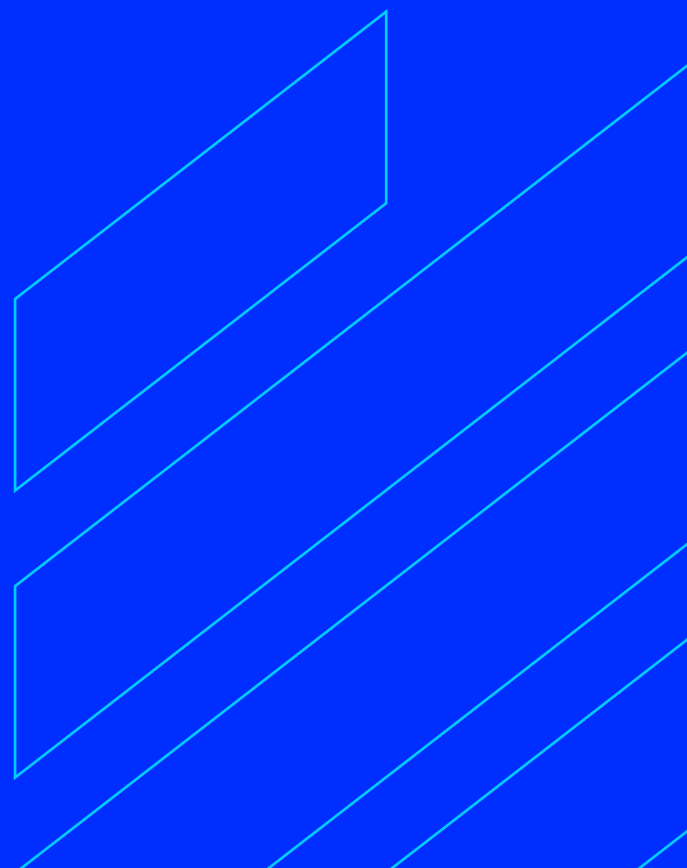




Code of Conduct

VERHALTENSKODEX DER DUISPORT-GRUPPE



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort des Vorstands	3
2	Geltungsbereich	4
3	Grundsätze und Leitlinien	4
3.1	Rechtliche und interne Vorgaben	4
3.2	Werte	5
4	Soziale und gesellschaftliche Verantwortung	6
4.1	Menschenrechte und Umweltrisiken nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)	6
4.2	Vielfalt und Gleichbehandlung	7
4.3	Arbeitnehmerrechte/AN-Vertretung	7
4.4	Arbeits- und Gesundheitsschutz	7
5	Nachhaltigkeit und Umweltschutz	8
5.1	Corporate Digital Responsibility	8
6	Compliance	9
6.1	Fairer Wettbewerb	9
6.2	Korruptionsverbot	9
6.3	Spenden/Sponsoring/Gemeinwesen	10
6.4	Umgang mit Geschäftspartnern und Subunternehmern/Interessenskonflikte	10
6.5	Geldwäsche	10
6.6	Produktverantwortung	10
6.7	Exportkontrolle, Steuern und Zölle	10
6.8	Datenschutz	11
6.9	IT-Sicherheit	11
6.10	Interessensvertretung der Wirtschaft	11
6.11	Kommunikation und Marketing	11
6.12	Umgang mit Firmeneigentum	12
7	Schulungen	12
8	Hinweise und Meldungen	12
9	Sanktionen	13
10	Inkrafttreten	14

Ein Hafen, ein Team!



1

Vorwort des Vorstandes

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

was macht uns als Unternehmen erfolgreich? Sind es Jahr für Jahr höhere Umsätze und steigende Gewinne? Regelmäßig neue Rekordumschlagszahlen, die wir präsentieren, während wir parallel neue, innovative Projekte vorantreiben? Absolut! Aber was ist das Fundament dieser Erfolge? Das sind Sie, das sind wir alle! Das ist die tägliche Arbeit und das unermüdliche Engagement jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters in der duisport-Gruppe. Ohne Ihren Einsatz könnte im Duisburger Hafen keine einzige Ware umgeschlagen und damit kein Cent erwirtschaftet werden. Egal, in welchem Bereich Sie arbeiten, Sie alle tragen zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Denn der größte Erfolg eines jeden Unternehmens ist das Team dahinter. Vor allem die Logistik funktioniert nur, wenn ein Rädchen zuverlässig in das andere greift.

