



VERHALTENSKODEX

der SIGEL Holding GmbH



Vorwort der Geschäftsführung

Als international tätiges Familienunternehmen mit langjähriger Tradition genießt die SIGEL Holding GmbH in der Öffentlichkeit, bei Geschäftspartnern und Mitarbeitern einen exzellenten Ruf. Diesen Ruf zu wahren hat für uns oberste Priorität. Wir legen daher Wert auf Integrität und haben einen hohen Anspruch an ethisch einwandfreies, rechts- und regelkonformes Handeln.

Als Unternehmen und als Arbeitgeber sind wir uns unserer großen Verantwortung bewusst: Gegenüber dem Umfeld unseres Standorts, an dem wir produzieren, der Umwelt, deren Ressourcen wir nutzen, den Kunden, die wir täglich mit unserer Leistung und unserem Service überzeugen wollen, den vielen Partnern, die uns dabei unterstützen, schließlich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Ideen und Tatkraft unseren Erfolg erst ermöglichen.

Mit diesem Verhaltenskodex wollen wir eine weitere Grundlage für eine nachhaltige, zukünftige Entwicklung unseres Unternehmens legen.

Die gesetzlichen Vorschriften, die internen Regelungen und natürlich auch die begleitenden Grundsätze und Werte legen hier den Rahmen für diesen Verhaltenskodex fest.

Als Geschäftsführer der SIGEL Holding GmbH werde ich alles Notwendige dafür tun, dass die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards in allen Teilen des Unternehmens nachhaltig umgesetzt und gelebt werden.

Ganz bewusst wollen und werden wir im Führungsteam mit gutem Beispiel vorangehen. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.



Dr. Joachim Roth
Geschäftsführer SIGEL Holding GmbH

Inhaltsverzeichnis

- Ziel und Anwendungsbereich
- Grundsätze, Werte und Unternehmenskultur
- Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Fairer Wettbewerb
- Geschenke und Einladungen, Spenden, Sponsoring
- Einhaltung von Außenhandelsgesetzen
- Schutz von Firmeneigentum, IT-Sicherheit, Datenschutz
- Buchführung und Dokumentation
- Qualitätsstandards
- Compliance-Organisation
- Umsetzung des Verhaltenskodex

Hinweis: Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Wenn nur die männliche Form verwendet wird, sind selbstverständlich beide Geschlechter gemeint. Wir bitten hierfür um Verständnis.

1. Ziel und Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für die Geschäftsführung, alle Mitglieder der verschiedenen Führungsebenen sowie für alle Mitarbeiter die verbindliche und verpflichtende Leitlinie ihres täglichen unternehmerischen Handelns. Als Mindeststandard legt er in Ergänzung zu unseren Werten fest, welche Verhaltensprinzipien für uns relevant und bindend sind, um dem hohen Anspruch der SIGEL Holding GmbH an ein ethisch einwandfreies, rechts- und regelkonformes sowie werteorientiertes Handeln gerecht zu werden.

Diesen Verhaltenskodex ergänzende konkrete Handlungsanweisungen zu speziellen Themen werden in gesonderten Richtlinien festgelegt und gelten als Ausführungsbestimmungen neben diesem Verhaltenskodex. Die Beachtung dieses Verhaltenskodex und der diesen ergänzenden Richtlinien ist für Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter zwingend.

Darüber hinaus liegt es im Interesse des Unternehmens, den Verhaltenskodex auch wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Beratern etc.) zur Kenntnis zu bringen, verbunden mit der Erwartung an eine ethische und rechtskonforme Unternehmensführung seitens unserer Geschäftspartner.

2. Grundsätze, Werte und Unternehmenskultur

Verantwortung gegenüber Mensch und Natur, Fairness und Toleranz gehören zu den Grundsätzen unseres Unternehmens. Dazu gehört, dass jeder Mitarbeiter sich in seiner täglichen Arbeit

- rechtmäßig und ethisch verhält,
- sich dem Unternehmen gegenüber loyal verhält,
- in allen geschäftlichen Beziehungen professionell und verlässlich handelt,
- fair, höflich und respektvoll mit Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern umgeht,
- die Interessen von Kunden und Geschäftspartnern, Behörden, der Öffentlichkeit und der Umwelt angemessen berücksichtigt,
- andere Kulturen und kulturelle Rahmenbedingungen respektiert und beachtet,
- jegliche Form der Diskriminierung unterlässt,
- mit Risiken verantwortungsbewusst und transparent umgeht.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von unseren grundlegenden Werten, die in unseren Führungsgrundsätzen wie auch in der Erwartungshaltung an unsere Mitarbeiter erkennbar werden: Nur durch das gemeinsame Leben unserer Werte schaffen wir eine positive und lebenswerte Unternehmenskultur und sichern unsere gemeinsame erfolgreiche Zukunft:



