

OA.DAM-F-560	<h1 style="margin: 0;">Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct)</h1>	
Version: 3.0		
Valid as of: 12/23		

Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Fairness prägen den Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitern, 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) Mitarbeiter(in) gelten.

PRÄAMBEL 4

1. GRUNDPINZIPIEN UND VERHALTENSREGELN 4

 1.1 Integrität 4

 1.2 Transparenz, Vertrauen und Zusammenarbeit 4

 1.3 Umgang mit Risiken 5

 1.4 Einhaltung des geltenden Rechts 5

 1.5 Vermeidung von Interessenkonflikten 5

 1.6 Sorgsamer Umgang mit Unternehmensvermögen 5

 1.7 Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung 6

 1.8 Angemessenes Verhalten in der Öffentlichkeit 6

2. SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE 6

3. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN 7

 3.1 Fairer Wettbewerb 7

 3.2 Korruptionsbekämpfung 7

 3.2.1 Geschenke und Bewirtung 7

 3.2.2 Spenden und Sponsoring 7

 3.3 Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung 8

 3.4 Exportkontroll- und Sanktionsrecht 8

 3.5 Steuern und Zölle 8

 3.6 Produktsicherheit 8

 3.7 Prävention beim Einsatz von Sicherheitskräften 9

 3.8 Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Rechte lokaler Gemeinschaften 9

4. UMGANG MIT INFORMATIONEN 9

 4.1 Digitalisierung 9

 4.2 Schutz unternehmensrelevanter Informationen 9

 4.3 Schutz personenbezogener Daten 10

 4.4 IT-Sicherheit 10

 4.5 Insider-Informationen 10

5. UMGANG MIT MITARBEITERN UND KOLLEGEN 10

 5.1 Faire Arbeitsbedingungen 10

- 5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz..... 10
- 5.3 Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken 11
- 5.4 Mitarbeiterentwicklung..... 11
- 5.5 Vielfalt und Gleichbehandlungsgrundsatz 12
- 5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... 12
- 5.7 Dialog mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervetretern 13
- 6. NACHHALTIGKEIT UND UMWELT..... 13
 - 6.1 Nachhaltiges Handeln 13
 - 6.2 Umwelt- und Klimaschutz 13
- 7. BERICHTERSTATTUNG UND ANSPRECHPARTNER 14
 - 7.1 Meldung von Fehlverhalten 14
 - 7.2 Ansprechpartner vor Ort..... 14
 - 7.3 Hinweisgebersystem 15
 - 7.4 Kontakt 15

PRÄAMBEL

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der R.STAHL AG mit voller Unterstützung des Aufsichtsrats verabschiedet. Der Code of Conduct unterstreicht die Bedeutung, die R.STAHL¹ verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln beimisst.

Der Code of Conduct beschreibt die Werte und Verhaltensgrundsätze, deren Wortlaut und Geist von uns allen – dem Vorstand, den Führungskräften und allen Mitarbeitern – eingehalten werden müssen und die R.STAHL auch von seinen Geschäftspartnern erwartet.

Diese Werte und Verhaltensgrundsätze stellen eine zwingende Grundlage für die weltweite Geschäftstätigkeit von R.STAHL dar.

R.STAHL erwartet daher von allen Mitarbeitern², dass sie sich persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex verantwortlich fühlen und alle dabei unterstützen, ihn in gleicher Weise einzuhalten.

1. GRUNDPRINZIPIEN UND VERHALTENSREGELN

1.1 Integrität

Integrität bedeutet, dass die Geschäftspraktiken von R.STAHL stets im Einklang mit den Werten und Verhaltensgrundsätzen des Unternehmens stehen. R.STAHL und seine Mitarbeiter halten sich sowohl an die geltenden Gesetze als auch an die unternehmensinternen Regelungen. Sie handeln im Einklang mit den Werten des Unternehmens und folgen ihrem eigenen inneren Kompass, um sicherzustellen, dass aus Regulierungen gelebte Werte werden.

R.STAHL und seine Mitarbeiter wahren Integrität im Umgang mit anderen und erwarten Integrität von Geschäftspartnern.

R.STAHL unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit Dritten, deren Geschäftspraktiken den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Werten und Verhaltensgrundsätzen entsprechen, und schützt so das Unternehmen und seine Mitarbeiter vor strafrechtlicher oder sonstiger Haftung und schützt den guten Ruf von R.STAHL.

