



VERHALTENSKODEX CODE OF CONDUCT

Stand: 05/2024



Verantwortung
seit 1861.

Vorwort



Wir tragen Verantwortung seit 1861 – als werte- und leistungsorientiertes Familienunternehmen, mittlerweile in 6. Generation. Unsere Unternehmensphilosophie „Tägliches Lernen – Qualität – Unternehmerische Zuverlässigkeit“ ist Grundlage unseres Handelns.

Mit der Aktualisierung dieses Verhaltenskodex fassen wir unsere bestehenden Handlungs- und Verhaltensanweisungen als klare Orientierung für die Ausrichtung des eigenen Verhaltens sowie unsere Erwartungshaltung gegenüber unseren Geschäftspartnern zusammen. Grundlage ist unsere Compliance-Kultur, mit der wir rechtstreuere Verhalten und ethisch einwandfreies Geschäftsgebaren der Unternehmensleitung und der Mitarbeitenden gewährleisten.

Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Darüber hinaus stehen wir für ein kooperatives und konstruktives Miteinander, die Stärkung der Integrität in der Wirtschaft, verantwortungsvolle und nachhaltige Lieferketten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – auch in den Betrieben der Lieferanten – Integrität und eine werteorientierte Unternehmenskultur.

Nürnberg, Mai 2024

Anna von Hinüber
Geschäftsführende Gesellschafterin

Inhalt

1. Grundsätze	4
2. Geltungsbereich	4
3. Verhalten	4
4. Einhaltung von Recht und Gesetz (Compliance)	5
5. Ethikkodex	6
6. Finanzielle und betriebliche Integrität	9
7. Schutz von Unternehmenswerten	10
8. Import- und Exportkontrolle	12
9. Umweltschutz	12
10. Nachhaltigkeit	13
11. Fairer Wettbewerb	13
12. Ethisches und leistungsstarkes Recruiting	16
13. Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
14. Wahrung von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie Schutz vor Zwangsräumung	17
15. Nutzung privater und öffentlicher Sicherheitskräfte	18
16. Leistungs- und Produktsicherheit	18
17. Vermeidung von Interessenkonflikten	18
18. Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme	19
19. Soziales und humanes Engagement	23
20. Schutz geistigen Eigentums und Rechte Dritter	23
21. Beschwerdemanagement und Hinweisgebersystem	23
22. Benachteiligungsverbot und Schutz vor Vergeltung	25
23. Ansprechpartner	26



1. Grundsätze

Unser Code of Conduct zeigt diejenigen Verhaltensweisen auf, die Regelkonformität in der Unternehmensgruppe sowie in der Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern, unserer Organisationseinheiten und den Mitarbeitenden gewährleisten sollen. Regelkonformität bedeutet die Einhaltung von allen gesetzlichen Ge- und Verboten und zwar in allen Ländern, in denen wir geschäftlich aktiv sind. Darüber hinaus sind alle betrieblichen Regelungen, gesellschaftliche Richtlinien und Wertvorstellungen erfasst.

2. Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex gilt für alle, die in persönlichem und/oder beruflichem Kontakt zur Unternehmensgruppe stehen. Als geschäftsführende Gesellschafter, Geschäftsführer und Führungskräfte halten wir uns ebenso daran, wie als Mitarbeitende – untereinander, gegenüber Lieferanten, Wettbewerbern und allen, mit denen wir persönlich und beruflich in Kontakt stehen. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir Regeltreue. Für diese gilt ein eigener Verhaltenskodex für die Lieferkette.

3. Verhalten

Besonders wichtig ist uns ein respektvoller Umgang miteinander. Darüber hinaus gilt:

3.1 Zusammenarbeit untereinander

- Führungsgrundsätze – Führen, Persönlichkeit, Kompetenz
- Beachtung betrieblicher Regelungen, insbesondere solcher, die durch Rundschreiben bekanntgegeben wurden
- Schulungen

3.2 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit – für uns nicht nur eine gesetzliche Pflicht
- Einbindung in anstehende Projekte
- Als nichttarifgebundenes Unternehmen achten wir die Vereinigungsfreiheit und arbeiten vertrauensvoll mit unseren Betriebsräten zusammen



3.3 Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

- Überzeugung vom Erfolg langfristiger vertrauensvoller Partnerschaften
- Geschäftliche Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern werden von ethisch einwandfreiem Verhalten bestimmt. So kooperieren wir ausschließlich mit Geschäftspartnern, die unsere Werte teilen und sich denselben Standards verpflichtet fühlen. Bei der Etablierung der Zusammenarbeit achten wir daher auf eine Übereinstimmung betreffend die Prinzipien der Integrität, Fairness, Qualität, Objektivität und Diskretion. Wir behandeln unsere Auftragnehmer und Geschäftspartner konsequent und mit Respekt und wir stehen zu unseren eingegangenen Verpflichtungen.
- Wir unterhalten keine Beziehungen zu Kunden oder Lieferanten, die unsere Entscheidungen rechtswidrig beeinflussen könnten.
- Wir vermeiden Interessenkonflikte. Dazu gehört auch, dass wir Entscheidungen treffen, ohne dabei private Interessen oder persönliche Beziehungen zu berücksichtigen (Vgl. auch Ziff. 15).
- Materielle oder moralische Abhängigkeiten spielen im Umgang mit unseren Geschäftspartnern keine Rolle.
- Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf sachlichen nachvollziehbaren Kriterien, dazu gehören Preis, Qualität oder eine langfristige faire Partnerschaft auf Augenhöhe.
- Wir treffen freie und unabhängige Entscheidungen.
- Wir lassen keine Abhängigkeitsverhältnisse entstehen.
- Für Lieferanten gilt der Verhaltenskodex für die Lieferkette

4. Einhaltung von Recht und Gesetz (Compliance)

Wir betrachten Regeltreue als Grundvoraussetzung für ein einwandfreies Geschäft. Das sichert uns langfristige Partnerschaften und unternehmerische Unabhängigkeit. Wir sind uns bewusst, dass Compliance - Verstöße uns selbst und dem Unternehmen schaden. Dies gilt auch dann, wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Erfolge verbunden sein sollten. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft, bevor wir damit gegen Recht und Gesetz und gegen unsere eigenen Grundsätze verstoßen.

