

# Grundsatz

# Verhaltenskodex für Mitarbeiter

**Recht, Patente & Compliance - Compliance**

---

Richtlinie-Verantwortlicher:

**LD-CP**

Freigabe durch:

**LD**

Richtlinie-Nr.:

**PR06**

Letzte Aktualisierung:

**10.10.2022**

Klassifizierung:

**öffentlich**

Freigabedatum:

**06.12.2021**

Versionsnummer:

**2.0**

Geltungsbereich:

**Gruppenweit**

Copyright by Heidelberger Druckmaschinen AG

---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Zweck .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Geltungsbereich .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Verhaltensregeln .....</b>	<b>4</b>
4.1	Integrität und Compliance .....	4
4.2	Freier und Fairer Wettbewerb.....	5
4.3	Korruptionsprävention .....	5
4.4	Verhinderung von Interessenskonflikten .....	6
4.5	Geldwäscheprävention .....	6
4.6	Einhaltung von Außenwirtschafts- und Zollrecht .....	6
4.7	Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern .....	6
4.8	Umgang mit Daten .....	7
4.8.1	Datenschutz und Informationssicherheit .....	7
4.8.2	Vertraulichkeit von Informationen .....	7
4.8.3	Insider Informationen.....	7
4.9	Schutz von Unternehmenswerten.....	7
<b>5</b>	<b>Gesundheit und Sicherheit .....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitspraktiken .....</b>	<b>8</b>
6.1	Vergütung und Arbeitszeiten .....	8
6.2	Tarif- und Vereinigungsfreiheit .....	8
6.3	Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit .....	8
6.4	Verbot von Zwangsarbeit .....	9
6.5	Verbot von Kinderarbeit .....	9
<b>7</b>	<b>Umwelt, Energie und Klimaschutz .....</b>	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>Umgang mit Konfliktmineralien.....</b>	<b>10</b>
<b>9</b>	<b>Sonstiges .....</b>	<b>10</b>
9.1	Qualitätsmanagement.....	10

9.2	Steuern .....	10
9.3	Transparente Finanzberichterstattung .....	10
9.4	Gesellschaftliches Engagement .....	11
10	Umsetzung und Durchsetzung.....	11
10.1	Kommunikation.....	11
10.2	Einhaltung des Verhaltenskodex .....	11
10.3	Sanktion.....	11
11	Einholung von Rat und Meldungen von Verstößen .....	12
12	Vorstandsbeschluss .....	12

## 1 Vorwort

Als globaler und international agierender Konzern müssen wir uns einer stetig wachsenden Vielzahl von verschiedenen kundenspezifischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Herausforderungen stellen. Uns ist bewusst, dass aufgrund der Vielzahl und Komplexität der Herausforderungen vermehrt Compliance-Risiken entstehen und insbesondere die Gefahr von potenziellen Compliance-Verstößen steigt. Der Vorstand des Heidelberg-Konzerns (im Folgenden auch „Heidelberg“) hat deshalb den nachstehenden Verhaltenskodex („Code of Conduct“) als Orientierungshilfe für den Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern für die Beschäftigten, Führungskräfte und Organe von Heidelberg verabschiedet.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Werten Heidelbergs.

Das integre Verhalten unserer Beschäftigten, Führungskräfte und Organe prägt das Bild und unseren Ruf in der Öffentlichkeit und schaffen Vertrauen in unsere Produkte, Dienstleistungen und die Marke Heidelberg. Dieses integre Verhalten ist in unserer Unternehmenskultur und -struktur fest verankert. Es bildet die Grundlage für unseren stetigen und langfristigen Unternehmenserfolg. Heidelberg ergreift hierbei alle erforderlichen Maßnahmen, um dieses integre Verhalten sicherzustellen.

Heidelberg setzt sich für die konsequente Verfolgung und Ahndung von etwaigen Compliance-Fehlverhalten und -Verstößen gegen diese Richtlinie ein.

