

CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX

1. Gesetzestreue
2. Umgang mit Geschenken und Zuwendungen
3. Faires Wettbewerbsverhalten
4. Umgang mit Interessenkonflikten
5. Umgang mit Unternehmenseigentum und Geschäftsgeheimnissen
6. Geldwäsche
7. Embargo- und Handelskontrollvorschriften
8. Umweltschutz
9. Erstellung von Finanzdaten und Kommunikation
10. Verbot der Bildung und Nutzung "schwarzer Kassen"
11. Leitbild und Leitsätze
12. Prävention von Diskriminierung, Gewalt und sexuellen Übergriffen
13. Einhaltung von Menschenrechten
14. Einhaltung des Code of Conduct

**Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,**

es ist für uns von höchstem Wert, die Reputation von STEINEL zu schützen und zu wahren.

Die Verbindung von unternehmerischem Handeln mit ethischen Grundsätzen hat eine lange Tradition im Unternehmen und ist eine der tragenden Säulen unseres Erfolgs. Unser aller Verhalten im Einklang mit diesen Grundsätzen sorgt dafür, dass STEINEL einen hervorragenden Ruf genießt und wirtschaftlich erfolgreich ist.

Die gesetzlichen Regelungen, in denen STEINEL sich als globales Unternehmen bewegt, sind von Land zu Land unterschiedlich. Darüber hinaus ist es für uns verbindlich, internationale Abkommen wie die zum Schutz der Menschenrechte, zur Korruptionsbekämpfung und zur Nachhaltigkeit einzuhalten. Daraus haben wir für uns Verhaltensregeln abgeleitet und im STEINEL Code of Conduct / Verhaltenskodex übersichtlich zusammengefasst.

Jeder von uns, Führungskräfte wie Mitarbeiter, ist dafür verantwortlich, sich den im STEINEL Code of Conduct festgelegten Grundsätzen entsprechend zu verhalten. Er gibt als Richtschnur und Leitfaden Auskunft darüber, wie wir im geschäftlichen Alltag zu handeln haben.

Wir gehen davon aus, dass die Mitarbeiter aller STEINEL-Gesellschaften auch künftig die Gesetze beachten, Regeln einhalten und nach unseren Grundsätzen handeln.

Verstöße gegen unseren STEINEL Code of Conduct können und werden wir nicht tolerieren.

Wir bauen darauf, dass jeder Mitarbeiter das in ihn gesetzte Vertrauen rechtfertigt und möchten, dass jeder von Ihnen unsere selbst gesetzten Anforderungen an faires, ethisch und rechtlich korrektes Verhalten erfüllt.

Ihr

Ingo H. Steinel

Martin Frechen

Thomas Möller

1. Gesetzestreue

STEINEL bekennt sich zur Gesetzestreue.

Alle Mitarbeiter¹ haben die geltenden Gesetze und behördlichen Vorschriften zu respektieren und zu befolgen, sowie interne Anweisungen und Richtlinien von STEINEL. Bei Auslandstätigkeiten und Auslandsgeschäften sind zudem über die Einhaltung der dort geltenden Gesetze und Vorschriften hinaus die wesentlichen in dem betreffenden Land geltenden gesellschaftlichen Normen zu beachten.

2. Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

Wir dulden keine illegalen Geschäfte wie Korruption, Bestechung und Schmiergeldzahlungen.

Mitarbeiter dürfen von Kunden, Lieferanten oder sonstigen Dritten keine Dienstleistungen, Geschenke oder Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, die ihr Verhalten hinsichtlich der Tätigkeit für STEINEL beeinflussen könnten.

Mitarbeiter dürfen Kunden, Lieferanten oder sonstigen Dritten keine Dienstleistungen, Geschenke oder Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, damit STEINEL in unlauterer Weise bevorzugt werde.

Natürlich ist es im Geschäftsleben üblich, seinem Geschäftspartner oder einem Mitarbeiter des Geschäftspartners zu bestimmten Anlässen ein Geschenk zukommen zu lassen oder eine Einladung auszusprechen. Hierbei ist hinsichtlich der Zulässigkeit solcher Geschenke und Einladungen zu differenzieren.

Mitarbeiter dürfen weder Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen noch Geschenke oder andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern.

Einladungen dürfen Mitarbeiter nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit stattfindet.

