

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Dynapac - Code of Conduct

Dynapac ist ein führender Anbieter von nachhaltigen Lösungen für den Straßenbau. Dynapac bietet seinen Kunden innovative Verdichtungs- und Straßenbauprodukte sowie Ersatzteile und Dienstleistungen für den Ersatzteilmarkt. Die Vision von Dynapac ist es, weltweit der bevorzugte "**Partner On the Road Ahead**" für Straßenbaulösungen für seine Stakeholder zu sein.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt weltweit für das gesamte Unternehmen Dynapac und betrifft alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner von Dynapac. Unser Verhaltenskodex soll alle unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen, indem er unsere Werte, unsere Mitarbeiterpolitik und unsere Auffassung von Geschäftsethik erläutert.

Führung

Der Präsident von Dynapac ist letztendlich für den Verhaltenskodex verantwortlich, während die laufende Verantwortung für Kommunikation, Einhaltung und Überwachung bei den Geschäftsführern und General Manager der einzelnen lokalen Betriebe liegt. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft und in der jeweils aktualisierten Version von dem Präsidenten von Dynapac genehmigt.

Grundsätze und Ziele

Wir sind alle verantwortlich

Jeder Mitarbeiter trägt dazu bei, dass Dynapac als zuverlässiges und verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird, das seine Zusagen und Verpflichtungen stets einhält. Dynapac baut langfristige Geschäftsbeziehungen auf als Grundlage für die Schaffung von Kundenwerten auf und wird als bevorzugter Partner auf dem Weg nach vorn („on the road ahead“) wahrgenommen. Wir legen Wert auf Interaktion und stehen daher in konstruktiven Dialogen mit unseren Stakeholdern positiv gegenüber.

Dynapac arbeitet nach den folgenden Grundsätzen:

- **Einhaltung von Gesetzen** - Wir halten uns bei unserer Arbeit an die geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind.
- **Ethische Geschäftspraktiken** - Unser Ziel ist es, auf ethische Weise zu arbeiten, und wir wenden in jeder Hinsicht rechtlich einwandfreie Geschäftspraktiken an. Wir vertrauen und respektieren unsere Mitarbeitenden.
- **Verantwortung der Mitarbeitenden** - Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Dynapac Grundsätze einzuhalten und Verantwortung für ihr eigenes Verhalten sowie für die Produkte und Dienstleistungen von Dynapac zu übernehmen.
- **Transparenz** - In all unserer Kommunikation, sowohl in Wort als auch in Schrift, verpflichten wir uns, offen, wahrheitsgemäß und genau zu sein, innerhalb der Grenzen der kommerziellen Vertraulichkeit. Wir stellen rechtzeitig und regelmäßig verlässliche und relevante Informationen über unsere Aktivitäten zur Verfügung und gewährleisten den Schutz von persönlichen und geschäftskritischen Informationen.

- **Unternehmerische Nachhaltigkeit** - Technik und Innovation sind unsere Plattform, um ein nachhaltigeres Unternehmen und eine nachhaltigere Gesellschaft zu erreichen, einschließlich der Reduzierung unserer Auswirkungen auf die Umwelt. Wir sind verantwortungsvolle Mitglieder der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Unsere Werte

- **Eigenständigkeit**
 - Unternehmerisches Denken fördern, um voranzukommen.
 - Entwicklung von Teamgeist, Vertrauen und Zuversicht
- **Mut**
 - Kalkulierte Risiken eingehen können.
 - Die Menschen in den Mittelpunkt des Unternehmens stellen und gemeinsam nach Lösungen suchen.
- **Erfüllung von Verpflichtungen**
 - Unsere Versprechen einhalten, Verantwortung übernehmen und unsere Projekte pragmatisch verwalten.
 - Unser Leistungsniveau realistisch einschätzen.
- **Produkt**
 - Know-how und Innovation.
 - Verlässlichkeit.
 - Qualitätsleistung.
- **Dienstleistungskapazitäten**
 - Know-how der Mitarbeitenden.
 - Service und Verfügbarkeit von Ersatzteilen.

Unsere Kultur ist, wie wir handeln!

- Kundenorientierung - ein Partner auf dem Weg nach vorn sein
- Innovation für führende Leistung und Zuverlässigkeit
- Kontinuierliche Verbesserungen
- Engagement für unternehmerische Nachhaltigkeit
- Respekt und gegenseitiges Vertrauen
- Arbeitsumfeld - sicher und mit Enthusiasmus
- Wir sind agil und ehrgeizig
- Chancengleichheit und Integration
- Transparenz und offene Kommunikation
- Teamarbeit und globale Möglichkeiten

1. Mitarbeiterpolitik

Wir sind bestrebt, der bevorzugte Arbeitgeber sowohl für derzeitige als auch für potenzielle Mitarbeitende zu sein.

- Wir glauben an **Chancengleichheit, Fairness und Vielfalt**. Wir stellen ein und befördern auf der Grundlage von Qualifikationen für das Tätigkeitsfeld, unabhängig von Rasse, Religion, Geschlecht, Alter, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft und politischer Meinung.