Damit der Arbeitsalltag zwischen allen Kolleginnen und Kollegen reibungslos funktioniert, braucht es verlässliche Spielregeln. Sie dienen als Wegweiser für unsere Zusammenarbeit und sorgen für Vertrauen, Fairness und Verlässlichkeit. Ihr ganz persönliches Verhalten hat einen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg und die Reputation von duisport – nach innen wie nach außen.

Es ist uns besonders wichtig, dass wir einen ehrlichen, offenen und selbstverständlich respektvollen Umgang miteinander pflegen. Wir treten als Einheit auf, spielen keine Fouls und sind stets offen für Kritik. Und wenn es mal nicht „rund“ läuft, dann klären wir das intern, gehen in den Dialog und justieren nach.

Als duisport-Vorstand ist uns bewusst, dass wir dabei eine ganz besondere Vorbildfunktion einnehmen – jeden Tag. Diese füllen wir gerne aus, denn wir steuern den Duisburger Hafen nach den Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmensführung. Um als Team erfolgreich zu sein, kommt es auf die Integrität eines jeden Einzelnen an. Unser folgender Verhaltenskodex soll daher Maßstab und Kompass zugleich für unsere Zusammenarbeit im #team duisport sein.

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen gemeinsam auch in Zukunft noch viele Erfolge feiern zu können und den Duisburger Hafen stetig weiterzuentwickeln.

Der Vorstand



MARKUS BANGEN
Vorsitzender des Vorstandes



LARS NENNHAUS
Mitglied des Vorstandes

2

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter¹ der gesamten duisport-Gruppe. Dazu zählen alle Gesellschaften, an denen die Duisburger Hafen AG unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 50 % der Stimmrechte beteiligt ist und/oder einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Für Beteiligungen ohne beherrschenden Einfluss der Duisburger Hafen AG ist dieser Verhaltenskodex nicht verbindlich, soll jedoch zur Orientierung dienen.

3

Grundsätze und Leitlinien

Die duisport-Gruppe steht für logistische Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und für motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter. Wir als duisport entwickeln zukunftsfähige Infrastruktur und (inter)national vernetzte Logistiklösungen, um die Widerstands- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaftsstandorte NRW und Deutschland zu stärken.

Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen an dem Verhaltenskodex messen. Sie sorgen als Vorbilder dafür, dass die Mitarbeiter aus ihrem Verantwortungsbereich den Verhaltenskodex anwenden. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Werden die Regeln des Verhaltenskodex nicht beachtet, kann dies im Einzelfall zu einem erheblichen Schaden für das Unternehmen, seinen Ruf, seine Mitarbeiter, für Geschäftspartner, Kunden und Dritte führen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Einhaltung des Verhaltenskodex durch regelmäßige Schulungen.

3.1 Rechtliche und interne Vorgaben

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sämtliche anwendbaren Gesetze, sonstige rechtliche Vorschriften und interne Vorgaben durch unsere Mitarbeiter eingehalten werden.

Jeder Mitarbeiter steht in der Verantwortung, sich mit den Regelungen zu befassen, die auf seine persönliche Situation und sein berufliches Tätigkeitsfeld passen und sich entsprechend durch Schulung und Unterrichtung zu informieren.

Wir orientieren unser Verhalten an den höchsten ethischen Standards und handeln stets im Einklang mit diesen. Unser Verhaltenskodex spiegelt dabei unsere Standards wider, an die sich unsere Mitarbeiter eigenverantwortlich halten.

¹ Wegen der leichteren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet. Im Folgenden wird der Begriff Mitarbeiter einheitlich für alle Arbeitnehmer jeglichen Geschlechts der duisport-Gruppe verwendet, womit zugleich auch Führungskräfte gemeint sind.

3.2 Werte

Wir als duisport-Gruppe gehen wertschätzend, offen, respektvoll und ehrlich miteinander um. Besonders wichtig sind für uns Authentizität, Vertrauen, Transparenz und Zuverlässigkeit.

