

**Allgemeine Geschäftsgrundsätze des  
Diehl-Konzerns  
(Verhaltenskodex)**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet.

## **Vorbemerkung**

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Diehl führt seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den Gesetzen und behördlichen Regeln der Länder, in denen die Mitarbeiter tätig sind sowie nach den hier skizzierten Grundsätzen, die von allen Mitarbeitern auf allen hierarchischen Ebenen sowie den Organen ausnahmslos einzuhalten sind. Unfaire oder gar illegale Praktiken sind mit unseren Geschäftsgrundsätzen nicht vereinbar. Insbesondere alle Arten von Bestechung und Korruption sind untersagt.

Deshalb legen wir auf ein Arbeitsumfeld Wert, in dem die Mitarbeiter Compliance Themen offen ansprechen und sowohl mit ihren Vorgesetzten als auch mit der Compliance Organisation erörtern. Unser Ziel ist, dass alle Mitarbeiter im Arbeitsalltag durch eine nachhaltige Kommunikation für Compliance sensibilisiert werden.

**Der Vorstand**

## 1. Ordnungsgemäße Geschäftspraktiken

Diehl setzt auf Integrität und Fairness bei allen Geschäftsaktivitäten. Alle Geschäftsunterlagen müssen in Einklang mit den Gesetzen und Diehl-eigenen Richtlinien stehen. Es darf keine Vermögenswerte geben, die nicht buchhalterisch festgehalten sind.

### 1.1 Bestechungs- / Korruptionsverbot

Diehl untersagt jede Art von Bestechung und Korruption. Kein Mitarbeiter darf Bestechungsgelder anbieten, gewähren oder selbst annehmen. Bestechung ist eine Straftat, und zwar sowohl die Bestechung im geschäftlichen Verkehr als auch die Bestechung eines Amtsträgers bzw. die Vorteilsgewährung und Facilitation Payments. Insbesondere ist allen Mitarbeitern das direkte oder indirekte Anbieten, Versprechen, Gewähren oder Annehmen unangemessener materieller oder sonstiger Vorteile zum Zweck der Auftragsgewinnung sowie zur Erlangung unrechtmäßiger Vergünstigungen untersagt (Korruption).

### 1.2 Wettbewerb / Kartellverbot

Alle Mitarbeiter müssen die jeweils geltenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen einhalten.

Mitarbeiter dürfen insbesondere keinerlei Absprachen vorschlagen oder eingehen:

- mit einem Wettbewerber bezüglich des Handels mit Waren oder Dienstleistungen mit Dritten;
- mit Kunden bezüglich des Preises oder der Lieferbedingungen, zu denen der Kunde Diehl-Produkte oder -Dienstleistungen an Dritte wiederverkauft.

### 1.3 Geschäftsbeziehungen

Beziehungen zwischen Unternehmen sowie Mitarbeitern und deren Geschäftspartnern – z.B. mit Lieferanten und Kunden sowie mit staatlichen Stellen und deren Mitarbeitern etc. – müssen von Transparenz gekennzeichnet sein, insbesondere im Einkauf und Vertrieb. Dies gilt auch für Beziehungen mit ehemaligen Mitarbeitern und insbesondere auch Angehörigen von Mitarbeitern, die den Konzern direkt oder indirekt mit Waren oder Dienstleistungen beliefern.

Basierend auf unseren Compliance Richtlinien werden bei definierten Geschäftspartnern Due Dilligence Prüfungen durchgeführt.

Mitarbeiter, die in Vertragsverhandlungen mit Behörden involviert sind, müssen die für das jeweilige Land gültigen Richtlinien für den Angebotsprozess kennen und dürfen nicht gegen sie verstoßen.

---

Diehl bewirbt sich mit fairen und legalen Mitteln um Aufträge und führt Vertragsverhandlungen unter Einhaltung aller Rechtsvorschriften.

## **1.4 Beachtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetzen**

Mitarbeiter, die an der Einfuhr oder Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder technischen Informationen beteiligt sind, müssen die einschlägigen Bestimmungen kennen und einhalten. Des Weiteren haben sie für vollständige Import- bzw. Exportdokumente zu sorgen.

