



# Siegle

Kunststoff, Elastomer & Industrielösungen

## Code of Conduct der Leop. Siegle GmbH & Co.KG

# Inhalt

Einleitung	3
Vorwort der Geschäftsleitung	4
Mitarbeiter	5
Gleichbehandlung und respektvoller Umgang	5
Faire Arbeitsbedingungen	5
Kontinuierliche Verbesserung	5
Geschäftspartner	
Kunden	6
Lieferanten und Dienstleister	6
Unternehmerische Verantwortung	
Kartelle, Absprachen und Wettbewerbsverzicht	7
Korruption und Bestechung; Interessenskonflikte	7
Datenschutz und Informationssicherheit	7
Patente und sonstige gewerbliche Schutzrechte	8
Internationaler Handel und Bekämpfung von Geldwäsche	8
Menschenrechte, Zwangsarbeit und Kinderarbeit	8
Führung korrekter Aufzeichnungen und Offenlegung	8
Nachhaltigkeit	8
Umsetzung des Code of Conduct	
Geschäftsleitung	9
Compliance-Organisation	9
Hinweisgebersystem	9

*\* Es werden nachfolgend ausschließlich wegen des besseren Leseflusses die männlichen Bezeichnungen verwendet.*

# Einleitung

In einer komplexer werdenden Wirtschafts- und Geschäftswelt hängt das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Eigentümer, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit maßgeblich vom Verhalten jedes Einzelnen ab.

Maßstab unseres Handelns ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln.

Unser Code of Conduct\* fasst die wichtigsten, für alle Mitarbeiter geltenden, zwingenden Normen zusammen und setzt damit die seit jeher bei uns gelebten Werte der Ehrlichkeit und des Respekts fort.

Damit setzt unser Code of Conduct einen allgemein gültigen Rahmen und verpflichtet alle Mitarbeiter, sich rechts konform und verantwortungsvoll zu verhalten und unterstützt unsere Mitarbeiter in ihrem eigenverantwortlichen Handeln. Er soll dabei helfen, zu jeder Zeit die richtige Entscheidung zu treffen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Handeln mit den Regeln und Werten unseres Code of Conduct in Einklang steht. Unseren Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu – sie kommunizieren und leben die Regeln und Werte nicht nur vor, sondern fordern sie auch aktiv ein.

Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter. Wir erwarten aber auch von allen anderen in unserem Hause Beschäftigten (bspw. Berater, Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) die Einhaltung der hier niedergelegten Regeln und Werte.

Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct und interne Unternehmensrichtlinien können nicht nur für jeden Einzelnen negative Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch für das gesamte Unternehmen schwerwiegende Folgen haben.

Daher übernehmen wir alle Verantwortung, uns regelkonform zu verhalten und damit maßgeblich zum Unternehmenserfolg beizutragen.

\* Verhaltenskodex

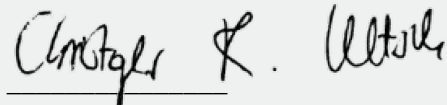
# Vorwort der Geschäftsleitung

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens basiert ganz wesentlich auf hervorragender Leistung, Verlässlichkeit, Aufrichtigkeit und Integrität.

Das persönlich integre und rechtlich einwandfreie Verhalten aller Kolleginnen und Kollegen trägt nicht nur dazu bei, die Reputation bei unseren Geschäftspartnern und im Mitarbeiterkreis zu erhalten und weiter zu stärken, sondern ist auch Voraussetzung einer nachhaltigen Fortführung der Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens.

Als Geschäftsleitung haben wir uns daher dazu entschlossen, unsere gelebten Werte in diesem Code of Conduct für das gesamte Unternehmen zusammenzufassen, um Ihnen und unseren Geschäftspartnern klare Leitlinien für rechtlich einwandfreies Verhalten an die Hand zu geben. Wir erwarten, dass alle Kolleginnen und Kollegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Bestimmungen einhalten und sich auch darüber hinaus stets verlässlich, aufrichtig und rechts treu verhalten. Nur dadurch werden wir alle unserer großen Verantwortung für die Reputation, die Wettbewerbsfähigkeit und das langfristige Wohlergehen unseres Unternehmens gerecht.