Für Gespräche und Kooperationen mit unseren Mitarbeitern und Partnern nehmen wir uns ausreichend Zeit und schaffen Platz und Möglichkeiten für Ideen und Innovationen. Die duisport-Gruppe setzt sich in ihren Geschäftsmodellen für nachhaltiges Wirtschaften, die Sicherung sozialer und ökologischer Standards sowie für Belange der Gesellschaft als Ganzes ein. Qualität, Umwelt, Sicherheit und Zuverlässigkeit sind hierbei integraler Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. Wir verstehen uns als Dienstleister und stellen die Kundenbedürfnisse in den Vordergrund. Jeder Mitarbeiter handelt verbindlich und verlässlich mit den höchsten Ansprüchen an die Qualität seiner Arbeit. Unsere Mitarbeiter schaffen Großes, indem jeder Mitarbeiter seinen Beitrag/seine Energie einbringt. Die duisport-Gruppe legt Wert auf zufriedene Mitarbeiter, die Verantwortung in ihrem Bereich übernehmen und an der Weiterentwicklung und Umsetzung der Unternehmensziele mitwirken. Die individuelle Förderung ermöglicht persönliche Erfolge und der aktive Austausch ein voneinander Lernen. In diesem Sinne ist in der duisport-Gruppe der Teamgedanke besonders wichtig. Geschlossen beweist die duisport-Gruppe Mut und Verantwortung in sämtlichen Geschäftsfeldern. Dazu gehört ein kontinuierliches Hinterfragen von Bestehendem sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen.





Soziale und gesellschaftliche Verantwortung

4.1 Menschenrechte und Umweltrisiken nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Es ist unser übergeordnetes Ziel, die Menschenrechte einer jeden Person zu achten, zu schützen und zu respektieren. In unserer täglichen Geschäftstätigkeit halten wir uns deshalb an Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards. Wir fördern Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette und prüfen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Anhaltspunkte für Menschenrechtsverletzungen. Unsere Verhaltensanforderungen in Bezug auf unsere Lieferanten haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt.

Insbesondere achten wir auf folgende menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken:

- Verbot von Kinderarbeit – § 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LkSG
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei – § 2 Abs. 2 Nr. 3 und 4 LkSG
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren – § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG
- Missachtung der Koalitionsfreiheit – Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung – § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns – § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen – § 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten – § 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG
- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können – § 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG
- Das Verbot eines [...] Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (die sich aus den Menschenrechtsabkommen i. S. § 2 Abs. 1 LkSG ergeben) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist – § 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen) – § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 LkSG
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen – § 2 Abs. 3 Nr. 4 und 5 LkSG
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens – § 2 Abs. 3 Nr. 6 bis 8 LkSG

Taucht der Rohstoff Holz in der Lieferkette auf, hält das betroffene Unternehmen der duisport-Gruppe alle geltenden Regelungen und Gesetze hinsichtlich der Beschaffung von Holz und der Lieferung von Holzzeugnissen ein, insbesondere die der EU VO 995/2010. Wir liefern so einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von illegalem Holzeinschlag.

Sollten unsere Mitarbeiter menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in ihrem Arbeitsumfeld feststellen oder Hinweise darüber erhalten, melden sie diese umgehend und unterstützen uns dabei, die notwendigen Schritte einzuleiten, um diese Verletzungen abzustellen.

4.2 Vielfalt und Gleichbehandlung

Die duisport-Gruppe schafft ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Vertrauen und Chancengleichheit geprägt ist, in dem Vielfalt und Einbeziehung geschätzt werden und in dem jeder mit Würde und Respekt behandelt wird. Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellung, Weiterbildung, Beförderung oder disziplinarische Maßnahmen, werden frei von jeder Diskriminierung getroffen. Jeder Mitarbeiter hat die Chance, sich im Unternehmen weiter zu entwickeln und wird dabei individuell unterstützt.

Wir glauben, dass eine diverse und inklusive Arbeitsplatzkultur ausschlaggebend für die Bildung einer lebendigen, innovativen Gemeinschaft und für den unternehmerischen Erfolg ist. Vielfalt und eine offene Unternehmenskultur fördern Kreativität, Produktivität und somit die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Gemeinsam setzen wir uns für einen inklusiven Arbeitsplatz ein, wo jeder Einzelne vorurteilsfrei wertgeschätzt wird. Jede Form der Ausbeutung, die Missachtung oder Diskriminierung von Personen auf Grund des § 1 AGG in seiner jeweils aktuellen Fassung sowie die Missachtung von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder von Arbeitnehmerrechten sind unzulässig und werden nicht toleriert.

Wir verurteilen jede Form der Diskriminierung, Belästigung, des Mobbing oder missbräuchlichen Verhaltens sowie sexuelle Belästigung einschließlich unerwünschter sexueller Annäherungen oder Bemerkungen. Verstöße werden wir entschieden sanktionieren.

