

**DEUTZ**

# **Verhaltenskodex**

**Stand September 2019**



## EINLEITUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
was macht ein Unternehmen erfolgreich?

In der heutigen Gesellschaft entscheidet nicht allein die Qualität eines Produkts darüber, wie erfolgreich ein Unternehmen ist. Ausschlaggebend für den Kauf eines Produkts oder aber auch Investitionsentscheidungen seitens des Kapitalmarkts sind darüber hinaus zunehmend auch Faktoren wie integriertes Verhalten oder die Übernahme gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation.



**Erfolgreiche Unternehmensführung bedeutet also, dass es nicht allein auf das Erreichen gesteckter Ziele ankommt, sondern auch darauf, wie sie erreicht werden.**

Unser Selbstverständnis, wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erzielen, spiegelt sich nicht nur in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wider, sondern ebenso in unserem Verhaltenskodex, der Ihnen eine Orientierung für verantwortungsvolles sowie ethisch und moralisch richtiges Verhalten geben und als Richtschnur Ihres Handelns dienen soll.

Der Verhaltenskodex fasst wichtige gesetzliche Regelungen sowie unternehmensinterne Richtlinien zusammen, die das Verhalten aller Mitarbeiter<sup>1)</sup> des DEUTZ-Konzerns in ihrem Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern, der Gesellschaft und auch untereinander regeln. Er soll Ihnen dabei helfen, sich in den unterschiedlichsten Situationen richtig zu verhalten.

Gesetzestreue und die Einhaltung bestimmter Verhaltensstandards haben für uns höchste Priorität und dabei darf es keine Kompromisse geben. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn dieses Selbstverständnis von jedem von Ihnen gelebt wird – denn jeder DEUTZ-Mitarbeiter ist auch ein Botschafter unseres Unternehmens.

Aus diesem Grund erwarten wir von Ihnen, dass Sie persönlich Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Regelwerke sowie unternehmensinterner Richtlinien übernehmen. Auch im Sinne unserer Unternehmenswerte. Unsere Führungskräfte stehen dabei in der Pflicht, Ihnen als Vorbilder rechtlich einwandfreies und integriertes Verhalten vorzuleben.

Unser Verhaltenskodex kann jedoch nicht jede Situation beschreiben, mit der Sie konfrontiert sein könnten. Für bestimmte Funktionen oder Tätigkeiten oder an einzelnen Standorten können besondere Gesetze und Vorschriften gelten. Wenn Sie in der einen oder anderen Situation im Geschäftsalltag Zweifel haben, fragen Sie nach. Ihre Führungskräfte und lokalen Compliance-Beauftragten lassen Ihnen alle notwendigen Informationen zukommen und unterstützen Sie dabei, Ihre Verpflichtungen zu erfüllen und Verantwortung übernehmen zu können.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Engagement.

Mit freundlichen Grüßen

**Dr. Frank Hiller | Dr. Andreas Strecker |  
Michael Wellenzohn**

1) Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

# ÜBER DIESEN VERHALTENSKODEX

## WAS BEINHALTET DER DEUTZ-VERHALTENSKODEX?

Unser Verhaltenskodex stellt eine Zusammenfassung wichtiger gesetzlicher Vorschriften, unternehmensinterner Richtlinien und wesentlicher Verhaltensnormen dar und zeigt auf, welches Verhalten wir im Geschäftsalltag von jedem einzelnen DEUTZ-Mitarbeiter erwarten.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass nicht jedes Gesetz und jede interne Richtlinie in diesem Verhaltenskodex beschrieben bzw. konkretisiert wird, die für den Einzelnen und in einem bestimmten Fall gültig sein könnte. Alle Mitarbeiter haben sicherzustellen, dass sie neben dem Inhalt des Verhaltenskodexes auch die ihm

zugrundeliegenden lokalen Gesetze und die mitgeltenden unternehmensinternen Richtlinien kennen und verstanden haben. Um Sie dazu zu befähigen, erachten wir es als notwendig, dass Sie u. a. an allen verpflichtenden Schulungsmaßnahmen teilnehmen, wie etwa unseren webbasierten Lernprogrammen.

