

FORMING THE FUTURE



VERHALTENSKODEX COMPLIANCE-LEITSÄTZE

SCHULER 

Member of the ANDRITZ GROUP

INHALT

1.	VORWORT DES VORSTANDS DER SCHULER AG	6
2.	UNTERNEHMENSWERTE UND COMPLIANCE-LEITSÄTZE	8
3.	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	10
3.1	Verhaltensregeln, die alle Beschäftigten des Unternehmens betreffen	10
3.2	Verhaltensregeln für Mitarbeiter	11
3.3	Verhaltensregeln für Führungskräfte	11
3.4	Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten	12
3.5	Verhaltensregeln im Umgang mit Daten	13
4.	GRUNDSÄTZE ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG	14
4.1	Achtung der Menschenrechte	14
4.2	Gesellschaftliche Akzeptanz	14
4.3	Nachhaltigkeit & Umweltschutz	14
4.4	Spenden	15
5.	GRUNDSÄTZE ZUR VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN	16
5.1	Führungskultur	16
5.2	Förderung der Mitarbeiter	16
5.3	Fairness, Toleranz und Chancengleichheit	17
5.4	Auftreten in der Öffentlichkeit	17
5.5	Vermeiden von Interessenkonflikten	18
5.6	Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter	18
6.	GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN IM WETTBEWERB - KARTELLRECHT	18



INHALT



7. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN	22
7.1 Straftaten im Geschäftsverkehr	22
7.2 Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern	23
7.3 Straftaten bei Außenwirtschaftsgeschäften	24
7.4 Anbieten und Gewähren von Vorteilen	25
7.5 Fordern und Annehmen von Vorteilen	26
7.6 Abstrahlwirkung dieser Richtlinie auf Lieferanten	26
7.7 Weiterführende Richtlinien	27
8. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER KAPITALGEBERN	28
8.1 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung	28
8.2 Aktien-Erwerb und Insiderhandelsverbot	28
9. EINHALTUNG UND ÜBERWACHUNG	30
9.1 Konkretisierung im Rahmen von Einzelrichtlinien	30
9.2 Information	30
9.3 Vorbeugung und Fragen	30
9.4 Überprüfung der Verhaltensrichtlinie	31
9.5 Verstöße und Sanktionen	31
ERKLÄRUNG ZUR EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX („COMPLIANCE-ERKLÄRUNG“)	33

WICHTIGER HINWEIS

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten dieser Broschüre der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

1. VORWORT DES VORSTANDS DER SCHULER AG

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

wir verfolgen eine wertorientierte Unternehmensführung, welche den Interessen unserer Aktionäre und Arbeitnehmer verpflichtet ist. **Zuverlässigkeit, Wertschätzung, Leistungsbereitschaft, Innovationsstärke, Integrität und Gesetzestreue** sind Werte, an denen wir uns weltweit als führender Anbieter von Umformtechnik ausrichten. Insbesondere Rechtsfragen spielen eine zunehmend bedeutendere Rolle bei der Gestaltung unseres Geschäftsmodells. Bei der Beachtung von Recht und Gesetz sind wir **konsequent** und tolerieren keine Verstöße. Dazu gehört auch die Zahlung geschuldeter Steuern.

Schmiergelder, Kartellabsprachen oder ähnliche Instrumente sind für uns keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf die Erreichung interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Alle Vorstände und Geschäftsführer, alle leitenden Angestellten und alle weiteren Arbeitnehmer müssen sich über die hohen Risiken bewusst sein, die ein Verstoß gegen Recht und Gesetz für die Schuler Gruppe und für sie persönlich haben kann. Der Vorstand der Schuler AG hat deshalb den nachfolgenden Verhaltenskodex verabschiedet, um Ihnen und Schuler zu helfen, Rechtsverstöße zu vermeiden und unserem exzellenten Ruf gegenüber Kunden, Behörden und der breiten Öffentlichkeit auch weiterhin gerecht zu werden.

