nebentätigkeit kann insbesondere im Einzelfall untersagt werden, falls sie zu einer signifikanten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung für Minimax Viking führt oder den Pflichten im Unternehmen widerspricht.

Nebentätigkeiten für Unternehmen oder Personen, die zur Minimax Viking Gruppe in einem Wettbewerbsverhältnis stehen oder mit denen sich ein sonstiger Interessenkonflikt ergeben kann, sind ausnahmslos untersagt.

Eine unmittelbare oder mittelbare gesellschaftsrechtliche Beteiligung an Unternehmen, die zur Minimax Viking Gruppe in einem Wettbewerbsverhältnis stehen, ist grundsätzlich nicht gestattet, es sei denn, es handelt sich um eine Kapitalanlage an börsennotierten Unternehmen ausschließlich zu dem Zweck der Vermögensanlage.

Agenten / Vertriebsvermittler / Berater

Die Geschäftsaktivitäten von Minimax Viking erfordern teilweise die Inanspruchnahme von Dritten, wie Agenten, Vertriebsvermittlern und Beratern. Zur Sicherstellung der rechtlichen und ethischen Integrität der für uns tätig werdenden Geschäftspartner unterliegen diese Geschäftsbeziehungen besonderer Aufmerksamkeit.

Die Beauftragung von Agenten, Vertriebsvermittlern und Beratern erfolgt stets mittels einer schriftlichen Vereinbarung. Die für den Service zu erbringende Vergütung basiert auf einer angemessenen, transparenten Leistungsbeschreibung. Die Vergütung wird unbar im elektronischen Zahlungsverkehr

vorgenommen und an den im Vertrag benannten Zahlungsempfänger sowie im Regelfall in das Land gezahlt, in dem der Geschäftspartner der Minimax Viking gemäß Vertrag seinen Sitz hat.

Detaillierte interne Verfahren für den Umgang mit Vermittlern sind in einer gesonderten Richtlinie geregelt. Alle Minimax Viking Unternehmen und ihre Beschäftigten müssen die dort genannten Anforderungen strikt und ausnahmslos einhalten.

Vereinbarungen zu Dienstleistungen von Dritten dürfen für keinen der Beteiligten zu unzulässigen Vorteilen führen.

Compliance und Integrität

Compliance steht für die Regeltreue von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes. Integrität meint die Übereinstimmung des eigenen Redens und Handelns mit unseren hier dargelegten Wertvorstellungen.

Wir bei Minimax Viking verhalten uns in allen mit unserer Tätigkeit für Minimax Viking zusammenhängenden Belangen stets der Rechtsordnung entsprechend sowie ethisch und moralisch einwandfrei. Als global agierender Konzern halten wir uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, an alle geltenden Gesetze und Vorschriften.

Wir stellen die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Prozesse und Produkte sicher und berücksichtigen den Sinn und Zweck der relevanten Gesetze und Regelungen.

3 Der Umgang miteinander

Achtung der Menschenrechte

Minimax Viking und alle Beschäftigten respektieren und wahren die Menschenwürde sowie die Rechte und Privatsphäre jeder Person. Chancengleichheit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Beschäftigungspolitik. Wir unterlassen jegliche Art und dulden keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing.

Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, respektvolles und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen, das Chancengleichheit fördert und diskriminierende Verhaltensweisen unterbindet. Ebenso erwarten wir von unseren Beschäftigten Sensibilität gegenüber Verhaltensweisen zu zeigen, die aufgrund von kulturell unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven in manchen Kulturkreisen und Geschäftsbeziehungen akzeptabel sein können, in anderen jedoch nicht.

Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

Im Umgang mit Geschäftspartnern gelten für uns die gleichen Grundsätze wie Minimax Viking intern. Nicht nur der Umgang und die Kommunikation der Minimax Viking Beschäftigten untereinander, sondern auch mit Geschäftspartnern, Behörden und anderen Institutionen ist stets geprägt von Transparenz, Ehrlichkeit und Respekt.