## 2 Zweck

Der Verhaltenskodex dient dem Zweck, den Beschäftigten, Führungskräften und Organen des Heidelberg-Konzerns einen notwendigen Leitfaden im Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zu stellen. Der Verhaltenskodex ist sowohl verbindlicher Rahmen als auch Orientierung für unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen.

Hierfür orientieren wir uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Der Verhaltenskodex stellt Verhaltensanforderungen an alle Beschäftigten, Führungskräfte und Organe von Heidelberg. Alle sollen eigenverantwortlich prüfen können, ob ihr Verhalten mit den Werten und diesem Verhaltenskodex von Heidelberg vereinbar ist. Insofern sind sie für die Einhaltung des Verhaltenskodexes verantwortlich. Heidelbergs Führungskräfte und Organe sind dazu aufgerufen, hier eine Vorbildfunktion einzunehmen und ihre Mitarbeiter bei der Einhaltung des Verhaltenskodex zu unterstützen.

Bei Zweifeln an der Angemessenheit einer geschäftlichen Handlung sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren *Local Compliance Officer*, Ihren zuständigen *Regional Compliance Officer* oder das *Compliance Office* wenden, um Rat einzuholen.

### 3 Geltungsbereich

Dieser Grundsatz gilt weltweit für alle Beschäftigten, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns (im Folgenden „Beschäftigte“).

Dieser Verhaltenskodex ersetzt innerhalb seines Geltungsbereichs u.a. alle bisher existierenden Grundsätze sowie existierende Rahmenrichtlinien, Richtlinien oder Arbeitsanweisungen zur Thematik Verhaltenskodex.

**Dieser Grundsatz statuiert die Mindestanforderungen an das Verhalten von Beschäftigten. Der Heidelberg-Konzern ist weltweit tätig, insoweit sind alle Beschäftigten verpflichtet, sämtliche für sie einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einzuhalten. Maßgeblich sind die jeweils einschlägigen strengeren Gesetze, Vorschriften und/oder Richtlinien.**

Der Verhaltenskodex wird u.a. durch Rahmenrichtlinien, Richtlinien und Arbeitsanweisungen konkretisiert und ergänzt.

### 4 Verhaltensregeln

#### 4.1 Integrität und Compliance

Heidelberg hält alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sowie die allgemein anerkannten moralischen, ethischen und gesellschaftlichen Prinzipien ein, denen wir uns unterworfen haben und verpflichtet sind. Heidelberg beachtet hierbei vor allem auch die verschiedenen lokalen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Heidelberg nimmt seine ökologische und soziale Verantwortung wahr und bekennt sich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Die geltenden Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und Prinzipien bilden den verbindlichen Rahmen für unsere unternehmerischen Aktivitäten weltweit. Für alle Beschäftigten ist es daher unerlässlich, die für sie relevanten rechtlichen Pflichten zu kennen und sich für deren Einhaltung einzusetzen. Die Führungskräfte und Organe von Heidelberg nehmen hierbei eine Vorbildfunktion ein und unterstützen ihre Mitarbeiter/innen bei der Einhaltung des Verhaltenskodex.

Konsultieren Sie Ihren *Local Compliance Officer*, Ihren zuständigen *Regional Compliance Officer* oder das *Compliance Office*, wenn Sie nicht wissen oder nicht sicher sind, welche Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien und/oder internen Rahmenrichtlinien und/oder Richtlinien für Sie und Ihren Tätigkeitsbereich gelten. Die Informationen zur Compliance-Organisation des Heidelberg-Konzerns und entsprechende Kontaktdaten finden Sie im Intranet des Heidelberg-Konzerns unter dem Stichpunkt „Compliance“.

## 4.2 Freier und Fairer Wettbewerb

Heidelberg setzt sich für einen freien und fairen Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und/oder Wettbewerbern ein.

Wir stellen daher sicher, dass mit Wettbewerbern keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen über Preise, Märkte oder Gebietsaufteilungen getroffen werden. Wir stellen ferner sicher, dass wir mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern keine Preisbindungen vereinbaren oder einen ausschließlichen Wiederverkauf an bestimmte Kundenkreise vereinbaren.