Die Annahme oder Zuwendung von Geld oder geldähnlichen Vorteilen ist in jedem Fall verboten. Dies umfasst nicht nur Zuwendungen in bar, sondern auch Gutscheine und andere persönliche Vorteile, die ähnlich wie Geld einsetzbar sind. Der Wert der Zuwendung ist dabei unerheblich. Bereits Zuwendungen dieser Art von sehr geringem Wert sind unzulässig.

Mitarbeiter dürfen von Kunden oder anderen Geschäftspartnern keine Gefälligkeiten oder Wertgegenstände, Geschenke oder sonstige Zuwendungen annehmen, welche den Nominalwert von 40,00 EUR oder den Umfang der üblichen Gefälligkeiten in der gegebenen Situation übersteigen. Sie dürfen nicht darauf abzielen und auch nicht den Anschein erwecken, dass sie Geschäftsentscheidungen in unredlicher Weise beeinflussen sollen. Für Einladungen an Mitarbeiter bleibt es bei den obigen Bestimmungen im vierten Absatz.

¹ Soweit in diesem Dokument von „Mitarbeitern“ die Rede ist, wird dieser Begriff geschlechtsneutral verwendet. Erfasst sind alle Mitarbeiter weiblichen, männlichen oder diversen Geschlechts.

Als Grundsatz gilt:

- *Eine Zuwendung darf niemals dazu dienen, einen bestimmten Geschäftsabschluss oder eine öffentliche Entscheidung zu beeinflussen oder einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu erlangen.*
- *Der Gesamtwert einer Zuwendung darf unter Berücksichtigung der konkreten Umstände nicht den Eindruck erwecken, von dem Empfänger der Zuwendung werde ein bestimmtes Verhalten als Gegenleistung erwartet. Beim Empfänger darf durch die Zuwendung kein Verpflichtungsgefühl ausgelöst werden.*

Dabei sind auch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit ist zu vermeiden. Insbesondere beim Umgang mit Amtsträgern und Vertretern öffentlicher Institutionen sind strenge Maßstäbe anzulegen. Im Hinblick auf diese Personengruppen sind Zuwendungen und Einladungen nur ausnahmsweise und nur dann zulässig, wenn das Gebot der Höflichkeit es erfordert.

3. Faires Wettbewerbsverhalten

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet.

Wir bekennen uns ohne Einschränkung zu den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Unsere Unternehmensziele verfolgen wir ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln. Hierunter fallen die geltenden Kartell- und Handelsgesetze und die entsprechenden Gesetze zur Preisbindung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz. Dies erwarten wir auch von unseren Wettbewerbern und Geschäftspartnern.

- *Verboten sind insbesondere Vereinbarungen mit Wettbewerbern und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, zum Beispiel Vereinbarungen über Preise, Angebote, Produktions- oder Absatzquoten, sowie Vereinbarungen über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Märkten.*
- *Untersagt sind nicht nur förmliche Vereinbarungen, sondern auch ein abgestimmtes Verhalten, etwa durch informelle Gespräche oder formlose Gentlemen's Agreements. Schon der bloße Anschein eines Verstoßes ist zu vermeiden.*

4. Umgang mit Interessenkonflikten

Wir sorgen dafür, dass unsere privaten Interessen nicht mit den Unternehmensinteressen in Konflikt geraten.

Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn ein Mitarbeiter oder einer seiner Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder oder andere Verwandte) in Aktivitäten eingebunden ist, die die Objektivität des Mitarbeiters bei der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen können. Solche Aktivitäten umfassen insbesondere Nebentätigkeiten bei Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und Wettbewerbern oder maßgebliche finanzielle Interessen oder Beteiligungen an diesen.

Sofern für einen Mitarbeiter ein Interessenkonflikt besteht oder bestehen könnte oder sofern auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts erweckt werden könnte, hat der jeweilige Mitarbeiter unverzüglich seinen Vorgesetzten über diese Umstände umfassend zu informieren.

5. Umgang mit Unternehmenseigentum und Geschäftsgeheimnissen

5.1. Unternehmenseigentum

Wir gehen mit Unternehmenseinrichtungen und Unternehmenseigentum schonend um.

Jeder Mitarbeiter von STEINEL ist zum Schutz des Unternehmenseigentums verpflichtet. Das Unternehmenseigentum darf nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke verwendet werden.