4.1 Prävention

Mit unseren Compliance-Festlegungen haben wir unseren Mitarbeitenden ein Regelwerk an die Hand gegeben, mit dem die wesentlichen unterschiedlichen Herausforderungen im Arbeitsleben korrekt zu meistern sind. Sollten dennoch Fragen bestehen, dann wenden Sie sich gern an unseren Compliance - Ombudsmann (Ziffer 21 Abs. 4).



- 4.2 Aufklärung
Wir legen großen Wert auf eine lückenlose Aufklärung möglicher Verdachtsfälle und Verstöße. Unseren Mitarbeitenden steht ein anonymes Forum zur Verfügung und die Möglichkeit der anonymen Meldung an den Compliance - Ombudsmann (Ziff. 121 Abs. 4). Auch Dritte haben auf unserer Homepage die Möglichkeit der anonymen Meldung an den Compliance - Ombudsmann.
- 4.3 Reaktion
Meldungen von möglichen Compliance - Verstößen gehen wir unmittelbar nach, klären diese lückenlos auf und helfen ihnen bei Bestätigung als Compliance - Verstoß ab.

5. Ethikkodex

- 5.1 Grundsätze
Wir verpflichten uns nicht nur zur Einhaltung von Recht und Gesetz (Compliance), sondern auch ethisches und nachhaltiges Handeln gehört zu unseren grundlegenden Werten. Die Umsetzung kann nur durch das persönliche Engagement jedes Einzelnen erreicht werden. Unser Ethikkodex stellt verbindliche Handlungsanweisungen in der gesamten Unternehmensgruppe dar.
- 5.2 Arbeitsklima, Verbot von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung
Unser Handeln, unsere Arbeitsweise und die Art und Weise, wie wir unsere Entscheidungen treffen, sind geprägt von Fairness und Respekt. Es liegt in der Verantwortung von uns allen, ein Klima der Wertschätzung, Vorurteilsfreiheit und der gegenseitigen Toleranz im Arbeitsalltag zu gewährleisten. Es gilt, andere in ihrer Individualität zu respektieren, stets offen und ehrlich zu handeln sowie individuelle und kulturelle Vielfalt zu fördern. Jeder einzelne ist dafür verantwortlich, dass ein solches Arbeitsumfeld und ein gutes Betriebsklima bestehen. Ausdrücklich untersagt sind daher insbesondere jede Art von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung und vergleichbare Verhaltensweisen, welche darauf abzielen, die Würde und Integrität des einzelnen herabzusetzen. Verstöße werden nicht toleriert und arbeitsrechtlich geahndet. Die Vorgesetzten und Führungskräfte sind in besonderem Maße dazu verpflichtet, darauf zu achten, dass in den von ihnen verantworteten Bereichen solche Verhaltensweisen nicht vorkommen und diesen bei deren Vorliegen abzuhelpfen.

Niemand darf deshalb wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und ethnischen Herkunft, sei-



nes Familienstands, seines Alters, seiner Behinderung, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale kontrolliert, benachteiligt oder bevorzugt werden.

Die Privat- und Intimsphäre jedes einzelnen Mitarbeitenden ist strikt zu wahren. Insbesondere ist es nicht erlaubt, Fotos oder Videos von Mitarbeitenden ohne deren ausdrückliche Zustimmung aufzunehmen. In keiner Weise dürfen ohne Einwilligung des betroffenen Mitarbeitenden Fotos oder Videos veröffentlicht oder in sonstiger Weise Dritten zugänglich gemacht werden.

Jede und jeder Mitarbeitende, der sich von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung betroffen fühlt, kann sich an die Geschäftsleitung, den jeweiligen Vorgesetzten, die Personalabteilung und/oder den Compliance - Ombudsmann wenden (Ziff. 19 Abs. 4). Die Beschwerde unterliegt keiner Form oder Frist. Es wird jedoch empfohlen, sich wegen unerwünschter Verhaltensweisen möglichst bald zu melden, damit diese sich nicht verfestigen und schnell Abhilfe geschaffen werden kann.

5.3 Achtung und Schutz der Menschenrechte

Wir achten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMRR) der Generalversammlung der Vereinten Nationen und die Rechte von Minderheiten. Das umfasst auch die UNO-Institutionen zur Stärkung der Menschenrechte von indigenen Völkern. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Dementsprechend halten wir uns an geltende Gesetze, einschließlich folgender Grundsätze und Vorgaben, die menschenrechtliche Belange betreffen:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen („United Nations Global Compact“),
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“),
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“),
- Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“) und



- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung („Organisation for Economic Cooperation and Development“ (OECD)).

5.4 Chancengleichheit
Wir sichern allen Mitarbeitenden Chancengleichheit und faire und sichere Arbeitsbedingungen zu.

5.5 Verbot von Kinderarbeit
Wir achten das Verbot von Kinderarbeit. Jugendliche Mitarbeitende und Auszubildende genießen bei uns besonderen Schutz.

Wir beachten die in den ILO-Konventionen 138 (Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung 1973) und 182 (Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit 1999) enthaltenen Vorschriften zum Schutz von Kindern. Das Mindestalter eines Mitarbeitenden muss stets mindestens dem Alter entsprechen, in dem die Schulpflicht des Landes endet, in dem der Mitarbeitende tätig ist und darf in keinem Fall unter 15 Jahren liegen.

Jedes Kind und jede jugendliche Arbeitskraft müssen vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden. Jede jugendliche Arbeitskraft muss des Weiteren davor geschützt werden, Arbeiten ausführen zu müssen, die als gefährlich eingestuft werden, die ein Risiko für Psyche, Körper, soziales Umfeld oder Moral darstellen oder durch die sie ihrer Schulpflicht nicht nachkommen kann.

5.6 Verbot von Zwangsarbeit
Wir lehnen jede Form der Zwangsarbeit, der modernen Sklaverei, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft und Ausbeutung ab. Arbeit muss stets freiwillig geleistet werden. Mitarbeitende dürfen keiner Form von Gewalt, psychischen oder physischen Bedrohung, keinem Missbrauch und keiner Nötigung ausgesetzt sein; jede Form des Menschenhandels oder der Beteiligung daran ist strikt verboten.