Sofern Heidelberg eine marktbeherrschende Stellung im Hinblick auf ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung hat, stellen wir sicher, dass diese Stellung nicht durch den Heidelberg-Konzern wirtschaftlich ausgenutzt und missbraucht wird.

Wir verwenden keine vertraulichen Informationen und Daten über Wettbewerber und/oder leiten diese an Dritte weiter. Dies gilt insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen.

Unsere unternehmerischen Entscheidungen werden unabhängig und ohne den unerlaubten Austausch von sensiblen Informationen und Daten mit unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Wettbewerbern getroffen. Wir handeln stets im Einklang mit den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

## 4.3 Korruptionsprävention

Heidelberg setzt sich entschlossen gegen Bestechung und Korruption jeglicher Art ein. Dies bedeutet, dass alle Beschäftigten sowohl im öffentlichen als auch im privatrechtlichen Sektor keine unlauteren Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren bzw. sich versprechen lassen, fordern oder annehmen dürfen.

Wir stellen daher sicher, dass Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen oder Einladung an unsere Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner angemessen sind und nicht in unlauterer Art und Weise zur Herbeiführung oder Beeinflussung einer bestimmten Amtshandlung oder geschäftlichen Handlung oder zur Erlangung eines sonstigen unlauteren Vorteils eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere im Umgang mit Amtsträgern und/oder Behörden.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Entscheidungen dulden wir keine Form der Korruption. Insbesondere stellen wir sicher, dass bereits der Anschein vermieden wird, dass geschäftliche Handlungen im Heidelberg-Konzern aufgrund von unlauteren Vorteilen erfolgt sind. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

#### 4.4 Verhinderung von Interessenskonflikten

Bei Heidelberg lassen wir uns bei unseren unternehmerischen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen oder privaten Kontakten bzw. Beziehungen beeinflussen.

Wir stellen daher sicher, dass potenzielle Interessenskonflikte unverzüglich gegenüber dem Vorgesetzten, dem *Local Compliance Officer*, dem zuständigen *Regional Compliance Officer* oder dem *Compliance Office* offenzulegen sind. Insbesondere stellen wir sicher, dass bereits der Anschein eines solchen Interessenskonflikts vermieden wird. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

#### 4.5 Geldwäscheprävention

Heidelberg unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir haben daher geeignete und angemessene Maßnahmen implementiert, um die Identität und die Seriosität unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner zu überprüfen.

Insofern stellen wir sicher, dass unsere geschäftlichen Aktivitäten mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern mit den gesetzlichen Vorschriften zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung im Einklang stehen und wir überprüfen, ob deren finanzielle Mittel einen legitimen Ursprung haben. Somit beteiligen wir uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. der Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

#### 4.6 Einhaltung von Außenwirtschafts- und Zollrecht

Als globaler und international agierender Konzern hält Heidelberg die für den nationalen und internationalen Handel geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien im Bereich der Exportkontrolle und Zoll – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – ein.

Wir stellen sicher, dass geeignete und angemessene Maßnahmen implementiert sind, die die Verwendung oder Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen für unzulässige Zwecke verhindern. Insbesondere stellen wir sicher, dass wir keine Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern unterhalten, die mit atomaren, chemischen oder biologischen Waffen, Terrorismus oder Drogenhandel oder anderen unzulässigen Aktivitäten in Verbindung stehen. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

#### 4.7 Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern

Die Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern bilden die Grundlage für den unternehmerischen Erfolg von Heidelberg. Insofern stellen wir sicher, dass unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner sorgfältig ausgewählt werden. Wir dulden

und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, die sich an die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien halten.

## 4.8 Umgang mit Daten

### 4.8.1 *Datenschutz und Informationssicherheit*

Für Heidelberg ist der Datenschutz und die Informationssicherheit elementar.