Verantwortung übernehmen:
Ich handle, als wär's mein Unternehmen

Leistung zeigen:
Ich arbeite leidenschaftlich für unseren Erfolg

Vertrauen schaffen:
Wir gehen offen miteinander um

Zukunft gestalten:
Wir gehen entschlossen neue Wege

Verhaltenskodex der SIGEL Holding GmbH

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Auch die arbeitsvertraglichen Grundlagen basieren auf der Chancengleichheit für Mitarbeiter. Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Beschäftigung, Rekrutierung, Arbeitskonditionen, Arbeitszeiten, Geschäftsreisen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterentwicklung sowie für die Entlohnung.

Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft, einen Vertreter der Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden. Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind grundsätzlich verboten und werden ausnahmslos abgelehnt – dies gilt auch für unsere Geschäftspartner.

Interessenskonflikte sind gegeben, wenn die eigenen Interessen des Mitarbeiters mit denen des Unternehmens im Widerspruch stehen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass diese ihre geschäftlichen Entscheidungen stets ausschließlich am Unternehmensinteresse ausrichten und Situationen vermeiden, in denen private Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen oder geraten können.

3. Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Umweltbewusstes Handeln ist für uns nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern auch eine wichtige Voraussetzung, um unsere Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Daher streben wir die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an und achten auf einen ökologischen, nachhaltigen Umgang mit Energie, Wasser, Papier und sonstigen Rohstoffen. Alle Mitarbeiter haben das Ziel, durch Materialeinsparungen, energiesparende Planung sowie durch Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen die Belastung der Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren.

Ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter ist für uns ein elementarer Grundsatz. Unabhängig ist die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften, gleichgültig ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien geregelt sind. Auch wenn Sicherheitsvorschriften oft als lästig empfunden werden, darf dies nicht zu nachlassender Sorgfalt führen. Im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens, sind die Sicherheitsvorschriften stets und konsequent anzuwenden. Es ist Aufgabe unserer Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden und die Mitarbeiter gründlich eingewiesen und geschult sind.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein, ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten sowie die Einhaltung von Sauberkeit und Ordnung am Arbeitsplatz erwartet.



4. Fairer Wettbewerb

Regularien zum Schutz fairen Wettbewerbs sind unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, um Beeinflussungen oder Verfälschungen des Wettbewerbs zu verhindern. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die entsprechenden Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs einzuhalten.

Im Allgemeinen verbieten die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Absprachen oder abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern in Bezug auf Preise oder Konditionen, Markt- oder Kundenaufteilungen sowie unlautere Wettbewerbspraktiken.

Schon der Anschein einer verbotenen Kartellabsprache muss vermieden werden. Nicht nur eine konkrete Übereinkunft, sondern auch ein abgestimmtes Verhalten und informelle Gespräche, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind verboten. Auch andere Sachverhalte wie Exklusivitätsvereinbarungen oder die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten können kartellrechtlich relevant sein. In Zweifelsfällen ist die Führungskraft oder der Compliance-Beauftragte hinzuzuziehen, um die kartellrechtliche Relevanz und Zulässigkeit einer Maßnahme überprüfen zu lassen.



5. Geschenke und Einladungen, Spenden, Sponsoring

Es ist allen Mitarbeitern untersagt, Geld oder Wertgegenstände als Gegenleistung für den Bezug von Produkten oder sonstigen Leistungen zu gewähren, zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Unzulässige Zuwendungen dürfen auch nicht indirekt über Dritte geleistet werden.

Zulässig sind die Vergabe und Annahme von üblichen Höflichkeits- und Werbegeschenken von geringem Wert sowie Geschäftsessen und Einladungen zu Veranstaltungen mit unmittelbarem geschäftlichem Bezug in einem der Geschäftssituation und der Position der Beteiligten angemessenen Rahmen. Besondere Zurückhaltung ist bei Geschenken oder Einladungen an Beamte und Behördenvertreter geboten, auch wenn der Wert nur sehr gering ist.

Wir spenden grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen, an gewinnorientierte Organisationen oder Organisationen, deren Ziele den Grundsätzen unserer Unternehmensführung widersprechen oder unser Ansehen schädigen. Zuwendungen in Form von Spenden und Sponsoring erfolgen in transparenter Form, Empfänger und konkrete Verwendung sind immer nachvollziehbar.

