

V E R H A L T E N S K O D E X

der

KONMAB GmbH

1.

Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung dieses Verhaltenskodex

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die KONMAB GmbH ist ein modernes und technologieorientiertes Unternehmen. Wir haben den Anspruch an uns, einer der international führenden Anbieter von Ventilatoren auf dem Gebiet der Spezialsaugtechnik zu sein. Dabei wollen wir insbesondere durch unsere hohe Qualität und Leistungsbereitschaft überzeugen. Unser Ziel ist die ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens und die stetige Verbesserung unserer Qualität.

Als KONMAB GmbH bekennen wir uns zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften und verhalten uns somit rechtskonform. Compliance bedeutet für uns aber nicht nur Rechtskonformität, sondern umfasst auch ethische Werte wie Integrität, Fairness und Nachhaltigkeit, die wir transparent nach innen und außen leben. Dieser Verhaltenskodex setzt verbindliche Rahmenbedingungen für unsere Aktivitäten und definiert das ethische Verhalten jedes unserer Mitarbeiter¹ im Sinne unseres Compliance Management Systems.

Unter dem Begriff „Compliance“ verstehen wir die Einhaltung unserer internen Vorgaben aus dem Verhaltenskodex sowie der damit zusammenhängenden gesetzlichen Regelungen. Ein Verhalten entspricht unseren ethischen Wertvorstellungen, wenn es den allgemeinen Prinzipien integren und anständigen Verhaltens entspricht und von der Gesellschaft als richtig empfunden wird.

Zentrale Werte unseres Unternehmens sind Kundenorientierung, Fortschrittlichkeit, Wirtschaftlichkeit, Rentabilität, Partnerschaftlichkeit, Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie den Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung. Wir setzen uns stets für ein gesundes Miteinander von Arbeit und Familie ein. Um unsere Unternehmenswerte dauerhaft und erfolgreich in unserer täglichen Arbeit umzusetzen, ist auch ein verantwortungsbewusstes Handeln unserer Unternehmensführung notwendig. Dieser Aufgabe ist sich die Unternehmensführung bewusst.

Zentrale Werte unseres Unternehmensleitbilds sind wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung. Dies sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen.

Das Unternehmensleitbild beschreibt unser Selbstverständnis, gibt uns Maßstäbe für unser Handeln und setzt uns Ziele, auf die wir alle gemeinsam zum Wohle unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner hinarbeiten. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text nur der Begriff Mitarbeiter verwendet. Dieser steht stellvertretend für alle Geschlechter.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind mit unseren Werten nicht vereinbar. Sie schaden unserem Ruf und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: den Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern. Ein solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investition- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden. Allen Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten wird nachgegangen. Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder gegen Gesetze werden nicht geduldet und ziehen Sanktionen nach sich. Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt dieser Verhaltenskodex verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. In dem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftsführer und Gesellschafter – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Dieser Verhaltenskodex bündelt die Grundsätze unseres Unternehmens, an denen wir unser Handeln ausrichten, und dient als Maßstab an uns selbst sowie als Versprechen nach außen.

Jeder Mitarbeiter trägt mit seiner Leistung dazu bei, unser Unternehmen weiter voranzubringen. Unsere Mitarbeiter repräsentieren das Unternehmen und vertreten die Ziele und Wünsche unseres Unternehmens. Mit diesem Verhaltenskodex wird den Mitarbeitern ein Weg aufgezeigt, nach dem sich ihr Verhalten bestimmt. Die Einhaltung dieser Regelungen trägt dazu bei, das Ansehen des Unternehmens zu schützen und die verfolgten Ziele umzusetzen. Nur so ist es möglich, erfolgreich am Markt zu bestehen und uns stetig weiterzuentwickeln.

Wir danken Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Rossau, im Mai 2025

Martin Kröber
Geschäftsführer der KONMAB GmbH

2.

Verantwortung des Unternehmens gegenüber unseren Mitarbeitern

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist.