Christopher Ultsch

# Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter, ihr Einsatz, ihre Erfahrung und ihr Wissen sind wesentliche Grundlage unseres unternehmerischen Erfolges. So können wir als attraktiver Arbeitgeber ein leistungsförderndes, aber auch ein persönlich wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten.

## Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben höchste Priorität. Der Arbeitsschutz ist selbstverständlicher Bestandteil all unserer betrieblichen Prozesse und Entscheidungen. Unser Anspruch ist es, an allen Stand-orten den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiterzuentwickeln und Unfälle vollständig und nachhaltig zu vermeiden. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich sicherheitsgerecht zu verhalten und auf Sicherheitsverstöße – unabhängig von Hierarchie und Position im Unternehmen – hinzuweisen. Unser Ziel ist es, industrie-weit das Vorzeigeunternehmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sein.

## Gleichbehandlung und respektvoller Umgang

Wir achten die Grundrechte der Menschen weltweit. Im Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern respektieren wir die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir dulden keine gesetzeswidrige Ungleichbehandlung, Beleidigungen und (sexuelle) Belästigungen. Fehlverhalten wird entsprechend geahndet. Chancengleichheit und Toleranz sind für uns wesentliche Elemente eines erfolgreichen Miteinanders.

## Faire Arbeitsbedingungen

Wir bieten unseren Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die mindestens den gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise zu Arbeitszeiten, entsprechen. Die gesetzlich garantierten Mindestlöhne in den jeweiligen Arbeitsmärkten werden regelmäßig übertroffen.

## Kontinuierliche Verbesserung

Wir sichern und stärken unsere Position auf dem Weltmarkt durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, in den sämtliche Mitarbeiter eingebunden sind. Dabei betrachten wir alle Abläufe und Prozesse ganzheitlich. Um sich den steigenden, globalen Anforderungen anzupassen, ist ein hoher Leistungswille und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Anlagenproduktivität grundlegend. Im Rahmen einer Vertrauenskultur ist jeder Mitarbeiter angehalten, Veränderungsprozesse mit hoher Motivation zu begleiten und mitzugestalten.

# Geschäftspartner

Vertrauen in Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Verlässlichkeit sind die Grundlage jeder Geschäftsbeziehung.

## Kunden

Unseren Kunden sind wir stets ein verlässlicher Partner und bieten stets ausgezeichnete Qualität und hervorragenden Service. Wir ermöglichen mit unseren Produkten und Leistungen den Erfolg unserer Kunden. Die Kundenbedürfnisse stehen für uns im Mittelpunkt. Erst wenn der Kunde zufrieden ist sind wir es auch. Dabei streben wir ein partnerschaftliches, langfristiges Verhältnis an. Mit Leidenschaft arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden an innovativen, nachhaltigen Lösungen und Produktweiterentwicklungen.

## Lieferanten und Dienstleister

Wir wählen unsere Lieferanten und Dienstleister fair und unvoreingenommen aus und erwarten höchste Qualität und besten Service zu wettbewerbsfähigen Bedingungen. Von unseren Lieferanten fordern wir, dass auch diese die Werte unseres Code of Conduct respektieren und einhalten sowie im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hinwirken, dass die Werte unseres Code of Conduct auch in der gesamten Lieferkette von deren Lieferanten und Dienstleistern respektiert und eingehalten werden. Ein Verstoß kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

# Unternehmerische Verantwortung

Wir verpflichten uns zum freien und fairen Wettbewerb. Gesetzeswidrige Beschränkungen dieses Wettbewerbs sind unseren Mitarbeitern untersagt und werden sanktioniert. Wir erwarten, dass sich unsere Kunden und Lieferanten ebenfalls an diesen Grundsatz halten.

