

COMMUNICATION ON PROGRESS 2021

(ENGLISH VERSION – PAGES 1-9 / DEUTSCHE VERSION – SEITEN 10 – 18)

Human Rights

Evaluation, policy and goals

In line with its corporate mission statement, KEP's business activities are based on the core values of responsibility - independence - respect. This is reflected, among other things, in the company's efforts to maintain its legal and financial independence, to think and act sustainably, and to assume social responsibility. KEP's success is based on the trust of our customers, suppliers, employees and the public. We want to keep it that way in the future. Essential for maintaining this trust, for the stability of the company and for further growth is compliance with legal and internal company requirements, the so-called voluntary commitment. KEP is working towards compliance with these requirements by introducing a compliance management system. A suitable structure has been implemented which provides employees with comprehensive information, protects them from misconduct and at the same time ensures legally compliant behavior. However, acting with integrity, which is based on legal requirements as well as ethical principles and high standards, is always also the task and responsibility of all employees. The successful development of KEP is crucial to the professional and private lives of employees and their families at all operating sites. As an employer, KEP is aware of its responsibility for its employees. Our Code of Conduct sets standards in business dealings and applies to all KEP employees. It is therefore the universally applicable guideline for proper conduct in everyday working life. If you have any questions, please contact Human Resources in confidence. Many of the topics addressed in this Code of Conduct seem self-evident - writing them down, however, promotes the development of a common understanding of all of our behavior and, at the same time, provides advice in the event of uncertainties.

In addition, of course, we ensure that workers are provided with safe, adequate and sanitary facilities at our sites and workplaces. We also ensure that our workers are protected from workplace harassment, which includes protection from physical, verbal, sexual or psychological harassment, abuse or threats. In addition, we take measures to ensure the life and health of people while at work. Furthermore, care is taken to ensure that our employees are not overworked but are able to carry out their work within normal working hours.

Implementation

KEP expects its managers to assume special responsibility in connection with the corporate Code of Ethics. The Code of Conduct must be implemented by the managers themselves and they must set a good example through their own behavior, provide employees with detailed information and advise them. Employees should first discuss questions with their immediate manager. Unresolved issues should be referred to the Human Resources Department. KEP will take appropriate action to assist employees in the event of a violation. In general, KEP assumes that all employees will comply with this Code of Conduct. Violation of the applicable laws may lead to negative consequences, e.g. damage to reputation, which may have a negative impact on KEP GmbH and its position in the market. All employees are directly addressed to comply with the requirements. Violations of the Code of Conduct will be dealt with in accordance with the applicable laws, company agreements and individual contractual regulations. KEP expects all employees to comply with the regulations of this Code of Conduct.

The following measures are intended to implement the above topics:

We have an official code of ethics as well as an official corporate mission statement.

We have an ethics council that meets at regular intervals to discuss any incidents and take any necessary action

1. We have a so-called "grievance box" in which negative incidents can also be posted anonymously.
2. A detailed health and safety risk assessment is made
3. There is an active joint committee on occupational health and safety
4. Installation of a speed limiter
5. Training all drivers on health and safety risks and work practices
6. Regular health check for all employees
7. Implementation of collision avoidance systems on vehicles

8. Interactive communication with employees about working conditions
9. Additional vacation outside the statutory minimum vacation days
10. Employee satisfaction surveys
11. Transparent recruitment process
12. Regular assessment of individual work performance
13. Productive measures to prevent discrimination in recruitment as well as during work
14. Measures for the integration of employees with disabilities
15. Measures to integrate employed seniors
16. Systems for monitoring working, driving and rest times so that our employees can complete their activities within the statutory working hours
17. Annual driver safety training for our driving personnel

Measurement of the results

Regular meetings of the Ethics Council to assess and monitor the implementation of our Code of Ethics.

Regular risk assessments with regard to occupational health and safety, medical services and human rights by an external company (SVG)

Measurement of occupational health and safety indicators

Measurement of accident-related absenteeism and accidents

Automatic and electronic measurement of working, driving and rest times of our employees incl. evaluation if there were any violations. In the event of violations, appropriate measures are taken immediately

In our regular management meetings, not only financial issues are reviewed, but also the implementation of our Code of Ethics and Conduct is discussed and possible measures are initiated from the management level.

Assessment by Ecovadis, a company that provides holistic ratings in the field of Corporate Social Responsibility (CSR) and sustainability.

Current results are

1. There have been no incidents of discrimination in the last 60 months
2. There was an improvement in work accidents from 4 in 2019 to 3 in 2020, although it should be mentioned that the work accidents did not happen at work, but exclusively on the way to work or on the way home after work.
3. There were no legal human rights violations
4. There was an improvement in occupational health and safety claims from 3 occupational health and safety claims in 2019 to 2 occupational health and safety claims in 2020 on the part of departing employees, which were not decided against us in court, however, but were concluded with a settlement in the interest of both parties. This was an improvement of 1 incident less than in 2019.
5. There were no violations of working hours that were pursued by supervisory offices, nor did internal evaluations reveal any significant violations in working hours.
6. All statutory minimum wages were exceeded
7. We have been awarded a Silver Medal for Corporate Responsibility and Sustainability with a score of 59/100 by Ecovadis for the second time. Unfortunately, we did not receive the gold medal because of 1 point. This is the target for 2021. In the area of labor and human rights, we received a score of 60/100, placing us in the top 13% worldwide in our industry.

Work

Evaluation, policy and goals

In line with its corporate mission statement, KEP's business activities are based on the core values of responsibility - independence - respect. This is reflected, among other things, in the company's striving to maintain its legal and financial independence, in its sustainable thinking and actions, and in its perception of social responsibility. KEP's success is based on the trust of our customers, suppliers, employees, and the public - and we intend to keep it that way in the future. Essential for maintaining this trust, for the stability of the company and for further growth is compliance with legal and internal company requirements, the so-called voluntary commitment. KEP is working towards compliance with these requirements by introducing a compliance management system. A suitable structure has been created which provides employees with comprehensive information, protects them from misconduct and at the same time ensures legally compliant behavior. However, acting with integrity, which is guided by legal requirements as well as ethical principles and high standards, is always also the task and responsibility of all employees. KEP's successful development is crucial for the professional and private lives of employees and their families at all operating sites. As an employer, KEP is aware of its responsibility for its employees. Our Code of Conduct sets standards in business dealings and applies to all KEP employees. It is therefore the universally applicable guideline for proper conduct in everyday working life. If you have any questions, please contact Human Resources in confidence. Many of the topics addressed in this Code of Conduct seem self-evident - writing them down, however, promotes the development of a common understanding of all of our behavior and, at the same time, provides advice in the event of uncertainties.

Furthermore, we ensure that the company does not engage in any form of forced or corvée labor. We also comply with all minimum wage standards or are fundamentally above these minimum wage standards. We also ensure that employment-related decisions are based on relevant and objective criteria.

Implementation

KEP follows the recommendations of the World Health Organization (WHO), which defines health as a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. KEP is committed to providing a healthy and safe work environment and to complying with occupational health and safety laws. These efforts relate, among other things, to the prevention of the abuse of addictive substances, such as medications, alcohol and other drugs. KEP is committed to the goals and principles of workplace health promotion and sees health management as part of its corporate strategy. For this reason, KEP also works very closely with the Employer's Liability Insurance Association and its occupational health and safety service, as well as the SVG. KEP sees its employees as an important success factor and thus the most important asset in the company and not just as a cost factor. KEP sees employee health as a social responsibility. It is therefore important to strengthen health potential in the long term, improve the well-being of employees during work, and prevent hazards during service activities. KEP assumes responsibility for the health and safety of employees during working hours.

The following measures are intended to support implementation:

1. We have an official code of ethics as well as an official corporate mission statement
2. We have an ethics council that meets at regular intervals to discuss any incidents and take any necessary action
3. We have a so-called "grievance box" in which negative incidents can also be posted anonymously.
4. A detailed health and safety risk assessment is made
5. There is an active joint committee on occupational health and safety
6. Installation of a speed limiter
7. Training all drivers on health and safety risks and work practices
8. Regular health check for all employees
9. Implementation of collision avoidance systems on vehicles
10. Interactive communication with employees about working conditions
11. Additional vacation outside the statutory minimum vacation days
12. Employee satisfaction surveys

13. A transparent recruitment process
14. Regular assessment of individual work performance
15. Productive measures to prevent discrimination in recruitment as well as during work
16. Measures for the integration of employees with disabilities
17. Measures to integrate our employed seniors
18. Systems for monitoring working, driving and rest times so that our employees can complete their activities within the statutory working hours
19. Annual driver safety training for our driving personnel