Sofern ein Widerspruch zwischen den zugrundeliegenden Gesetzen bzw. mitgeltenden Organisationsrichtlinien oder Arbeitsanweisungen und diesem Verhaltenskodex entsteht, kann jederzeit die Compliance- oder Rechtsabteilung kontaktiert werden.

## FÜR WEN GILT DER DEUTZ-VERHALTENSKODEX?

Der DEUTZ-Verhaltenskodex ist in erster Linie für alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns<sup>1)</sup> einschließlich befristet Beschäftigter und Leiharbeitskräften, seine Führungskräfte sowie die Mitglieder seiner Leitungs- und Aufsichtsgremien verbindlich gültig.

Unser Bestreben ist jedoch, dass die Vorgaben unseres Verhaltenskodexes auch über unternehmensinterne Grenzen hinaus umgesetzt werden. In diesem Sinne erwarten wir von sämtlichen Dritten, mit denen wir in einer geschäftlichen

Beziehung stehen, im Rahmen der gemeinsamen Aktivitäten in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex zu agieren. Gleichzeitig unternehmen wir Anstrengungen, insbesondere unsere Lieferanten sukzessive auch vertraglich zur Einhaltung bestimmter Verhaltensstandards zu verpflichten.

1) DEUTZ AG und alle Beteiligungsgesellschaften mit einem Kapitalanteil von mehr als 50 %.

## VERSTÖSSE GEGEN GELTENDES RECHT ODER DEN VERHALTENSKODEX

Schon der Rechtsverstoß eines einzigen Mitarbeiters kann die Reputation unseres Unternehmens ernsthaft schädigen und dem DEUTZ-Konzern erheblichen – auch finanziellen – Schaden zufügen.

Deshalb ist jeder mutmaßliche oder tatsächliche Verstoß gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien dem Compliance Officer oder dem lokal zuständigen Compliance-Beauftragten zu melden. Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung werden Rechtsverletzungen nicht toleriert. Im Rahmen des geltenden Rechts können sie neben arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen zudem auch zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen mit sich bringen.

Sollte ein Mitarbeiter gegen die Vorgaben bzw. Leitlinien des Verhaltenskodex verstoßen, wird DEUTZ angemessene Maßnahmen zu dessen Aufklärung ergreifen. Vorrangig werden wir versuchen, dem Mitarbeiter die Bedeutung unseres Verhaltenskodexes und der zugrundeliegenden Richtlinien zu erläutern, sodass er sein Verhalten in der Zukunft ändert. Bei gravierenden Verstößen besteht jedoch auch

die Möglichkeit, arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen des geltenden Rechts einzuleiten und umzusetzen.

**Unbeabsichtigte Rechtsverletzungen lassen sich fast immer vermeiden, indem frühzeitig Rat gesucht wird.**

Wenn Sie nicht sicher sind, welche Verhaltensweisen DEUTZ zwingend von Ihnen verlangt oder ob Ihr Handeln rechtlich oder ethisch einwandfrei ist, erwarten wir, dass Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten besprechen oder bei der zuständigen Abteilung oder dem Compliance Officer nachfragen.

 Die Kontaktdaten des Compliance Officers sind auf unserer Website unter <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/>

zugänglich. Die Kontaktdaten der lokalen Compliance-Beauftragten sind im Intranet verfügbar.

## FRAGEN ZUM VERHALTENSKODEX UND ENTGEGENNAHME VON HINWEISEN ZU VERSTÖSSEN

Bei Fragen und Hinweisen im Hinblick auf diesen Verhaltenskodex können sich unsere Mitarbeiter an den Compliance Officer wenden.

Darüber hinaus haben nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern auch außenstehende Dritte wie Kunden oder Geschäftspartner die Möglichkeit, Hinweise zu möglichen Compliance-Verstößen über das Hinweisgebersystem zu melden: <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/>.

