



WWW.UPERIO-GROUP.COM

UPERIO
High perspectives

ETHIK UND
VERHAL-
TENSKODEX

GEMEINSAM EINE BESSERE WELT SCHAFFEN

- 01.
- 02.
- 03.
- 04.
- 05.

Einleitung

- Verantwortungs-volles handeln
- Schaffung eines sicheren, wert-schätzenden und erfüllenden arbeitsumfelds
- Aktiver umweltschutz
- Gewährleistung von integrität im geschäftsverkehr
- Ethik und verhaltenskodex die umsetzung

UPERIO ist 2018 aus der Fusion der Unternehmensgruppen MATEBAT und ARCOMET hervorgegangen, die beide einen enormen Erfahrungsschatz einbringen. Wir nutzen dieses langjährige Know-how, um die Produktivität am Einsatzort mit erstklassigen Dienstleistungen für unsere Kunden zu verbessern. Dank unseres dichten Standortnetzwerks, unserer vielfältigen und jederzeit verfügbaren Krane und Zubehörkomponenten sowie der Professionalität unserer Teams verfügen wir wie kein zweites Unternehmen der Branche über die notwendige Reaktionsgeschwindigkeit und Flexibilität, um optimale Lösungen für selbst hochkomplexe Bauprojekte anzubieten.

Gestützt auf unser starkes internationales Wachstum wollen wir unsere Gruppe zu einem weltweit führenden Vermietungs-, Vertriebs- und Serviceunternehmen für Turmdrehkrane und entsprechendes Zubehör ausbauen.

Wir sind uns der Umweltauswirkungen von Bautätigkeiten deutlich bewusst und fest entschlossen, unser Wachstum nachhaltig zu gestalten. Deshalb haben wir 2019 gemeinsam mit unseren Stakeholdern eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte und Prioritäten zu ermitteln. Seit 2021 führen wir einen Dialog mit unseren Beschäftigten über den Beitrag, den wir für die Gesellschaft leisten, und die Bereiche, in denen wir uns engagieren wollen.

Damit haben wir soziale und ökologische Verantwortung zum zentralen Element unserer Strategie gemacht und den Grundstein für die zukünftige Entwicklung der UPERIO Gruppe gelegt.

Dies ist ein entscheidender Schritt zur Stärkung unserer Organisationsstruktur und zur Definition einer Firmenkultur („UPERIO Way“), die unsere Tochtergesellschaften über ihre geografischen und historischen Besonderheiten hinweg vereint und mit der wir unsere Verpflichtung zu einer nachhaltigen Entwicklung bekräftigen.

Der Erfolg der Gruppe beruht auch auf der konsequenten Einhaltung einheitlicher Regeln, Verfahren und Grundsätze in Bezug auf Sicherheit, Ethik, soziale Verantwortung und Umweltschutz, die unser tägliches Handeln weltweit leiten.

In ihrer Gesamtheit spiegeln unsere Verpflichtungen uns selbst und unseren Partnern gegenüber den Globalen Pakt der Vereinten Nationen wider, den die UPERIO Gruppe unterzeichnet hat. Wir erfüllen unsere Verpflichtungen auch durch die Einhaltung von Abkommen, Gesetzen und Vorschriften, insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Umweltschutz und zu ethischem Verhalten im Geschäftsleben.

Die praktische Umsetzung der Grundsätze dieses UPERIO Ethik- und Verhaltenskodex wird durch wirksame Instrumente und eine förderliche Organisationsstruktur unterstützt.

Alle Beschäftigten der Unternehmen der UPERIO Gruppe sind verpflichtet, nach diesen Grundsätzen zu handeln.

Der gemeinsame Erfolg der UPERIO Gruppe hängt vom Engagement jedes Teammitglieds für verantwortungsbewusstes und ethisches Handeln ab.



Philippe COHET
CEO Uperio Grupp

VERANTWORTUNGS- VOLLES HANDELN

02

Die UPERIO Gruppe bekennt sich zu den zehn Grundsätzen des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die Unternehmen dazu aufrufen,

- Den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs zu unterstützen und zu achten,
- Sicherzustellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen,
- Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren,
- Für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Für die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit und
- Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung einzutreten,
- Im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz zu unterstützen,
- Initiativen zu ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen,
- Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern und
- Gegen alle Arten der Korruption einzutreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



MENSCHENRECHTE



INTERNATIONALE
ARBEITSNORMEN



UMWELT



KORRUPTIONSBEK
ÄMPFUNG



Der Ethik- und Verhaltenskodex ist Teil der Umsetzung des Programms zur Verhinderung von Korruption und Einflussnahme in der Uperio-Gruppe. (Gesetz Sapin 2)



Beitritt der UPERIO-Gruppe zum Global Compact im Jahr 2023 (Organisation, die die Umsetzung der 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen überwacht)

03

Die UPERIO Gruppe setzt alles daran, ihre Geschäftstätigkeit unter Wahrung der Menschenrechte auszuüben, und fördert die kontinuierliche Verbesserung sozialer, gesellschaftlicher und gesundheitlicher Bedingungen, da sie diese als wesentliche Entwicklungsfaktoren und entscheidend für den Schutz der Menschenrechte betrachtet.