Soziale Verantwortung

Minimax Viking achtet die internationalen, anerkannten Menschenrechte und setzt sich in ihrem Einflussbereich für deren Schutz und Wahrung ein. Unser Handeln orientiert sich an den Grundsätzen des „Global Compact“ der Vereinten Nationen sowie den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Dies umfasst insbesondere die folgenden Aspekte:

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen: Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird von Minimax Viking anerkannt und respektiert. Wir arbeiten mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften respektvoll und vertrauensvoll zusammen.

Zwangsarbeit: Die Anwendung von unfreiwilliger Gefangenearbeit und Zwangsarbeit jeglicher Art wird von Minimax Viking nicht toleriert.

Kinderarbeit: Minimax Viking verurteilt jegliche Form von Kinderarbeit. Kinder, die das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder das Alter, bis zu dem in dem jeweiligen Land Schulpflicht besteht, noch nicht erreicht haben, werden nicht beschäftigt. Hierbei gilt jeweils das höhere Alter. Minimax Viking setzt keine Jugendlichen unter 18 Jahren für Arbeiten ein, durch die ihre Gesundheit oder Sittlichkeit gefährdet oder geschädigt werden könnte.

Diskriminierungsverbot: Die Diskriminierung von Beschäftigten oder Dritten wird in keiner Form geduldet, insbesondere nicht in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche Fähigkeiten, Gesundheitszustand, politische Ansichten, Nationalität, soziale oder nationale Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand.

Gesundheit und Sicherheit: Minimax Viking stellt sicher, dass am Arbeitsplatz oder an jedem anderen Ort, an dem die Produktion oder Arbeit erfolgt, die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden.

Löhne und Sozialleistungen: Alle Beschäftigten von Minimax Viking erhalten mindestens den Mindestlohn in Einklang mit den einschlägigen lokalen Gesetzen und Verordnungen sowie alle lokal gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Alle Beschäftigungsbedingungen, Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaubstage, Dienstbefreiungen und Feiertage entsprechen den lokal geltenden Gesetzen, Vorschriften und verpflichtenden Branchenstandards.

Wir wirken darauf hin, dass nicht nur wir, sondern auch unsere Geschäftspartner, insbesondere Lieferanten und deren Unterlieferanten, diesen Prinzipien folgen. Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen und übernehmen Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte.

Nachhaltigkeit, Umwelt und Arbeitssicherheit

Minimax Viking führt seine Geschäfte auf nachhaltige, sichere und umweltfreundliche Art und Weise. Das heißt, wir stellen unseren Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld bereit, nehmen unsere ökologische Verantwortung unter anderem durch ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte wahr und fördern die innovative technologische Weiterentwicklung.

Nachhaltigkeit

Bei dem Einsatz von natürlichen Ressourcen gehen wir stets sorgsam vor und setzen diese verantwortungsvoll und effizient ein.

Minimax Viking legt seine Herstellungsprozesse und -anlagen, wo immer möglich und sinnvoll, nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik sowie einer schonenden Nutzung der Ressourcen aus, um die Auswirkungen auf Umwelt und Natur möglichst gering zu halten. Wir fördern die Wiederverwertung von Materialien und streben diesbezüglich eine kontinuierliche Verbesserung an.

Als global agierendes Unternehmen kommen wir unserer Verantwortung nach und sind bestrebt, kein Material einzukaufen und zu verwenden, das

Mineralien enthält, deren Gewinnung der Finanzierung oder Unterstützung von nichtstaatlichen Gruppierungen und bewaffneten Konflikten (u. a. in der DR Kongo und den angrenzenden Staaten sowie in weiteren Konflikt- und Hochrisikogebieten) dienen könnte. In unseren Produkten werden wissentlich keine sogenannten „Konfliktmineralien“ eingesetzt.

