

seele

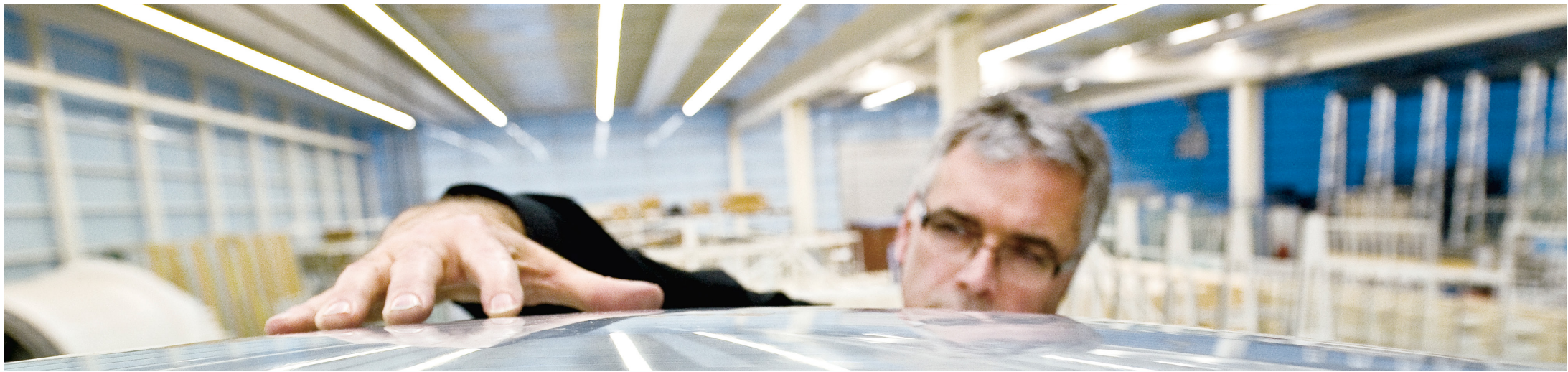
code of conduct





inhalt

- 2** Vorbemerkung
- 3** Grundpfeiler, Integrität
- 5** Fairness und Wettbewerb, Klarheit
- 6** Effizienz und Sicherheit,
Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit
- 7** Implementierung und Kommunikation
- 8** Stichwortverzeichnis
- 9** Glossar



vorbemerkung

Sehr geehrte Kunden und Geschäftspartner,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir, die seele Unternehmensgruppe, verwirklichen weltweit die Visionen namhafter Architekten und Bauherren. Für diese planen, konstruieren und bauen wir individuelle und innovative Gebäudehüllen und Konstruktionen. Wir setzen regelmäßig Standards in der Glas-, Stahl-, Aluminium- und Membranarchitektur durch innovative Produktführerschaft und ein tiefes Verständnis für die verwendeten Materialien.

Genauso wie unsere Produkte Klarheit, Präzision, Leichtigkeit, Effizienz und Innovation verinnerlichen, spiegelt auch das Verhalten unserer Mitarbeiter diese Eigenschaften wider. Unsere Handlungen sollen stets klar und nachvollziehbar sein. Dieser Code of Conduct dient als Grundlage für unser Handeln und sichert dadurch die Stabilität und Sicherheit für seele und seine Mitarbeiter, die so auch künftig innovativ und nachhaltig an der Entwicklung des gemeinsamen Erfolgs der seele Unternehmensgruppe und ihrer Kunden arbeiten können.

Mit diesem Code of Conduct werden Sie für potentielle Konfliktsituationen und Risiken im täglichen Geschäftsablauf sensibilisiert und zu integerem Verhalten aufgefordert. Durch aktive Kommunikation werden wir Sie auch künftig auf einem aktuellen Stand halten und dazu anleiten, sich entsprechend zu verhalten.

Dieser Code of Conduct wird allen Geschäftspartnern und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht und stellt den Leitfaden für eine integere Arbeitspraxis von seele dar. Durch eine regelmäßige Überprüfung werden wir die Aktualität und Angemessenheit dieses Codes of Conduct dauerhaft sicherstellen.