Die UPERIO Gruppe verpflichtet sich, aufmerksam auf alle möglichen direkten und indirekten negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt zu achten und sie zu verhindern bzw. zu beheben.

Die UPERIO Gruppe trägt zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung der Regionen bei, in denen sie tätig ist, und beteiligt sich dort insbesondere an der Schaffung von Arbeitsplätzen - ob direkt an ihren eigenen Standorten oder indirekt bei ihren Partnern.

Die UPERIO Gruppe will verantwortungsvolle und faire Beziehungen zu ihren Partnern pflegen und fördern.

Die UPERIO Gruppe verlangt von ihren Zulieferern und Unterauftragnehmern die Einhaltung der ethischen Grundsätze, die in diesem Ethik- und Verhaltenskodex festgeschrieben sind.

Kundenzufriedenheit ist ein zentrales Ziel der Gruppe. Wir gewinnen und bewahren das Vertrauen unserer Kunden, indem wir ihre Rechte achten und nur Zusagen machen, die wir auch einhalten können.

Bei Geschäftsbeziehungen zwischen mehreren Unternehmen der UPERIO Gruppe sind sie untereinander ebenso zur Redlichkeit verpflichtet wie gegenüber Kunden, Zulieferern und externen Partnern.

Die Beschäftigten müssen sich unter allen Umständen redlich verhalten und im besten Interesse der UPERIO Gruppe handeln.

Der gute Ruf der UPERIO Gruppe und die hohe Qualität ihrer Dienstleistungen sind die Voraussetzungen für ihre nachhaltige Weiterentwicklung.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die Interessen des Unternehmens zu wahren, für das sie tätig sind. Gleichzeitig verlangen die übergeordneten Interessen der UPERIO Gruppe, dass die Beschäftigten qualitativ hochwertige interne und externe Beziehungen pflegen und in allen Bereichen für reibungslose Abläufe sorgen: bei Vertragsabschlüssen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, in kaufmännischen oder finanziellen Fragen und insbesondere im Personalmanagement.

SCHAFFUNG EINES SICHEREN, WERTSCHÄTZENDEN UND ERFÜLLENDEN ARBEITSUMFELDS

04

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Die UPERIO Gruppe achtet auf die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten. Sie stellt sicher, dass alle Aktivitäten mit den jeweils anwendbaren Gesetzen und Vorschriften zum Gesundheitsschutz vereinbar sind, und bemüht sich um die Umsetzung von Best Practices zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die UPERIO Gruppe schützt ihre Beschäftigten während ihrer beruflichen Tätigkeit vor gefährlichen Situationen und vor Kontakt mit gefährlichen Materialien und meldet potenzielle Risiken.

Die internen Vorschriften und Verfahren der UPERIO Gruppe beschreiben die am Arbeitsplatz geltenden Regeln zur Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Beschäftigten werden über diese Regeln informiert.

Die UPERIO Gruppe setzt alles daran, ihren Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu ermöglichen.

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Die UPERIO Gruppe achtet das Recht ihrer Beschäftigten, sich privat ehrenamtlich oder politisch zu engagieren.

Die Beschäftigten verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass ihre privaten Aktivitäten weder ihre Fähigkeit zur Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten beeinträchtigen oder gefährden noch dem Ruf der Gruppe schaden.

Die UPERIO Gruppe verpflichtet sich, bei der Erhebung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Beschäftigten bzw. an einer Beschäftigung Interessierten die anwendbaren Gesetze der Länder einzuhalten, in denen sie geschäftlich tätig ist.

05

Die UPERIO Gruppe will die am besten geeigneten Talente gewinnen, einstellen und weiterentwickeln. Sie bietet ein erfüllendes Arbeitsumfeld, das vertrauensvolle Beziehungen zwischen den Beschäftigten fördert.

Die UPERIO Gruppe achtet das Recht der Beschäftigten auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

Die Beschäftigten verpflichten sich, miteinander zu kommunizieren und sich in zwischenmenschlichen Beziehungen unvoreingenommen und respektvoll zu verhalten.