Sofern die Ausfuhr von Produkten und technischen Daten im betreffenden Land reglementiert ist, müssen die Mitarbeiter vor der Ausfuhr entsprechende Lizenzen und andere staatliche Genehmigungen einholen.

## **1.5 Geldwäscheprävention**

Diehl hält die rechtlichen Vorschriften zur Geldwäscheprävention ein.

## **1.6 Vermeidung von Interessenkonflikten**

Alle Mitarbeiter müssen jegliche Situation meiden, aus der heraus ein Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Diehl entstehen kann. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Handlungen unternimmt oder Interessen verfolgt, die die objektive und effektive Erfüllung seiner Pflichten und die Wahrnehmung seiner Verantwortung gegenüber Diehl erschweren können.

## **1.7 Richtiger Umgang mit Einladungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen**

Die Annahme oder Gewährung von Geschenken oder anderen Vorteilen ist nur nach Genehmigung durch den entsprechenden Vorgesetzten und / oder den Corporate Compliance Officer (CCO) zulässig und nur unter der Maßgabe, dass die Geschenke oder Vorteile nicht gegen Gesetze oder Richtlinien verstoßen, sich in angemessenem Rahmen halten und nicht darauf abzielen, Entscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen. Die Beurteilung der Frage, ob Geschenke oder Einladungen angemessen sind, bestimmt sich nach der üblichen Geschäftspraxis; dabei sind evtl. auch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit ist zu vermeiden.

## **1.8 Geschäftsgeheimnisse und Schutz geistigen Eigentums**

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, geschäftliche Informationen über Diehl oder Geschäftspartner, die nicht öffentlich bekannt sind, vertraulich zu behandeln und gegen ein unbeabsichtigtes Bekanntwerden zu schützen.

Ein bedeutender Vermögenswert von Diehl ist sein geistiges Eigentum. Dazu zählen Patente, Geschäftsgeheimnisse, Markenrechte und Urheberrechte. Es ist Konzernpolitik von Diehl, sämtliche Rechte an wirtschaftlich bedeutsamem geistigem Eigentum zu begründen, in verantwortungsvoller Weise zu nutzen, zu erhalten, zu schützen und zu verteidigen. Diehl respektiert das geistige Eigentum anderer natürlicher und juristischer Personen und nutzt die entsprechenden Informationen, Computerprogramme oder Verfahren ausschließlich gemäß den jeweiligen Lizenzvereinbarungen beziehungsweise im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

## **1.9            Datenschutz**

Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet und genutzt, soweit dies gesetzlich erlaubt ist, rechtmäßigen Zwecken dient und zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Alle Mitarbeiter müssen mit personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen umgehen und sie schützen.

Diehl setzt Sicherheitsmaßnahmen technischer und organisatorischer Art ein, um personenbezogene Daten vor Manipulation, Verlust, Zerstörung oder gegen Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen. Dabei werden diese Sicherheitsvorkehrungen fortlaufend entsprechend dem Stand der Entwicklungen verbessert.

## **2.             Mitarbeiter / Kollegen**

### **2.1            Wahrung der Menschenwürde**

Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren. Mitarbeiter dürfen nicht körperlich bestraft oder physisch, sexuell, psychisch oder verbal belästigt oder missbraucht werden.

### **2.2            Nichtdiskriminierung**

Kulturelle Unterschiede werden anerkannt und respektiert. Alle Mitarbeiter sind unter anderem in Fragen der Anstellung, Beförderung, Entlohnung, Zusatzleistungen, Weiterbildung, Entlassung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nach den von ihnen abgeforderten Fähigkeiten und Qualifikationen zu beurteilen.

### **2.3            Gesundheit & Sicherheit**

Allen Mitarbeitern werden Arbeitsbedingungen garantiert, die den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung tragen, wobei die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen die anzuwendenden Mindestvorschriften darstellen. Es werden geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ergriffen.

## **3. Soziales Umfeld / Öffentlichkeit**

### **3.1 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeiten sollen den gesetzlichen oder den in der Branche üblichen Regelungen entsprechen, je nachdem, welche Vorschriften strenger sind.

### **3.2 Entlohnung**

Löhne und Gehälter einschließlich Vergütung für Überstunden und Sonderleistungen müssen dem Niveau der geltenden Gesetze und Bestimmungen entsprechen.

