

sedak

code of conduct





inhalt

- 4** Vorbemerkung
- 6** Grundpfeiler
- 7** Integrität
- 10** Fairness und Wettbewerb
- 11** Klarheit
- 12** Effizienz und Sicherheit
- 13** Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit
- 14** Implementierung und Kommunikation
- 15** Social Media
- 16** Stichwortverzeichnis
- 18** Glossar



vorbemerkung

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

sedak GmbH & Co. KG ist Premiumhersteller für Isolier- und Sicherheitsgläser von höchster Qualität. Als weltweit führender Glasveredler liefern wir Monogläser, Mehrfachgläser und Funktionsisoliergläser in Formaten bis 3,51 x 20 m – bearbeitet, vorgespannt, laminiert, bedruckt, beschichtet und laminationsgebogen. Unsere innovativen Veredelungstechnologien bieten Architekten und Bauherrn einzigartige Gestaltungsmöglichkeiten.

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 sedak und ihre Mitarbeiter, die dadurch auch künftig innovativ und nachhaltig an der Entwicklung des gemeinsamen Erfolgs des Unternehmens und seiner Kunden arbeiten können.

Mit diesem Code of Conduct werden unsere Mitarbeiter für potentielle Konfliktsituationen und Risiken im täglichen Geschäftsablauf sensibilisiert und zu integrem 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 Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht und stellt den Leitfaden für eine integre Arbeitspraxis von sedak dar. Durch eine regelmäßige

Überprüfung werden wir die Aktualität und Angemessenheit dieses Codes of Conduct dauerhaft sicherstellen.

sedak setzt in jeden Mitarbeiter das Vertrauen und die Erwartung, den Ansprüchen an sich selbst und den Anforderungen an integriertes Verhalten jederzeit gerecht zu werden. Die Führungskräfte des Unternehmens werden jeden einzelnen Mitarbeiter dabei unterstützen.



grundpfeiler

Integrität und außergewöhnliches Knowhow sichern unseren Erfolg und unsere Glaubwürdigkeit. Es ist daher selbstverständlich für alle Mitarbeiter und Lieferanten von sedak, Gesetze und Vorschriften stets zu befolgen, lokal wie auch weltweit. Ausnahmen hiervon toleriert sedak unter keinen Umständen und wird entsprechendes Verhalten auch mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktionieren. Damit Mitarbeiter diese Grundpfeiler nicht unwissentlich verletzen, unterstützt sedak 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 von sedak 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 sedak 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 im Wettbewerb
- Offenheit für die Wünsche unserer Kunden und die Chancen der Vielfältigkeit
- 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. Sie sind es, die durch ihre Aufträge unseren Erfolg ermöglichen. Wir erwarten deshalb von unseren Mitarbeitern, dass sie sich des hohen Anspruchs

unserer Kunden an uns und des Vertrauens, das sie uns mit ihrem Auftrag geschenkt haben, bewusst sind und sie entsprechend durch ihr Verhalten wertschätzen.

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 sedak arbeiten weltweit mit vertraulichen Daten sowie an bedeutenden Bauprojekten und erlangen dadurch sensible Kenntnisse, z. B. über Technologien, unsere 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 sedak oder ihren Geschäftspartnern und Kunden ohne Erlaubnis an Dritte weitergeben. Sie dürfen solche Informationen ebenfalls nicht dazu nutzen, um Geschäfte an Wertpapier- oder Terminbörsen, sogenannte Insider-Geschäfte, zu tätigen.

Integrität gegenüber dem Unternehmen:

Interessenskonflikte vermeiden

sedak ist sich des Beitrags ihrer Mitarbeiter zu ihrem Erfolg bewusst und unterstützt sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Gleichzeitig erwartet sedak von allen Mitarbeitern, dass auch sie sich bestmöglich für das Unternehmen

einsetzen. Das bedeutet insbesondere, dass Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse von sedak getroffen und Situationen vermieden werden, die einen Konflikt zwischen persönlichen oder finanziellen Interessen und den Interessen von sedak bedeuten.

Beispielsweise dürfen sedak 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 sedak gleichermaßen. Die Mitglieder des Managements sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und nehmen diese wahr. Führen heißt immer auch Vorleben.

