



Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) - Unser Selbstverständnis

RA/ Eberhard Walter

Stand: Juli 2016

Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Fairness prägen den Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Beschäftigten, Aktionären und der Öffentlichkeit.

Diese grundlegende Aussage gehört zum Leitbild unseres Unternehmens und ist die Basis unseres Verhaltens. Sowohl unseren strategischen Überlegungen als auch unserem Tagesgeschäft müssen wir stets hohe rechtliche Standards zugrunde legen und Wertmaßstäbe beachten.

Das Erscheinungsbild unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Jeder von uns ist mitverantwortlich dafür, dass wir als Unternehmen weltweit unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Diese Verhaltensgrundlagen sollen dabei helfen, die Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen.

Sie sind weltweit verbindliche Regeln, die für jede(n) Beschäftigte(n) gelten.

Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) - Unser Selbstverständnis

Inhalt

A.	Grundsätzliche Verhaltensanforderungen	3
A 1.	Gesetzestreu Verhalten	3
A 2.	Verantwortung für das Ansehen von R. STAHL.....	3
A 3.	Gegenseitiger Respekt, Vertrauenswürdigkeit und Aufrichtigkeit als Wertemaßstab	3
A 4.	Führung, Verantwortung und Aufsicht.....	4
A 5.	Folgen bei Verstößen.....	4
B.	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
B 1.	Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts.....	4
B 2.	Anbieten und Gewähren von Vorteilen	5
B 3.	Fordern und Annehmen von Vorteilen	5
B 4.	Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen	5
B 5.	Spenden.....	6
C.	Vermeidung von Interessenkonflikten.....	6
C 1.	Wettbewerbsverbot.....	6
C 2.	Beteiligung an nicht börsennotierten Unternehmen	6
C 3.	Angehörige.....	7
C 4.	Nebentätigkeiten	7
D.	Umgang mit Firmeneinrichtungen	7
E.	Umgang mit Informationen	8
E 1.	Verschwiegenheit.....	8
E 2.	Insiderregeln	8
F.	Umwelt, Sicherheit und Gesundheit.....	9
F 1.	Umwelt, Technische Sicherheit und Gesundheitsschutz	9
F 2.	Arbeitssicherheit	9
G.	Beschwerden und Hinweise.....	9
H.	Schlussbemerkung.....	11



A. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

A 1. Gesetzestreuere Verhalten

Die Beachtung von Gesetz und Recht ist für unser Unternehmen oberstes Gebot. Jede(r) Beschäftigte hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er/sie handelt.

Durch organisatorische Maßnahmen (z. B. einheitliche Richtlinien, Vier-Augen-Prinzip, Berichtswesen) stellen wir sicher, dass es zu keinen Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften kommt. Soweit in dieser Richtlinie von „Beschäftigten“ und „Führungskräften“ die Rede ist, schließen diese Begriffe die Mitglieder der gesellschaftsrechtlichen Organe (z. B. Geschäftsführer und Mitglieder des Vorstands) mit ein.

A 2. Verantwortung für das Ansehen von R. STAHL

Das Ansehen von R. STAHL wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Ein falsches Verhalten auch nur eines(r) Beschäftigten (z. B. Verstoß gegen landestypische Moralvorstellungen) kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Das Unternehmen hat bei Bedarf Unterstützung bei der Vermittlung von Kenntnissen landestypischer Sitten und Gebräuche zu leisten.

Jede(r) Beschäftigte ist gehalten, auf das Ansehen von R. STAHL in der Gesellschaft zu achten und es zu bewahren. Die Erfüllung seiner/ihrer Aufgabe muss sich in allen Belangen hieran orientieren.

A 3. Gegenseitiger Respekt, Vertrauenswürdigkeit und Aufrichtigkeit als Wertemaßstab

Wir sind offen und ehrlich, stehen zu unserer Verantwortung und sind verlässliche Partner.

Wir praktizieren und dulden keine Diskriminierung und keine sexuelle oder andere persönliche Belästigung oder ein Anleiten zu einem solchen Verhalten.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Wir arbeiten selbstverständlich zusammen mit Menschen verschiedenen Geschlechts und Alters, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Hautfarbe, Kultur, Religion und sexueller Identität, mit Behinderten und Nicht-Behinderten.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

A 4. Führung, Verantwortung und Aufsicht

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Beschäftigten. Wir erwarten von jeder Führungskraft vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz. Sie führt durch Vertrauen und räumt den Beschäftigten so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Die Führungskraft ist für die Beschäftigten bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar.

