



VERHALTENS- KODEX

der SIGEL Holding GmbH

Verhaltenskodex der SIGEL Holding GmbH



VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Als international tätiges Familienunternehmen mit starken Wurzeln und einem klaren Blick nach vorn ist es unser Ziel, nachhaltig zu wachsen, neue Geschäftsfelder zu erschließen und unser traditionsreiches Geschäft stetig weiterzuentwickeln. Dabei stehen unsere Kunden, verantwortungsvolles Handeln, Verlässlichkeit und ein starker Teamgeist im Mittelpunkt unseres unternehmerischen Denkens. SIGEL genießt einen exzellenten Ruf – und es liegt an uns allen, diesen Ruf zu bewahren und weiter auszubauen. Unsere Werte und unsere Integrität basieren auf einem hohen Anspruch an ethisches, gesetzestreu und regelkonformes Verhalten. Der Verhaltenskodex ist Ausdruck dieses Anspruchs und gibt uns allen Orientierung im täglichen Handeln.

Im Zentrum unserer Verantwortung stehst du, lieber Mitarbeiter und liebe Mitarbeiterin – mit deinem Engagement, deinen Ideen und deiner Integrität trägst du maßgeblich zum Erfolg von SIGEL bei. Genauso wichtig ist der respektvolle Umgang mit den Ressourcen an unseren Standorten sowie der Schutz von Umwelt und Natur. Gemeinsam arbeiten wir daran, unsere Kundinnen und Kunden mit Qualität, Service und einem verantwortungsvollen Miteinander zu begeistern.

Gesetzliche Vorgaben und interne Richtlinien bilden das Fundament unseres Kodex.

Doch unser Anspruch geht darüber hinaus: Wir wollen diese Standards nicht nur erfüllen, sondern sie aktiv leben – in allen Bereichen des Unternehmens. Die konsequente Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben stärkt das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit.

Als Geschäftsführung ist es mein Anspruch, mit gutem Beispiel voranzugehen und die Umsetzung dieses Kodex im gesamten Unternehmen zu fördern. Deshalb erwarte ich von allen Führungskräften und Mitarbeitenden, dass ihr euch mit den Inhalten dieses Kodex vertraut macht und im Sinne unserer gemeinsamen Werte verantwortungsvoll handelt.

Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass SIGEL auch in Zukunft für Verlässlichkeit, Integrität und gelebte Verantwortung steht.



Daniel Petrasch
Geschäftsführer SIGEL Holding GmbH

VERHALTENSKODEX DER 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 alle Geschlechtsidentitäten gemeint. Wir bitten hierfür um Verständnis.

1. ZIEL UND ANWENDUNGSBEREICH

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter, unabhängig ihrer Rolle im Unternehmen, die verbindliche und verpflichtende Leitlinie unseres 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. Die Beachtung des Kodex und der 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 zählt, dass jeder Mitarbeiter sich in seiner täglichen Arbeit

- rechtmäßig und ethisch 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 ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. 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 des Bereichs HR, den Betriebsrat, den Gleichstellungsbeauftragten oder den vom Unternehmen benannten Compliance-Beauftragten wenden.

Wir legen auch bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern großen Wert auf faire Arbeitsbedingungen und erwarten die Berücksichtigung international anerkannter Sozialstandards, insbesondere der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dazu zählen unter anderem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, faire Entlohnung sowie sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Von unseren Mitarbeitern wird erwartet, 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. Interessenskonflikte sind gegeben, wenn die eigenen Interessen des Mitarbeiters mit denen des Unternehmens im Widerspruch stehen. In Fällen, in denen ein solcher Konflikt existiert, fordern wir Mitarbeiter dazu auf, offen und direkt damit an ihre Führungskraft oder die oben genannten Stellen heranzutreten, um Schaden von sich selbst und der Unternehmung abzuwenden.

Unser Wertekompass gibt Sicherheit und Orientierung in der Zusammenarbeit und dient als Wegweiser für eigenverantwortliches Handeln und eine integre Haltung im Arbeitsalltag. Die darin verankerten Verhaltensprinzipien machen unsere Unternehmenswerte für alle Mitarbeiter greifbar, nachvollziehbar und noch besser messbar.

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. Als FSC®- und PEFC™-zertifiziertes Unternehmen legen wir besonderen Wert auf den Einsatz von Rohstoffen aus verantwortungsvoller, nachhaltiger Forstwirtschaft. Diese Zertifizierungen stehen für den Schutz von Wäldern, die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards sowie die Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Materialien. Durch diese Maßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Erhalt natürlicher Ressourcen und zur Förderung nachhaltiger Lieferketten. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter 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. Unabdingbar 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 im Unternehmen vorhanden und die Mitarbeiter gründlich eingewiesen und geschult sind.