1.2 Transparenz, Vertrauen und Zusammenarbeit

R.STAHL ist ein fairer und verlässlicher Partner. R.STAHL und seine Mitarbeiter handeln daher transparent gegenüber den Aktionären, Geschäftspartnern und untereinander. Transparenz schafft Vertrauen, und Vertrauen ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

¹ Der Begriff „R.STAHL“ bezieht sich auf die STAHL Gruppe, also die R.STAHL AG und alle Konzerngesellschaften, an denen die R.STAHL AG beteiligt ist und direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält.

² Unter den Begriff „Mitarbeiter“ fallen auch Führungskräfte aller Ebenen sowie Organmitglieder.

Verantwortungsvolle Zusammenarbeit erfordert Handlungen und Entscheidungen, die transparent und nachvollziehbar sind. Nur dann erreichen sie die geforderte Akzeptanz. Transparenz bedeutet bei der Zusammenarbeit auch, dass Themen offen angesprochen werden und ehrlich miteinander umgegangen wird.

1.3 Umgang mit Risiken

R.STAHL geht kalkulierte Geschäftsrisiken sorgfältig ein, um die strategischen Ziele des Unternehmens zu erreichen und den erwarteten Nutzen zu realisieren. Der Geschäftserfolg setzt in der Regel voraus, dass Chancen ergriffen und die damit verbundenen Risiken frühzeitig erkannt, bewertet und behandelt werden.

R.STAHL definiert Risiken als die Bedrohung, dass Ereignisse oder Handlungen das Unternehmen daran hindern, seine Ziele zu erreichen oder seine Strategien erfolgreich umzusetzen.

Das aktive Risikomanagement erfolgt mit Hilfe des im R.STAHL Konzern implementierten Risikomanagementsystems. Der Umgang mit Risiken wird auf allen Unternehmens- und Geschäftsebenen verbessert, indem Risiken konsequent adressiert und risikotreibende Faktoren regelmäßig überwacht werden.

So stellen wir ein kontinuierliches und konzernweites Risikobewusstsein auf allen Ebenen des Unternehmens sicher und stärken die gelebte Risikokultur. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, die Geschäftsrisiken innerhalb seines zugewiesenen Verantwortungsbereichs angemessen zu behandeln. Individuelle Risiken, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden könnten, werden nicht akzeptiert.

1.4 Einhaltung des geltenden Rechts

R.STAHL und seine Mitarbeiter respektieren und befolgen alle geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften. Die Einhaltung dieser Gesetze und Vorschriften ist die Basis für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von R.STAHL. Verstöße gegen diese Gesetze und Vorschriften können erheblichen Schaden anrichten und schwerwiegende Folgen für das Unternehmen, die Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere Stakeholder haben.

1.5 Vermeidung von Interessenkonflikten

R.STAHL erwartet von allen Mitarbeitern Loyalität und Integrität. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter während ihrer Betriebszugehörigkeit im Interesse von R.STAHL handeln und unternehmerische Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens treffen. Persönliche Interessen, ob wirtschaftlich oder anderweitig, dürfen die Interessen von R.STAHL nicht negativ beeinflussen oder behindern.

Mitarbeiter sollten daher Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen oder Handlungen mit den Interessen des Unternehmens kollidieren. Wenn Interessenkonflikte nicht vermieden werden können, müssen sie diese offenlegen und gemeinsam mit ihren Vorgesetzten eine Lösung finden, die die Interessen von R.STAHL schützt.

1.6 Sorgsamer Umgang mit Unternehmensvermögen

R.STAHL und seine Mitarbeiter gehen sorgsam und verantwortungsvoll mit dem Vermögen des Unternehmens um. Dazu gehören sowohl Sachwerte wie Gebäude, Anlagen und Betriebsmittel als auch Informationstechnologie, Software, Daten und geistiges Eigentum.

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen, Betriebsmittel und Informationen ausschließlich im Unternehmensinteresse zu verwenden. Sie schützen diese vor negativen Einflüssen und halten sie in gutem Zustand.

Die Mitarbeiter beachten und befolgen die Vorschriften und Vorgaben zur Nutzung und Sicherheit des Unternehmensvermögens.

1.7 Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung

R.STAHL hält sich stets an die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung. Der R.STAHL Konzern wendet ein auf diesen Grundsätzen basierendes System korrekter Finanzberichterstattung an, um Vertrauen bei seinen Vertragspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit zu schaffen.