Dieser Kodex kann nicht jede mögliche Situation des beruflichen Alltags aufgreifen, stellt jedoch einen verbindlichen Leitfaden und Orientierungsrahmen für uns alle dar. Unsere von Offenheit und Fairness geprägte Unternehmenskultur verpflichtet jeden einzelnen Mitarbeiter, sich mit den für ihn relevanten Anforderungen auseinander zu setzen und die Beratungsangebote der Compliance-Abteilung wahrzunehmen.

Lassen Sie uns auch auf diese Weise alles tun, um den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Schuler Gruppe weiterhin sicherzustellen.

SCHULER AG



Domenico Iacovelli



Norbert Broger



Dr. Peter Jost

2. UNTERNEHMENSWERTE UND COMPLIANCE-LEITSÄTZE

Bei all unserem Handeln sind es folgende **Wertgrundsätze**, die uns leiten und uns helfen, die Zukunft des Unternehmens zu gestalten:

„Wir sind zuverlässiger Partner für führende Lösungen in der Umformtechnik.“

„Wir schätzen unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner.“

„Basierend auf unseren Traditionen sind wir offen für Innovationen.“

„Wir setzen lebendig und leistungsstark unsere Ideen um.“

„Wir handeln stets konzentriert und konsequent.“

Zur Sicherung des nachhaltigen Unternehmenserfolges und unserer exzellenten Reputation bei unseren Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit gelten für alle unsere Mitarbeiter folgende Leitsätze für ihr **Verhalten**:

1. WIR HABEN KLARE VERHALTENSREGELN FÜR ALLE MITARBEITER IM UNTERNEHMEN.

2. WIR BEKENNEN UNS ZU UNSERER SOZIALEN VERANTWORTUNG FÜR GESELLSCHAFT UND UMWELT.

3. WIR LEBEN EINE ZEITGEMÄSSE, FAIRE UND MOTIVIERENDE FÜHRUNGSKULTUR.

4. WIR SICHERN NACHHALTIGEN ERFOLG FÜR UNSERE KAPITALGEBER.

5. WIR BEKENNEN UNS UNEINGESCHRÄNKT ZU EINEM FAIREN UND RECHTSTREUEM VERHALTEN IM WETTBEWERB.

6. WIR ÜBERWACHEN KONSEQUENT DIE EINHALTUNG UNSERER VERHALTENSRICHTLINIEN.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

„WIR HABEN KLARE VERHALTENSREGELN FÜR ALLE MITARBEITER IM UNTERNEHMEN.“

Die Schuler AG, einschließlich aller Konzerngesellschaften (im folgenden Schuler genannt) verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Es sind bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig ist, zu beachten. Jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, die jeweils geltende Rechtsordnung zu beachten. Geschäftspartner werden fair behandelt, Verträge werden eingehalten.

3.1 VERHALTENSREGELN, DIE ALLE BESCHÄFTIGTEN DES UNTERNEHMENS BETREFFEN

Alle Beschäftigten des Konzerns tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der respekt- und vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen unseres Managements und unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

3.2 VERHALTENSREGELN FÜR MITARBEITER

Schuler erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennen zu lernen, ist eine Bereicherung für alle Mitarbeiter. Sie trägt zudem zur Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter bei und ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Wertsteigerung des Unternehmens.

3.3 VERHALTENSREGELN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung und dem daraus notwendigerweise folgenden Führungshandeln bzw. der Führungspraxis unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Unsere Führungskräfte tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet wird. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei entsprechenden Konflikten.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

3.4 VERHALTENSREGELN IM UMGANG MIT DRITTEN

Alle Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten auch das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Beschäftigten behandeln andere in der gleichen Weise, wie sie es auch von anderen sich gegenüber erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden und anderen Partnern, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Dies gilt selbstverständlich auch für alle für das Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen. Fairness und Wertschätzung gelten ebenfalls für die eigene Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

3.5 VERHALTENSREGELN IM UMGANG MIT DATEN

Alle Aufzeichnungen müssen korrekt und wahrheitsgemäß erfolgen. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung sind einzuhalten. Damit sind alle Geschäftsvorfälle fortlaufend, vollständig, richtig und zeitgerecht sowie sachlich geordnet zu erfassen.