Die seele Unternehmensgruppe setzt in jeden Mitarbeiter das Vertrauen und die Erwartung, den Ansprüchen an sich selbst und den Anforderungen an korrektes Verhalten jederzeit gerecht zu werden. Die Führungskräfte der seele Unternehmensgruppe werden jeden einzelnen Mitarbeiter dabei unterstützen.



grundpfeiler

Integrität und außergewöhnliches Know-how sichern unseren Erfolg und unsere Glaubwürdigkeit. Es ist daher selbstverständlich für alle Mitarbeiter und Lieferanten von seele, Gesetze und Vorschriften stets zu befolgen. National wie auch international. Ausnahmen hiervon toleriert seele unter keinen Umständen und wird entsprechendes Verhalten auch mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktionieren. Damit Mitarbeiter diese Grundpfeiler nicht verletzen, unterstützt seele seine Mitarbeiter, potentielle Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen und richtig zu reagieren.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern außerdem, dass sie Verstöße gegen Gesetze oder die in diesem Code of Conduct festgelegten Regelungen an ihren direkten Vorgesetzten bzw. unseren externen Ombudsmann melden.

Ombudsmann: Rechtsanwalt Wolfgang Schmid
Kanzlei Schmid Frank Rechtsanwälte PartG

Kontakt: Telefon: +49 821 454 08 08
<https://cryptshare.schmid-frank.de/>

Unter obenstehendem Link bzw. auf der Internetseite www.schmid-frank.de kann unter dem Button „Für Hinweisgeber“ ein Hinweisgeber anonym und verschlüsselt mit der Kanzlei kommunizieren und Daten auf den kanzleieigenen Server hochladen. Dieser steht mehrsprachig zur Verfügung.

integrität

Die Integrität der seele Unternehmensgruppe und die Integrität jedes einzelnen Mitarbeiters sind ein zentraler Baustein unseres Erfolgs. Weil wir die Wünsche unserer Kunden ernst nehmen und umsetzen, weil sich unsere Mitarbeiter für das Unternehmen und seine Entwicklung einsetzen und weil wir dasselbe Verhalten auch von unseren Geschäftspartnern einfordern, konnte sich seele die Position erarbeiten, die wir heute innehaben. Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, d.h. unseren Lieferanten, Auftragnehmern und Nachunternehmern, und untereinander sichern unsere Glaubwürdigkeit und unseren zukünftigen Erfolg.

Integrität bedeutet für uns

- Ehrlichkeit und Wahrung der Verschwiegenheit
- Verlässlichkeit in unseren Aussagen, Entscheidungen und Handlungen
- Aufrichtigkeit und Achtung
- Fairness gegenüber unseren Kunden und Auftraggebern, im täglichen Umgang miteinander und in Bezug auf unsere Mitbewerber
- Offenheit für die Wünsche unserer Kunden und die Chancen der Vielfaltigkeit
- Transparenz in unseren Handlungen und Entscheidungen
- Beachtung von Gesetzen, Leitlinien und Vorgaben

Integrität gegenüber Kunden

Wir verstehen uns als Dienstleister. Weltweit werden unsere Dienste in Anspruch genommen, weil wir die speziellen Anforderungen und Interessen unserer Kunden im Blick haben. Die Kunden sind es, die uns ihr Vertrauen schenken und durch ihre

Aufträge unseren Erfolg ermöglichen. Wir erwarten deshalb, dass sich jeder Mitarbeiter des hohen Anspruchs unserer Kunden an uns bewusst ist. Durch ihr Verhalten drücken unsere Mitarbeiter dem Kunden gegenüber ihre Wertschätzung aus.

Integrität unserer Geschäftspartner, Anerkennung des Codes of Conduct

Von unseren Geschäftspartnern, d.h. von unseren Lieferanten, Auftragnehmern und Nachunternehmern, erwarten wir als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit die Anerkennung dieses Codes of Conduct und die Umsetzung der darin festgelegten Regelungen. Insbesondere erwarten wir von unseren Auftragnehmern die Einhaltung folgender Prinzipien:

- Achtung der Menschenrechte aller Mitarbeiter und Nachunternehmer
- Verzicht auf Bestechung und unlautere Beeinflussung (Korruption)
- Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit
- Einhaltung des Gesundheitsschutzes/Sicherheitsschutzes der Mitarbeiter
- Einhaltung des Umweltschutzes
- Durchsetzung der Regelungen dieses Codes of Conduct innerhalb der Lieferkette sowie
- Beachtung gesetzlicher Pflichten und Abführung aller notwendigen Steuern und Abgaben

Integrität gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit: Insiderwissen nicht missbrauchen

Mitarbeiter von seele arbeiten weltweit mit vertraulichen Daten sowie an bedeutenden Bauprojekten und erlangen dadurch sensible Kenntnisse, z.B. über Technologien unserer Geschäftspartner oder Strategien unserer Kunden. Unsere Mitarbeiter gehen vertraulich mit solchen Informationen um und nutzen sie nicht zu ihrem eigenen Vorteil oder zum Vorteil ihnen nahestehender Personen. Mitarbeiter dürfen u.a. keine nicht-öffentlichen Informationen sowie Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von seele oder seinen Geschäftspartnern und Kunden ohne Erlaubnis an Dritte weitergeben. Sie dürfen solche Informationen ebenfalls nicht dazu nutzen, um Geschäfte an Wertpapier- oder Terminbörsen, sogenannte Insidergeschäfte, zu tätigen. Der vertrauensvolle Umgang mit Informationen und Daten wird auch durch Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen sichergestellt.