Wir stellen daher sicher, dass wir mit Informationen und Daten sorgfältig umgehen. Insbesondere stellen wir sicher, dass personenbezogene Daten vertraulich und nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben, verarbeitet, gespeichert und geschützt werden. Wir gewährleisten, dass personenbezogene Daten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gelöscht bzw. vernichtet werden. Darüber hinaus haben wir geeignete und angemessene technische und organisatorische Maßnahmen implementiert, um unberechtigten Zugang, unbefugte und missbräuchliche Verwendung oder Offenlegung, Verlust und vorzeitige Vernichtung zu verhindern.

### 4.8.2 *Vertraulichkeit von Informationen*

Zum Schutz des Vertrauens und Interesses unserer Aktionäre und Investoren stellen wir sicher, dass insbesondere Pflichten zur Verschwiegenheit, das Verbot von Erwerbs- oder Veräußerungsempfehlungen und das Verbot von Insidergeschäften durch unsere Beschäftigten beachtet und eingehalten werden.

### 4.8.3 *Insider Informationen*

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nicht öffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

## 4.9 Schutz von Unternehmenswerten

Die Innovationen und die Gesamtheit unseres Wissens und unserer Erfahrungen bilden die Grundlage für die Herstellung und Produktion unserer ausgezeichneten Produkte und Dienstleistungen des Heidelberg-Konzerns. Wir stellen daher sicher, dass unsere Innovationen und unsere Kenntnisse und Fähigkeiten geschützt sind. Dies gilt auch weltweit für den Schutz von Patenten und Marken des Heidelberg-Konzerns.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, vertrauliche Informationen und Daten des Heidelberg-Konzerns und von Dritten, von denen er im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit Kenntnis erlangt, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden und bei einer Veröffentlichung oder Weitergabe innerhalb und außerhalb des Heidelberg-Konzerns zu prüfen, ob der Empfänger zum Erhalt der vertraulichen Informationen und Daten berechtigt

ist. Im Zweifelsfall ist eine Veröffentlichung oder Weitergabe von vertraulichen Informationen zu unterlassen.

## 5 Gesundheit und Sicherheit

Für Heidelberg hat die Gesundheit der Beschäftigten und daraus folgend deren Arbeitssicherheit höchste Priorität.

Wir stellen daher sicher, dass weltweit, insbesondere an unseren Produktionsstandorten, entsprechende Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen implementiert sind und beachtet werden. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes hinzuwirken. Heidelbergs Führungskräfte und Organe nehmen hierbei eine Vorbildfunktion ein und unterstützen ihre Beschäftigten bei der Einhaltung. Insbesondere stellen sie sicher, dass die Beschäftigten sorgfältig ausgewählt und unterwiesen sind.

## 6 Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitspraktiken

Heidelberg achtet und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und vermeidet die Verursachung sowie die Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen.

### 6.1 Vergütung und Arbeitszeiten

Heidelberg hält sich an die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit und richtet sich ebenso für die Vergütung nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt.

### 6.2 Tarif- und Vereinigungsfreiheit

Heidelberg erkennt das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie Gewerkschaften zu bilden, bzw. bestehenden Gewerkschaften beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, an. Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften werden von uns weder bevorzugt noch benachteiligt. Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten von Heidelberg, Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet.

Bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel Heidelbergs, eine konstruktive Zusammenarbeit dauerhaft zu bewahren und Lösungen anzustreben, die sowohl die wirtschaftlichen Interessen des Heidelberg-Konzerns als auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen.

### 6.3 Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit

Heidelberg fördert die individuelle Vielfalt seiner Beschäftigten sowie die Gleichberechtigung innerhalb der Belegschaft.

Wir pflegen ein faires und respektvolles Miteinander mit Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen.

Die Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexuellen Identität und Orientierung oder weiterer personenbezogener Merkmale werden gewährleistet und geschützt. Diskriminierung und sexuelle Belästigungen sind, ebenso wie andere Formen der Belästigungen am Arbeitsplatz, im Heidelberg-Konzern verboten.