6. Einhaltung von Außenhandelsgesetzen

Als international tätiges Unternehmen erwerben wir Produkte und Dienstleistungen von vielen verschiedenen Zulieferern. Gleichzeitig beliefern wir Kunden in aller Welt mit Produkten und Dienstleistungen. Wir respektieren alle nationalen und internationalen Zollgesetze sowie Außenhandels-, Antiterror-, und Embargobestimmungen. Wir unterstützen die Bestrebungen der Völkergemeinschaft zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Beschränkungen und Verbote des Außen- und Binnenhandels mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen einzuhalten.

Sowohl aus eigenem Interesse als auch im Interesse unserer Kunden und Lieferanten sorgen wir dafür, dass im Unternehmen die anwendbaren nationalen oder zwischenstaatlichen Regeln und Bestimmungen des Außenwirtschaftsrechts wie auch Regelungen zum Umwelt- und Verbraucherschutz im Umgang mit Chemikalien und andere Stoffen, die ökologische Risiken darstellen, beachtet und die hierfür angemessenen Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen (u. a. Sanktionslistenprüfung) unterhalten werden.

7. Schutz von Firmeneigentum, IT-Sicherheit, Datenschutz

Geschäftsgeheimnisse und andere inoffizielle Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor der Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Alle Mitarbeiter mit Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben sicherzustellen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits vertraut sind, nicht außerhalb des Unternehmens bekannt werden. Es ist untersagt, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unerlaubt offenzulegen, an Dritte weiterzugeben oder sie unerlaubt für eigene Zwecke zu verwenden.

Weiterhin erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte des Unternehmens schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barmittel, Büro- und Geschäftsausstattung, Fuhrparkfahrzeuge, IT-Equipment und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how wie auch sonstige Informationen, die sich auf unser Geschäft und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Die Nutzung dieser Vermögenswerte des Unternehmens ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt, es sei denn, deren Nutzung für persönliche Zwecke ist den Mitarbeitern durch ihren Arbeitsvertrag, separate Vereinbarung oder durch ihre Führungskraft ausdrücklich gestattet worden.

Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt. Das Einrichten oder Unterhalten von sogenannten „Schwarzen Kassen“ ist untersagt.



Eine Vielzahl unserer Geschäftsprozesse wird durch IT-Systeme unterstützt. Zudem werden große Mengen von Informationen digital verarbeitet und elektronisch ausgetauscht. Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist unsere Geschäftstätigkeit in starkem Maße von deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit sowie der Integrität der verarbeiteten Daten abhängig. Sich daraus ergebende Risiken werden zusätzlich durch das Risiko des Verlustes, des Diebstahls oder der unbemerkten Änderung von Informationen verstärkt. Alle Mitarbeiter sind daher zur angemessenen Handhabung der von ihnen verwendeten IT-Systeme und der darauf gespeicherten Daten verpflichtet. Die Nutzung der IT-Systeme, um Seiten oder Nachrichten mit gesetzlich verbotenem oder mit beleidigendem Inhalt anzuschauen, zu speichern oder zu verbreiten, ist untersagt.

Datenschutz bezeichnet den Schutz des Einzelnen vor dem Missbrauch personenbezogener Daten. Die Grundlage hierfür ist das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung, welches sich darin ausdrückt, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst entscheiden kann, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen. Daher ist das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern stets zu wahren. Alle Mitarbeiter haben in Bezug auf personenbezogene Daten die einschlägigen Gesetze und betrieblichen Regelungen zu befolgen. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur auf Basis einer legitimierenden Grundlage in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen erfolgen. Das unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen personenbezogener Daten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist untersagt.

8. Buchführung und Dokumentation

Unsere Buchführung und Aufzeichnungen entsprechen den ordnungsmäßigen Rechnungslegungsvorschriften und -kontrollen. Mit Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, der Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) und der strikten Vorgabe für eine lückenlose Dokumentation schaffen wir die Voraussetzung, um Unregelmäßigkeiten vorzubeugen. Alle Dokumente wie Finanzberichte, Buchführungsunterlagen, Verkaufsberichte, Ausgabebelege und Umwelt- und Sicherheitsberichte geben die relevanten Fakten entsprechend der Art des Geschäftsvorgangs eindeutig, nachvollziehbar und zeitnah wieder.