Integrität gegenüber dem Unternehmen: Interessenskonflikte vermeiden

seele ist sich des Beitrags seiner Mitarbeiter zu seinem Erfolg bewusst und unterstützt sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Gleichzeitig erwartet seele von allen Mitarbeitern, dass auch sie sich bestmöglich für das Unternehmen einsetzen. Das bedeutet insbesondere, dass Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse von seele getroffen und Situationen vermieden werden, die einen Konflikt zwischen persönlichen oder finanziellen Interessen und den Interessen von seele bedeuten.

Beispielsweise dürfen seele Mitarbeiter nicht gleichzeitig für Mitbewerber arbeiten, einer konkurrierenden Tätigkeit nachgehen oder (in)direkte Beteiligungen an Mitbewerberunternehmen halten oder erwerben.

Integrität gegenüber den Mitarbeitern

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter und Mitglieder des Managements von seele gleichermaßen. Die Mitglieder des Managements sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und nehmen diese wahr. Führen heißt immer auch Vorleben.

Als weltweit tätiges Unternehmen verstehen wir uns als offen und vielschichtig. Die Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters schätzen wir. Bei seele wird kein Mitarbeiter diskriminiert. Verstöße haben disziplinarische Konsequenzen, denn keine Form von sexueller Belästigung oder sonstiger Angriffe oder Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Kultur, des Alters, der Behinderung o.Ä. wird toleriert.



fairness und wettbewerb

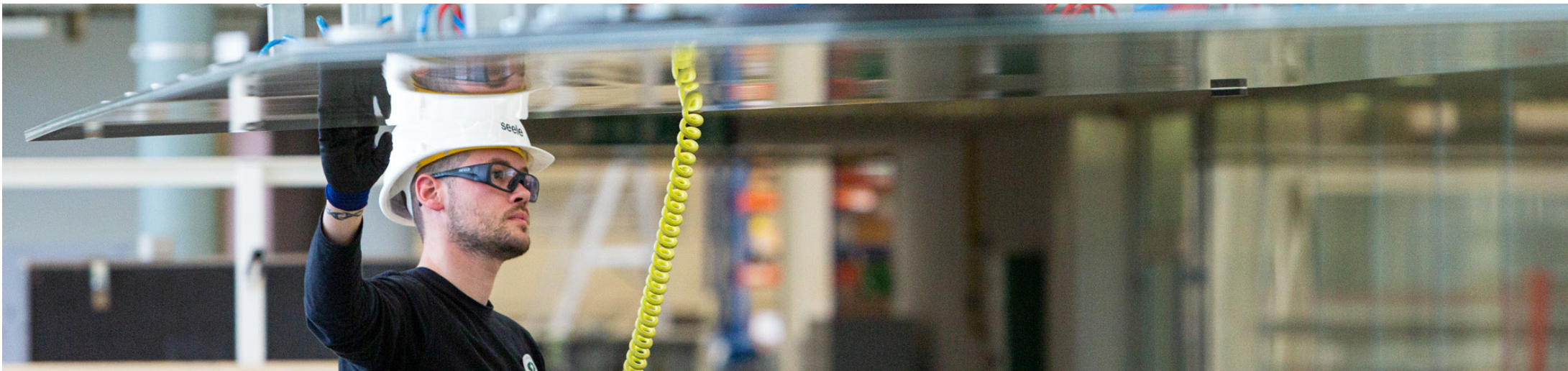
seele ist einem fairen Wettbewerb verpflichtet. Zusammen mit unseren Mitbewerbern stellen wir uns einem Wettbewerb um die besten Ideen und Projekte und überzeugen unsere Kunden durch Qualität und Innovationskraft. Wir erlangen Aufträge ausschließlich über bessere Leistung. Wettbewerbsvorteile erzielt seele durch innovative Produkte und faire Preise. Jegliche Absprachen mit Mitbewerbern oder Kunden, die zum Ziel haben, den freien Wettbewerb auszuschalten, unterlassen wir.

Beispielsweise bedeutet dies, dass wir weder Bestechung noch jede andere ungesetzliche Form der persönlichen Beeinflussung von Entscheidungsträgern bei Kunden, Lieferanten oder Amtsträgern durch Mitarbeiter von seele akzeptieren. Präsente, andere Vergünstigungen oder Sponsoring werden von uns nur in einem kulturell und persönlich angemessenen Rahmen gewährt.

