

Code of Conduct
Verhaltenskodex der Schmidt+Clemens Gruppe

Richtlinie LG SCG 8

Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel	3
II.	Compliance-Implementierung	4
III.	Compliance-Beauftragter; Mitteilung von Gesetzes – und Richtlinienverstößen	5
IV.	Grundsätzliche Verhaltensanforderungen	6
1.	Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt	6
2.	Einhaltung geltenden Rechts und interner Richtlinien	6
V.	Umgang mit Geschäftspartner, Dritten und staatlichen Einrichtungen	7
1.	Fairer Wettbewerb und Beachtung des Kartellrechts	7
2.	Schutz vor Korruption	7
3.	Geldwäschebekämpfung	7
VI.	Vermeidung von Interessenskonflikten	7
1.	Wettbewerbsverbote	8
2.	Nebentätigkeiten	8
3.	Beteiligung an Drittunternehmen	8
VII.	Umgang mit Informationen	8
1.	Aufzeichnungen und Berichte	8
2.	Vertraulichkeit	9
3.	Datenschutz und Datensicherheit	9
4.	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	9
5.	Nutzung privater E-Mail-Accounts	9
VIII.	Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens und der Natur	10

I. Präambel

Ansehen und Reputation der Schmidt+Clemens Gruppe hängen vom Handeln eines jeden einzelnen Mitarbeiters ab. Jeder von uns hat einen Einfluss darauf, wie die Schmidt+Clemens Gruppe wahrgenommen wird und wir alle können dazu beitragen, dass die Schmidt+Clemens Gruppe ihrer Verantwortung gerecht wird – gesellschaftlich, ethisch und rechtlich.

Dieser Code of Conduct gibt Ihnen ein Leitbild und Grundprinzipien an die Hand, mit denen Sie ethische und rechtliche Herausforderungen im Berufsalltag meistern können. Der Code of Conduct gilt für alle Angehörigen der Schmidt+Clemens Gruppe – Mitarbeiter und Geschäftsführung – und für jede Tätigkeit, die sie für die Schmidt+Clemens Gruppe ausüben.

Wir – die Geschäftsführung – fühlen uns verpflichtet, die ethischen und rechtlichen Standards zu erfüllen, die an unsere Unternehmensgruppe gestellt werden. Dasselbe soll auch für unsere Mitarbeiter gelten. Wir ermutigen und verpflichten daher jeden Mitarbeiter, den Code of Conduct sowie die dazugehörigen internen Richtlinien zu beachten. Der Code of Conduct ist ein verbindlicher Mindeststandard für verantwortungsbewusstes Handeln. Sie sind daher in der Pflicht, sich über interne Unternehmensrichtlinien und über die rechtlichen Voraussetzungen ihres Handelns zu informieren und diese zu beachten. Verstöße gegen diese Vorgaben können und müssen sanktioniert werden.

II. Compliance-Implementierung

Dieser Code of Conduct sowie die auf ihm beruhenden internen Compliance-Richtlinien haben für Schmidt+Clemens eine zentrale Bedeutung. Sie beinhalten neben Regeln für das Agieren und Reagieren im Geschäftsalltag innerhalb des Unternehmens und in Beziehung zu externen Partnern sowie der Öffentlichkeit grundlegende Prinzipien und Wertvorstellungen.

Die Richtlinien gelten für alle Angehörigen von Schmidt + Clemens. Ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien kann für jeden Mitarbeiter zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Alle Vorgesetzten haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, die Verhaltensrichtlinien in der Organisation zu kommunizieren und ihre Einhaltung zu überwachen.

III. Compliance-Beauftragter; Mitteilung von Gesetzes – und Richtlinienverstößen

Der Schmidt+Clemens Gruppe hat eine Compliance-Stelle eingerichtet, die Mitarbeiter und Geschäftsführung bei der Umsetzung der dieses Code of Conduct und der Compliance-Richtlinien unterstützt. Haben Sie Fragen zur Rechtmäßigkeit ihres Verhaltens oder den Anforderungen der Compliance-Richtlinien, wenden Sie sich vertrauensvoll an den Compliance-Beauftragten:

Frank Schmelzeisen
Schmidt+Clemens GmbH + Co. KG
Kaiserau 2
51789 Lindlar
Germany

phone: +49 2266 92-250
email: f.schmelzeisen@schmidt-clemens.de

Alle Mitarbeiter der Schmidt+Clemens Gruppe werden verpflichtet, etwaige Gesetzes- oder Richtlinienverstöße, die ihnen bekannt sind, zu melden. Hierzu können Sie sich an den Compliance-Beauftragten wenden und ihm die Umstände – ggf. auch anonym – mitteilen.

