



VERSIE 3.1 // JULI 2020
NEDERLANDS

KION⁺
GROUP

CODE OF COMPLIANCE

Onze merken ...

De KION Group: saamhorigheid komt zelfs tot uitdrukking in onze naam. We zijn een groep. En we zijn het resultaat van een continu proces. We groeien, we ontwikkelen ons, we brengen mensen en ideeën bijeen. Onze producten, diensten en oplossingen die van de hoogste kwaliteit zijn, vormen een hoeksteen van ons succes.

De andere hoeksteen wordt gevormd door onze werknemers. Iedereen die werkt bij een Operating Unit van KION is met hart en ziel toegewijd aan succes van die Unit en daarvan profiteert de hele KION Group. Compliance is hier een belangrijk onderdeel van. Elke misdraging kan schade berokkenen, niet alleen aan de Operating Unit maar aan de hele KION Group. Dit voorkomen en hand in hand samenwerken aan het succes van de KION Group is ons

... gezamenlijk
doel !

VOOR U LIGT de KION Group Code of Compliance. Daarin vindt u de regels die ons handelen als medewerkers van de KION Group bepalen. Dat is immers de betekenis van Compliance: naleving van de wettelijke voorschriften en interne richtlijnen. Deze voorschriften stellen aan alle individuele medewerkers hoge eisen. Wij weten dat het niet eenvoudig is om hierbij het overzicht te behouden. Maar het is niet altijd voldoende om af te gaan op uw eigen alledaagse rechtsgevoel. Wij moeten een gezamenlijk kader overeenkomen dat bindend is. Daarom zijn al deze regels er. Maar de regels zijn op zich niet het doel, integendeel:

Compliance helpt

1. U PERSOONLIJK.

U werkt in een omgeving waar vertrouwen heerst. U kunt open en direct met uw collega's spreken. Er is een kader van gedeelde waarden van de KION Group, waarop u altijd kunt terugvallen. En dat biedt zekerheid wanneer u beslissingen neemt voor de onderneming.

2. DE KION GROUP.

Een onderneming waarin duidelijke regels gelden en waar mensen in openheid en vertrouwen samenwerken, biedt een betere kans op het ontwikkelen van innovatieve producten en productiemethoden, en ook nieuwe diensten. En dat werkt positief door op de kwaliteit. En als een onderneming daarbij ook de reputatie heeft dat er correct en rechtmatig wordt gewerkt, is dat aantrekkelijker voor klanten, leveranciers en alle andere bedrijfspartners. Deze combinatie leidt tot betere kansen op de markt.

IN UW DAGELIJKS WERK MOET U voortdurend meer of minder belangrijke beslissingen nemen. Dat doet u niet voor uzelf, maar voor de onderneming. Dit betekent dat u ook verantwoordelijkheid draagt ten opzichte van de onderneming. En als u de wetten en richtlijnen niet kent en reageert op basis van gevoel, zou u zich kunnen vergissen. Dat zal niet gebeuren als u zich houdt aan de regels voor Compliance.

Compliance beschermt

1. U PERSOONLIJK.

U maakt altijd de juiste keuzes als u weet wat in uw onderneming toegestaan is en wat niet. Verkeerde handelingen kunnen ernstige gevolgen hebben, en er zijn ook situaties waarin dat kan leiden tot persoonlijke aansprakelijkheid.

2. DE KION GROUP.

Als zakenpartners de indruk hebben dat een onderneming niet rechtmatig handelt, kan dat ernstige financiële consequenties hebben. Bezorgde klanten kunnen ons bijvoorbeeld de rug toekeren, wat mogelijk ook andere klanten wegjaagt. Consequente naleving van de complanceregels biedt daartegen bescherming, en deze bescherming wordt sterker naarmate deze compliancecultuur meer als vanzelfsprekend wordt ervaren en gestimuleerd. En dat werkt naar twee kanten: iedereen kan zich beroepen op de bindende complanceregels, zowel de individuele medewerker als ook de gehele onderneming.

INHOUD

Voorwoord		
Boven alles ter bescherming	8	
De Compliance-organisatie	10	
1. Principes voor ons gedrag	12	
“Uiteindelijk deelt iedereen in het succes”		
Interview met Udo Toepfl	13	
2. De KION Group en Compliance	15	
2.1. De betekenis van Compliance	15	
2.2. De KION Group Code of Compliance	15	
Juist handelen – met vertrouwen	17	
3. De KION Group – onze producten, diensten en oplossingen	18	
3.1. Kwaliteit en betrouwbaarheid	18	
Voor kwaliteit en veiligheid		
Onder de loop: goedkeuring van eerste monster	19	
3.2. Compliance bij grootschalige projecten	20	
Een kwestie van lange adem – grootschalige projecten bij Dematic	20	
4. Duurzaamheid	22	
“Er zijn overlappingen tussen compliance en duurzaamheid”		
Interview met Ruth Schorn en Holger Hoppe	23	
5. Omgang met zakelijke partners en derden	24	
5.1. Corruptie voorkomen en bestrijden	24	
Aan de veilige zijde: de rode streep	27	
“Dure geschenken zijn nu niet meer zo gewoon.”		
Een gesprek met Dean Xie en Joachim Kaffanke	28	
5.2. Concurrentie- en kartelrecht	31	
5.3. Internationaal handelsrecht	31	
5.4. Omgaan met belangenconflicten	32	
5.5. Betalingsverkeer en bestrijding van witwassen	33	
5.6. Contractuele basis	34	
5.7. Verwachtingen aan zakelijke partners	34	
6. Financiën, kapitaalmarkt en openbaarmaking	36	
6.1. Realisatie van de financiële doelen van de onderneming	36	
6.2. Financiële verslaggeving	36	
6.3. Bewaarplicht voor documenten	37	
6.4. Corporate communications	37	
6.5. Compliance op de kapitaalmarkt	38	
Nader bekeken		
Interview met Karoline Jung-Senssfelder	39	
6.6. Tax compliance	41	
7. Interne kwesties van de KION Group	42	
7.1. Human resources	42	
7.2. Gezondheid en veiligheid op het werk	42	
Een wedloop voor veiligheid		
KION Safety Championship	43	
7.3. Milieubescherming	44	
7.4. Geheimhouding en bescherming van bedrijfsgeheimen	45	
“Tegenwoordig speelt de menselijke veiligheidsfactor een belangrijke rol”		
Interview met Stefan Rieck	46	
7.5. Beveiliging van IT-systemen	47	
7.6. Bescherming van gegevens	48	
7.7. Gebruik van eigendommen van de onderneming	49	
Leermethoden uit de steentijd?	50	

Beste medewerkers,



Regels zijn een vast onderdeel van ons dagelijks leven. Dat betekent dat we wetten naleven, ons houden aan maatschappelijke normen en bepaalde omgangsvormen en nog veel meer. Het bedrijfsleven gebruikt voor het naleven van regels de term Compliance. Samen zijn wij er verantwoordelijk voor zijn dat iedereen de regels kent en ze kan naleven. Want Compliance komt ook voort uit de waarden die de cultuur van onze onderneming bepalen en vormt de basis voor ons zakelijk succes: Integriteit, Samenwerking, Moed en Uitmuntendheid.

In de media wordt vaak bericht over een vermoeden van corruptie in de politiek en het bedrijfsleven. Soms zijn zulke kwesties helder, maar hoe zit het met de grijze gebieden? Vanaf welk punt kan men eigenlijk spreken van corruptie? Hoe de grenzen ook worden getrokken, een ding is duidelijk: als de verdenking van corruptie opduikt, liggen aanklachten, veroordelingen, schadeclaims en reputatieschade op de loer. De gevolgen, zowel voor individuen als voor de onderneming, zijn vaak niet te overzien. We zouden dergelijke situaties het liefst voorkomen, maar dat is alleen mogelijk wanneer elke werknemer van KION het juiste doet. Als gevolg daarvan, is **Integriteit**, één van onze kernwaarden. En integriteit is ook de kern van compliance.

Compliance vormt voor ons allemaal een uitdaging. Altijd de juiste beslissing nemen en de regels volgen is niet eenvoudig. Daarom is **Samenwerking** zo belangrijk. We vertrouwen en helpen elkaar als het even tegenzit. We stellen ons aandachtig open om het juiste te doen. Vooral managers dragen een bijzondere verantwoordelijkheid. Zij steunen hun collega's en zijn een voorbeeld van compliance. Onze complianceorganisatie verstrekt hier advies over.

Onze toekomstgerichte strategie vereist **Moed**, omdat we uiteindelijk berekende risico's moeten nemen. Bij dagelijkse bedrijfsactiviteiten lijkt het soms makkelijker een oogje toe te knijpen en wat regels te negeren. Ook hier is moed vereist, waaronder de moed om de verleiding te weerstaan. Compliance kent geen mitsen of maren.

We zijn een toonaangevende, vernieuwende leverancier van heftrucks, magazijntechnologie en supply chain solutions en leveren ook de bijbehorende dienstverlening. Voor ons betekent uitmuntendheid in de eerste en belangrijkste plaats dat uiteindelijk onze klanten maximaal voordeel behalen. Onze werknemers, die elke dag hun best doen voor onze klanten, vormen de basis van ons succes. Hun dagelijkse toewijding en creativiteit vormen het hart en de ruggengraat van de KION Group. Hen bieden we een aantrekkelijke werkomgeving. Ook onze aandeelhouders beschouwen de KION Group als een betrouwbare, solide onderneming, wiens strategie gericht is op onze vier belangrijkste aandachtsgebieden: groei, winstgevendheid, veerkracht en kapitaalefficiëntie. Kortom, we bieden onze stakeholders **Uitmuntendheid** en zelfs de geringste misstap kan dat in gevaar brengen. Met andere woorden, er kan geen sprake zijn van uitmuntendheid zonder compliance.

Met onze Code of Compliance willen wij u helpen bij het nemen van de juiste beslissingen, zowel bij uw interne omgang met elkaar als bij uw gedrag met andere partners. Daarnaast bieden wij u training over essentiële thema's en houden u op de hoogte over ontwikkelingen. Als u toch nog twijfels hebt, of nadere uitleg wilt hebben, staat onze Compliance-organisatie voor u klaar.

De Raad van Bestuur van de KION Group leeft niet alleen de regels van de Code of Compliance na, maar is ook verantwoordelijk voor de gehele Compliance-organisatie, omdat Compliance bij de KION Group voorop staat. Daar sta ik persoonlijk voor in.

Gordon Riské
Bestuursvoorzitter van de KION GROUP AG



DE AANPAK VAN HET COMPLIANCEVRAAGSTUK – van links naar rechts:

Ruth Schorn, Chief Compliance Officer

Jörg Viebranz, Compliance Governance and Regulatory Affairs

Monika Duben, Assistentin Corporate Compliance

Claudia Schwob, Assistentin Corporate Compliance

Beata Scheer, Compliance Officer KION ITS EMEA & ITS Americas

Maja Ehses, Compliance Officer

Leonie Eichner, Compliance Officer

BOVEN ALLES TER BESCHERMING

ALS WERKNEMER VAN EEN ONDERNEMING ALS DE KION GROUP,

heeft u te maken met vele regels en verwachtingen. De KION Group helpt haar medewerkers om aan de verwachtingen te voldoen en incorrect handelen te voorkomen. Deze belangrijke vorm van ondersteuning wordt uitgevoerd door de KION Compliance-afdeling in het hoofdkantoor van de KION Group. Iedereen op deze afdeling heeft vele jaren ervaring bij KION en andere ondernemingen. Er is ook een KION Compliance Team, zodat ook de medewerkers op locaties in alle landen bereikt kunnen worden. Ook medewerkers uit de verschillende regio's, de Operating Units en de dochterondernemingen maken deel uit van het team. Zij zijn de lokale aanspreekpunten

voor Compliance-zaken. Het Compliance-team bestaat uit 50 collega's uit verschillende afdelingen, zoals Financiën, Inkoop en HR, die een deel van hun werktijd besteden aan deze rol.

Een van de belangrijkste aspecten van het compliancewerk is het informeren en trainen van medewerkers ten aanzien van het juiste gedrag, iets dat raakt aan het dagelijks werk van iedereen in de KION Group. Daarnaast is er een andere, minder opvallende taak, namelijk het onderzoeken van meldingen van compliance overtredingen. Ondanks alle voorzichtigheid kan het gebeuren dat iemand niet correct handelt, of de schijn wekt dat hij of zij niet correct handelt.

HOE KUNNEN MEDEWERKERS EEN OVERTREDING MELDEN?

Medewerkers moeten eerst naar hun leidinggevende gaan en daar melding maken van het mogelijk verkeerde gedrag dat zij bemerkt hebben. Alle leidinggevendenden moeten dergelijke meldingen onderzoeken. Vaak kan een kwestie het snelst op dit niveau worden opgelost. Als dat echter niet lukt, meldt de medewerker, eventueel samen met de leidinggevende, deze kwestie op een hoger niveau.



Hiervoor bestaan verschillende mogelijkheden. De medewerker kan contact opnemen met het Compliance Committee van de onderneming, via e-mail, brief, telefoon of zelfs in een persoonlijk gesprek. Of hij of zij kan rechtstreeks melding doen bij een lid van het Compliance Committee, dat wil zeggen het hoofd van de Compliance-afdeling, juridische dienst, HR of Internal Audit. “Iedere medewerker mag ons aanspreken”, verzekert Ruth Schorn, hoofd van de Compliance-afdeling. En hoe zit dat dan met de hotline? “Daar kunnen natuurlijk alle medewerkers gebruik van maken, als zij bijvoorbeeld niet met hun leidinggevende willen spreken, geen direct contact met het Compliance Committee willen hebben of alleen maar anoniem willen blijven.”

WAT GEBEURT ER NADAT EEN MELDING IS ONTVANGEN?

Ruth Schorn beschrijft de volgende stappen in de procedure: “Elke compliance melding wordt meteen doorgezonden naar alle leden van het Compliance Committee. Wij onderzoeken de inhoud van de melding en besluiten wat verder moet worden gedaan. Meestal hebben we meer informatie nodig. Binnen het Compliance Committee bepalen we dan wie het onderzoek moet leiden. Vaak is dit Internal Audit. Als het echter om personeelsgerelateerde zaken gaat, zal de afdeling HR hier ook bij betrokken worden. Bij het onderzoek van meldingen gelden ook voor het Compliance Committee bepaalde regels. Wij houden ons ook altijd aan ons reglement, vanaf het moment dat wij de melding ontvangen totdat wij het onderzoek afsluiten.” Helaas blijken niet alle verdenkingen loos

alarm te zijn. “In dergelijke situaties bespreken wij de kwestie en bevelen wij de betrokken leidinggevende een gepaste sanctie aan, die wordt afgestemd met de plaatselijke HR-afdeling.”

De praktijk leert ons dat, afgezien van misdrijven, bijna alle compliance overtredingen voortkomen uit onwetendheid. Daarom traint de afdeling Compliance medewerkers van KION en probeert hen zo volledig mogelijk te informeren. Iedereen moet weten wat van hem of haar wordt verwacht en hoe fouten kunnen worden vermeden.

HOE GAAT DE KION GROUP OM MET DE BETROKKEN PERSONEN?

Een melding betreft altijd minstens twee personen: degene die de melding heeft gedaan en de persoon over wie de melding gaat. Het is essentieel dat wij het recht op privacy van deze personen respecteren. Dat betekent absolute vertrouwelijkheid, want niemand mag aan de schandpaal genageld worden. En ook het onderzoek moet zeer omzichtig worden uitgevoerd. Ruth Schorn licht toe: “Dit is een delicate taak, die zeer veel discretie vergt. Vaak kunnen wij deze melding van mogelijk incorrect gedrag niet eens bespreken met de leidinggevende of met de persoon over wie de melding gaat. Wij moeten ons eerst een objectief beeld van de situatie kunnen vormen. En daarbij geldt het vermoeden van onschuld: totdat het tegendeel is bewezen, moeten wij aannemen dat de betrokken medewerker geen regels heeft overtreden.”

En wat gebeurt er met de persoon over wie de melding ging, als het onderzoek uitwijst dat de beschuldigingen ongegrond zijn? “Dan vragen wij de leidinggevende om een afsluitend gesprek met de medewerker te voeren. Ergens kon daar de indruk ontstaan dat die persoon niet correct te werk ging. Gezamenlijk moeten zij dan bepalen hoe dat kon gebeuren, en wat kan worden gedaan om herhaling ervan te voorkomen. Dit gesprek dient boven alles ter bescherming van de betrokken medewerker, maar ook van de leidinggevende en het team waarvan zij beiden deel uitmaken. Dit zien wij als verantwoord handelen.”

Bij dit alles wordt natuurlijk ook gelet op bescherming van persoonsgegevens. Alle persoonlijke gegevens worden door de afdeling Compliance vertrouwelijk behandeld. Alleen personen die een melding onderzoeken, hebben toegang tot de betreffende gegevens. En na afronding van de procedure worden de gegevens van de betrokkenen, zoals namen en e-mailadressen, gewist of onleesbaar gemaakt.

“Een compliance systeem heeft alleen nut als bewust incorrect handelen ook consequenties heeft,” vat Ruth Schorn samen. “Niemand mag selectief de regels naleven. Regels die niet worden nageleefd, zijn dode letters. En wij letten er ook op dat een onderzoek tot een resultaat leidt. Maar vooral doen de afdeling Compliance en het Compliance-team er alles aan om te voorkomen dat dergelijke ernstige consequenties überhaupt noodzakelijk zijn.”

DE COMPLIANCE-ORGANISATIE

Compliance is een ingewikkeld onderwerp. Het is niet altijd makkelijk om te bepalen welke regeling van toepassing is in een concrete situatie. Regelmatig zullen nieuwe vragen opduiken over de KION Group Code of Compliance, over meer specifieke voorschriften en richtlijnen en over hoe u zich in bepaalde situaties moet gedragen. De eerste persoon tot wie u zich met dergelijke vragen kunt wenden, is in het algemeen uw leidinggevende. In onze open bedrijfscultuur moet het mogelijk zijn om kwesties daar te bespreken, waar ze in onze organisatie aan de orde komen. Als dit niet mogelijk is, kunt u zich wenden tot uw plaatselijke contactpersoon voor compliance, of aan de afdeling Compliance van de KION Group, uw afdeling Human Resources of uw ondernemingsraad.

Neem bij twijfel altijd contact op met de experts en blijf met hen in gesprek totdat een oplossing is gevonden.

COMPLIANCE ALS GEMEENSCHAPPELIJKE TAAK

Iedere medewerker heeft de plicht om toepasselijke wetten, regelingen, arbeidsvoorschriften en overige bepalingen na te leven. Leidinggevend en op alle niveaus moeten de regels die binnen hun verantwoordelijkheidsgebied van toepassing zijn op de juiste wijze communiceren, toezien op naleving ervan en overtredingen onderzoeken.