Regelverstöße in der Rechnungslegung, Bilanzdelikte und unsachgemäße Dokumentation tolerieren wir nicht.

9. Qualitätsstandards

Unsere Unternehmenspolitik ist schon immer auf langfristige Kundenzufriedenheit und anhaltenden Geschäftserfolg ausgerichtet. Wir stellen uns laufend den aktuellen Marktforderungen. Dazu benötigen wir motivierte Mitarbeiter, um innovative, zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und anzubieten. Durch ein einheitliches Qualitätsverständnis aller Mitarbeiter und die kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse schaffen wir die Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen.

Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

10. Compliance-Organisation

Die SIGEL Holding GmbH hat einen Compliance-Beauftragten für das Unternehmen berufen, welcher das Recht hat, direkt an die Geschäftsführung oder an den Unternehmensbeirat zu berichten.

Die Aufgabe des Compliance-Beauftragten ist es, das Unternehmen bei der Umsetzung der Vorgaben dieses Verhaltenskodex im Rahmen der Implementierung des Compliance-Management-Systems (kurz: CMS) zu unterstützen, die Einhaltung mit Unterstützung anderer Governance-Funktionen (Risiko-Management, Prozess-Management) zu überwachen, Richtlinien zum Verhaltenskodex im Rahmen des CMS zu erarbeiten und bei Bedarf von Zeit zu Zeit zu aktualisieren sowie Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Einhaltung regelgerechten Verhaltens zu sein.

Kontaktdaten:

compliance@sigel.de

11. Umsetzung des Verhaltenskodex

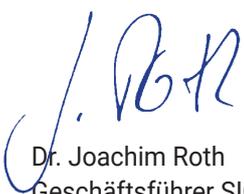
Bei der Auslegung der Regeln des Verhaltenskodex haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

Die Führungskräfte leben die Inhalte des Verhaltenskodex vor, schulen ihre Mitarbeiter im Umgang mit den Regelungen des Kodex und der dahinterliegenden Regelwerke und Richtlinien. Zu besonderen zentralen Themen wie z. B. Kartellrecht und Korruption, Arbeits- oder Datenschutz werden regelmäßig Schulungs- und Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte und einen festgelegten Kreis von Mitarbeitern durchgeführt. Auch auf die Einhaltung und gegebenenfalls notwendiger Korrekturmaßnahmen in Abstimmung mit dem Compliance-Beauftragten haben die Führungskräfte zu achten.

Das Unternehmen wird die Beachtung der vorstehenden Regeln durchsetzen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen behandelt. Offenheit und Vertrauen sind die wirksamsten Mittel, um durch Fehlverhalten drohende Schäden vom Unternehmen abzuwenden oder zu begrenzen.

Wer Zweifel hinsichtlich des eigenen Verhaltens, Kenntnis von einem Gesetzesverstoß oder einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erlangt oder den begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes hat, schützt das Unternehmen, wenn er dies unverzüglich dem Compliance-Beauftragten mitteilt.

Mertingen, 1. Oktober 2018



Dr. Joachim Roth
Geschäftsführer SIGEL Holding GmbH

SIGEL. Work inspired.

Agiles und kollaboratives Arbeiten noch besser machen, innovative und designstarke Büro-Produkte sowie smarte Prozesslösungen – dafür steht SIGEL. Die tagtägliche Arbeit einfacher, effizienter und erfolgreicher zu machen, ist zugleich Aufgabe und Leidenschaft des 1947 gegründeten Unternehmens mit Sitz in Mertingen nahe Augsburg.

SIGEL entwickelt kontinuierlich neue Lösungen, welche die Bedürfnisse in den modernen, digitalen Arbeitswelten abdecken. Jetzt und in Zukunft. Alles für das große Ziel: zu begeistern, zu motivieren und zu inspirieren. Mitzuhelfen Spitzenleistungen zu erbringen, Kreativität zu entfachen und Erfolge zu feiern. In einem Satz: die Arbeit jedes Einzelnen wertvoller zu machen.

Für dieses Ergebnis verfolgen wir drei zentrale Prinzipien: Kreativität, Kollaboration und Kundenfokus. SIGEL stellt den Menschen ins Zentrum jedes Handelns. Denn nur der Mensch in seiner Individualität und Vielfalt macht den Unterschied – auch in unserer digitalen Welt.

Follow us:



YouTube

XING

LinkedIn

Kontakt:

SIGEL GmbH
Bäumenheimer Str. 10
86690 Mertingen

E-Mail: info@sigel.de
www.sigel-office.com