IV. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

1. Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Die Schmidt+Clemens Gruppe steht für Chancengleichheit und Vielfalt. Sie respektiert die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Niemand wird wegen seiner ethnischen Herkunft, Kultur, Religion, Weltanschauung, seines Alters, sexuellen Identität, seines Geschlechts oder aufgrund einer Behinderung benachteiligt. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen respektieren. Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung werden nicht hingenommen. Wir stehen für einen offenen und fairen Umgang – untereinander und gegenüber Dritten. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Persönlichkeit miteinzubringen und sein Potential zu entfalten.

2. Einhaltung geltenden Rechts und interner Richtlinien

Nationales und internationales Recht ist heutzutage komplex und vielfältig. Die Schmidt+Clemens Gruppe ist verpflichtet– sowohl auf lokaler als auch nationaler und internationaler Ebene –, die Gesetze und Rechtssysteme des jeweiligen Staates, in dem Schmidt+Clemens geschäftlich aktiv ist, zu beachten und einzuhalten. Jeder Mitarbeiter hat daher die internen Richtlinien sowie die für seine Tätigkeit bedeutsamen gesetzlichen Regelungen zu beachten.

V. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Einrichtungen

1. Fairer Wettbewerb und Beachtung des Kartellrechts

Schmidt+Clemens verpflichtet sich zur Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die kartell- und lauterkeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Zuwiderhandlungen sind mit Strafen und Geldbußen bedroht.

Gesetzlich verboten sind insbesondere Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen. Dazu gehören beispielsweise Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden und/oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Bei Kontakten mit Wettbewerbern – auch über Vertreter als Mittelsmänner – dürfen keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige und zukünftige Marktverhalten von uns oder von Wettbewerbern ermöglichen.

2. Schutz vor Korruption

Allen Mitarbeitern sowie den Vertretern ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit von Amtsträgern oder Geschäftspartnern oder Wettbewerbern untersagt.

Jeder Einzelne ist im Rahmen der Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Schmidt+Clemens dazu verpflichtet, die Richtlinien zum Umgang mit Zuwendungen und zur Einschaltung von Vertretern zu beachten und zu befolgen.

3. Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche – also das Verschleiern und Verbergen illegal erzielten Einkommens – ist ein Straftatbestand sowohl nach deutschem als auch dem Recht anderer Länder. Die Bekämpfung der Geldwäsche ist ein wesentliches Element im von Schmidt+Clemens unterstützten Kampf gegen die illegale Verhalten.

Alle Mitarbeiter sowie die für Schmidt+Clemens tätigen Vertreter sind dazu verpflichtet das Gesetz zur Geldwäschebekämpfung zu befolgen. Sofern Mitarbeitern oder Vertretern verdächtiges Verhalten von Kunden oder Geschäftspartnern, aber auch von Mitarbeitern und Vertretern bemerken, müssen sie dieses beim Vorgesetzten oder beim vertraglich festgelegten Ansprechpartner melden.

VI. Vermeidung von Interessenskonflikten

Mitarbeiter dürfen keine Geschäftsentscheidungen treffen, wenn diese durch einen Interessenskonflikt beeinflusst sind. Ein Interessenskonflikt liegt vor, wenn eine Geschäftsentscheidung nicht auf der Grundlage einer Interessenwahrung zugunsten der Schmidt + Clemens er-

folgt, sondern auf der Grundlage persönlicher Interessen oder Interessen Dritter. Interessenskonflikte bestehen regelmäßig, wenn ein Mitarbeiter oder eine ihm nahe stehende Person als Wettbewerber auftritt, eine Nebentätigkeit für ein anderes Unternehmen ausübt oder wenn er oder eine ihm nahestehende Person an einem Wettbewerber oder Kunden von Schmidt+Clemens beteiligt ist.

Alle Mitarbeiter, unabhängig von der von ihnen bekleideten Position, sind verpflichtet, einen solchen Konflikt und die damit einhergehende Befangenheit unverzüglich ihrem Vorgesetzten/Ansprechpartner anzuzeigen.

1. Wettbewerbsverbote

Die Beteiligung an einem Unternehmen sowie die unmittelbare oder mittelbare Tätigkeit für ein Unternehmen, das mit Schmidt+Clemens im direkten oder indirekten Wettbewerb steht, ist allen Mitarbeitern nicht gestattet. Es darf keinen konkurrierenden Aktivitäten nachgegangen werden.