## Kartelle, Absprachen und Wettbewerbsverzicht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die jeweils einschlägigen Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten; eine beherrschende Marktposition darf nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Es ist insbesondere verboten, mit Mitbewerbern - einschließlich potentieller Marktbegleiter - formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder tatsächlich bewirken. Das gilt sowohl für stillschweigende als auch für unbewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind damit insbesondere zwischen Wettbewerbern getroffene Vereinbarungen über Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Informationsaustausch zu Preisen, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteilen, Margen, Kosten, speziellen Kundeninformationen sowie Angebotsinhalten oder -verhalten.

## Korruption und Bestechung, Interessenskonflikte

Wir lehnen jede Form von Korruption, gleich ob aktiv oder passiv, strikt ab und treffen in unserem Verantwortungsbereich geeignete Vorkehrungen, dass die jeweils anwendbaren Antikorruptionsgesetze strikt eingehalten werden. Wir lassen uns nicht bestechen (bspw. bei der Lieferantenentscheidung) und bestechen auch nicht selbst (bspw. um Aufträge oder andere Vorteile zu erlangen). Dieses Verbot gilt nicht nur gegenüber jedermann, insbesondere auch gegenüber Mitarbeitern (und diesen Gruppen nahestehenden Personen) von Geschäftspartnern und Wettbewerbern, selbstverständlich sowohl im In- als auch im Ausland.

Vergütungen, die in Form von Provisionen oder in sonstiger Art an Dritte (bspw. Vermittler wie Handelsvertreter, Makler oder Berater) geleistet werden, müssen der Leistung angemessen und nachvollziehbar sein.

Geschenke und Einladungen sind nur dann akzeptabel, wenn sie in Art und Umfang nicht dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder eine verpflichtende Abhängigkeit zu erzeugen.

Persönliche Interessen dürfen unser berufliches Urteilsvermögen nicht unangemessen beeinflussen. Tatsächliche und potentielle Interessenkonflikte legen wir gemäß unseren internen Richtlinien offen und führen sie dadurch einer neutralen Bewertung zu.

## Datenschutz und Informationssicherheit

Die Einhaltung nationaler und internationaler Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten ist in unserem Unternehmen selbstverständlich. Wir treffen geeignete Vorkehrungen, um die Privatsphäre unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und weiterer Betroffener professionell gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu schützen. Wir schaffen Vertrauen in unsere Datenverarbeitung durch Transparenz, risikoorientierte Schutzmaßnahmen und Mitarbeiterschulungen.

Die unberechtigte Offenlegung oder Weitergabe vertraulicher Informationen ist gemäß den jeweils anwendbaren Gesetzen sowohl intern als auch extern untersagt. Unter vertraulichen Informationen verstehen wir alle nicht öffentlichen, strategischen, finanziellen, technischen und geschäftlichen Informationen nebst Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, sowohl von uns als auch von unseren Geschäftspartnern.

## Patente und sonstige Gewerbliche Schutzrechte

Eigene Erfindungen und Technologien liefern einen wichtigen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens. Der Schutz dieser Werte durch gewerbliche Schutzrechte ist essentiell für unsere Wettbewerbsfähigkeit. Kein Mitarbeiter darf Erfindungen, neue Erkenntnisse und Betriebsgeheimnisse unbefugt an Dritte weitergeben.

Wir respektieren gleichermaßen wirksame Schutzrechte Dritter; kein Mitarbeiter darf sich unbefugt deren Geschäftsgeheimnisse verschaffen oder nutzen.

## Internationaler Handel und Bekämpfung von Geldwäsche

Der grenzüberschreitende Handel ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dabei beachten wir die jeweils anwendbaren rechtlichen Vorgaben, bspw. zum Im- und Export, zur innergemeinschaftlichen Erbringung, zu anwendbaren Sanktionen sowie zu Sanktionslisten.

Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um die jeweiligen Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche einzuhalten. Zur Minimierung des Geldwäscherisikos werden Barzahlungen grundsätzlich weder geleistet noch akzeptiert.

