



Code of Conduct

Verhaltenskodex

We make the world
better with data



Inhalt

1. Vorwort des Vorstands	04	6. Unsere gesellschaftliche Verantwortung	
2. Vision und Werte	05	6.1. Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext	16
3. Unsere Verantwortung für Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner		6.2. Menschenrechte	17
3.1. Datenschutz	06	6.3. Arbeits- und Sozialstandards	18
3.2. Geschäftsgeheimnisse, sensible Daten und geistiges Eigentum	07	6.4. Faire Arbeitsbedingungen	19
3.3. IT-Sicherheit	07	6.5. Qualitätssicherung	19
3.4. Schutz des Vermögens und des Eigentums	07	6.6. Nachhaltigkeit und Umweltschutz	20
4. Unsere unternehmerische Verantwortung		7. Umsetzung des Verhaltenskodex	
4.1. Grundsätze gegen Bestechung und Korruption	08	7.1. Einhaltung und Kontrolle	22
4.2. Interessenskonflikte	09	7.2. Compliance in der Wertschöpfungskette	22
5. Unsere soziale und marktwirtschaftliche Verantwortung		7.3. Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Geschäftspartner	23
5.1. Soziales Miteinander und Führung	11	7.4. Meldung von Verstößen	23
5.2. Fairer Wettbewerb	13		
5.3. Abwerben von Mitarbeitern	13		
5.4. Standards für Rechnungslegung und Berichtswesen	14		
5.5. Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring	15		

1. Vorwort des Vorstands

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Geschäftspartner und Kunden,**

die Woodmark hat sich der Mission verschrieben, Menschen durch ihre Leidenschaft für Daten & Innovation zu begeistern und gemeinsam mit ihnen einen Mehrwert für die Gesellschaft und Umwelt zu schaffen.

Der folgende Code of Conduct legt die globalen und übergeordneten Verhaltensstandards und Grundsätze fest, die von allen Mitarbeiter:innen der Woodmark getragen und gelebt werden.

Mit der Unterzeichnung des Rahmenvertrages für externe Projektunterstützung, verpflichten sich auch unsere Geschäftspartner, inklusive der freien Mitarbeiter:innen, zur Einhaltung des Code of Conducts. Sie sind bei der Nennung der Woodmark im Folgenden eingeschlossen.

Bei der Auswahl unserer Partnerfirmen (z.B. Software), Lieferanten (z.B. Strom, IT, Telco) und sonstige Dienstleister (z.B. Rechtsanwalt, Steuerberatung) achten wir auf die bestmögliche Übereinstimmung deren Code of Conduct bzw. Geschäftsgebahren mit unseren Grundsätzen.

Wir bitten daher, diesen Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen, da er nicht nur der Woodmark sondern auch unseren Partnern und Kunden gleichermaßen als Orientierungsrahmen für die Zusammenarbeit dient.

Der Code of Conduct umfasst Verhaltensregeln zu den Bereichen Führung und soziales Miteinander, Umgang mit Dritten, Bestechung und Korruption, Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und sensiblen Daten. Das wirtschaftliche Handeln im globalen Kontext sowie Menschenrechte, Arbeits- & Sozialstandards und die Verantwortung gegenüber der Natur sind ebenfalls enthalten.

**Vincent Fourmi,
Jens Schnettler und
Rainer Unsöld**
Vorstand

Stand 12/2023



2. Vision und Werte

Unsere Vision lautet „**We make the world better with data**“, welche auf unserer Firmenkultur und den folgenden Werten basiert. Sie drücken aus, wofür die Woodmark steht und leiten uns in unserer täglichen Arbeit.

Offenheit

Wir leben die Vielfalt und betrachten die Welt immer auch aus dem Blickwinkel unseres Gegenübers. Dabei sind wir offen für Veränderung, andere Meinungen, neue Ideen, Technologien und Dienstleistungen. Diversität stärkt die Weiterentwicklung, das Wachstum und die Kreativität. Unsere transparente Kommunikation hilft voneinander zu lernen und einander zu unterstützen.



