

CODE OF CONDUCT DER IBC SOLAR GRUPPE

1. Grundsätze

Die IBC SOLAR Gruppe, ist auf das Vertrauen angewiesen, das uns Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit entgegenbringen. Das Ansehen der IBC SOLAR Gruppe wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. Wir arbeiten zusammen mit Menschen unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Unser Code of Conduct enthält wichtige Grundsätze, Regeln und Verhaltensrichtlinien, die die IBC SOLAR Gruppe anerkennt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diese Richtlinien einzuhalten. Zusammen mit unseren vorhandenen vertraglichen und betrieblichen Regeln, Richtlinien und unserem Compliance-Programm dienen sie als Wegweiser für unsere Mitarbeiter.

Der Code of Conduct definiert die wesentlichen Grundprinzipien unseres unternehmerischen Handelns. Diese Prinzipien sind die Grundlage für unsere Arbeit mit dem Ziel, Situationen zu vermeiden, welche die Integrität unseres Verhaltens in Frage stellen. Wir verstehen den Code of Conduct als ein lebendiges Regelwerk, das im Einklang mit rechtlichen und gesellschaftlichen Veränderungen aktualisiert und verbessert wird.

2. Geltungsbereich

Unser Code of Conduct gilt weltweit für alle Niederlassungen, Geschäftseinheiten und Beschäftigten bei der IBC SOLAR Gruppe: Für Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiter. Er kommt ebenso zur Anwendung für Berater und Personen, die den Beschäftigten funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie z. B. Leiharbeitnehmer.

Die IBC SOLAR Gruppe verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses Code of Conduct auch bei seinen Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

Die IBC SOLAR Gruppe achtet bei der Umsetzung des Code of Conduct das im jeweiligen Land geltende Recht und Gesetz sowie in diesem Rahmen auch kulturelle Gepflogenheiten. Ethisches und rechtlich einwandfreies Verhalten liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Das Umfeld muss dies jedoch unterstützen, indem Geschäftsergebnisse nicht höher

bewertet werden als integriertes Verhalten. Mit anderen Worten: Wir wollen unsere Ziele erreichen – und dabei stets korrekt und vorbildlich handeln.

3. Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet für die IBC SOLAR Gruppe, dass sie Verantwortung übernimmt, indem sie die Folgen ihrer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt.

Die IBC SOLAR Gruppe trägt im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig ist. Sie orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

4. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Die IBC SOLAR Gruppe wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

4.1 Einhaltung der Gesetze

Die IBC SOLAR Gruppe hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

4.2 Integrität und Organizational Governance

4.2.1 Die IBC SOLAR Gruppe

orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie.

4.2.2 Die IBC SOLAR Gruppe

lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Sie fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

4.2.3 Die IBC SOLAR Gruppe

verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet es sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

4.3 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich die IBC SOLAR Gruppe an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendschutz) genießen besondere Aufmerksamkeit.

4.4 Kommunikation und Vertraulichkeit

Die IBC SOLAR Gruppe kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen. Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner werden sensibel und vertraulich behandelt.

4.5 Menschenrechte

Die IBC SOLAR Gruppe setzt sich innerhalb seiner Einfluss-sphäre für die Förderung der internationalen Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta ein, insbesondere die nachfolgend genannten:

4.5.1 Privatsphäre

Schutz der Privatsphäre.

4.5.2 Gesundheit und Sicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

4.5.3 Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

4.5.4 Meinungsfreiheit

Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

4.6 Arbeitsbedingungen

Die IBC SOLAR Gruppe hält die folgenden Kernarbeitsnormen der ILO ein:

4.6.1 Kinderarbeit

Das Verbot sowie die Abschaffung von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.

4.6.2 Zwangsarbeit

Das Verbot sowie die Beseitigung von Zwangsarbeit jeglicher Art.

4.6.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.

4.6.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.

4.6.5 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungsfreie Behandlung aller Mitarbeiter in jeglicher Form bei Anstellung und Erwerbstätigkeit.

4.7 Arbeitszeit

Die IBC SOLAR Gruppe hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein.

4.8 Umweltschutz und Umweltbewusstsein

Die IBC SOLAR Gruppe erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Sie geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um, gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration. Sie fördert größeres Umweltbewusstsein und ermutigt zur Entwicklung sowie Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

4.9 Bürgerschaftliches Engagement

Die IBC SOLAR Gruppe trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der sie tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten ihrer Mitarbeiter.

5. Umsetzung und Durchsetzung

Die IBC SOLAR Gruppe unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schüt-

zenswerter Informationen besteht nicht.