Vorzugsweise wird darum gebeten, eine Meldung unter Angabe des Namens abzugeben. Es besteht jedoch auch die

Möglichkeit, Hinweise anonym zu geben. Alle Hinweise werden gleichermaßen vertraulich behandelt. Gleichzeitig wird auch bei den folgenden Untersuchungen auf größtmögliche Vertraulichkeit geachtet und datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden eingehalten.

**Jede Person, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten anspricht oder über das Hinweisgebersystem meldet, darf deswegen unter keinen Umständen und in keiner Form Nachteile erfahren. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.**

## Inhaltsverzeichnis

1. Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards .....	6
2. Gesundheit und Sicherheit .....	7
3. Umweltschutz .....	7
4. Wettbewerbsverhalten und Kartellrecht.....	8
5. Embargo- und Handelskontrollvorschriften .....	8
6. Korruption und Bestechung einschließlich des Umgangs mit Geschenken und Einladungen .....	9
7. Geldwäsche .....	10
8. Interessenkonflikte .....	11
9. Informationsschutz, Insiderhandel, interne und externe Kommunikation .....	11
10. Unternehmenseigentum und Eigentum Dritter .....	12
11. Datenschutz .....	13



## 1. Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Im Vordergrund unseres Selbstverständnisses, wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erzielen, steht insbesondere auch die Achtung der Menschenrechte. In diesem Zusammenhang sprechen wir uns gegen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung aus. Wir gewährleisten faire Arbeitsbedingungen einschließlich gerechter Vergütung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen sowie angemessene Arbeitszeiten und verfolgen das Prinzip der Verhältnismäßigkeit bei Disziplinar- und Sicherheitsmaßnahmen. Zudem erkennen wir Vereinigungsfreiheit, Tarifautonomie und Sozialpartnerschaften an.

Im Hinblick auf unsere Belegschaft legen wir einen besonderen Fokus auf Diversität und Inklusion. DEUTZ ist auf Chancengleichheit bedacht und bietet in diesem Sinne ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird und jeder einzelne die Möglichkeit hat, sich im Rahmen seiner Fähigkeiten und Interessen weiterzuentwickeln.

Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing und jegliche Art von Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder Behinderung werden nicht toleriert.

Der Grundsatz der Chancengleichheit gilt ebenso bei allen Entscheidungen im Personalbereich wie Einstellung, Training, Beförderungen, Vergütung, Zusatzleistungen und Disziplinarmaßnahmen.

Sexuelle Belästigung, Gewalt in jeglicher Form, insbesondere Tätlichkeiten am Arbeitsplatz – einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen –, sind ausdrücklich verboten.

**Wir fördern eine vielfältige und integrative Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter respektvoll miteinander umzugehen und die Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte des anderen zu achten haben.**

Die Verhaltensgrundsätze, zu denen wir unsere Mitarbeiter im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten verpflichten, gelten ebenso für den Umgang mit Geschäftspartnern. Denn unsere Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten stehen im Mittelpunkt unserer operativen Tätigkeiten und stellen eine elementare Säule unseres unternehmerischen Erfolgs dar.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Lieferanten, dass sie verantwortungsvoll handeln. Unseren Anspruch bzw. unsere Erwartungen haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert, der im Internet unter <https://www.deutz.com/lieferanten/verhaltenskodex-fuer-lieferanten/> abrufbar ist.

## 2. Gesundheit und Sicherheit

Verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung bedeutet auch, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Aus diesem Grund befolgt DEUTZ alle gültigen Vorschriften zum Gesundheits- und Arbeitsschutz.



**Wirtschaftliche Überlegungen dürfen nicht zu Kompromissen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit führen. Weder für unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit noch für unsere Kunden bei der Verwendung unserer Produkte.**

Um die Sicherheit zu gewährleisten, sind unsere Führungskräfte in den jeweiligen Bereichen verpflichtet, ihre Mitarbeiter gründlich einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Nur so können Unfälle vermieden werden.

