



Code of Conduct

Verhaltensrichtlinie

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Grundsätze	3
II.	Geltungsbereich, Umsetzung im Betrieb und Ansprechpartner	3
III.	Soziale Umgangsformen	4
IV.	Geschenke, Einladungen und andere persönliche Vorteile	4
V.	Verbot Compliance-widriger Weisungen	6
VI.	Geschäfte mit nahestehenden Personen und private Geschäftsabschlüsse mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern	6
VII.	Kapitalbeteiligung an Unternehmen von Geschäftspartnern	7
VIII.	Spenden und Sponsoring	7
IX.	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	8
X.	Fairer Wettbewerb, Einhaltung des Kartellrechts und Korruptionsprävention	8
XI.	Prävention von Geldwäsche	8
XII.	Umgang mit Informationen, Vertraulichkeit, Datenschutz und IT Sicherheit	9
XIII.	Umweltschutz	9
XIV.	Zentraler Ansprechpartner der senata Gruppe	10

I. Allgemeine Grundsätze

Die Unternehmen der senata Gruppe (nachfolgend auch „senata“) bekennen sich zu einer sozial, ethisch und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens liegen dabei auch in den Händen der Mitarbeiter. Insbesondere Ehrlichkeit und Fairness, Gesetzes- und Rechtstreue, Schutz der Umwelt für heutige und künftige Generationen, müssen den Umgang miteinander im Unternehmen genauso bestimmen wie den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern. Es gilt Situationen vorzubeugen, die die Integrität unseres Verhaltens in Frage stellen können sowie Rahmenbedingungen und Kontrollmechanismen zu schaffen, die eine Gefährdung der Integrität unseres Verhaltens soweit möglich verhindern, erkennen und aufdecken.

II. Geltungsbereich, Umsetzung im Betrieb und Ansprechpartner

Diese Verhaltensrichtlinie gilt für alle Unternehmen der senata-Gruppe, insbesondere alle Tochtergesellschaften der senata GmbH, gleich ob mittelbar oder unmittelbar angegliedert.

Die einzelnen Unternehmen sorgen für ihre Umsetzung und tragen dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter durch die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie ein Nachteil erwächst. Die Geschäftsführer sind verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung in ihrem Betrieb. Die Führungskräfte sind in ihrer besonderen Vorbildfunktion einzubeziehen. Sie haben ihre Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen zu lassen und als erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und verstehen.

Die Betriebe haben geeignete Rahmenbedingungen für die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie zu schaffen und Kontrollmechanismen einzurichten um eine Gefährdung der Integrität zu erkennen, aufzudecken, soweit möglich zu verhindern und ggf. abzustellen.

Insbesondere ist ein weisungsunabhängiger Compliance-Beauftragter zu bestimmen, der die objektive Bearbeitung aller Anliegen der Mitarbeiter gewährleistet.

III. Soziale Umgangsformen

Unser Anliegen ist es, durch die Pflege eines sozialen und verantwortungsvollen Umgangs ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dabei sehen wir Chancengleichheit als Selbstverständlichkeit an. Dazu müssen es alle Mitarbeiter als ihre Pflicht ansehen, Benachteiligungen – auch mittelbare – aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. Ebenso werden Verhaltensweisen wie Bossing, Mobbing, Diskriminierung, Belästigungen jeglicher Art, Gewalt oder deren Androhung und anderes soziales Fehlverhalten nicht geduldet und umgehend unterbunden.

Diese Unternehmenskultur des verantwortungsvollen und fairen Miteinanders gilt umfassend, intern hierarchieübergreifend auf allen Ebenen und auch extern. Sie hat auch unseren Umgang mit Dritten (Geschäftspartnern, Kunden, Behörden, Amtsträgern, etc.) zu prägen und ist bei der Auswahl der Geschäftspartner zu beachten.

IV. Geschenke, Einladungen und andere persönliche Vorteile

Einladungen, Geschenke, private Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen können, sind zu unterlassen. Dies gilt gleichermaßen für die Annahme wie auch für die Gewährung.

1. Das Annehmen und Gewähren von Geldgeschenken oder sonstigen finanziellen Vorteilen von Dritten oder an Dritte ist untersagt, soweit nicht nachfolgend ausdrücklich eine Ausnahme gemacht ist. Zu den Geldgeschenken oder sonstigen finanziellen Vorteilen zählen auch Spenden für eine "Kaffeekasse", die Gewährung von Rabatten und Preisnachlässen bei privat bezogenen Waren oder Dienstleistungen, Einladungen zu Veranstaltungen und Werbegeschenke. Gelegentliche Werbegeschenke von geringem Wert (bis zu 30 EUR) sind hiervon ausgenommen, wenn ausgeschlossen ist, dass das Geschenk, Entscheidungen des Mitarbeiters beeinflusst.