Als weltweit agierendes Unternehmen verstehen wir uns als offen und vielschichtig. Die individuelle Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters schätzen wir. Bei sedak wird kein Mitarbeiter diskriminiert. Verstöße haben disziplinarische Konsequenzen, denn keine Form von Benachteiligung wird akzeptiert. Wir zeigen keinerlei Toleranz bei Verhalten, einschließlich Gesten, mündlicher Ausdrücke oder physischer Kontakte, das sexuelle Nötigung, Bedrohung, Missbrauch oder Ausbeutung impliziert.

sedak verpflichtet sich, die ausgehängten Arbeitsgesetze einzuhalten - Ein besonderer Schutz gilt für die im JArbSchG (Jugendarbeitsschutz), MuSchG (Mutter-schutz) und dem SGB IX („Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“) beschriebenen Arbeitnehmergruppen.

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von sedak nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Alle Formen von Zwangsarbeit lehnt sedak ab. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und / oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden.



fairness und wettbewerb

sedak 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 sedak durch innovative Produkte und faire Preise. Jegliche Absprachen mit Mitbewerbern oder Kunden, die zum Ziel haben, den freien Wettbewerb auszuschalten, unterlassen wir und drängen darauf, solche Praktiken abzustellen.

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

Die Annahme von Vorteilen und Zuwendungen durch Mitarbeiter von sedak ist grundsätzlich nicht zulässig. Wir bitten insbesondere unsere Geschäftspartner, dies zu beachten. Nur sofern sie im üblichen Geschäftsablauf begeben werden, kann die Annahme von geringwertigen Geschenken ausnahmsweise genehmigt werden.

klarheit

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

Mit Informationen und Daten wird vertrauensvoll umgegangen. Dies bedeutet z. B. auch, dass Daten nur entsprechend der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen erhoben und verarbeitet werden.



effizienz und sicherheit

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

Effizienz hat für sedak 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.

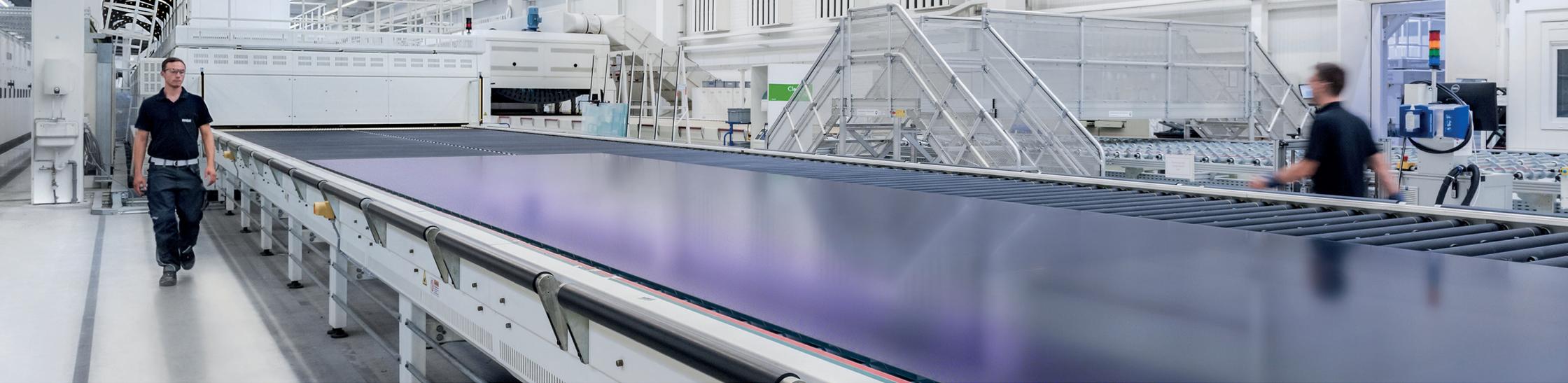
Die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner hat für uns höchste Priorität. sedak hat sich daher verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Gefahren in der Produktion und Montage aufzuklären und entsprechende Verantwortliche für die Einhaltung des Arbeitsschutzes zu benennen. Gleichzeitig tragen 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 sedak 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.

sedak verpflichtet sich, alle relevanten 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 sedak und ihren Mitarbeitern. Durch diesen erhalten sedak Mitarbeiter einen Rahmen für ihr eigenverantwortliches Handeln. Er gibt ihnen Sicherheit über die an sie gestellten Erwartungen und Anforderungen.