- △ Wir achten die internationalen Menschenrechte und Grundfreiheiten und bekennen uns zu den universell anerkannten Prinzipien des UN Global Compact aus den Bereichen der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir unterstützen diese Grundsätze und setzen sie innerhalb unseres Einflussbereichs in die Praxis um.
- △ Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir respektieren die Würde des Menschen und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit, Fairness und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.
- △ Wir schaffen und fördern ein angenehmes und respektvolles Arbeitsklima unter unseren Mitarbeitern und treten für einen respektvollen und loyalen Umgang ein.
- △ Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung der entsprechenden Gesetze. Personalbezogene Entscheidungen, z.B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Einstellung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.
- △ Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Die Sicherheit unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Auch wenn es Aufgabe der Führungskräfte ist, sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind, dürfen die Mitarbeiter ihre Eigenverantwortlichkeit zu einem umsichtigen und sicherheitsbewussten Handeln nicht außer Acht lassen.

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

- △ Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

- △ Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, indem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- △ Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- △ Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Verhaltenskodex“ in diesem Kodex genannt werden.

Die berufliche Entwicklung eines jeden Mitarbeiters wird gefördert und entspricht seiner persönlichen Leistung.

- △ Wir etablieren eine offene Lernkultur innerhalb unseres Unternehmens. Jeder Mitarbeiter bekommt die gleiche Chance auf seine persönliche Weiterentwicklung im Unternehmen. Beförderungen erfolgen stets nach Leistung und Potential des entsprechenden Mitarbeiters und frei von Vorurteilen und Diskriminierungen.

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen und wahren die Verschwiegenheit im Zusammenhang mit eigenen und fremden Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

- △ Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.
- △ Vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen, werden vor Einblicken und Kenntnisnahme unbefugter Dritter geschützt.
- △ Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse unterliegen der Verschwiegenheitspflicht, deren Verletzung wir mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgen.
- △ Alle Unterlagen und Informationen zu internen Abläufen unseres Unternehmens müssen vertraulich behandelt werden. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen strategischen, finanziellen und technischen oder geschäftlichen Informationen des Unternehmens sowie alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner und Kunden.
- △ Alle Mitarbeiter sind verpflichtet,
 - das technische und wirtschaftliche Know-How sowie die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens zu schützen;
 - keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner und Kunden in Umlauf zu bringen;
 - keine Abschriften oder Kopien von Daten für nicht geschäftliche Zwecke anzufertigen und
 - nicht auf Informationen zuzugreifen, die keinen Bezug zu ihren eigenen Aktivitäten haben;
 - mit vertraulichen Informationen besonders sorgfältig umzugehen, vor allem an öffentlichen Orten wie z. B. in Zügen, Bussen, Flugzeugen;
 - Maßnahmen zum Schutz ihres Arbeitsplatzes zu ergreifen und insbesondere die Computer oder ihre anderen elektronischen Geräte vor unbefugter Nutzung, unbefugten Zugriffen oder Änderungen der Software zu ergreifen und die Vertraulichkeit von Geschäftsdaten insbesondere Postsendungen und Telekommunikationsnachrichten zu wahren und den informationstechnischen Aspekten der Vertraulichkeit besondere Aufmerksamkeit zu schenken, wie z. B. der Datensicherheit und dem Datenschutz.

Keine Akzeptanz von Waffen, Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz.

- △ Der Konsum von Alkohol, Cannabis und Drogen, sowie die Mitführung von Waffen gefährdet die Gesundheit und Sicherheit ebenso, wie die Gesundheit und Sicherheit von Kunden und Kollegen. Es ist strengstens verboten, unter dem Einfluss dieser Substanzen zu arbeiten oder Waffen mit sich zu führen.

Wir gehen verantwortungsvoll mit dem Unternehmenseigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

- △ Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit dem Unternehmenseigentum jeder Art, z.B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.
- △ Unternehmensvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.
- △ Arbeitsmittel dürfen nur für betriebliche Zwecke verwendet werden und müssen pfleglich behandelt werden.
- △ Unternehmenseigentum sowie bereitgestellte Arbeitsmittel dürfen nur für betriebliche Zwecke verwendet werden. Ohne vorherige Erlaubnis ist eine Verwendung zu betriebsfremden Zwecken untersagt. Ferner darf Unternehmenseigentum ohne Zustimmung der jeweils zuständigen Gremien nicht verkauft oder verliehen werden.
- △ Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z.B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.
- △ Kriminelle Handlungen werden nicht toleriert und führen zu entsprechenden arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen.