Umweltschutz

Der Einsatz unserer Produkte und Systeme unterstützt kontinuierlich die Reduzierung von Umweltbelastungen durch die Verhinderung umweltrelevanter Vorfälle und die Minimierung der daraus resultierenden Belastungen. Dies gilt in besonderem Maße für den wirkungsvollen Einsatz unserer Brandschutzprodukte und -systeme, denn Brandschutz bedeutet nicht nur Personen- und Sachwertschutz, sondern auch Schutz der Umwelt.

Minimax Viking beachtet alle einschlägigen Gesetze und Regelungen zur Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen, wassergefährdenden Stoffen oder sonstigen Chemikalien und geht mit diesen Stoffen umweltverträglich um. Zur Reduzierung von Emissionen in

Luft, Wasser und Boden sowie von Abfallmengen und nachteiligen Auswirkungen auf die Pflanzen- und Tierwelt werden, wann immer möglich und sinnvoll, energieeffiziente und umweltfreundliche Technologien eingesetzt.

Es ist die Aufgabe eines jeden Beschäftigten, belastende Einwirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten, mit Ressourcen sparsam umzugehen und die Gesetze und Richtlinien zum Umweltschutz einzuhalten.

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten sind essenziell für die Erbringung bestmöglicher Leistungen. Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern sowie einen Beitrag zum vorbeugenden Gesundheitsschutz zu leisten. Daher richten sich unsere betrieblichen Sicherheitsstandards stets nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik und den zusätzlichen Vorgaben unseres Fachbereiches Arbeitssicherheit.

Unsere Beschäftigten haben, wann immer benötigt, die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung zu ver-

wenden, unsichere Arbeitsbedingungen zu vermeiden und umgehend abzustellen, auf eine sichere Arbeitsumgebung zu achten und vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken unverzüglich zu melden. Jeder Beschäftigte ist in seinem jeweiligen Tätigkeitsbereich verpflichtet, verantwortungsbewusst durch Befolgen geltender gesetzlicher und behördlicher Vorschriften, Bestimmungen, Normen und interner Anweisungen zur eigenen und betrieblichen Sicherheit beizutragen.

Von seinen Beschäftigten erwartet Minimax Viking ein hohes Umwelt- und Sicherheitsbewusstsein. Die Beschäftigten tragen zur Umsetzung der geltenden Vorschriften über Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz aktiv bei und stellen die Befolgung der relevanten Bestimmungen sicher. Prozesse sowie Betriebsstätten und Betriebsmittel müssen stets den gesetzlichen und internen Vorgaben entsprechen.

Minimax Viking wirkt ebenso auf die konsequente Anwendung der relevanten Umweltschutzgesetze, Arbeitssicherheitsgesetze und Qualitätsstandards bei seinen Lieferanten hin.

4 Wahrung der Unternehmensressourcen

Informationssicherheit

Informationen, die wir bei unserer Arbeit erhalten und verwenden, sind überwiegend für den internen Gebrauch vorgesehen und nur begrenzt Geschäftspartnern oder anderen externen Interessenten bekannt. Schützenswerte Informationen treten in zahlreichen unterschiedlichen Formen auf, beispielsweise als Produkt-erfindungen, finanzielle Prognosen, Daten von Kunden und Lieferanten oder sonstige Betriebsgeheimnisse.

Informationssicherheit hat den Schutz dieser Informationen als Ziel. Dabei können Informationen sowohl auf Papier, auf Datenträgern oder auch in Köpfen gespeichert sein. Die Schutzziele oder auch Grundwerte der Informationssicherheit sind Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit.

Minimax Viking Beschäftigte wahren die Vertraulichkeit von sensiblen Informationen und sonstigen vertraulichen, insbesondere personenbezogenen sowie unveröffentlichten Finanz-, technischen und anderen Daten. Hierbei kommt der technischen und organisatorischen Absicherung der Daten vor unberechtigtem Zugriff, Missbrauch, Beschädigung, Manipulation und Verlust besondere Bedeutung zu.