Die Beschäftigten müssen sich aller diskriminierenden, diffamierenden und beleidigenden Äußerungen über andere Beschäftigte, ihre Vorgesetzten und ihr Unternehmen enthalten. Dies gilt insbesondere für die Kommunikation per E-Mail sowie in sozialen Netzwerken, die den Richtlinien der Gruppe unterliegt.

Die UPERIO Gruppe achtet das Recht ihrer Beschäftigten, ungehindert und freiwillig Gruppen zur Förderung und Verteidigung ihrer beruflichen Interessen zu organisieren und diesen beizutreten.

Die UPERIO Gruppe befürwortet einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern sowie die Achtung und Anerkennung der Beschäftigtenvertretungen in jedem Land, in dem sie geschäftlich tätig ist.



Vielfalt am Arbeitsplatz



Die UPERIO Gruppe begrüßt die Vielfalt der beruflichen Profile und Werdegänge ihrer Beschäftigten und verpflichtet sich, die Rechte aller Beschäftigten zu achten, unabhängig von ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihrer politischen Überzeugung, ihrer nationalen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, einer Behinderung oder einer Gewerkschafts-zugehörigkeit.

Vielfalt und Inklusion fördern unsere Kreativität und sind Grundwerte der Gruppe.



Die UPERIO Gruppe untersagt jede Form der Diskriminierung, ob im Zusammenhang mit der Einstellung, der Vergütung, den Arbeits- und Ruhezeiten, bezahltem oder unbezahltem Urlaub, dem Mutterschutz, der Arbeitsplatzsicherheit, der Stellenzuweisung, der Beurteilung, der Fortbildung, den beruflichen Chancen oder dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die UPERIO Gruppe lehnt jede Form der Gewalt und der körperlichen, sexuellen, verbalen und psychischen Belästigung ab.

Vielfalt am Arbeitsplatz ist ein integraler Bestandteil der Kultur der UPERIO Gruppe. Die UPERIO Gruppe betrachtet die Wahrung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als ein zentrales Element ihrer Personalpolitik.

Deshalb sorgt die UPERIO Gruppe für eine gerechte Behandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere durch gleiche Bezahlung und gleiche Sozialleistungen.

Bei der Einstellung, Weiterentwicklung und Bindung von Talenten wendet die UPERIO Gruppe Verfahren an, die die Vielfalt fördern.

Die UPERIO Gruppe fördert die Entwicklung junger Talente.

Die UPERIO Gruppe setzt sich für die Einstellung und Weiterbeschäftigung älterer Menschen ein.

Die UPERIO Gruppe engagiert sich für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

Talentförderung

Die UPERIO Gruppe gewährleistet die Weiterentwicklung der Kompetenzen ihrer Beschäftigten durch zahlreiche Fortbildungs-programme – insbesondere über die UPERIO Academy – und fördert Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Gruppe.

Die UPERIO Gruppe hält ihre Beschäftigten an, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit stets auf Qualität zu achten.

Durch die Schaffung eines Umfelds, in dem Beschäftigte gemäß den Grundsätzen und Regeln der Gruppe die Initiative ergreifen können, fördern Führungskräfte die Übernahme von Verantwortung.

AKTIVER UMWELTSCHUTZ

Umsetzung umweltfreundlicher Verfahren

In allen Ländern, in denen die UPERIO Gruppe tätig ist, hält sie sich streng an die anwendbaren Umweltschutzgesetze, vorschritten und stan-dards.

Mit Blick auf die Sorgen der Menschen und der Gesellschaft ist die UPERIO Gruppe bestrebt, in allen Bereichen höheren Maßstäben als diesen gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen gerecht zu werden, und beteiligt sich an allen Standorten unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten und Partner aktiv an der Entwicklung und Umsetzung immer umweltfreundlicherer Verfahren in ihren Geschäftsbereichen: verantwortungsvolles Flottenmanagement für eine langfristige Nutzung von Kranen und Zubehör durch regelmäßige Wartung und Überholung; Management des von Kranen stammenden Stahls in Recycling-Kanälen; optimiertes Lager- und Transportmanagement durch ein dichtes Standortnetzwerk und einen gemeinsam genutzten Lagerbestand für alle Regionen; umweltbewusstes Wassermanagement, insbesondere bei Reinigungsarbeiten; umweltbewusstes Abfallmanagement; Elektrifizierung der Fahrzeugflotte; Überwachung des Kraftstoffverbrauchs der Fahrzeugflotte; Nutzung von Mietsystemen für das Management des Computer- und Telefonbestands, die mit wiederaufbereiteten Geräten arbeiten; Einführung von Telearbeit zur Reduzierung der Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort; Nutzung von Videokonferenzen zur Reduzierung von Geschäftsreisen.