A 5. Folgen bei Verstößen

Beschäftigte, die gegen ihre gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen verstoßen, müssen mit Maßnahmen seitens des Unternehmens rechnen. Diese kommen nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung, Verhältnismäßigkeit und Eignung zur Anwendung. Es gibt einen abgestuften Katalog von Maßnahmen der von der bloßen Ermahnung bis hin zur Vertragsbeendigung reicht. Auch die Inanspruchnahme auf Schadensersatz und Veranlassung der Prüfung strafrechtlicher Maßnahmen sind im Einzelfall möglich.

B. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

B 1. Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts

Nur der faire Wettbewerb genießt das Recht, sich frei entfalten zu dürfen. R. STAHL bekennt sich ohne jede Einschränkung zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung gegenüber seinen Geschäftspartnern. Das Gebot der Aufrichtigkeit und Vertrauenswürdigkeit gilt auch im Streben nach Marktanteilen.

Jede(r) Beschäftigte ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Die kartellrechtliche Beurteilung kann in Einzelfällen schwierig sein. Dennoch gibt es Verhaltensweisen, die regelmäßig einen Kartellverstoß darstellen:

Beschäftigte dürfen mit Wettbewerbern zum Beispiel keine Gespräche führen, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Unzulässig sind weiter Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Gegenüber unseren Abnehmern dürfen Beschäftigte keinen Einfluss auf die Wiederverkaufspreise nehmen oder versuchen, Export- oder Importverbote durchzusetzen.

Behördlich angeordnete Handelsbeschränkungen (z. B. Ausfuhrverbote) müssen eingehalten und dürfen nicht umgangen werden.



B 2. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Um Aufträge kämpfen wir mit der Qualität und dem Preis unserer innovativen Produkte und unseres Services.

Kein(e) Beschäftigte(r) darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit - direkt oder indirekt - unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen.

Geschenke, die wir an Beschäftigte von Geschäftspartnern machen, müssen danach ausgewählt werden, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird.

Gegenüber Beamten und anderen Amtsträgern haben schon Angebote von Vorteilen und Geschenken zu unterbleiben.

Beschäftigte, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenturen oder vergleichbaren Dritten abschließen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

Stets gilt: sollte ein entsprechendes Verhalten bei anderen zu beobachten sein, ist dies nicht automatisch ein Rechtfertigungsgrund für eigenes Verhalten im Namen von R. STAHL.

B 3. Fordern und Annehmen von Vorteilen

Kein(e) Beschäftigte(r) darf seine/ihre dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert. Eventuell bestehende steuerliche Wertgrenzen für die Annahme von Geschenken sind zu beachten. Andere Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben.

B 4. Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen

Wer sich um einen Auftrag bewirbt, erwartet von uns eine faire und unvoreingenommene Prüfung seines Angebots. Beschäftigte, die mit der Vergabe von Aufträgen befasst sind, haben insbesondere die folgenden Regeln zu beachten:

- Der/die Beschäftigte hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner/ihrer Führungskraft mitzuteilen. Auftragsvergaben an Unternehmen, deren Ansprechpartner in einem nahen Verwandtschaftsverhältnis zum/zur für STAHL handelnden Beschäftigten stehen oder dessen/deren Ehe- oder Lebenspartner sind, bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch den Leiter GP oder den Vorstand.
- Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht unfair bevorzugt oder behindert werden.
- Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur dann angenommen werden, wenn Anlass und Umfang der Einladung angemessen sind und die Ablehnung der Einladung dem Gebot der Höflichkeit widersprechen würde. Geschäftsessen während oder zum Abschluss geschäftlicher Treffen sind grundsätzlich zulässig.

- Geschenke von Geschäftspartnern sind abzulehnen und zurückzugeben, es sei denn, es handelt sich um unbedeutende Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.
- Kein(e) Beschäftigte(r) darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er/sie geschäftlich zu tun hat, wenn ihm/ihr hierdurch Vorteile entstehen könnten. Dies gilt insbesondere, wenn der/die Beschäftigte auf die Beauftragung der Firma für die R. STAHL Aktiengesellschaft oder eines ihrer Konzernunternehmen direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

B 5. Spenden

R. STAHL gewährt Geld- und Sachspenden für Bildung, Kultur und Wissenschaft sowie für soziale Anliegen. Spendenwünsche werden von den unterschiedlichsten Organisationen, Institutionen und Vereinigungen an unser Haus herangetragen. Für die Vergabe von Spenden ist grundsätzlich der Vorstand zuständig.

C. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen legt Wert darauf, dass seine Beschäftigten bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein(e) Beschäftigte(r) für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist.

Deshalb gelten für uns alle die folgenden Regeln.

C 1. Wettbewerbsverbot

Das Betreiben eines Unternehmens, das mit der R. STAHL Aktiengesellschaft oder ihren Konzernunternehmen ganz oder teilweise im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet.

C 2. Beteiligung an nicht börsennotierten Unternehmen

Nicht gestattet ist die unmittelbare (Erwerb von Anteilen oder sonstige direkte Beteiligung) oder mittelbare Beteiligung an einem nicht börsennotierten Unternehmen, das mit der R. STAHL Aktiengesellschaft oder ihren Konzernunternehmen ganz oder teilweise im Wettbewerb steht. „Unmittelbar“ heißt der Erwerb von Anteilen oder eine sonstige direkte Beteiligung an Firmen des Wettbewerbs; „mittelbar“ heißt eine Beteiligung an Firmen, die ihrerseits an Wettbewerbern zu STAHL beteiligt sind.



Eine vorherige schriftliche Erlaubnis ist erforderlich bei folgenden Beteiligungen:

- An Unternehmen, die Geschäftspartner der R. STAHL Aktiengesellschaft oder ihrer Konzernunternehmen sind;
- An Unternehmen, an denen die R. STAHL Aktiengesellschaft direkt oder indirekt mehr als 20 % der Stimmrechte hält;
- An Unternehmen, denen die R. STAHL Aktiengesellschaft direkt oder indirekt Kapital zur Verfügung stellt.
- Die Erlaubnis wird vom Vorstand erteilt und in der Personalakte dokumentiert.

Der Erwerb von Aktien anderer Unternehmen, also die Beteiligung an börsenorientierten Gesellschaften unterliegt keinen Beschränkungen.

C 3. Angehörige

Eine Beteiligung durch nahe Angehörige an einem Wettbewerbsunternehmen oder einem anderen der vorbeschriebenen Unternehmen ist vom Beschäftigten, wenn er/sie hiervon Kenntnis hat, der Personalabteilung schriftlich mitzuteilen und in der Personalakte zu dokumentieren.

C 4. Nebentätigkeiten

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem/der Vorgesetzten schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht. Ausgenommen sind gelegentliche schriftstellerische Tätigkeiten, Vorträge und vergleichbare gelegentliche Tätigkeiten.

D. Umgang mit Firmeneinrichtungen

Es dürfen ausschließlich legale und ordnungsgemäß erworbene Arbeitsmittel (z. B. nur lizenzierte Softwareprogramme) verwendet werden.

Die Anlagen und Einrichtungen in Büros und Werkstätten (z. B. Telefon, Kopierer, PC einschließlich Software und Internet/Intranet, Maschinen, Werkzeuge) dürfen nur dienstlich genutzt werden. Ausnahmen werden im Einzelfall durch IT und/oder die Personalleitung genehmigt oder ggfs. in Betriebsvereinbarungen geregelt. Im Internet dürfen in keinem Fall Informationen eingestellt, abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung, religiösem Fanatismus oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

E. Umgang mit Informationen

E 1. Verschwiegenheit

Verschwiegenheit ist über Angelegenheiten des Unternehmens zu wahren, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen, sowie Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Berichtswesens.

Informationen aus Aushängen sowie aus Redebeiträgen auf Betriebsversammlungen unterliegen zwar nicht unmittelbar der Verschwiegenheitspflicht, sind jedoch grundsätzlich auch nicht für Dritte außerhalb des Unternehmens bestimmt.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

E 2. Insiderregeln

Beschäftigte dürfen Aktien der R. STAHL Aktiengesellschaft kaufen und/oder verkaufen.

Personen, die Insiderinformationen in Bezug auf die R. STAHL Aktiengesellschaft oder ein anderes Unternehmen des R. STAHL-Konzerns haben, dürfen dieses Wissen aber nicht nutzen, um mit R. STAHL-Aktien oder sonstigen Finanzinstrumenten der R. STAHL Aktiengesellschaft für eigene oder fremde Rechnung zu handeln. Entsprechendes gilt für den Handel mit Finanzinstrumenten anderer Emittenten, wenn Beschäftigte Insiderinformationen über diese anderen Emittenten erhalten haben (z.B. anlässlich einer Transaktion). Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten präzisen Informationen, die ein verständiger Anleger wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würde.