DE AFDELING COMPLIANCE VAN DE KION GROUP

De KION Group heeft een Chief Compliance Officer en een centrale Compliance-afdeling. De afdeling Compliance van de KION Group biedt de directies van alle dochtermaatschappijen en alle leidinggevend en medewerkers ondersteuning op het gebied van compliance bij de uitvoering van hun taken.

Deze afdeling heeft onder meer de volgende taken:

- het beoordelen van mogelijke compliancerisico's in de bedrijfsprocessen;
- advies geven over en beantwoorden van vragen op het gebied van compliance;
- richtlijnen en voorschriften publiceren;
- processen ontwikkelen voor de implementatie van compliancethema's;
- centrale compliancesystemen inrichten;
- trainingsmateriaal ontwikkelen en publiceren en compliance-trainingen geven;
- binnengekomen meldingen van complianceovertredingen natrekken, situaties onderzoeken en reageren op eventuele complianceovertredingen;
- regelmatig rapporteren aan de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht over de stand van zaken betreffende compliance binnen de onderneming.

HET COMPLIANCE-TEAM VAN DE KION GROUP

Het Compliance-team maakt deel uit van de Compliance-organisatie van de KION Group. Het team houdt zich bezig met de afstemming en coördinatie van de vele diverse taken met betrekking tot compliance binnen de KION Group. Het moet ook helpen een compliance cultuur voor de onderneming te creëren.

De leden van het Compliance-team van de KION Group zijn de zogeheten Compliance Representatives. Zij zijn de contactpersonen voor compliancevragen van een bepaalde Operating Unit, regio of vestiging. Daarnaast ondersteunen zij de centrale afdeling Compliance van de KION Group bij de uitvoering van haar centrale taken. Zij werken bijvoorbeeld mee aan het opzetten van trainingen en voeren die op plaatselijk niveau uit. De afdeling Compliance van de KION Group draagt zorg voor de leiding aan en organisatie van deze teams. De directies van de dochtermaatschappijen zijn verantwoordelijk voor de invoering van voorschriften op groepsniveau in hun respectieve organisaties en voor toezicht op de naleving ervan. In het algemeen geldt dat de directie van een Operating Unit de verantwoordelijkheid voor het gebeuren binnen de eigen eenheid draagt.

OMGANG MET OVERTREDINGEN VAN DE COMPLIANCEBEPALINGEN

Als u een overtreding van de compliancebepalingen wilt melden zonder hierbij een van de eerder genoemde contactpersonen te betrekken, kunt u rechtstreeks contact opnemen met de KION Group Compliance Committee. Deze commissie neemt alle binnekomende meldingen van mogelijke overtredingen aan en onderzoekt deze met de vereiste zorgvuldigheid. Het KION Group Compliance Committee bestaat uit de Chief Compliance Officer, de directeur van de centrale interne accountantsdienst, de directeur van de centrale juridische dienst en de directeur van de centrale human resources afdeling.

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Wij vragen alle medewerkers om een melding onder hun eigen naam te doen. In bijzondere gevallen kunt u een non-compliance-incident ook anoniem melden via het internationale telefoonnummer van de Compliance-hotline. Uw gesprek is voor u gratis en kan in alle talen worden afgehandeld. Het internationale telefoonnummer van de Compliance-hotline vindt u in de bijlage van de gedrukte versie van de Code en op het KION Social Intranet. Contactgegevens van de leden van het KION Group Compliance Committee kunt u via dezelfde intranet-link vinden.

Als er inderdaad sprake is van een overtreding van wettelijke of bedrijfsinterne bepalingen, werken het Compliance Committee en de afdeling Compliance nauw samen met de interne accountantsdienst die in de regel verantwoordelijk is voor het oplossen van het betreffende voorval.

KLACHTEN

Op het gebied van compliance liggen voor u als medewerker vele plichten. U hebt echter tegelijkertijd het recht dat tegenover u ook alles wordt nageleefd, wat in de KION Group Code of Compliance wordt beschreven.

Als u meent dat dit in een bepaalde situatie niet het geval is, vragen wij u om contact op te nemen met een van de contactpersonen voor compliance. Als mocht blijken dat u zich vergist hebt en er geen sprake is van non-compliance, heeft dit voor u geen nadelige gevolgen.

COMPLIANCE OP HET INTRANET

Bezoek ook de Compliance-website van de KION Group op het KION Social Intranet: <http://intranet.kiongroup.net/compliance>. Daar vindt u meer informatie over compliance, en de gegevens van de contactpersonen in de afdeling Compliance en van de leden van het Compliance-team van de KION Group en het KION Group Compliance Committee.

U kunt, als u dat wilt, eenvoudig de weergavetaal veranderen via de taalinstellingen.

Compliance Telefoon Hotline:

- KION Group > Tools > Compliance > Compliance: Whistleblowing / Meldestellen **(Germany)**
- KION Group > Tools > Compliance > Compliance: Whistleblowing (internationaal)

Compliance Website op Social Intranet:

- KION Group > Tools > Compliance **(internationaal)**

1.

PRINCIPES VOOR ONS GEDRAG

CONSTRUCTIEF HANDELEN

Wij willen op alle niveaus constructief, collegiaal en met vertrouwen samenwerken. De KION Group stimuleert al haar medewerkers om actief te handelen en initiatief te tonen.

Integriteit, Samenwerking, Moed en Uitmuntendheid zijn onze gedeelde KION Group-waarden. Zij vormen ook de basis voor deze gedragscode.

VERANTWOORDELIJKE BEDRIJFSVOERING

De KION Group is een commerciële onderneming die er naar streeft haar economische doelstellingen te realiseren. Wij willen producten, diensten en oplossingen leveren die de nieuwste technologische ontwikkelingen vertegenwoordigen. Wij stellen zeer hoge eisen aan de kwaliteit en veiligheid van onze producten en diensten. Daarnaast erkennen wij ook onze verantwoordelijkheden ten opzichte van mensen en milieu – niet alleen voor de huidige generatie, maar ook voor toekomstige generaties.

MENSELIJKE WAARDIGHEID, MENSEN-RECHTEN EN VERBOD OP DISCRIMINATIE

Wederzijds respect staat bij ons centraal. Wij erkennen de persoonlijke waardigheid van elk individu en respecteren de mensenrechten. Met name tolereren wij geen kinderarbeid of werkzaamheden door jongeren waar deze schade van ondervinden, noch enige vorm van gedwongen arbeid. Wij voldoen aan al onze wettelijke verplichtingen.

Wij gaan respectvol, loyaal en eerlijk met elkaar om. Wij wijzen elke vorm van discriminatie af, op grond van bijvoorbeeld nationaliteit, etnische afkomst, religie, leeftijd, handicap, huidskleur, seksuele identiteit, levensovertuiging of geslacht. Hierbij hebben wettelijke voorschriften voorrang.

Ook tolereren wij geen enkele vorm van intimidatie, pesterij of geweld, ongeacht of deze fysiek, seksueel of verbaal van aard is.

PRINCIPES VOOR ONZE COMMUNICATIE

Als internationaal opererende onderneming maken wij gebruik van de ervaringen en zienswijzen van zeer diverse culturen. De basis voor de wijze waarop wij omgaan met elkaar en met onze klanten en zakelijke partners zijn openheid, eerlijkheid, geloofwaardigheid en wederzijds vertrouwen. Het is voor ons van groot belang dat alle medewerkers hun collega's, klanten en zakelijke partners uit andere landen en culturen met respect behandelen. Dit geldt voor alle vormen van communicatie, van persoonlijke of telefonische gesprekken tot schriftelijke communicatie op papier of via e-mail. Deze principes hanteren wij ook voor uitingen op het intranet of het internet, in bijvoorbeeld sociale netwerken, weblogs, forums en chatrooms.

In een zakelijke omgeving kunnen persoonlijke uitspraken niet van zakelijke worden gescheiden. Als u in het kader van uw werk voor de KION Group een persoonlijke uitspraak doet, wordt deze altijd ook gezien als een uitspraak van de onderneming.

Wij doen daarom geen uitspraken over politieke of geschiedkundige gebeurtenissen uit het verleden, heden of de toekomst. De KION Group doet alleen uitspraken over politieke onderwerpen als deze verband houden met de belangen van de onderneming. Uitspraken uit naam van de KION Group mogen echter alleen worden gedaan door daartoe bevoegde personen.

Daarnaast doen wij geen negatieve of kleinerende uitspraken over klanten, concurrenten of collega's.

CULTUUR EN VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN HET MANAGEMENT

Het principe van Compliance wordt alleen algemeen aanvaard als ook leidinggevenden dit weerspiegelen in hun gedrag. Daarom moeten de leidinggevenden in de onderneming correct en rechtmatig gedrag laten zien, zodat iedereen zich daarvan bewust wordt en dit navolgt.

Onze leidinggevenden moet de medewerkers zoveel mogelijk persoonlijke verantwoordelijkheid en ontplooiingsruimte bieden,

gekoppeld aan een duidelijke structuur. Dit houdt in dat heldere regels en processen moeten zijn gedefinieerd, de medewerkers daarover zijn geïnformeerd en er toezicht is op naleving van regels en processen. Een leidinggevende blijft ook verantwoordelijk voor het gedrag van de medewerkers wanneer hij of zij een taak delegeert, dat wil zeggen de uitvoering ervan aan een of meerdere medewerkers overdraagt. Natuurlijk behouden de betreffende medewerkers hierbij hun eigen verantwoordelijkheid.

“UITEINDELIJK DEELT IEDEREEN IN HET SUCCES”

INTERVIEW MET UDO TOEPFL

UDO TOEPFL werkt in de afdeling IT/ Facility Management Technik bij Linde Material Handling in Aschaffenburg. Ook is hij al sinds zijn jeugd actief bij de vrijwillige brandweer van Riedstadt.

KGCC: Meneer Toepfl, u bent al heel lang lid van de vrijwillige brandweer. Hoe bent u daar terecht gekomen en wat trekt u ook nu nog daarin aan?

Toepfl: Ik werd als kind meegenomen door een vriend van mijn ouders, die toen verantwoordelijk was voor de jeugdbrandweer. Kinderen maakten toen (en overigens nu ook nog) op speelse wijze kennis met dit vak. Geleidelijk leer je steeds meer over het hele brandweergebeuren, en als je 17 bent word je dan een actieve brandweerman.

Ik denk dat de brandweer een fantastische kans biedt om nuttig bezig te zijn voor de gemeenschap. Wij helpen iedereen kosteloos, zonder aanzien des persoons. En daarnaast vind ik het fijn om met de techniek bezig te zijn en met de groep samen te werken.

KGCC: De brandweer maakt ook gebruik van een code en een reglement voor gedrag. Waarom is dat belangrijk?

Toepfl: Voor alle aspecten gelden regels, die je in de training en in de oefeningen moet leren. Met name moet je de blusaanval en de technische ondersteuning min of meer volgens de dienstvoorschriften van de brandweer kunnen uitvoeren. Dat is belangrijk om bij een grotere inzet doeltreffend te kunnen

samenwerken met andere korpsen. Maar het belangrijkste is toch wel dat tijdens een inzet iedereen de hiërarchie volgt en gegeven bevelen moet uitvoeren. Dat sluit misschien niet aan bij moderne opvattingen over coöperatief leiderschap, maar bij een inzet kan je nu eenmaal niet voor een brandend huis gaan staan discussiëren of je de ladder links of rechts moet opstellen. Als je bij de brandweer wilt werken, moet je dat accepteren.

Als de inzet voorbij is, wordt dat anders. Dan kan iedereen zijn mening geven en dan overleggen we met z'n allen of we iets in de toekomst anders gaan aanpakken.



KGCC: Kunt u een concreet voorbeeld van een regeling geven?

Toepfl: Het eerste wat me te binnen schiet, heeft met de organisatie te maken: de plaatstoewijzing in de brandweerwag en. Iedere zitplaats in de wagen hangt samen met een zeer specifieke functie. Idealiter weet iedereen dan al tijdens de rit naar het incident welke taak hij straks moet vervullen, bijvoorbeeld de watertoevoer aansluiten of gewonden verzorgen. Iedereen heeft een aanduiding op zijn helm, waaraan andere brandweerlieden meteen kunnen zien welke kwalificaties de drager van de helm heeft: bijvoorbeeld of hij met een ademluchttoestel mag werken. Maar ook de functie zoals bevelvoerder of officier van dienst kan je daaraan herkennen. Zo is al een heleboel voor aankomst op de locatie geregeld, zonder dat dat hoeft te worden besproken.

KGCC: Blussen en redden zijn bepaald geen ongevaarlijke activiteiten. Zijn er ook regels die de persoonlijke veiligheid dienen?

Toepfl: Neem nou bijvoorbeeld de ademlucht. Wij gaan vaak een gebouw binnen met een zogeheten autonoom ademhalingstoestel, dat wil zeggen met perslucht. De luchtreserve moet je regelmatig controleren. Wij werken met de regel dat je twee keer zoveel lucht voor de terugweg moet hebben als voor het naar binnen gaan.

KGCC: Hebt u persoonlijk meegemaakt wat er kan gebeuren als iemand die veiligheidsregels negeert?

Toepfl: Ikzelf gelukkig niet. Wie in ons korps een aantal keren de veiligheidsregels niet naleeft, mag niet meer mee naar noodgevallen.

KGCC: Ter afsluiting nog een vraag over de compliancepraktijk bij de KION Group. Wat zou u de afdeling Compliance van KION willen adviseren op basis van uw ervaring bij de brandweer?

Toepfl: Voor mij is een cultuur belangrijk waarin kan worden gediscussieerd. Je kunt alleen in gezamenlijk overleg duidelijk krijgen wat de bedoeling is van een regel, en waar in de praktijk problemen kunnen opduiken en hoe je die oplost. Uiteindelijk deelt dan iedereen in het succes, net zoals bij de brandweer. En dat motiveert geweldig.

2.

DE KION GROUP EN COMPLIANCE

Bij de KION Group geldt onverkort dat wij ons rechtmatig willen gedragen – overal en altijd. Dit is voor medewerkers op alle niveaus een plicht, maar ook een vanzelfsprekendheid. Deze KION Group Code of Compliance is een afspiegeling van deze houding.

In het algemeen moet iedereen instaan voor zijn of haar eigen handelingen. Natuurlijk kunnen mensen in hun handelingen en beslissingen fouten maken, maar essentieel is hoe wij daarmee omgaan. Wie een fout erkent, helpt ons om deze in de toekomst te vermijden. Wij moedigen alle medewerkers aan om problemen ter sprake te brengen. Wanneer een probleem onbekend blijft omdat het niet wordt benoemd, kan dit uiteindelijk ernstige gevolgen hebben.

2.1. DE BETEKENIS VAN COMPLIANCE

Het woord “Compliance” betekent zo ongeveer “naleving, zich eraan houden”. Omdat het in veel talen een lastig te vertalen begrip is, wordt algemeen het Engelse woord gebruikt. Juridisch gezien houdt Compliance de naleving in van wetten en richtlijnen door de onderneming en haar medewerkers.

De KION Group is actief in vele regio's en landen, ieder met hun eigen wetten en voorschriften. Voor Compliance is het essentieel om het overzicht over deze diversiteit van regels te bewaren. Breder gezien slaat het begrip Compliance ook op de maatregelen die een onderneming neemt om te garanderen dat de eigen medewerkers de wetten en regels naleven.

Compliance omvat alle bestaande regelingen die van toepassing zijn op een onderneming.

2.2. DE KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

De KION Group Code of Compliance legt vast hoe wij moeten handelen en waarom wij dat moeten doen. De Code heeft meerdere doelen:

- De KION Group Code of Compliance helpt ons bij ons dagelijks werk. Bij twijfel kunnen wij hierin lezen hoe kwesties en situaties zijn geregeld. Bindende regels voor alle medewerkers helpen ons te beschermen tegen de risico's die zakelijke activiteiten met zich meebrengen. De Code biedt zo bescherming tegen fouten van individuele medewerkers, die voortkomen uit onzekerheid of onwetendheid.
- De KION Group Code of Compliance is een afspiegeling van onze compliance cultuur. Deze cultuur omvat de intentie om zich te allen tijde correct te gedragen, maar ook de maatregelen om dit gedrag mogelijk te maken, te borgen en verder te ontwikkelen
- Als wij handelen naar de KION Group Code of Compliance, beantwoorden wij aan de ethische en juridische verantwoordelijkheden die wij ten opzichte van onze werknemers, zakenpartners, aandeelhouders en de maatschappij dragen.

De KION Group Code of Compliance kent twee zwaartepunten. Aan de ene kant definieert het gedragsregels, aan de andere kant legt het uit wat de belangrijkste toepassingsgebieden en principes op gebied van Compliance zijn. Compliance gaat echter veel verder dan de grondslagen die in dit document beschreven worden. Meer gedetailleerde informatie over de onderwerpen in dit document en gerelateerde onderwerpen vindt u in onze interne richtlijnen en procedurebeschrijvingen, die te vinden zijn op het KION Social Intranet.

Omdat het onderwerp Compliance nog altijd volop in ontwikkeling is, wordt de Code of Compliance van de KION Group regelmatig gewijzigd en aangevuld. De groep informeert de medewerkers hierover en biedt relevante training aan. Daarnaast is elke leidinggevende ervoor verantwoordelijk dat alle medewerkers onder zijn of haar toezicht de voor hen relevante regels kennen en naleven.

2.

DE KION GROUP EN COMPLIANCE

REIKWIJDTE

De KION Group Code of Compliance geldt voor alle medewerkers van KION GROUP AG en haar dochterondernemingen overal ter wereld (in dit document gezamenlijk aangeduid als “de KION Group”), inclusief de bestuurders en directieleden. Ook leden van toezichthoudende organen zijn verplicht tot naleving van de KION Group Code of Compliance, voor zover zij taken voor de KION Group uitvoeren.

COMPLIANCE – EEN GEMEENSCHAPPELIJK DOEL

Alle medewerkers zijn niet alleen verantwoordelijk voor hun gedrag binnen de betreffende Operating Unit, maar ook voor hun gedrag als medewerkers van de KION Group. Ook al opereren alle Operating Units onafhankelijk, ze hebben toch ook gemeenschappelijke doelen. Ten aanzien van Compliance betekent dit dat alle medewerkers zich correct moeten gedragen om te voorkomen dat de KION Group en haar bedrijfsprocessen schade lijden.

NALEVING VAN DE KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

De KION Group Code of Compliance en de richtlijnen en procedurebeschrijvingen die daarop zijn gebaseerd, bevatten bindende regels. Alle KION-medewerkers hebben de plicht om deze regels na te leven. Tegelijkertijd hebben ook alle KION-medewerkers het recht dat deze regels ten opzichte van hen worden nageleefd.