Die UPERIO Gruppe will den ökologischen Wandel aktiv gestalten. Deshalb verpflichtet sie sich, den ökologischen Fußabdruck aller ihrer Unternehmen zu messen und zu reduzieren.

Die UPERIO Gruppe ergreift konkrete Maßnahmen für den Schutz der Umwelt, die Bekämpfung des Klimawandels und den Schutz von Ressourcen und möchte die Umwelt durch die Bereitstellung der entsprechenden personellen und finanziellen Mittel dynamisch und kontinuierlich zum Wohl ihrer Kunden, ihrer Beschäftigten und der Gesellschaft insgesamt verbessern.

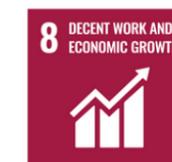
Umweltfragen sind in den strategischen Plan der Gruppe integriert sowie Gegenstand spezifischer mittel- und langfristiger Maßnahmenpläne, die auch Kennzahlen zur Überwachung der Ergebnisse enthalten.

Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurde 2015 von allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie ist ein gemeinsamer Plan, ein menschenwürdiges Leben in allen Teilen der Welt zu ermöglichen und die natürlichen Lebensgrundlagen auf dem Planeten dauerhaft zu bewahren. Ihr Herzstück sind die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung - ein dringender Aufruf zum gemeinsamen Handeln an alle Länder, ob Industrie- oder Entwicklungsländer. Alle Stakeholder sind aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten: Regierungen, Zivilgesellschaft, Unternehmen, Investoren, Bürgerinnen und Bürger.

Die UPERIO Gruppe trägt direkt zur Umsetzung der folgenden Ziele für eine nachhaltige Entwicklung bei:

- Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern (Ziel 3)
- Inklusiv, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern (Ziel 4)
- Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern (Ziel 8)
- Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen (Ziel 9)
- Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten (Ziel 11)
- Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen (Ziel 13)
- Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen (Ziel 17).



GEWÄHRLEISTUNG VON INTEGRITÄT IM GESCHÄFTSVERKEHR

10

Die UPERIO Gruppe erwartet von ihren Beschäftigten und Partnern, dass sie sich in vorbildlicher Weise redlich verhalten. Für Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften können die Gruppe und ihre Beschäftigten strafrechtlich verfolgt werden.

Korruptionsbekämpfung

Der Begriff Korruption, der je nach anwendbarem Recht unterschiedlich definiert ist, umfasst im Allgemeinen alle Handlungen, mit denen eine Person (die korrumpierte Person) Geschenke, Zusagen oder Vorteile jeder Art für sich oder andere als Gegenleistung dafür einfordert bzw. annimmt, eine ihrer Position, ihren Pflichten oder ihrem Mandat entsprechende Handlung zugunsten eines Dritten (die korrumpierte Person) auszuführen, zu unterlassen oder zu verzögern.

Geschenke, Zusagen oder Vorteile jeder Art können direkte Vorteile sein, z. B. Bargeld, Sachleistungen, Rabatte oder unentgeltliche Arbeitsleistungen, oder indirekte Vorteile, z. B. die Einstellung befreundeter Personen oder die Begleichung der Schulden einer anderen Person.

Korruption kann von Personen aus der Privatwirtschaft (Korruption in der Privatwirtschaft) oder aus dem öffentlichen Sektor (Korruption im öffentlichen Sektor) begangen werden.

Eine von der korrupten Person initiierte korrupte Handlung wird als aktive Korruption bezeichnet. Eine von der korrumpierten Person initiierte korrupte Handlung wird als passive Korruption bezeichnet.

Bekämpfung von Vorteilsgewährung / Vorteilsannahme

Vorteilsgewährung liegt vor, wenn eine Person für eine Gegenleistung ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbraucht, um Auszeichnungen, Arbeitsplätze, Verträge oder eine sonstige Entscheidung einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung zugunsten eines Dritten zu erwirken.

Je nachdem, wer die Einflussnahme initiiert, wird von Vorteilsgewährung bzw. Vorteilsannahme gesprochen.

11

Bekämpfung von Insider-Handel

Insider-Informationen sind wesentliche, nicht öffentlich bekannte Informationen, die sich direkt oder indirekt auf ein oder mehrere Wertpapiere bzw. Emittenten von Wertpapieren beziehen und deren Veröffentlichung den Kurs der entsprechenden Wertpapiere bzw. den Kurs der damit verbundenen Derivate erheblich beeinflussen würde.