Um die Einhaltung und Weiterentwicklung des Codes of Conduct sicherzustellen, sind bei sedak entsprechende Prozesse implementiert. Mitarbeiter werden über die aktuelle Fassung des Codes informiert. Verstöße gegen den Code of Conduct sollen dem direkten Vorgesetzten mitgeteilt werden oder an den externen Ombudsmann. Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner können sich mit Hinweisen jederzeit vertrauensvoll an unseren Ombudsmann wenden. Hinweise von Mitarbeitern werden vertraulich behandelt. Aus einem Hinweis wird keinem Mitarbeiter ein Nachteil entstehen.

In regelmäßigen Abständen wird der Code of Conduct auf seine Aktualität überprüft. Mitarbeiter können Vorschläge zur kontinuierlichen Weiterentwicklung machen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind sämtliche personenbezogene Bezeichnungen geschlechtsneutral zu verstehen.

social media

Seit 2015 präsentiert sich sedak auch im Bereich Social Media. Die sedak Mitarbeiter und Geschäftspartner des Unternehmens sind eingeladen, sich auf den entsprechenden Foren mit dem Unternehmen zu verbinden und so die jeweilige Seite aktiv mitzugestalten.

Gleichzeitig ist es sowohl für sedak als auch für jeden Mitarbeiter verpflichtend, sich an die von sedak festgesetzten Regeln und Richtlinien zu halten, um sowohl das Unternehmen als auch seine Partner und Geschäftsbeziehungen zu schützen.



stichwortverzeichnis

Abreden mit Mitbewerbern.....	10
Anerkennung des Codes of Conduct.....	8
Annahme von Vorteilen.....	10
Anspruch unserer Kunden.....	8
Arbeitsschutz.....	12
Bestechung.....	8, 10
Beteiligungen an Mitbewerberunternehmen.....	9
Daten.....	8
datenschutzrechtliche Bestimmungen.....	11
Diskriminierung.....	9, 18
disziplinarische Konsequenzen.....	6, 9, 19
Einhaltung und Weiterentwicklung des Codes.....	14
Entscheidungen.....	7, 11
Erwartungen und Anforderungen.....	14
Geschäftsentscheidungen.....	9
Gesetze und Vorschriften.....	6
Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz.....	13
Glaubwürdigkeit.....	6, 7
Grundlage unseres Handelns.....	4
Grundlage Verhalten.....	14
Grundpfeiler.....	6
Insidergeschäfte.....	8, 18
Integrität.....	6, 7, 8, 9
Interessenskonflikte.....	9
Kinderarbeit.....	8

konkurrierende Tätigkeiten von Mitarbeitern.....	9
Korruption.....	8
Kunden.....	4, 7, 8, 10, 14
Lieferkette.....	8
Management.....	9
Menschenrechte.....	8
Mitbewerber.....	9, 10
Motivation unserer Mitarbeiter.....	12
nicht-öffentliche Informationen.....	8
Ombudsmann.....	6, 14, 18
potentielle Konfliktsituationen.....	4, 6
recyclingfähige Produkte.....	13
ressourcenschonende Produktion.....	12
Risiken für die Umwelt.....	13
Sicherheit unserer Mitarbeiter.....	12
Steuern und Abgaben.....	8
Toleranz.....	9
Transparenz.....	7, 11
Verstöße.....	6, 9, 14, 18, 19
vertraulicher Umgang mit Informationen.....	8
Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.....	8
Vorbildfunktion.....	9
Wettbewerb.....	7, 10
Wünsche unserer Kunden.....	7
Zuwendungen durch Mitarbeiter.....	10

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 sogenannte 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 oder staatliche Herkunft, die Rasse, eine Gewerkschaftszugehörigkeit, eine Militäruzugehörigkeit, der Familienstand, eine Schwangerschaft, der Gesundheitszustand, 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 Wertpapier-

handelsgesetz (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 um 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.

