

SCHLOTE GRUPPE

Code of Conduct

Das WIE, das unser Handeln bestimmt

The logo graphic for Schlote, consisting of a series of parallel, slightly curved lines that form a semi-circular shape, positioned behind the text.

Schlote®

Inhalt

1	Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct	4
2	Prinzipien	5
2.1	Grundsätzliche Anforderungen	5
2.1.1	Einhaltung geltenden Rechts	5
2.1.2	Offene Aussprache	6
2.1.3	Vertrauen und Respekt	6
2.1.4	Interessenkonflikt	7
2.2	Umgang mit Geschäftspartnern	8
2.2.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	8
2.2.2	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden	8
2.2.3	Schutz vor Korruption und Bestechung	9
2.2.4	Fairer Wettbewerb	9
2.2.5	Produktsicherheit	9
2.3	Umgang mit Informationen	10
2.3.1	Schutz geistigen Eigentums	10
2.3.2	Datenschutz	10
2.3.3	Angaben über Produkte und Dienstleistungen	11
2.3.4	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	11
2.3.5	Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit	12
2.4	Mensch und Umwelt	13
2.4.1	Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt	13
2.4.2	Faire Arbeitsbedingungen	13
3	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	14
4	Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct	15
4.1	Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld	15
4.2	Ansprechpartner bei der SCHLOTE GRUPPE	15

Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens.

Wir alle sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code gilt verbindlich für die gesamte SCHLOTE GRUPPE.

Drei Punkte möchten wir besonders hervorheben:

- Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht.
- Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct: Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitern bei SCHLOTE mehrere Ansprechpartner zur Seite.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Die Geschäftsführung
Schlote Holding GmbH

Prinzipien



2.1 Grundsätzliche Anforderungen

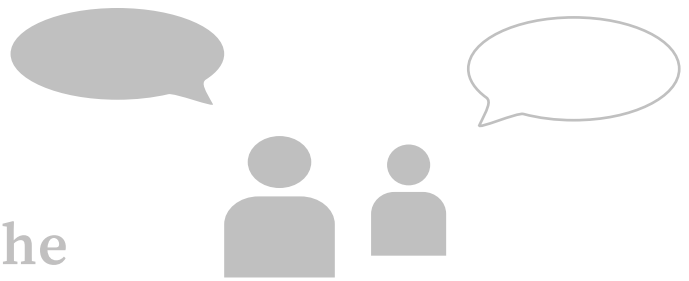
2.1.1

Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.
- Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Qualitätsmanagement).
- In einzelnen Ländern bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.
- Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex aufgeführt sind.

Offene Ansprache



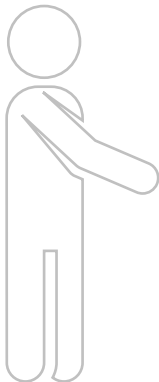
Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

- Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex genannt werden.

Vertrauen und Respekt

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

- Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.
- Personenbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen, unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fallenden Gründen.



Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

- Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.



2.2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.2.1

Beziehungen zu Geschäftspartnern



Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

- Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf SCHLOTE als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.
- Wir arbeiten pflichtbewusst mit dem Verständnis, dass nationale und internationale Gesetze den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen sowie den Umgang mit bestimmten Produkten und dem Kapital- und Zahlungsverkehr reglementieren und einzuhalten sind .

2.2.2

Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.

- Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).
- Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art wird allen Mitarbeitern empfohlen, umgehend die Geschäftsführung und den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.



Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

- Bei der SCHLOTE GRUPPE ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten.
- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig. In jedem Fall ist die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen.
- Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten.
- Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

Fairer Wettbewerb

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

- Für uns gilt das globale Verständnis des Verbots von Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die dem fairen Wettbewerb schaden.
- Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns in allen Ländern an dessen Gesetze und Regeln.

Produktsicherheit

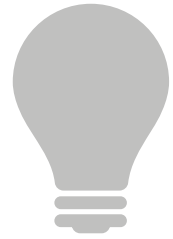
Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

- Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu liefern.

2.3 Umgang mit Informationen

2.3.1

Schutz geistigen Eigentums



Wir respektieren und schützen Eigentum jeglicher Art.

- Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.
- Es gilt daher, unabhängig vom kommerziellen Wert, die Verletzung des ausschließlichen Rechts eines jeden Urhebers an seinen geschützten Werken auszuschließen. Dies gilt auch für die Produkte seiner geistigen Arbeit.
- Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung geschützten geistigen Eigentums.

2.3.2

Datenschutz

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

- Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit.
- Unsere Mitarbeiter können sich jederzeit an unseren Datenschutzbeauftragten wenden (siehe Ansprechpartner).

Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.

- Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.
- Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.
- Mitarbeiter in den Bereichen Marketing, Werbung und Vertrieb müssen hierauf besonders achten.

Nutzung und Sicherheit von IT - Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die von unserer Firma zur Verfügung gestellt werden. Wir schützen diese Systeme und Geräte bestmöglich vor internem und externem Missbrauch.

- Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.
- Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit der erforderlichen Sorgfalt auf den Inhalt von E- Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.
- Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.

- Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.
- Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar.
- Medienanfragen über das Unternehmen leiten wir unverzüglich an die Unternehmenskommunikation oder die Geschäftsführung weiter.

2.4 Mensch und Umwelt



2.4.1

Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

- Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.
- Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab.
- Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.
- Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz: Wir sind davon überzeugt, dass Sicherheit und Wohlbefinden unserer Beschäftigten wesentlich für unseren Erfolg sind. Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter. Ziel unseres zusätzlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement „fit for us“ ist, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter nachhaltig zu fördern.

2.4.2

Faire Arbeitsbedingungen

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

- Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

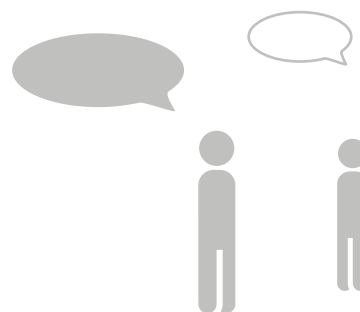
Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

- Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat.

Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct



4.1

Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

- Ihr Vorgesetzter,
- Ihre Werksleitung,
- Ihre Personalabteilung,
- oder Ihre Mitarbeitervertreter (Betriebsrat)

4.2

Ansprechpartner in der Schlote Gruppe

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen aufnehmen:

Personalabteilung
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 320
Personal@schlote.com

Rechtsabteilung
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 165
Recht@schlote.com

Unternehmenskommunikation
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 208
UK@schlote.com

IT-Abteilung
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 222
support@schlote.com

Beauftragter für Energie- und Umwelt
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 209
UMB@schlote.com

Informationssicherheitsbeauftragter
Tel. +49 (0) 5127 / 971 - 170
ciso@schlote.com

Datenschutzbeauftragter
datenschutzbeauftragter@schlote.com



Schlote Holding GmbH

Carl-Zeiss-Str. 1
31177 Harsum

Tel.: +49 5127 / 971-0
E-Mail: info@schlote.com



www.SCHLOTE-GRUPPE.com