Measurement of the results

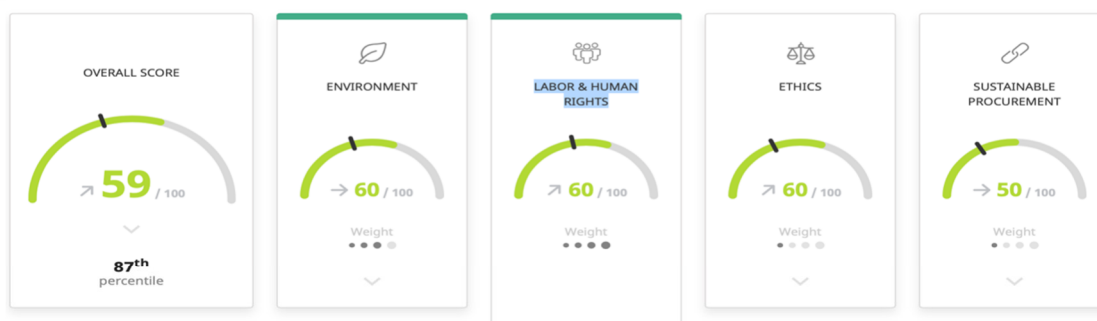
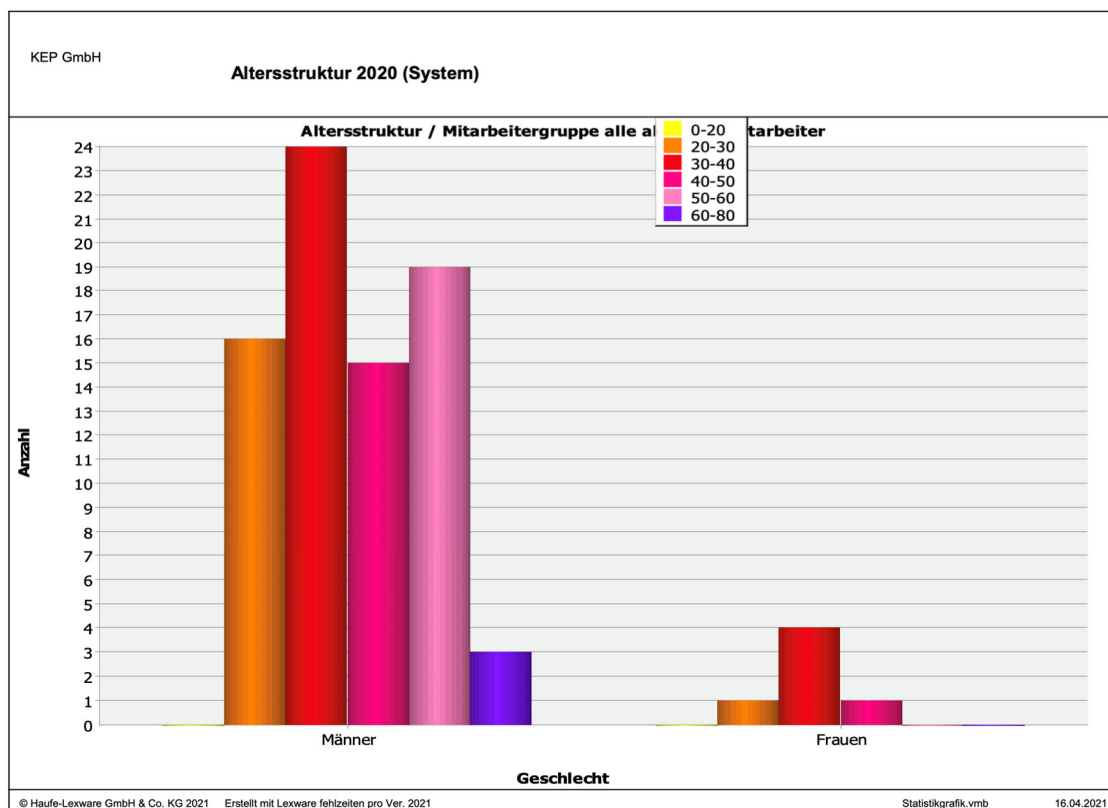
- Regular meetings of the Ethics Council to assess and monitor the implementation of our Code of Ethics.
- Regular risk assessments with regard to compliance with legal guidelines by an external company (SVG)
- Measurement of occupational health and safety indicators
- Measurement of accident-related absenteeism and accidents
- Automatic and electronic measurement of working, driving and rest times of our employees incl. evaluation if there were any violations. In the event of violations, appropriate measures are taken immediately
- In our regular management meetings, not only financial issues are reviewed, but also the implementation of our Code of Ethics and Conduct is discussed and possible measures are initiated from the management level.
- Assessment by EcoVadis, a company that provides holistic ratings in the area of Corporate Social Responsibility (CSR) and sustainability.

Current results are

1. People from a total of 14 nations or with a corresponding migration background worked in the company
2. The average age in the company in the year was 40.37 years, 3 employees are over 60 years old, 19 employees are over 50 years old, 16 employees are over 40 years old, 28 employees are over 30 years old, 17 employees are over 20 years old. Thus, employees of all age groups are represented in the company. Thus, the average age has slightly decreased compared to 2019 from 41.25 years at that time.
3. Although the proportion of women in the company remains very low due to our transport and logistics sector, we were able to increase the proportion of women at least slightly. In 2020, 6 women work in the company, and we were able to increase the number by 2 women compared to the previous year 2019. As described, the reason for the low ratio of women is unfortunately due to our industry. We are mainly a transport and logistics company, and thus female employees are hardly found in our industry. We are trying everything to improve this further in the future and also to convince female workers of our activities. Fortunately, we have been able to slightly increase the proportion of women.
4. We were able to significantly improve our employee turnover. In 2018, a negative value of 40% was reached. In 2019, we were able to significantly improve this trend of the last years and were at 28% last year with a decreasing trend as a large part of the fluctuation was still from the 1st half of 2019. We were able to further improve this positive trend in 2020 with a value of 22%
5. There were no legal incidents in this area
6. There have been no incidents in relation to our Code of Ethics
7. There was an improvement in work accidents from 4 in 2019 to 3 in 2020, although it should be mentioned that the work accidents did not happen at work, but exclusively on the way to work or on the way home after work.
8. There was an improvement in occupational health and safety claims from 3 occupational health and safety claims in 2019 to 2 occupational health and safety claims in 2020 on the part of departing employees, which were not decided against us in court, however, but were concluded with a settlement in the interests of both parties. This was an improvement of 1 incident less than in 2019.
9. There were no violations of working hours that were pursued by supervisory offices, nor did internal evaluations reveal any significant violations in working hours.
10. All statutory minimum wages were exceeded

11. There have been no complaints from the authorities against our company, e.g., for exceeding driving and rest times or recording obligations.
12. We have been awarded a Silver Medal for Corporate Responsibility and Sustainability with a score of 59/100 by EcoVadis for the second time. Unfortunately, we did not receive the gold medal because of 1 point. This is the target for 2021. In the area of labor and human rights, we received a score of 60/100, placing us in the top 13% worldwide in our industry.

Attachments



Environmental risks and opportunities

Evaluation, policy and goals

In our company, environmental protection, which is also expected by our customers, is an important part of the company policy. We are aware that our activities affect the environment. Therefore, it is our duty to reduce the impact on the environment to the possible minimum within the scope of economic and technical possibilities, by means of well-thought-out processes. Our responsibility in dealing with the environment and resources requires the identification and evaluation of our significant environmental aspects, as well as the fulfillment of defined environmental goals and programs and their verification on the basis of measurable characteristics. Based on our shared responsibility towards people and the environment, we have set ourselves the goal of reconciling profitable service and environmental care by improving environmental performance and avoiding or reducing environmental pollution wherever this is technically and organizationally possible and economically viable. In doing so, it is a matter of course for us to comply with and, if possible, exceed the legal regulations, other environmental interests, and the environmental protection requirements we set ourselves. Every employee is involved in our management system and has the right and duty to work towards eliminating circumstances that prevent the provision of services of impeccable quality and circumstances that cause unnecessary burdens on the environment. Through information and training, we promote a quality and environmentally conscious behavior of our employees inside and outside the company. KEP is committed to the sustainable protection of the environment.

Implementation

As I said, environmental awareness plays a big role in our company. Due to the use of vans and trucks in short-distance freight transport, we pollute the environment through pollutants in the exhaust gases that are released into the air. In order to minimize this environmental impact, it is always our goal to use only vehicles with the environmental EURO standard 6. It is important to give our children a clean and life-friendly environment and to sustainably enforce this. Therefore, we have always been careful to use only vehicles with the latest technologies and the latest environmental standards.

Very pleasing in 2020 was that we purchased the first 5 electric vehicles and integrated them into our company as well as our fleet. This shows again that sustainability and our environment are very close to our hearts and that we want to leave a good future for our children.

We also continue this policy in our procurement. Even when selecting tires and other vehicle accessories, we always pay attention to the highest environmental standards of these products as well as environmentally friendly packaging. At KEP, we take this idea further and also contribute to environmental protection in our day-to-day business. This includes employees protecting the environment and avoiding unnecessary waste of resources (e.g., excessive consumption of fuel, energy, paper or other raw materials).

For this reason, KEP uses special supporting technologies, e.g., for recording fuel consumption, analysis tool on driving style, etc.) and thus promotes the awareness of individual employees with regard to environmental protection.