DEUTZ übernimmt jedoch nicht nur Verantwortung für die Sicherheit seiner Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz. Wir sehen uns ebenso in der Pflicht, Verantwortung für die Sicherheit unserer Kunden bei der Verwendung unserer Produkte zu übernehmen. Aus diesem Grund müssen

unsere Mitarbeiter den gesamten Produktzyklus konstant überwachen und erkannte mögliche Gefahren, die sich im Umgang mit einem Produkt ergeben, umgehend ihrem Vorgesetzten melden. Unsere Abnehmer sind bei jedem Produkt auf potenzielle Verwendungsrisiken hinzuweisen.

Die Qualität unserer Produkte ist essenziell für die Zufriedenheit unserer Kunden. Aus diesem Grund und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten sind alle Mitarbeiter aufgefordert, einen Beitrag zur Einhaltung unserer Qualitätsstandards zu leisten und DEUTZ mit Pioniergeist, Leidenschaft und Verantwortungsbewusstsein proaktiv dabei zu unterstützen, unser Qualitätsmanagement kontinuierlich zu optimieren. Denn sie sind für die Erreichung dieses Ziels der entscheidende Faktor. Im Sinne einer erfolgreichen Lern- und Verbesserungskultur sollen dabei auch Fehler offen kommuniziert werden, um gemeinschaftlich Lösungen zu deren Behebung erarbeiten zu können.

## 3. Umweltschutz

Mit Blick auf die Faktoren, die unsere Umwelt belasten, kommt DEUTZ als einem der global führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme und Vorreiter einer klimaneutralen Off-Road-Mobilität der Zukunft eine besondere Verantwortung zu.



**Wir sehen uns jedoch nicht nur in der Pflicht, indirekt durch die Entwicklung innovativer Antriebslösungen für unsere Kunden einen Beitrag zur Verbesserung der Umwelt- und Klimabilanz zu leisten. Wir sind gleichermaßen bestrebt, die Umweltauswirkungen, die mit unseren Produktionsverfahren und Arbeitsprozessen einhergehen, kontinuierlich zu reduzieren.**

Entscheidend dabei ist die Mitwirkung unserer Mitarbeiter. Aus diesem Grund haben sie zum einen die Pflicht, verantwortungsbewusst mit den natürlichen Ressourcen umzugehen und in ihrem Arbeitsbereich die Umwelt zu schützen. Das bedeutet konkret, dass sie, wo möglich, Materialeinsparungen realisieren, energiesparend planen, Abfälle recyceln, vermeiden oder auf ein Minimum reduzieren und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften entsorgen. Zum anderen sind sie aufgerufen, sich im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Entwicklung und den Einsatz von umweltfreundlichen Technologien einzusetzen.

Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter angehalten, bei der Auswahl von Zulieferern und Dienstleistern neben ökonomischen Gesichtspunkten auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Taking Responsibility“ verpflichten wir uns selbst dazu, uns unserer ökologischen und zugleich auch gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen.

## 4. Wettbewerbsverhalten und Kartellrecht



**Das Fundament unserer Geschäftspolitik basiert zwingend auf den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Deshalb ist**

**die strikte Einhaltung des geltenden Kartellrechts für unsere Mitarbeiter verpflichtend.**

DEUTZ betreibt sein Geschäft ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des freien, ungehinderten Wettbewerbs. Das bedeutet, Lieferanten, Beauftragte oder sonstige Zwischenhändler werden nur nach sorgfältiger und objektiver Prüfung ausgewählt. Dabei halten wir uns an die gesetzliche Verpflichtung, geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und frei von unzulässigen Absprachen oder Übereinkommen mit Wettbewerbern zu treffen.

Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern sind unzulässig und damit verboten, wenn sie darauf abzielen oder dazu führen, Wettbewerb zu verhindern oder einzuschränken.