6. Organisation

Für unsere Führungskräfte besteht die Pflicht, Vorbild zu sein und diesen Anspruch den Mitarbeitern glaubhaft vorzuleben. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Beschäftigten die Verhaltensrichtlinien kennen und einhalten. Sie sind gehalten, ihren Mitarbeitern die Bedeutung und die Inhalte dieses Code of Conduct zu vermitteln und sie bei seiner Umsetzung zu unterstützen. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

7. Einhaltung der Verhaltensregel

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen hinsichtlich Integrität und Wertschätzung sowie Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Richtlinien können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für das ganze Unternehmen schwerwiegende Folgen haben. Daher kann Fehlverhalten nicht toleriert werden.

Die IBC SOLAR Gruppe ahndet bewusstes, rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Person im Unternehmen. Dies gilt insbesondere bei korruptem Verhalten oder wenn das Vermögen der IBC SOLAR Gruppe durch strafbare Handlungen geschädigt wurde. Der Rahmen möglicher Disziplinarmaßnahmen reicht von Mitarbeitergesprächen und Verwarnungen über Abmahnungen des Mitarbeiters bei weiteren Verstößen oder eine Herabstufung bis hin zur Kündigung als ultima ratio.

8. Information und Training

Die Mitarbeiter werden regelmäßig über aktuelle Themen im Zusammenhang mit diesem Code of Conduct und dessen Überarbeitung informiert. Zu bestimmten in unserem Compliance Programm ausführlich dargestellten Themenfeldern (z. B. Kartell- oder Umweltrecht) und in ausgewählten Gefährdungsbereichen (z. B. Vertrieb, Einkauf) werden regelmäßig spezielle Schulungen für die Mitarbeiter angeboten.

9. Überwachung/Überprüfung

Jede Geschäftseinheit ist für die Einhaltung der in diesem Code of Conduct und im Compliance-Programm enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Die interne Unternehmensrevision hat ein uneingeschränktes Informations- und Prüfungsrecht (z. B. mittels Durchführung sogenannter „Screenings“), soweit dem nicht gesetzliche oder innerbetrieblich vereinbarte Regelungen entgegenstehen.

10. Meldung von Unregelmäßigkeiten/ Beschwerdemechanismen

Um die Effektivität unseres Code of Conduct und anderer unternehmensinterner Verhaltensrichtlinien zu gewährleisten, ermutigen wir jeden Mitarbeiter, auf Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, Leitlinien oder interne Richtlinien schließen lassen. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, Verstöße und Unregelmäßigkeiten unverzüglich anzuzeigen. Hinweisgebern dürfen aufgrund des nach bestem Wissen und Gewissen gegebenen Hinweises keine Nachteile entstehen. Erfolgen Anschuldigungen in böser, verleumderischer Absicht, mutwillig oder zum persönlichen Vorteil, oder haben Hinweisgeber selbst gegen geltende Verhaltensregeln verstoßen, können disziplinarische Maßnahmen jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Beschäftigte sollten sich zunächst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden, wobei diese Mitteilung streng vertraulich behandelt wird. Die Führungskräfte sind verantwortlich, hierbei Hilfestellung zu geben. Kommt dieser Weg nicht in Betracht, können Hinweise auf Fehlverhalten nach Wahl des Mitarbeiters an den für ihn zuständigen Personalmitarbeiter, an die Rechtsabteilung oder an den Vorstand gegeben werden. Selbstverständlich ist auch eine anonyme Meldung möglich.

Soweit erforderlich, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen.

11. Stetige Aktualisierung und Verbesserung

Unser Code of Conduct ist dynamisch, er verschließt sich nicht gegen neue Verhaltensnormen. Die verbindlichen Rechtsnormen können sich wandeln und die Verhaltensanforderungen durch Richtlinien konkretisiert werden. Unser Code of Conduct wird zur Optimierung einer stetigen Kontrolle, sowie im Falle der Identifizierung von (potenziellen) Schwachstellen einer entsprechenden Anpassung unterzogen.

Bad Staffelstein, Oktober 2022



Udo Möhrstedt
Vorstandsvorsitzender



Dr. Dirk Haft
Mitglied des Vorstands



Stefan Horstmann
Mitglied des Vorstands



Lars Degendorfer
Mitglied des Vorstands



Patrik Danz
Mitglied des Vorstands

¹ Dieser Code of Conduct verwendet bei der Bezeichnung von Personengruppen für die bessere Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form. Hiervon umfasst sind auch die Angehörigen weiblichen oder diversen Geschlechts.