Personen, die im Besitz derartiger Informationen sind, dürfen die Wertpapiere (bzw. die damit verbundenen Derivate) des jeweiligen Emittenten weder direkt noch indirekt über Dritte kaufen oder verkaufen, solange die Informationen noch nicht veröffentlicht worden sind.

Um die Gefahr einer ungewollten Offenlegung von Insider-Informationen zu vermeiden, sind Beschäftigte, die Kenntnis solcher Informationen haben, zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet. Insbesondere dürfen sie Insider-Informationen nicht in Mitteilungen bzw. an Orten erwähnen, die von Unbefugten eingesehen bzw. an denen sie von Unbefugten mitgehört werden können.

Bei Unklarheit, ob es sich bei einer bestimmten Information um eine Insider-Information handelt, sind die Beschäftigten aufgefordert, ihre Vorgesetzten oder andere befugte Personen (Finanz- oder Rechtsabteilung) zu konsultieren.

Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche ist das Einschleusen illegal erwirtschafteter Gelder in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihren illegalen Ursprung zu verschleiern.

Die UPERIO Gruppe ergreift angemessene Maßnahmen, um zu verhindern, dass ihre Unternehmen für Geldwäsche missbraucht werden. Insbesondere Zahlungen mit Bargeld oder anderen Inhaberinstrumenten sind diesbezüglich risikobehaftet.

Die UPERIO Gruppe legt großen Wert auf die Einhaltung internationaler Beschlüsse, Abkommen, Gesetze und Vorschriften – in ihrer jeweils geltenden Fassung – zu Ausfuhrkontrollen, Finanzsanktionen und internationalen Handelsbeschränkungen in Bezug auf die Länder, in denen die Gruppe tätig ist.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die persönlichen Interessen von Beschäftigten oder die Interessen einer den Beschäftigten nahestehenden natürlichen oder juristischen Person im Widerspruch zu den Interessen der UPERIO Gruppe stehen oder stehen könnten und die Beschäftigten in der unparteiischen Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten beeinträchtigen bzw. den Anschein einer solchen Beeinträchtigung erwecken könnten.

Beschäftigte der UPERIO Gruppe, die sich ihrer Meinung nach in einem solchen Interessenkonflikt befinden, müssen diesen unverzüglich melden.

Darüber hinaus müssen Beschäftigte, bei denen die Wahrscheinlichkeit für Interessenkonflikte aufgrund ihrer Position und ihrer Aufgaben besonders hoch ist, regelmäßig eine Erklärung abgeben, in der sie entweder bestätigen, dass es keine Interessenkonflikte gibt, oder Situationen melden, die zu einem Interessenkonflikt führen können.

Die diesbezüglich einzuhaltenden Verfahrensweisen werden darüber hinaus durch gesetzliche Vorschriften und Verfahren geregelt, die sich je nach Land, Beruf und Position unterscheiden.

Einhaltung der Grundsätze des Rechnungswesens und der Finanzberichterstattung

Die Geschäftsvorfälle und Transaktionen der Gruppe werden gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Verfahren korrekt und wahrheitsgetreu in den Büchern des jeweiligen Unternehmens erfasst.

Insbesondere müssen alle Beschäftigten, die Buchungen vornehmen, korrekt und redlich arbeiten und sicherstellen, dass für jede Buchung entsprechende Belege vorhanden sind.

Bei Überweisungen ist besondere Wachsamkeit erforderlich, insbesondere in Bezug auf die Identität der empfangenden Person und den Grund der Überweisung.

Alle Zahlungen müssen gemäß den vertraglich vereinbarten Bedingungen erfolgen und dürfen nur für tatsächlich erbrachte Leistungen geleistet werden.

Bestehen Bedenken bezüglich der Herkunft der Mittel, müssen alle geleisteten bzw. zu leistenden Zahlungen an den/die Administrative & Financial Director der Gruppe gemeldet werden. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- Ursprungs- bzw. Zielkonto sind Bankkonten auf den Namen anderer Parteien als der Vertragspartei. Diese anderen Parteien sind der/dem Beschäftigten unbekannt und wurden bei Vertragsabschluss nicht angegeben.
- Ursprungs- bzw. Zielkonto sind Bankkonten in Niedrigsteuerländern oder steuerfreien Ländern.

Barzahlungen sind nicht zulässig.

Einhaltung der Richtlinie für Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen sind vielfältig und können z. B. Einladungen zum Essen, zu einem Sportereignis oder einer Kulturveranstaltung sein.

Sie können von der Organisation oder von einzelnen Beschäftigten gewährt bzw. angenommen werden.