Iedereen kan per ongeluk fouten maken. Wij gaan ervan uit dat zo iets per ongeluk gebeurt, omdat wij aannemen dat alle medewerkers van de KION Group zich eerlijk en rechtmatig willen gedragen. Als iemand dat niet doet, moeten wij daar wel gepast op reageren, al was het maar om onze onderneming te beschermen. Juridisch gezien geldt dat overtreding van de compliancevoorschriften, afhankelijk van het soort overtreding en de ernst ervan, arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. In sommige gevallen kan dat leiden tot ontslag of schadeclaims of zelfs tot strafrechtelijke vervolging.

Iedere complianceregel is in het principe algemeen en geldt voor alle medewerkers. Vele complianceregels zullen voor uw specifieke taken weinig relevant zijn, maar dat betekent nog niet dat zij voor u niet zouden gelden. Ook complianceregels die relevant zijn voor andere taken dan de uwe, zijn belangrijk en bindend.

Geen enkele werknemer kan onwettig gedrag rechtvaardigen door te zeggen dat hij of zij in opdracht van hun manager handelde.

INTERNATIONALE OVEREENKOMSTEN

Naast de nationale en internationale wetgeving bestaan er ook diverse internationale overeenkomsten op overheidsniveau. Deze vormen ook voor het bedrijfsleven een belangrijk richtsnoer. De KION Group verplicht zich met name tot naleving van de volgende overeenkomsten:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden;
- het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie;
- de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), die ook zijn vastgelegd in de IAO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk;
- het Verdrag inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties van de OESO.

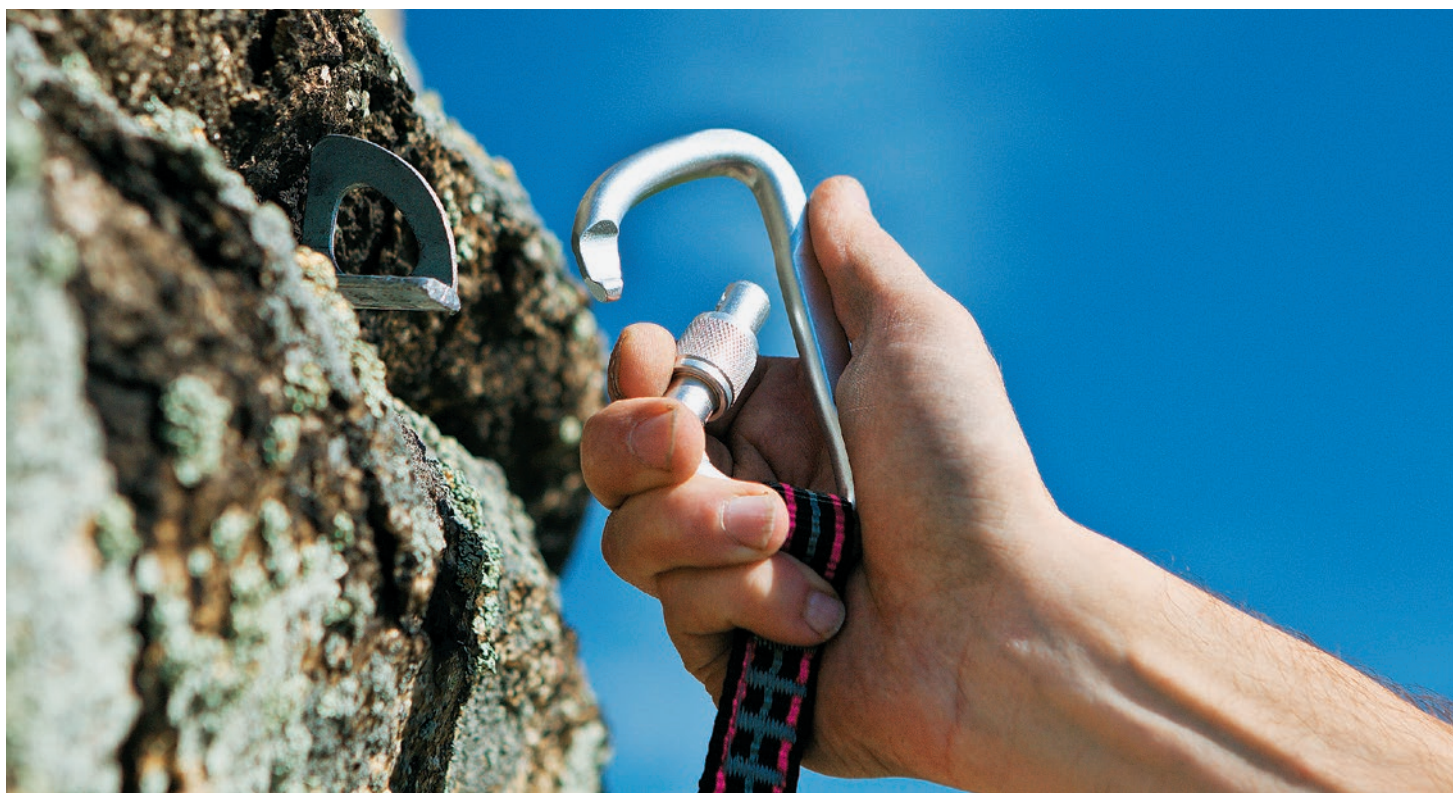
VERSCHILLENDE RECHTSORDES

Als Duitse onderneming is voor KION GROUP AG in de eerste plaats de Duitse wetgeving bindend. Daarnaast moeten wij ook in alle andere landen waarin wij actief zijn de plaatselijke wetten naleven. Daarbij kan het soms gebeuren dat regels met elkaar in tegenspraak zijn. Voor iedere situatie moeten wij daarom precies bepalen welke wetgeving moet worden nageleefd.

JUIST HANDELEN – MET VER- TROUWEN

WIE IN HET BEDRIJFSLEVEN WERKT, weet dat je niet altijd dezelfde weg neemt. Soms rij je op een hobbelige onverharde weg en soms rij je op een vlak wegdek met vlot verkeer. Dat is normaal. Maar soms liggen er compliancerisico's op de loer die een steile rotswand op je pad zetten.

Een sterke haak waarmee je jezelf kunt zekeren zodat je de volgende stap veilig kunt zetten. Een haak die van een gevaarlijke klimpartij een overkomelijke uitdaging maakt. Zo zien wij onze KION Group Code of Compliance, de KGCC. Je moet je eigen beslissingen nemen, maar onze KGCC zorgt ervoor dat je een stevig steunpunt hebt. Zelfs als het terrein erg steil is.



Hiervoor gelden de volgende principes:

- Als de plaatselijke wetgeving strengere regels voorschrijft dan de Duitse, dan gelden de plaatselijke wetten en voorschriften. **De nationale bedrijven** passen dan hun interne richtlijnen hierop aan.
- Wanneer wetten in sommige landen minder streng zijn dan de Duitse wetten, kan de **KION Group** als **concern** besluiten dat een principiële strengere regel gewenst, zinvol of juridisch noodzakelijk is. Deze regels worden vastgelegd in bedrijfsinterne richtlijnen en voorschriften en gecommuniceerd naar de medewerkers.
- De dochterondernemingen van de KION Group in andere landen mogen ook strengere interne richtlijnen opstellen, als zij daarmee op gepaste wijze ruimte willen laten voor plaatselijke gebruiken of andere overwegingen.
- Richtlijnen die door het concern zijn opgesteld, gelden voor de gehele onderneming, tenzij zij plaatselijke wetgeving overtreden of daarmee conflicteren.

In alle situaties waarin twijfel bestaat over juridische kwesties, dient de zaak voorgelegd te worden aan de afdeling Compliance of de juridische dienst.

3.

DE KION GROUP – ONZE PRODUCTEN, DIENSTEN EN OPLOSSINGEN

3.1. KWALITEIT EN BETROUWBAARHEID

Klanten waarderen onze producten en oplossingen omdat zij een belangrijke rol spelen bij de optimalisatie van hun processen. De aanschaf hiervan is voor klanten een investering voor de lange termijn. Topkwaliteit en betrouwbaarheid zijn daarom belangrijke factoren bij het maken van een aankoopbeslissing. Onze ontwikkelings- en productieteams kijken door de ogen van onze klanten en bieden een zeer ruim assortiment van innovatieve en betrouwbare producten en oplossingen voor zeer uiteenlopende toepassingen.

Onze producten hebben een lange levensduur en zijn ontworpen om logistieke problemen op effectieve wijze op te lossen. Producten die onze klanten op hun eigen locaties gebruiken, worden door onze technische dienst ter plaatse onderhouden. Wij bieden onze klanten en dealers deskundige ondersteuning bij technische aanpassingen en houden daarbij altijd rekening met de veiligheid van de voertuigen.

Een enkele keer treden bij gebruik van onze producten problemen op. Wij roepen al onze medewerkers op om aanwijzingen voor problemen te onderzoeken. Wij hechten er veel waarde aan dat dergelijke problemen zo snel mogelijk worden opgelost.

Wij bieden snelle en flexibele service, die zoveel mogelijk op de wensen van onze klanten is afgestemd. Ons doel is om iedereen die een product van een van onze merken aanschaf, een tevreden klant te laten zijn. Daarbij hebben wij de plicht om al het mogelijke te doen om onze producten veilig en betrouwbaar te maken. Wij houden ons aan alle juridische en technische voorschriften en normen. Op gebied van productveiligheid is geen ruimte voor compromissen. Wanneer een klant iets wenst dat ingaat tegen de wettelijke eisen, kunnen wij daar niet op ingaan.

Onze interne processen voldoen aan de wettelijke eisen en aan onze interne compliance regels. Alle processen die de kwaliteit van onze producten beïnvloeden, zijn gedocumenteerd, gecontroleerd en gecertificeerd volgens ISO 9001. Waar nodig worden ook andere relevante normen toegepast.



VOOR KWALITEIT EN VEILIGHEID

ONDER DE LOEP: GOEDKEURING VAN EERSTE MONSTER

DE FABRIEK IN HET TSJECHISCHE ČESKÝ KRUM-LOV maakt sinds 1997 deel uit van onze onderneming. Hier produceren we assen voor heftrucks. Voordat we met een productiegang beginnen, wordt een eerste exemplaar geproduceerd dat we uit en te na testen. Daarbij wordt natuurlijk tegenwoordig de computer gebruikt. Als deze testen een positief resultaat geven, wordt het product goedgekeurd en begint de serieproductie. Zolang de productiegang loopt, blijft het eerste exemplaar in de proefbank. Wanneer bij de productcontrole van een andere as uit dezelfde productiegang een probleem wordt geconstateerd, kunnen we meteen nagaan of dit geval op zichzelf staat of dat de hele batch hiermee te maken heeft.

- 01 De asbehuizing wordt op de meetbank geplaatst.
- 02 Daniel Steker geeft eerste exemplaren vrij.
- 03 De computergestuurde controle begint.



01



02

EEN KWESTIE VAN LANGE ADEM

GROOTSCHALIGE PROJECTEN BIJ DEMATIC

01 ALLES GEREED VOOR DE START VAN HET PROJECT

Een volledig geautomatiseerde hoogbouwopslagruimte is een veel grotere aankoop dan een vorkheftruck. Het ontwerpen en bouwen van een dergelijk grootschalig project is complex en vraagt veel geld, arbeidskracht en andere hulpbronnen. De bouwtijd is lang, vaak twee jaar of meer. Tegelijkertijd moet het projectteam alle details en voorwaarden beheren en tevens mijlpalen bereiken; een enorme organisatorische uitdaging. Veel van de goederen en diensten worden niet door Dematic zelf geleverd en moeten aangeschaft worden, dus het is essentieel om op vertrouwde externe partners te kunnen vertrouwen.

02 HET BEWAKEN VAN DE VERKEERSLICHTEN

Een grootschalig project is in wezen een klein bedrijf binnen de onderneming en moet dus ook op die manier beheerd worden. Onderdeel daarvan is alle risico's in de gaten houden. Dematic gebruikt hier een verkeerslichtsysteem voor dat aangeeft of alle risico's binnen de verwachte parameters blijven of niet. Het is met name belangrijk dat alle significante informatie over risico's zo snel mogelijk beschikbaar is.

3.2. COMPLIANCE BIJ GROOTSCHALIGE PROJECTEN

Behalve intern transport en diensten bieden sommige Operating Units van de KION Group ook logistieke oplossingen voor magazijnen aan, die worden uitgevoerd als onderdeel van grootschalige projecten, vaak in nauwe samenwerking met de klant.

De beslissing om al dan niet een offerte uit te brengen is voorbehouden aan een vastgestelde groep mensen op basis van vier controlepunten die aan compliance gerelateerde onderwerpen en toepasselijk onderzoek omvatten: technisch, commercieel, juridisch en compliance.

Grootschalige projecten kunnen zeer complex zijn en bijzondere aandacht voor details vereisen. Als onderdeel van de technische controle is het bijvoorbeeld nodig om zeker te stellen dat alle patenten en licenties geldig zijn in alle desbetreffende rechtsgebieden.

Zodra met het project een aanvang is gemaakt, wordt de verantwoordelijkheid overgedragen aan het projectmanagementteam. Tijdens regelmatige projectstatusreviews kijkt dit team ook naar projectgerelateerde risico's en compliancekwesaties en legt deze bevindingen vast.

Uiteraard gelden voor grootschalige projecten dezelfde compliancevoorschriften als overal elders binnen het bedrijf, maar er zijn aanvullende vragen, of dezelfde vragen maar in een andere vorm. Twee aspecten spelen een bijzondere rol:



voor het management, zodat de verkeerslichten op tijd op geel of zelfs rood kunnen worden gezet. Management heeft deze tijdige informatie nodig om situaties aan te pakken en zo kritieke ontwikkelingen te voorkomen of af te wenden. Het is vooral belangrijk dat nauwe, vertrouwensvolle samenwerking, misschien zelfs vriendschap, met vertegenwoordigers van een klant, niet de oorzaak vormt dat gedragsnormen afgezwakt worden. Dergelijke personen enig soort persoonlijk voordeel geven kan hun koopbeslissingen beïnvloeden. Bij een grootschalig project kan dit enorme negatieve gevolgen hebben voor alle betrokkenen. Zulk gedrag zou niet alleen als een vorm van corruptie gezien kunnen worden, maar zou ook de vertrouwensrelatie met de klant op het spel kunnen zetten. Zelfs de schijn van dergelijk gedrag moet voorkomen worden. En we mogen nooit een overeenkomst afsluiten met een concurrent in overtreding van eerlijke concurrentie en antitrustwetten.

03 HAND IN HAND SAMENWERKEN

Een grootschalig project betekent in de regel ook een grootschalige bouwplaats. En dat vraagt om teamwork. Het is de taak van het projectteam om een gedetailleerd projectplan op te stellen met vastgelegde overdrachtpunten. Op die manier

kunnen de projectpartners hun werk in de juiste volgorde beginnen en afsluiten. Vertragingen kunnen tenslotte zeer kostbaar zijn. Daarom is het belangrijk dat elke werknemer zich aan de voorschriften houdt, echter niet blind. Zodra problemen vastgesteld worden, moeten ze zo snel mogelijk gesignaleerd worden, ook als dat soms moeilijk is. Ze negeren, of verzwijgen, zal het probleem niet oplossen of laten verdwijnen. In alle openheid omgaan met problemen is onderdeel van het integere, rechtmatige gedrag dat wij, onze klanten en onze zakenpartners ten alle tijden moeten laten zien.

04 ALTIJD EEN TROTS MOMENT

Aan het eind van een grootschalig project is er soms een feestje waarbij u met trots terug kunt kijken op wat het team gepresteerd heeft, bijvoorbeeld het moment dat een hoogbouwopslagruimte in gebruik wordt genomen. En als u zich houdt aan de regels voor uitnodigingen, levert u uw eigen bijdrage aan het succes van het grootschalige project voor compliance van de KION Group.

SAMENWERKING MET SUBCONTRACTORS

Het is een standaardprocedure gedurende het inkoopproces om contractueel overeen te komen welke compliancevereisten voor het project gelden. Maar het kan ook verstandig, of zelfs noodzakelijk zijn dat werknemers van projectpartners meedoen aan relevante training. Een werknemer van een subcontractor kan bijvoorbeeld een insider worden, zoals beschreven in de wet (zie hoofdstuk 6.5), als hij of zij toegang heeft tot relevante informatie in het kader van het project.

PERSOONLIJK CONTACT

Als mensen gedurende een lange tijd samenwerken, dan is het normaal dat ze nauw persoonlijk contact hebben. Dit geldt voor onze eigen teams maar ook voor de zakelijke relatie met de werknemers van klanten, subcontractors en zelfs lokale partners. Van alle werknemers wordt verwacht dat zij altijd in het belang van KION handelen, of dit nu gaat om het uitwisselen van informatie of om een uitnodiging voor een gezamenlijk evenement. Grotere vertrouwdsheid ontheft werknemers niet van hun plicht om zich te houden aan alle van toepassing zijnde compliancevoorschriften. Dit is vooral van belang waar het overheidsprojecten betreft.

4.

DUURZAAMHEID

De KION Group onderschrijft duurzaam ondernemen. We laten ons hierbij leiden door de definitie in het Brundtland Rapport van de Verenigde Naties:

“Duurzame ontwikkeling is ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen”

Het begrip duurzaamheid laat zich het beste uitleggen aan de hand van het bosbeheer. Als het bos bewaard moet blijven voor toekomstige generaties, mogen er niet meer bomen gekapt worden dan er in dezelfde periode terug kunnen groeien.

DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

Onze strategie houdt ook rekening met de belangen van onze externe belanghebbenden:

1. Nieuwe wetten en normen hebben het belang van duurzaamheid voor de hele economie vergroot.
2. Onze focus op duurzaamheid is een voordeel voor die klanten die leveranciersnormen opnemen in hun duurzaamheidsprogramma.
3. Daarnaast komen wij tegemoet aan de behoeften van investeerders die bewust kiezen voor investeren in bedrijven die duurzaam opereren.

MENSEN

We willen gezien worden als een aantrekkelijke werkgever voor huidige en toekomstige werknemers. We zijn ervan overtuigd dat mensen enthousiaster zijn over, en meer plezier beleven aan, het werken bij een zeer goede onderneming.

PROCESSEN

We hebben de **structuren en processen ontwikkeld die nodig zijn voor systematisch duurzaamheidsmanagement**. Dit helpt ons daadwerkelijk al onze ideeën en oplossingen toe te passen. Speciale voorschriften met betrekking tot duurzaamheid kunt u ook vinden in de Code of Compliance van de KION Group, zie de informatie over gezondheid, veiligheid en het milieu. Alle werknemers en managers zijn verplicht volgens deze processen te werken.

PRODUCTEN

We voeren de **ontwikkeling en verfijning van milieuvriendelijke en veilige producten en bedrijfsprocessen op**. We zijn bijvoorbeeld begonnen met het uitvoeren van levenscyclus-evaluaties voor onze producten. We leggen voor elk product en elke processtap vast welke grondstoffen en energie er gebruikt zijn en welke emissies zijn ontstaan. Dit helpt ons vast te stellen waar we de grootste besparingen kunnen realiseren.