4. GRUNDSÄTZE ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG

„WIR BEKENNEN UNS ZU UNSERER SOZIALEN VERANTWORTUNG FÜR GESELLSCHAFT UND UMWELT.“

4.1 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen. Schuler respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Wir verpflichten uns dabei, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet.

4.2 GESELLSCHAFTLICHE AKZEPTANZ

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer vielfältigen Tätigkeiten ist die Voraussetzung für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Uns ist bewusst, dass unser Ruf durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in unserer Unternehmensgruppe geprägt wird. Jeder Mitarbeiter achtet das Ansehen von Schuler in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz.

4.3 NACHHALTIGKEIT & UMWELTSCHUTZ

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir sind uns der Knappheit der Ressourcen und unserer

Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst und sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Elemente Ökologie, Ökonomie und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeiter handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

Schuler ist dem Ziel des Umweltschutzes für heutige und künftige Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Schuler unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter. Die Umwelt für heutige und zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, ist ein Grundanliegen von Schuler. Das Unternehmen erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter. Dies gilt besonders für den Einsatz und die Entwicklung von neuen Produkt- und Fertigungstechnologien, welche die natürlichen Ressourcen schonen, die Wiederverwertung ermöglichen, die Umweltverschmutzung weitestgehend reduzieren und die natürliche Umwelt bewahren.

4.4 SPENDEN

Schuler spendet für Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur und soziale Anliegen. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können. Näheres hierzu regelt die Richtlinie „Gesellschaftliches Engagement“.

5. GRUNDSÄTZE ZUR VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN

„WIR LEBEN EINE ZEITGEMÄSSE, FAIRE UND MOTIVIERENDE FÜHRUNGSKULTUR.“

Schuler gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt wird unterstützt. Schuler achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Jegliche Form von Zwangsarbeit und / oder Kinderarbeit lehnt Schuler ab.

5.1 FÜHRUNGSKULTUR

Jede unserer Führungskräfte trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter und vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

5.2 FÖRDERUNG DER MITARBEITER

Den Erfolg von Schuler verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Schuler investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

5.3 FAIRNESS, TOLERANZ UND CHANCENGLEICHHEIT

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, Weltanschauung, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Als weltweit operierendes Unternehmen begegnen wir unseren Mitarbeitern fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Das Unternehmen erwartet insofern von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten.

5.4 AUFTRETEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Schuler befürwortet grundsätzlich das Engagement der Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Wenn im Rahmen des Engagements Aktivitäten in einem Zusammenhang mit Schuler stehen, ist die vorherige Information des Vorgesetzten erforderlich. Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von Schuler nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben. Medienkommunikation im Namen von Schuler erfolgt ausschließlich über die Abteilung Unternehmenskommunikation bzw. nur nach vorheriger Abstimmung mit dieser.

5. GRUNDSÄTZE ZUR VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN

5.5 VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Schuler legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen tätig wird oder an ihm beteiligt ist. Deshalb ist das Betreiben eines Unternehmens oder eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit Gesellschaften von Schuler ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, nicht gestattet. Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei Schuler haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

5.6 DATENSCHUTZ, VERSCHWIEGENHEIT UND SCHUTZ DER RECHTE DRITTER

Schuler verpflichtet seine Mitarbeiter, Betriebs- und/ oder Geschäftsgeheimnisse von Schuler und seinen Geschäftspartnern zu sichern und zu bewahren. Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht unbefugt weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine ausdrückliche Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung striktes Stillschweigen zu bewahren. Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail, Inter-/Intranet und von

Voice-Mail-Systemen sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes, einschließlich der unternehmensinternen, sind einzuhalten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft von Schuler von existentieller Bedeutung. Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben; dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen. Unternehmenseigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden.

6. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN IM WETTBEWERB – KARTELLRECHT

„WIR BEKENNEN UNS UNEINGESCHRÄNKT ZU RECHTSTREUEN VERHALTEN IM WETTBEWERB.“

Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie Schuler seine Produkte und Technologien verkaufen oder in Kontakt mit Wettbewerbern treten darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für Schuler bindend. Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, sich daran zu halten.

Schuler und seine Mitarbeiter achten den fairen Wettbewerb. Daher hält das Unternehmen die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen mit Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (sogenannte Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, soll jeder Mitarbeiter in Zweifelsfragen den Compliance-Beauftragten kontaktieren.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen oder preis- und kapazitätsrelevante Informationen ausgetauscht werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „concerted actions“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

WICHTIGER HINWEIS

Detailliertere Hinweise zum Thema sind der „Kartellrichtlinie“ und dem zugehörigen „Merkblatt Kartellrecht“ zu entnehmen.

7. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

„WIR TRAGEN VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN UND LIEFERANTEN.“

Im Wettbewerb um Aufträge bauen wir auf die Qualität und den Nutzen unserer Produkte und Leistungen für unsere Kunden sowie auf angemessene Preise. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen. Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Kooperationspartnern) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen haben frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen zu erfolgen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist zu beachten und einzuhalten.

Besonders zu beachten sind dabei:

7.1 STRAFTATEN IM GESCHÄFTSVERKEHR

Geschäftsführung und Mitarbeiter von Schuler dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen. Näheres hierzu ist der „Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung“ zu entnehmen.

7.2 STRAFTATEN IM ZUSAMMENHANG MIT AMTSTRÄGERN

Antikorruptionsgesetze verbieten es, in- und ausländischen Regierungsmitgliedern, Beamten, politischen oder militärischen Stellen oder Vertretern von internationalen Organisationen (wie z. B. den Vereinten Nationen und der Weltbank) Zuwendungen zukommen zu lassen, um Aufträge oder andere Vorteile für Schuler zu erhalten. Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere auch geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung auch kleinerer Geschenke) durch Schuler und dessen Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) sind nicht erlaubt.

Geschenke, Dienstleistungen, Zahlungen sowie Darlehen, die von Schuler an politische Parteien, Ausschüsse, Mandatsträger oder Kandidaten gewährt werden, sind nur zulässig, sofern sie den geltenden Gesetzen und örtlichen Bestimmungen entsprechen und vorher vom Konzernvorstand von Schuler genehmigt wurden.

7. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

7.3 STRAFTATEN BEI AUSSENWIRTSCHAFTSGESCHÄFTEN

Sowohl nationale als auch internationale, extraterritorial wirkende Außenwirtschafts- und Zollgesetze bestimmen, wo und wie Schuler seine Produkte und Technologie verkaufen und Informationen weitergeben darf. In einigen Fällen ist es gesetzlich verboten, Geschäfte mit bestimmten Ländern zu tätigen; in anderen Fällen ist der Export von Waren oder die Weitergabe von Dienstleistungen und Technologien ohne behördliche Genehmigung untersagt. Zollgesetze verlangen eine genaue Beschreibung, lückenlose Aufstellung sowie eine zutreffende Wertangabe der auszuführenden Waren.

Antiboykottgesetze können die Teilnahme an Boykottmaßnahmen anderer Länder verbieten und die Weitergabe von Informationen über geschäftliche Aktivitäten und über Personen einschränken. Sie können auch festlegen, dass Behörden über bestimmte Aufforderungen zur Weitergabe von Informationen oder zur Teilnahme an Boykotts informiert werden.