Eigentum, Löhne und persönliche Unterlagen von Mitarbeitenden, wie Reisepässe, Personalausweise, Sozialversicherungsausweise, Arbeitspapiere und Ausbildungsbescheinigungen, dürfen nicht einbehalten werden; auch dürfen bei der Einstellung keine Anwerbegebühren (sogenannte recruitment fees) erhoben werden.

Unsere Mitarbeitenden werden daher auf Basis eines geschlossenen Arbeitsvertrages unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für



uns tätig. Diese Zusammenarbeit basiert stets auf Freiwilligkeit. Wir respektieren die geltenden Regelungen zur verantwortungsvollen Beschaffung von Ressourcen – insbesondere Konfliktmineralien – und bemühen uns sicherzustellen, dass unsere Produkte nicht zur Verletzung von Menschenrechten beitragen.

5.7 Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren die Koalitions- und Versammlungsfreiheit. Unsere Mitarbeitenden sind frei darin, einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten oder eine solche zu gründen. Wir räumen unseren Mitarbeitenden das Recht ein, Kollektivverhandlungen im Rahmen der geltenden Gesetze zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Unsere Mitarbeitenden haben stets die Möglichkeit, ihre Belange vorzutragen und werden nicht infolge ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung bevorzugt oder benachteiligt.

5.8 Integrität und Transparenz

Wir handeln integer und transparent. Unmittelbare oder mittelbare Geschäftsbeziehungen sind vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung offen zu legen.

6. Finanzielle und betriebliche Integrität

Wir halten die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung (GoB) und Bilanzierung ein und zwar innerhalb des Unternehmens wie auch gegenüber Dritten (z. B. Wirtschaftsprüfer und Behörden).

Die Gebote der Korrektheit und Transparenz gebieten es, dass Dokumentationen, Abrechnungen und Datenerfassungen vollständig, ordnungsgemäß und korrekt sind, dass die betreffenden Daten fristgerecht erstellt werden sowie den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen entsprechen. Dies gilt in besonderem Maße für die Buchführung und die Rechnungslegung sowie die sonstigen Berichte über die Geschäftsentwicklung und die Finanzlage von Schmitt + Sohn.

6.1 Steuern und Zölle

Die Einhaltung nationaler und internationaler Steuer- und Zollvorgaben hat für uns oberste Priorität. Insbesondere die Abgabenordnung, die den Rahmen für die materiellen nationalen Steuergesetze bildet, sieht umfangreiche Mitwirkungs-, Anzeige- und Buchführungspflichten und Erklärungs- und Berichtigungspflichten vor, die den Steuerpflichtigen treffen, sobald er Kenntnis davon erlangt, dass seine Angaben unvollständig oder unrichtig waren und dies zu einer Steuerverkürzung geführt haben kann.



Wir stellen durch interne Prozesse sicher, dass wir diesen Pflichten vollumfänglich nachkommen, zu entrichtende Steuern und Zölle vollständig, korrekt und fristgerecht ermittelt, im Reporting erfasst und an die zuständigen Behörden gezahlt werden.

6.2 Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir lassen uns nicht zur Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbrauchen. Daher prüfen wir vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung die Identität von Kunden und Geschäftspartnern (know your customer). Wir achten auf transparente Zahlungsströme und integre Geschäftsaktivitäten.

Liegen Tatsachen vor, die darauf hindeuten, dass ein Vermögensgegenstand, der mit einer Geschäftsbeziehung oder einer Transaktion im Zusammenhang steht, aus einer geldwäscherelevanten strafbaren Handlung stammt, ein Geschäftsvorfall, eine Transaktion oder ein Vermögensgegenstand im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung steht oder unser Vertragspartner uns gegenüber nicht offenlegt, ob er die Geschäftsbeziehung oder die Transaktion für einen wirtschaftlich Berechtigten begründen, fortsetzen oder durchführen will, so melden wir den Sachverhalt unabhängig vom Wert des betroffenen Vermögensgegenstandes oder der Transaktionshöhe unverzüglich der Financial Intelligence Unit (FIU).

Unsere registerpflichtigen Daten melden wir ordnungsgemäß an das Transparenzregister.

7. Schutz von Unternehmenswerten

Wir schützen unser Eigentum und unseren Besitz insbesondere vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl. Dies schließt nicht nur Sachwerte, sondern auch immaterielle Güter ein.

Eigentum, Besitz und sonstiges Vermögen dürfen nur für die jeweils vorgesehenen Geschäftszwecke und vor allem nicht für persönliche, illegale oder sonst unzulässige Zwecke genutzt werden.

7.1 Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse

Unser Knowhow ist Grundlage unseres Erfolgs – geistiges Eigentum ist der Motor von Innovation und Fortschritt im Wettbewerb. Wir schützen es daher unabhängig davon, ob es dem Unternehmen, Kollegen oder Dritten zusteht und gleichgültig, um welche Art von Schutzrechten es sich handelt.



Entsprechend schützen wir Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind alle Informationen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind (z.B. Produktinformationen, Informationen über unser Montage- und Serviceleistungen, Konditionen, Marktstrategien, Informationen zu geplanten Projekten oder Kalkulationsunterlagen).

Geschäftsgeheimnisse besprechen wir mit Kollegen nur in dem Umfang, in dem es für die Arbeit notwendig ist. Wir nutzen Geschäftsgeheimnisse nicht privat und geben sie keinesfalls an Dritte, mit denen keine Geschäftsbeziehung zu uns besteht oder begründet werden soll, weiter (z.B. Familienmitglieder, Freunde, Presse etc.).

Wir überlegen, ob Informationen vertraulich sind, bevor wir sie weitergeben und gehen verantwortungsbewusst mit vertraulichen Informationen um. Vor der Weitergabe vertraulicher Informationen an externe Geschäftspartner prüfen wir, ob eine Geheimhaltungsvereinbarung geschlossen werden muss.

Auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bleiben wir grundsätzlich zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet. Wir schützen auch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unserer Geschäftspartner und Kunden vor unbefugter Bekanntmachung.