PRESTATIE

We hanteren een langetermijnvisie. De duurzame ontwikkeling van de KION Group belooft toegevoegde waarde en groei. Door bijvoorbeeld onze afhankelijkheid van fossiele brandstoffen te verminderen, kunnen we onze milieu-impact en de specifieke risico's voor onze onderneming verlagen.

DUURZAAMHEIDSRAPPORTAGE

We voeren regelmatig duurzaamheidsbeoordelingen uit met een speciaal rapportageproces. Hierbij bereiden we de relevante data voor en stellen deze ter beschikking aan onze belanghebbenden. Tegelijkertijd stellen deze data ons in staat onze duurzaamheidsrapportageverplichtingen na te komen die in verschillende landen zijn gestart.

“ER ZIJN OVERLAPPINGEN TUSSEN COMPLIANCE EN DUURZAAMHEID”



INTERVIEW MET RUTH SCHORN EN HOLGER HOPPE

RUTH SCHORN is Chief Compliance Officer en **HOLGER HOPPE** is verantwoordelijk voor duurzaamheidsmanagement bij de KION Group.

KGCC: Mevr. Schorn, meneer Hoppe, onze lezers hebben al de Code of Compliance van de KION Group ontvangen. Waarom praten we ook over duurzaamheid?

Schorn: Ten eerste omdat er overlappingen zijn tussen beide onderwerpen. Daarom wilden we ze niet kunstmatig scheiden. Bij compliance gaat het natuurlijk om het naleven van wetten en voorschriften.

Hoppe: En hetzelfde geldt voor duurzaamheid. Europese ondernemingen zijn bijvoorbeeld sinds kort verplicht om openbaar te maken wat zij precies doen om duurzaamheid te bevorderen. De daarbij behorende richtlijnen bevatten ook eisen met betrekking tot de verplichtingen van complianceafdelingen. Dus deels richten we ons op dezelfde onderwerpen, maar vanuit een ander perspectief.

Schorn: Precies. Voor ons gaat het om de wetten en richtlijnen zelf. Ze zijn geen doel op zich, maar zorgen voor stabiliteit en vertrouwen. Bijvoorbeeld, in het ergste geval kan corruptie een heel land ontwrichten. Als eerlijkheid noch betrouwbaarheid de economie sturen, kan er ook in de samenleving geen vooruitgang plaatsvinden.

KGCC: Hoe voorkom je dat je dubbel werk verricht in jullie werkgebieden?

Schorn: We praten met elkaar en stemmen onze activiteiten af, vooral waar er overeenkomsten zijn. Onze leveranciers moeten zich bijvoorbeeld houden aan onze Supplier Principles, die niet alleen wettelijke factoren omvatten, maar ook sociale zoals mensenrechten.

Hoppe: En naast economie en ecologie zijn sociale factoren de derde steunpilaar van duurzaamheid.

KGCC: Wat is een opvallend voorbeeld van de verschillen?

Schorn: Bij inkoop kijkt de afdeling Compliance naar onderwerpen als hoe je

corruptie kunt voorkomen en hoe je om moet gaan met tegenstrijdige belangen, maar ook bijvoorbeeld het maken van prijsafspraken...

Hoppe: ...terwijl wij kijken naar nieuwe manieren om leveranciersselectie te benaderen. Daarbij kunnen onze collega's bij inkoop ons helpen onze ecologische voetafdruk te verbeteren.

Schorn: Wat ik vooral wil benadrukken is dat compliance en duurzaamheid dezelfde ethische grondslag hebben. Dat is nog een reden waarom duurzaamheid in de Code of Compliance van KION is opgenomen.

Hoppe: Het soort onderneming dat we zijn en dat we willen zijn, wordt ook gemeten aan de hand van de vraag hoe we ons houden aan duurzame ontwikkeling en welke bijdrage we leveren aan de maatschappij waarin we leven.

5.

OMGANG MET ZAKELIJKE PARTNERS EN DERDEN

5.1. CORRUPTIE VOORKOMEN EN BESTRIJDEN

In de meeste landen is corruptie een strafbaar feit en een ernstige schending van de principes van eerlijke concurrentie. Dat geldt niet alleen voor Duitsland, maar ook voor alle plaatselijke markten die belangrijk zijn voor de KION Group.

De Operating Units van de KION Group produceren hoogwaardige producten. De kwaliteit van onze producten en diensten is ons verkoopargument, maar corruptie zou dit argument uithollen. Hiermee komt niet alleen onze marktpositie in gevaar, maar ook de eerlijke concurrentie als geheel. De KION Group ondersteunt daarom nadrukkelijk de bestrijding van corruptie in alle mogelijke vormen.

Wie misbruik maakt van een positie van vertrouwen of macht om een voordeel te verkrijgen waarop hij of zij rechtens geen aanspraak heeft, maakt zich schuldig aan corruptie. Een dergelijke machtspositie kan bijvoorbeeld voortkomen uit een verantwoordelijke functie in het bedrijfsleven, de politiek, een bestuur of het justitieel apparaat. Het voordeel kan materieel zijn, d.w.z. in de vorm van geld of voorwerpen van waarde, maar ook immaterieel, zoals bijvoorbeeld bij een bevoorrechte behandeling. Corruptie komt van twee kanten, d.w.z. dat degene die het voordeel aanbiedt of verleent corruptie begaat, maar ook degene die het voordeel aanneemt of daarom verzoekt.

Als het om Compliance gaat, is corruptie een bijzonder belangrijk thema. Op duizend-en-een manieren kunt u worden verleid om van het rechte pad af te wijken en een onrechtmatig voordeel te behalen voor uzelf of voor de onderneming.

Het kan riskant zijn om uit te gaan van uw eigen persoonlijke opvattingen als basis voor handelen in zakelijke situaties. Voor handelingen die in particuliere situaties onschuldig lijken, kan in een zakelijke context een wettelijke beperking of mogelijk zelfs een verbod gelden. Ga daarom niet uit van wat u voor uzelf als gepast of toegestaan beschouwt.

De KION Group Code of Compliance legt vast hoe wij ons bij de KION Group willen gedragen om corruptie te voorkomen. Daarnaast bestaan er interne reglementen ten aanzien van preventie van corruptie, die gedetailleerd beschrijven wat is toegestaan en wat niet. Lees deze richtlijnen en voorschriften zorgvuldig door en stel altijd vragen als iets u niet helemaal duidelijk is. Zo vermijdt u misverstanden en voorkomt u dat u per ongeluk een regel overtreedt.

5.1.1. GIFTEN AAN DERDEN

Iedere samenleving kent algemeen erkende normen voor de manieren waarop mensen elkaar respect mogen en moeten betuigen. Dat geldt natuurlijk ook voor het bedrijfsleven. Wanneer een gebaar algemeen wordt erkend als beleefd en niet als een onrechtmatige poging om een zakelijke partner te beïnvloeden, noemen wij zo'n gebaar sociaal aanvaardbaar. De normen voor wat sociaal aanvaardbaar is, verschillen van land tot land, met name voor wat betreft de waarde van geschenken, gastvrijheid en uitnodigingen voor evenementen. Het wordt daarom aan de nationale dochterondernemingen overgelaten om gepaste maximumbedragen te bepalen. Wanneer in een land verschillende dochterondernemingen actief zijn, moeten zij hierover onderling afspraken maken. De directies van de betreffende ondernemingen moeten controleren of de plaatselijke wetten of rechtspraak maximumbedragen voor geschenken, gastvrijheid of uitnodigingen voor evenementen bepalen. Deze maximumbedragen werken zij in hun plaatselijke interne regels.

Als medewerker van onze onderneming mag u in geen geval:

■ iemand betalen ■ iemand iets geven ■ iemand iets beloven	zodat hij/zij	■ iets doet, wat hij/zij eigenlijk niet mag doen; of ■ iets doet of sneller doet, wat hij/zij sowieso zou moeten doen.
■ u door iemand laten betalen ■ u iets laten geven ■ u iets laten beloven	zodat u	■ iets doet, wat u eigenlijk niet mag doen; of ■ iets doet of sneller doet, wat u sowieso zou moeten doen.

Kort samengevat: u mag uw bevoegdheden nooit gebruiken om voor de KION Group of mogelijk uzelf een voordeel te verkrijgen, waarop geen recht bestaat.

Medewerkers kunnen bij plaatselijke directies of bij de zogenoemde Compliance Representatives van de nationale organisaties opvragen welke bepalingen voor een bepaald land gelden.

Giften aan derden zijn alleen toegestaan als zij voldoen aan specifieke voorwaarden:

GESCHENKEN

U kunt zonder bezwaar relatiegeschenken of andere geschenken aan zakelijke partners geven, als de waarde ervan binnen redelijke grenzen ligt. Geschenken in de vorm van contanten, ongeacht in welke hoedanigheid, of niet in rekening gebrachte diensten zijn niet toegestaan. Geschenken met een redelijke waarde voor gebruikelijke situaties als verjaardagen of belangrijke feestdagen zijn in het algemeen geen probleem.

GASTVRIJHEID

Voor duurzaam zakelijk succes is het belangrijk om de relaties met zakelijke partners en klanten te onderhouden. Als KION-medewerker mag u daarom zakelijke partners en klanten uitnodigen voor zakelijke lunches of diners, als dit binnen redelijke grenzen blijft. Voor de beoordeling van de redelijkheid van de uitnodiging gelden verschillende criteria, zoals bijvoorbeeld de zakelijke reden voor het diner, het land waarin het diner plaatsvindt en de functies die u en uw gast bekleden. Wanneer u bijvoorbeeld een belangrijk contract hebt afgesloten, mag u een royaler diner begroten dan wanneer u alleen maar de relatie warm wilt houden.

EVENEMENTEN

Het criterium van redelijkheid geldt ook voor uitnodigingen voor evenementen. Uitnodigingen voor evenementen van derden, zoals sportwedstrijden of concerten, kunnen in juridisch opzicht problematisch zijn omdat zij vaak een waarde hebben die hoger ligt dan redelijk is. Daarnaast geldt ook nog dat als u iemand uitnodigt voor een evenement, u verplicht bent om daar ook zelf aan deel te nemen. Uitnodigingen voor evenementen die door de KION Group zelf worden georganiseerd of die de KION Group sponsort, zijn in het algemeen toegestaan. Wel moet het zakelijke aandeel daarin duidelijk belangrijker zijn dan de eventuele vrije tijd die deelnemers bij het evenement hebben.

Uitnodigingen voor bedrijfsevenementen van de onderneming zelf zijn een apart geval. De organisator moet vooraf de bijzonderheden met KION Corporate Compliance bespreken.

Met giften mag u de ontvanger niet in een positie brengen waarin deze zich naar u toe verplicht voelt en daardoor niet meer zelfstandig kan beslissen. U mag niet eens de indruk laten ontstaan dat u een tegenprestatie verwacht. Zo zijn bijvoorbeeld giften voor het afsluiten van een contract absoluut uit den boze.

5.

OMGANG MET ZAKELIJKE PARTNERS EN DERDEN

Dit kan worden beschouwd als het verlenen van een voordeel, waarmee u de besluitvorming van de ontvanger op onrechtmatige wijze wilt beïnvloeden. Giften aan levenspartners, familieleden, persoonlijke vrienden of uw persoonlijke gasten zijn ook niet toegestaan. Meer informatie over dit onderwerp vindt u in de anti-corruptie richtlijn van de KION Group.

Een eerste test – de ‘**openbaarheidstest**’:

Kunt u met een goed geweten iedereen vertellen over het geschenk of de uitnodiging? Als u iets liever niet algemeen bekend wilt laten worden, is dat een goede aanwijzing dat het niet gepast is.

SAMENWERKING MET OVERHEIDS- INSTELLINGEN EN HET OMGAAN MET OVERHEIDSOPDRACHTEN

Voor contacten met overheidsinstellingen gelden zeer strenge wettelijke bepalingen.

Onder **overheidsinstellingen** en haar medewerkers vallen de volgende groepen personen:

- ambtenaren;
- overige medewerkers van overheidsorganen of van andere openbare instellingen;
- medewerkers van bedrijven die eigendom zijn van een overheid;
- medewerkers van internationale organisaties.

Welke persoon of organisatie als overheidsinstelling moet worden beschouwd, kan van land tot land verschillen. Als u niet zeker weet of u met een overheidsinstelling te maken hebt, neem dan contact op met uw contactpersoon voor Compliance.

De KION Group en haar Operating Units concurreren praktisch overal ter wereld met andere bedrijven, ook om overheidsopdrachten. Wij beïnvloeden overheden en hun beslissingen niet op onrechtmatige wijze. Dat houdt ook in dat wij altijd alle wetten en bepalingen naleven die gelden voor het uitschrijven en toekennen van overheidsopdrachten.

Als KION-medewerker is het u niet toegestaan om een voordeel aan te bieden, te beloven of toe te stemmen in het geven ervan aan een overheidsinstelling en haar medewerkers. In al deze gevallen is namelijk sprake van corruptie. In geen geval mag de indruk ontstaan dat de KION Group op deze wijze een ambts-handeling of bevoorrechtiging op zakelijk gebied wil bereiken. Geschenken en uitnodigingen met een geringe waarde komen wel in aanmerking, maar daarvoor gelden lagere maximumbedragen dan bij contacten met een partner in de private sector. Als u niet zeker weet of u met een overheidsinstelling te maken hebt, vraag dan uw contactpersoon voor Compliance om advies.

Overheidsprojecten en grootschalige opdrachten die geplaatst worden door organisaties uit de publieke sector brengen vaak langdurige zakelijke relaties met zich mee. Bijzondere voorzichtigheid moet in dit geval in acht genomen worden.

DONATIES EN SPONSORING

Ook donaties en sponsoring zijn giften aan derden. Om iedere verdenking van corruptie uit te sluiten, heeft de KION Group het schenken van donaties en het afsluiten van sponsorcontracten geregeld door middel van de richtlijn voor donaties (“Donations Guidelines”).

In de donatierichtlijn van de KION Group is vastgelegd wie dergelijke giften mag goedkeuren. Als u als niet-geautoriseerde medewerker wordt verzocht om donaties of sponsoring, moet u het verzoek verder leiden aan een van deze personen. Algemeen gesproken geldt het volgende:

AAN DE VEILIGE ZIJDE: DE RODE STREEP

EEN RODE STREEP IS EEN BEKEND SIGNAAL waarmee gevaarlijke zones worden afgebakend. Rood valt op en is bekend als een signaalkleur die zegt: “Stop!” of “Gevaar!”. In de realiteit worden rode strepen echter niet zo vaak gebruikt; maar toch weet iedereen wat daarmee wordt bedoeld: tot hier en niet verder.

Bij de KION Group kennen we ook rode strepen voor uitnodigingen en geschenken. Zij vormen de scheidslijn tussen wat u mag aannemen en wat niet. Het probleem is echter dat deze lijn niet zichtbaar is.

De KION Group Code of Compliance vormt het fundament voor deze scheidslijn. Maar zelfs de Code kan

niet de universele oplossing voor alle individuele gevallen bieden. Daarom helpen wij u, zodat u in twijfelgevallen niet in uw eentje hoeft te beslissen. Alle leidinggevenden en de afdeling Compliance helpen u te bepalen waar de rode strepen lopen en daar niet overheen te gaan.

Donaties zijn vrijwillige bijdragen in natura of geld aan organisaties, die geen zakelijke relatie met de KION Group hebben. Donaties worden gegeven zonder dat er aanspraak op of een verwachting van een tegenprestatie bestaat.

De KION Group kan donaties in natura of geld toekennen voor sociale en humanitaire doelen, voor opleiding en wetenschap, voor kunst en cultuur en voor projecten voor milieubescherming en duurzame omgang met natuurlijke hulpbronnen. Daarbij moet transparant zijn wie de donatie ontvangt en waarvoor deze wordt gebruikt, en dit moet ook worden gedocumenteerd.

Wij doneren niet aan individuen en organisaties die winst nastreven. Donaties op bankrekeningen van particulieren en donaties die de reputatie van onze onderneming kunnen schaden, zijn verboden. De doelstellingen van de ontvanger mogen niet in tegenspraak zijn met de principes van onze onderneming. Politieke donaties aan individuen, politieke partijen of andere organisaties door de KION Group zijn uitgesloten.

Voor de KION Group heeft **sponsoring** de volgende betekenis: een gift in natura of geld voor een evenement dat niet door de KION Group wordt georganiseerd. Dit verschilt van een donatie doordat de KION Group daarvoor een tegenprestatie krijgt. Zo kan de KION Group bijvoorbeeld als sponsor reclame voor haar eigen producten maken in het kader van het evenement.

Het sponsoren van evenementen is bij de KION Group toegestaan, omdat dit mogelijkheden voor reclame en andere marketingactiviteiten oplevert. Sponsoringactiviteiten mogen echter niet duurder zijn dan vergelijkbare marketingactiviteiten. Daarnaast geldt ook dat alle sponsoringactiviteiten transparant moeten zijn en schriftelijk moeten worden vastgelegd in de vorm van een contract. Ze moeten een serieus zakelijk doel hebben en in redelijke verhouding staan tot de tegenwaarde die de organisator biedt.



“DURE GESCHENKEN ZIJN NU NIET MEER ZO GEWOON.”

EEN GESPREK MET DEAN XIE EN JOACHIM KAFFANKE

KGCC: Laten we beginnen met geschenken. Wat was het beste geschenk dat u ooit in een zakelijke situatie hebt ontvangen?

Xie: Een van onze belangrijkste klanten gaf mij ooit een golfaccessoire met het logo van zijn bedrijf. Het was een klein klokje, dat je aan een golftas kunt bevestigen. Ik gebruik het nog steeds en het herinnert me aan die klant, elke keer dat ik het zie. Het beste zakelijke geschenk

waarvan ik ooit gehoord heb, was een iPad die aan een van mijn verkopers werd gegeven. Hij was erg blij over de erkenning die eruit sprak, ook al was het geschenk te duur en wist hij dat hij het moest teruggeven.

Kaffanke: Het beste zakelijke geschenk dat ik ooit heb ontvangen, was een indirect geschenk. Dat was in het begin van de jaren 1990, toen geschenken vaak nog duurder waren dan tegenwoordig

< **DEAN XIE** groeide op in het Chinese Xiamen en trad in 2000 in dienst bij Linde China. In de 14 jaar daarna klom hij op van verkoopchef en regionaal directeur tot nationaal directeur verkoop. Tegenwoordig bekleedt hij de functie van VP Sales & Service bij Linde China.

> De Duitser **JOACHIM KAFFANKE**, van huis uit jurist, vervult twee functies in het hoofdkantoor van de KION Group: hij leidt het Corporate Office, dat toezicht houdt op de zaken van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht, en is daarnaast ook hoofd van de juridische dienst van het concern.



acceptabel is. Ik werkte toen bij een advocatenkantoor in Londen. Mijn baas kreeg van een dankbare klant een kistje exclusieve Franse wijn en gaf heel gul een fles daaruit aan ieder teamlid dat aan de zaak had meegewerkt.