Geschenke und Einladungen gehören zum Geschäftsleben dazu und stellen an sich keine Korruption dar.

Unter bestimmten Umständen kann das Anbieten bzw. Annehmen eines Geschenks oder einer Einladung jedoch als korrupte Handlung gelten, z. B. wenn damit eine Person zu einer Handlung bzw. Unterlassung bewegt werden soll, die im Widerspruch zu ihren gesetzlichen, vertraglichen oder beruflichen Pflichten steht.

Das Anbieten bzw. Annehmen von Geschenken oder Einladungen muss stets in Übereinstimmung mit den im jeweiligen Land anwendbaren Gesetzen sowie mit der Richtlinie für Geschenke und Einladungen des Geschäftspartners erfolgen, soweit eine solche Richtlinie bekannt ist.

Geschenke oder Einladungen, die den Anschein der Beeinflussung einer Geschäftsbeziehung oder Entscheidung erwecken, sind grundsätzlich untersagt.

Die Annahme bzw. Einforderung von Geschenken und Einladungen für diese Zwecke durch Amtsträger oder Mitarbeitende privater Unternehmen, ob für sich oder andere, stellt eine Straftat dar (passive Korruption).

Werden Amtsträgern Geschenke oder Einladungen im eigenen Namen oder im Namen Dritter angeboten, damit die Amtsträger ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss missbrauchen, um Auszeichnungen, Arbeitsplätze, Verträge oder eine sonstige Entscheidung einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung zugunsten des Schenkenden bzw. Einladenden zu erwirken, stellt dies ebenfalls eine Straftat dar (Vorteilsgewährung).

Die Annahme bzw. Einforderung von Geschenken und Einladungen für diese Zwecke durch Amtsträger entspricht dem Straftatbestand der Vorteilsnahme.

Beschäftigte dürfen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein Geschenk oder eine Einladung von angemessenem Wert (bis 100 EUR netto) anbieten, sofern damit keine Beeinflussung von Entscheidungen beabsichtigt ist. Derartige Geschenke und Einladungen müssen als solche verbucht werden.

Die Erstattung der damit verbundenen Kosten muss im richtigen Konto verbucht und ordnungsgemäß als Geschenk bzw. Einladung unter Angabe des Namens der empfangenden Person und des Namens ihres Unternehmens deklariert werden.

Erhalten Beschäftigte Geschenke oder Einladungen im Wert von mehr als 100 EUR netto, müssen sie dies ihren Vorgesetzten schriftlich anzeigen.



Einhaltung der Grundsätze des freien Wettbewerbs

Die UPERIO Gruppe setzt sich für die Bewahrung des freien und fairen Wettbewerbs ein und handelt in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen und Verfahren, ohne den Wettbewerb zu behindern.

Wahrung der Vertraulichkeit

Alle Beschäftigten verpflichten sich, interne und externe vertrauliche Informationen bzw. personenbezogene Daten, die ihnen bekannt werden, weder direkt noch indirekt an Personen außerhalb der UPERIO Gruppe weiterzugeben und auch nicht an andere Beschäftigte innerhalb der Gruppe, die diese Informationen oder Daten für die Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten nicht unbedingt benötigen.

Für die Wahrung des Vertrauens sowohl innerhalb der UPERIO Gruppe als auch zwischen der Gruppe und ihren Kunden und Partnern ist Diskretion unerlässlich.

Die UPERIO Gruppe setzt alles daran, die Vertraulichkeit aller erhaltenen externen Informationen zu wahren und diese Informationen unter Anwendung aller angemessenen Schutzmaßnahmen nur für genehmigte Zwecke zu verwenden.

Schutz von Vermögenswerten

Für den Schutz der Vermögenswerte der Gruppe sind alle verantwortlich.

Für den Schutz der Vermögenswerte der Gruppe sind alle verantwortlich.

Der Begriff Vermögenswerte beschränkt sich nicht auf Gebäude, Einrichtungen und immaterielle Vermögenswerte, wie sie das Gesetz definiert. Zu den Vermögenswerten zählen auch Ideen und Know-how, die von den Beschäftigten der Gruppe entwickelt wurden.

Listen von Kunden, Unterauftragnehmern bzw. Zulieferern, Informationen über Märkte, technische oder kaufmännische Verfahren, Verkaufsangebote, technische Studien und sonstige Daten und Informationen, die Beschäftigten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, gehören ebenfalls dazu. Diese Vermögenswerte sind zu schützen. Die Pflicht zum Schutz dieser Vermögenswerte besteht auch nach Ausscheiden der Beschäftigten aus der Gruppe weiter.