3.

Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft

Für unsere Spenden erwarten wir keine Gegenleistung.

- △ Wir fördern primär Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Kultur, Integration und Fürsorge, Umwelt und Naturschutz sowie humanitäre Hilfe.
- △ Die Vergabe einer Spende erfolgt stets transparent und wird dokumentiert. Eine Spende darf nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt werden.
- △ Spenden an politische Parteien und religiöse Gemeinschaften erfolgen transparent und nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und dienen keiner verdeckten Interessenförderung oder zur Erlangung von Vorteilen gleich welcher Art.
- △ Sofern wir als Sponsoren auftreten, dienen diese Maßnahmen keiner verdeckten Interessenförderung.

Der Schutz der Umwelt ist fester Bestandteil unserer Unternehmenswerte.

- △ Bei unserer täglichen Arbeit streben wir einen schonenden und verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe) und sonstigen Materialien an und bekennen uns zu unserer besonderen Verantwortung für den Umweltschutz.
- △ Wir erhöhen die Energieeffizienz sowie den Einsatz energieeffizienter Geräte und Maschinen und reduzieren Emissionen, Lärm sowie unseren Material- und Ressourcenverbrauch.

Gegenüber Politik und Parteien sowie Amtsträgern verhalten wir uns neutral.

- △ Zuwendungen jeglicher Art an politische Parteien, deren Vertreter, Politiker sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter sind grundsätzlich untersagt. Hinsichtlich der Spenden gelten besondere Regelungen.
- △ Persönliche materielle und immaterielle Zuwendungen jeglicher Art an Amtsträger, Beschäftigte oder Beauftragte staatlicher Einrichtungen oder an deren Angehörige sind grundsätzlich untersagt. Einladungen oder Geschenke, die den angemessenen Respekt vor dem öffentlichen Amt zum Ausdruck bringen, können hiervon eine Ausnahme bilden. Im Zweifelsfall sollte eine Abstimmung mit dem Compliance Officer erfolgen.

Unser Auftreten in der Öffentlichkeit soll stets freundlich und zuvorkommend sein.

- △ Die Mitarbeiter beeinflussen das öffentliche Erscheinungsbild unseres Unternehmens. Wir achten darauf, unseren Geschäftspartnern und anderen Dritten stets freundlich, zuvorkommend und respektvoll zu begegnen.

Wir begrüßen (gesellschafts-)politisches Engagement unserer Mitarbeiter.

- △ Ein (gesellschafts-) politisches Engagement unserer Mitarbeiter sehen wir positiv. Alle Mitarbeiter haben ihre eigene politische Betätigung von den Aktivitäten unseres Unternehmens zu trennen. Es muss sichergestellt sein, dass die persönliche politische Betätigung keinen Bezug zu der Beschäftigung oder Anstellung im Unternehmen hat und auch keinen solchen Anschein erweckt.

4.

Verhalten des Unternehmens
und unserer Mitarbeiter im
Wettbewerb und gegenüber
Dritten

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

- △ Unsere Geschäftspartner (z.B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf unser Unternehmen als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.
- △ Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.
- △ Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften des Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

- △ In unserem Unternehmen ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang. Anreize, Privilegien, Vergünstigungen oder sonstige Vorteile, die unsere Fähigkeit, objektive und faire geschäftliche Entscheidungen zu treffen, beeinträchtigen können, nehmen wir nicht entgegen. Wir tolerieren keine Form von Korruption oder anderer unlauterer Geschäftspraktiken.
- △ Unabhängig davon können Situationen entstehen, die zwar keine Korruption oder Bestechung darstellen, die aber geeignet sein können, die Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter und Kunden in Frage zu stellen.
- △ Für Geschenke und Zuwendungen von Geschäftspartnern, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind im Rahmen der aktuellen Geschenkerichtlinie des Unternehmens zulässig.
- △ Die Entgegennahme von Geschenken und Zuwendungen ist untersagt, falls die Interessen des Unternehmens negativ berührt werden oder die

professionelle Unabhängigkeit der Mitarbeiter gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder dem Anschein nach.