KGCC: U heeft beiden opgemerkt dat een geschenk te royaal kan zijn of dat het nodig kan zijn om het te weigeren of terug te geven. Is dat sociaal acceptabel en hoe pakt u dat aan?

Xie: In China is het gebruikelijk om met een geschenk respect te bewijzen wanneer men partners bezoekt of ter gelegenheid van een feestdag. Het weigeren van een geschenk moet gebeuren met voldoende respect, en je moet laten blijken dat je de bedoeling van de gevende partij hebt begrepen.

Tegenwoordig weet iedereen dat de regels voor geschenken en uitnodigingen zijn veranderd en dat de meeste bedrijven regels hebben voor wat mag worden aangenomen. Daarom worden er tegenwoordig niet vaak meer geschenken gegeven die als te kostbaar kunnen worden gezien. Het is in orde om iets terug te geven, maar, zoals ik al zei, dat moet voorzichtig en met het nodige respect gebeuren.

Kaffanke: Ik heb ook wel gezien dat het niet meer zo normaal is om dure zakelijke geschenken te geven. Ik krijg regelmatig uitnodigingen voor evenementen of benefietvoorstellingen, waarvoor de kaarten zeer duur zijn. Omdat ik word uitgenodigd als bestuurder van de onderneming, vraag ik mezelf altijd af of een dergelijke uitnodiging nog maatschappelijk aan-

vaardbaar is. Als ik denk dat de waarde te hoog is, en dus niet aanvaardbaar, wijs ik de uitnodiging af. Als ik hem echter toch wil aannemen, vraag ik goedkeuring aan het bestuurslid onder wiens verantwoordelijkheid ik val. Ik neem de uitnodiging dan aan op voorwaarde dat alle kosten voor mijn rekening zijn.

KGCC: Wat zou een kenmerkend geschenk voor uw land of uw regio zijn?

Xie: China is een groot land met vele regio's en uiteenlopende culturen. Het is gebruikelijk om bij een bezoek aan een zakenpartner een plaatselijke specialiteit mee te brengen. Dan kan bijvoorbeeld een bijzonder soort voedsel zijn of thee. Andere opties zijn kleine geschenken met het bedrijfslogo of typische geschenken voor een feestdag.

Maar culturele verschillen zijn hierbij wel belangrijk. In andere landen zijn bijvoorbeeld horloges of klokken gebruikelijke geschenken, maar in China verwijst een klok naar de begrafenis van de ontvanger.

In zakelijke situaties moet je bij het kiezen van een geschenk ook rekening houden met de positie en leeftijd van de ontvanger. Wanneer je twee mensen een geschenk geeft, is het bijvoorbeeld heel normaal om degene die hoger in rang is een duurder geschenk te geven.

Kaffanke: Regionale specialiteiten zijn ook in Europa gebruikelijke geschenken: voedsel, lekkernijen, wijn of seizoensproducten. Ik geef iemand soms een boek, als ik denk dat het die persoon interesseert. Bij sommige gelegenheden kan ook een voorwerp van glas of porselein een goed geschenk zijn, als speciaal gebaar met culturele waarde.

KGCC: Is er iets dat absoluut niet kan in uw regio? Een misstap die men kan maken, als men de culturele achtergrond niet kent?

Kaffanke: Ik zou zelf alles met een historische of politieke achtergrond vermijden. Je weet in dergelijke situaties niet of je daarmee een gevoelig onderwerp raakt en de ontvanger het geschenk als belediging ziet.

Xie: Nog afgezien van geschenken moeten men in China ook met uitnodigingen oppassen. De tafelschikking is hierbij namelijk zeer belangrijk. De gastheer of gastvrouw zit aan de hoofdtafel, tegenover de deur. Dat is de zogeheten "main chair". De belangrijkste en de een-na-belangrijkste gast plaatst u dan links en rechts van de gastheer of gastvrouw. De persoon die het evenement organiseert, zit tegenover de "main chair" en regelt de bestellingen en betaalt de rekening. De vuistregel is dat "de chef niet betaalt". Daarmee zou deze gezichtsverlies lijden.

5.1.2. GIFTEN VAN DERDEN

Voor giften van derden gelden dezelfde principes als voor giften aan derden, alleen zijn hierbij de rollen van de betrokkenen omgekeerd. Als medewerker van de KION Group mag u uw positie of functie binnen de onderneming nooit gebruiken om de onderneming of uzelf een persoonlijk voordeel te bezorgen. Met name is het verboden om van een zakelijke partner voordelen te verlangen of aan te nemen in ruil voor een voorkeursbehandeling.

Wees altijd zeer voorzichtig waar het giften betreft. Als criterium voor redelijkheid kunt u ook hier de maximumbedragen nemen die de dochterondernemingen op nationaal niveau hebben gedefinieerd. Als u een gift aanneemt, kan dit leiden tot een belangenconflict en reputatieschade voor de KION Group.

GESCHENKEN

In principe gelden voor het aannemen van geschenken dezelfde regels als voor het geven ervan. Ieder voordeel dat aan een medewerker of een persoon uit diens nabije omgeving wordt gegeven, kan worden beschouwd als een geschenk. U mag geschenken van wat voor soort ook absoluut niet aannemen, met name contanten in enige vorm en niet in rekening gebrachte diensten. Uitzondering hierop zijn attenties met geringe waarde en kleine promotieartikelen met een bedrijfsnaam. Let ook hierbij altijd op de evenredigheid. Als een geschenk te duur of te waardevol is, is het meestal genoeg als u het weigert. Een geschenk dat aanzienlijk duurder is dan het toegestane maximumbedrag en duidelijk niet meer sociaal aanvaardbaar is, is vermoedelijk bedoeld om uw besluitvorming te beïnvloeden. U moet in dat geval dan het geschenk weigeren en het voorval melden aan uw leidinggevende of de afdeling Compliance.

UITNODIGINGEN EN GASTVRIJHEID

Uitnodigingen voor zakenlunches of -dinners of andere sociale gebeurtenissen mag u aannemen, voor zover deze redelijk zijn. U moet bijvoorbeeld de mogelijkheid (maar niet de verplichting) hebben om bij een andere gelegenheid zelf een soortgelijke uitnodiging te doen, zonder dat u daarvoor een tegenprestatie verwacht.

U mag ook uitnodigingen van leveranciers en zakenpartners voor evenementen niet aannemen, als deze de bijbehorende reis- en verblijfskosten voor hun rekening nemen. Als u twijfelt of u een bepaald geschenk of een bepaalde uitnodiging mag aannemen, neem dan contact op met de afdeling Compliance.

VERSCHILLENDE CULTUREN

Let bij het aannemen van giften altijd op de bepalingen die voor het specifieke land gelden. Gedetailleerde informatie vindt u in de relevante interne richtlijnen. In vele culturen is het ongeleefd om geschenken en uitnodigingen te weigeren. Maak in zulke situaties duidelijk dat u de gift niet aanneemt voor uzelf, maar voor de KION Group. Informeer uw leidinggevende en de afdeling Compliance hierover en bespreek hoe u hier verder mee omgaat.

De voorwaarden voor het aannemen van giften vindt u in de anti-corruptie richtlijn van de KION Group.

5.2. CONCURRENTIE- EN KARTELRECHT

Compliance of naleving van de regels voor eerlijke concurrentie is voor de KION Group vanzelfsprekend. Wereldwijd zijn vele wetten en bepalingen uitgevaardigd die betrekking hebben op concurrentievervalsing en kartelvorming. Overtreding van deze wetten kan leiden tot zware straffen en boetes, maar ook tot hoge schadeclaims, zowel tegen de onderneming als tegen betrokken personen. Ook kunnen de KION Group en haar Operating Units hierdoor aanzienlijke reputatieschade lijden.

Wij maken nooit afspraken met onze concurrenten waardoor de concurrentie wordt verstoord of beïnvloed.

Onthoud hierbij dat niet de vorm van de afspraken bepalend is, maar de inhoud ervan. Zelfs in informele, schijnbaar persoonlijke situaties mag u in geen geval met een concurrent de volgende onderwerpen bespreken:

- prijzen, productiecijfers, capaciteiten, winstmarges, markt-aandelen, investeringen, strategieën;
- het indienen van valse offertes bij aanbestedingen;
- het onderling verdelen van klanten, gebieden of productas-sortimenten;
- concurrentiebedingen;
- prijzen en voorwaarden van leveranciers en andere contractuele partners die ook met concurrenten samenwerken.

Zelfs het uitwisselen van informatie met concurrenten kan al een overtreding van het concurrentierecht zijn.

Soms worden bijeenkomsten van vakverenigingen gebruikt om onrechtmatige afspraken tussen concurrenten te maken. Aan dergelijke onrechtmatige besprekingen mag u nooit deelnemen. Als u twijfelt of een gesprek mag worden gevoerd en of de voorgestelde gespreksonderwerpen toelaatbaar zijn, neem dan contact op met de juridische dienst.

5.3. INTERNATIONAAL HANDELSRECHT

Het internationaal handelsrecht regelt de in- en uitvoer van deviezen, goederen, diensten, kapitaal en andere economische goederen in de internationale handel. Dit omvat ook hardware, software en technologie. Zelfs de elektronische overdracht door middel van bijvoorbeeld e-mail of download wordt als in- dan wel uitvoer beschouwd.

Naleving van deze soms zeer complexe voorschriften is verplicht. Hiervan maken bijvoorbeeld de volgende zaken deel uit:

- controle op personen;
- controle van goederen;
- controle op gebruik en embargo's;
- wetten en bepalingen voor invoer, inclusief douanewetten.

Aangezien de aandelen KION Group in handen zijn van aandeelhouders uit de hele wereld, moeten wij daarnaast ook rekening houden met de bepalingen voor uitvoercontrole van andere staten.

Medewerkers die zich bezighouden met de in- en uitvoer van producten moeten erop letten dat alle toepasselijke voorschriften en regels worden nageleefd. Bij twijfel moet altijd een betreffende expert om raad worden gevraagd.

5.

OMGANG MET ZAKELIJKE PARTNERS EN DERDEN

5.4. OMGAAN MET BELANGENCONFLICTEN

Van een **belangenconflict** spreken we wanneer iemand moet kiezen tussen meerdere, onderling tegenstrijdige belangen.

Een medewerker bevindt zich met name in een belangenconflict wanneer hij of zij een persoonlijk belang heeft dat in tegenspraak is met zijn of haar dienstbelang. Het persoonlijk belang kan dan verhinderen dat deze medewerker kiest voor het belang van de onderneming.

Door belangenconflicten, soms ook wel loyaliteitsconflicten genoemd, kan de onderneming aanzienlijke schade lijden. Een handeling in het kader van uw taken die geleid wordt door uw persoonlijke belang, kan ook al snel leiden tot corruptie.

Van een belangenconflict kan ook sprake zijn wanneer een familielid van een medewerker een voordeel kan behalen door een zakelijk besluit van de medewerker. Dan moet de medewerker kiezen tussen het belang van zijn familielid en het belang van de onderneming, als deze niet met elkaar zijn te verenigen.

Alle medewerkers die zich in een belangenconflict bevinden of daarin terecht dreigen te komen, zijn daarom verplicht om hun leidinggevende daarvan zo snel mogelijk op de hoogte te stellen.

U moet altijd belangenconflicten, of zelfs maar de schijn daarvan, zien te vermijden. Het meest effectieve middel daarbij is transparantie. Als u twijfelt of in een bepaalde situatie sprake is van een belangenconflict, vraag dan uw plaatselijke contactpersoon voor compliance of de afdeling Compliance van de KION Group om advies. Het beleid inzake omgaan met belangenconflicten van de KION Group verschaft nadere details.

CRITERIA VOOR INKOOPBESLISSINGEN

Bij beslissingen betreffende inkoop moeten de belangen van de onderneming voorop staan. Hierbij mogen alleen objectieve criteria zoals kwaliteit, techniek, prijs, productievereisten of logistiek meewegen. Ze worden ook beïnvloed door de focus op duurzaamheidsprincipes.

Bij het gunnen van opdrachten moeten wij de inschrijvers gelijk behandelen. De inkoper moet ervoor zorgen dat alle inschrijvers dezelfde documenten krijgen en dat geen van de inschrijvers informatie over de andere inschrijvers krijgt.

Wanneer u beslist over het gunnen van opdrachten, moet u dit in alle onafhankelijkheid kunnen doen. Wanneer een inschrijver voor u als particulier gratis of tegen gunstige voorwaarden werkzaamheden uitvoert, bestaat het risico dat u zich verplicht voelt deze partij een tegenprestatie te leveren. Daarom mag u voor persoonlijke zaken of uw persoonlijke inkoop van goederen of diensten geen gebruik maken van zakelijke contacten.

U mag niet betrokken zijn bij besluiten over gunning van opdrachten aan een bedrijf waarin u zelf een functie hebt. U of uw familieleden mogen geen financieel belang in een dergelijk bedrijf hebben. Dit is wel toegestaan als het vrij verhandelbare aandelen betreft, waarbij uw belang in het bedrijf niet meer dan vijf procent van het totale vermogen van het bedrijf uitmaakt. Daarnaast mag u geen familiebanden hebben met personen in de directie of met eigenaren van het bedrijf. Als u een dergelijke relatie hebt met een leverancier, moet u dit melden aan uw leidinggevende.

ACTIVITEITEN BUITEN HET WERK

Als werkgever ziet de KION Group graag dat haar medewerkers actief zijn op maatschappelijk, politiek en sociaal vlak, in verenigingen, partijen of sociale organisaties. U moet dergelijke activiteiten echter wel zodanig organiseren dat deze volledig verenigbaar zijn met uw contractuele verplichtingen ten opzichte van de KION Group.

NEVENACTIVITEITEN

Als u betaalde nevenactiviteiten wilt uitvoeren, moet u vooraf toestemming verkrijgen van uw afdeling Human Resources volgens de toepasselijke bedrijfsvoorschriften. Dit is bedoeld om eventuele belangenconflicten of overtredingen van geldende bepalingen voor arbeidsbescherming voorkomen.

CONCURRENTIE MET DE KION GROUP EN HAAR OPERATING UNITS

Ook als u voor een andere onderneming werkt, kunt u in een belangenconflict terechtkomen. Een medewerker van de KION Group en haar dochterondernemingen mag daarom niet werken voor een andere onderneming die concurreert met de KION Group.

PARTICIPATIE IN ANDERE ONDERNEMINGEN

Een belangenconflict kan ook ontstaan wanneer u participeert in een andere onderneming. Bij de KION Group geldt hiervoor dat een medewerker geen onderneming mag leiden, die concurreert met de KION Group of daarmee een zakelijke relatie heeft. Een medewerker mag ook geen aanzienlijk belang in een dergelijke onderneming hebben, zowel direct als indirect. Een belang wordt beschouwd als “aanzienlijk”, als de medewerker daarmee de mogelijkheid heeft om invloed uit te oefenen op het management van de onderneming. Als grens geldt hiervoor in het algemeen een deelname van meer dan vijf procent van het totale kapitaal van de onderneming. Als u een dergelijk belang hebt of wilt verkrijgen, moet u dit melden aan uw afdeling Human Resources of aan de Compliance- afdeling.

5.5. BETALINGSVERKEER EN BESTRIJDING VAN WITWASSEN

CONTANTE BETALINGEN

Zeker grotere betalingen worden in het moderne zakelijke verkeer nauwelijks nog contant uitgevoerd. Cash geld en andere ongebruikelijke betalingsmethoden kunnen onder meer belastingontduiking, corruptie, bedrog, fraude of witwassen van geld faciliteren. Het giraal overmaken van het verschuldigde bedrag is daarom niet alleen praktischer, maar helpt ook de hierboven genoemde risico's te verminderen.

Geld dat iemand heeft verdiend met illegale activiteiten, kan niet simpelweg op een bankrekening worden gestort. De autoriteiten zouden dit kunnen ontdekken. Dit ‘zwarte’ geld kan dan wel door bijvoorbeeld een cash-betaling in het legale financiële circuit worden gesluisd, een praktijk die we ‘**witwassen**’ noemen. Hierdoor wordt het geld ‘gewit’, en kan dan niet meer worden onderscheiden van rechtmatige betalingen.

Wij moeten ervoor waken dat wij bij het uitvoeren van transacties niet betrokken raken bij illegale zaken, en wij moeten de wetten naleven die op het betalingsverkeer van toepassing zijn. Daarom geldt bij ons het volgende:

- Betalingen worden principieel in de vorm van bankoverschrijvingen uitgevoerd, dus niet met contanten.
- Het kan gebeuren dat een zakelijk partner per se een transactie in contanten wil uitvoeren. Dit is in uitzonderingsgevallen mogelijk voor kleinere bedragen tot maximaal EUR 5.000, tenzij de plaatselijke wetgeving een lagere limiet voorschrijft. Denk bijvoorbeeld aan de aanschaf van reserveonderdelen en dergelijke. Hiervoor is echter altijd voorafgaande toestemming van de plaatselijke bedrijfsleiding vereist. Ook de plaatselijke Compliance Representative of de afdeling Compliance moeten van de betaling op de hoogte worden gesteld.

5.

OMGANG MET ZAKELIJKE PARTNERS EN DERDEN

- Neem ook onmiddellijk contact op met de plaatselijke Compliance Representative en de afdeling Compliance wanneer u ongebruikelijke betalingen opvallen, al dan niet in contanten, of wanneer een klant of leverancier erop staat dat een aanzienlijk bedrag in contanten wordt betaald. Een voorbeeld van ongebruikelijke betalingen is bijvoorbeeld wanneer een zakelijke partner meerdere kleinere bedragen in korte tijd betaalt, met een totaalbedrag van meer dan EUR 5.000.
- Het maximum van EUR 5.000 voor contante betalingen mag niet overschreden worden ivm witwas regels.

NIET-CONTANTE BETALINGEN

Niet alleen bij contante betalingen moet wij ervoor waken dat wij niet bij illegale activiteiten betrokken raken. Ook voor giraal betalingsverkeer gelden enkele regels die u in acht moet nemen.

- Verschuldigde bedragen maken wij uitsluitend over naar de bankrekening van de zakelijke partner die in het betreffende contract wordt genoemd, waarbij deze rekening moet worden aangehouden in het land waarin deze partner is gevestigd. Als een zakelijke partner u verzoekt om een betaling naar de bankrekening van een derde persoon of naar een ander land over te maken, mag dit uitsluitend met voorafgaande toestemming van de afdeling Compliance.
- Het gebeurt ook wel eens dat derden vreemde facturen betalen, dat wil zeggen facturen die oorspronkelijk op naam van een andere contractpartner zijn opgesteld. Alhoewel dergelijke betalingen wel mogen worden geaccepteerd, moet u deze zorgvuldig onderzoeken. Als u ongebruikelijke of opmerkelijke betalingen ziet, zoals bijvoorbeeld een inkomende internationale betaling vanuit een zogeheten belastingparadijs, moet u dit melden aan de bedrijfsleiding van uw plaatselijke bedrijfsonderdeel en aan de afdeling Compliance.

