

## Die Selbstverpflichtung der Graepel-Gruppe:

- Friedrich Graepel Aktiengesellschaft | D
- Graepel Lönningen GmbH & Co. KG | D
- Graepel Seehausen GmbH & Co. KG | D
- Graepel North America Inc. | Omaha, Nebr. | USA
- Graepel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG | D
- Graepel Perforations India Pvt. Ltd. | IN



### Grundsätze und Ziele

Der Begriff ‚Compliance‘ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie die Einhaltung von Regeln und Gesetzen. Dieser Verhaltenskodex soll Orientierung geben und dazu beitragen, dass Regeln eingehalten werden. Der Schwerpunkt des Graepel-Compliance-Programms liegt darauf, die Verhaltensgrundsätze im Bewusstsein der Mitarbeiter (m/w/d) zu verankern und somit mögliche Risiken durch zweifelhafte Handlungen auf ein Minimum zu reduzieren.

Das Vertrauen, das Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Anteilseigner und die Öffentlichkeit der Graepel-Gruppe entgegenbringen, hängt wesentlich vom aufrichtigen und verantwortungsbewussten Verhalten aller Mitarbeiter (m/w/d) ab. Um diesem Vertrauen gerecht zu werden, erwartet Graepel von seinen Mitarbeitern (m/w/d), dass sie die gesetzlichen Regelungen sowie die betrieblichen Bestimmungen kennen und einhalten. Ein einzelner Verstoß kann der gesamten Firma erheblichen Schaden zufügen.

Grundlage dieses Verhaltenskodex bilden die Unternehmenswerte der Graepel-Gruppe. Dieser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument, das regelmäßig geprüft und ergänzt wird. Es wird immer Situationen geben, in denen die Leitlinien nicht ausreichen und in denen die Mitarbeiter (m/w/d) sich auf die Werte und den gesunden Menschenverstand verlassen oder Rat einholen müssen.

Jeder Mitarbeiter (m/w/d) der Graepel-Gruppe ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich die geltenden gesetzlichen Regelungen, sonstige zwingende Vorschriften und den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten.

Die beschriebenen Regeln gelten verbindlich für die Mitarbeiter (m/w/d) aller Graepel-Gesellschaften.

### Gesetze und Richtlinien

Graepel erwartet von seinen Mitarbeitern (m/w/d), dass sie die gesetzlichen Regelungen sowie die betrieblichen Bestimmungen kennen und einhalten. Insbesondere Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz zeigen. Sie sind für die Einhaltung und die Umsetzung des Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich.

## Interessenkonflikte

Auf allen Ebenen und in allen Bereichen sind geschäftliche Entscheidungen nach bestem Wissen und Gewissen im Interesse des Unternehmens zu treffen. Persönliche Erwägungen und private Interessen dürfen das geschäftliche Umfeld nicht beeinflussen. Potenzielle Interessenkonflikte sind unbedingt zu vermeiden; wenn dies nicht möglich erscheint, sind sie offenzulegen.

Korruption, Bestechung oder andere rechtswidrige Verhaltensweisen werden in der Graepel-Gruppe nicht geduldet.

Zulieferer sind allein auf Basis objektiver Kriterien auszuwählen. Ebenso wird bei der Vergabe von Aufträgen eine faire und unvoreingenommene Prüfung der Angebote erwartet. Die private Beauftragung von Graepel-Geschäftspartnern, die in unmittelbarer Beziehung zum Arbeitsgebiet eines Mitarbeiters (m/w/d) stehen, ist nur nach vorheriger Genehmigung durch den Vorgesetzten erlaubt.

## Wettbewerb

Wir bekennen uns zu einem intelligenten Wettbewerb, der auf Preis, Qualität und Service basiert und suchen unseren Wettbewerbsvorteil ausschließlich durch legale Mittel. Wir führen den Wettbewerb mit dem Ziel, das Vermögen der Graepel-Gruppe zu vergrößern.