Die Führungskräfte und Organe von Heidelberg sind durch ihr eigenes integriertes Verhalten Vorbild und sorgen für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Tätigkeitsumfeld.

#### 6.4 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen werden durch den Heidelberg-Konzern weder genutzt noch wird hierzu beigetragen. Sie gelten somit als verboten. Insbesondere fördern und gewähren wir die freie Wahl der Beschäftigung.

Wir stellen daher sicher, dass kein Beschäftigter gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen wird. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

#### 6.5 Verbot von Kinderarbeit

Heidelberg toleriert keine Kinderarbeit.

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

### 7 Umwelt, Energie und Klimaschutz

Heidelberg übernimmt Verantwortung für die Umwelt und hat dies in seiner Umweltpolitik festgehalten. Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern. Insofern unterstützen und fördern wir die nachhaltige Entwicklung, Herstellung und Produktion unserer Produkte bzw. Dienstleistungen.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, die umweltrelevanten Gesetze, Vorschriften, Richtlinien einzuhalten. Insofern hat sich jeder Beschäftigte seiner besonderen Verantwortung für die Verbesserung der Umweltleistung bewusst zu sein.

## 8 Umgang mit Konfliktmineralien

Heidelberg engagiert sich dafür Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten lt. Anhang 2 der OECD Due Diligence Guidance zu vermeiden um somit Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

## 9 Sonstiges

### 9.1 Qualitätsmanagement

Heidelberg hat seine hohen Erwartungen an die Produkt- und Dienstleistungsqualität in seinem Qualitätsanspruch festgehalten. Mit unserem Qualitätsmanagementsystem beobachten, verbessern und überprüfen wir die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen stets mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und/oder Richtlinien übereinstimmen und diese durch unsere Beschäftigten eingehalten werden. Weitere Anforderungen an unser Qualitätsmanagement regeln unser Grundsatz sowie u.a. unsere internen Rahmenrichtlinien, Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Die Führungskräfte und Organe Heidelbergs sind verpflichtet, die zur Erfüllung dieses Qualitätsanspruchs erforderlichen geeigneten und angemessenen Maßnahmen, Funktionen und Prozesse in ihrem Tätigkeitsbereich festzulegen, zu implementieren und deren Einhaltung zu überwachen. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet auf die Einhaltung unseres Qualitätsanspruches hinzuwirken. Insofern hat sich jeder Beschäftigte seiner besonderen Verantwortung für die Einhaltung unseres Qualitätsanspruches bewusst zu sein.

### 9.2 Steuern

Heidelberg unterliegt den steuerrechtlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind. Insofern stellen wir sicher, dass wir unsere steuerrechtlichen Pflichten und deren Erfüllung verantwortungsbewusst wahrnehmen und einhalten. Wir setzen uns entschlossen gegen jegliche Art der Steuerhinterziehung oder andere steuerliche Delikte ein. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die steuerrechtlichen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einzuhalten.

### 9.3 Transparente Finanzberichterstattung

Die transparente Finanzberichterstattung sowie die Gleichbehandlung aller Kapitalmarktanleger dienen dem Schutz des Vertrauens und des Interesses unserer Aktionäre, Investoren, Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit und staatlicher Stellen. Wir stellen daher sicher, dass der Heidelberg-Konzern verständlich und vertrauensvoll in seinen Finanzberichten sowie ihren kapitalmarktrelevanten Veranstaltungen über Konzerndaten und -fakten informiert. Wir halten die geltenden Gesetze, Vorschriften und/oder Richtlinien für die Finanzberichterstattung, für das Rechnungswesen sowie die branchenüblichen Standards ein.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, auf die Vollständigkeit und Richtigkeit der Konzerndaten und -fakten hinzuwirken und diese sicherzustellen.