In addition, our company has a formalized environmental policy. We regularly conduct training on environmentally friendly driving for our drivers. We have company-specific measures to avoid congestion and when purchasing vehicles, we try to buy the most environmentally friendly solution. Most importantly, however, we have had a certified environmental management system according to DIN ISO 14001 in place in our company for years and all our employees are expected to comply with it. This has also made our employees more aware of the environment and sustainability.

Measurement of the results

- Certified environmental management system according to DIN-ISO 14001, which is audited and certified by external companies:
- Use of IT to measure various environmental factors, such as fuel consumption, congestion experience, tire wear, employee braking behavior, etc.
- Measurement of our energy demand, CO₂ emissions, Fuel-Consumption-Efficiency-Standard of the

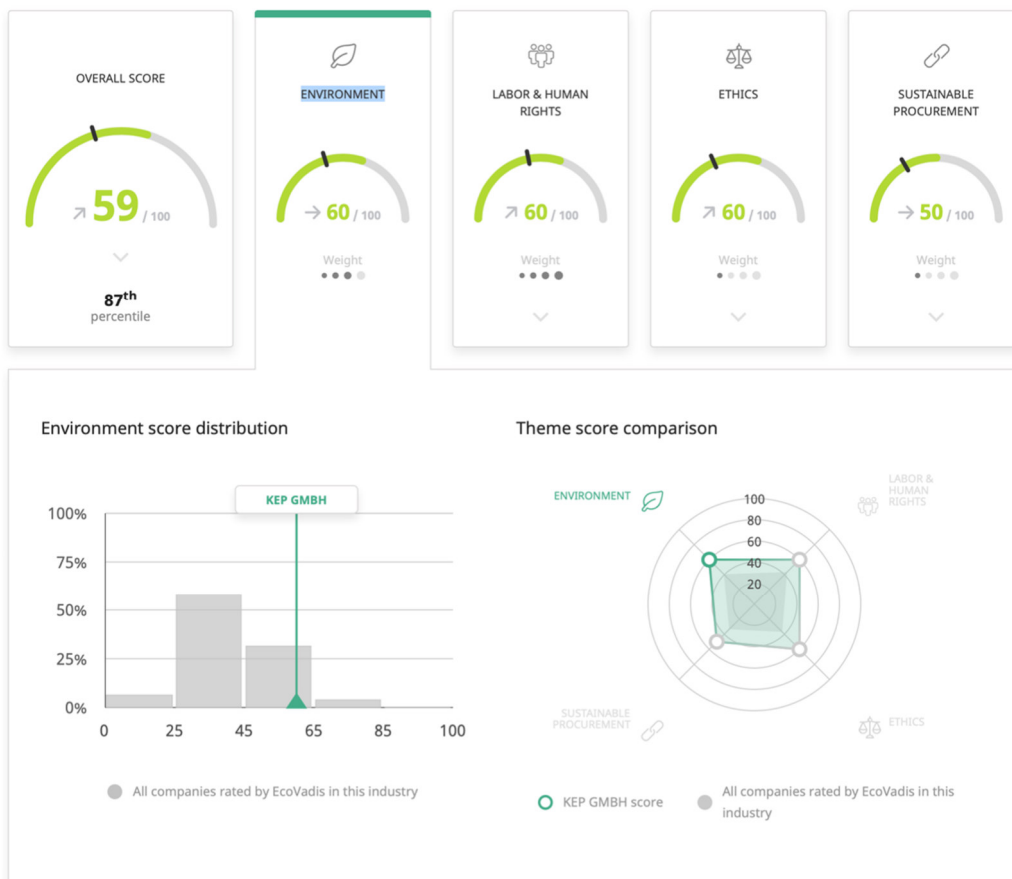
vehicle fleet,

- In our regular management meetings, we not only review financial issues, but also discuss the status of our environmental management system and take appropriate measures.
- Regular environmental circles to improve the sustainability of the company and implement measures relating to our environment
- Assessment by Ecovadis, a company that provides holistic ratings in the area of Corporate Social Responsibility (CSR) and sustainability.

Current results are

1. There are no vehicles below the emission class EURO 5
2. 58 percent of vehicles meet the EURO 5 emission class
3. 35 percent of vehicles comply with EURO 6 emission class
4. 7 percent of the vehicles are electric battery-powered vehicles and thus meet the very highest emissions class. This is a major step forward for our company and our industry
5. This is an increase compared to 2019 of 3 vehicles, which have been increased from EURO 5 to EURO 6, as well as an additional 5 electric vehicles have been implemented. The goal is that by the end of 2021, at least 90% of vehicles will meet at least the EURO 6 emission class. We have just this month initiated a significant order for the changeover of EURO 5 vehicles. As a result, we should also realistically achieve the planned target. All new vehicles will meet at least emission class 6d temp or 6c according to the latest WLTP cycle. In other words, the highest environmental standards for conventional fuel drives. In addition, we are continuing to look at the implementation of further electric vehicles
6. Fuel consumption could be reduced by a further 1.5% per 100 km from 2019 to 2020
7. CO2 emissions could be reduced by a further 3% from 2019 to 2020, even though more kilometers were driven
8. We have also successfully passed the audit in 2020 for the re-certification of our environmental management system DIN ISO 14001
9. We have been awarded a Silver Medal for Corporate Responsibility and Sustainability with a score of 59/100 by Ecovadis for the second time. Unfortunately, we did not get the gold medal because of 1 point. This is the target for the year 2021. In the field of environment we also received the score 60/100 and were among the best 13% worldwide in our industry.

Attachments



Fighting corruption

Evaluation, policy and goals

KEP conducts its business within the framework of applicable laws and regulations and attaches importance to openness and honesty in its dealings with its business partners. This includes, in particular, that KEP does not pursue any illegal business practices that could call into question the integrity of the company or its employees. Employees must not grant advantages to customers, suppliers or other third parties (e.g., public officials) in the form of payments or promises or accept them in order to receive preferential treatment or to create the impression of preferential treatment.

Implementation

KEP ensures that all employees of the KEP company comply with the applicable laws and legal guidelines. The employees are obliged to ensure that the applicable laws and legal guidelines are complied with and implemented accordingly.

KEP will take appropriate action in the event of violations of laws and their guidelines in accordance with KEP, social and legal guidelines to ensure that violations do not occur again.

KEP thus plays its part in ensuring compliance with the law and helps to maintain social order. The company guidelines stipulate that all employees of the CEP company must comply with the applicable competition laws. Under applicable antitrust and competition laws, agreements and activities that may hinder trade or restrict competition are prohibited. Violations of these laws include, for example, agreements between competitors to fix and control prices, boycotting certain suppliers or customers, splitting customers or restricting services. Special care must be taken to ensure that activities involving representatives of other companies are not considered or interpreted as a violation of competition law.

CEP supports free and fair competition by complying with applicable antitrust and competition laws. Special regulations and procedures apply to business with government clients compared to business with private companies. Before business with government clients can be concluded, advice must be obtained from the management of KEP GmbH.

Illegal business practices in cooperation with representatives of public authorities violate both applicable laws and KEP's corporate ethics and employment contract obligations. Any attempt to grant or accept advantages, e.g., through attempted bribery, is prohibited at all levels of the company. KEP always acts transparently and according to high ethical standards when dealing with government clients.

No excessive gifts or other benefits may be given to customers or suppliers. Employees must refuse to accept excessive gifts or other benefits for themselves or for related persons. The acceptance or granting of monetary gifts is generally prohibited. It is important to maintain a professional business relationship with customers and suppliers, which must not be jeopardized by conflicts of interest or excessive gifts that may be misconstrued. The upper limit of an appropriate gift at KEP is 25 euros. Should local legislation define a lower value, the legal limit must be observed.

Entertainment of customers and suppliers shall be appropriately arranged within the framework of the legitimate business interests of the company. In cases where employees are unsure, the manager can provide information. KEP maintains a professional business relationship with its customers and suppliers that is free of conflicts of interest.

We have implemented these formal guidelines and officially communicated them within the company. There is an ethics council or ethics committee that monitors and regularly reviews these issues. Management also monitors and reviews these ethics issues on a regular basis and implements any measures immediately.

- Regular meetings with the Ethics Council to assess and monitor the implementation of our Code of Ethics.
- In our regular management meetings, not only financial issues are reviewed, but also the implementation of our Code of Ethics and Conduct is discussed and possible measures are initiated

from the management level.

