



Code of Conduct

Imperial Logistics International B.V. & Co. KG

www.imperiallogistics.com

customise • collaborate • compete

**Imperial[™]
logistics**



„Integrität und Vertrauen sind wichtige Werte in erfolgreichen Unternehmen.“

Carsten Taucke, CEO der
Imperial Logistics International B.V. & Co. KG

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹,

den Weg für unsere „Strategie 2020“ haben wir klar definiert: Wir wollen neue Märkte erschließen und unser Portfolio erweitern, unsere Prozesse optimieren und kosteneffizient gestalten, unser Qualitätslevel erhöhen und Compliance-Anforderungen erfüllen. Dabei entwickeln wir uns zu einer High-Performance-Organisation weiter. Unser Ziel, Gestalter einer reibungslosen, zukunftsorientierten Güter- und Datenmobilität zu werden, verfolgen wir ausschließlich mit lauterem Mitteln, nach den Prinzipien ehrbarer Kaufleute und gemäß dem Wertekonsens unserer Gesellschaft. Dazu bedarf es klarer Verhaltensregeln, die wir im vorliegenden Verhaltenskodex zusammengefasst haben.

Integrität und Vertrauen sind wichtige Werte in erfolgreichen Unternehmen. Imperial² soll weiter wachsen und gedeihen; hierfür ist das Vertrauen von Kunden, Investoren und Ihnen unerlässlich.

Vertrauen verdienen wir uns durch die Einhaltung unserer beständig hohen Maßstäbe. Hierbei beachten wir selbstverständlich die rechtlichen Anforderungen. Den Gesetzen zu genügen, ist aber nicht immer ausreichend. Als modernes, verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir Maßstäbe individuellen und kollektiven Verhaltens, die stets und überall angewendet werden.

Dieser Verhaltenskodex legt unsere Maßstäbe für jeden Mitarbeiter nieder; er ist verbindlich, ohne jede Ausnahme. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, den Anforderungen des Verhaltenskodex zu genügen. Missachtungen können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Ihr Auftreten und Handeln prägen in besonderer Weise das Erscheinungsbild sowie die Reputation von Imperial. Diese stellen einen immensen Erfolgsfaktor dar, der aufgrund seiner Zerbrechlichkeit von allen Mitarbeitern geschützt werden muss. Leitgedanke ist hierbei, dass es keinen Unterschied zwischen unserem Reden und Handeln geben darf.

¹ Nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt; Mitarbeiter umfasst auch Führungskräfte und Geschäftsführer.

² „Imperial“ umfasst Imperial Logistics International B.V. & Co. KG sowie die Imperial Mobility International B.V. mit allen ihren Tochterunternehmen.

In der praktischen Umsetzung wird diese Selbstverständlichkeit zuweilen zu einer Herausforderung. Die Fülle der rechtlichen Normen und Richtlinien sowie ihr komplexes Zusammenspiel stellen jeden Tag hohe Anforderungen an uns alle.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen und zur Erreichung der gesetzten Ziele haben sich Compliance-Systeme als effektives Mittel etabliert. Unter dem Begriff Compliance wird hierbei die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, sonstiger rechtlicher Vorgaben und unternehmensinterner Richtlinien zusammengefasst. Compliance bezieht sich dabei nicht allein auf rechtliche und unternehmerische Vorgaben, sondern erstreckt sich auch auf ethische Maßstäbe.

Ein elementarer Baustein des Compliance-Systems ist das Bekenntnis zu einer offenen Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeiter sicher fühlen. Wenn Sie sich unsicher sind, was unter bestimmten Umständen zu tun ist, sollten Sie das äußern. Dieser Verhaltenskodex zeigt Ihnen Möglichkeiten auf, wie dies geschehen kann.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, ihre Themen und Anliegen offen und direkt anzusprechen. Sie sind dazu angehalten, auf Umstände hinzuweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. Diesen Hinweisen wird Imperial mit Sorgfalt nachgehen.

Als Hauptansprechpartner stehen Ihnen die Mitarbeiter unserer Abteilung Compliance zur Verfügung. Gleiches gilt für Ihre unmittelbaren und mittelbaren Vorgesetzten. Schließlich besteht die Möglichkeit, sich (auch anonym) an den externen Ombudsmann von Imperial³ zu wenden.