Vertrauen

Vertrauen ist die Grundlage all unseres Handelns und baut intern wie extern auf partnerschaftlichem Verhalten und respektvollem Umgang miteinander. Wir richten unsere Mitarbeiterführung danach aus und sehen einander als Team und teilen unser Wissen.



Fürsorge

Die Fürsorge gilt unseren Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und der Umwelt. Wir stehen füreinander ein und geben aufeinander Acht. Dabei übernehmen wir Verantwortung für unser eigenes Handeln und für unser Team, gestalten unser Arbeitsumfeld CO2 neutral und gehen schonend mit Ressourcen um. Unseren Kunden, Geschäftspartnern und der Umwelt begegnen wir mit großer Wertschätzung.



Respekt

Unsere Zusammenarbeit baut auf gegenseitigem Respekt im täglichen Umgang miteinander. Dies gilt zugleich intern wie auch für den Umgang mit Dienstleistern, Partnern und Kunden. Wir erkennen Leistung an, begegnen uns auf Augenhöhe und gehen wertschätzend, rücksichtsvoll und ehrlich miteinander um. Fehler sehen wir als Lernpotential und geben konstruktives Feedback.





3. Unsere Verantwortung für Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner

3.1. Datenschutz

Woodmark achtet das Recht jedes Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung und misst dem Datenschutz höchste Bedeutung bei. Die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten unserer Kunden, Interessenten, Partner und Mitarbeiter:innen geschieht unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Verantwortlicher für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist die Woodmark Consulting AG. Gemäß den Vorgaben der DSGVO hat Woodmark eine:n betriebliche:n Datenschutzbeauftragte:n bestellt. Dieser:r koordiniert verpflichtende Datenschutzs Schulungen und steht jederzeit für Rückfragen zur Verfügung.

Woodmark hält bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und achtet auf höchste Sorgfalt und Vertraulichkeit. Wir verpflichten uns zur Geheimhaltung und beachten insbesondere die Rechte der Betroffenen, d.h. geben personenbezogene Daten an Dritte nur mit deren Zustimmung weiter.

Steht Woodmark im Vertragsverhältnis mit Kunden oder Partnern, werden Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Vertrag geregelt. Auf unserer Website stimmen Besucher:innen mittels Double-Opt-in-Verfahren der Speicherung ihrer Daten zu.

3.2. Geschäftsgeheimnisse, sensible Daten und geistiges Eigentum

Woodmark respektiert die Rechte Dritter an ihrem geistigen Eigentum. Wir sind uns bewusst, dass unsere Dienstleistungen wertvolle Vermögenswerte unserer Kunden tangieren, welche die Basis ihres Erfolges darstellen. So erhalten wir u.a. Einblicke in vertrauliches Know-how, Ideen, Konzepte, Planungen und Prototypen oder Versuchsteile sowie andere Geschäftsgeheimnisse. Das damit verbundene Vertrauen unserer Auftraggeber ist eine wesentliche Geschäftsgrundlage für Woodmark. Gleiches gilt für interne Informationen, wie beispielsweise neue Service- und Dienstleistungsansätze, Geschäftsideen oder Geschäftsunterlagen.

Deshalb ist es uns ein dringendes Anliegen, all diese Informationen vor unberechtigtem Zugriff zu schützen und ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken zu nutzen. Entsprechende Regelungen legen wir mit unseren Geschäftspartnern vertraglich fest. Auch hier gilt es strengstes Stillschweigen zu bewahren, vertrauliche Informationen und Daten sorgfältig zu verwahren und nicht an Unbefugte weiterzuleiten. Unsere Geschäftspartner stellen darüber hinaus die Geheimhaltung auch bei ihren Dienstleistern sicher.

3.3. IT-Sicherheit

Elektronische Datenverarbeitungssysteme sind unerlässlich. Eingriffe in diese Systeme oder Fehlfunktionen dieser können schwerwiegende Folgen haben, wie etwa Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder die Verletzung von Urheberrechten. Woodmark hat geeignete Maßnahmen ergriffen und Regeln erlassen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von

elektronisch gespeicherten Informationen sicherzustellen. Auch unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen vorzunehmen, um einen internen oder externen Missbrauch sowie eine Bedrohung sensibler Informationen zu verhindern. Wir sind ISO 27001 zertifiziert und erfüllen die TISAX Anforderungen.