Hierzu zählen zum Beispiel Absprachen oder der Austausch von Informationen über Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Preise bzw. Preisbestandteile, Lieferbeziehungen und deren Konditionen, Kapazitäten oder Angebotsverhalten sowie Markt- und Beteiligungsstrategien. Dabei gilt das Verbot nicht nur für schriftliche Verträge, sondern auch für mündliche Absprachen oder stillschweigendes, koordiniertes Parallelverhalten.

**Unlauterer Wettbewerb und Verstöße gegen das geltende Kartellrecht sind mit empfindlichen Strafen oder Geldbußen verbunden und können zur Nichtigkeit einer betreffenden Vereinbarung führen.**

Bei Zweifeln in Bezug auf die kartellrechtliche Zulässigkeit eines bestimmten Verhaltens haben sich unsere Mitarbeiter frühzeitig an ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung zu wenden.

## 5. Embargo- und Handelskontrollvorschriften

**Verschiedene nationale und internationale Handelskontrollgesetze beschränken oder verbieten den Import und Export von Waren oder Dienstleistungen sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Diese Verbote oder Beschränkungen können sich nicht nur auf die Art des Produkts beziehen, sondern auch auf das Herkunfts- oder Bestimmungsland und in einigen Fällen sogar auf die Person des Kunden selbst (Embargo).**

Als global agierendes Unternehmen mit weltweiten Geschäftsaktivitäten hat

DEUTZ bzw. jeder DEUTZ-Mitarbeiter die nationalen und internationalen Gesetze oder Embargos zu beachten. So ist insbesondere zu prüfen, ob eine behördliche Genehmigung für eine Geschäftsaktivität erforderlich ist und diese im Fall des Nichtvorliegens gegebenenfalls einzuholen.

Bei Fragen zu Embargo- oder Handelskontrollvorschriften ist die Rechtsabteilung zu kontaktieren.



## 6. Korruption und Bestechung einschließlich des Umgangs mit Geschenken und Einladungen



**Um das Vertrauen in DEUTZ und unsere Integrität gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit zu wahren, wird**

**keinerlei Form von Korruption und Bestechung geduldet.**

Konkret bedeutet das: Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sollen allein auf objektiven Kriterien beruhen, insbesondere auf Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähigen Preisen sowie der Beachtung ökologischer und sozialer Standards und der Grundsätze guter Unternehmensführung.

Korruption ist strafbar. Sie kann zu Wettbewerbsverzerrungen und Vermögens- sowie Reputationsschäden für unser Unternehmen führen. Auch im geschäftlichen Verkehr, insbesondere im Umgang mit Kunden und Lieferanten, ist jede Form der Korruption oder anderweitige unlautere Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidungen zu unterlassen. So ist es beispielsweise verboten, Leistungen zu vereinbaren, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern dienen.

Vertreter oder andere Mittelpersonen, die beispielsweise zur Auftragsabwicklung oder zur Einholung von Genehmigungen herangezogen werden, sind dazu verpflichtet, keine Bestechungen oder Vorteilsgewährungen vorzunehmen und sich auch nicht bestechen zu lassen.

Zudem sind auch solche Situationen strikt zu vermeiden, die zwar an sich keine Bestechung oder Korruption darstellen, aber dennoch den Anschein erwecken, dass sachfremde Erwägungen Entscheidungen von DEUTZ oder von Kunden, Lieferanten, Amtsträgern<sup>1)</sup> oder sonstigen Dritten beeinflusst haben könnten. Denn auch solche Situationen können den Ruf des DEUTZ-Konzerns erheblich beschädigen.

Darüber hinaus dürfen im Umgang mit Kunden, Lieferanten oder sonstigen Dritten niemals Dienstleistungen oder materielle Vorteile wie Bargeld, Geschenke oder Unterhaltungsangebote gefordert oder angenommen werden, durch die der Eindruck der (versuchten) Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen entstehen könnte. Ebenso dürfen den Mitarbeitern anderer Unternehmen in keinem Fall persönliche Vorteile in der Absicht gewährt oder versprochen werden, einen Auftrag zu erhalten, ein Geschäft zu sichern oder unserem Unternehmen einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten zu informieren, wenn ein Dritter einen entsprechenden Vorteil anbietet oder fordert.