Dieser Verhaltenskodex hilft Ihnen, compliancerelevante Sachverhalte zu erkennen und die notwendigen Schritte einzuleiten. Darüber hinaus werden wir weiterhin mit Vorträgen und Schulungsmaßnahmen auf die stetig wachsenden Anforderungen unseres Geschäfts eingehen.

Liebe Mitarbeiter,

die stete Einhaltung des Verhaltenskodex ist der ausdrückliche Wunsch der Geschäftsführung und unserer Gesellschafter. Wir erwarten von Ihnen allen die eigenverantwortliche, konsequente Beachtung der Regeln dieses Verhaltenskodex.

Duisburg, im Dezember 2016

Die Geschäftsführung



Carsten Taucke


Michael Lütjann

Thomas Schulz

³Der Ombudsmann von Imperial ist die Anwaltskanzlei Buse Heberer Fromm. Einzelheiten hierzu finden Sie auf Seite 9 unter „Whistleblowing“.

Inhalt

Allgemeine Verhaltensregeln	5
Rechtskonformes Handeln	5
Selbstverpflichtung von Imperial	5
Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	5
Vermeidung von Interessenkonflikten	5
Verhalten im Wettbewerb	6
Antikorruption und lauterer Wettbewerb	6
Kartellrecht	6
Geldwäsche und Verstöße gegen Im- oder Exportverbote	6
Antiterrorismus	7
Verhalten im Umgang mit vertraulichen Informationen und Firmeneigentum	7
Geschäftsgeheimnisse	7
Firmeneigentum	7
Berichte und Aufzeichnungen	8
Insiderwissen	8
Datenschutz und Datensicherheit	8
Verhalten im Zusammenhang mit Umwelt, Sicherheit und Abgaben	9
Umwelt und Sicherheit	9
Steuern und sonstige Abgaben	9
Whistleblowing	9
Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	9
Anlage	10

Allgemeine Verhaltensregeln

Rechtskonformes Handeln

Imperial unterliegt als international agierender Unternehmensverbund einer Vielzahl nationaler und supranationaler Gesetze. Selbstverständlich hat Imperial die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Gleiches gilt für die Mitarbeiter, die – neben den Gesetzen – auch die Imperial-eigenen Vorschriften zu beachten haben. Jegliches Verhalten, das sich gegen Gesetze oder Richtlinien richtet, ist untersagt.

Jeder Mitarbeiter muss sich bewusst sein, dass bei einem Gesetzesverstoß ein Verfahren gegen ihn persönlich und/oder gegen Imperial eingeleitet werden kann. Die Verhängung von Bußgeldern, strafrechtliche Sanktionen sowie zivilrechtliche Schadenersatzansprüche können die Folge sein.

Selbstverpflichtung von Imperial

Imperial verpflichtet sich zur Einhaltung der Menschenrechte und von Arbeits- und Sozialstandards; Kinder- und Zwangsarbeit werden weder bei Imperial noch bei unseren Geschäftspartnern geduldet. Dieser Verhaltenskodex berücksichtigt ferner die zehn Prinzipien des Global Compact, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die ILO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Deklaration), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Responsible Care® Global Charter⁴.

Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die Grund- und Menschenrechte und treten für deren Einhaltung ein. Dazu gehört insbesondere der Schutz der Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Kein Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Kunde darf wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert werden. Jede Form sexueller Belästigung, körperlicher Angriffe, Nötigung, Mobbing oder verbaler Angriffe ist untersagt ebenso wie jegliches einschüchternde, ablehnende oder beleidigende Verhalten. Darüber hinaus verpflichtet sich Imperial zur politischen Neutralität.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter hat zwischen seinen privaten Interessen und denen von Imperial zu unterscheiden. Mögliche Interessenkonflikte, die zu Entscheidungen oder Geschäftsvorgängen führen können, die nicht den Interessen von Imperial entsprechen, sind sofort anzuzeigen. Dies gilt auch für entgeltliche Tätigkeiten, welche Mitarbeiter neben ihrer beruflichen Tätigkeit für Imperial erbringen wollen.

⁴ Quellennachweise finden Sie in der Anlage.