Die Annahme von Vorteilen und Zuwendungen durch Mitarbeiter von seele ist grundsätzlich nicht zulässig. Wir bitten insbesondere unsere Geschäftspartner, dies zu beachten.

klarheit

Unsere Projekte zeichnen sich durch Klarheit und Transparenz aus. Diese findet sich auch in unserer Arbeitspraxis wieder. Entscheidungen und Transaktionen werden bei seele auf der Basis von nachvollziehbaren Informationsgrundlagen und Prozessen getroffen und entsprechend vollständig und einwandfrei nach den geltenden Gesetzen und internen Vorschriften dokumentiert.



effizienz und sicherheit

Unsere Marktposition können wir nur behaupten, wenn wir hochwertige Projekte realisieren und unsere Arbeit effizient ausführen.

Effizienz hat für seele unterschiedliche Facetten. Zum einen bedeutet dies für uns eine ressourcenschonende Produktion, zum anderen aber auch die Sicherstellung der Zufriedenheit und den Erhalt der hohen Motivation unserer Mitarbeiter.

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner hat für uns höchste Priorität. seele hat sich daher verpflichtet, seine Mitarbeiter über Gefahren in der Produktion und Montage aufzuklären und entsprechende Verantwortliche für die Einhaltung des Arbeitsschutzes zu benennen. Gleichzeitig tragen alle Mitarbeiter dazu bei, für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen, indem sie sich strikt an Arbeitsschutzrichtlinien und die Anweisungen der Verantwortlichen halten. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, erkannte Gefahrenquellen und Verletzungen dieser Richtlinien den Verantwortlichen umgehend zu melden. Missstände sind ebenfalls umgehend zu beheben.

ressourcenschonung und nachhaltigkeit

Die seele Unternehmensgruppe erkennt die Gefahren und Risiken für die Umwelt und achtet darauf, Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden, die natürlichen Ressourcen u.a. in Fertigung und Montage zu schonen und die Anforderungen an die Umweltverträglichkeit bei der Entwicklung zukünftiger Verfahren und Arbeitsweisen zu erfüllen.

Die Auswahl von Lieferanten und Produkten erfolgt auch unter der Berücksichtigung von Umweltaspekten und Umweltverträglichkeit. Wo immer möglich, werden wir umweltschonende und recyclingfähige Produkte einsetzen und Verfahren anwenden, welche die natürlichen Ressourcen schonen.

seele verpflichtet sich, geltende Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz zu beachten und die Belastung der Umwelt so gering wie möglich zu halten. Unsere Mitarbeiter werden auf die Gefahren und Risiken hingewiesen und für umweltgerechtes Verhalten sensibilisiert. Durch aktive Kommunikation werden unsere Mitarbeiter auf einem aktuellen Stand gehalten und dazu angeleitet, sich umweltgerecht zu verhalten.



implementierung und kommunikation

Die in diesem Code of Conduct enthaltenen allgemeinen Leitlinien bilden die Grundlage für das Verhalten von seele und seinen Mitarbeitern. Durch diesen erhalten seele Mitarbeiter einen Rahmen für ihr eigenverantwortliches Handeln. Er gibt ihnen Sicherheit über die an sie gestellten Erwartungen und Anforderungen.

Verstöße gegen den Code of Conduct sollen dem direkten Vorgesetzten, der Geschäftsführung oder dem externen Ombudsmann mitgeteilt werden. Kunden und Geschäftspartner können sich mit Hinweisen jederzeit an die Geschäftsführung oder an unseren Ombudsmann wenden. Sämtliche Hinweise und Mitteilungen aller Hinweisgeber werden vertraulich behandelt. Aus einem Hinweis wird keinem Hinweisgeber ein Nachteil entstehen.

In regelmäßigen Abständen wird der Code of Conduct auf seine Aktualität überprüft. Mitarbeiter können Vorschläge zur kontinuierlichen Weiterentwicklung an den Vorgesetzten, an die Geschäftsführung und an den Ombudsmann machen.