### **3.3 Vereinigungsfreiheit**

Diehl wahrt das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

### **3.4 Verbot von Kinderarbeit**

Kinderarbeit wird in jeglicher Form abgelehnt. Falls gesetzlich keine höhere Altersgrenze festgelegt ist, darf keine Person im schulpflichtigen Alter oder unter 15 Jahren (Ausnahmen laut Übereinkommen der ILO-Konvention Nr. 138) beschäftigt werden.

### **3.5 Verbot von Zwangsarbeit und Menschenhandel**

Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel jeglicher Art sind untersagt. Das schließt erzwungene Gefängnisarbeit, Leibeigenschaft und ähnliches ein (entsprechend ILO Konventionen 29 und 105).

## **4. Umweltschutz**

Es besteht die Verpflichtung, sich an die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz zu halten. Umweltbelastungen sind zu minimieren und der Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.

## **5. Einhaltung der Geschäftsgrundsätze**

Vorgesetzte und Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter mit dem Inhalt vorgenannter Geschäftsgrundsätze vertraut sind. Die Führungskräfte implementieren in ihrem Bereich präventive Maßnahmen, um Verstößen vorzubeugen. Alle Mitarbeiter aller hierarchischen Ebenen sowie die Organe sind für die Einhaltung der vorgenannten

---

Geschäftsgrundsätze selbst verantwortlich. Verstöße können unbeschadet weitergehender zivil- oder strafrechtlicher Konsequenzen mit Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.

## 5.1 Compliance Schulungen

Regelmäßig werden in allen Ländern, in denen der Diehl-Konzern tätig ist, für Mitarbeiter aller hierarchischen Ebenen Compliance Schulungen (Präsenzveranstaltungen und E-Learning) durchgeführt. Inhalte dieser Compliance Schulungen sind die Erläuterungen der „Allgemeine(n) Geschäftsgrundsätze des Diehl-Konzerns“ mit dem Schwerpunkt Korruptionsprävention / Wettbewerbsrecht. Für bestimmte Positionen, wie z.B. Vertrieb und Einkauf, werden zudem speziell auf diese Bereiche zugeschnittene Schulungen durchgeführt.

## 5.2 Compliance Organisation

Zur Verankerung von Compliance im Diehl-Konzern und zur Durchsetzung der „Allgemeine(n) Geschäftsgrundsätze des Diehl-Konzerns“ haben Vorstand und Aufsichtsrat eine Compliance Organisation ins Leben gerufen. Diese Compliance Organisation des Konzerns wird von dem Corporate Compliance Officer (CCO) geleitet.

Zur regelmäßigen Überprüfung unserer Geschäftsprozesse im Hinblick auf die Einhaltung dieser Grundsätze, zur Identifizierung von Compliance Problemfeldern sowie zur Untersuchung erkannter Verstöße wurde ein Compliance Committee eingerichtet, dem auch Mitglieder des Vorstands angehören. Der CCO berichtet darüber hinaus regelmäßig dem Vorstand.

Die Compliance Organisation bei Diehl wird durch einen neutralen, zu strikter Vertraulichkeit verpflichteten, externen Ombudsmann (Rechtsanwalt) ergänzt. An den Ombudsmann als neutrale Stelle können sich Diehl Mitarbeiter und Dritte vertrauensvoll wenden, wenn sie unkorrekte Geschäftspraktiken in Unternehmen des Diehl-Konzerns beobachtet haben.

Diehl ermutigt seine Mitarbeiter, Verdachtsfälle zu melden, um Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Die Identität von Mitarbeitern, die einen möglichen Verstoß melden, wird vertraulich behandelt. Ebenso darf kein Mitarbeiter aufgrund der Tatsache, dass er eine solche Meldung gemacht hat, mit Sanktionen belegt oder auf sonstige Weise benachteiligt werden.

Sowohl die Kontaktdaten des CCO als auch des Ombudsmanns sind im Internet ([www.diehl.com](http://www.diehl.com) / Gruppe / Unternehmen / Compliance) veröffentlicht. Der CCO kann in allen einschlägigen Angelegenheiten befragt werden.