Finanzielle Mittel und Vermögenswerte der Gruppe dürfen nicht für unrechtmäßige, private oder sonstige Zwecke, die keinen Bezug zur Geschäftstätigkeit der Gruppe haben, verwendet werden.

Alle Beschäftigten mit Zugang zu Dokumenten oder Informationen, die geistiges, gewerbliches oder künstlerisches Eigentum bzw. direkt oder indirekt von der Gruppe entwickeltes Know-how beinhalten, müssen die Vertraulichkeit dieser Dokumente bzw. Informationen wahren und dürfen sie weder veröffentlichen noch anders als von der UPERIO Gruppe genehmigt verwenden.

Konzerninterne Beziehungen

Bei Geschäftsbeziehungen zwischen mehreren Unternehmen der UPERIO Gruppe sind sie untereinander ebenso zur Redlichkeit verpflichtet wie gegenüber Kunden, Zulieferern und externen Partnern. Sie handeln im Interesse der Gruppe und ergreifen alle Maßnahmen, um Streitfälle zu vermeiden. Kann ein Streitfall nicht vermieden werden, suchen alle Parteien nach einer gerechten Lösung, wobei sie auf Versöhnung und Transparenz setzen und in gutem Glauben handeln.

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten verpflichtet, die Interessen des Unternehmens zu wahren, für das sie arbeiten. Gleichzeitig verlangen die übergeordneten Interessen der Gruppe, dass die Beschäftigten qualitativ hochwertige konzerninterne Beziehungen pflegen und in allen Bereichen für reibungslose Abläufe sorgen: bei Vertragsabschlüssen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, in kaufmännischen oder finanziellen Fragen und insbesondere im Personalmanagement, z.B. in Fragen der konzerninternen Mobilität.

ETHIK UND VERHALTENSKODEX DIE UMSETZUNG

Geltungsbereich

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass die UPERIO Gruppe in ihrer Geschäftstätigkeit jederzeit redlich handelt.

Alle Unternehmen der UPERIO Gruppe erhalten diesen Kodex und wenden ihn an.

Alle Beschäftigten der UPERIO Gruppe sind verpflichtet, gemäß dem Kodex und den ihm zugrundeliegenden Grundsätzen zu handeln.

Verträge, die mit Partnern, Unterauftragnehmern, Zulieferern, Kunden oder Intermediären abgeschlossen werden, müssen den Grundsätzen dieses Ethik- und Verhaltenskodex entsprechen.

Steuerung und Koordination

Zur Gewährleistung der optimalen Vermittlung und Einhaltung der Grundsätze und Werte, die in diesem Ethik- und Verhaltenskodex beschrieben werden, hat die UPERIO Gruppe eine Steuerungs- und Koordinationsstruktur eingerichtet, die dem Profil der Gruppe und ihren operativen Gegebenheiten entspricht.

Dieser Struktur gehören an:

- Der CSR-Ausschuss (Corporate Social Responsibility - Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung) innerhalb des Aufsichtsrats: Er beteiligt sich an der Definition von Verhaltensregeln für Führungskräfte und Teammitglieder in Bezug auf ihre ethische, soziale und ökologische Verantwortung, gewährleistet die Einhaltung dieser Regeln und prüft die CSR-Strategie der UPERIO Gruppe sowie die Inhalte ihrer CSR-Berichte.
- Der Prüfungsausschuss innerhalb des Aufsichtsrats: Er sorgt insbesondere dafür, dass die von der Gruppe angewandten Rechnungslegungsgrundsätze den anwendbaren Standards entsprechen, prüft die Einzel- und Konzernabschlüsse und gewährleistet die wirksame Umsetzung interner Kontrollverfahren und Risiko-managementmaßnahmen innerhalb der Gruppe.
- Der Ernennungs- und Vergütungsausschuss innerhalb des Aufsichtsrats: Seine Aufgabe ist die jährliche Prüfung aller relevanten Angelegenheiten und die Erarbeitung von Vorschlägen und Stellungnahmen für den Aufsichtsrat in Bezug auf: i. die Ernennung, Vergütung und Sozialleistungen für leitende Angestellte; ii. die Ernennung von Aufsichtsratsmitgliedern und die Höhe der jährlichen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder.
- Der Exekutivausschuss der Gruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bereiche der UPERIO Gruppe: Er ist speziell dafür zuständig, die Grundsätze des Ethik- und Verhaltenskodex zu kommunizieren, die Entwicklung von Best Practices in den im Kodex behandelten Bereichen zu fördern, die Einhaltung des Kodex zu gewährleisten und die Risiken zu analysieren und zu priorisieren, die auf Grundlage der regelmäßig aktualisierten Risikokartierung ermittelt werden. Zudem ist er für das Management des für die gesamte Gruppe eingerichteten Whistleblowing-Systems und die Aufsicht darüber zuständig.
- Der/Die CSR & Communications Manager berichtet an den/die CEO der UPERIO Gruppe und ist für die Umsetzung der Grundsätze des Ethik- und Verhaltenskodex sowie für die Förderung von Best Practices in den im Kodex behandelten Bereichen zuständig.
- Der/Die Compliance Manager berichtet an den/die Administrative & Financial Director und ist für die Umsetzung der Vorschriften und Verfahren der UPERIO Gruppe sowie für die Prüfung der Einhaltung der Verfahren zuständig.