4.3 Arbeitnehmerrechte/AN-Vertretung

Die duisport-Gruppe erkennt das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis zu bilden. Sie bekennt sich dazu, offen und vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Wir stehen zu Rechtspflichten aus Tarifverträgen und sonstigen geschlossenen, mitarbeiterbezogenen Vereinbarungen.

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sozialen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen.

4.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter haben für die duisport-Gruppe oberste Priorität. Dabei sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe. Hierbei sind die gesetzlichen Vorgaben vollumfänglich umzusetzen und einzuhalten. Die Führungskräfte unterweisen und unterstützen die Mitarbeiter in ihrem eigenverantwortlichen Umgang mit den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Unsere Mitarbeiter beachten die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum eigenen Schutz sowie zum Schutz von Kollegen und Dritten. Die geltenden Gesetze zur Arbeitszeit sind einzuhalten.

Für Mitarbeiter von Subunternehmen im Auftrag der duisport-Gruppe gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für Mitarbeiter der duisport-Gruppe. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

Die duisport-Gruppe legt Wert auf faire Arbeitsbedingungen und bietet u. a. vielfältige Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Die duisport-Gruppe fördert den transparenten Dialog und die gemeinschaftliche Zusammenarbeit mit ihren Anspruchsgruppen und integriert bei ihren Handlungen stets soziale, ökologische und ökonomische Belange entsprechend des Nachhaltigkeitsgedankens.

Nachhaltigkeit ist Teil unseres unternehmerischen Verständnisses und wird in allen unternehmensbezogenen Entscheidungen berücksichtigt. Wir übernehmen Verantwortung im Umgang mit unserer Umwelt, leisten unseren Beitrag zum Klimaschutz und fördern Zirkularität in unseren Aktivitäten. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze und -vorschriften und streben Transparenz und kontinuierliche Verbesserungen in unseren Umweltauswirkungen an.

Wirksamer Umwelt- und Klimaschutz erfolgt durch zielgerichtete Maßnahmen in all unseren Geschäftsbereichen. Im Fokus steht die Verkehrsverlagerung, die Förderung erneuerbarer Antriebstechnologien sowie die Planung, der Bau und Betrieb von Logistikimmobilien entsprechend aktuellster Nachhaltigkeitskriterien. Oberstes Gebot ist es, die Leitlinien nachhaltigen Handelns in allen Geschäftspraktiken zu integrieren.

Unsere Mitarbeiter sind dabei unser wichtigstes Gut. Wir ermutigen sie, nachhaltiges Denken und Handeln in ihrer täglichen Arbeit zu integrieren und fördern Umwelt- und Klimabewusstsein in der gesamten Belegschaft. Durch Leitlinien und die Förderung der aktiven Teilhabe an Aktionen und Maßnahmen setzen wir uns für den verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt, Energie und Ressourcen ein.

5.1 Corporate Digital Responsibility

Wir bekennen uns zur Corporate Digital Responsibility (CDR) und setzen uns für verantwortungsvolles und umweltbewusstes Handeln im digitalen Zeitalter ein. Wir achten die Privatsphäre unserer Kunden und Mitarbeiter und verpflichten uns, ihre Daten sicher und geschützt zu halten. Wir fördern Transparenz und Offenlegung in Bezug auf unsere digitalen Praktiken und verpflichten uns, ethische Standards in Bezug auf Künstliche Intelligenz, Automatisierung und Technologieentwicklung einzuhalten sowie über die Auswirkungen digitaler Technologien auf Umwelt und Klima zu informieren.

Wir ermutigen unsere Belegschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, die Prinzipien der CDR in ihrem täglichen Arbeitsumfeld umzusetzen. Mit diesen Grundsätzen verpflichten wir uns, die digitale Verantwortung zu übernehmen und gleichzeitig die Fähigkeiten und das Engagement unserer Mitarbeiter im digitalen Bereich zu stärken.



Compliance

6.1 Fairer Wettbewerb

Die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts stellen den fairen und freien Wettbewerb sicher, der Garant für unternehmerische Handlungsfreiheit und effektiven Verbraucherschutz ist. Sie richten sich insbesondere gegen abgestimmte, wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern und den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

Wir halten die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts strengstens ein. Insbesondere nehmen wir Abstand von unzulässigen Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerbern. Ebenso treffen wir keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Kunden. Wir achten auf lautere Geschäftspraktiken und respektieren die Rechte des geistigen Eigentums und Geschäftsgeheimnisse Dritter.