Die Pflicht zur Geheimhaltung von vertraulichen Informationen einschließlich Geschäftsgeheimnissen ist eine Pflicht jedes Beschäftigten und besteht auch nach Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses weiter fort. Vertrauliche Informationen dürfen nie gegenüber unbefugten Personen, einschließlich Familienmitgliedern oder Freunden, offengelegt werden.

Datenschutz

Datenschutz soll den Einzelnen davor schützen, dass dieser durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Mit Datenschutz wird daher der Schutz personenbezogener Daten vor etwaigem Missbrauch durch Dritte bezeichnet und ist nicht zu verwechseln mit Datensicherheit (siehe „Informationssicherheit“). Hinsichtlich des Datenschutzes gibt es strikte gesetzliche Vorgaben.

Minimax Viking Beschäftigte haben im Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere von Kunden, Lieferanten, anderen Beschäftigten und weiteren Dritten, die einschlägigen Gesetze und betrieblichen Richtlinien zu beachten.

Eine Erhebung, Nutzung sowie Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur dann stattfinden, wenn dies für

geschäftliche oder eindeutig bestimm- bare und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Es dürfen nur die Daten verwendet werden, die für einen vorher festge- legten Zweck zwingend erforderlich sind (Datensparsamkeit). Die Daten müssen sachlich richtig und möglichst aktuell sein. Falsche oder unvollständige Daten sind zu berichtigen oder zu löschen. Die Verarbeitung von Daten muss für die Betroffenen stets transparent sein.

Minimax Viking stellt sicher, dass sämt- liche, insbesondere personenbezogene Daten, vor unberechtigtem Zugriff geschützt sind und die notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen, unter Berücksichtigung der allgemein anerkannten Regeln der Technik und des jeweiligen Risikos, getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern. Wir übernehmen Verantwortung für die Informatio- nen, die wir handhaben.

Veröffentlichungen

Daten und Informationen dürfen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nur über die Geschäftsführung oder Kommunikationsabteilung bekannt gegeben werden. Hierunter fallen technische Daten, Finanz- und Betriebsdaten, Kundeninformationen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft von Minimax Viking und ihre betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Jeder Beschäftigte hat bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in Social-Media-Netzwerken, bei denen er als Minimax Viking Beschäftigter zu erkennen ist, darauf zu achten, dass persönliche Ansichten als solche kenntlich sind. Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in sozialen Medien werden seitens Minimax Viking nicht geduldet.

Umgang mit Firmeneigentum

Das Firmeneigentum von Minimax Viking umfasst neben materiellen Vermögenswerten auch das geistige Eigentum. Dieses geistige Eigentum ist nicht im engen juristischen Sinne definiert und umfasst u. a. Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten und Produktspezifikationen. Geschütztes geistiges Eigentum sichert uns – unter anderem – den Vorsprung vor unseren Wettbewerbern.

Bei der Befolgung der Regelungen zum Schutz unseres Eigentums ist für den Beschäftigten unwesentlich, ob das Eigentum derjenigen Minimax Viking Gesellschaft gehört, bei der er beschäftigt ist (Arbeitgeber) oder einem anderen Unternehmen der Minimax Viking Gruppe. Vermögenswerte von Geschäftspartnern und Kunden sind ebenso zu achten.

Jeder Minimax Viking Beschäftigte ist für den Schutz und die sachgerechte Nutzung unseres Eigentums, auch des geistigen Eigentums, verantwortlich. Unternehmensvermögen und sonstige Unternehmensressourcen sind grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke zu verwenden, es sei denn, betriebliche oder individuelle Regelungen lassen eine private Nutzung zu.