2. Nebentätigkeiten

Die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist in jedem Fall dem Vorgesetzten anzuzeigen und bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung. Die Ausübung einer Nebentätigkeit kann nicht genehmigt werden, wenn diese eine Konkurrenzsituation für Schmidt+Clemens darstellt oder wenn der Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist.

3. Beteiligung an Drittunternehmen

Zur Vermeidung eines möglichen Interessenskonflikts haben Mitarbeiter ihrem Vorgesetzten mitzuteilen, wenn sie unmittelbar oder mittelbar (beispielsweise durch nahe Familienangehörige) eine Beteiligung an einem Geschäftspartner oder Wettbewerber von Schmidt+Clemens halten oder erwerben. Ebenso muss dem Vorgesetzten mitgeteilt werden, wenn der Mitarbeiter mit einem Unternehmen dienstlich befasst ist oder in diesem ein Mandat wahrnimmt. Sofern der Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar an einem Wettbewerber beteiligt ist und es ihm aufgrund seiner Beteiligung möglich ist, Einfluss auf die Geschäftsführung des Wettbewerbers zu nehmen, muss er auch dies seinem Vorgesetzten mitteilen.

VII. Umgang mit Informationen

1. Aufzeichnungen und Berichte

Schmidt+Clemens und ihre Mitarbeiter verpflichten sich, sowohl untereinander als auch im Verhältnis zu Vertretern, Kunden, Geschäftspartnern, staatlichen Stellen sowie zur Öffentlichkeit zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung. Zudem haben die Datener-

fassung und andere Aufzeichnungen entsprechend den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung stets vollständig, zeit- und systemgerecht zu erfolgen.

2. Vertraulichkeit

Vertrauliche Informationen und Unterlagen sind nur für die genannten Empfänger bestimmt. Schmidt+Clemens schützt vertrauliche Informationen vor der unbefugten Weitergabe und Missbrauch. Dazu gehören unter anderem Details zu Organisation und Einrichtung eines Unternehmens, Preisen, Umsatz, Gewinn, Marktverhalten, Kunden und vergleichbaren geschäftlichen Belangen, Informationen über Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge sowie Informationen, die Teil des internen Berichtswesens sind. Auch hinsichtlich nichtöffentlicher Informationen von oder über Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern, Vertretern, Beratern und andere Dritte ist auf absolute Vertraulichkeit zu achten. Mitarbeiter sind sowohl während als auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Eine Weitergabe darf nur mit vorheriger Erlaubnis stattfinden.

3. Datenschutz und Datensicherheit

Wenn Schmidt+Clemens bzw. die Mitarbeiter personenbezogene Daten erheben, speichern, verarbeiten und übertragen, sind sie zur Einhaltung der für sie geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen verpflichtet. Personenbezogene Daten sind aktiv und zuverlässig vor unberechtigten Zugriffen zu sichern.

4. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Vermögensschaden, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts. Wir und unsere Mitarbeiter verpflichten uns, die bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Fragen und Probleme sind an die IT-Abteilung heranzutragen.

5. Nutzung privater E-Mail-Accounts

Für die Kontaktaufnahme untereinander als auch zu Dritten, zum Beispiel zu Vertretern, Kunden, Lieferanten, Geschäftskunden, Wettbewerbern und staatliche Stellen im Zusammenhang

mit der dienstlichen Tätigkeit, sind die zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung gestellten E-Mail-Accounts, die Firmenadresse sowie die geschäftliche Telefon- und Faxnummer zu nutzen. Private E-Mail-Accounts, Privatadressen, private Telefon- oder Faxnummern dürfen im Rahmen der Tätigkeit für Schmidt+Clemens nicht genutzt werden.

VIII. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens und der Natur

Die missbräuchliche Nutzung von Unternehmenseigentum und der missbräuchliche Einsatz von Mitarbeitern zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke sind nicht gestattet. Unternehmensressourcen dürfen daher nicht zu privaten oder Drittzwecken eingesetzt werden. Ausnahmen hiervon können gegebenenfalls örtlich geregelt werden. Besprechen Sie dies mit Ihrem Vorgesetzten.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es auch unser Anliegen, die Umwelt zu schonen. Jeder Mitarbeiter berücksichtigt bei seinen Entscheidungen daher auch ökologische Aspekte. Wir wollen nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern auch nachhaltig handeln. Verschwendung von Ressourcen oder unnötige Belastungen der Umwelt sind daher zu vermeiden. Achten Sie bei ihrer Tätigkeit also auch auf Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit – seien es Reisen, die Auswahl von Zulieferern oder externen Dienstleistungen.