stichwortverzeichnis

Abreden mit Mitbewerbern.....	5	Kinderarbeit	4
Anerkennung des Codes of Conduct.....	4	Korruption	4
Annahme von Vorteilen.....	5	Kunden	2, 3, 4, 5, 7
Anspruch unserer Kunden	4	Lieferkette	4
Arbeitsschutz.....	6	Management	4
Bestechung	4, 5	Menschenrechte	4
Beteiligungen an Mitbewerberunternehmen.....	4	Mitbewerber	3, 4, 5
Daten	4	Motivation unserer Mitarbeiter.....	6
datenschutzrechtliche Bestimmungen	4	nicht-öffentliche Informationen.....	4
diskriminiert	4	Ombudsmann.....	3, 7, 9
disziplinarische Konsequenzen	3, 4, 9	potentielle Konfliktsituationen	2, 3
Einhaltung und Weiterentwicklung des Codes	7	recyclingfähige Produkte	6
Entscheidungen.....	3, 5	ressourcenschonende Produktion	6
Erwartungen und Anforderungen	7	Risiken für die Umwelt	6
Geschäftsentscheidungen.....	4	Sicherheit unserer Mitarbeiter.....	6
Gesetze und Vorschriften.....	3	Transparenz.....	3, 5
Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz.....	6	Verstöße	3, 4, 7, 9
Glaubwürdigkeit.....	3	vertrauensvoller Umgang mit Informationen	4
Grundlage für unser Handeln/Verhalten.....	2, 7	Voraussetzung für eine Zusammenarbeit	4
Grundpfeiler	3	Vorbildfunktion	4
Insidergeschäfte	4, 9	Wettbewerb.....	5
Integrität	3, 4	Wünsche unserer Kunden	3
Interessenskonflikte	4	Zuwendungen durch Mitarbeiter	5

glossar

Compliance

In der betriebswirtschaftlichen Fachsprache wird der Begriff Compliance verwendet, um die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, aber auch freiwilligen Kodizes in Unternehmen zu bezeichnen.

Ombudsmann

Hinweisgebersysteme (im Englischen oft unter dem Schlagwort Whistleblowing diskutiert) sollen anonyme Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien wie Codes of Conduct ermöglichen. Den Hinweisgebern wird Anonymität zugesichert, um sie vor Sanktionen oder Mobbing zu schützen. Üblich sind zwei Arten von Anonymisierung: zum einen können über spezielle Whistleblowing-Internetseiten Hinweise gegeben werden; zum anderen können so genannte Ombudsmänner eingesetzt werden. Dabei handelt es sich meist um unternehmensexterne Vertrauenspersonen, die aufgrund ihres Berufes zu Verschwiegenheit verpflichtet sind, wie z.B. Rechtsanwälte.

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung oder Herabwürdigung Einzelner, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Dies gilt insbesondere, wenn das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die ethnische Herkunft, die Rasse, die Religion oder die Weltanschauung als Unterscheidungsmerkmale herangezogen werden. Das Diskriminierungsverbot untersagt, Menschen wegen bestimmter Merkmale ungleich zu behandeln.

Insidergeschäfte

Als Insider wird jemand bezeichnet, der über eine Information über ein Wertpapier oder dessen Emittenten verfügt, bevor diese Information öffentlich bekannt geworden ist. Wer eine Wertpapierorder erteilt oder auslöst, indem er z.B. Empfehlungen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren gibt, und dabei Insiderinformationen ausnutzt, betreibt Insidergeschäfte. Insidergeschäfte sind nach §14 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) verboten und werden jeweils mit Freiheitsstrafen bis zu fünf Jahren oder Geldstrafen bedroht.

Arbeitsrechtliche Sanktionen/disziplinarische Konsequenzen

Verstoßen Mitarbeiter gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien, wie z.B. Arbeitsanweisungen oder einen Code of Conduct, kann der Arbeitgeber disziplinarische Konsequenzen ergreifen. Diese müssen entsprechend des Verstoßes verhältnismäßig sein und können von einfachen Ermahnungen über Abmahnungen oder Freistellungen bis hin zur außerordentlichen Kündigung für schwere Verstöße gehen. Gründe für eine außerordentliche Kündigung können z.B. die unerlaubte private Nutzung von Firmeneigentum, die Annahme von Schmiergeldern, die Verletzung von Arbeitsschutzbestimmungen und Diskriminierung oder Beleidigungen sein.

Vielfältigkeit

Vielfältigkeit betont die individuelle Verschiedenheit (engl.: diversity) der Mitarbeiter und hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung als Bereicherung für die Unternehmenskultur hervor. Dabei stehen keine Gruppen ethnischer oder sozialer Herkunft im Zentrum der Betrachtung, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter oder Behinderung und zum anderen subjektive Unterschiede wie sexuelle Orientierung, Religion oder Lebensstil. Erst die Mannigfaltigkeit von Kenntnissen und Fertigkeiten, die aus den unterschiedlichen Eigenschaften jedes Einzelnen resultieren, machen das Potential der Gemeinschaft aus.