Rechnungslegung und Berichtswesen

Die Minimax Viking Gruppe stützt ihre Entscheidungsprozesse auf die Richtigkeit, Vollständigkeit und Genauigkeit der Aufzeichnung des Rechnungswesens. Um unsere Berichtspflicht weltweit erfüllen zu können, müssen notwendige Informationen immer zeitnah und korrekt dokumentiert werden.

Minimax Viking Beschäftigte halten bei allen geschäftlichen Vorgängen die Vorschriften ordnungsgemäßer Rechnungslegung sowie die diesbezüglich festgelegten Verfahren ein. Bei der Erstellung von Aufzeichnungen sind ehrliche, korrekte sowie alle relevanten Angaben aufzunehmen. Im Rahmen von Transaktionen dürfen keine Informationen absichtlich geändert oder weggelassen werden, um eine Transaktion in einem anderen Licht als tatsächlich vorgenommen erscheinen zu lassen.

Minimax Viking hält die Einhaltung von steuerlichen Pflichten für eine unabdingbare Vorgabe für alle Beschäftigten sowie externe Dritte und beachtet selbst strikt die Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts.

5 Verantwortlichkeit und Implementierung

Individuelle Verantwortung

Jeder einzelne Minimax Viking Beschäftigte spielt eine wichtige Rolle bei der Einhaltung von Gesetzen und Regelungen. Daher ist es wesentlich, dass jeder Beschäftigte weiß, welche Regelungen neben diesem Code of Conduct für seinen Arbeitsbereich relevant sind. Jeder Beschäftigte hat sicherzustellen, dass er die Vorschriften und internen Richtlinien, die seinen Arbeitsbereich betreffen, kennt und beachtet und dafür Sorge trägt, seinen Kenntnisstand aktuell zu halten.

Jeder Beschäftigte trägt persönlich Verantwortung dafür, die in diesem Code of Conduct zusammengefassten Grundsätze und Ziele einzuhalten bzw. zu erfüllen und unternehmensintern sowie nach außen zu repräsentieren und Verhalten zu unterlassen bzw. zu verhindern, welches unserem Ansehen oder dem unserer Beschäftigten schadet oder entgegensteht.

Da kein Individuum und keine Organisation perfekt sind, können Fehler auftreten. Wir pflegen einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen mit Kollegen unsere Erfahrungen, um hieraus zu lernen und uns weiterzuentwickeln. Werden Fehlentscheidungen erkannt, sind diese anzusprechen und zu korrigieren. Beschäftigte, die Fehler offenlegen, werden fair und verantwortungsvoll behandelt.

Verantwortung der Geschäftsführung und Führungskräfte

Minimax Viking erwartet von allen Geschäftsführern und Führungskräften, die Geschäftstätigkeit nach Maßgabe dieses Code of Conduct durchzuführen. Dazu schaffen die Geschäftsführungen und die Führungskräfte die entsprechenden Arbeitsbedingungen und tragen dabei eine besondere Verantwortung, denn ihr integriertes Verhalten hat Vorbildcharakter.

Die Geschäftsführung und Führungskräfte stellen sicher, dass diese Grundsätze von den Beschäftigten eingehalten werden. Sie thematisieren, verhindern und ahnden erkanntes Fehlverhalten konsequent. Geschäftsführer und Führungskräfte aller Ebenen bieten Orientierungshilfe und Unterstützung, damit sich die ihnen unterstellten Beschäftigten regelkonform verhalten.

Jede Geschäftsführung und jede Führungskraft hat folgende Organisations- und Aufsichtspflichten gegenüber den ihr unterstellten Beschäftigten zu erfüllen:

Auswahlpflicht: Die Beschäftigten sind nach persönlicher und fachlicher Eignung sorgfältig auszuwählen.

Anweisungspflicht: Aufgaben und Arbeitsanweisungen sind möglichst präzise, vollständig und verbindlich zu stellen.