- Wir erkennen an, dass Mitarbeitende das **Recht haben, zu wählen**, ob sie sich bei Tarifverhandlungen von Gewerkschaften vertreten lassen wollen oder nicht. Kein Mitarbeiter darf diskriminiert werden, unabhängig davon, ob er von diesem Recht Gebrauch gemacht wird oder nicht.
- Unter keinen Umständen wird in unseren Betrieben Zwangs- oder Pflichtarbeit eingesetzt. Wir sind strikt gegen Kinderarbeit und andere Formen der Ausbeutung von Kindern. Wir stellen keine Personen unter 15 Jahren ein und passen uns lokalen Standards an, die ein höheres Alter vorschreiben. Wir "**handeln gegen moderne Sklaverei**", dies schließt jede Art von Sklaverei und Menschenhandel ein.
- Es wird von uns erwartet, dass wir einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten und unser Engagement wird auf faire Weise belohnt. **Gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne** sind eher als Minimum zu verstehen als eine Empfehlung.
- Uns werden kontinuierlich **Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten** angeboten, um unsere Chance zu wahren, mit der Gruppe zu wachsen. Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter die Kompetenzentwicklung erhält, die er benötigt, um gute Ergebnisse zu erzielen. **Beurteilungen** werden jährlich vorgenommen.
- Wir streben einen sicheren und integrativen Arbeitsplatz an und akzeptieren keinerlei Form von **missbräuchlicher Diskriminierung, Mobbing, Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) oder Vergeltungsmaßnahmen**. Alle Mitarbeiter sollten mit Respekt und Würde behandelt werden und einander ebenfalls so behandeln.

2. Geschäftsrichtlinien und finanziellen Integrität

Wo auch immer wir tätig sind, unser Ruf ist das wertvollste Gut. Dieser entsteht durch die Art und Weise unseres Handelns.

- Wir suchen, **bewerten** und wählen **Geschäftspartner** unparteiisch auf der Grundlage objektiver Faktoren wie Produktivität, Qualität, Lieferung, Preis und Zuverlässigkeit sowie Engagement für ökologische und soziale Leistungen und Entwicklung aus.
- Wir **dulden keine Bestechung und Korruption**, einschließlich Schmiergeldzahlungen. Bei Verstößen werden strenge Maßnahmen ergriffen.
- Wir verbieten strengstens jegliche Beteiligung an **Geldwäsche** und verlangen von allen Mitarbeitenden, dass sie ihre finanziellen und geschäftlichen Aktivitäten integer, transparent und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen ausüben.
- Wir **verpflichten uns zu Ehrlichkeit** in jeder Situation und unterlassen es, Interessen zu verfolgen, die im Widerspruch zu den Interessen von Dynapac und der Fayat-Gruppe stehen.
- Wir unterstützen und bemühen uns um einen **fairen Wettbewerb** und lehnen es daher ab, mit Wettbewerbern Gespräche oder Vereinbarungen über die Preisgestaltung, die Aufteilung des Marktes oder ähnliche Aktivitäten zu treffen.
- **Geschäftsgeschenke oder Bewirtungen** werden nur in **Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen** und Geschäftspraktiken angeboten oder angenommen.
- Wir **respektieren die Vermögenswerte des Unternehmens** und schützen alle materiellen und immateriellen Vermögenswerte von Dynapac und der Fayat-Gruppe vor Verlust, Diebstahl, Missbrauch und Betrug.
- **Dynapac bezieht keine politische Position**. Daher verwenden wir keine Gelder oder Vermögenswerte von Dynapac und der Fayat Gruppe, um politische Kampagnen oder Kandidaten zu unterstützen oder anderweitig Dienstleistungen für politische Bestrebungen zu erbringen.

3. Dynapac Whistleblowing-Verfahren - Ethical Hotline

Alle Interessengruppen sind aufgefordert, Abweichungen vom Dynapac-Verhaltenskodex über **unsere Ethical Hotline (hotline@dynapac.com) zu melden.**

Verhalten oder Handlungen, die einen Verstoß gegen Gesetze darstellen oder aus gutem Grund als Verstoß angesehen werden könnten, sollten zunächst dem nächsten Vorgesetzten gemeldet werden. Es wird vorausgesetzt, dass die Manager solche Angelegenheiten ernst nehmen und dabei gegenüber der Person, die das Problem meldet, absolute Vertraulichkeit wahren.

Sie können sich auch direkt per E-Mail an folgende Adresse wenden hotline@dynapac.com, die Dynapac-Helpline für ethische Fragen/Whistleblower-Helpline. Wenn Sie es vorziehen oder nicht in der Lage sind, eine E-Mail zu senden, können Sie den VP Finance anrufen (+46 455306136).

Ihr Bericht an hotline@dynapac.com sollte, wenn möglich, die Fragen beantworten: Wer, was, wo, warum, wann und wie und entsprechende Kontaktangaben enthalten. Es wird versichert, dass Ihre Identität für alle außer dem VP Finance von Dynapac unbekannt bleibt. Der VP Finance von Dynapac wird dann Maßnahmen ergreifen und je nach Situation geeignete Partner in interne und externe Diskussionen einbeziehen - alle müssen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterzeichnen.

Die Berichte werden vertraulich behandelt.

Internationale ethische Richtlinien werden unterstützt

Die wichtigsten internationalen ethischen Richtlinien, die von Dynapac unterstützt werden, sind:

- Internationale Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen www.un.org
- Global Compact der Vereinten Nationen www.unglobalcompact.org
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit www.ilo.org
- Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen www.oecd.org



Nikhil Sapre
President Dynapac

Wardenburg, 01. December 2025

Übersetzungen dieses Dokuments sind in anderen Sprachen verfügbar.
Im Falle von Abweichungen ist jedoch die englische Version des Verhaltenskodex maßgebend.