Diese internationalen Handelsgesetze sind sehr komplex. Die Folgen bei Verletzung dieser Gesetze können für das Unternehmen und die handelnden Personen erheblich sein und schließen Bußgelder sowie Freiheitsstrafen ein. Bei Fragen zur Anwendung dieser Gesetze im eigenen Verantwortungsbereich sind die Mitarbeiter angehalten, sich an ihren jeweils zuständigen Exportkontroll- bzw. Zollbeauftragten zu wenden.

7.4 ANBIETEN UND GEWÄHREN VON VORTEILEN

Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der Schuler AG an Amtsträger oder Mitarbeiter privater Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für Schuler oder andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach dem für uns bindenden Recht sowie nach den internen Richtlinien zu handhaben. In jedem Falle sind sie so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird.

Geschäfts- und projektbezogene Reisekosten von Amtsträgern oder Nicht-Amtsträgern werden nur in Ausnahmefällen erstattet. Die jeweils anwendbaren rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten. Erstattungen sind so zu gestalten, dass sie vom Empfänger nicht verheimlicht werden müssen („Öffentlichkeitstest“).

7. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

7.5 FORDERN UND ANNEHMEN VON VORTEILEN

Geschenke von Geschäftspartnern entsprechen im gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann ihre Annahme zu Interessenskonflikten führen und den guten Ruf unseres Unternehmens gefährden. Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Die Mitarbeiter sind in solchen Fällen verpflichtet, den Vorgesetzten über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder Annehmlichkeiten zu informieren.

7.6 ABSTRAHLWIRKUNG DIESER RICHTLINIE AUF LIEFERANTEN

Schuler verpflichtet sich, die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie seinen direkten und indirekten Lieferanten ebenfalls zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte der Verhaltensrichtlinie bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, sie ebenfalls zu befolgen.

7.7 WEITERFÜHRENDE RICHTLINIEN

Schuler hat eine verbindliche Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, sowie Einladungen zu Bewirtungen und Veranstaltungen erlassen. Hierin sind Sachverhalte hinsichtlich angemessener geringwertiger und symbolhafter Geschenke, angemessener Geschäftsessen und angemessener Veranstaltungen des eigenen Unternehmens wie von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) geregelt. Wenn Schuler-Mitarbeiter sich in einem Interessenkonflikt befinden, oder unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte, sind sie verpflichtet, den Compliance-Beauftragten zur Beratung zu kontaktieren.

WICHTIGER HINWEIS

Detailliertere Hinweise zum Thema sind der „Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung“ zu entnehmen.

8. GRUNDSÄTZE ZUM VERHALTEN GEGENÜBER KAPITALGEBERN

„WIR SICHERN NACHHALTIGEN ERFOLG FÜR UNSERE KAPITALGEBER.“

8.1 VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Schuler AG ist in erster Linie auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Dies wird durch anspruchsvolle Zielrenditen sowie eine am jeweiligen Unternehmenserfolg orientierte Dividende dokumentiert. Neben den Interessen unserer Aktionäre werden die Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Kreditgeber und übrigen Stakeholder berücksichtigt.

Die Grundstruktur für die Ausgestaltung einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung bilden die geltenden Gesetze, die Gesellschaftssatzung und die international anerkannten Standards zur Corporate Governance. Die regelmäßige Überprüfung und bedarfsgerechte Anpassung der wesentlichen Funktionen unseres Führungs- und Kontrollsystems gewährleisten, dass unsere wirtschaftlichen Ziele erreicht und alle berechtigten Ansprüche erfüllt werden können. Die Mitarbeiter von Schuler richten ihr gesamtes Handeln und Verhalten auf diese Unternehmensphilosophie aus. Sie denken und agieren unternehmerisch.