7.2 Datenschutz und IT-Sicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns ein großes Anliegen. Gleich ob es sich um persönliche Daten wie Privatadressen, Kontaktdaten, das Geburtsdatum von Kollegen, Geschäftspartnern oder Kunden handelt – wir halten uns streng an die geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften: Wir erheben, verarbeiten und speichern personenbezogene Daten nur im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben, legen betroffenen Personen entsprechend offen, wie ihre Daten genutzt werden, und lassen sie über das „ob“ und „wie“ der Nutzung entscheiden.

Wir sorgen dafür, dass personenbezogene Informationen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gelöscht werden: insbesondere, wenn die betroffene Person dies verlangt oder die Aufbewahrung der Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig ist.

Wir beachten die Grundprinzipien des Datenschutzes, nämlich dass die Datenverarbeitung rechtmäßig, fair und für den Betroffenen transparent ist, Zweck und Dauer der Bearbeitung definiert und beschränkt sind und die Grundsätze der Datenminimierung, Richtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit gewahrt werden.



Wir wählen externe Anbieter, denen wir die Bearbeitung von oder den Zugang zu personenbezogenen Daten anvertrauen, sorgfältig aus.

Wir achten stets die Privatsphäre einzelner Personen und sorgen für angemessenen Schutz personenbezogener Daten von Geschäftspartnern, Kunden oder Kollegen vor Missbrauch und Bekanntgabe an unbefugte Dritte. Insbesondere durch die Einhaltung geltender IT-Sicherheitsvorgaben stellen wir sicher, dass es nicht zu Beeinträchtigungen der elektronischen Datenverarbeitung und der IT-Infrastruktur, z.B. durch Schadprogramme, zu Datenverlust oder Missbrauch kommt.

8. Import- und Exportkontrolle

Unsere Geschäftspartner und wir halten die für uns geltenden nationalen, europäischen und internationalen Vorschriften im Im- und Export ein, um die internationale Zusammenarbeit zu gewährleisten und die Teilnahme im Weltmarkt sicherzustellen.

Wir stellen durch geeignete Prozesse sicher, dass unsere Geschäfte und Aktivitäten nicht gegen Exportkontroll- und Sanktionsrecht verstoßen und ggf. benötigte Nachweise und Informationen unverzüglich bereitgestellt werden (z.B. Zollcodes, Status der Ausfuhrkontrollklassifizierung, Ursprungslandnachweise etc.). Zollrechtliche Bestimmungen halten wir stets ein.

9. Umweltschutz

Es ist unsere Verantwortung, die Natur, Umwelt und Klima und daher den Boden, das Wasser, die Luft und die natürliche Artenvielfalt als unsere Lebensgrundlage zu schützen und zu erhalten. Entsprechend fühlen wir uns dem Umweltschutz verpflichtet und fördern positive und konstruktive Bemühungen, bei denen die Umwelt geschützt und knappe Ressourcen geschont werden.

Geltende Vorschriften, Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung und Recycling, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung halten wir ein.



Im Zuge unseres Umweltmanagement-Systems sind wir fortlaufend bestrebt, die Umweltauswirkungen unserer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu verstehen, zu überwachen und zu verringern. Von diesen Bemühungen ist kein Teil unserer Geschäftstätigkeiten ausgenommen. Einzelheiten zu den Bemühungen in den jeweiligen Themenbereichen regelt unsere Umweltrichtlinie.

10. Nachhaltigkeit

Wir übernehmen im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility (CSR) gesellschaftliche Verantwortung für das eigene unternehmerische Handeln im Hinblick auf ökologische, ökonomische und soziale Aspekte.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen.

Unseren Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels und zum Klimaschutz leisten wir gemeinsam durch einen effizienten und sparsamen Energieverbrauch sowie Maßnahmen zur Reduktion des Rohstoffverbrauchs und der CO₂-Emissionen.

Die Schonung der Ressourcen fängt mit der alltäglichen Wertschätzung und dem bewussten Umgang mit den Produkten, Technologien und Materialien an. Diese haben ihren Ursprung in der Umwelt und werden entsprechend sorgfältig behandelt um unnötiger „Verschwendung“ vorzubeugen.

Wir treiben umweltfreundliche Verfahren in unserem Aufgabenbereich voran und wägen jeweils ab, ob ein umweltschonenderes Vorgehen unter Abwägung wirtschaftlicher und qualitativer Gesichtspunkte möglich ist.

Wir achten darauf, möglichst keine Waren oder Produkte zu verwenden, welche Konfliktrohstoffe enthalten, also Bodenschätze und andere natürliche Ressourcen, die in Konflikt- und Hochrisikogebieten angebaut oder gefördert werden.

11. Fairer Wettbewerb

Wir achten die Grundsätze des fairen, freien und ethisch einwandfreien Wettbewerbs.



Wir lehnen daher jede Form von Wettbewerbsbeschränkung und unlauteren Wettbewerb ab und bekennen uns zu den für uns geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetzen.

11.1 Kartellrecht

Vor diesem Hintergrund treffen wir keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern oder verhalten uns bewusst wie diese, um eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs zu bezwecken oder zu bewirken. Insbesondere nehmen wir keine Preis-, Konditionen- oder Projektabsprachen bzw. Quoten- und Mengen- oder Kunden-, Gebiets- und/oder Marktaufteilungen vor.

Da bereits ein Austausch von Informationen geeignet sein kann, die Unsicherheit darüber, wie ein Wettbewerber sich am Markt verhält, zu verringern und daher unzulässig ist, tauschen wir uns mit tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbern weder direkt noch indirekt (über Mittelspersonen) über Preise, Konditionen, Umsatz-, Absatz-, Gewinn- und Marktanteilsziele oder konkrete Kundenprojekte oder Kundenforderungen aus. Uns ist außerdem bewusst, dass auch ein Austausch über Kosten, Investitionen, Technologien und Produktneuheiten, Qualitätsmerkmale, Marktanteile oder Umsatz- und Absatzzahlen im Einzelfall kartellrechtlich kritisch sein kann; daher halten wir hier im Zweifel Rücksprache mit unserer Compliance - Funktion.