Bei der Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen des Unternehmens (u.a. Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologie) sind die jeweils geltenden betrieblichen Regelungen bei STEINEL zu beachten.

Eine Nutzung von Unternehmenseigentum und Unternehmenseinrichtungen für private Zwecke ist – soweit nicht durch die genannten betrieblichen Regelungen ausdrücklich gestattet – untersagt.

5.2. Geschäftsgeheimnisse und Datenschutz

Wir schützen vertrauliche Informationen über das Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen sowie andere sensible Daten vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch.

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter von STEINEL Geschäftsgeheimnisse und personenbezogene Daten, die keine Geschäftsgeheimnisse sind vor unbefugter Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten im Rahmen der ihnen zur Verfügung gestellten technischen Möglichkeiten zu schützen.

6. Geldwäsche

Wir achten darauf, dass STEINEL nicht zur Geldwäsche oder für andere illegale Zwecke missbraucht werden kann.

Als Geldwäsche werden finanzielle oder wirtschaftliche Transaktionen bezeichnet, mit denen illegal erworbene, flüssige Mittel in das legale Finanzsystem eingeschleust werden. Auf die Vorschriften über die Strafbarkeit von Geldwäsche nach dem Strafgesetzbuch wird ausdrücklich hingewiesen.

Die Mitarbeiter sollen sich insbesondere vor einer größeren geschäftlichen Transaktion über das geschäftliche Umfeld des Vertragspartners, den Vertragspartner selbst und den Zweck des von ihm beabsichtigten Geschäfts ausreichend informieren. Indizien für das Vorliegen von Geldwäsche ergeben sich z.B. bei

- *ungewöhnlichen Barzahlungen;*
- *Zahlungen in Währungen, die nicht auf der entsprechenden Rechnung angegeben sind;*
- *Zahlungen, die von einem Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sofern dieses nicht so vereinbart wurde;*
- *Zahlungen, die im Hinblick auf eine Rechnung oder einen Rechnungsblock über mehrere Zahlungsanweisungen oder Schecks erfolgen;*
- *Geldabwicklungen, die die ordentliche Buchführung umgehen;*
- *Versuche, wie vorgenannt vorzugehen oder Anfragen, ob ein solches Vorgehen möglich wäre.*

Mitarbeiter können in Zweifelsfällen und bei dem Verdacht von Unregelmäßigkeiten umgehend den Vorgesetzten informieren. Eine Informationspflicht besteht dann, wenn der Verdacht einer Straftat vorliegt.

Bei Geschäften mit politisch Exponierten Personen sogenannte PEP gem. des Geldwäschegesetzes, ist vorher der Vorgesetzte zu informieren. Eine politisch exponierte Person (PEP) ist ein Politiker oder eine Person im unmittelbaren Umfeld eines Politikers, die bezüglich Geldwäsche strengeren Anforderungen als ein Normalbürger unterliegt. Hierzu gehören auch natürliche Personen, die ein wichtiges öffentliches Amt ausüben oder ausgeübt haben, deren unmittelbare Familienmitglieder und bekanntermaßen nahestehende Personen.

7. Embargo- und Handelskontrollvorschriften

Wir beachten die internationalen Handelsgesetze und Embargos.

STEINEL muss als global agierendes Unternehmen mit weltweiter Geschäftstätigkeit nationale und internationale Gesetze oder Embargos beachten, die den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr beschränken oder verbieten.

Jeder Mitarbeiter von STEINEL hat die entsprechenden Kontrollbestimmungen zu beachten. Insbesondere ist im Rahmen der vorhandenen internen Möglichkeiten zu prüfen, ob eine behördliche Genehmigung erforderlich ist. Gegebenenfalls ist diese rechtzeitig einzuholen.

8. Umweltschutz

Uns sind die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und wir verpflichten uns, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen.

Alle Mitarbeiter haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung unserer Aufgaben durch vermeidende und vermindernde Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle diesbezüglichen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten. Verursachte Umweltschäden sind umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden.