Kontrollpflicht: Es ist dafür zu sorgen, dass die Einhaltung der gesetzlichen und sonstigen anwendbaren Bestimmungen laufend kontrolliert wird.

Sanktionierungspflicht: Den Beschäftigten ist klar zu vermitteln, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können.

Umgang mit Verstößen

Sollte ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen den Code of Conduct bestehen, ist jeder Einzelne angehalten, das Compliance Management hierüber zu informieren, um Schaden von Minimax Viking abzuwenden. Meldungen können sowohl anonym als auch einschließlich Kontaktdaten beim Compliance Management abgegeben werden. Eingehende Informationen werden streng vertraulich behandelt. Es werden, soweit erforderlich, angemessene und geeignete Maßnahmen ergriffen, wobei jeder Beschäftigte dafür verantwortlich ist, das Compliance Management bei der Untersuchung potenzieller Verstöße zu unterstützen.

Minimax Viking versichert, dass Beschäftigte, die einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder einen potenziellen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex melden, keinen Vergeltungsmaßnahmen oder anderweitigen Benachteiligungen ausgesetzt werden und dass Beschäftigte, die – entgegen dieser Zusicherung – Vergeltungsmaßnahmen gegen eine meldende Person ergreifen oder zu ergreifen versuchen, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen müssen.

Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt *konzernweit für alle* Minimax Viking Beschäftigten. Sofern spezifizierende Richtlinien oder sonstige Regelungen vorliegen, sind diese ebenfalls bindend.

Umsetzung und Unterstützung

Die Minimax Viking Beschäftigten setzen diesen Code of Conduct aktiv um und unterstützen ebenso die verantwortlichen Personen bei der Implementierung und Kontrolle. Sie sind sich darüber bewusst, dass ein Verstoß gegen die hierin enthaltenen Grundsätze weitreichende Sanktionen nach sich ziehen kann.

Dieser Code of Conduct kann nicht auf alle Fragen und Situationen konkrete Antworten geben. Sollten Sie im Arbeitsalltag eine Frage zu integrem Verhalten oder zu dieser Richtlinie haben, finden Sie weiterführende Informationen und Ansprechpartner im Intranet, oder Sie wenden sich an das Compliance Management unter folgender Adresse:

Minimax Viking GmbH
Compliance Management
 Industriestraße 10/12
 23480 Bad Oldesloe
compliance@mx-vk.com

Hinweise

Zur Berücksichtigung von Besonderheiten nationalen Rechts für Gesellschaften der Minimax Viking Gruppe außerhalb des Anwendungsbereichs des Rechts der Bundesrepublik Deutschland können regionale Vereinbarungen getroffen werden, denen jedoch in jedem Fall dieser Code of Conduct zugrunde zu legen ist. Gleichzeitig können durch entsprechende Anpassungen regionale gesetzliche Bestimmungen und kulturelle Gepflogenheiten berücksichtigt werden. Lokal geltende Kodizes können zusätzliche, konkrete Richtlinien oder Regelungen enthalten. Keinesfalls dürfen jedoch Begriffe oder Formulierungen im Widerspruch zu diesem Code of Conduct der Minimax Viking Gruppe stehen oder den hierin ausgeführten Anforderungen nicht gerecht werden. Lokal geltende Kodizes unterliegen ausnahmslos der Überprüfung und Freigabe durch die Geschäftsführung der Minimax Viking GmbH in Deutschland. Solange es in einem bestimmten Land keinen lokal geltenden Kodex im vorgenannten Sinne gibt, gilt dieser Code of Conduct für die Minimax Viking Beschäftigten in diesem Land unmittelbar. Änderungen an diesem Code of Conduct sind durch das Compliance Management nach Freigabe durch die Geschäftsführung der Minimax Viking GmbH jederzeit möglich.

Minimax Viking GmbH
Compliance Management
Industriestraße 10/12
23480 Bad Oldesloe

compliance@mx-vk.com

Stand: Dezember 2021