3.4. Schutz des Vermögens und des Eigentums

Vermögensschädigendes Verhalten wird bei Woodmark nicht toleriert. Unsere Mitarbeiter:innen sind sich der Zweckgebundenheit des Vermögens und des Eigentums von Woodmark bewusst und handeln entsprechend.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie jede Form des Betrugs oder vermögensschädigender Delikte verbieten, unabhängig davon, ob dadurch das Vermögen von Woodmark oder Dritter geschädigt wird. Dies bezieht sich insbesondere auf die

Delikte des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung, der Steuerhinterziehung und der Geldwäsche.

Firmeneigentum ist bei der Verwendung vor Beschädigung, Missbrauch, unnötigem Verschleiß und Verlust zu schützen. Diebstahl und mutwillige Beschädigungen werden strafrechtlich verfolgt. Das Eigentum von Kolleg:innen und Anderen ist in gleicher Weise zu respektieren.

4. Unsere unternehmerische Verantwortung

4.1. Grundsätze gegen Bestechung und Korruption

Woodmark lehnt jegliche Form von Bestechung und Bestechlichkeit ab und erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie gleichermaßen die geltenden Antikorruptionsgesetze und -vorschriften im In- und Ausland einhalten. Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung erfasst nicht nur direkte Zuwendungen in Form von Zahlungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen. Alle Zahlungen von und zu Partnern, Kunden und Lieferanten erfolgen innerhalb der offiziellen Verträge und Lieferanten-/Partnerprogrammen. Dazu zählen Einladungen und Geschenke, wenn diese den Rahmen der Üblichkeit und Angemessenheit überschreiten. Wir bitten unsere Geschäftspartner, dies zu beachten und davon abzusehen, unseren Mitarbeiter:innen Geschenke zu machen oder Einladungen auszusprechen.

In keinem Fall dulden wir Zahlungen oder sonstige Vergünstigungen an eine Einzelperson, ein Unternehmen oder einen Amtsträger mit dem Ziel, die Entscheidungsprozesse des Begünstigten oder eines Dritten

zu beeinflussen. Dies gilt für uns und unsere Geschäftspartner unabhängig davon, ob damit gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen wird oder nicht. Zuwendungen im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, Spenden und Sponsoring tätigen wir und unsere Geschäftspartner nur im rechtlich zulässigen und üblichen Rahmen.

Ebenso bieten oder nehmen wir und unsere Geschäftspartner in keinem Fall illegale Zahlungen an. Dazu gehören u.a. Bestechungsgelder, Schmiergelder und Kickback-Zahlungen oder sonstige Vergünstigungen für die Realisierung von Geschäften oder im Zusammenhang mit der geschäftlichen Beziehung zu Woodmark. Korruptes Verhalten muss dem Vorstand der Woodmark sofort gemeldet werden.

In allen Arbeitsverträgen unserer Mitarbeiter:innen wird die Annahme jeden Vorteils von Dritten untersagt. Diese müssen den Vorstand der Woodmark sofort in Kenntnis von etwaigen Angeboten solcher Vorteile setzen.



Ausgenommen von dieser Regelung sind erhaltene Weihnachtsgeschenke und Essens-einladungen bis zu nachfolgenden Limits.

- Geschenke von Geschäftspartnern dürfen im Einzelfall bis zu einem Wert von 50 Euro pro Kalenderjahr angenommen werden. Geschenke, die diesen Wert übersteigen sind bei dem Vorstand zu melden.
- Einladungen von Geschäftspartnern zu einem Essen oder gesellschaftlichen Anlässen (z.B. Tickets) dürfen bis zu einem Wert von maximal 50 Euro und höchstens zweimal pro Kalenderjahr angenommen werden. Einladungen, die diesen Wert oder die Häufigkeit übersteigen sind dem Vorstand der Woodmark zu melden.