Unsere Mitarbeiter beachten diese Vorgaben in ihrem geschäftlichen Alltag und beteiligen sich weder aktiv noch passiv an Diskussionen mit Wettbewerbern zu Themen, die für den Wettbewerb untereinander von Bedeutung sind, wie etwa Informationen zur Preisgestaltung oder zur Geschäftsentwicklung. Sie sind sich im Klaren darüber, dass wettbewerbswidrige Verhaltensweisen im Einzelfall zivilrechtliche und auch strafrechtliche Konsequenzen sowie empfindliche Bußgelder nach sich ziehen können.

6.2 Korruptionsverbot

Jegliche Form von Korruption sowie der Versuch derselben sind ausdrücklich untersagt. Korruption bezeichnet Bestechung, Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung. Von unzulässigen Vorteilen ist immer dann auszugehen, wenn Art und Umfang des Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Die Mitarbeiter haben jeden Anschein zu vermeiden, dass die geschäftliche Entscheidung auf Grund sachfremder Erwägungen oder persönlicher Interessen getroffen worden sein könnte. Alle Preise, Leistungen, Konditionen sowie Vereinbarungen müssen einer objektiven und transparenten Beurteilung standhalten.

In keinem Fall darf die Annahme und Gewährung von Geschenken gegen das Gesetz verstoßen oder an Beteiligte an einem Angebots- oder Ausschreibungsverfahren erfolgen. Dies gilt auch für die Annahme und Gewährung von Geschenken, die aus eigenen privaten Mitteln bezahlt oder indirekt (z. B. über nahestehende Personen) gewährt werden. Im Umgang mit Amtsträgern ist größte Sorgfalt anzuwenden, da hier die Korruptionsvorschriften besonders streng sind. Beim Einsatz von externen Beratern und Vermittlern achten wir darauf, dass die Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen gewährt wird und in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Leistung steht.

Unsere Mitarbeiter gewähren Geschenke, Einladungen und Bewirtungen oder nehmen diese nur dann an, wenn diese nicht unangemessen großzügig oder sonst unangemessen sind (z. B. als „Gegenleistung“ für den Aufbau einer Geschäftsbeziehung). Unsere Mitarbeiter lehnen unangemessene Zuwendungen ab und informieren ihren Vorgesetzten darüber.

Bei Fragen und Zweifeln ist der Vorgesetzte bzw. der Compliance-Officer zu kontaktieren. Im Übrigen gilt die Konzernrichtlinie Anti-Korruption.

6.3 Spenden/Sponsoring/Gemeinwesen

Die duisport-Gruppe ist ein aktives Mitglied der Gesellschaft und engagiert sich auf unterschiedliche Art und Weise im Interesse des Unternehmens. Direkte oder indirekte Spenden im Namen einer Gesellschaft der duisport-Gruppe sind nur an nichtpolitische Organisationen und nach Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsführung erlaubt. Es sind keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter erlaubt. Das Sponsoring der duisport-Gruppe erfolgt angemessen, transparent und im Einklang mit der geltenden Konzernrichtlinie zum Umgang mit Spenden und Sponsoring sowie unserem Leitbild zum gesellschaftlichen Engagement.

6.4 Umgang mit Geschäftspartnern und Subunternehmern/Interessenskonflikte

Geschäftsentscheidungen werden ausschließlich im Interesse der duisport-Gruppe getroffen. Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien und Verfahren. Interessenskonflikte mit privaten Belangen oder anderen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sind schon im Ansatz zu vermeiden. Treten sie trotzdem auf, ist die transparente Offenlegung zur Lösung des Konflikts unerlässlich.

6.5 Geldwäsche

Wir pflegen Beziehungen nur zu seriösen Geschäftspartnern. Alle Geschäftsabläufe sind ordnungsgemäß zu dokumentieren. Unsere Mitarbeiter sind aufmerksam in Bezug auf verdächtiges Verhalten, das den Verdacht von Geldwäsche begründen könnte. Einen Verdacht melden sie unverzüglich ihrem Vorgesetzten und dem Compliance-Officer.