- △ Einladungen zu üblichen und angemessenen Geschäftsessen dürfen grundsätzlich angenommen werden.
- △ Bei Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter (z.B. Konzert-, Theater-, Sport- und Abendveranstaltungen) hat jeder Mitarbeiter zu prüfen, ob seine Teilnahme an der Veranstaltung der gängigen Geschäftspraxis entspricht. Dies setzt in der Regel voraus, dass der Gastgeber ebenfalls anwesend ist, die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und die Reise- oder Logis-kosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden. In allen Fällen ist der Vorgesetzte und der Geschäftsführer zu informieren.

Wir verpflichten uns, die geltenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

- △ In fast allen Ländern sind Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Wir halten die relevanten wettbewerbsrechtlichen Vorgaben ein und treffen keine Absprachen oder Vereinbarungen, die Preise und Konditionen beeinflussen oder in anderer Weise den fairen Wettbewerb in unzulässiger Weise beschränken. Dazu zählen z.B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.
- △ Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in unserem Einflussbereich zu unterbinden.

- △ Geldwäsche bezeichnet die Einführung illegal erwirtschafteter Finanzmittel (z. B. aus Terrorismus, Drogenhandel, Bestechlichkeit oder anderen Straftaten) in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, mit dem Zweck, ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft zu verschleiern. Mittäter wird auch, wer in leichtfertiger Unkenntnis über die Herkunft der Mittel handelt.

- △ Um Geldwäsche in unserem Einflussbereich zu unterbinden, ergreifen wir alle erforderlichen Maßnahmen. Insbesondere sind unsere Beschäftigten gehalten, Geschäfte nicht abzuschließen, wenn Anhaltspunkte für Geldwäsche vorliegen.
- △ Um Probleme auf diesem Gebiet zu vermeiden, ist die Aufmerksamkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt. Verdächtiges Verhalten von Kunden, Beratern und Geschäftspartnern muss sofort gemeldet werden. Darüber hinaus müssen sich alle Beschäftigten immer an die gültigen Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Geldtransaktionen halten.
- △ Größere Bargeldbewegungen sind generell unüblich und daher besonders kritisch zu hinterfragen.

Wir vermeiden jede Art von Interessenkonflikten.

- △ Im Geschäftsalltag kann es trotz größtmöglicher Bemühungen passieren, dass wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- △ Grundsätzlich vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen des Unternehmens oder unserer Geschäftspartner kollidieren.
- △ Nebentätigkeiten und Beteiligungen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern dürfen generell nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes mit sich bringen.
- △ Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon zeitnah in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.
- △ In Konfliktsituationen dürfen die Interessen des Unternehmens keinesfalls beeinträchtigt werden.
- △ Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt hiervon unberührt.

Wir lehnen jede Art von Schwarzarbeit ab.

- △ Wir beachten die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung von Mitarbeitern und gehen effektiv gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit vor.

- △ Auch von unseren Geschäftspartnern und Subunternehmern erwarten wir die konsequente Ablehnung und effektive Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung.

Wir halten uns an die Gesetze zum Insiderhandel sowie an die Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Insiderinformationen über unser und andere Unternehmen.

- △ Es ist gesetzlich verboten, Insiderinformationen beim Handel mit Wertpapieren oder andern handelbaren Finanzinstrumenten zu verwenden sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen.
- △ Insiderinformationen sind konkrete Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten erheblich beeinflussen können. Beispiele für derartige Umstände können unter anderem Gewinnsteigerungen und – einbrüche, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produkte oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.

Wir führen unsere Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

- △ Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regeln zur Finanzberichterstattung auf und dokumentieren sie.
- △ Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.
- △ Wir legen besonderen Wert auf eine zeitnahe und verständliche Finanzberichterstattung.
- △ Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden. Jede Form der Bilanzmanipulation ist untersagt.