Der Konsum, Besitz und die Verteilung von Cannabis sowie anderer bewusstseinsverändernder Substanzen, wie auch der Konsum alkoholischer Getränke, ist während der Arbeitszeit und auf dem gesamten Betriebsgelände strengstens untersagt.

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 sozialen 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.

Die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen verbieten 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.

Verhaltenskodex der SIGEL Holding GmbH

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 anderen 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. Zugriffe auf digitale Unternehmensressourcen sind ausschließlich über zertifizierte und zentral verwaltete Endgeräte gestattet. Verdächtige Aktivitäten bei der Nutzung der IT-Systeme oder Sicherheitsvorfälle sind umgehend gemäß unserer IT-Notfallkarte dem Bereich IT zu melden. Die Nutzung der IT-Systeme, um Seiten oder Nachrichten mit gesetzlich verbotenen 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.



Verhaltenskodex der SIGEL Holding GmbH

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 sowie zeitnah wieder und werden unter Einhaltung der jeweils geltenden Aufbewahrungsfristen revisionssicher digital archiviert.

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



9. QUALITÄTSSTANDARDS

Unsere Unternehmenspolitik ist auf die 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 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.

Alternativ ist über die Unternehmenswebsite sowohl für Mitarbeitende als auch Geschäftspartner eine digitale Hinweisgeberplattform gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) erreichbar. Diese Plattform ermöglicht die vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung von möglichen Regelverstößen und wird kontinuierlich durch einen unabhängigen, externen Dienstleister überwacht, um eine sichere, datenschutzkonforme und zeitnahe Bearbeitung eingehender Hinweise zu gewährleisten.

Mertingen, 27. Juni 2025



Daniel Petrasch

Geschäftsführer SIGEL Holding GmbH

SIGEL: VON DER ARBEIT INSPIRIERT –

FORTSCHRITTLICH, BEGEISTERND ERFOLGREICH.

Im Fluss der Veränderung wachsen

In einer Welt, die ständig in Bewegung ist, ist es entscheidend, sich jeden Tag fokussiert auszurichten und weiterzuentwickeln. Diese Dynamik betrifft jeden von uns. Es geht darum, Herausforderungen als Chancen zu verstehen und Impulse zu nutzen, um gemeinsam innovative und erfolgreiche Wege zu gehen.

Mit Pioniergeist und Innovation zum Erfolg

Gegründet von den visionären Brüdern Arnold und Richard Sigel, schöpfen wir bei SIGEL unsere Möglichkeiten jeden Tag aufs Neue aus. 1947 legten wir den Grundstein mit unseren Druckprodukten und haben uns über Jahrzehnte hinweg zu einem modernen, digitalen Unternehmen etabliert.

Inspiriert von der Arbeit entwickeln wir bei SIGEL kundenindividuelle Druckerzeugnisse, hochwertige Büroprodukte und innovative Digitalisierungslösungen, die deine tägliche Arbeit fortschrittlich, begeisternd und erfolgreich machen.

Tradition und Moderne vereint – die drei Geschäftsfelder Printworks, Business Products und Smartpro von SIGEL

Printworks bietet hochwertige Druckerzeugnisse wie Formulare und Geschäftsvordrucke. Hier werden Ideen zu Papier gebracht und jede Seite mit Liebe zum Detail erstellt. Denn bei SIGEL geht es nicht nur um Druck, sondern um die Kunst, mit Farbbrillanz und Präzision individuelle Anforderungen Wirklichkeit werden zu lassen. Kundennah, einfach und leistungsstark.

Mit den Business Products von SIGEL wird deine tägliche Arbeit durchdacht definiert. Ob in einem inspirierenden Meeting, konzentriert bei der Einzelarbeit oder flexibel unterwegs – SIGEL ist kompetenter Partner rund um deinen effizienten und produktiv gestalteten Arbeitsplatz. Inspirierend, motivierend, professionell.

Smartpro, die maßgeschneiderte E-Procurement Software von SIGEL, vereinfacht und optimiert die digitale Beschaffung von kundenindividuellen Print-Produkten und Werbemitteln. Effizienz, Transparenz und Zeitersparnis stehen hier klar im Fokus und bilden die Basis für das intelligente Beschaffungsmanagement von morgen. Zukunftsorientiert, einfach, kundennah.

Gemeinsam mit SIGEL Erfolgswellen schlagen

Mit passgenauen Geschäftsvordrucken im Bereich Printworks, mit einer vielfältigen Auswahl an Business Products für deinen produktiven Arbeitsplatz und mit der E-Procurement-Software Smartpro für deine digitale Beschaffung, bietet SIGEL leistungsstarke Produkte und Lösungen, damit deine Arbeit jeden Tag besser wird.