Een opkomende vorm van witwassen is het smokkelen van goederen met een illegale herkomst. De KION Group stelt processen op en introduceert een richtsnoer, zodat ook dit soort witwaspraktijken kunnen worden voorkomen.

Wij werken uitsluitend samen met zakelijke partners die wij vertrouwen, en wij sluiten contracten of overeenkomsten altijd schriftelijk af. Dat geldt ook voor variabele elementen in contracten zoals productspecificaties, prijzen of nevenrestricties. Naast de benodigde rechtszekerheid biedt dit ons ook de mogelijkheid om alle overeengekomen bepalingen voor iedereen inzichtelijk te maken. Vóór ondertekening controleren wij alle contracten op rechtsgeldigheid en eventuele risico's die de bepalingen kunnen opleveren.

5.7. VERWACHTINGEN AAN ZAKELIJKE PARTNERS

Voor onze zakelijke partners dient Compliance net zo vanzelfsprekend te zijn als voor de KION Group. Voor leveranciers en externe verkooppartners als dealers, consultants en tussenpersonen hebben wij dienovereenkomstige principes geformuleerd, waarnaar wij in contracten en overeenkomsten met hen verwijzen. Zo kunnen wij garanderen dat wij gezamenlijk de wettelijke bepalingen en de complianceprincipes naleven.

De KION Group eist niet van haar partners dat deze ook de KION Group Code of Compliance aannemen. Omgekeerd accepteren wij ook niet dat een partner als voorwaarde voor samenwerking eist dat wij een gedragscode voor zakelijke partners ondertekenen. In plaats daarvan streven wij ernaar dat de KION Group Code of Compliance in het kader van de contractuele onderhandelingen wordt erkend.

5.6. CONTRACTUELE BASIS

DE PRINCIPES VAN COMPLIANCE

Wij verwachten van onze zakelijke partners dat deze:

- alle geldende en van toepassing zijnde wetten naleven;
- alle vormen van corruptie afwijzen;
- de mensenrechten eerbiedigen;
- wetten tegen kinderarbeid naleven;
- moderne slavernij afwijzen (hieronder valt slavernij, lijfeigenschap, dwangarbeid en mensensmokkel, met andere woorden elke vorm van werk waarbij de persoonlijke vrijheid van de werker onderdrukt wordt teneinde een persoonlijk of materieel voordeel te behalen);
- verantwoordelijk omgaan met de gezondheid en veiligheid van hun medewerkers;
- de relevante nationale wetten en internationale normen voor milieubescherming naleven;
- zich laten leiden door de principes van duurzaamheid; en
- hun werknemers gepaste opleiding bieden.

Van directe leveranciers van de KION Group verwachten wij dat zij zelf deze principes naleven. Ook moeten zij er zorgvuldig op letten dat deze principes in hun eigen toeleveringsketen worden nageleefd.

DEALERS, ADVISEURS EN TUSSENPERSONEN

Bij de verkoop van haar producten werkt de KION Group ook samen met dealers. Wij maken afspraken met onze verkooppartners en borgen dat wij gezamenlijk de wettelijke voorschriften naleven.

Voor verkoopactiviteiten in het buitenland maken wij ook gebruik van de diensten van consultants en tussenpersonen. Zij zoeken voor ons afzetmogelijkheden, ondersteunen ons bij onderhandelingen en helpen ons bij de samenwerking met overheden. Voor hun activiteiten ontvangen zij een provisie of vergoeding.

Wij stellen vertrouwen in onze partners, met wie wij samenwerken en die ons waardevolle diensten bewijzen. Wij moeten echter wel de mogelijkheid uitsluiten dat consultants via hun honoraria illegale betalingen kunnen verdoezelen. Deze maatregelen zijn geen teken van wantrouwen, maar een vast onderdeel van ons risicomanagement.

Voor activiteiten van dealers, consultants en tussenpersonen gelden de volgende regels:

- Voordat een partij activiteiten voor ons gaat uitvoeren, sluiten wij een schriftelijke overeenkomst met hen af.
- Voor ondertekening van een contract wordt:
 - onderzocht en schriftelijk vastgelegd wat de noodzaak is voor het inschakelen van een consultant of tussenpersoon;
 - een consultant of tussenpersoon geselecteerd volgens de voorgeschreven interne procedure;
 - de identiteit van de consultant of tussenpersoon gecontroleerd (geen stroman of brievenbusmaatschappij);
 - een evaluatie gemaakt of de vergoeding die voor de dienst betaald moet worden in overeenstemming is met de gebruikelijke markttarieven en gepast is voor de desbetreffende dienst.
- Voordat een honorarium wordt uitbetaald, wordt gecontroleerd of de overeengekomen prestatie is geleverd.
- Het honorarium mag uitsluitend worden overgemaakt naar een rekening op naam van de consultant of tussenpersoon, die wordt aangehouden in het land van vestiging van deze partij.
- De partner moet schriftelijk verklaren dat hij instemt met onze complianceprincipes en, als onderdeel van het contract, dat hij alle wetten en voorschriften strikt naleeft. Met name moet hij verklaren dat hij de betaalde honoraria niet gebruikt om anderen om te kopen.

6.

FINANCIËN, KAPITAALMARKT EN OPENBAARMAKING

6.1. REALISATIE VAN DE FINANCIËLE DOELEN VAN DE ONDERNEMING

Het is in het belang van onze aandeelhouders, onze zakelijke partners en onze medewerkers dat wij onze economische doelen realiseren – en daarmee ook in het belang van de KION Group. Wanneer wij onze doelen realiseren, kunnen wij onze medewerkers zekere en aantrekkelijke arbeidsplaatsen bieden en onze aandeelhouders een goed dividend op hun investering geven.

In onze bedrijfsplannen stellen wij ambitieuze maar realiseerbare doelen. Als medewerker moedigen wij u aan om ons te helpen onze financiële doelen te realiseren.

Het komt soms voor dat wij op bepaalde gebieden onze doelen zoals budget- of omzetprognoses niet kunnen verwezenlijken. Het management dient daarom deze doelen regelmatig opnieuw te beoordelen. Daarnaast moet het management ook een bedrijfscultuur stimuleren waarin alle medewerkers zich veilig voelen om problemen frank en vrij te bespreken. Het is belangrijk dat wij tijdig op mogelijke afwijkingen worden gewezen, zodat er nog voldoende tijd is om problemen te onderzoeken en er oplossingen voor te vinden.

6.2. FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Voor het ondertekenen van contracten, het goedkeuren van betalingen en alle andere relevante zakelijke transacties geldt het zogeheten vier-ogen-principe.

Het vier-ogen-principe is een van de vormen van **interne controle**. Het moet voorkomen dat een medewerker die als eerste ondertekent of goedkeurt, zonder verder toezicht belangrijke beslissingen neemt of belangrijke handelingen uitvoert. Het houdt in dat een **onafhankelijke persoon** eveneens ondertekent of een goedkeuring afgeeft, nadat hij of zij de afhandeling of het document zorgvuldig heeft beoordeeld. De persoon die een document medeondertekent, is daardoor ook medeverantwoordelijk voor de consequenties daarvan.

De ondernemingen van de KION Group moeten voldoen aan wettelijke en contractuele verplichtingen ten aanzien van boekhouding en verslaglegging. Dit betekent dat alle transacties moeten worden vastgelegd, gedocumenteerd en gemeld aan de voor financiële rapportage verantwoordelijke afdelingen. Dit moet bovendien relevant en tijdig zijn, en volgens de daarvoor bedoelde procedure en met gebruik van de voorgeschreven computerprogramma's gebeuren.

Het is niet toegestaan om verliezen of budgetoverschrijdingen te verdoezelen. Elke vorm van manipulatie van boekhoudkundige getallen is ten strengste verboden en kan onder meer ook strafrechtelijke gevolgen hebben. Voorbeelden van manipulatieve handelingen zijn bijvoorbeeld het boeken van fictieve omzetcijfers, het naar voren halen van omzet, het versluieren van kosten of het overwaarderen van voorraden.

Vele zakelijke processen in onze onderneming, zoals inkoop, facturering of voorraadbeheer, zijn geautomatiseerd om de vereiste gegevensverwerking veilig te stellen. Om de juiste resultaten te kunnen garanderen, moeten deze processen correct worden gevolgd.

Wij vragen alle medewerkers van de KION Group om hun collega's van de afdelingen voor boekhouding, controlling en interne audit in hun werk te ondersteunen.

Met name ten aanzien van de reiskostenrichtlijn is de documentatieverplichting zeer relevant voor medewerkers. Het is hier voor u persoonlijk van groot belang om zeer zorgvuldig te werk te gaan, omdat het hier uitgaven betreft die u uit eigen portemonnee doet. Kosten die niet door de richtlijn worden gedekt, worden in principe niet vergoed.

Daarnaast willen wij u er ook op wijzen dat het vervalsen van reiskostendeclaraties kan leiden tot arbeidsrechtelijke sancties.

6.3. BEWAARPLICHT VOOR DOCUMENTEN

De KION Group bewaart vele documenten nog een bepaalde tijd na hun actieve gebruik. Dit is enerzijds om te voldoen aan wettelijke verplichtingen en bestaande officiële regels, zoals bijvoorbeeld bepalingen voor vergunningen. Anderzijds kan het voor de onderneming zinvol zijn om documenten te bewaren als bewijsmateriaal.

Dit houdt onder meer het volgende in:

- Wij bewaren alle documenten minstens zo lang als officieel voorgeschreven door bijvoorbeeld overheidsvoorschriften en bestaande vergunningen.
- Soms kan het een goed idee zijn, of zelfs wettelijk verplicht, om documenten langer te bewaren dan de gebruikelijke bewaartermijn, bijvoorbeeld wanneer er een juridisch geschil gaande is. In zulke gevallen mogen de hierbij betrokken documenten onder geen beding vernietigd worden. Als deze situatie zich voordoet, zal de juridische afdeling de hierbij betrokken afdelingen op de hoogte stellen.
- Wij bewaren documenten op een zodanige wijze dat wij ze snel en volledig kunnen vinden wanneer ze nodig zijn. Dit is essentieel voor de bescherming van de onderneming.

- Wij bewaren documenten op een zodanig wijze dat intellectueel eigendom, vertrouwelijkheid en persoonlijke gegevens worden beschermd. Deze voorwaarden gelden ook voor het vernietigen van documenten.

- Wij bewaren documenten op een zodanige wijze dat ze niet kunnen kwijtraken, worden beschadigd of vernietigd of worden gestolen.

Deze regels zijn van toepassing op alle afdelingen en functies binnen de KION Group.

Meer gedetailleerde informatie over de bewaarplicht vindt u in plaatselijk geldende wetten en de interne bewaarvoorschriften van de onderneming.

Onthoud dat er juridisch gezien geen verschil bestaat tussen e-mail en papieren documenten. U moet daarom bij beiden dezelfde zorgvuldigheid aanhouden ten aanzien van vorm en inhoud. Bij elektronische communicatie gelden dezelfde strenge regels voor bewaring als voor communicatie op papier.

6.4. CORPORATE COMMUNICATIONS

IMAGO EN CORPORATE IDENTITY

De wijze waarop de KION Group en haar Operating Units in de publiciteit komen, is essentieel voor ons succes als onderneming. Wij moeten daarom zeer zorgvuldig omgaan met onze dagelijkse communicatie met de buitenwereld, ongeacht of deze op papier, mondeling of elektronisch plaatsvindt, en in alle media die wij voor onze communicatie gebruiken, zoals marketingmateriaal, presentaties of toespraken. Meer gedetailleerde informatie hierover vindt u in de richtlijn voor communicatie ("Communications Guidelines").

Alle vormen van communicatie moeten zowel in vorm (corporate identity) als inhoud (One Voice Policy) op elkaar zijn afgestemd.

6.

FINANCIËN, KAPITAALMARKT EN OPENBAARMAKING

OMGANG MET MEDIA

Door de brede toegang tot het publiek die de media bieden, hebben zij een grote betekenis voor ons imago. Binnen de KION Group en haar Operating Units zijn de voorlichtingsdiensten verantwoordelijk voor de omgang met de media en informatieverzoeken van de media. Zonder uitdrukkelijke toestemming van deze diensten mag u geen verklaring geven aan de media of informatie over de KION Group en haar Operating Units en nationale ondernemingen verstrekken. Leid informatieverzoeken van de media daarom zo snel mogelijk door naar de voorlichtingsdiensten, en informeer deze diensten ook tijdig over alle feiten die van belang zijn voor het imago van de onderneming.

SOCIAL MEDIA

Onder het begrip “social media” (ook “sociale netwerken” genoemd) vallen platformen en netwerken waarin gebruikers content delen zoals foto's en video's, maar ook ervaringen en meningen. Bekende social media zijn bijvoorbeeld Facebook, Xing, Twitter, Wikipedia en YouTube, maar ook blogs, forums, nieuwsgroepen, chats, gastenboeken en lezersbrieven worden daartoe gerekend.

Wie gebruik maakt van de social media moet de algemene regels voor het gebruik ervan kennen en naleven. Daarnaast heeft de KION Group ook regels opgesteld voor het gebruik van social media, die bindend zijn en moeten worden nageleefd. Gedetailleerde uitleg hierover vindt u in de richtlijn voor de omgang met sociale netwerken (“Social Media Guideline”).

De belangrijkste regels voor social media zijn:

- Bescherm de rechten van andere personen, met name het auteursrecht.
- Bescherm ons intellectuele eigendom en bescherm de vertrouwelijkheid van informatie.
- Als u niet zeker weet of u bepaalde informatie naar buiten mag brengen, vraag dan uw leidinggevende of de contactpersoon van uw communicatieafdeling om advies.
- Overleg met uw leidinggevende in hoeverre u beroepsmatig in de social media actief kunt zijn.
- Maak in uw uitlatingen in de social media altijd duidelijk of u spreekt als particulier of als medewerker van de KION Group.

PUBLICATIES

Stem publicaties altijd af met de verantwoordelijke diensten binnen de onderneming. Dit geldt zowel voor marketingmateriaal, mailing en klantenmagazines als voor toespraken en teksten voor websites.

6.5. COMPLIANCE OP DE KAPITAALMARKT

KION GROUP AG is genoteerd op de aandelenbeurs van Frankfurt. Op de onderneming is daarom een reeks van verplichtingen en verboden van toepassing, die voortkomen uit de geldende wetgeving voor financiële markten. Compliance is niet alleen vanuit juridisch oogpunt noodzakelijk. Overtredingen kunnen leiden tot aanzienlijke imagoschade en verminderd vertrouwen van beleggers in de aandelen KION GROUP AG.

Details ten aanzien van de plichten en de manier waarop KION GROUP AG deze nakomt, vindt u in de procedurebeschrijving en de richtlijnen voor kapitaalmarkt compliance (“Capital Market Compliance Guidelines”).

INFORMATIE OVER DE FINANCIËLE STATUS

Informatie over de financiële status van KION GROUP AG en haar dochterondernemingen ligt zeer gevoelig. Voor dit soort informatie gelden vanuit de wetgeving voor financiële markten mogelijk speciale rapportageverplichtingen. Verder bestaat het risico dat gebrek aan coördinatie bij uitspraken van verschillende afdelingen binnen het concern leidt tot misverstanden bij buitenstaanders.

Uitspraken over de status van het vermogen, de financiële status en de resultaten van het concern mogen daarom uitsluitend worden gedaan door de volgende personen:

- de Raad van Bestuur van KION GROUP AG;
- de afdeling Investor Relations van KION GROUP AG;
- de afdeling Communications van KION GROUP AG;
- speciaal hiervoor gemachtigde personen.

NADER BEKEKEN

INTERVIEW MET KAROLINE JUNG-SENSSFELDER



KAROLINE JUNG-SENSSFELDER geeft sinds 2014 leiding aan de Investor Relations en de activiteiten op gebied van M&A van de KION Group.

KGCC: Mevr. Jung-Senssfelder, de KION Group ging in 2013 naar de beurs. Sindsdien zijn er ongetwijfeld dingen veranderd?

Jung-Senssfelder: In de tussentijd zijn we veelzijdiger geworden, niet in de laatste plaats door de overname van Dematic, dat gespecialiseerd is in automatisering en supply chain-optimalisering. Ons handelsvolume is aanzienlijk toegenomen na de beursintroductie, net als de koers van onze aandelen. De KION Group is nu genoteerd in de MDAX (Duitse aandelenindex) en andere belangrijke indexen. Veel beursmakelaars publiceren regelmatig onderzoeken over onze onderneming, dus er wordt nu nog meer

naar ons gekeken dan ten tijde van onze eerste beursgang.

KGCC: En zijn er ook wijzigingen aangebracht in het bestaande juridische kader sinds de eerste beursgang?

Jung-Senssfelder: Ja, er is een nieuwe Europese regelgeving tegen marktmisbruik, de bepalingen daarin zijn sinds 2016 van toepassing in alle EU-landen. Als gevolg daarvan hebben we nu consistente regelgeving in Europa tegen gebruik van voorwetenschap en marktmanipulatie. Boetes kunnen oplopen tot 15 procent van de geconsolideerde omzet van een bedrijf. Als gevolg daarvan riskeert iemand die dubbel spel speelt het bestaan van het hele bedrijf. Personen kunnen een gevangenisstraf tot tien jaar verwachten.

KGCC: Dus de KION Group staat onder scherper toezicht en er gelden strengere

regels voor beursgenoteerde bedrijven. Dat moet een uitdaging zijn vanuit management perspectief?

Jung-Senssfelder: We hebben het vertrouwen nodig van al onze belanghebbenden, dus onze klanten, zakenpartners, investeerders, het publiek en de autoriteiten. Net als hiervoor zullen we zorgen dat we alle informatie volledig en tijdig beschikbaar hebben. Bij Kion is er bijvoorbeeld een nauwe en doorlopende uitwisseling tussen de leden van de Raad van Bestuur, het Investor Relations Team, de investeerders en de analisten. En natuurlijk hebben we ook goede, transparante public relations nodig. Dat betekent dat de uitdaging veel verder reikt dan alleen het management. Het vertrouwen dat ik al eerder noemde, kan alleen vastgehouden worden als elk individueel persoon zich houdt aan alle wetten, voorschriften en interne richtlij-

nen. Dus kapitaalmarktcompliance raakt elke KION-werknemer.

KGCC: Welke maatregelen hebt u bij KION getroffen met betrekking tot kapitaalmarktcompliance?

Jung-Senssfelder: In de aanloop naar onze eerste beursgang hebben we in de allereerste plaats het KION Capital Markets Clearing Team (KCMC Team) opgezet, dat verantwoordelijk is voor alle zaken betreffende kapitaalmarktwetgeving bij KION.