8.2 AKTIEN-ERWERB UND INSIDERHANDELSVERBOT

Nach dem Ende Oktober 2014 wirksam gewordenen Delisting wird die Schuler-Aktie zwar nur noch im Freiverkehr der Börse München gehandelt; das Verbot von

Insidergeschäften nach §14 Abs. 1 WHG gilt aber unverändert fort, wenn auch die sich hieraus ergebenden insiderrechtlichen Pflichten etwas reduziert haben.

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern von Schuler uneingeschränkt gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der Schuler AG zu handeln. Allen unseren Mitarbeitern ist es jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausnahmslos untersagt

- unter Verwendung einer Insiderinformation, unabhängig davon, ob diese bestimmungsgemäß im Rahmen der Funktionsverantwortung oder von dritter Seite erworben wurde, Aktien oder sonstige Wertpapiere der Schuler AG oder eines anderen Unternehmens der Schuler AG oder sich hierauf beziehende Wertpapiere oder Derivate, die öffentlich gehandelt werden, für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern,
- einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren der Schuler AG zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

Insiderinformation ist jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen der Schuler AG oder auf Insiderpapiere der Schuler AG selbst beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere der Schuler AG erheblich zu beeinflussen.

9. EINHALTUNG UND ÜBERWACHUNG

„WIR ÜBERWACHEN KONSEQUENT DIE EINHALTUNG UNSERER VERHALTENSRICHTLINIEN.“

9.1 KONKRETISIERUNG IM RAHMEN VON EINZELRICHTLINIEN

Der Chief Compliance Officer (CCO) kann, zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex, für die Mitarbeiter der Schuler-Gruppe konkretisierende Verhaltensrichtlinien zu einzelnen Compliance-Themenstellungen einführen. Diese Einzelrichtlinien und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen werden bekannt gemacht.

9.2 INFORMATION

Schuler wirkt darauf hin, dass dieser Verhaltenskodex und ggf. zusätzliche Einzelrichtlinien durch die Geschäftsführung sowie sämtliche Mitarbeiter eingehalten werden. Jedem Mitarbeiter ist dieser Verhaltenskodex auszuhändigen. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft von Schuler, sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen.

9.3 VORBEUGUNG UND FRAGEN

Jeder Mitarbeiter von Schuler ist verpflichtet, bei Unsicherheit über richtiges Verhalten den Compliance-Beauftragten seiner Gesellschaft oder den Chief Compliance Officer (CCO) der Schuler AG zu kontaktieren. Die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte der Intranet-Microsite „Compliance“.

9.4 ÜBERPRÜFUNG DER VERHALTENSRICHTLINIE

Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung des Verhaltenskodex und nimmt seine Regelungen in ihre Prüfkriterien auf; festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind an den Chief Compliance Officer (CCO) zu melden.

9.5 VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Die Verletzung dieses Verhaltenskodex oder anderer unternehmensinterner Richtlinien kann nicht nur Disziplinarmaßnahmen, sondern auch zivil- und/ oder strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben, die zu Geld- und/oder Freiheitsstrafen führen können.



ERKLÄRUNG ZUR EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX („COMPLIANCE-ERKLÄRUNG“)

Hiermit bestätige ich, dass ich den Verhaltenskodex der Schuler AG erhalten habe. Die hierüber vermittelten Compliance-Bestimmungen und Compliance-Vorgaben habe ich zur Kenntnis genommen und verstanden und werde mich an diese halten.

Ich wurde darauf hingewiesen, dass aktuelle Versionen der jeweils geltenden Compliance-Bestimmungen und Compliance-Vorgaben sowohl im Schuler-Intranet als auch beim lokalen Compliance-Beauftragten oder beim Chief Compliance Officer der Schuler AG angefordert werden können und mir jederzeit zur Verfügung stehen.

Vorname: _____

Name: _____

Schuler-Standort: _____

Datum

Unterschrift

Schuler AG

Schuler-Platz 1

73033 Göppingen

Tel. +49 7161 66-0

Fax +49 7161 66-233

info@schulergroup.com

www.schulergroup.com