Der Vorstand behält sich in beiden Fällen das Recht vor, dies bei einem bestehenden Verdacht, zu überprüfen.

4.2. Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn persönliche Interessen oder Beziehungen im Widerspruch zu geschäftlichen Interessen stehen. Das könnte bei der Auswahl von Mitarbeiter:innen oder Geschäftspartnern der Fall sein. Durch das Offenlegen der persönlichen Interessen und des Auswahlprozesses (Bewerberprozesse, externe Lieferantenauswahl, etc.), sowie die maßgebliche Begleitung des Vorgangs durch andere Woodmarker:innen unter dem 4-Augen-Prinzip, wird eine Übervorteilung ausgeschlossen.



Wir schätzen und
respektieren das
Individuum.



5. Unsere soziale und marktwirtschaftliche Verantwortung

5.1. Soziales Miteinander und Führung

Die Werte der Woodmark bilden den Grundstein für unsere Unternehmenskultur und Mitarbeiterführung. Sie schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre und ein wertschätzendes, partnerschaftliches Miteinander – sowohl unter den Kolleg:innen, als auch gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern. Mit vielfältigen Aufgaben, großen Gestaltungsspielräumen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ermöglichen wir unseren Mitarbeiter:innen langfristige Perspektiven bei uns.

Wir schätzen und respektieren das Individuum. Als Menschen und Mitarbeiter:innen sind wir bei der Woodmark alle gleich. D.h. es findet keine Unterscheidung statt – auch nicht zwischen den Hierarchieebenen. So kann z.B. jede:r Woodmarker:in die firmeneigenen Parkmöglichkeiten (inkl. E-Ladestationen) sowie das Fitnessstudio nach dem „first come, first serve“-Prinzip kostenfrei nutzen. Auch im Bereich Mobilität wie z.B. bei der JobRad-Regelung, steht allen Mitar-

beiter:innen das gleiche Angebot zur Verfügung. Unterschiede gibt es ausschließlich in der Verantwortung, die wir übernehmen. Je nach Umfang der Verantwortung ergeben sich Unterschiede in Gehalt, Dienstwagen und Entscheidungskompetenz.

Diese zentralen Grundwerte und Grundeinstellung werden von unseren Führungskräften vorgelebt. Sie basieren auf einem gemeinsamen Führungsverständnis, welches zusammen im Team entwickelt wurde. So ist ihr Verhalten von Fürsorge und Offenheit geprägt. Sie geben allen Mitarbeitenden einen Vertrauensvorschuss, gewähren Freiheiten und versuchen die Aufgabenstellungen mit ihrer Leidenschaft in Einklang zu bringen. Ihr eigener Umgang mit anderen ist voller Respekt und sie halten auch ihre Mitarbeiter:innen dazu an, respektvoll miteinander und mit anderen umzugehen.





Eskalation über Vertrauenspersonen

Neben der eigentlichen Führungskraft ist eine unabhängige Vertrauensperson im Unternehmen integriert, die als Anlaufstelle und Coach zur Seite steht, wenn ein:e Mitarbeiter:in ein sensibles Anliegen bezüglich seiner:ihrer Person hat, dass er:sie nicht über die bestehende Führungsmannschaft kommunizieren kann oder will. Diese Vertrauensperson ist zur Diskretion verpflichtet und gibt dem Management ausschließlich konsolidiertes und generisches Feedback, das nicht auf individuelle Personen zurückzuführen ist.

Soziales Miteinander

Das Consulting Business beinhaltet den Einsatz unserer Mitarbeiter:innen auf unterschiedlichen Projekten bei verschiedenen Kunden und Orten. Umso wichtiger ist es aus Unternehmenssicht, ausreichende Plattformen zu schaffen, bei denen alle oder zumindest ein Großteil der Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, sich persönlich mit den Kolleg:innen auszutauschen. Unsere regelmäßigen Teamtage, Teamevents, die Weihnachts- oder Neujahrsfeier, sportliche Aktivitäten oder gemeinsame Online-Events und andere Freizeitaktivitäten sind seit Jahren erfolgreich etabliert und haben sich für diesen Zweck stets bewährt.