Instrumente



Risikokartierung

Durch Risikokartierung können die Risiken ermittelt und priorisiert werden, denen die Gruppe durch kodexwidriges Verhalten ausgesetzt ist, insbesondere externe Korruptionsversuche und schwere Verletzungen von Menschenrechten, grundlegenden Freiheiten, der persönlichen Sicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Diese Risiken werden in Bezug auf unsere Partner, geografische Regionen und Geschäftsbereiche beurteilt.

Die Kartierung wird regelmäßig aktualisiert, um Veränderungen in unserem Geschäftsumfeld Rechnung zu tragen.



Überwachung und interne Kontrollen

Die Überwachung der Einhaltung des Ethik- und Verhaltenskodex ist in das bestehende interne Kontrollsystem der UPERIO Gruppe integriert.

Die von der UPERIO Gruppe eingerichteten internen und externen Kontrollverfahren für die Buchhaltung stellen sicher, dass ihre Konten nicht zur Verschleierung von Korruption oder Vorteils-gewährung/Vorteilsnahme verwendet werden. Zudem ermöglichen sie eine Bewertung der ergriffenen Due-Diligence-Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Vorteils-gewährung/Vorteilsnahme in jeder Form.



Schulung

Die UPERIO Gruppe verfügt über angemessene Schulungsinstrumente.

Die Definition der Schulungsinhalte und die Auswahl der zu schulenden Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der Risikokartierung (in Bezug auf Stellenprofil, Region und Tätigkeit). Führungskräfte und Teammitglieder, die in Bezug auf Korruption, Vorteils-gewährung/Vorteilsnahme und Geldwäsche dem größten Risiko ausgesetzt sind, werden regelmäßig geschult.

Damit Personen, die in der Personalgewinnung tätig sind oder Director- bzw. Manager-Funktionen ausüben, ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden können, werden sie in der Prävention von Diskriminierung geschult. Zudem werden alle Einstellungsverfahren überwacht.



Disziplinarmaßnahmen

Verstoßen Beschäftigte gegen den Ethik- und Verhaltenskodex bzw. allgemein gegen die Internen Regelungen des Unternehmens, bei dem sie tätig sind, kann dies als Fehlverhalten betrachtet werden.

Bei Bedarf kann die UPERIO Gruppe geeignete und angemessene Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Internen Regelungen (oder einem gleichwertigen Dokument) und mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften ergreifen, um die festgestellte Verletzung zu beenden, einschließlich Disziplinarmaßnahmen, die der Schwere der Verletzung angemessen und verhältnismäßig sind.



Whistleblowing-Verfahren

Sind Beschäftigte unsicher, wie sie sich in einer gegebenen Situation korrekt verhalten oder wie die Grundsätze des Kodex auszulegen sind, oder beobachten Beschäftigte direkt oder indirekt einen Verstoß gegen den Kodex, sollten sie sich an ihre Vorgesetzten oder die HR-Abteilung wenden bzw. eine Meldung über das Whistleblowing-System einreichen.

Die Gruppe hat ein von einem externen Anbieter betriebenes Whistleblowing-System eingerichtet, das der direkten Aufsicht des Exekutivausschusses untersteht. Das System sammelt und verarbeitet eingegangene Meldungen von Beschäftigten über Verstöße bzw. potenzielle Verstöße gegen die Grundsätze dieses Kodex.

Das Whistleblowing-System steht allen Beschäftigten zur Verfügung und ist per E-Mail unter :

<https://uperio.integrityline.app/>

Gemäß den geltenden Vorschriften gewährleistet dieses System die Vertraulichkeit des Verfahrens im Rahmen des anwendbaren Rechts.

Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben von diesem System Gebrauch gemacht haben, werden nicht geduldet, auch wenn sich der einer Meldung zugrundeliegende Verdacht als unzutreffend erweist.