6.6 Produktverantwortung

Wir stehen in der Verantwortung, einen sicheren Umgang mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu gewährleisten. Wir halten die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zur Einhaltung der Vorgaben zur Produktkonformität ein. Dafür werden Methoden, Verfahren und Fertigungseinrichtungen eingesetzt, die dem Stand der Technik und unseren Qualitätsstandards entsprechen. Wir achten darauf, dass diese Standards durch kontinuierliche Produktbeobachtung langfristig eingehalten werden.

6.7 Exportkontrolle, Steuern und Zölle

Es werden alle nationalen und internationalen Vorschriften, die den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen beschränken oder verbieten, eingehalten. Wir beachten das Außenwirtschaftsrecht, Zollbestimmungen und sich daraus ergebende Genehmigungsverfahren (Embargos, Sanktionen).

Wir bekennen uns zur Einhaltung aller nationalen und internationalen steuerrechtlichen und zollrechtlichen Gesetze bzw. Verpflichtungen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

6.8 Datenschutz

Wir nehmen den Schutz personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Geburtstag) unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden und Dritten sehr ernst. Wir erheben, speichern, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

Unsere Mitarbeiter gehen mit allen personenbezogenen Daten verantwortungsvoll um. Sie berücksichtigen die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz und handeln entsprechend der internen Vorgaben zum Umgang mit personenbezogenen Daten. Allen Mitarbeitern obliegt auch die Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass personenbezogene Daten vor dem unbefugten Zugriff durch Dritte geschützt sind. In Zweifelsfällen wenden sie sich an den Datenschutzbeauftragten oder ihren Vorgesetzten.

Auch sonstige (nicht personenbezogene) Daten verarbeiten wir stets in einer verantwortungsvollen Weise und im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen. Wir verpflichten uns zur vollständigen Transparenz beim Umgang mit Daten. Die unbefugte Weitergabe von vertraulichen Informationen, insbesondere solche zu betriebsfremden Zwecken, kann im Einzelfall sanktioniert werden.

6.9 IT-Sicherheit

Cybersecurity ist uns ein wichtiges Anliegen. IT-gestützte Unternehmensprozesse können Gefahren wie Hackerangriffen, Schadprogrammen oder sonstigen schädigenden Beeinträchtigungen ausgesetzt sein. Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben zur IT-Sicherheit. Unsere Mitarbeiter beachten die unternehmensinternen Vorgaben zum Umgang mit Daten und Dokumenten und treffen die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen.

6.10 Interessensvertretung der Wirtschaft

Wir nehmen die gesetzlich zulässigen Möglichkeiten der politischen Einflussnahme (z. B. durch Unternehmensverbände) in transparenter und zulässiger Weise wahr. Wir wahren dabei stets Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessensgruppen.

Unsere Mitarbeiter beachten die internen Vorgaben zur Beteiligung an Interessenvertretungen und stimmen ihr Auftreten mit den zuständigen Verantwortlichen (z. B. External Affairs und Unternehmenskommunikation) ab.

6.11 Kommunikation und Marketing

Wir achten und leben eine offene und transparente Kommunikations- und Marketingpolitik mit allen beteiligten Wirtschaftsakteuren, Kunden und der Öffentlichkeit. Uns ist es wichtig, dass wir als vertrauensvoller Partner wahrgenommen und geschätzt werden.

Unsere Mitarbeiter beachten die internen Vorgaben zur Unternehmenskommunikation und achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der duisport-Gruppe nicht schadet. Öffentlichkeitswirksame Aussagen im Namen der duisport-Gruppe gegenüber Kunden, der Presse oder der Öffentlichkeit werden nur von den zuständigen Abteilungen (z. B. Unternehmenskommunikation) in Abstimmung mit dem Vorstand abgegeben.

Für die angemessene Kommunikation im Internet und auf Social Media gilt unsere Social Media Netiquette.

6.12 Umgang mit Firmeneigentum

Eigentum und Ressourcen der duisport-Gruppe werden schonend und sachgemäß behandelt und vor Diebstahl, Missbrauch oder Verlust geschützt. Die Nutzung von Firmeneigentum für private Zwecke ist nur nach vorheriger Zustimmung durch den Vorgesetzten erlaubt.

7

Schulungen

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter ihrer Arbeit sicher und verantwortungsbewusst nachgehen können. Daher erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie entsprechend ihrer Position und Verantwortung regelmäßig an erforderlichen Schulungen teilnehmen.