Verhaltensrichtlinie der senata-Gruppe

2. Unternehmen, Behörden oder deren Mitarbeiter, die Geldgeschenke oder Sachgeschenke fordern oder mit einem mutmaßlichen Wert von mehr als 30 EUR anbieten, sind dem Compliance-Beauftragten zu melden. Ein zugesandtes Geschenk, das dem Annahmeverbot nach Ziffer 1 unterliegt, ist an den Compliance-Beauftragten zusammen mit einem etwaigen Anschreiben weiterzuleiten.
3. Der Compliance-Beauftragte entscheidet über die weitere Verwendung. Es ist zu entscheiden, ob das Geschenk an Behörden herauszugeben ist oder dem Schenker zurückgegeben werden kann. Scheiden beide Möglichkeiten aus, ist das Geschenk zu verwerten und der Erlös einer gemeinnützigen Organisation zu spenden.
4. Vor der Annahme oder Gewährung von Einladungen zu Kundenveranstaltungen, Freizeitereignissen und Ähnlichem ist die Zustimmung des Vorgesetzten und des Compliance-Beauftragten einzuholen. Der Mitarbeiter ist auf den möglicherweise zu versteuernden geldwerten Vorteil des Besuchs einer solchen Veranstaltung hinzuweisen.
5. Gelegentliche Bewirtungen sind im üblichen Rahmen (kein Luxus-Restaurant, keine übermäßigen alkoholischen Getränke etc.) gestattet. Der Mitarbeiter hat dem Compliance-Beauftragten Auskunft über den Umstand der Bewirtung, den Anlass, den Einladenden und die Lokalität zu erteilen.
6. Das Fordern oder Gewähren jeglicher Zuwendungen außerhalb des schriftlichen Vertrages des senata Unternehmens mit einem Geschäftspartner ist unzulässig.

V. Verbot Compliance-widriger Weisungen

Es ist verboten, unterstellte Mitarbeiter anzuweisen, Dritte, insbesondere Kunden, Lieferanten, Amtsträger und/oder Politiker, durch Gewährung von persönlichen Vorteilen (Bestechung) zum Abschluss von Geschäften mit den senata Unternehmen zu bewegen. Erfolgen solche Anweisungen gleichwohl, so gelten folgende Regelungen:

- Die unterstellten Mitarbeiter sind verpflichtet und berechtigt, hierzu den Compliance-Beauftragten zu kontaktieren und unverzüglich und vollständig über den Sachverhalt aufzuklären. Auch andere Mitarbeiter sind berechtigt, den Compliance-Beauftragten hierüber zu informieren.
- Das senata Unternehmen ist verpflichtet, hierauf mit angemessenen Sanktionen gegenüber dem Vorgesetzten zu reagieren.
- Zugunsten der den Sachverhalt anzeigenden Mitarbeiter gilt die Beweisregelung des § 619a BGB entsprechend. Sanktionen wegen der Anzeige beim Compliance-Beauftragten sind in jedem Fall ausgeschlossen.
- Unterlassen Mitarbeiter eine rechtzeitige Anzeige beim Compliance-Beauftragten, so können Sanktionen gegenüber diesen Mitarbeitern wegen des Compliance-Verstoßes nur erfolgen, soweit das senata Unternehmen zuvor den Vorgesetzten, der die Weisung erteilt hat, sanktioniert hat.

VI. Geschäfte mit nahestehenden Personen und private Geschäftsabschlüsse mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern

Den Mitarbeitern ist es untersagt, in eigenen Angelegenheiten oder in Angelegenheiten ihnen nahestehender Personen für das Unternehmen tätig zu werden. In solchen Fällen hat der Mitarbeiter den Vorgesetzten zu informieren, der entscheidet, welcher Mitarbeiter für das Unternehmen den Geschäftsvorfall bearbeitet. Nahestehende Personen in diesem Sinne sind insbesondere Ehepartner, nichteheliche Lebenspartner, nichteingetragene und eingetragene Lebenspartner, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartner sowie Verwandte und Verschwägerte gerader Linie (z.B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Enkel). Auch nicht verwandte Personen können eine nahestehende Per-

son sein, bei der das Näheverhältnis einen Interessenkonflikt begründet, wenn enge persönliche bzw. freundschaftliche Kontakte bestehen. Im Zweifel ist stets der Vorgesetzte zu informieren, der bei Bedarf den Compliance-Beauftragten hinzuziehen kann.

Mitarbeiter haben bei privaten Geschäftsabschlüssen mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern des Unternehmens, soweit sie von der Geschäftsverbindung Kenntnis haben, ihren Vorgesetzten zu unterrichten.