Die R. STAHL Aktiengesellschaft ist verpflichtet, ein Verzeichnis zu führen, aus dem hervorgeht, welche Personen Zugang zu Insiderinformationen haben und damit sog. "Insider" sind. Die Insider werden vom Unternehmen schriftlich informiert und verpflichtet, sich an die gesetzlichen Verpflichtungen zu halten.

Führungspersonen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Nr. 25 der Marktmissbrauchsverordnung dürfen während eines Zeitraums von 30 Kalendertagen vor der Bekanntmachung eines Zwischenberichts oder eines Jahresabschlusses der R. STAHL Aktiengesellschaft keine Geschäfte mit R. STAHL-Aktien und sonstigen Finanzinstrumenten der R. STAHL Aktiengesellschaft tätigen und/oder Empfehlungen hierzu abgeben. Dieses Handelsverbot gilt auch für diejenigen Beschäftigten des R. STAHL-Konzerns, die aufgrund ihrer Tätigkeit oder Funktion Zugang zu den noch nicht veröffentlichten Geschäftsergebnissen der R. STAHL Aktiengesellschaft und des R. STAHL-Konzerns haben.

Insiderinformationen dürfen nicht unbefugt an Personen außerhalb des R. STAHL-Konzerns weitergegeben werden (z. B. an Journalisten, Finanzanalysten, R. STAHL-Aktionäre, Kunden, Berater, Familienangehörige oder Freunde). Auch im R. STAHL-Konzern dürfen Insiderinformationen nur weitergegeben werden, wenn der/die Empfänger(in) die Information zur Erledigung seiner/ihrer Aufgabe wirklich benötigt. Es ist im Übrigen immer sicherzustellen, dass insiderrelevantes Wissen so unter Verschluss gehalten bzw. abgesichert ist, dass Unbefugte dazu keinen Zugang erhalten können.

Personen, die Insiderinformationen haben, dürfen Dritten auch keine Anlagetipps in Bezug auf Insidergeschäfte geben.

Darüber hinaus ist zu beachten: ein Verstoß gegen die Insiderregeln kann strafrechtliche und verwaltungsrechtliche Sanktionen und die Verpflichtung zum Schadensersatz nach sich ziehen.

F. Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

F 1. Umwelt, Technische Sicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind Unternehmensziele von hoher Bedeutung. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte sind umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen.

Jede(r) Beschäftigte muss in seiner/ihrer Arbeitsumgebung an einem beispielgebenden Verhalten auf diesen Gebieten mitarbeiten.

F 2. Arbeitssicherheit

Die Verantwortung gegenüber Beschäftigten gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheits-Management und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen.

Jede(r) Beschäftigte muss der Sicherheit seine/ihre ständige Aufmerksamkeit widmen.

G. Beschwerden und Hinweise

Jede(r) Beschäftigte kann gegenüber dem Vorstand und der Geschäftsführung, seiner/ihrer Führungskraft, gegenüber dem/der Personalleiter/in, dem/der zuständigen Personalreferenten/in, dem zentralen Compliance-Beauftragten oder gegenüber einem intern bestehenden Betriebsrat eine persönliche Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf die Verletzung der Verhaltensrichtlinie schließen lassen.

Die Angelegenheit wird gründlich untersucht. Soweit angemessen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle Unterlagen werden vertraulich aufbewahrt.

Aus der angemessenen Inanspruchnahme seines/ihrer Beschwerderechts darf keinem/r Beschäftigten ein Nachteil entstehen.





Jede(r) von uns ist aufgerufen, sein/ihr eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Bereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind. Jede(r) Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass ihn/ihr Meldungen über Rechtsverstöße immer erreichen können. Vorgesetzte müssen aktiv angesprochen werden können. Vorgesetzte müssen aber auch aus eigener Initiative regelmäßig Kontrollen durchführen und das Gespräch mit den Beschäftigten suchen.

H. Schlussbemerkung

Die vorstehenden Grundsätze müssen eingehalten werden und sollen stets gelebte Unternehmenskultur sein. Ihre Wahrung beruht auf der nötigen Sensibilität für die rechtlichen Grenzen des eigenen Handelns und der Bereitschaft, dieses Handeln an rechtlichen Maßstäben messen zu lassen.

Waldenburg, im Juli 2016

Der Vorstand der R. STAHL AG