8

Hinweise und Meldungen

Den folgenden Fragenkatalog geben wir unseren Mitarbeitern als erste Orientierung zur Selbstbeantwortung an die Hand:

- Ist meine Entscheidung legal?
- Steht meine Entscheidung im Einklang mit internen Vorgaben des Unternehmens?
- Werden durch meine Entscheidungen andere Personen benachteiligt?
- Fällt meine Entscheidung unabhängig von der konkreten Person, die sie betrifft, gleich aus?
- Ist meine Entscheidung gefahrenlos für andere Personen im Umfeld des Unternehmens?
- Berücksichtige ich bei meiner Entscheidung den Einfluss dieser auf die Umwelt?
- Habe ich mit meiner Entscheidung einhergehende Risiken erkannt und abgewogen?
- Wäre das Ansehen des Unternehmens im Falle des öffentlichen Bekanntwerdens meiner Entscheidung beeinträchtigt?

Für eine abschließende Bewertung und sonstige Fragen zu dem Verhaltenskodex stehen die Vorgesetzten oder der Compliance-Officer zur Verfügung.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird vom Compliance-Officer und formal von der Internen Revision im Einklang mit der Konzernrichtlinie der Internen Revision überwacht.

Es kann vorkommen, dass unsere Mitarbeiter unbeabsichtigt oder absichtlich gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen oder Zeuge eines solchen Verstoßes werden. Für die Integrität unserer Unternehmensabläufe sind wir darauf angewiesen, dass unsere Mitarbeiter bei Verstößen und Verdachtsfällen verantwortungsbewusst handeln und bei Problemen oder Zweifelsfällen das Wort ergreifen.

Wir verfügen über mehrere Kommunikationskanäle, über die unsere Mitarbeiter oder auch Externe in Zweifelsfällen oder bei beobachteten Verstößen Mitteilungen machen können.

Jeder Mitarbeiter der duisport-Gruppe hat die Möglichkeit, über das Hinweisgebersystem („Compliance-Hotline“) Hinweise auf dienstliches Fehlverhalten, insbesondere strafrechtlich relevantes Verhalten innerhalb der duisport-Gruppe zu geben sowie Verstöße gegen das Unionsrecht zu melden. Die externe Compliance-Hotline fungiert auch als Meldestelle für das Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Die Compliance-Hotline ermöglicht es Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie Dritten Hinweise und Beschwerden – auf Wunsch auch anonym – hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken sowie hinsichtlich Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten im Geschäftsbereich der duisport-Gruppe oder eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers (Lieferkette) abzugeben.

Verfügbare Beschwerdekkanäle und Ansprechpartner

Die oben genannten Personengruppen haben die Möglichkeit, über zwei unterschiedliche Beschwerdekkanäle ihren persönlichen Ansprechpartner oder deren anwaltlichen Vertreter zu erreichen.

1. Telefon-Hotline, externer Compliance-Berater Rechtsanwalt Dr. Matthias Brockhaus:

+49 800 5893833

Erreichbarkeit: Montag bis Freitag 10:00 bis 12:00 Uhr sowie 15:00 bis 19:00 Uhr (CET) – ausgenommen sind deutsche gesetzliche Feiertage

2. E-Mail, interner Compliance-Officer der duisport-Gruppe, Rechtsanwalt Christian Negele:

compliance@duisport.de

Für weitere interne Kontaktmöglichkeiten, wie z. B. das Compliance-Board, wird auf die Konzernrichtlinie zum Melde- und Hinweisgebersystem der duisport-Gruppe verwiesen.

Ein Mitarbeiter darf wegen eines Hinweises auf nichtrechtmäßiges Verhalten nicht benachteiligt werden. Der Schutz seiner Identität soll sichergestellt werden.



Sanktionen

Jeder unserer Mitarbeiter, der gegen das Gesetz, sonstige anwendbare rechtliche Regelungen, gegen unternehmensinterne Regelungen oder gegen die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Regeln verstößt oder sich nicht regelkonform verhält, muss mit angemessenen Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen. Dies kann bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen führen.

10

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Unterzeichnung durch den Vorstand und Veröffentlichung im Intranet der duisport-Gruppe in Kraft.

Duisburg, den 29.11.2023



MARKUS BANGEN

Vorsitzender des Vorstandes



LARS NENNHAUS

Mitglied des Vorstandes



**duisport –
Duisburger Hafen AG**

Hafennummer 3650
Alte Ruhrorter Straße 42–52
47119 Duisburg

mail@duisport.de
www.duisport.de