Wir lassen uns nicht auf Diskussionen ein, die zur Absprache von wettbewerbsorientiertem Verhalten führen können, und sorgen dafür, dass Tagesordnungs- und Gesprächspunkte, z. B. auf Verbandstreffen oder Benchmarking - Veranstaltungen, keine wettbewerbs-sensiblen Angelegenheiten beinhalten. Auch bei Rundschreiben oder Pressemitteilungen achten wir darauf, dass eine Ankündigung nicht als implizites Signal an Wettbewerber verstanden werden kann, sich künftig in bestimmter Weise auf dem Markt zu verhalten.

Uns ist bewusst, dass auch bei der Vereinbarung von Wettbewerbsklauseln, Ausschließlichkeitsvereinbarungen oder Gebietsbeschränkungen, kartellrechtliche Vorgaben zu beachten sind.

Sollten wir eine marktbeherrschende oder marktstarke Stellung auf einem Markt innehaben, so missbrauchen wir diese nicht. Insbesondere diskriminieren wir Geschäftspartner nicht oder versuchen, unangemessene Preise oder Konditionen zu erzwingen und vermeiden bei Gesprächen über Wettbewerbsaspekte Formulierungen, die ein missbräuchliches Motiv oder Ansinnen beinhalten könnten.



11.2 Praxistipps

Folgende Verhaltensweisen können dazu beitragen, Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsrecht von vornherein zu vermeiden:

- Seien Sie vorsichtig, wann immer Sie auf Kollegen von Wettbewerbern treffen und mit diesen kommunizieren.
- Einladungen zu Treffen mit Wettbewerbern – z. B. Verbandstreffen – sind von dem jeweiligen Vorgesetzten zu genehmigen.
- Machen Sie bei solchen Treffen durch Ihr Namensschild darauf aufmerksam, dass Sie zu Schmitt + Sohn gehören.
- Über sämtliche Treffen mit Wettbewerbern ist ein von allen Teilnehmern zu unterschreibendes Protokoll zu führen.
- Verlassen Sie unverzüglich Treffen, bei denen sich ein Teilnehmer weigert, dass ein solches Protokoll geführt wird.
- Seien Sie sich bewusst, dass jeder auch informelle Austausch über sensible Geschäftsinformationen einen Rechtsverstoß und schwerwiegende Konsequenzen zur Folge haben kann – für das Unternehmen aber auch für Sie persönlich!
- Verlassen Sie unverzüglich Treffen, bei denen über solche sensiblen Geschäftsinformationen gesprochen wird.
- Brechen Sie unverzüglich jede Kommunikation ab, bei der über solche sensiblen Geschäftsinformationen gesprochen wird.
- Dokumentieren Sie solche Vorfälle (wer hat welche Information erfragt oder mitgeteilt und wie haben Sie darauf reagiert?) sorgfältig.
- Seien Sie insbesondere dann wachsam, wenn bei Treffen mit Wettbewerbern die Tagesordnung verändert wird oder der Tagesordnungspunkt „Sonstiges“ für den Austausch solcher sensiblen Informationen missbraucht werden soll.
- Zeigen Sie der Geschäftsleitung unverzüglich solche Treffen und Kommunikationen an.
- Leiten Sie Schreiben von Kartell- oder Wettbewerbsbehörden sowie Schreiben, E-Mails und sonstige Kommunikation, in denen auf Kartell- oder Wettbewerbsrecht hingewiesen wird, unverzüglich an die Rechtsabteilung weiter.
- Geben Sie keine Preisspiegel an den Handel weiter.

11.3 Lauterkeitsrecht

Wir legen auch gegenüber Kunden die erforderliche unternehmerische Sorgfalt an den Tag und unterlassen alle Handlungen, die dazu geeignet sind, das wirtschaftliche Verhalten des Kunden wesentlich zu beeinflussen, insbesondere die Herabsetzung von Mitbewerbern, aggressive und irreführende geschäftliche Handlungen, vergleichende Werbung und die unzumutbare Belästigung von Marktteilnehmern.

12. Ethisches und leistungsstarkes Recruiting

Inklusion, Gleichberechtigung und Vielfalt leben wir im täglichen Miteinander. Wir gestalten unseren Einstellungsprozess ethisch korrekt, nachhaltig, transparent und respektvoll. Geeignete Kandidaten schließen wir nicht aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihres Aussehens aus.

13. Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unser Unternehmenserfolg hängt in hohem Maße von unseren Mitarbeitenden ab. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, dass faire und sichere Arbeitsbedingungen herrschen und geltende Arbeits- und Sozialgesetze sowie verbindliche Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern und sonstigen Arbeitgeberleistungen eingehalten werden.

13.1 Arbeitsbedingungen

Beschäftigte sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte und Pflichten, in Sprache und Form so zu informieren, dass sie sie verstehen. Wir bezahlen unsere Beschäftigten zeitnah und teilen ihnen die Grundlage, nach der sie bezahlt werden, verständlich und eindeutig mit. Den Beschäftigten sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren.

Wir setzen uns dafür ein, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen geschaffen und Beschäftigte entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten sowie beruflichen und persönlichen Interessen entwickelt werden.

13.2 Arbeitszeit

Wir halten die jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Arbeitszeiten und Ruhepausen ein: Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ist den Mitarbeitenden eine Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Im Regelfall darf eine tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden



nicht überschritten werden. Überstunden sollen eine Ausnahme bleiben, sind stets freiwillig zu leisten und angemessen zu vergüten.

13.3 Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht bei uns an oberster Stelle.

Daher halten wir die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheitsgesetze und -standards ein und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen. Beschäftigte werden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und zu Arbeitsschutzthemen geschult.

Wir verhalten uns umsichtig in Bezug auf die eigene Gesundheit und die Sicherheit der Kollegen. Die Einhaltung der Arbeitssicherheitsanweisungen trägt dazu bei.

Ganz besondere Rücksicht nehmen wir auf die besonderen gesundheitlichen Belange und Bedürfnisse von schutzbedürftigen Personen wie schwangeren Frauen, jungen Müttern sowie Menschen mit Behinderungen.