Verhalten im Wettbewerb

Antikorrruption und lauterer Wettbewerb

Imperial stellt sich einem fairen Wettbewerb. Die Einhaltung der gesetzlichen Normen zum Schutz des Wettbewerbs ist von zentraler Bedeutung für eine nachhaltige und langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Daher lehnen wir jegliche Form der Bestechung sowie der Bestechlichkeit eigener Mitarbeiter kategorisch ab.

Sozialübliche Zuwendungen und kleine Aufmerksamkeiten bis zu einer Höhe von 35 Euro können von den Mitarbeitern ohne Bedenken angeboten oder angenommen werden. Die Entgegennahme von Geld oder vergleichbarer Leistungen ist stets unzulässig. Geldgeschenke und andere verbotene Zuwendungen sind abzulehnen oder zurückzugeben. Die Annahme und Gewährung von Vorteilen hat unter Einhaltung eines „Vier-oder-mehr-Augen-Prinzips“ zu erfolgen. Dabei sind die Compliance-Regeln der Vertriebspartner zu beachten.

Kartellrecht

Imperial verfolgt eine am Maßstab des fairen und leistungsfähigen Wettbewerbs ausgerichtete Geschäftspolitik. Daher sind die örtlich geltenden Vorschriften des Kartellrechts, die Regeln über den unlauteren Wettbewerb sowie vergleichbare Vorschriften zwingend zu beachten und einzuhalten. Bei einem Informationsaustausch mit Wettbewerbern und Kunden- oder Lieferantengruppen ist im Hinblick auf unzulässige Absprachen besondere Zurückhaltung geboten. Insbesondere sind die folgenden Handlungen mit Wettbewerbern zu unterlassen:

- Abstimmungen im Zusammenhang mit Preisen oder Preisbestandteilen
- Absprachen über einen Wettbewerbsverzicht oder die Abgabe von Scheinangeboten
- Vereinbarungen über eine Aufteilung von Märkten oder Kunden
- Austausch von geheimen Marktinformationen (wie etwa Umsätze, Preise, Strategien oder Kundendaten)
- Sonstige Handlungen, die zu einer unlauteren Diskriminierung von Kunden oder Wettbewerbern führen

Geldwäsche und Verstöße gegen Im- oder Exportverbote

Imperial duldet keine Geldwäsche oder Verstöße gegen Im- oder Exportverbote. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze gegen Geldwäsche und des Außenwirtschaftsgesetzes verpflichtet und haben verdächtige Zahlungsformen oder Transaktionen, bei denen ein Verdacht der Geldwäsche oder der Umgehung von Im- oder Exportverboten besteht, sofort ihrem Vorgesetzten mitzuteilen.

Antiterrorismus

Imperial lehnt die direkte oder indirekte Unterstützung terroristischer Vereinigungen strikt ab und meidet jeglichen geschäftlichen Kontakt zu solchen kriminellen Vereinigungen. Mit innerbetrieblichen Maßnahmen wird verhindert, dass direkte oder indirekte Geschäftskontakte zu Terrororganisationen und ihnen zugeordneten Einrichtungen und Einzelpersonen aufgebaut oder unterhalten werden.

Verhalten im Umgang mit vertraulichen Informationen und Firmeneigentum

Geschäftsgeheimnisse

Über Geschäftsgeheimnisse ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt in besonderem Maße für Geschäftsgeheimnisse unserer Kunden und Geschäftspartner, es sei denn, die Offenlegung dieser Informationen wurde ausdrücklich gestattet.

Bei Geschäftsbeziehungen, die einen Austausch von Geschäftsgeheimnissen erfordern, ist, sofern angemessen, vorher eine schriftliche Vertraulichkeitserklärung abzugeben und einzufordern oder eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung fort.

Firmeneigentum

Die Mitarbeiter sind zu einer pfleglichen Behandlung des Eigentums und Besitzes von Imperial sowie der dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel verpflichtet. Ferner haben sie drohende Schäden für das Unternehmen abzuwenden, soweit dies dem Mitarbeiter unter Beachtung des Schutzes seiner Gesundheit und Sicherheit in der konkreten Situation zumutbar ist. Auch sind die Mitarbeiter verpflichtet, eingetretene oder vorhersehbare Schäden oder Gefahren im eigenen Arbeitsbereich unverzüglich gegenüber ihrem Vorgesetzten anzuzeigen.