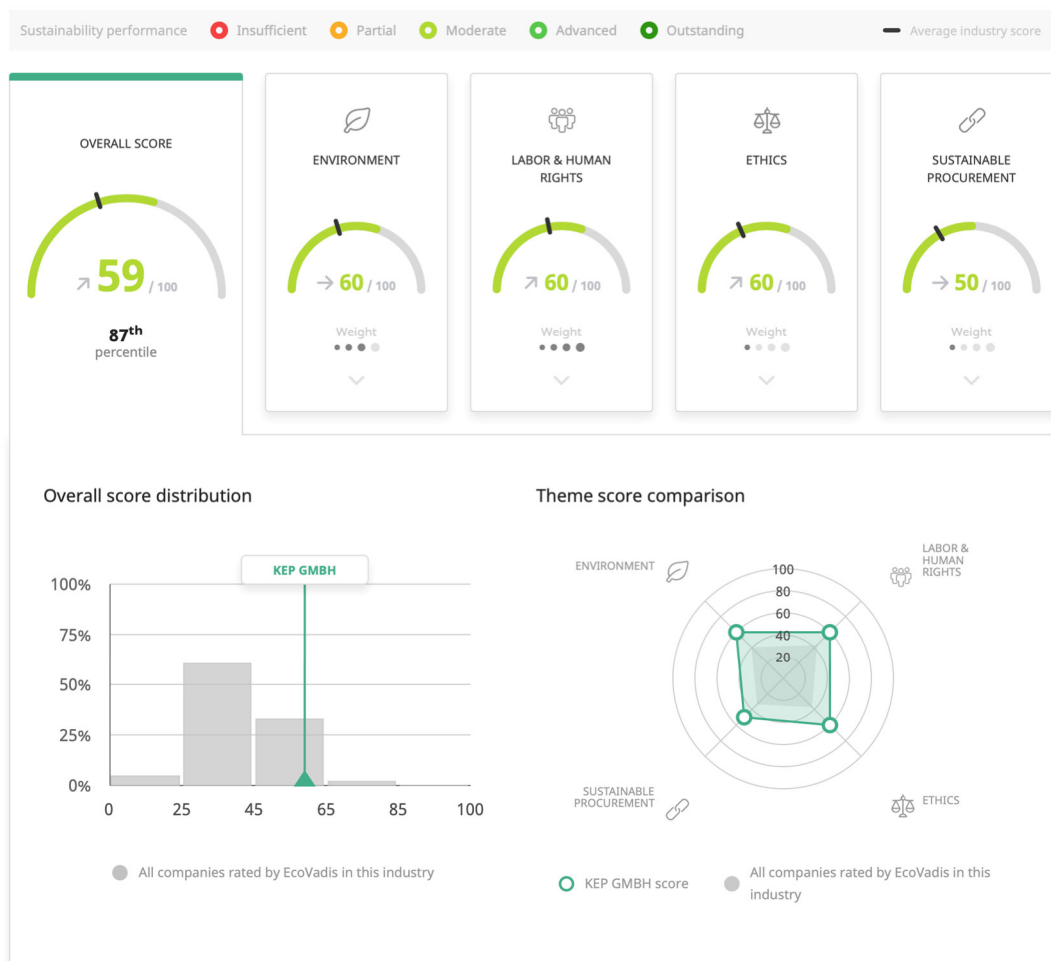
- Assessment by Ecovadis, a company that provides holistic ratings in the area of corporate social responsibility (CSR) and sustainability.

Measurement of the results

The following results were achieved:

1. there have been no negative incidents in the company since its foundation
2. there were no complaints against our company from authorities or customers
3. All measures introduced were successfully implemented
4. Ecovadis rating for corporate responsibility and sustainability 2019:
Silver award with score 59/100
Our target 2021: at least 60/100
5. Rating in the field of ethics 2019:
Silver award with a score 60/100
Our 2021 target: at least 61/100

Attachments



Yours sincerely

The executive Board

Giovanni Berardi
Giovanni Berardi

Kemal Keskinsoy
Kemal Keskinsoy

Pasa Keskinsoy
Pasa Keskinsoy

MITTEILUNG ÜBER DEN FORTSCHRITT 2021

(ENGLISH VERSION – PAGES 1-9 / DEUTSCHE VERSION – SEITEN 10 – 18)

Menschenrechte

Bewertung, Politik und Ziele

Im Einklang mit dem Unternehmensleitbild setzt KEP in seinem unternehmerischen Handeln auf die Kernwerte Verantwortung – Eigenständigkeit – Respekt. Dies zeigt sich unter anderem in der angestrebten Aufrechterhaltung der rechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit des Unternehmens, im nachhaltigen Denken und Handeln und in der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung. Der Erfolg von KEP basiert auf dem Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Das soll auch zukünftig so bleiben. Wesentlich für die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens, für die Stabilität des Unternehmens und für weiteres Wachstum ist die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben, die sogenannte Selbstverpflichtung. KEP wirkt mit der Einführung eines Compliance- Management-Systems auf die Einhaltung dieser Vorgaben hin. Es wurde eine geeignete Struktur umgesetzt, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend informiert, sie vor Fehlverhalten schützt und gleichzeitig rechtskonformes Verhalten gewährleistet. Integres Handeln, das sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an ethischen Grundsätzen und hohen Standards orientiert, ist aber stets auch Aufgabe und Verantwortung aller Mitarbeiter. Die erfolgreiche Entwicklung von KEP ist entscheidend für das Berufs- und Privatleben der Mitarbeiter und deren Familien an allen Betriebsstätten. KEP ist sich als Arbeitgeber seiner Verantwortung für seine Mitarbeiter bewusst. Unser Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im geschäftlichen Umgang und gilt für alle Mitarbeiter von KEP. Er ist damit der universell gültige Leitfaden für das richtige Verhalten im Berufsalltag. Bei Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an die Personalverwaltung. Viele in diesem Verhaltenskodex angesprochenen Themen scheinen selbstverständlich zu sein – ihre Niederschrift fördert jedoch, ein gemeinsames Verständnis für unser aller Verhalten zu entwickeln und zugleich Ratgeber bei Unsicherheiten zu sein.

Darüber hinaus stellen wir natürlich sicher, dass den Arbeitnehmern sichere, geeignete und sanitäre Einrichtungen an unseren Betriebsstätten und Arbeitsplätzen bereitgestellt werden. Wir stellen auch sicher, dass unsere Arbeitnehmer vor Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden, die beinhaltet auch Schutz vor physischer, verbaler, sexueller oder psychologischer Belästigung, Missbrauch oder Drohungen. Darüber hinaus ergreifen wir Maßnahmen, um das Leben und die Gesundheit von Menschen während der Arbeit sicherzustellen. Des Weiteren wird darauf geachtet, dass unsere Mitarbeiter nicht überarbeitet werden sondern innerhalb der normalen Arbeitszeiten ihrer Arbeit nachgehen können.

Umsetzung

KEP erwartet von seinen Führungskräften im Zusammenhang mit dem Unternehmens-Ethik- Code eine besondere Verantwortung. Es gilt, den Verhaltenskodex selbst umzusetzen und durch das eigene Verhalten mit gutem Beispiel voranzugehen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren und sie zu beraten. Mitarbeiter sollten Fragen zunächst mit ihrer unmittelbaren Führungskraft besprechen. Ungelöste Fragen sollen an die Personalabteilung weitergeleitet werden. KEP ergreift angemessene Maßnahmen, um im Falle eines Verstoßes die Mitarbeiter zu unterstützen. Grundsätzlich geht KEP davon aus, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Verhaltenskodex halten. Eine Verletzung der geltenden Gesetze kann zu negativen Folgen, z. B. einer Rufschädigung, führen, was sich nachteilig auf die KEP GmbH und dessen Stellung am Markt auswirken kann. Alle Mitarbeiter sind direkt angesprochen, die Vorgaben einzuhalten. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen behandelt. KEP erwartet von allen Mitarbeitern, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes einzuhalten.

Folgende Maßnahmen sollen die genannten Themen umsetzen:

Wir haben einen offiziellen Ethik-Code sowie ein offizielles Unternehmensleitbild.

Wir haben einen Ethikrat, der in regelmäßigen Abständen zusammenkommt und evtl. Vorfälle bespricht und benötigte Maßnahmen ergreift

18. Wir haben eine sog. "Kummerkasten" in welchem auch anonym negative Vorfälle eingeworfen werden können

19. Es wird eine detaillierte Risikobewertung zu Gesundheit und Sicherheit gemacht
20. Es gibt einen aktiven gemeinsamen Ausschuss zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
21. Installation eines Geschwindigkeitsbegrenzers
22. Schulung aller Fahrer zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie Arbeitspraktiken
23. Regelmäßiger Gesundheitscheck für alle Mitarbeiter
24. Implementierung von Kollisionsvermeidungssystemen an Fahrzeugen
25. Interaktive Kommunikation mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen
26. Zusätzlicher Urlaub außerhalb der gesetzlichen Mindesturlaubstage
27. Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit
28. Transparentes Einstellungsverfahren
29. Regelmäßige Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung
30. Produktive Maßnahmen um Diskriminierung bei der Einstellung sowie auch während der Arbeit zu verhindern
31. Maßnahmen zur Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen
32. Maßnahmen angestellte Senioren zu integrieren
33. Systeme zur Überwachung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten, damit unsere Mitarbeiter ihre Tätigkeit innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeiten erledigen können
34. Jährliche Fahrsicherheitstrainings für unser Fahrpersonal