## Menschenrechte, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Wir achten innerhalb unseres Einflussbereichs die international festgelegten Menschenrechte aller Einzelpersonen. Wir respektieren die Grundprinzipien, die in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und entsprechenden UN-Dokumenten niedergelegt sind.

Darüber hinaus lehnen wir jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab und sind grundsätzlich dagegen. Durch Gesetz garantierte Kollektivrechte respektieren wir jederzeit.

Dieses Verständnis und die strikte Einhaltung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

## Führung korrekter Aufzeichnungen und Offenlegung.

Wir führen unsere Aufzeichnungen genau, vollständig, zeitgerecht, angemessen und verständlich in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen. Soweit gesetzliche Bestimmungen eine Offenlegung von Aufzeichnungen erfordern, kommen wir dieser Pflicht nach.

## Nachhaltigkeit

Neben dem Schutz unserer Mitarbeiter und dem Engagement in der Gesellschaft stellen der Umwelt-, Arten- und Klimaschutz zentrale Aspekte bei unternehmerischen Entscheidungen dar. Wir fördern den effizienten Umgang mit Energie und anderer wertvoller Ressourcen. Wir leisten dabei einen wichtigen Beitrag durch Wiederverwertung und Recycling, wo immer das sinnvoll und geboten ist. Wir investieren konsequent in modernste, umweltfreundliche und energieeffiziente Technologien. Mit Hilfe von Managementsystemen verbessern wir unsere Prozesse kontinuierlich.



# Umsetzung des Code of Conduct

Ein Code of Conduct ist erst dann Teil der Unternehmenskultur, wenn seine Werte aktiv gelebt werden. Mit gutem Beispiel vorangehen, in Verbindung mit einer aktiven, nachhaltigen Compliance Organisation, die die Mitarbeiter mitnimmt, sichert die ständige Verankerung im Bewusstsein jedes Einzelnen.

## Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung sowie alle unsere Führungskräfte handeln in voller Verantwortung für die Mitarbeiter und berücksichtigen bei ihren Entscheidungen auch die Gegebenheiten sowie Auswirkungen auf den jeweiligen Wirtschaftsraum, in dem unsere Unternehmen angesiedelt sind. Kulturelle Unterschiede werden mit Anerkennung und Respekt behandelt, sofern diese nicht gegen Unternehmensvorschriften und interne Leitlinien verstoßen.

## Compliance Organisation

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig und risikoorientiert zu den Inhalten dieses Code of Conduct geschult. Wir sind überzeugt, damit einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Rechtsverstößen zu leisten und diese nachhaltig zu unterbinden.

Die Geschäftsleitung unterstützt alle Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer etwaigen Sorgfalts-, Aufsichts- Organisations-, Auswahl-, Instruktions- und Kontrollpflichten und sie wacht über die Einhaltung dieses Code of Conduct.

Für Fragen zur Compliance stehen der jeweilige Vorgesetzte, der Compliance-Beauftragte oder auch die Geschäftsleitung zur Verfügung.

## Hinweisgebersystem

Jeder Mitarbeiter hat das Recht und die Möglichkeit, Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder auch diesbezügliche Verdachtsfälle zu melden. Dazu haben wir einen Meldekanal eingerichtet, über den auch eine anonyme Meldung möglich ist.

Die Meldung kann aber auch an den Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder aber auch direkt an die Geschäftsleitung erfolgen.

Kein Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben der Ansicht ist, dass ein Verstoß gegen diesen Code of Conduct vorliegt oder vorliegen könnte, muss aufgrund seiner Meldung Nachteile, gleich in welcher Form, befürchten. Soweit gesetzlich zulässig und tatsächlich möglich wird die Meldung vertraulich behandelt; ebenso die Identität des Melders oder die Identität weiterer Mitarbeiter, die an einer möglichen Aufklärung mitwirken.

Wir begrüßen ausdrücklich entsprechende Hinweise!

Herausgeber:

Leop. Siegle GmbH & Co. KG  
Stätzlinger Straße 53  
86165 Augsburg