Berichte und Aufzeichnungen

Imperial erwartet, dass alle Aufzeichnungen im Einklang mit dem geltenden Recht hinreichend detailliert, vollständig, wahrheitsgemäß, zeitnah und in verständlicher Weise wiedergegeben werden.

Bedeutsame Entscheidungen und Handlungen mit finanziellen Auswirkungen müssen im Vier-Augen-Prinzip unter Einhaltung der gültigen Zeichnungsordnung abgestimmt und nach den bestehenden Regeln freigegeben werden. Alle Mitarbeiter sind gemäß der gültigen Regelungen für eine vollständige und wahrheitsgemäße Dokumentation ihrer dienstlichen Ausgaben verantwortlich.

Insiderwissen

Aufgrund unserer umfangreichen geschäftlichen Aktivitäten und unseres teils sehr engen, vertrauensvollen Kontakts mit unseren Kunden ist es nicht auszuschließen, dass Mitarbeiter Informationen über Dritte erlangen, die Einfluss auf den Wert von Wertpapieren haben und die der Allgemeinheit nicht zugänglich sind. Mitarbeiter dürfen solche Informationen Dritten nicht zukommen lassen und sie insbesondere nicht zum Erwerb oder zur Veräußerung von Wertpapieren nutzen.

Datenschutz und Datensicherheit

Der Austausch elektronischer Informationen ist für die Leistungserbringung an Kunden sowie für die Kommunikation der Mitarbeiter untereinander und mit Dritten unverzichtbar.

Der hiermit verbundenen Gefahr, dass die ausgetauschten Informationen missbraucht oder sachfremd verwendet werden, ist sich Imperial bewusst. Die strenge Achtung der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen und die Sicherheit von Daten ist daher Maxime bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung sämtlicher erhobener Daten.

Verhalten im Zusammenhang mit Umwelt, Sicherheit und Abgaben

Umwelt und Sicherheit

Wir legen größten Wert auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, den Schutz der Umwelt und die Sicherheit der Standorte und Regionen, in denen wir tätig sind. Imperial stellt mit etablierten und ständig aktualisierten Qualitätsmanagementsystemen sicher, dass sämtliche Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz beachtet und umgesetzt werden.

Steuern und sonstige Abgaben

Wir halten uns an die geltenden Vorschriften zur Rechnungslegung im In- und Ausland. Dabei achten wir auf eine wahrheitsgetreue, korrekte und objektive Dokumentation und Berichterstattung. Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit werden steuer-, sozialversicherungs- und zollrechtliche Vorschriften vollständig beachtet und entsprechende Verpflichtungen erfüllt.

Whistleblowing

Imperial ermutigt alle Mitarbeiter, ihre Anliegen offen und direkt anzusprechen. Mitarbeiter sollen auch auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen und internen Richtlinien schließen lassen. Imperial wird allen Hinweisen mit der gebotenen gewissenhaften Sorgfalt nachgehen und, soweit erforderlich, angemessene Maßnahmen einleiten. Die Hinweise werden vertraulich behandelt. Sanktionen gegen den Hinweisgeber aufgrund seiner Meldung sind untersagt. Dies gilt auch, wenn sich ein Hinweis als inhaltlich unzutreffend erweist, soweit er in gutem Glauben gegeben wurde.

Der Ombudsmann ist Dr. Jan-Peter Degner von der unabhängigen Anwaltskanzlei Buse Heberer Fromm in Essen (Huysenallee 86-88, 45128 Essen), die Sie an Arbeitstagen zwischen 8:00 Uhr und 18:00 Uhr unter der Telefonnummer +49 201 1758-0 erreichen.

Folgen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen die Regelungen des Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen einschließlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu weiteren rechtlichen Schritten führen.

Anlage

Quellennachweise

- United Nations Global Compact:
<https://www.unglobalcompact.org>
- Universal Declaration on Human Rights:
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>
- International Labour Standards (ILO):
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy:
<http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises:
<http://www.oecd.org>
- Responsible Care® Global Charter:
<http://www.icca-chem.org/en/Home/Responsible-care/>

Kontakt

Imperial Logistics International B.V. & Co. KG

Kasteelstraße 2

47119 Duisburg

www.imperiallogistics.com

CO-RL-003

R00

Code of Conduct

5. Dezember 2016