Messung der Ergebnisse

Regelmäßige Meetings des Ethik-Rates zur Beurteilung und Überwachung der Umsetzung unseres Ethik-Codes
 Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf Arbeitsschutz, medizinischem Dienst sowie der Menschenrechte durch ein externes Unternehmen (SVG)

Messung von Indikatoren zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit

Messung von unfallbedingten Fehlzeiten und Unfällen

Automatische und elektronische Messung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten unserer Mitarbeiter inkl. der Auswertung ob es Verstöße gab. Bei Verstößen werden sofort entsprechende Maßnahmen unternommen

In unseren regelmäßigen Management-Sitzungen werden nicht nur finanzielle Themen begutachtet, sondern auch über die Umsetzung unseres Ethik- und Verhaltenscodex besprochen und evtl. Maßnahmen aus Management-Ebene her eingeleitet

Beurteilung durch Ecovadis, ein Unternehmen welches ganzheitliche Rating im Bereich

Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) und Nachhaltigkeit aufstellt

Aktuelle Ergebnisse sind

8. Es gab keine Diskriminierungsvorfälle in den letzten 60 Monaten
9. Es gab eine Verbesserung der Arbeitsunfälle von 4 in 2019 auf 3 in 2020, wobei zu erwähnen ist, dass die Arbeitsunfälle nicht bei der Arbeit passiert sind, sondern ausschließlich auf dem Weg zur Arbeit oder nach der Arbeit auf dem Weg nach Hause.
10. Es gab keine gesetzlichen Menschenrechtsverletzungen
11. Es gab eine Verbesserung der Arbeitsschutzklagen von 3 Arbeitsschutzklagen in 2019 auf 2 Arbeitsschutzklagen in 2020 seitens ausscheidender Mitarbeiter, welche aber vor Gericht nicht gegen uns entschieden worden sind, sondern mit einem Vergleich im beiderseitigen Interesse abgeschlossen worden sind. Dies war eine Verbesserung von 1 Vorfall weniger als im Jahr 2019.
12. Es gab keine Arbeitszeitverletzungen, welche durch Aufsichtsämter verfolgt worden sind, auch ergaben interne Auswertungen keine signifikanten Verletzungen in den Arbeitszeiten
13. Es wurden alle gesetzlichen Mindestlöhne übertroffen
14. Wir wurden zum wiederholten Male von Ecovadis mit einer Silber-Medaille für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit mit einem Score von 59/100 ausgezeichnet. Leider haben wir wegen 1 Punkt nicht die Goldmedaille erhalten. Dies ist das Ziel für das Jahr 2021. Im Bereich Arbeit und Menschenrechte erhielten wir den Score 60/100 und gehörten damit in unserer Branche zu den besten 13% weltweit

Arbeit

Bewertung, Politik und Ziele

Im Einklang mit dem Unternehmensleitbild setzt KEP in seinem unternehmerischen Handeln auf die Kernwerte Verantwortung – Eigenständigkeit – Respekt. Dies zeigt sich unter anderem in der angestrebten Aufrechterhaltung der rechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit des Unternehmens, im nachhaltigen Denken und Handeln und in der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung. Der Erfolg von KEP basiert auf dem Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit – das soll auch zukünftig so bleiben. Wesentlich für die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens, für die Stabilität des Unternehmens und für weiteres Wachstum ist die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben, die sogenannte Selbstverpflichtung. KEP wirkt mit der Einführung eines Compliance- Management-Systems auf die Einhaltung dieser Vorgaben hin. Es wurde eine geeignete Struktur geschaffen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend informiert, sie vor Fehlverhalten schützt und gleichzeitig rechtskonformes Verhalten gewährleistet. Integres Handeln, das sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an ethischen Grundsätzen und hohen Standards orientiert, ist aber stets auch Aufgabe und Verantwortung aller Mitarbeiter. Die erfolgreiche Entwicklung von KEP ist entscheidend für das Berufs- und Privatleben der Mitarbeiter und deren Familien an allen Betriebsstätten. KEP ist sich als Arbeitgeber seiner Verantwortung für seine Mitarbeiter bewusst. Unser Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im geschäftlichen Umgang und gilt für alle Mitarbeiter von KEP. Er ist damit der universell gültige Leitfaden für das richtige Verhalten im Berufsalltag. Bei Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an die Personalverwaltung. Viele in diesem Verhaltenskodex angesprochenen Themen scheinen selbstverständlich zu sein – ihre Niederschrift fördert jedoch, ein gemeinsames Verständnis für unser aller Verhalten zu entwickeln und zugleich Ratgeber bei Unsicherheiten zu sein.

Des Weiteren stellen wir sicher, dass sich das Unternehmen nicht in irgendeiner Form an Zwangs- oder Fronarbeit beteiligt. Wir halten auch alle Mindestlohnstandards ein bzw. liegen grundsätzlich über diesen Mindestlohnstandards. Auch stellen wir sicher, dass beschäftigungsbezogene Entscheidungen auf relevanten und objektiven Kriterien basieren.

Umsetzung

KEP richtet sich nach den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Gesundheit als einen Zustand des vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen definiert. KEP verpflichtet sich, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitsschutzgesetze einzuhalten. Diese Bemühungen beziehen sich unter anderem auf die Vermeidung des Missbrauchs von Suchtmitteln, wie Medikamenten, Alkohol und anderen Drogen. KEP bekennt sich zu den Zielen und Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung und begreift Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie. Aus diesem Grund arbeitet auch KEP sehr eng mit der Berufsgenossenschaft und dessen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst sowie der SVG zusammen. KEP sieht seine Mitarbeiter als einen wichtigen Erfolgsfaktor und damit wichtigstes Gut im Unternehmen und nicht nur als einen Kostenfaktor. KEP versteht die Gesundheit der Mitarbeiter als soziale Verantwortung. Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiter während der Arbeit zu verbessern sowie Gefährdungen während der Dienstleistungstätigkeit vorzubeugen. KEP übernimmt die Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter während der Arbeitszeit.

Folgende Maßnahmen sollen die Implementierung unterstützen:

20. Wir haben einen offiziellen Ethik-Code sowie ein offizielles Unternehmensleitbild
21. Wir haben einen Ethikrat, der in regelmäßigen Abständen zusammenkommt und evtl. Vorfälle bespricht und benötigte Maßnahmen ergreift
22. Wir haben eine sog. "Kummerkasten" in welchem auch anonym negative Vorfälle eingeworfen werden können
23. Es wird eine detaillierte Risikobewertung zu Gesundheit und Sicherheit gemacht
24. Es gibt einen aktiven gemeinsamen Ausschuss zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
25. Installation eines Geschwindigkeitsbegrenzers
26. Schulung aller Fahrer zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie Arbeitspraktiken
27. Regelmäßiger Gesundheitscheck für alle Mitarbeiter
28. Implementierung von Kollisionsvermeidungssystemen an Fahrzeugen

29. Interaktive Kommunikation mit Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen
30. Zusätzlicher Urlaub außerhalb der gesetzlichen Mindesturlaubstage
31. Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit
32. Ein transparentes Einstellungsverfahren
33. Regelmäßige Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung
34. Produktive Maßnahmen um Diskriminierung bei der Einstellung sowie auch während der Arbeit zu verhindern
35. Maßnahmen zur Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen
36. Maßnahmen zum Integrieren unserer angestellten Senioren
37. Systeme zur Überwachung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten, damit unsere Mitarbeiter ihre Tätigkeit innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeiten erledigen können
38. Jährliche Fahrsicherheitstrainings für unser Fahrpersonal

Messung der Ergebnisse

- Regelmäßige Sitzungen des Ethik-Rates zur Beurteilung und Überwachung der Umsetzung unseres Ethik-Codes
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf Einhaltung gesetzlicher Richtlinien durch ein externes Unternehmen (SVG)
- Messung von Indikatoren zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit
- Messung von unfallbedingten Fehlzeiten und Unfällen
- Automatische und elektronische Messung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten unserer Mitarbeiter inkl. der Auswertung ob es Verstöße gab. Bei Verstößen werden sofort entsprechende Maßnahmen unternommen
- In unseren regelmäßigen Management-Sitzungen werden nicht nur finanzielle Themen begutachtet, sondern auch über die Umsetzung unseres Ethik- und Verhaltenscodex besprochen und evtl. Maßnahmen aus Management-Ebene her eingeleitet
- Beurteilung durch EcoVadis, ein Unternehmen welches ganzheitliche Rating im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) und Nachhaltigkeit aufstellt