5.2. Fairer Wettbewerb

Oberstes Ziel für die Woodmark sind nachhaltige und langfristige Beziehungen zu unseren Partnern. Dementsprechend zielen wir nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern auf nachhaltigen Mehrwert ab, den wir im Rahmen unserer Kundenaufträge realisieren.

Woodmark führt ihre Geschäfte ehrlich und transparent, setzt sich für einen fairen und unverfälschten Wettbewerb ein und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern. Gemeinsam stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspraktiken mit dem geltenden Wettbewerbs- und Kartellrecht vereinbar sind. Wir unterlassen Abstimmungen mit Wettbewerbern, Lieferanten, Vertriebsunternehmen, Händlern und Kunden, die zu einer Wettbewerbsbeschränkung oder -verhinderung führen können. Dies betrifft insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern über Preisgestaltungen, Angebote, Kapazitäten, Geschäftsbedingungen oder Marktanteile sowie Technologien. Die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotte und den rechtswidrigen Austausch wettbewerbslich sensibler Informationen mit Mitbewerber:innen verurteilen wir auf das Schärfste.

5.3. Abwerben von Mitarbeitern

Die Woodmark wirbt grundsätzlich keine Mitarbeiter:innen von Unternehmen ab, mit denen eine aktive, geschäftliche Partnerschaft besteht und führt eine entsprechende „Black List“. Diese Liste wird den ausführenden Organen im Recruiting-Prozess, d.h. internen Recruiting-Ressourcen und externen Personalvermittlern, zur Verfügung gestellt.



Für ein weiteres Wachstum der Woodmark ist das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Partner und Gesellschafter unentbehrlich.



5.4. Standards für Rechnungslegung und Berichtswesen

Für ein weiteres Wachstum der Woodmark ist das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Partner und Gesellschafter unentbehrlich. Woodmark achtet die gesetzlichen Vorgaben für eine ordnungsgemäße Buchhaltung und Finanzberichterstattung.

Wir und gleichermaßen unsere Geschäftspartner führen unsere Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dokumentieren diese in der vorgegebenen Weise. Jegliche Form der Bilanzmanipulation ist verboten.

Das zentrale Rechnungswesen bei Woodmark gewährleistet, dass wir die Abgabe- und Meldefristen gegenüber Krankenkassen, Versicherungen, der Berufsgenossenschaft, den

Gemeinden dem Finanzamt und ggf. anderen Behörden einhalten und dass die gelieferten Informationen nach bestem Wissen und Gewissen aufbereitet wurden. Eine Gefährdung von Abgabe- und Meldefristen sind frühzeitig dem Vorstand von Woodmark anzuzeigen, um mögliche Gegenmaßnahmen einzuleiten bzw. die Behörden frühzeitig zu informieren.

In Hinblick auf die Projektabrechnung gewährleisten unsere Mitarbeiter:innen uns und unseren Kunden und Partnern gegenüber eine exakte elektronische Erfassung der erbrachten Arbeitszeiten, zeitnahe Einreichung der Reisekosten und Dokumentation aller Leistungen und sonstigen Aufwände.

5.5. Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns auf unterschiedliche Art und Weise. Unsere Zuwendungen stehen niemals im Zusammenhang mit einem Geschäftsabschluss.

Woodmark leistet keinerlei politische Spenden oder Spenden an Organisationen, die keine gemeinnützige Anerkennung in Deutschland besitzen.

So unterstützt Woodmark regelmäßig verschiedene Einrichtungen, Organisationen und Hilfsprogramme wie Blindenwerkstätten, Kinderheime, SOS Kinderdorf und Aktion Deutschland hilft.





6. Unsere gesellschaftliche Verantwortung

6.1. Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext

Wir behandeln alle Menschen mit Respekt und Fairness und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern. Unsere Verantwortung für die Gesellschaft beinhaltet den aktiven Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung gemäß der zehn Prinzipien des United Nation Global Compacts. Wir bekennen uns zu der

allgemeinen Erklärung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Woodmark und ihre Geschäftspartner und Lieferanten stellen sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

6.2. Menschenrechte

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung: Woodmark schätzt und lebt die Vielfalt und Diversität. Wir fördern einen wertschätzenden Umgang miteinander sowie Offenheit, Respekt, Vertrauen und Fürsorge für Menschen verschiedener Länder und Kulturen.

Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der sozialen oder ethnischen Herkunft, Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, Familienstands, der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Weltanschauung bzw. politischer Einstellungen, soweit Letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz beruhen, oder sonstigen gesetzlich geschützten Gründen lehnt Woodmark ab.

Woodmark bietet allen Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen. Diesbezüglich hat sich Woodmark zur Einhaltung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ verpflichtet. Das AGG ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen verhindern und beseitigen soll“. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Wir unterstützen die Charta der Vielfalt. Unser Team und unsere Geschäftspartner finden bei uns ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglichen Diskriminierungen ist und wir erwarten von ihnen die Verfolgung dieser Werte.

Grundsätze bezüglich Menschenhandel:

Sollte ein Verdacht auf Menschenhandel bestehen, so ist dieser umgehend dem Vorstand der Woodmark zu melden. Der Vorstand wird diesem Verdacht persönlich nachgehen.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:

Woodmark schränkt in keiner Weise die Vereinigungsfreiheit aller Mitarbeiter:innen ein. Da

bei Woodmark keine offizielle Arbeitnehmervertretung eingerichtet ist und Woodmark keinem Tarifvertrag unterliegt, gibt es derzeit keine offiziellen und arbeitszeitrelevanten Gremien diesbezüglich.

Zwangs- und Pflichtarbeit:

Jegliche Form der Zwangsarbeit wird von Woodmark nicht toleriert. Diese Haltung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Kein/e Mitarbeiter:in bei Woodmark befindet sich in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis. Die Arbeitsverträge sind i.d.R. mit einer 3-monatigen Kündigungsfrist vereinbart. Entscheidend ist, dass die Aufgabenstellungen, die wir an die Mitarbeiter:innen übertragen, deren beruflichen Erfahrungen entsprechen bzw. die Zielrichtung unterstützen, in die sie sich entwickeln wollen.

Verbot von Kinderarbeit:

Jede Form der Kinderarbeit ist bei uns strengstens verboten. Woodmark und ihre Geschäftspartner beachten die Vorgaben des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie die Vorgaben der nationalen Gesetze. Mitarbeiter:innen bei Woodmark und unseren Geschäftspartnern müssen ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen. Sieht ein nationales Gesetz betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so gelten diese.

Ebenso wird bei uns und von unseren Geschäftspartnern Zwangsarbeit, das heißt die Verrichtung von Arbeit gegen den Willen der arbeitenden Person oder unter Androhung von Strafe, nicht geduldet. Von diesem Verbot sind ebenso moderne Formen der Sklaverei sowie der Menschenhandel umfasst.

6.3. Arbeits- und Sozialstandards

Mindestlohn:

Woodmark und ihre Geschäftspartner stellen sicher, dass bei allen Mitarbeiter:innen der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn nach den gesetzlichen Vorgaben nicht unterschritten wird. Die Einhaltung des Mindestlohnes wird dadurch sichergestellt, dass in der Gehaltstabelle zur Vorbereitung des monatlichen Gehaltslaufes der aktuelle Mindestlohn als Referenzgröße enthalten ist. Bei der Anlage von neuen Mitarbeiter:innen in der Gehaltstabelle wird die Prüfung auf Mindestlohn durchgeführt.

Einhaltung der Arbeitszeitgesetze:

Unsere Richtlinie „Arbeitszeit- und Arbeitszeiterfassung“ gewährleistet, dass wir sämtliche Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten. Zusätzlich werden monatliche Auswertungen über alle erfassten Stunden erstellt, mit denen die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze überprüft wird.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz:

Woodmark achtet das Recht seiner Mitarbeiter:innen auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Unser Hygienekonzept wird laufend überprüft und an die gelten Vorschriften, u.a. zur Pandemie-Bekämpfung, angepasst.