Geschenke und Einladungen müssen sich in einem angemessenen Rahmen halten. Insbesondere in Bezug auf Amtsträger gilt ein sehr restriktiver Umgang mit Zuwendungen. Es gilt auch hier bereits den Anschein einer Beeinflussung zu vermeiden. Amtsträgern dürfen keine Zuwendungen angeboten werden, um sie beispielsweise dazu zu bringen, eine Amtshandlung vorzunehmen, zu unterlassen oder einen Prozess zu beschleunigen. Das gilt auch dann, wenn ein Anspruch auf die Vornahme der Amtshandlung besteht.

Ob Geschenke oder Einladungen angemessen sind, bestimmt sich nach der üblichen Geschäftspraxis. Grundsätzlich sind Geschenke, die einen Schwellenwert von 20 Euro überschreiten, und Einladungen, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, dem direkten Vorgesetzten anzuzeigen und bedürfen dessen Genehmigung. Dabei sind jedoch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von direkten finanziellen

Zuwendungen, also von Bargeld oder Zuwendungen, die Bargeldcharakter haben, ist ausnahmslos untersagt.

Im Zweifelsfall sollte jeder Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer ansprechen.

## 7. Geldwäsche



**Alle Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass DEUTZ nicht zur Geldwäsche – oder für andere illegale Zwecke – missbraucht werden kann.**

Als Geldwäsche werden finanzielle oder wirtschaftliche Transaktionen bezeichnet, mit denen illegal erworbene finanzielle Mittel – nicht nur Bargeld – in das legale Finanzsystem eingeschleust werden.

Jeder Mitarbeiter soll sich insbesondere vor einer größeren geschäftlichen Transaktion über das geschäftliche Umfeld des Vertragspartners, den Vertragspartner selbst und den Zweck des von ihm beabsichtigten Geschäfts ausreichend informieren.

1) Als Amtsträger werden Personen bezeichnet, die ein öffentlich-rechtliches Amt bekleiden. Dazu gehören beispielsweise Beamte, Richter, Personen im öffentlichen Arbeitsverhältnis wie Notare oder Staatssekretäre und auch Personen im öffentlichen Dienst, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung durchführen.

Indizien für das Vorliegen von Geldwäsche ergeben sich zum Beispiel bei:

- ungewöhnlichen Barzahlungen;
- Zahlungen in Währungen, die nicht auf der entsprechenden Rechnung angegeben sind;
- Zahlungen, die von einem Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sofern dieses nicht so vereinbart wurde;
- Zahlungen, die aus einem Drittland, d. h. einem Land, in dem der Vertragspartner nicht ansässig ist, erfolgen oder dorthin fließen sollen;
- Zahlungen, die im Hinblick auf eine Rechnung oder einen Rechnungsblock über mehrere Zahlungsanweisungen oder Schecks erfolgen;
- Geldabwicklungen, die die ordentliche Buchführung umgehen;
- Versuche, wie vorgenannt vorzugehen oder Anfragen, ob ein solches Vorgehen möglich wäre.

In Zweifelsfällen oder bei dem Verdacht von Unregelmäßigkeiten hat jeder Mitarbeiter umgehend seinen Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten des Bereichs oder den Compliance Officer zu informieren.

## 8. Interessenkonflikte

DEUTZ begrüßt es, wenn seine Mitarbeiter in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Einrichtungen aktiv sind. Private Aktivitäten dürfen jedoch nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährden.

Jeder DEUTZ-Mitarbeiter hat Interessenkonflikte zu vermeiden. Das bedeutet konkret, dass seine persönlichen Beziehungen, Interessen oder Aktivitäten seine geschäftlichen Tätigkeiten nicht beeinflussen und nicht im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder seine Entscheidungsfindung beeinflussen dürfen. Auch ein solcher Eindruck darf nicht entstehen.