KGCC: Wat betekent dat precies?

Jung-Senssfelder: Het KCMC Team beoordeelt bijvoorbeeld of informatie van belang is voor onze aandelprijs, en of zulke informatie bekend gemaakt moet worden in een persbericht. Het geeft aankondigingen uit van transacties van leidinggevend en in het algemeen

houdt het in de gaten of voorschriften voor voorwetenschap worden nageleefd en stelt het zeker dat de KION Group niet deelneemt aan marktmanipulatie.

KGCC: Dat klinkt als een combinatie van public relations en interne waakzaamheid.

Jung-Senssfelder: Dat zou je zo kunnen zeggen. Maar er is een ander element dat net zo belangrijk is: het informeren van onze werknemers. Alle werknemers moeten weten hoe ze om moeten gaan met vertrouwelijke informatie en KION-waardepapieren. En hoe komen ze aan die kennis? Door de juiste informatie en training. Daarom zorgt het KCMC Team voor training en een constante stroom actuele informatie met betrekking tot de kapitaalmarktcompliance op onze intranetsite.

KGCC: Dus hoe moeten werknemers omgaan met insider informatie? En hoe moeten ze die zelfs maar herkennen?

Jung-Senssfelder: Onze werknemers nemen doorlopend kennis van interne informatie over de KION Group, maar niet alle interne informatie is voorwetenschap. Voorwetenschap is informatie die niet openbaar bekend is, die invloed kan hebben op onze aandelprijs en die dus belangrijk is voor kapitaalmarktparticipanten als ze KION-waardepapieren kopen of verkopen. We hebben duidelijke interne regels en richtlijnen hoe men om moet gaan met zulke informatie. In geval van twijfel moet altijd het KCMC Team op de hoogte gebracht worden.

Als u vragen hebt, kunt altijd contact opnemen met het Capital Markets Clearing Team van KION via kcmc-team@kiongroup.com.

De bepalingen betreffende kapitaalmarktcompliance gelden niet alleen voor informatie over de financiële ontwikkelingen, maar ook voor andere vragen over de corporate communications. Details ten aanzien van dit onderwerp vindt u in de communicatierichtlijn ("Communication Guidelines").

ALGEMENE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN

Voor ondernemingen die effecten uitgeven, gelden specifieke verplichtingen betreffende publicaties en rapportages. Deze hebben enerzijds betrekking op de uitgegeven effecten, zoals bijvoorbeeld bestaande stemrechten of dividendbetalingen, en anderzijds op de financiële toestand van de onderneming. Hierdoor moeten beleggers zich op elk moment een geïnformeerd oordeel over de situatie van de onderneming kunnen vormen. De KION Group rapporteert volgens de bepalingen van de International Financial Reporting Standards (IFRS). Als Duitse onderneming rapporteert KION GROUP AG daarnaast ook volgens de voorschriften van het Duitse Handelsgesetzbuch (HGB, wetboek van koophandel). De internationale dochterondernemingen van de KION Group moeten rapporteren volgens het plaatselijk recht.

KOERSGEVOELIGE INFORMATIE

Met **koersgevoelige informatie** (in de volksmond ook wel "voorkennis" genoemd) wordt nog niet openbaar gemaakte specifieke informatie bedoeld over een onderneming, die bij publicatie de beurs- of marktprijs van door de onderneming uitgegeven effecten of daarvan afgeleide financiële instrumenten sterk zou kunnen beïnvloeden. Het criterium hierbij is of een verstandige belegger de betreffende informatie zou meewegen bij een besluit tot aan- of verkoop van effecten.

Voor koersgevoelige informatie gelden de volgende vier principes:

- Koersgevoelige informatie dient zeer vertrouwelijk te worden behandeld en mag niet zonder toestemming worden doorgegeven of openbaar worden gemaakt. Zelfs binnen de onderneming mag deze informatie alleen worden gedeeld met personen die het nodig hebben voor hun werkzaamheden ("need-to-know"-principe).
- Wie beschikt over koersgevoelige informatie van een onderneming wordt beschouwd als "insider" en mag deze informatie niet gebruiken voor de aankoop of verkoop van effecten van de betreffende onderneming.
- Wie over koersgevoelige informatie beschikt, mag deze informatie ook niet gebruiken voor tips aan derden of om derden voor hem in effecten te laten handelen.
- Koersgevoelige informatie moet door de onderneming principieel zo snel mogelijk in een persbericht (Duits: Ad-hoc-Meldung) openbaar worden gemaakt. Alleen onder specifieke voorwaarden mag de publicatie van een dergelijk persbericht uitgesteld worden.

Deze regels gelden voor aandelen en obligaties uitgegeven door de KION GROUP AG en voor daarvan afgeleide financiële instrumenten (met name aandelen KION) maar natuurlijk ook voor effecten van andere ondernemingen met een beursnotering.

KION GROUP AG is verplicht om een zogeheten insiderlijst bij te houden, waarop wordt bijgehouden welke personen werkzaam zijn voor de onderneming en uit hoofde van hun functie toegang hebben tot koersgevoelige informatie. Deze personen worden geïnformeerd over de regels en plichten rondom dit soort informatie en krijgen training in correcte omgang ermee. De reguliere compliancetrainingen voor alle medewerkers behandelen ook het onderwerp koersgevoelige informatie.

OPENBAARMAKING VAN KOERSGEVOELIGE INFORMATIE (“AD-HOC-MELDUNGEN”)

De KION Group AG is volgens de Duitse wetgeving verplicht koersgevoelige informatie zo snel mogelijk openbaar te maken in een zogeheten “Ad-hoc-Meldung”. De term “ad hoc” komt uit het Latijn en betekent “op deze plek, voor dit moment”. Een Ad-hoc-Meldung is een persbericht dat specifiek voor het openbaar maken van koersgevoelige informatie wordt opgesteld en gepubliceerd. Wanneer u als medewerker informatie in uw bezit krijgt die als koersgevoelig kan worden beschouwd, moet u dit zo snel mogelijk melden aan het Capital Market Clearing Team (KCMC Team) van KION GROUP AG. Dit team bepaalt dan hoe hiermee moet worden omgegaan.

MANAGERS’ TRANSACTIONS

De Duitse wetgeving kent ook regelingen voor de zogeheten “managers’ transactions”. Deze regels zijn van toepassing op personen en niet op bedrijven als geheel.

Onder de “managers” uit de term “managers’ dealings” vallen leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht, maar ook alle leden van het overig management die uit hoofde van hun taken binnen de onderneming regelmatig toegang hebben tot koersgevoelige informatie en die gemachtigd zijn om belangrijke zakelijke besluiten te nemen.

Personen die tot deze groep behoren en handelen in effecten, moeten iedere transactie met KION-aandelen of met financiële instrumenten waarbij KION-aandelen betrokken zijn, melden aan KION GROUP AG en aan de BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, de Duitse Autoriteit Financiële Markten) wanneer dit een bedrag van EUR 5.000 of meer per kalenderjaar betreft. Deze meldingsplicht geldt ook voor natuurlijke personen en rechtspersonen uit de directe omgeving van managers.

6.6. TAX COMPLIANCE

In alle landen waar de KION Group werkzaam is, leeft zij de belastingwetten en voorschriften na.

Externe belastingadviseurs worden ingeschakeld wanneer gespecialiseerd advies en ondersteuning nodig zijn. We verlaten ons ook op externe belastingadviseurs wanneer een Operating Unit van de KION Group niet over de benodigde hulpbronnen beschikt om te allen tijde aan alle belastingvereisten te voldoen. Het senior management van de Operating Unit blijft echter verantwoordelijk voor alle belastingzaken. De belastingafdeling van de KION Group moet geraadpleegd worden bij alle strategisch belangrijke beslissingen met betrekking tot belastingen en andere belangrijke belastingkwesties.

Wanneer Operating Units in de KION Group onderling zaken doen, passen zij het zakelijkheidsbeginsel toe. Dit betekent dat zij handelen alsof zij niet tot hetzelfde bedrijf behoren. Ze houden zich aan de regels inzake verrekenprijzen die in hun plaatselijke rechtsgebied van toepassing zijn.

Wij distantiëren ons van gearrangeerde of ongebruikelijke structuren die:

- opgezet zijn om belasting te ontduiken of te ontwijken;
- geen economisch belang hebben; en
- de geest van lokale of internationale belastingwetgeving niet naleven.

In de hele KION Group wordt belasting betaald in het land waar de onderneming haar inkomsten behaald heeft.

7.

KION GROUP INTERN

7.1. HUMAN RESOURCES

REËLE VOORWAARDEN

Wij betalen onze medewerkers een passende vergoeding en bieden hen goede mogelijkheden tot ontwikkeling binnen de onderneming. In ruil daarvoor verwachten wij van hen een hoge prestatiebereidheid.

Als internationaal opererende onderneming begroeten wij in ons personeelsbestand graag mannen en vrouwen van iedere nationaliteit, huidskleur, cultuur en religie. Besluiten over in dienst nemen, vergoedingen en promotie mogen uitsluitend worden genomen op basis van kwalificaties en prestaties.

Wij vinden het belangrijk om te weten hoe onze medewerkers zich binnen de onderneming voelen. Daarom willen wij regelmatig met hen hun carrièretraject en de mogelijkheden tot ontplooiing en opleiding binnen de onderneming bespreken.

Wij streven ernaar om alle medewerkers zoveel mogelijk persoonlijke verantwoordelijkheid en ontplooiingsruimte te bieden. Leidinggevenden moeten hun medewerkers bij hun werk ondersteunen en betrekken bij besluiten. Alle medewerkers moeten van hun leidinggevenden een eerlijke behandeling en erkenning kunnen verwachten.

WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING

In onze relatie met vakbonden en organen voor werknemersvertegenwoordiging streven wij naar een goede samenwerking. Een constructieve samenwerking vergroot ons concurrentievermogen.

7.2. GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

In alle afdelingen en activiteiten van onze onderneming dragen wij verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers. Veiligheid op de werkplek houdt meer in dan het naleven van de voorschriften voor bedrijfsveiligheid. Alle betrokkenen moeten meedenken en zich bewust zijn van de risico's van hun werkzaamheden. Als u vooruitdenkt en let op de risico's die u en uw collega's lopen, levert u een grote bijdrage aan een veilige werkomgeving. Daarom trainen wij onze medewerkers regelmatig: want het overschatten van uw eigen vaardigheden en het onderschatten van risico's kan leiden tot ernstige ongevallen.

COMPLIANCE MET BESCHERMINGVOORSCHRIFTEN

Voor de bescherming van gezondheid en veiligheid op het werk zijn vele wetten, voorschriften en interne richtlijnen uitgevaardigd. U moet deze altijd naleven. Wij informeren onze medewerkers regelmatig en volledig over bestaande en gewijzigde regels.

Zo moeten alle medewerkers bijvoorbeeld de voor hun werk voorgeschreven beschermingsmiddelen dragen, met name veiligheidsschoeisel, veiligheidsbrillen, handschoenen, helmen en dergelijke. U moet gebruik maken van beschikbaar gestelde werkkleding.

ARBEIDSONGEVALLEN

Bij een arbeidsongeval moet u onmiddellijk de plaats van het ongeval afschermen, hulp halen en waar nodig eerste hulp bieden. Meld alle arbeidsongevallen aan de verantwoordelijke leidinggevende. Dit is essentieel voor het verbeteren van onze processen en het voorkomen van ongelukken in de toekomst, maar ook omdat wij eveneens de plicht hebben om arbeidsongevallen te melden.



EEN WEDLOOP VOOR VEILIGHEID

KION SAFETY CHAMPIONSHIP



BIJ ONZE INSPANNINGEN OP GEBIED VAN HSE besteden wij veel energie aan het leren van de bestaande voorbeeldprocessen, ook wel aangeduid als best practices. HSE is de afkorting van Health, Safety en Environment (ofwel gezondheid, veiligheid en milieu). Ook op dit gebied zoekt de KION Group altijd naar nieuwe mogelijkheden om bewustzijn te bevorderen en gedrag op en rond het werk te verbeteren. Een voorbeeld hiervan is het programma voor veiligheid op de werkplek, het KION Safety Championship. Hierbij wedijveren teams op verschillende locaties intern om hun veiligheidscultuur te ontwikkelen. Het KION Safety Championship, dat in 2014 gestart is, is een succesvol HSE-managementinstrument voor KION geworden. Het heeft niet alleen voldaan

aan de oorspronkelijke verwachtingen maar het ondersteunt doorlopend de ontwikkeling en verbetering van de algehele veiligheidscultuur en draagt bij aan het verbeteren van KPI's.

Het KION Safety Championship is een leidende indicator geworden, die het aantal veiligheids- en milieuverbeteringen meet. Het verschaft een maandelijks inzicht in de verschillende vestigingen door hun veiligheids-/milieuverbeteringen, koers, trainingsmethodes etc. visueel inzichtelijk te maken. Die informatie wordt aan het eind van het jaar gedeeld met alle deelnemende locaties om van elkaar te leren.

- 01 Paul Green, HSE-manager bij KION, bezoekt een locatie.**
- 02 Wegmarkeringen helpen om voertuigen en voetgangers gescheiden te houden en zo ongelukken te voorkomen.**

7.

KION GROUP INTERN

KWETSBARE MEDEWERKERS

Wij leven de wettelijke bepalingen ter bescherming van kinderen, moeders en invalide medewerkers na. Wij nemen onze verantwoordelijkheid voor bijzonder kwetsbare medewerkers serieus.

OMGANG MET VERDOVENDE MIDDELEN

Ten aanzien van verdovende middelen leven wij alle wettelijke voorschriften na. Bij werkzaamheden voor de KION Group wordt met name het gebruik van illegale drugs niet getolereerd.

Daarnaast geldt ook nog dat uit veiligheidsoverwegingen de consumptie van alcohol of andere verdovende middelen verboden is, wanneer u werkzaamheden uitvoert die acute risico's op ernstig of dodelijk letsel met zich meebrengen. Daartoe behoort ook het bedienen van heftrucks en machines.

Het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen tijdens de arbeid, maar ook voordat u begint met het werk, tast uw vermogen tot het nemen van besluiten, uw reactiesnelheid en uw arbeidsprestaties aan, met fouten en arbeidsongevallen als mogelijke gevolgen. Het is in het belang van u, uw collega's en de onderneming om dit te vermijden.

HULP BIJ VERSLAVING

Alcohol en vele andere verdovende middelen kunnen leiden tot verslaving. Voor verslaafde medewerkers bieden wij daarop afgestemde hulp aan.

BESCHERMING VAN NIET-ROKERS

Niet-rokers hebben het recht om niet blootgesteld te worden aan tabaksrook. De plaatselijke voorschriften zijn van toepassing. Rokers mogen alleen roken in de daarvoor aangewezen rookruimtes en moeten ook op plaatsen waar roken is toegestaan rekening houden met hun collega's.

BESCHERMING TEGEN BESMETTELIJKE ZIEKTES

Individueel lopen altijd het risico door een besmettelijke ziekte te worden getroffen. Wanneer veel medewerkers tegelijk ziek worden, loopt ook de onderneming risico. De KION Group heeft voorzorgsmaatregelen getroffen om het gevaar van besmetting zo veel mogelijk te beperken.

7.3. MILIEUBESCHERMING

MILIEUVERKLARING

Een duurzame ontwikkeling van onze onderneming vereist ook dat wij het milieu helpen beschermen. Met onze milieuverklaring willen wij de concurrentiepositie van de KION Group veiligstellen en tegelijk laten zien dat wij ons bewust zijn van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een effectieve milieubescherming vereist de inzet van alle medewerkers.

MAATREGELEN VOOR MILIEUBESCHERMING

Wij ontwikkelen en produceren energiebesparende producten, passen herbruikbare materialen toe en maken gebruik van milieuvriendelijke productietechnologieën. Wij stimuleren de ontwikkeling en het gebruik van duurzame technologieën. Wij verwachten van alle bedrijfsvestigingen en hun medewerkers dat zij in hun werkomgeving streven naar een duurzame omgang met natuurlijke hulpbronnen.

VERGUNNINGEN EN TOESTEMMINGEN

Wij zorgen ervoor dat in onze onderneming alle milieuvoorschriften worden nageleefd die relevant zijn voor de vestiging en exploitatie van onze productie- en service-eenheden. Wij zorgen ervoor dat wij de benodigde vergunningen en toestemmingen tijdig verkrijgen en leven de bijbehorende voorschriften en bepalingen na.

RELATIE MET TOEZICHTHOUDENDE INSTANTIES

Wij hechten eraan dat wij een goede samenwerking hebben met de toezichthouders. In het algemeen wordt een contactpersoon voor de verschillende gebieden benoemd, die het contact met de betreffende toezichthouders afhandelt.

BEPERKING VAN DE MILIEU-IMPACT

Wij houden ons aan de wettelijke bepalingen voor milieudrempelwaarden en streven ernaar onze milieu-impact redelijkerwijs te reduceren, met name waar het geluid, stank, bodemverontreiniging en afvalwater betreft. Een zekere belasting van onze omgeving en het milieu door onze productie- en servicewerkplaatsen valt echter helaas niet te vermijden.

AFVAL

In principe proberen wij geen afval te produceren. Als dit echter onvermijdelijk is, moet het afval op de meest milieuvriendelijke manier worden verwijderd. Zorg er altijd voor dat alle voorschriften voor afvalverwijdering worden nageleefd, met name bij gevaarlijke afvalstoffen als lakken, zuren en olie. Om effectief risico's voor het milieu en mogelijke strafrechtelijke sancties te vermijden, moeten wij alle toepasselijke voorschriften voor de opslag, het transport en de verwijdering van afvalstoffen naleven.

MILIEURAPPORT

In het kader van het algemene risicomanagement is de bedrijfsleiding verantwoordelijk voor een centrale registratie van de milieurisico's. De individuele dochtermaatschappijen stellen daartoe jaarlijkse milieurapporten op, waarin zij de stand van zaken op milieugebied beschrijven.

7.4. GEHEIMHOUDING EN BESCHERMING VAN BEDRIJFSGEHEIMEN

In de loop der jaren hebben wij unieke technische kennis en ervaring opgebouwd. Daartoe behoort ook wat elke individuele medewerker kan en weet over zijn werk. Als andere bedrijven vrijelijk gebruik kon maken van wat wij weten en kunnen, verliezen wij ons concurrentievoordeel. Om dat te voorkomen, is iedere medewerker verplicht om onze unieke kennis te beschermen en vertrouwelijk te behandelen.

GEHEIMHOUDING

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie is informatie die binnen de KION Group voor interne doelen wordt gecommuniceerd en niet bedoeld is om openbaar gemaakt te worden. Hieronder vallen zaken als informatie over arbeidsprocedures, strategieën en projecten, maar ook informatie over bijvoorbeeld collega's, klanten en zakelijke partners. U mag dergelijke informatie niet doorgeven aan iemand buiten de onderneming. En ook binnen de onderneming mag u zakelijke informatie alleen delen met collega's die deze informatie nodig hebben voor hun werkzaamheden. Dit wordt aangeduid als het zogenaamde "need-to-know"-principe, in het Nederlands wel "noodzaak van kennisneming" genoemd. En omgekeerd mag u niet proberen informatie te verkrijgen, die u niet nodig hebt voor uw taken.