VII. Kapitalbeteiligung an Unternehmen von Geschäftspartnern

Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern und deren Ehe- und Lebenspartnern an den Unternehmen von Geschäftspartnern und Wettbewerbern sind der Unternehmensleitung (Personalabteilung) schriftlich anzuzeigen. Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb von börsengängigen Werten oder reinen Vermögensanlagen, die keinen Einfluss auf das senata Unternehmen bewirken.

VIII. Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring sind grundsätzlich zulässige Formen des unternehmerischen Handelns der Unternehmen der senata Gruppe. Spenden und Sponsoringleistungen dürfen nur vergeben werden, wenn sie in Einklang mit den Regelungen dieser Verhaltensrichtlinie stehen. Unterstützt werden können gemeinnützige kulturelle, soziale, sportliche, wissenschaftliche, technische und ökologische Institutionen, Organisationen und Vorhaben. Ausgeschlossen ist die Unterstützung politischer Parteien.

Die Entscheidung über die Vergabe von Spenden oder das Sponsoring von Veranstaltungen obliegt ausschließlich der Geschäftsführung der senata Unternehmen. Die Entscheidung muss transparent und nachvollziehbar sein und ist mit dem Compliance-Beauftragten des senata Unternehmens abzustimmen.

IX. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter sind als integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einzubeziehen. Jeder Mitarbeiter soll die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld fördern und muss sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz halten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Für Mitarbeiter von Geschäftspartnern gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter. Dies ist bei der Auswahl und der Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

X. Fairer Wettbewerb, Einhaltung des Kartellrechts und Korruptionsprävention

Grundlage unseres Handelns ist ein integrierter und fairer Umgang mit unseren Geschäftspartnern und gegenüber Wettbewerbern sowie die Einhaltung aller Gesetze und Rechtsvorschriften. Korruption, Kartellverstöße, Schmiergeldzahlungen, der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung und ähnliche Verhaltensweisen zur Erlangung eines Vorteils werden nicht geduldet (Null Toleranz).

Mitarbeiter sollen entsprechendes Verhalten von Kollegen oder Geschäftspartnern dem Compliance-Beauftragten mitteilen. Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht eine entsprechende Mitteilung macht, darf Nachteile zu befürchten haben, auch dann nicht, wenn sich der Verdacht als unbegründet erweist.

XI. Prävention von Geldwäsche

Alle anwendbaren gesetzlichen Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche sind einzuhalten und jedwede Beteiligung, weder direkt noch indirekt, an Geldwäscheaktivitäten ist zu unterlassen.

XII. Umgang mit Informationen, Vertraulichkeit, Datenschutz und IT Sicherheit

Geistiges Eigentum und Vertrauliche Informationen verkörpern einen wesentlichen Unternehmenswert, der als eigener Unternehmenswert der senata Unternehmen zu bewahren und als Unternehmenswert unserer Geschäftspartner zu respektieren ist. Dem Schutz Vertraulicher Informationen ist durch geeignete Schutzmaßnahmen Rechnung zu tragen. Insbesondere sind vertrauliche Informationen stets in geeigneter Weise vor dem Zugriff und dem Einblick nicht Berechtigter, also einerseits nicht beteiligter Mitarbeiter und andererseits auch sonstiger Dritter, zu schützen. Ferner ist dieser Schutz auch von Geschäftspartnern einzufordern.

Besonders zu schützen sind ferner alle personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden. Dies schließt die angemessene Verwaltung und den angemessenen technischen Schutz gegen unbefugten Zugriff ein.

In unseren Zeiten, in denen die Nutzung von Internet und Social Media Alltag sind, trägt jeder Mitarbeiter eine besondere Verantwortung dafür, dass der Schutz der Daten auch hierbei stets gewährleistet ist und auch dafür, dass Ansehen und Ruf der senata Unternehmen nicht geschädigt werden. Insoweit müssen alle Vorgaben zur IT-Sicherheit und Social Media Nutzung eingehalten werden.

XIII. Umweltschutz

Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, ist ein Grundanliegen der senata-Gruppe. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Fertigungstechnologien als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen ist darauf zu achten, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. Hierzu gehört auch die umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen.

Ferner müssen die Sorgfaltspflichten zur Förderung verantwortungsvoller Rohstofflieferketten und alle anzuwendenden gesetzlichen Regelungen zu Konfliktmineralien eingehalten werden.

XIV. Zentraler Ansprechpartner der senata Gruppe

Neben den Compliance-Beauftragten der senata Unternehmen steht zudem allen Mitarbeitern und auch Dritten (Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten, etc.) die

E-Mail-Adresse der senata GmbH: compliance@senata.eu

zur Verfügung, für Fragen rund um den Verhaltenskodex und für Hinweise auf mögliche Verstöße.