5.

Die Umsetzung unseres Verhaltenskodex

Wir fühlen uns zur effektiven Umsetzung der in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Prinzipien verpflichtet.

- △ Alle Gesellschafter, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung dieser Leitlinien.
- △ Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind gehalten, schwerwiegende Rechtsverletzungen, bei denen mit der Entstehung eines erheblichen Schadens für das Unternehmen zu rechnen ist, ihrem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung zu melden. Wir dulden keine Handlungen, die gegen Mitarbeiter gerichtet sind, die solche Verstöße melden. Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können diese persönlich, fernmündlich, per Telefon an den Geschäftsführer, Martin Kröber, oder via E-Mail an compliance@konmab.de, mitgeteilt werden. Die Kontaktdaten sind auf der Homepage www.konmab.de veröffentlicht.
- △ Mitarbeiter müssen im Falle eines Verstoßes gegen Gesetze oder interne Richtlinien mit angemessenen Konsequenzen bis hin zu arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Solche Verstöße können auch straf- und haftungsrechtliche Folgen nach sich ziehen.
- △ Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind aufgefordert, schwerwiegende Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien zu melden, um Schaden vom Unternehmen und von Dritten abzuwenden. Mitarbeiter, die Verstöße gegen die Verhaltensvorgaben melden, dürfen nicht der Angst vor Konsequenzen jeglicher Art ausgesetzt sein.
- △ Das Unternehmen wählt seine Geschäftspartner sorgfältig aus und setzt sich dafür ein, dass die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Prinzipien auch von seinen Geschäftspartnern beachtet und durch eine gesonderte Erklärung anerkannt werden. Von oberster Priorität ist es für uns, dass sich unsere Geschäftspartner gegen Schwarzarbeit und Korruption aussprechen.

Im Unternehmen finden Sie immer eine offene Tür, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Vorschläge zu Compliance-Prozessen zu machen.

- △ Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Ansprechpartnern vor Ort gelöst werden.
- △ Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe oben). Mitarbeiter, die entsprechende Nachteile erfahren haben, sollten sich an den

Compliance Officer wenden.

- △ Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitern als auch Dritten zur Verfügung.

Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

- △ Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z.B.:
 - Ihr Vorgesetzter,
 - Ihre Geschäftsleitung,
 - Ihre Personalabteilung

Einhaltung des Verhaltenskodex

- △ Wir erwarten von den Geschäftsführern, unseren Führungskräften und Mitarbeitern die Einhaltung dieses Verhaltenskodex.
- △ Alle Mitarbeiter haben sich mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodex vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Dieser Verhaltenskodex ist die verbindliche Grundlage unseres täglichen Handelns.
- △ Der Verhaltenskodex kann nicht in jeder Einzelheit Standards, Verfahren und Bestimmungen unseres Unternehmens regeln. Sofern daher weitere genauere Richtlinien, Anweisungen oder Bestimmungen jeder Art für einzelne Sachverhalte erlassen werden, sind auch diese bindend und uneingeschränkt zu beachten.
- △ Jede Art von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder andere Richtlinien und Regelungen können und werden unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und anderen rechtlichen Folgen führen.
- △ Die vorgenannten Regelungen und Vorgaben werden stetig mit angemessenen Mitteln intern überwacht. Dafür werden in regelmäßigen Abständen Audits durchgeführt.
- △ Der Verhaltenskodex oder andere Richtlinien und Regelungen unterliegen einem ständigen Veränderungsprozess, der sich etwa aus der Änderungen der Organisationsstruktur, der Aufnahme neuer Produkte, etc. ergibt. Daher ist die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen nicht als einmaliges Projekt, sondern als fortlaufender Anpassungsprozess zu verstehen.

Inkrafttreten, Gültigkeit

- △ Die vorgenannten Regelungen und Vorgaben gelten mit sofortiger Wirkung.
- △ Stand 07. Mai 2025.
- △ Es gilt die im Intranet und auf der Homepage jeweils aktuell verfügbare Version.