## Geschenke und Bewirtungen

Wir versichern uns, dass berufsbezogene Geschenke, Essen oder Unterhaltungsveranstaltungen angemessen sind, und wir bieten sie niemals an oder akzeptieren sie, wenn sie eine geschäftliche Entscheidung unrechtmäßig beeinflussen oder unsere Unabhängigkeit oder unser Beurteilungsvermögen beeinträchtigen könnten. Auch von unseren Lieferanten und Kooperationspartnern erwarten wir, dass sie uns durch konstant gute Leistungen überzeugen.

Ergänzend weisen wir auf die aktuell und länderspezifisch gültigen Steuergesetze und Freigrenzen hin.

## Mitarbeiter (m/w/d)

In der Graepel-Gruppe wird keine Diskriminierung jeglicher Art von Personen die mit oder für uns Arbeiten geduldet. Menschenhandel und Kinderarbeit werden nicht toleriert. Wir halten Arbeitsnormen ein und respektieren die Koalitionsfreiheit.

## Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Graepel sorgt für die Sicherheit der Mitarbeiter (m/w/d) am Arbeitsplatz und bietet ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld.

Alle Mitarbeiter (m/w/d) haben bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die Aufgabe, Gefährdungen für die Umwelt und die Gesundheit zu minimieren und den schonenden Umgang mit Ressourcen zu fördern. Bei Produkten und Verfahren ist auf den effizienten Einsatz von Energie und Ressourcen zu achten und die größtmögliche Umweltverträglichkeit anzustreben.

## Vertrauliche Daten

Um einen hohen Daten- und Informationsschutz bei Graepel zu gewährleisten, dürfen Kenntnisse über vertrauliche Vorgänge, Daten und Vorhaben von Graepel und ihren Geschäftspartnern nur im unmittelbaren geschäftlichen Zusammenhang genutzt werden und unterliegen der Geheimhaltungspflicht. Wir respektieren die Schutzrechte interner und externer Geschäftspartner.

## Vorgehen bei Verstößen

Vorsätzliches Fehlverhalten und Verstöße gegen die geltenden gesetzlichen Regelungen und die betrieblichen Bestimmungen werden nicht toleriert. Allen Regelverletzungen wird nachgegangen.

Verstöße gegen unsere Compliance Richtlinien können entweder direkt über unsere Compliancebeauftragten, über unsere Anti-Diskriminierungsbeauftragten oder per Mail an [whistleblower@graepel.de](mailto:whistleblower@graepel.de) gemeldet werden. Wir garantieren den meldenden Personen, dass ihre Daten vertraulich behandelt werden. Graepel schützt seine Mitarbeiter und andere meldenden Personen. Vergeltungsmaßnahmen werden nicht toleriert. Unsere Compliancebeauftragten werden die meldenden Personen über die Ergebnisse ihrer Beschwerden informieren.

## Überprüfung

Die Führungskräfte sind gehalten, in ihrem Verantwortungsbereich in angemessener Weise sicherzustellen, dass:

- Geschäfte in Übereinstimmung mit den relevanten Gesetzen und den internen Richtlinien abgewickelt werden,
- Verletzungen des Verhaltenskodex und erlassener Regelungen aufgedeckt, verfolgt und korrigiert werden.

## Leitung

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2011 hat die Friedrich Graepel AG die unternehmensweite Hoheitsfunktion Compliance geschaffen. Felix Graepel hat im Jahr 2018 die Verantwortung für dieses Ressort übernommen. Zusätzlich werden weitere Compliance-Ansprechpartner benannt, damit eine Ansprache auf allen Ebenen erfolgen kann.

### Ansprechpartner in den Gesellschaften:

FGAG /Graepel Lönigen GmbH & Co. KG:

Graepel Seehausen GmbH & Co. KG:

Graepel North America Inc.:

Graepel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG:

Graepel Perforations India Pvt. Ltd.:

Hedi Ostermann, Ansgar Moormann

Rüdiger Beutler, Eldor von Lentzke

Joe Cole, Dirk Schulte

Alexander Boxhorn, Jan Hiltermann

Pankaj Gautam, Faiyaj Momin