BESCHERMING VAN INFORMATIE – ZORGVULDIGHEID

Vertrouwelijke informatie kan zich alleen in uw hoofd bevinden, maar ook op allerlei media zoals papier, uw mobiele telefoon of laptop, een USB-stick of een e-mail. Laat papieren en gegevensdragers met bedrijfsinformatie nooit onbeheerd, berg ze veilig op en meld een eventueel verlies ervan onmiddellijk. Wanneer u in een openbare ruimte zakelijke onderwerpen bespreekt, kunnen andere mensen meeluisteren. Als iemand u telefonisch om inlichtingen vraagt, loopt u het risico dat u informatie aan een onbevoegde geeft, aangezien u diens identiteit niet via de



“TEGENWOORDIG SPEELT DE BEVEILIGINGSFACTOR EEN BELANGRIJKE ROL”

INTERVIEW MET STEFAN RIECK

STEFAN RIECK is sinds 2015 Chief Information Security Officer van de KION Group. In deze rol ontwikkelt hij strategieën en richtlijnen die gericht zijn op het voortdurend verbeteren van de IT-beveiliging. Ook adviseert hij afdelingen en het senior management over dit onderwerp.

KGCC: Meneer Rieck, IT-beveiliging kan niet langer gezien worden als een nieuw probleem voor ondernemingen. We zijn bekend met virussen, Trojaanse paarden, hacking, phishing en spam. Wat zijn volgens u de grootste uitdagingen?

Rieck: Laat ik beginnen met een algemene beschouwing. IT-beveiliging kan altijd opgesplitst worden in technische en menselijke aspecten.

KGCC: Menselijk?

Rieck: Ja. Computers zijn in beginsel neutraal. Maar achter elk IT-beveiligingsprobleem zit een persoon die iets wil bereiken. Sommigen willen schade toebrengen; anderen willen een voordeel voor henzelf of voor anderen veiligstellen, zoals geld of informatie. Ze benutten alle technische mogelijkheden om dat te bereiken. Dat is de ene kant.

KGCC: En de andere kant?

Rieck: Aan de andere kant benutten ze allemaal ook menselijke mogelijkheden. In de praktijk hebben we de meeste technische aspecten van IT-beveiliging wel onder controle. Hoewel zich voortdurend nieuwe kwesties aandienen, bijvoorbeeld nieuwe technologieën zoals cloud computing, kan een bedrijf als KION zich in theorie afdoende beschermen. IT-criminelen richten zich daarom op de mensen die deze systemen gebruiken en bedienen. Op deze manier kunnen ze hun doel veel makkelijker bereiken. Laat ik een eenvoudig voorbeeld geven: u vindt een achtergelaten usb-stick in een vergaderzaal. U gaat ervan uit dat een andere collega deze heeft vergeten, dus u neemt het mee. U doet het in uw computer om te achterhalen wie de eigenaar is. En dat is dat: u bent besmet met malware. Iemand heeft het daar wellicht met opzet neergelegd, wetende dat u het waarschijnlijk niet in zou leveren bij de IT-afdeling, wat u eigenlijk had moeten doen. Dit is een veel voorkomend trucje dat we de laatste tijd veel zien.

KGCC: Dus mensen zijn de zwakke schakel?

Rieck: Laten we eerlijk zijn: de meesten van ons vinden het niet zo leuk om zich strikt aan de regels te houden. Dat vinden we onhandig. Hoewel we ons er best van bewust zijn dat IT risico's met zich meebrengt, zijn we ons niet bewust van de feitelijke gevaren die we lopen als we de computer gebruiken. In figuurlijke zin loeren criminelen en zelfs terroristen constant bij de deur, wachtend op een kans. Ze proberen ook proactief relevante informatie te krijgen door middel van zogenaamde social engineering. Dit gebeurt helemaal niet op technisch maar op sociaal, of liever gezegd, menselijk niveau.

KGCC: Wat zijn op dit moment de gevaarlijkste valstrikken?

Rieck: CEO-fraude scoort erg hoog. Iemand stuurt een e-mail en doet zich voor als senior manager en geeft een werknemer opdracht om een grote som geld over te maken naar een buitenlandse bankrekening. De medewerker moet rechtstreeks met de verantwoordelijke persoon corresponderen, omdat de

zogenaamde transactie te gevoelig is om andere personen bij te betrekken. Andere mogelijke varianten op deze truc zijn gericht op het verkrijgen van vertrouwelijke informatie, zoals ontwerptekeningen of een nog niet bekendgemaakt financieel resultaat.

KGCC: Maar dat werkt toch niet?

Rieck: Helaas hebben ze maar al te vaak succes. Wat griezelig is, is dat de misdadigers eerst zeer gedetailleerde informatie te pakken moeten krijgen. Het is natuurlijk eenvoudig om de naam van de CEO of een andere leidinggevende te pakken te krijgen. Maar dit soort e-mails bevat een aantal details die ervoor zorgen dat het doelwit van de fraude het een geloofwaardig verhaal vindt. Dit is een heel nieuw niveau vergeleken met de gekunsteld opgestelde phishing e-mails, hoewel er ook nog steeds genoeg mensen zijn die daar in trappen.

KGCC: En hoe komen ze aan de details voor deze zogenaamd van de CEO afkomstige e-mails?

Rieck: Van overal en nergens. Van de plek waar ze ontstaan. Dus niet alleen door doelbewuste hacking, maar voornamelijk op online forums en chatrooms, of zelfs door in de sportschool met de persoon zelf te praten. We moeten daarom heel voorzichtig zijn met de persoonlijke informatie die we prijsgeven als we in een openbare ruimte zijn, en dus niet alleen op het openbare internet.

KGCC: Kunt u ons nog een voorbeeld geven?

Rieck: Zogenaamde ransomware overheerst op het moment nogal. Het is een vorm van malware die de computer besmet en je verhindert de computer te gebruiken. Vervolgens eist de dader geld om de computer weer vrij te geven. Veel bedrijven zijn de laatste tijd op deze manier aangevallen, net als publieke organisaties zoals ziekenhuizen. De programma's worden per e-mail verstuurd. Als je eenmaal op een besmette link hebt geklikt of een besmet bestand hebt geopend, is er geen weg terug meer.

KGCC: Dus iedereen moet op elk moment op zijn hoede zijn en zelfs een beetje wantrouwig?

Rieck: Ja. In de regel ligt de cruciale hindernis in onszelf, in onze waakzaamheid en onze zelfbeheersing. Dus gebruik niet je bijnaam of geboortedatum als wachtwoord, wat je vervolgens op een papiertje schrijft dat je onder je toetsenbord plakt. En praat niet met die leuke nieuwe collega over dat recente groot-schalige project op een extern forum, want ze zou weleens een hacker kunnen zijn die probeert uit te vinden hoe ze bij ons bedrijf kan inbreken. Laten we het nog eens hebben over CEO-fraude. De regel voor financiële transacties is dat ze gecontroleerd moeten worden door een tweede werknemer, het principe van dubbele controle. Als we ons houden aan dit simpele principe en in het algemeen aan de regels en vastgestelde processen voor compliance maakt dat het leven van fraudeurs een stuk moeilijker.

telefoon kunt controleren. Bespreek tijdens zakenreizen niet per telefoon of mobiele telefoon gevoelige informatie zoals geplande zakelijke activiteiten, bedrijfsresultaten en strategieën. Maak in openbare ruimtes en hotels geen gebruik van hotspots of WLAN. Met name in dit soort situaties moet u voorzichtig zijn, aangezien de veiligheid van de verbinding lang niet altijd kan worden gegarandeerd. Het maakt niet uit op welke manier informatie in verkeerde handen valt: het kan altijd leiden tot aanzienlijke schade voor onze onderneming.

BESCHERMING VAN INFORMATIE – TECHNISCHE EN ORGANISATORISCHE MAATREGELEN

Als onderneming beschermen wij onze gegevens en informatie door middel van technische en organisatorische voorzieningen. Deze bescherming functioneert alleen dan, wanneer u gebruik maakt van de ter beschikking gestelde technische oplossingen en de toepasselijke interne richtlijnen naleeft. Zo kunnen wij onze gegevens beschermen tegen verlies en toegang door onbevoegden.

BELANGEN VAN DE ONDERNEMING

Onze bedrijfsgegevens zijn ons kapitaal en onze kracht. Een zorgvuldige omgang met deze gegevens is essentieel voor ons zakelijk succes en onze werkgelegenheid. Maak alleen gebruik van deze gegevens voor uw werkzaamheden en handel altijd in het belang van de onderneming.

7.5. BEVEILIGING VAN IT-SYSTEMEN

HET BELANG VAN IT EN CORRECT GEBRUIK

Voor een goed verloop van de processen in onze bedrijfsvoering en productie moeten onze IT-systemen altijd probleemloos functioneren. Alle medewerkers zijn daarom verplicht bij het gebruik van deze systemen de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht te nemen en de toepasselijke interne richtlijnen na te leven.

BESCHERMING TEGEN TOEGANG VAN BUITENAF

Om te voorkomen dat onbevoegden toegang krijgen tot onze IT-systemen en gegevens verloren gaan of worden vernietigd, maken wij gebruik van systemen met wachtwoorden en toegangsrechten. Om deze effectief te laten zijn, moet u uw eigen wachtwoorden net zo vertrouwelijk behandelen en veilig bewaren als de pincode van uw eigen bankpas of creditcard.

BESCHERMING TEGEN ONBEVOEGDE TOEGANG VAN BINNENAF

In onze IT-systemen zijn veel vertrouwelijke gegevens opgeslagen, die gerelateerd zijn aan onze technische kennis, bedrijfsgegevens en persoonlijke gegevens van onze medewerkers. Deze gegevens moeten ook binnen de onderneming zelf worden beschermd. U mag daarom alleen toegang hebben tot de systemen en gegevens waarvoor u expliciet bent gemachtigd.

NIEUWE SOFTWARE

Het gebruik van nieuwe software in een bestaande IT-omgeving brengt voor ieder systeem risico's met zich mee. Compatibiliteit van de nieuwe software met het systeem, nu en na toekomstige updates, moet gegarandeerd zijn. Voordat u nieuwe software aanschaft en installeert, bent u verplicht om toestemming aan te vragen bij de verantwoordelijke dienst binnen de onderneming. Dit principe geldt ook voor de toepassing van nieuwe hardware. Nadere uitleg over dit onderwerp vindt u in de KION Group IT Security Policy.

EXTERNE TOEGANG

Wanneer iemand van buitenaf toegang krijgt tot onze IT-infrastructuur buiten de daarvoor bedoelde toegangsmogelijkheden en interfaces om, kan dat tot problemen leiden. Hierdoor kunnen firewalls, virusscanners en andere systemen die de infrastructuur beschermen hun werk niet goed doen. Vraag na welke vorm van toegang voor u is bedoeld, zoals bijvoorbeeld LAN, WLAN of Blackberry, of laat de juiste toegangsvorm instellen.

PRIVÉGEBRUIK

U mag e-mail en internet uitsluitend voor aan uw werk gerelateerde taken gebruiken. Alleen in hoogst uitzonderlijke gevallen is privégebruik toegestaan. Nadere uitleg over dit onderwerp vindt u in de IT-richtlijnen en in de toepasselijke voorschriften voor uw land of vestiging en de collectieve overeenkomsten. U moet de verbodsbepalingen naleven die voor uw vestiging of regio zijn gedefinieerd.

7.6. BESCHERMING VAN GEGEVENS

Gegevensbescherming is voor ons van groot belang. Als betrouwbaar bedrijf nemen wij maatregelen om de gegevens van onze klanten, werknemers en andere betrokken partijen veilig te stellen. We gaan op een transparante en verantwoorde manier met persoonsgegevens om, zodat iedereen kan beslissen hoe hun gegevens gebruikt worden. Wereldwijde netwerken, de toenemende digitalisering van gegevens en de gevaren die inherent zijn aan elektronische gegevens maken effectieve gegevensbescherming tot een veeleisende taak. Als wereldwijd opererende onderneming gaat de KION Group deze uitdaging succesvol aan.

Voorschriften inzake gegevensbescherming verschillen per land, soms zelfs aanzienlijk. Daarom hebben wij voor al onze ondernemingen één enkele standaard bepaald die de rechten op privacy van onze werknemers, zakenpartners en klanten veiligstelt. Deze standaard is gebaseerd op de hoge eisen van de Europese wetgeving inzake gegevensbescherming. We houden ons ook aan de voorschriften van internationale overeenkomsten voor zover deze op ons van toepassing zijn.

BESCHERMING VAN GEGEVENS – BELANGEN VAN DERDEN

Behalve personeelsgegevens bewaren we ook gegevens over onze zakenpartners en klanten waarop voorschriften inzake gegevensbescherming van toepassing zijn. Hun vertrouwen in ons staat of valt met de zorgvuldigheid waarmee we met deze gegevens omgaan. Vooral klanten, maar ook overheidsinstellingen, zijn in toenemende mate geïnteresseerd in onze voorschriften voor gegevensbescherming en gegevensbeveiliging en in de manier waarop we deze toepassen.

Voorschriften voor gegevensbescherming zijn zeer complex en worden regelmatig bijgewerkt om gelijke tred te houden met de technologische vooruitgang. Wij ondersteunen u bij het voldoen aan de toepasselijke regels voor het gebruik van persoonsgegevens.

Als u vragen hebt of hulp nodig hebt, kunt u contact opnemen met uw functionaris voor gegevensbeschermings of de gegevensbeschermingscoördinatoren.

BASISPRINCIPES

Hieronder noemen wij enkele basisprincipes die gelden voor de bescherming van gegevens:

GEEN GEGEVENSVERWERKING ZONDER WETTIGE GRONDSLAG

Persoonsgegevens mogen alleen verzameld, verwerkt en bewaard worden als de wet dit toestaat. Dit is bijvoorbeeld het geval als hiertoe vrijwillig toestemming is gegeven en deze toestemming op elk moment ingetrokken kan worden, als gegevens verwerkt worden voor het nakomen van een overeenkomst met de betrokken persoon, of als dit door de wet vereist is.

DOELBINDING

Persoonsgegevens mogen alleen verwerkt worden voor het specifieke doel waarvoor ze verzameld zijn. Een verandering in doel vereist een nieuwe wettelijke grondslag of de toestemming van de betrokken personen. In sommige landen, zoals Duitsland, moeten werknemersvertegenwoordigers ook geraadpleegd worden met betrekking tot het verwerken van personeelsgegevens.

GEGEVENSVERMIJDING EN GEGEVENS-MINIMALISERING

Het is alleen toegestaan om persoonsgegevens te verzamelen en te bewaren die u nodig hebt voor een specifiek gepland gebruik. Gegevens die niet langer nodig zijn voor dit doel moeten onmiddellijk verwijderd worden. Deze kwestie komt vaak ter sprake in verband met e-mails en bestanden in mappen. Persoonsgegevens 'in voorraad' houden zodat u ze niet hoeft te verzamelen als dit later nodig blijkt te zijn, is niet toegestaan.

TRANSPARANTIE EN DE RECHTEN VAN BETROKKEN PERSONEN

Iedereen heeft het recht te weten wie toegang tot zijn of haar gegevens heeft, en tot in welke mate, voor welk doel en op welke wettige grondslag deze gebruikt worden. Betrokken personen dienen daarom vooraf geïnformeerd te worden dat hun gegevens verwerkt gaan worden en op de hoogte gebracht worden van hun rechten in deze, elke keer dat hun gegevens voor de eerste keer voor een bepaald doel opgeslagen worden.

7.7. GEBRUIK VAN EIGENDOMMEN VAN DE ONDERNEMING

Alle activa en middelen van onze onderneming, zoals machines, voertuigen, apparatuur, computers, voorraden of kantoorartikelen, zijn bedoeld ons te helpen onze zakelijke doelen te realiseren. Het is niet toegestaan om ze voor andere doelen te gebruiken.

Wij gaan zuinig en verantwoordelijk om met de financiële en overige middelen van de onderneming. Ook het gebruik voor de beoogde doelen leidt bij de bedrijfseigendommen onvermijdelijk tot slijtage. Slijtage als gevolg van gebruik is normaal, maar kan beperkt worden door zorgvuldig gebruik en correct onderhoud. Ongeacht of het uw verantwoordelijkheid is of die van een collega: als u merkt dat een artikel of apparaat defect of versleten is, moet u ervoor zorgen dat het wordt gerepareerd of vervangen, of het gebrek melden bij de verantwoordelijke collega.

Gebruik van bedrijfseigendommen voor privédoeleinden is alleen toegestaan nadat u hiervoor toestemming hebt gekregen. De toestemmingsprocedure wordt plaatselijk geregeld. Als u het bedrijfseigendom tijdens het privégebruik beschadigt, moet u als gebruiker mogelijk de schade vergoeden. Afhankelijk van het gebruikte materiaal kan dit om hoge bedragen gaan.



LEERMETHODEN UIT DE STEENTIJD?

TWEE HOLENMENSEN KOMEN ELKAAR TEGEN in de sauna en bespreken de volgende generatie vorkhefbeesten ... Is dat comedy? Misschien. Maar dan wel met een serieuze ondertoon en een hoger doel. In de komende jaren moeten alle medewerkers van de KION Group door middel van dergelijke scènes kennis maken met dezelfde compliance-onderwerpen – en ze begrijpen en leren toepassen.

Het onderwerp is de KION Group Code of Compliance, en de lesmethode heet e-learning.

Voor ons als beursgenoteerde onderneming is het belangrijk dat iedereen de gezamenlijke gedragscode naleeft. Ons doel is dat de medewerkers van KION Group de belangrijkste gedragsregels kennen. Dan moeten wij meer doen dan alleen maar papier verspreiden, wij zullen de medewerkers trainen en actief betrokken maken. Voor medewerkers die geen toegang tot een pc hebben, organiseert het Compliance-team klassieke trainingen.

“De volledige waarheid direct op uw scherm,” belooft talkshowpresentator Harry Gant. Dit spraakzame tekenfilmpersonage voert de deelnemers beziel door de online-training, ondervraagt de deskundigen en presenteert beeld- en geluidsfragmenten. Actuele compliance-onderwerpen worden toegelicht door middel van aanschouwelijke voorbeelden uit de steentijd en het heden. De boodschap: compliance is van alle tijden.

KION GROUP CODE OF COMPLIANCE

Gepubliceerd door:

KION GROUP AG
Corporate Compliance
Thea-Rasche-Straße 8
D-60549 Frankfurt am Main
Duitsland
Telefoonnummer: +49 69 20110-7489
www.kiongroup.com