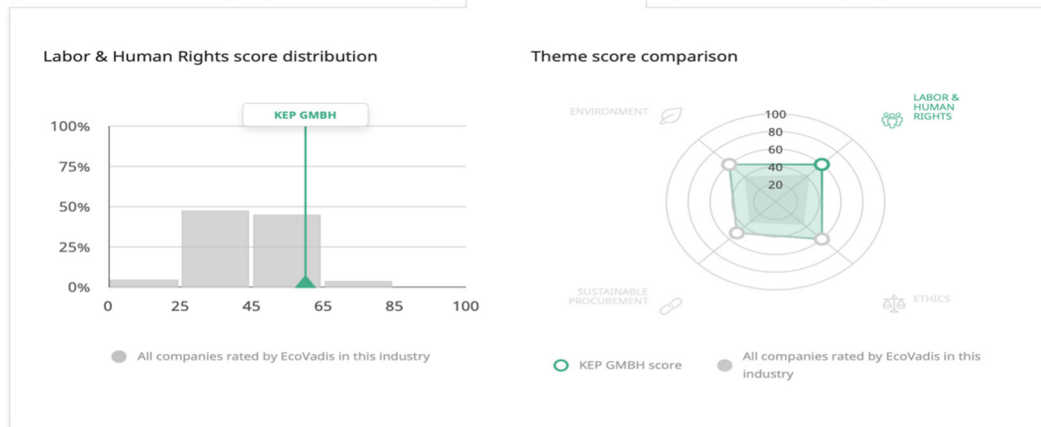
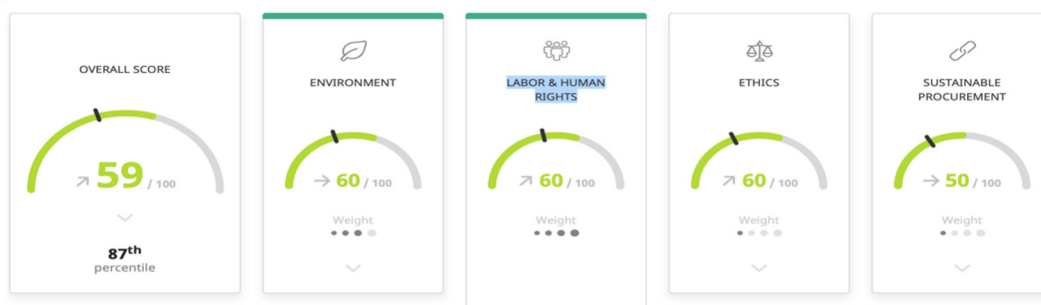
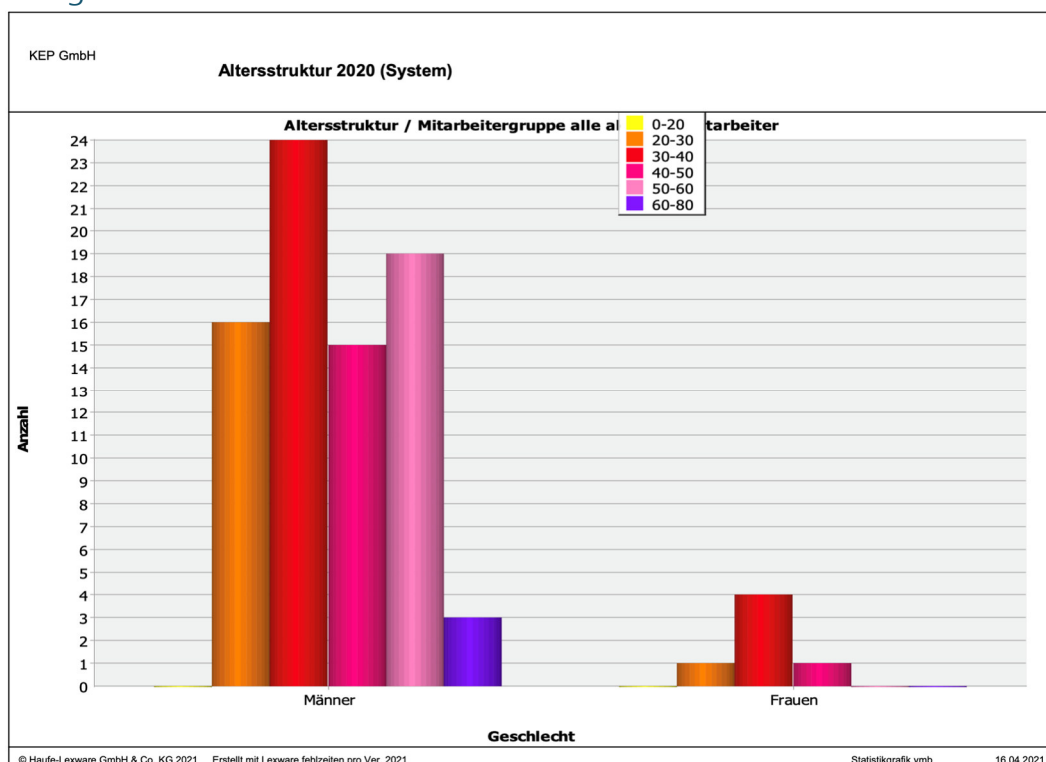
Aktuelle Ergebnisse sind

13. Es arbeiteten Menschen aus insgesamt 14 Nationen bzw. mit entsprechendem Migrationshintergrund im Unternehmen
14. Das Durchschnittsalter im Unternehmen im Jahr betrug 40,37 Jahre, 3 Mitarbeiter sind über 60 Jahre alt, 19 Mitarbeiter über 50 Jahre alte, 16 Mitarbeiter über 40 Jahre alte, 28 Mitarbeiter sind über 30 Jahre alt, 17 Mitarbeiter sind über 20 Jahre alt. Somit sind Mitarbeiter aller Altersklassen im Unternehmen vertreten. Damit ist das Durchschnittsalter im Vergleich zu 2019 leicht gesunken von damals 41,25 Jahren.
15. Obwohl der Frauenanteil im Unternehmen weiterhin sehr niedrig ist aufgrund unserer Branche Transport und Logistik, konnten wir den Frauenanteil zumindest leicht erhöhen. Im Jahr 2020 arbeitet 6 Frauen im Unternehmen, wobei wir die Anzahl um 2 Frauen im Vergleich zum Vorjahr 2019 steigern konnten. Wie beschrieben liegt der Grund für die niedrige Frauenquote leider in unserer Branche. Wir sind hauptsächlich ein Transport- und Logistikunternehmen und somit finden sich kaum weibliche Mitarbeiter in unserer Branche. Wir versuchen alles, dies in Zukunft weiter zu verbessern und auch weibliche Arbeitskräfte von unseren Tätigkeiten zu überzeugen. Glücklicherweise konnten wir den Anteil der Frauen leicht erhöhen.
16. Unsere Mitarbeiterfluktuation konnte wesentlich verbessert werden. Im Jahr 2018 wurde ein negativer Wert von 40% erreicht. Wir konnten im Jahr 2019 diesen Trend der letzten Jahre wesentlich verbessern und lagen im letzten Jahr bei 28% mit einer sinkenden Tendenz da ein Großteil der Fluktuation noch aus der 1. Jahreshälfte 2019 stammt. Diesen positiven Trend konnten wir im Jahr 2020 weiter verbessern mit einem Wert von 22%
17. Es gab keine gesetzlichen Vorfälle in diesem Bereich
18. Es gab keine Vorfälle in Bezug auf unseren Ethikcode
19. Es gab eine Verbesserung der Arbeitsunfälle von 4 in 2019 auf 3 in 2020, wobei zu erwähnen ist, dass die Arbeitsunfälle nicht bei der Arbeit passiert sind, sondern ausschließlich auf dem Weg zur Arbeit oder

nach der Arbeit auf dem Weg nach Hause.

20. Es gab eine Verbesserung der Arbeitsschutzklagen von 3 Arbeitsschutzklagen in 2019 auf 2 Arbeitsschutzklagen in 2020 seitens ausscheidender Mitarbeiter, welche aber vor Gericht nicht gegen uns entschieden worden sind, sondern mit einem Vergleich im beiderseitigen Interesse abgeschlossen worden sind. Dies war eine Verbesserung von 1 Vorfall weniger als im Jahr 2019.
21. Es gab keine Arbeitszeitverletzungen, welche durch Aufsichtsämter verfolgt worden sind, auch ergaben interne Auswertungen keine signifikanten Verletzungen in den Arbeitszeiten
22. Es wurden alle gesetzlichen Mindestlöhne übertroffen
23. Es gab keine Klagen seitens Behörden gegen unser Unternehmen, z.B. wegen Überschreitung von Lenk- und Ruhezeiten oder Aufzeichnungspflichten
24. Wir wurden zum wiederholten Male von Ecovadis mit einer Silber-Medaille für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit mit einem Score von 59/100 ausgezeichnet. Leider haben wir wegen 1 Punkt nicht die Goldmedaille erhalten. Dies ist das Ziel für das Jahr 2021. Im Bereich Arbeit und Menschenrechte erhielten wir den Score 60/100 und gehörten damit in unserer Branche zu den besten 13% weltweit