So sollte ein Mitarbeiter zum Beispiel keine Investitionen tätigen, Interessen wahrnehmen oder keinen Organisationen beitreten, wenn ein Dritter dadurch an seiner Fairness, Integrität oder Objektivität im Geschäftsalltag zweifeln könnte.

Ein Interessenkonflikt liegt auch dann vor, wenn ein Mitarbeiter ein Familienmitglied oder ein Verwandter, der in demselben Haushalt lebt, in Aktivitäten eingebunden

ist, die die Objektivität des Mitarbeiters bei der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben beeinträchtigen. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter dafür zu sorgen, dass auch eventuelle Nebentätigkeiten nicht mit den Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Das wäre insbesondere dann der Fall, wenn ein Mitarbeiter neben seiner Arbeit bei DEUTZ auch bei einem Kunden, Lieferanten, Dienstleister oder Wettbewerber tätig wäre oder ein maßgebliches finanzielles Interesse an einem von ihnen hat. Nebentätigkeiten sind nur erlaubt, wenn DEUTZ als Arbeitgeber im Vorfeld zustimmt.

**Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie im besten Interesse von DEUTZ handeln und unseren Ruf schützen.**

Sofern ein Mitarbeiter in der Situation ist, dass ein Interessenkonflikt besteht bzw. bestehen könnte oder auch nur der Anschein erweckt werden könnte, hat er unverzüglich seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer umfassend über diesen Umstand zu informieren, um gemeinsam mit ihm nach einer Lösung zu suchen.

## 9. Informationsschutz, Insiderhandel, interne und externe Kommunikation



**Mitarbeiter dürfen so genannte Insiderinformationen über DEUTZ oder ein anderes Unternehmen nicht illegal nutzen.**

Konkret bedeutet das: Vertrauliche Informationen sind jederzeit geheim zu halten und vor unerlaubtem Zugriff durch Dritte zu schützen. Außerdem darf kein Mitarbeiter die Kenntnis solcher Informationen zu seinem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter nutzen. Dies gilt auch für vertrauliche Informationen, die Mitarbeiter von einem Dritten erhalten haben.

Insiderinformationen sind solche Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind, aber im Falle ihres Bekanntwerdens geeignet wären, den Börsen- oder Marktpreis eines Unternehmens – in unserem Fall der DEUTZ-Aktie – erheblich zu beeinflussen, weil ein umsichtiger Anleger sie bei seiner Investition in unsere Aktie beachten würde.

Beispiele hierfür sind Informationen über nicht-öffentliche Umsatz- und Ertragszahlen, Neubesetzungen in Vorstand, Aufsichtsrat oder der Geschäftsführung, der

Verkauf oder Erwerb von Unternehmen oder wesentlicher Vermögenswerte sowie Joint Ventures oder der Abschluss oder die Kündigung wichtiger Verträge.

Bestimmte Mitarbeiter unseres Unternehmens haben aufgrund ihrer Tätigkeit bzw. ihres Aufgabenbereichs Zugang zu solchen nicht-öffentlichen Informationen über DEUTZ oder die geschäftlichen Aktivitäten Dritter. In diesem Fall gilt es zu beachten, dass Insiderhandelsgesetze verbieten, diese Informationen zum eigenen Nutzen zu verwenden oder sie an Dritte, darunter Freunde und Familienangehörige, weiterzugeben. Auch innerhalb von DEUTZ dürfen Insiderinformationen nur an Personen weitergegeben werden, die aufgrund ihrer Stellung zur Kenntnisnahme befugt sind und entsprechend im Insiderverzeichnis des Unternehmens geführt werden.

Die jeweils geltenden Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien sind strikt zu beachten. Insiderhandel ist strafbar und kann zu zivilrechtlichen Schadensersatzforderungen gegen den jeweiligen Mitarbeiter führen.

Darüber hinaus ist mit Blick auf die allgemeine interne sowie externe Kommunikation auch die konzernweit gültige Kommunikationsrichtlinie zu beachten. Sie regelt, wann, in welcher Form und über welche Medien sonstige Informationen über DEUTZ, die nicht als Insiderinformationen einzustufen sind, kommuniziert werden dürfen. Sollten Mitarbeiter in diesem Zusammenhang Fragen haben, ist die Abteilung Corporate Communications und Investor Relations zu kontaktieren.