9. Erstellung von Finanzdaten und Kommunikation

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

Buchhaltung und Rechnungslegung, Belege und Konten müssen sowohl den gesetzlichen und sonstigen verbindlichen Grundsätzen zur Rechnungslegung als auch den Standards von STEINEL gerecht werden. Lücken oder Ungenauigkeiten bei der Rechnungslegung verstoßen nicht nur gegen die STEINEL-Geschäftspraktiken, sondern unter Umständen auch gegen das Gesetz. Es gibt keine Rechtfertigung für die Fälschung von Unterlagen oder die falsche Darstellung von Tatsachen. Dies gilt sowohl für die interne als auch für die externe Kommunikation.

10. Verbot der Bildung und Nutzung "schwarzer Kassen"

Wir führen keine schwarzen Kassen.

Unter einer schwarzen Kasse ist jeder Teil des Vermögens einer der Gesellschaften von STEINEL zu verstehen, der in Sonderkonten oder verschleierte Buchungskonten eingebracht oder einem außen stehenden "Treuhand" oder Beauftragten zugeleitet oder sonst dem Zugriff von STEINEL durch ein Verhalten eines Mitarbeiters entzogen wird.

Die Bildung von schwarzen Kassen ist verboten. Wer solche Kassen bildet, verletzt nicht nur seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen, sondern begeht grundsätzlich eine Straftat.

11. Leitbild und Leitsätze

Wir beachten das STEINEL-Leitbild und verhalten uns gemäß der Leitsätze.

Unser Leitbild beschreibt unser angestrebtes Zukunftsbild und enthält unsere Grundwerte und Prinzipien, die den Umgang miteinander und die übergreifende Zusammenarbeit bestimmen sollen.

Folgende 7 Leitsätze bringen das Leitbild auf den Punkt:

1. Wir sind Erfinder.
2. Unsere Produkte sind (einfach) genial.
3. Wir machen es so, dass es richtig gut wird.
4. Der Gestaltungsspielraum macht uns aus.
5. Wir lösen die Dinge gemeinsam.
6. Wir sind respektvoll, ehrlich und hilfsbereit.
7. Unsere Kunden lieben unsere Produkte und die Marke STEINEL.

Wir denken und handeln stets kostenbewusst und unternehmerisch. Jeder Vorgesetzte ist sich stets seiner Vorbildfunktion bewusst und handelt entsprechend.

12. Prävention von Diskriminierung, Gewalt und sexuellen Übergriffen

Wir verhalten uns offen und respektieren unseren Mitmenschen.

Jede Form von Diskriminierung gemäß dem AGG ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, die Rasse, die ethnische Zugehörigkeit, das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

Wir verbieten jegliche Form von Gewalt, Mobbing, Denunziation und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ebenso ist das Aufrufen und Verbreiten von extremistischen, sektennahen, pornografischen oder Gewalt verherrlichenden Inhalten untersagt.

Es wird stets ein gerechter und würdevoller Umgang mit allen Beteiligten in einem Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Respekt geprägt ist, erwartet. Posts in sozialen Netzwerken, die unter Bezugnahme auf die Unternehmenszugehörigkeit erfolgen bzw. der Autor als STEINEL-Mitarbeiter identifizierbar ist sowie Stellungnahmen in Bewertungsportalen insbesondere zur Arbeitgeberbewertung, sollten, so kritisch sie sein können und dürfen, von den genannten Werten (Toleranz und Respekt) getragen sein.

13. Einhaltung von Menschenrechten

Wir achten auf die Einhaltung von Menschenrechten in unserer Lieferkette.

Wir achten auf die Einhaltung von Menschenrechten in unserer Lieferketten (gemäß Sorgfaltspflichtengesetz/Lieferkettengesetz), insbesondere gilt dies für den Schutz von Kindern vor Kinderarbeit. Weiterhin ist jegliche Form von Sklaverei und Zwangsarbeit in unseren Lieferketten auszuschließen.

14. Einhaltung des Code of Conduct

Wir halten uns an den Code of Conduct / Verhaltenskodex.

Wir alle akzeptieren keine Verstöße gegen die Prinzipien von STEINEL. Jeder Mitarbeiter von STEINEL ist persönlich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten diesem Code of Conduct entspricht. Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird STEINEL angemessene Maßnahmen zur Aufklärung ergreifen.

Bei Verstößen gegen diesen Code of Conduct können arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen des geltenden Rechts durchgeführt werden.

Fragen zu diesem Verhaltenskodex werden immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens können Mitarbeiter die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten besprechen.