14. Wahrung von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie Schutz vor Zwangsräumung

Wir halten die „Freiwilligen Leitlinien für die verantwortungsvolle Verwaltung von Boden- und Landnutzungsrechten, Fischgründen und Wäldern“ ein, die vom Ausschuss für Welternährungssicherheit der Vereinten Nationen (CFS) im Mai 2012 einstimmig beschlossen wurden. Wir gewähren sichere Zugangsrechte zu Land und anderen produktiven Ressourcen. Wir verbieten Landtransfer und Zwangsräumungen und vermeiden damit Vertreibungen von Kleinbauern ohne formellen Landtitel. Wir achten die Menschen- und Landrechte der lokalen Bevölkerung in besonderem Maße.



15. Nutzung privater und öffentlicher Sicherheitskräfte

Wir unterlassen die Beauftragung und Zusammenarbeit mit privaten und öffentlichen Sicherheitskräften, wenn der Einsatz aufgrund mangelnder Kompetenz oder Kontrolle zu einer Verletzung von Menschenrechten führen kann.

16. Leistungs- und Produktsicherheit

Ebenso steht die Sicherheit der Menschen, die unsere Aufzüge täglich benutzen, an erster Stelle. Leistungs- und Produktsicherheit beginnt bei uns bereits in der Entwicklung sicherer Fertigungsverfahren, Montageabfolgen und Endprodukte

Wir achten bei unseren Produkten auf Qualität und Sicherheit und halten die geltenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, insbesondere die geltenden gesetzlichen Bestimmungen der Produktsicherheit, ein.

17. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner zu einem loyalen Verhalten gegenüber unserem Unternehmen und untereinander. Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Soweit dies nicht möglich ist, sind diese rechtzeitig gegenüber der zuständigen Führungskraft anzuzeigen.

17.1 Beschaffungsentscheidungen

Dies gilt insbesondere für Interessenkonflikte im Rahmen von Beschaffungsentscheidungen. Vor einer solchen Entscheidung informieren wir uns über den Markt und alternative Anbieter, um uns auf der Basis einer angemessenen Information und unter Beachtung der anwendbaren Beschaffungsgrundsätze für einen nach objektiven Kriterien angemessenen Geschäftspartner entscheiden zu können. Unsere Wahl von Unternehmen und Lieferanten basiert auf objektiven Kriterien. Wir bevorzugen nicht einzelne Anbieter einseitig ohne sachlichen Grund. Zu beachten sind außerdem Beschaffungsgrenzen in Abhängigkeit von Funktionen und Rollen.

17.2 Private Vorteile aus Geschäftsbeziehungen

Dass wir Interessenkonflikte vermeiden oder ausschließen und – sollte dies nicht möglich sein – offenlegen, gilt auch für die Fälle, in denen Geschäftschancen, Eigentum oder Arbeitskräfte privat genutzt oder privat Geschäftsbeziehungen zu Konkurrenten, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern aufgenommen werden bzw. wir uns als Mitarbeitende, Berater oder Investoren bei Konkurrenten, Beratern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und sonstigen Geschäftspartnern betätigen.



Wir dürfen uns und uns nahestehenden Personen keine persönlichen Vorteile verschaffen, die sich aus der Verwendung von Firmeneigentum, Firmeninformationen und Stellung innerhalb des Unternehmens ergeben.

- 17.3 Nebentätigkeiten und ehrenamtliches Engagement
Daher zeigen wir Nebentätigkeiten unverzüglich an. Diese bedürfen der schriftlichen Zustimmung durch die Geschäftsführung.

Es spricht für uns, wenn wir uns in gemeinnützigen Organisationen engagieren. Allerdings müssen wir auch hier stets darauf achten, dabei mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden.

18. Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme

Unsere Leidenschaft sind ausgezeichnete Produkte und exzellenter Service. Daher lehnen wir jede Form der Korruption – ob direkt oder indirekt – ab. Dies gilt nicht nur in Bezug auf Amtsträger, sondern auch im Verhältnis zu Vertretern anderer Organisationen, Geschäftspartner und Kunden.

In Bezug auf unsere berufliche Tätigkeit lassen wir uns keinen persönlichen Vorteil als Gegenleistung für unlautere Bevorzugungen gewähren, versprechen oder auch nur anbieten. Dies gilt auch für Vorteile zugunsten Dritter, z.B. Familienmitgliedern oder uns sonst nahestehende Personen. Umgekehrt gewähren, versprechen und bieten wir auch keine Vorteile dafür an, damit Schmitt + Sohn oder wir selbst in unlauterer Weise bevorzugt werden.

- 18.1 Amtsträger
Wir wollen schon den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen bzw. von Diensthandlungen bei Amtsträgern und öffentlichen Bediensteten nicht entstehen lassen. Daher ist jegliche Vorteilsgewährung gegenüber Amtsträgern und öffentlichen Bediensteten zu unterlassen.

Der Begriff des Amtsträgers ist dabei weit auszulegen und umfasst unabhängig von der Definition der jeweiligen nationalen Rechtsordnung jedenfalls immer Beamte und Mitarbeiter von Behörden, öffentlichen Körperschaften, staatlichen Unternehmen und internationalen Organisationen bis hin zu Abgeordneten und Kandidaten, Vertretern und Mitarbeitern politischer Parteien. Darüber hinaus gehören aber auch Personen dazu, die Aufgaben öffentlicher Verwaltung wahrnehmen (ungeachtet der gewählten Organisationsform, z.B. Landesbanken, Sparkassen, etc.) oder auch als juristische Personen des Privatrechts organisierte Einrichtungen und Unter-

nehmen der öffentlichen Hand (z.B. im Bereich Infrastruktur und Daseinsvorsorge), wenn sie als „verlängerter Arm des Staates“ erscheinen (z.B. TÜV-Prüfer).

18.2 Geschenke und Einladungen

Die Annahme und das Anbieten oder Gewähren von Geschenken und Einladungen kann zu einem rechtlichen Straftatbestand der Bestechlichkeit führen. In diesem Fall können enorme Kosten für Sie und Schmitt + Sohn für Aufklärungs- und Beratungsleistungen sowie Buß- und Strafgerichte entstehen. Daher gelten die nachstehenden Anweisungen als verpflichtend und zugleich zum Schutz vor Verdachtsmomenten. Im eigenen Interesse ist hier mit größter Sorgfalt vorzugehen.