## 10. Unternehmenseigentum und Eigentum Dritter



**Jeder Mitarbeiter muss verantwortungsvoll mit Unternehmenseinrichtungen und -eigentum umgehen und ist verpflichtet, Vermögensgegenstände des Unternehmens gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung zu schützen.**

**Jeder Mitarbeiter muss verantwortungsvoll mit Unternehmenseinrichtungen und -eigentum umgehen und ist verpflichtet, Vermögensgegenstände des Unternehmens gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung zu schützen.**

So dürfen Unternehmenswerte nur für zulässige Geschäftszwecke und keinesfalls für rechtswidrige Zwecke verwendet werden.

Betriebsmittel und Ressourcen des Unternehmens wie etwa Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologie sind grundsätzlich betrieblichen Zwecken vorbehalten und nicht für den persönlichen Gebrauch bestimmt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die einschlägigen Unternehmensrichtlinien zum Schutz von Firmeneigentum zu halten.

**Auch immaterielle Werte wie firmeneigenes Wissen, geistiges Eigentum und urheberrechtlich geschützte Werke gehören zum Unternehmenseigentum.**

Unsere Entwicklungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund haben alle DEUTZ-Mitarbeiter das geistige Eigentum unseres Unternehmens vor unbefugter Kenntnisnahme und gegen unbefugten Zugriff Dritter zu schützen.

Geistiges Eigentum umfasst insbesondere Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten und Produktspezifikationen.

**Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, in der persönlichen und elektronischen Kommunikation mit Dritten erforderliche Sicherheitsstandards einzuhalten, um das geistige Eigentum von DEUTZ zu schützen.**

Gleichzeitig gilt es, auch das geistige Eigentum Dritter zu wahren und ausnahmslos nur dann zu nutzen, wenn DEUTZ entsprechende Nutzungsrechte eingeräumt wurden. Zum geistigen Eigentum Dritter gehören sowohl gewerbliche Schutzrechte wie Patente, Marken und eingetragenes Design als auch urheberrechtlich geschützte Werke wie Software und

Bildrechte. Know-how Dritter, das nicht durch gewerbliche Schutzrechte oder Urheberrechte geschützt ist, darf nur dann genutzt und weitergegeben werden, wenn dem keine rechtlichen Regelungen entgegenstehen.

Sofern DEUTZ im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung Zugang zu Know-how Dritter erhalten hat, darf es lediglich

unter Beachtung der Bestimmungen der Vertraulichkeitsvereinbarung genutzt und weitergegeben werden. Hierunter fallen insbesondere auch Fertigungszeichnungen Dritter sowie einzelne von Dritten erhaltene Daten, Maße und Toleranzen.

## 11. Datenschutz

**DEUTZ respektiert die Privatsphäre und Integrität seiner Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstiger Dritter.**

Aus diesem Grund sind im Rahmen sämtlicher Geschäftsprozesse der Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsinformationen unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen. Alle personenbezogenen Daten, die DEUTZ erhebt und speichert, werden ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und im Einklang mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Als Ansprechpartner für Fragen zum richtigen Umgang mit Daten steht Mitarbeitern und externen Dritten in erster Linie der jeweils lokal zuständige Datenschutzbeauftragte zur Verfügung. Zusätzlich steht für Rückfragen der Datenschutzbeauftragte der DEUTZ AG zur Verfügung.

Die jeweiligen Kontaktdaten sind in den Datenschutzerklärungen der Landesgesellschaften veröffentlicht.

**DEUTZ AG**

Ottostr. 1

51149 Köln

Telefon: +49 (0) 221 822-0

Fax: +49 (0) 221 822-3525

E-Mail: [ir@deutz.com](mailto:ir@deutz.com)

[www.deutz.com](http://www.deutz.com)