Unsere Geschäftspartner beachten gleichermaßen die geltenden Standards und Gesetze zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und halten diese ein. Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken beugen wir durch regelmäßige Schulungen und Überprüfungen sowie durch sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Maßnahmen vor.



6.4. Faire Arbeitsbedingungen

Die Mitarbeiter:innen sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Woodmark und ihre Geschäftspartner schaffen ein Umfeld, in dem Menschen mit Begeisterung arbeiten. Wir beachten die Regeln zu fairen Arbeitsbedingungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich solcher zur angemessenen Entlohnung, Sozialleistungen, Arbeitszeiten

und zum Schutz der Privatsphäre. Alle Mitarbeiter:innen müssen sich an die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten halten. Diese Einhaltung wird monatlich systemtechnisch durch den CFO überprüft und gemonitort. Notwendige Maßnahmen bei Nichteinhaltung werden über den Personalverantwortlichen mit dem Mitarbeiter definiert.

6.5. Qualitätssicherung

Woodmark arbeitet im Beratungsumfeld nach höchsten Qualitätsprinzipien und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sowie technischen Regelwerken. Wir beachten jederzeit die Zulassungsvoraussetzungen für die Gestaltung, Prüfung, Nutzung und Entsorgung von Produkten. Diese Arbeitsweise

erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Woodmark hat seit dem 01.07.2021 eine:n Qualitätsmanager:in, der die Einführung der ISO 9001 vorbereitet.



6.6. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

„We make the world better with data“:

Mit unserer Kompetenz und unserer Innovationskraft unterstützen wir unsere Kunden auch bei der Erreichung ihrer Ziele zum Schutz der menschlichen Gesundheit, der natürlichen Ressourcen und der Umwelt - insbesondere dem Klimaschutz.

Die Woodmark ist sich ihrer ökologischen Verantwortung sowie der gegenüber zukünftigen Generationen gleichermaßen bewusst. Wir halten uns an anwendbare Umweltschutzgesetze und -vorschriften auch hinsichtlich der Wasser- und Luftqualität sowie des Umgangs mit Chemikalien. Wir nutzen aktiv Umweltpraktiken wie etwa Abfallvermeidung, Recycling und Energieeinsparungsmaßnahmen. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Zu unserem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen gehört es, diese zweckmäßig und sparsam einzusetzen. Die Verwendung von regenerierbaren Ressourcen steht für uns im Vordergrund wie z.B. die Nutzung erneuerbarer Energien und Reduktion der Treibhausgasemissionen.

Woodmark arbeitet seit 2022 klimaneutral. Mit Unterstützung von ClimatePartner messen und reduzieren wir kontinuierlich unsere CO₂-Emissionen.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und der Verantwortung der Umwelt gegenüber gerecht zu werden, wurde ein internes Umweltkonzept erarbeitet. Dieses dient als Orientierungshilfe für unser tägliches Handeln. Darin sind Hinweise und Tipps für die CO₂-Reduktion in den Bereichen Energie,

Mobilität und Konsum zu finden. Sie spiegeln sich u.a. in der Reise-Richtlinie wider und nehmen unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner als Teil unseres Eco-Systems mit in die Verantwortung.

Woodmark unterhält ein eigenes Umweltteam, das regelmäßig Verbesserungsvorschläge und neue Ideen zum aktiven Klimaschutz entwickelt und die Kollegschaft darüber informiert.

Verantwortlich für die ökologische Nachhaltigkeit bei Woodmark ist der CFO.



Woodmark
arbeitet seit 2022
klimaneutral.



7. Umsetzung des Verhaltenskodex

7.1. Einhaltung und Kontrolle

Alle Mitarbeiter:innen werden über den Code of Conduct in Kenntnis gesetzt. Mindestens einmal in zwei Jahren wird das Team aufgefordert eine Schulung inklusive Verständnistest zu absolvieren. Die Teilnahme wird in unserem internen Information Security Management System (ISMS) dokumentiert.

Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sind für unsere Geschäftspartner verpflichtend und bilden einen integralen Bestandteil der Geschäftsbeziehung mit der Woodmark. Unsere Geschäftspartner erkennen die in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Standards an und verpflichten sich zu deren Einhaltung. Zu diesem Zweck kommunizieren

unsere Geschäftspartner die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex an ihre für Woodmark tätigen Mitarbeiter:innen und sichern deren Einhaltung zu.

Woodmark behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex beim Geschäftspartner, nach vorheriger Ankündigung und unter Beachtung des jeweils anwendbaren Rechts, in angemessener Weise zu überprüfen. Bei der Überprüfung sind Geheimhaltungsverpflichtungen des Geschäftspartners gegenüber Dritten angemessen zu berücksichtigen. Woodmark wird die bei der Überprüfung erlangten Informationen vertraulich behandeln.

7.2. Compliance in der Wertschöpfungskette

Unsere Geschäftspartner sind mit den geschäftlichen Gepflogenheiten ihrer eigenen Geschäftspartner vertraut. Sie verpflichten sich zur Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex gesetzten Standards oder vergleichbarer Werte bei den für Woodmark tätigen Unternehmen sowie sonstigen für Woodmark tätig werdenden Dritten.

Repressalien gegenüber Mitarbeiter:innen, die gutgläubig ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden, werden

von Woodmark und unseren Geschäftspartnern nicht toleriert. Vielmehr fordern wir unsere Mitarbeiter:innen und unsere Geschäftspartner auf, den Vorstand und die Compliance-Verantwortlichen frühzeitig und vertraulich auf tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten hinzuweisen, welches zu einem Compliance-Verstoß führt oder führen kann.

7.3. Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Die Beständigkeit und Weiterentwicklung der Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern hängt für uns maßgeblich von dem gemeinsamen Bekenntnis zu den in diesem Code of Conduct festgelegten Standards ab. Bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex durch einen unserer Geschäftspartner behält sich Woodmark das Recht vor, entsprechende

Maßnahmen zu ergreifen. Hiervon umfasst sind insbesondere die Aufforderung zur unverzüglichen Behebung der Verletzung von Rechtsvorschriften oder Vertragsvereinbarungen und die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen. In besonders schweren Fällen behält sich Woodmark das Recht zur außerordentlichen Kündigung vor.

7.4. Meldung von Verstößen

Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden. Hierfür stehen ihnen folgende Kontakte und Meldewege zur Verfügung, um sich direkt an die Compliance-Verantwortlichen bei Woodmark zu wenden:

Woodmark Consulting AG
Compliance
Am Hochacker 4
85630 Grasbrunn
Telefon: +49 89 46 26 97-0
E-Mail: compliance@woodmark.de

Alternativ können sich unsere Geschäftspartner, Mitarbeitende und andere auch an den von Woodmark bestellten externen Ombudsmann (Aufsichtsrat) wenden. Dieser berät und unterstützt als unabhängiger und neutraler Ansprechpartner. Der Ombudsmann behandelt die Meldung des Hinweisgebers stets vertraulich und gibt die Identität sowie den Sachverhalt gegenüber Woodmark erst nach vorheriger Zustimmung des Hinweisgebers an Woodmark weiter.

Woodmark Consulting AG
Aufsichtsratsvorsitzenden - persönlich
Am Hochacker 4
85630 Grasbrunn

Der Brief kann selbstverständlich anonym versandt werden.

Verstöße der Woodmark gegen das EU-Recht

Woodmark begrüßt den Schutz von "Whistleblowern", d.h. hinweisgebenden Personen und gibt diesen gemäß des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes (siehe EU-Richtlinie 2019/1937) die Möglichkeit, sich vertrauensvoll mit unserem Ombudsmann in Verbindung zu setzen. Dabei geht es um die Meldung von Verstößen der Woodmark gegen das EU-Recht, die Sie für etwaige Nachfragen mit Ihren Kontaktdaten oder selbstverständlich auch anonym abgeben können.



Woodmark Consulting AG

München | Düsseldorf | Berlin

+49 89 46 26 97-0
info@woodmark.de
www.woodmark.de