Auch wenn das Anbieten und Annehmen von Zuwendungen – insbesondere in anderen Ländern und Kulturen – teilweise im Rahmen von Geschäftsbeziehungen üblich ist, dürfen Zuwendungen, gleich in welcher Form, nicht zu einer unsachgemäßen Beeinflussung unserer Tätigkeit oder der Mitarbeiter von Geschäftspartnern und Kunden führen.

Maßgebend ist, dass sich Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen im angemessenen und sozialüblichen Rahmen halten und nicht gegen interne Vorgaben bzw. gesetzliche Regelungen verstoßen. Dabei gilt ein Wert bis 50.00 Euro noch als angemessen. Gehen Zuwendungen und Vorteile über interne Vorgaben und das sozialadäquate Maß hinaus und sind sie geeignet, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, unterlassen wir ihre Annahme oder Gewährung.

Für die Annahme und Gewährung von Geschenken oder Sachleistungen gilt:

Die Zahlung von Provisionen oder die Abgabe von Sachleistungen an Mitarbeitende, Familienangehörige oder Bekannte von Geschäftspartnern ist untersagt.

Geschenke, u. a. auch Werbegeschenke, auf Kosten des Unternehmens dürfen an Geschäftspartner nur unter folgenden Bedingungen abgegeben werden:

- die Sachzuwendungen sind von geringem Wert (max. 50.00 Euro) und können nicht als Bestechung ausgelegt werden;
- die Zuwendungen verstoßen gegen kein Gesetz oder eine sonstige Vorgabe;
- die Geschenke wurden an die Firmenadresse versendet oder im Unternehmen oder persönlich im Rahmen eines betrieblichen Anlasses gewährt oder überreicht.



Die Annahme von Geschenken, inklusive Werbegeschenken, darf ebenfalls nur unter den vorstehenden Kriterien erfolgen.

Bargeld darf nie angenommen oder verschenkt werden!

Darüber hinaus dürfen Geschenke nur nach Zustimmung durch den jeweiligen Geschäftsführer angenommen werden.

Für die Annahme und Gewährung von Einladungen gilt:
Einladungen zu Veranstaltungen jeglicher Art

- sind immer an die Geschäftsadresse des Zuwendungsempfängers zu richten;
- sind stets durch den jeweiligen Geschäftsführer bzw. Vorgesetzten zu genehmigen;
- dürfen keinen (auch nur überwiegend) privaten Charakter haben und somit nicht als Bestechung oder persönliche Vorteilsnahme ausgelegt werden können;
- dürfen bei Bekanntwerden in der Öffentlichkeit nicht zu einem Schaden für Schmitt + Sohn führen.

Daher sind Einladungen, die nicht sozialadäquat, also „branchenunüblich“, sind oder deren Wert den gewöhnlichen Rahmen übersteigen (z. B. Abendessen in einem Luxusrestaurant, VIP-Logenplatz bei Sportveranstaltung) stets abzulehnen.

18.3 Spenden und Sponsoring

Spenden werden nur über die jeweilige Geschäftsleitung und stets transparent als freiwilliges gesellschaftliches Engagement gewährt, ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Um Transparenz zu gewährleisten, werden Spendenzweck, Empfänger und Spendenbestätigung dokumentiert.

Es werden keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker geleistet.

Spenden von geringem Wert (max. 50,00 Euro) können in den Niederlassungen mit Genehmigung durch den Niederlassungsleiter getätigt werden.

Sponsoring - Aktivitäten, bei denen im Gegensatz zur Spende eine Gegenleistung erbracht wird, werden stets auf Basis schriftlicher Verträge und in einem angemessenen Verhältnis zu den erbrachten Leistungen ausgeführt. Durch das Sponsoring dürfen die Vorgaben zur Vergabe von Spenden nicht umgangen werden.



18.4 Praxistipps

- Wahren Sie die Interessen von Schmitt + Sohn in jeder Weise;
- Wahren Sie eine professionelle Distanz bei einer Geschäftsbeziehung und treffen Sie objektive Entscheidungen trotz Sympathie für den Geschäftspartner;
- Teilen Sie allen Vertragspartnern und potenziellen Partnern frühzeitig mit, dass Sie aufgrund der Unternehmenspolitik keine Geschenke oder andere Zuwendungen annehmen dürfen;
- Verzichten Sie - soweit wie möglich auf Zuwendungen jeglicher Art, z.B. Einladungen zu Sport- oder Kulturveranstaltungen oder die Übernahme von Übernachtungs- bzw. Transferkosten;
- Tätigen Sie Geschäftsessen nur in angemessenem Rahmen und Umfang (keine „Völlereien“, Exzesse und übermäßiger Alkoholgenuß);
- Achten Sie auf wechselseitige Einladungen oder Kostenteilung bei laufenden Geschäftsbeziehungen;
- Lehnen Sie Barzahlungen grundsätzlich ab;
- Lehnen Sie mündliche oder geheime Zusatzabreden grundsätzlich ab;
- Lehnen Sie Geschenke im Wert über 50,00 Euro grundsätzlich ab;
- Prüfen Sie Zahlungen an Berater und Agenten auf Angemessenheit des Honorars/der Provision mit Blick auf Markt/Qualifikation/Leistung und Position des Empfängers;
- Seien Sie wachsam bei Geschäftspartnern aus Ländern mit einem schlechten „Corruption Perception Index“ laut Transparency International;
- Unlautere Praktiken sind untersagt; sollte ein Lieferant dazu auffordern, zeigen Sie dies dem Vorgesetzten an;
- Geschäfte im Namen des Unternehmens mit Angehörigen oder Arbeitskollegen sind untersagt;
- Dienste für Wettbewerber / Geschäftspartner sowie die Anstellung bei oder Beratung von Wettbewerbsunternehmen sind untersagt. Direkte Beteiligungen an Wettbewerbsunternehmen sind unerwünscht;
- Einladungen mit geschäftlichem Bezug sind mit dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung abzustimmen.

Speziell bei Investitionsentscheidungen, der Vergabe von Aufträgen und Ausschreibungen sowie der Zusammenarbeit mit Amtsträgern und Behörden kommt Ihrem Verhalten eine besondere Aufmerksamkeit zuteil.