## 9.4 Gesellschaftliches Engagement

Als globaler und international agierender Konzern fördert und unterstützt Heidelberg die Gesellschaften, in denen er geschäftlich tätig ist. Wir fördern das soziale, kulturelle und gesellschaftliche Zusammenleben an unseren Standorten. Insbesondere unterstützen wir verschiedene Sozialprojekte und kommen unserer gesellschaftlichen Verantwortung durch ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsprogramm an unseren Standorten nach.

## 10 Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Beschäftigten werden zu den Inhalten des Verhaltenskodex sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

### 10.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen und Anspruchsgruppen.

### 10.2 Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Einhaltung des Verhaltenskodex‘ des Heidelberg-Konzerns liegt in der persönlichen Verantwortung eines jeden Beschäftigten. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten und nach dessen Prinzipien und Regelungen im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit zu handeln. Insbesondere sind die Beschäftigten verpflichtet sich kontinuierlich über die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien und internen Rahmenrichtlinien und/oder Richtlinien zu informieren und an den angebotenen Compliance-Schulungen teilzunehmen.

Die Führungskräfte und die Organe von Heidelberg müssen sicherstellen, dass dieser Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich beachtet wird. Insofern sind sie verpflichtet, die Beschäftigten über die Inhalte, Maßnahmen, Prinzipien und Regelungen dieses Verhaltenskodex zu informieren und zu sensibilisieren. Die Führungskräfte und Organe von Heidelberg nehmen hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex eine Vorbildfunktion ein.

### 10.3 Sanktion

Bei Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, wird ggf. auch gegen einschlägige Gesetze, Vorschriften und/oder Richtlinien verstoßen. Sowohl der agierenden Person als auch dem

Heidelberg-Konzern können in diesem Fall Strafverfolgung im Inland als auch Ausland und/oder strafrechtliche und/oder bußgeldrechtliche Sanktionen sowie zivilrechtliche Schadensersatzansprüche drohen.

Heidelberg behält sich das Recht vor, gegen Beschäftigte des Konzerns disziplinarisch vorzugehen, die gegen die Regelungen des Verhaltenskodex verstoßen.

Sie haben keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten, wenn Sie sich rechtswidrigen Verhalten widersetzen. Dies gilt auch dann, wenn dem Heidelberg-Konzern deswegen Geschäfte oder Geschäftsaussichten entgehen.

## 11 Einholung von Rat und Meldungen von Verstößen

In Zweifelsfällen und/oder bei Auslegungsfragen sollten Sie Ihren Vorgesetzten um Rat fragen. Konsultieren Sie Ihren *Local Compliance Officer*, Ihren zuständigen *Regional Compliance Officer* oder das *Compliance Office*, wenn Sie nicht wissen oder nicht sicher sind, welche Gesetze oder Rahmenrichtlinien und/oder Richtlinien für Sie und Ihren Tätigkeitsbereich gelten. Die Compliance-Organisation von Heidelberg und die Kontaktdaten finden Sie im Intranet unter dem Stichpunkt „Compliance“.

Sie sollten einen Hinweis über einen etwaigen Verstoß gegen Regelungen dieses Verhaltenskodex sowohl Ihrem Vorgesetzten als auch Ihrem *Local Compliance Officer*, Ihrem zuständigen *Regional Compliance Officer* oder dem *Compliance Office* melden. Hinweise über einen etwaigen Verstoß können ebenfalls vertraulich und auf Wunsch auch anonym an die Ombudsstelle von Heidelberg gerichtet werden. Es ist ratsam, den Vorfall zu dokumentieren.

Unsere internen Hinweisgeber werden durch Heidelberg geschützt, da die vertrauensvolle und auf Wunsch anonyme Meldung von Hinweisen gewährleistet wird und die Sanktionierung von Meldungen, die im guten Glauben abgeben wurden, verboten ist.

## 12 Vorstandsbeschluss

Beschlossen auf der Vorstandssitzung vom 10.10.2022.

Gez. Ludwin Monz

Vorstandsvorsitzender

Gez. Marcus A. Wassenberg

Mitglied des Vorstands