Anlagen



Umweltrisiken und -chancen

Bewertung, Politik und Ziele

In unserem Unternehmen ist Umweltschutz, den auch unsere Kunden erwarten, ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik. Es ist uns bewusst, dass unsere Tätigkeiten die Umwelt beeinträchtigen. Daher ist es unsere Pflicht, die Beeinträchtigung auf die Umwelt im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten, mittels durchdachter Abläufe, auf das mögliche Minimum zu reduzieren. Unsere Verantwortung im Umgang mit der Umwelt und den Ressourcen erfordert die Ermittlung und Bewertung unserer bedeutenden Umweltaspekte sowie die Erfüllung der festgelegten Umweltziele und –Programme und deren Überprüfung anhand messbarer Merkmale. Aus der gemeinsamen Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt haben wir uns das Ziel gesetzt, eine profitable Dienstleistung und die Umweltvorsorge durch eine Verbesserung der Umweltleistungen und die Vermeidung oder Verringerung von Umweltbelastungen in Einklang zu bringen, wo dies technisch und organisatorisch möglich sowie wirtschaftlich tragbar ist. Hierbei ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die rechtlichen Vorschriften, sonstige umweltbezogenen Interessen sowie die uns selbst gestellten Anforderungen an den Umweltschutz einzuhalten und wenn möglich zu übertreffen. Jeder Mitarbeiter ist in unser Managementsystem eingebunden und hat das Recht und die Pflicht darauf hinzuwirken, dass Umstände, welche die Dienstleistung mit einwandfreier Qualität verhindern und Umstände, welche unnötige Belastungen der Umwelt bewirken, beseitigt werden. Durch Information und Schulungen fördern wir ein qualitäts- und umweltbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Betriebes. KEP verpflichtet sich zum nachhaltigen Schutz der Umwelt.

Umsetzung

Wie gesagt, das Umweltbewusstsein spielt eine große Rolle in unserem Unternehmen. Aufgrund des Einsatzes von Transportern und LKW im Güternahverkehr belasten wir die Umwelt über Schadstoffe der Abgase, welche in die Luft gelangen. Um diese Umweltbelastung zu minimieren ist es immer unser Ziel ausschließlich Fahrzeuge mit der Umwelt-EURO-Norm 6 einzusetzen. Es ist wichtig unseren Kindern eine saubere und lebensfreundliche Umgebung zu schenken und nachhaltig dies durchzusetzen. Daher sind wir seit jeher darauf bedacht, immer nur Fahrzeuge mit den neuesten Technologien und neuesten Umweltnormen einzusetzen.

Sehr erfreulich im Jahr 2020 war, dass wir die ersten 5 Elektrofahrzeuge angeschafft haben und in unser Unternehmen sowie unseren Fuhrpark integriert haben. Das zeigt wieder, dass uns Nachhaltigkeit und unsere Umwelt sehr am Herzen liegt und wir unseren Kindern eine gute Zukunft hinterlassen möchten.

Diese Politik führen wir auch in der Beschaffung fort. Auch bei der Auswahl von Reifen und sonstigem Fahrzeugzubehör achten wir grundsätzlich auf die höchsten Umweltstandards dieser Produkte sowie auf umweltfreundlichen Verpackungen. Bei KEP führen wir diesen Gedanken weiter und leisten auch im Geschäftsalltag einen Beitrag zum Umweltschutz. Dazu gehört auch, dass Mitarbeiter die Umwelt schützen und unnötige Verschwendung von Ressourcen (z. B. zu hoher Kraftstoffverbrauch, Energie, Papier oder sonstigen Rohstoffen) vermeiden.

Aus diesem Grunde setzt KEP spezielle unterstützende Technologien, z.B. zur Erfassung des Kraftstoffverbrauchs, Analysetool zum Fahrstil, etc.) ein und fördert somit die Sensibilisierung der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf Umweltschutz.

Darüber hinaus hat unser Unternehmen eine formalisierte Umweltrichtlinie. Wir führen regelmäßig Schulungen zum umweltfreundlichen Fahren für unsere Fahrer durch. Wir haben unternehmensspezifische Maßnahmen zum Vermeiden von Staus und bei Fuhrparkanschaffungen versuchen die umweltfreundlichste Lösung einzukaufen. Am wichtigsten ist aber, dass wir seit Jahren ein zertifiziertes Umwelt-Management-System nach DIN ISO 14001 in unserem Unternehmen eingeführt haben und alle unsere Mitarbeiter sich danach richten sollen. Dadurch haben wir auch unsere Mitarbeiter in Bezug auf Umwelt und Nachhaltigkeit sensibilisiert.

Messung der Ergebnisse

- Zertifiziertes Umwelt-Management-System nach DIN-ISO 14001, welches durch externe Unternehmen geprüft und zertifiziert wird:
- Einsatz von IT zur Messung von verschiedenen Umwelteinflüssen, wie Treibstoffverbrauch,

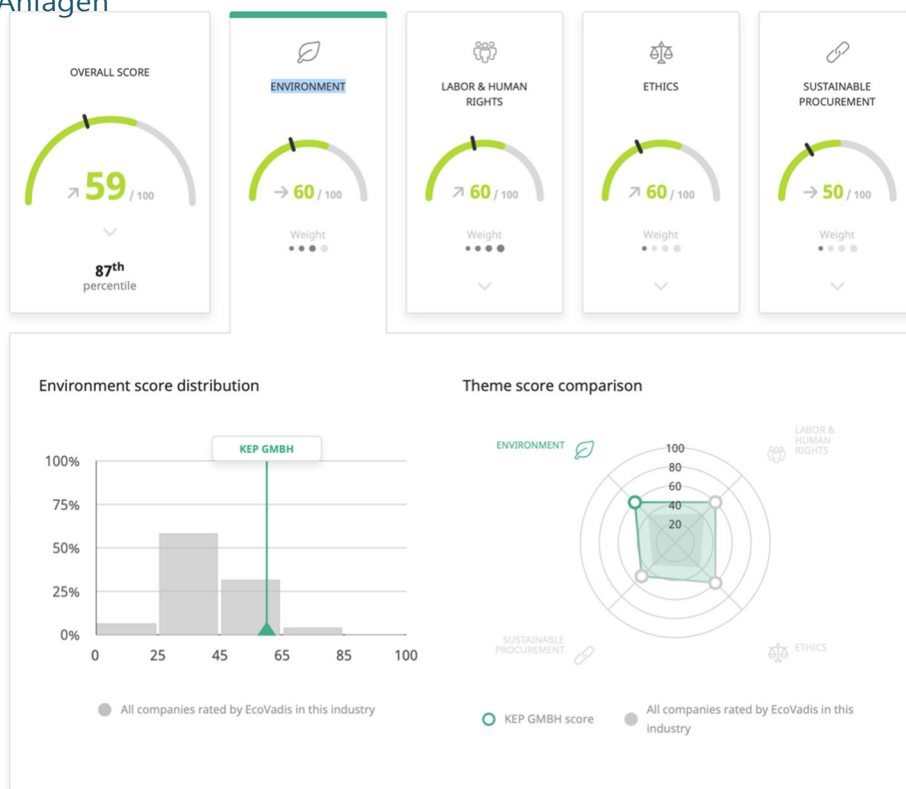
Stauumfahrung, Reifenverschleiß, Bremsverhalten der Mitarbeiter, etc.

- Messung unseres Energiebedarfs, CO₂-Emissionen, Kraftstoffeffizienzstandard des Fuhrparks,
- In unseren regelmäßigen Management-Sitzungen werden nicht nur finanzielle Themen begutachtet, sondern auch über den Stand unseres Umwelt-Management-Systems gesprochen sowie entsprechende Maßnahmen getroffen
- Regelmäßige Umweltzirkel zur Verbesserung der Nachhaltigkeit des Unternehmens und Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf unsere Umwelt
- Beurteilung durch Ecovadis, ein Unternehmen welches ganzheitliche Ratings im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) und Nachhaltigkeit aufstellt

Aktuelle Ergebnisse sind

10. Es gibt keine Fahrzeuge unter der Emissionsklasse EURO 5
11. 58 Prozent der Fahrzeuge erfüllen die Emissionsklasse EURO 6
12. 35 Prozent der Fahrzeuge erfüllen die Emissionsklasse EURO 6
13. 7 Prozent der Fahrzeuge sind Elektrobatterie-betriebene Fahrzeuge und erfüllen somit die allerhöchste Emissionsklasse. Das ist ein großer Fortschritt für unser Unternehmen und unsere Branche
14. Dies ist eine Steigerung im Vergleich zu 2019 von 3 Fahrzeugen, welche von EURO 5 auf EURO 6 gesteigert wurden, sowie zusätzlich noch 5 Elektro-Fahrzeuge implementiert worden sind. Ziel ist, dass bis Ende 2021 mind. 90% der Fahrzeuge mindestens die Emissionsklasse EURO 6 einhalten. Wir haben erst in diesem Monat eine signifikante Bestellung für den Wechsel der EURO-5 Fahrzeuge in die Wege geleitet. Dadurch müssten wir auch realistisch gesehen das geplante Ziel erreichen. Alle neuen Fahrzeuge werden mind. die Emissionsklasse 6d temp bzw. 6c nach dem neuesten WLTP-Zyklus. Also von den höchste Umweltstandards für klassisch betriebene Treibstoff-Antriebe. Darüber hinaus beschäftigen wir uns weiter mit der Implementierung von weiteren Elektro-Fahrzeugen
15. Der Treibstoffverbrauch konnte von 2019 auf 2020 um weitere 1,5% je 100 km gesenkt werden
16. Der CO₂-Ausstoß konnte von 2019 auf 2020 um weitere 3% gesenkt werden, obwohl mehr Kilometer gefahren worden sind
17. Wir haben auch das Audit im Jahr 2020 für die Re-Zertifizierung unseres Umweltmanagement-System DIN ISO 14001 erfolgreich bestanden
18. Wir wurden zum wiederholten Male von Ecovadis mit einer Silber-Medaille für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit mit einem Score von 59/100 ausgezeichnet. Leider haben wir wegen 1 Punkt nicht die Goldmedaille erhalten. Dies ist das Ziel für das Jahr 2021. Im Bereich Umwelt erhielten wir auch den Score 60/100 und gehörten damit in unserer Branche zu den besten 13% weltweit.