Gehen Sie in all diesen Fällen besonders gewissenhaft und transparent vor.

Im Zweifel fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder die Ombudsstelle (s. unter Ziff. 19 Abs.4). Hier wird jede Meldung vertraulich aufgenommen und auf Wunsch intern anonymisiert bearbeitet.

19. Soziales und humanes Engagement

Wir unterstützen soziale Projekte, engagieren uns und initiieren eigene Projekte. Unsere Auszeichnung „Diskriminierungsfreie Unternehmenskultur“ spiegelt sich in unserem täglichen Handeln wider.

20. Schutz geistigen Eigentums und Rechte Dritter

Wir setzen eine Vielzahl von fähigen Mitarbeitenden ein, um unsere Ideen, technische Fortschritte, Patente, Marken und Designs zu entwickeln. Gleichzeitig beachten wir die Rechte und Lizenzen unserer Vertragspartner, Wettbewerber, Lieferanten, Kunden und Mitarbeitenden. Wir arbeiten vorzugsweise in langhaltenden Partnerschaften und bemühen uns, in unserem Beschaffungsprozess Originalteile einzukaufen und einzusetzen. Soweit es sich erkennbar um Plagiate handelt, kommen diese nicht zum Einsatz.

21. Beschwerdemanagement und Hinweisgebersystem

21.1 Selbstprüfung

Die Regeln dieses Code of Conduct können nicht alle denkbaren Verhaltensweisen und rechtlich relevanten Fallgestaltungen unseres Arbeitsalltags abschließend regeln.

Es ist insofern unabdingbar, dass wir im Arbeitsalltag selbst unsere Verhaltensweisen hinterfragen:

- Deckt sich meine Entscheidung mit den geltenden gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben?
- Handele ich frei von persönlichen Interessen, die in Konflikt zum Unternehmensinteresse stehen?



- Würde ein Dritter (oder die Presse) meine Entscheidung gutheißen?
- Ist ausgeschlossen, dass meine Entscheidung dem Ruf des Unternehmens schadet?

Wenn wir alle diese Fragen guten Gewissens mit „Ja“ beantworten können, ist die Entscheidung vermutlich vertretbar. Andernfalls halten wir mit unserem Vorgesetzten und/oder der Compliance - Funktion Rücksprache dazu.

21.2 Konsequenzen von Verstößen

Verstöße gegen diesen Code of Conduct, gesetzliche oder unternehmensinterne Vorgaben können zu wirtschaftlichen Nachteilen und einem Reputationsschaden führen. Daher werden – je nach Schwere des Verstoßes – an ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und unter Umständen auch strafrechtliche Konsequenzen geknüpft.

21.3 Aufdecken von Verstößen

Es ist uns ein großes Anliegen, Compliance-Verstöße schnellstmöglich aufzudecken, um Schaden vom Unternehmen, uns allen, Geschäftspartnern und Kunden abzuwenden und unser Compliance Management System entsprechend nachjustieren zu können.

Hinweise behandeln wir vertraulich; die Vertraulichkeit wird durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen sichergestellt. Durch unsere Hinweise können wir dazu beitragen, dass wir auch zukünftig als integrierter und vertrauenswürdiger Partner in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Wir stellen eine Vielzahl von Kontaktoptionen zur Verfügung, die teilweise auch anonym genutzt werden können, um mögliche Verstöße zu melden:

- Homepage
- E-Mail
- Compliance - Forum
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Reklamationstool
- Forum Technik
- Forum Vertrieb



21.4 Compliance - Ombudsmann

Der Compliance - Ombudsmann übernimmt als Dritter i. S. v. § 14 Abs. 1 S. 1 HinSchG die Aufgaben einer internen Meldestelle i. S. v. § 12 Abs. 1 S. 1 HinSchG. Er kann auf verschiedenste Art kontaktiert werden: Per Telefon, E-Mail, Fax, Post und über das Hinweisgeberportal www.safewhistle.info. Dort sind auch weitere Erläuterungen zum Vorgehen bei Abgabe eines Hinweises zu finden. Der Compliance-Ombudsmann steht daneben für persönliche Treffen mit einem Hinweisgeber zur Verfügung, auf Wunsch auch im Wege einer Bild – Ton - Übertragung (z. B. per MS Teams).

Mit dem Compliance-Ombudsmann kann über die Kontaktaufnahme mittels Messenger-Dienste Signal und Threema auch verschlüsselt kommuniziert werden.

Ebenso ist es möglich, über Protonmail dem Compliance - Ombudsmann verschlüsselte E-Mails an folgende Adresse zu schicken: RADilling@protonmail.com

Die Kontaktdaten des Compliance - Ombudsmannes lauten wie folgt:

Dilling Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwalt Dr. Johannes Dilling
Landgrafenstraße 49
50931 Köln
Telefon: +49 (0) 221 933 107 40
Handy: +49 (0) 163 347 6111
Fax: +49 (0) 221 933 107 42
www.ra-dilling.de
www.safewhistle.info
Threema-ID: 3PX6278J
E-Mail: info@ra-dilling.de; RADilling@protonmail.com

22. Benachteiligungsverbot und Schutz vor Vergeltung

Mitarbeitende, die gutgläubig Hinweise auf Verstöße melden, dürfen nicht benachteiligt werden. Unsere Unternehmenskultur lebt von der Freiheit unserer Mitarbeitenden, auf etwaiges Fehlverhalten hinweisen zu können, ohne hierfür negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Die Vertraulichkeit wird auf Wunsch gewahrt.



23. Ansprechpartner

Unsere Geschäftsführung und unsere Führungskräfte tragen besondere Verantwortung und stehen vorbildlich hinter unserem Code of Conduct. Sie sind über die auf unserer Homepage veröffentlichten Kontakte erreichbar, für Allgemeines erreichen Sie uns unter info@schmitt-aufzuege.de. Für Fragen und Hinweise zum Datenschutz stehen wir Ihnen unter datenschutz@schmitt-aufzuege.de zur Verfügung. Den Kontakt zu unserem Compliance - Ombudsmann erhalten Sie über compliance@schmitt-aufzuege.de.