Anlagen



Korruptionsbekämpfung

Bewertung, Politik und Ziele

KEP führt seine Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften und legt Wert auf Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang mit seinen Geschäftspartnern. Hierzu zählt insbesondere, dass KEP keine illegalen Geschäftspraktiken verfolgt, mit denen die Integrität des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter infrage gestellt werden könnte. Die Mitarbeiter dürfen keine Vorteile an Kunden, Lieferanten sowie sonstige Dritte (z. B. Amtsträger) in Form von Zahlungen oder Versprechungen gewähren oder von diesen annehmen, um bevorzugt behandelt zu werden oder den Anschein einer Vorzugsbehandlung zu erwecken.

Umsetzung

KEP stellt sicher, dass von allen Mitarbeitern des KEP-Unternehmens die geltenden Gesetze und gesetzlichen Richtlinien einzuhalten sind. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen die geltenden Gesetze und gesetzlichen Richtlinien einzuhalten und entsprechend umzusetzen. KEP wird bei Verstößen gegen Gesetze und deren Richtlinien entsprechend den KEP-, sozialen und gesetzlichen Richtlinien entsprechende Maßnahmen unternehmen, damit keine Verstöße mehr vorkommen.

KEP trägt damit einen Teil zur Einhaltung der Gesetze mit und hilft damit die gesellschaftliche Ordnung aufrecht zu erhalten. In den Unternehmensrichtlinien ist geregelt, dass von allen Mitarbeitern des KEP-Unternehmens die geltenden Wettbewerbsgesetze einzuhalten sind. Nach dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht sind Absprachen und Aktivitäten untersagt, die den Handel behindern oder den Wettbewerb beschränken können. Zu Verstößen gegen diese Gesetze gehören z.B. Absprachen zwischen Mitbewerbern zur Festlegung und Kontrolle von Preisen, ein Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, die Aufteilung von Kunden oder die Beschränkung von Dienstleistungen. Es ist besonders darauf zu achten, dass Aktivitäten im Zusammenhang mit Vertretern anderer Unternehmen nicht als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht betrachtet oder ausgelegt werden.

KEP unterstützt durch Einhaltung der geltenden kartell- und Wettbewerbsgesetze den freien und fairen Wettbewerb. Bei Geschäften mit staatlichen Auftraggebern gelten im Vergleich zu Geschäften mit privaten Unternehmen besondere Vorschriften und Abläufe. Bevor Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern abgeschlossen werden können, ist eine Beratung seitens der Geschäftsführung der KEP GmbH einzuholen.

Illegale Geschäftspraktiken in Zusammenarbeit mit Behördenvertretern verstoßen sowohl gegen geltende Gesetze als auch gegen die Unternehmensethik von KEP und die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Jeder Versuch der Vorteilsgewährung oder -annahme, z. B. durch den Versuch von Bestechung, ist auf allen Ebenen des Unternehmens untersagt. KEP handelt gegenüber staatlichen Auftraggebern stets transparent und nach hohen ethischen Standards.

Kunden und Lieferanten dürfen keine übertriebenen Geschenke gemacht oder andere Vorteile gewährt werden. Die Mitarbeiter haben übertriebene Geschenke oder andere Vorteilsgewährungen für sich oder für nahestehende Personen abzulehnen. Die Annahme oder Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich untersagt. Es gilt, mit Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten, die nicht durch Interessenkonflikte und übertriebene Geschenke, die falsch ausgelegt werden können, gefährdet werden darf. Die obere Grenze eines angemessenen Geschenks beträgt bei KEP 25 Euro. Sollte die Gesetzgebung vor Ort einen niedrigeren Wert definieren, so ist die gesetzliche Grenze einzuhalten.

Bewirtungen von Kunden und Lieferanten sind im Rahmen der legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens angemessen zu gestalten. In Fällen, in denen die Mitarbeiter sich unsicher sind, kann die Führungskraft Auskunft geben. KEP pflegt zu seinen Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung, die frei von Interessenkonflikten ist.

Wir haben diese formellen Richtlinien implementiert und offiziell im Unternehmen kommuniziert. Es gibt einen Ethik-Rat bzw. Ethik-Kommission, die diese Themen überwacht und regelmäßig überprüft. Auch das Management überwacht und überprüft diese Ethik-Themen regelmäßig und setzt eventuelle Maßnahmen sofort um.

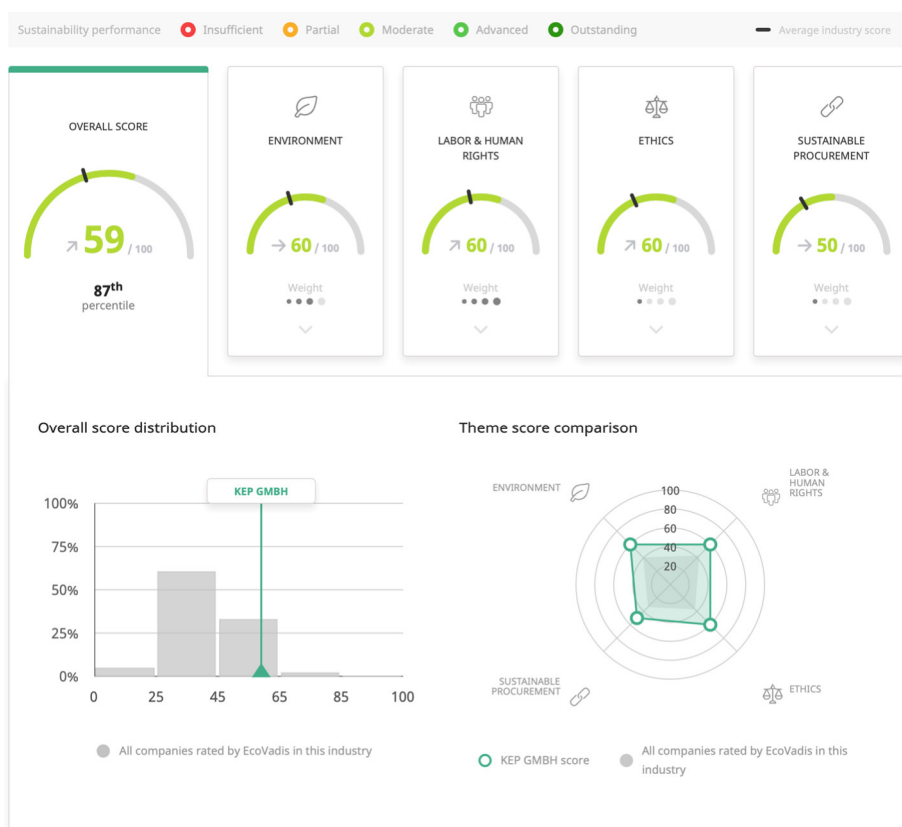
- Regelmäßige Treffen mit dem Ethik-Rat zur Beurteilung und Überwachung der Umsetzung unseres Ethik-Codes
- In unseren regelmäßigen Management-Sitzungen werden nicht nur finanzielle Themen begutachtet, sondern auch über die Umsetzung unseres Ethik- und Verhaltenscodex besprochen und evtl. Maßnahmen aus Management-Ebene her eingeleitet
- Beurteilung durch Ecovadis, ein Unternehmen, welches ganzheitliche Ratings im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) und Nachhaltigkeit aufstellt

Messung der Ergebnisse

Folgende Ergebnisse konnten erzielt werden:

- es gab seit Firmengründung keine negativen Vorfälle im Unternehmen
- es kam zu keinen Klagen seitens Behörden oder Kunden gegen unser Unternehmen
- alle eingeführten Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt
- Ecovadis Rating für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit 2019:
Auszeichnung Silber mit Score 59/100
Unser Ziel 2021: mindestens 60/100
- Rating im Bereich Ethik 2019:
Auszeichnung Silber mit einem Score 60/100
Unser Ziel 2021: mindestens 61/100

Anlagen



Hochachtungsvoll

The executive Board

Giovanni Berardi
Giovanni Berardi

Kemal Keskinsoy
Kemal Keskinsoy

Pasa Keskinsoy
Pasa Keskinsoy