R.STAHL führt seine Buchhaltung, Aufzeichnungen und Unterlagen wahrheitsgemäß, richtig, vollständig und aktuell entsprechend dem Transparenzgebot. R.STAHL informiert seine relevanten Stakeholder regelmäßig durch die Veröffentlichung seiner Finanzergebnisse, die in Übereinstimmung mit internationalen Rechnungslegungsstandards erstellt werden.

Zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Finanzberichterstattung hat R.STAHL ein internes Kontrollsystem etabliert, das Risiken durch wirksame Kontrollaktivitäten adressiert und überwacht und so eine nachhaltige Wertschöpfung sicherstellt.

1.8 Angemessenes Verhalten in der Öffentlichkeit

R.STAHL erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie keine öffentlichen Äußerungen im Namen des Unternehmens abgeben und sich bei Fragen an die Unternehmenskommunikation wenden. R.STAHL steht der Nutzung sozialer Netzwerke durch seine Mitarbeiter positiv gegenüber und respektiert ihr Recht auf freie Meinungsäußerung. Bei der Äußerung ihrer Meinung in der Öffentlichkeit achten die Mitarbeiter auf die übliche Höflichkeit und einen respektvollen Umgangston.

2. SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der gesellschaftlichen Verantwortung von R.STAHL. Das Unternehmen bekennt sich zur allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den zehn Prinzipien des „UN Global Compact“ und zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den fünf Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die in den zehn Kernarbeitsnormen ihre Ausgestaltung erfahren haben. Eine besondere Rolle spielt in unserem Unternehmensalltag die Achtung der geschützten menschenrechtlichen Rechtspositionen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), auf die wir uns ausdrücklich verpflichten.

Die Kernelemente des Menschenrechtsschutzes bei R.STAHL umfassen

- Faire Arbeitsbedingungen (Ziffer 5.1)
- Arbeitsschutz (Ziffer 5.2)
- Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken (Ziffer 5.3)
- Vielfalt und Gleichbehandlungsgrundsatz (Ziffer 5.5)
- Dialog mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern (Ziffer 5.7)
- Prävention beim Einsatz von Sicherheitskräften (Ziffer 3.9)
- Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Rechte lokaler Gemeinschaften (Ziffer 3.10)

R.STAHL erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie die menschenrechtlichen Erwartungen respektieren und unsere Werte und Verhaltensgrundsätze auch im eigenen Handeln umsetzen.

3. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

3.1 Fairer Wettbewerb

R.STAHL steht für fairen und unverfälschten Wettbewerb. Die kartellrechtlichen Vorschriften der Märkte, auf denen R.STAHL tätig ist und auf die sich die wirtschaftliche Tätigkeit von R.STAHL auswirken kann, werden sowohl von R.STAHL als auch von seinen Mitarbeitern beachtet und befolgt.

Praktisch alle Länder haben Gesetze und Vorschriften, die Vereinbarungen und koordinierte Aktionen zwischen Wettbewerbern, Lieferanten, Verbrauchern und Händlern verbieten, die den Wettbewerb behindern oder behindern sollen. Gleiches gilt für den Missbrauch der Marktbeeinflussung durch einseitiges Handeln.

R.STAHL erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich nicht an wettbewerbs- und kartellrechtswidrigen Praktiken beteiligen.

3.2 Korruptionsbekämpfung

R.STAHL toleriert keine Korruption in jeglicher Form. Jede Haltung – sowohl von Mitarbeitern als auch von Geschäftspartnern –, die den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung unternehmerischer Entscheidungen erwecken könnte, ist untersagt.

R.STAHL will vermeiden, dass unternehmerische Entscheidungen oder wirtschaftlicher Erfolg vom Nutzen abhängig sind.

3.2.1 Geschenke und Bewirtung

Zuwendungen wie Geschenke, Einladungen oder andere Wertgegenstände sind nur zulässig, wenn sie angemessen und transparent sind.

Das Anbieten und Annehmen von Vorteilen in jeglicher Form zum Zwecke der Beeinflussung von Personen im öffentlichen oder privaten Sektor ist untersagt. Die Gewährung von Vorteilen an Amtsträger, Regierungsbeamte oder Vertreter dieser Personen zum Zwecke der unrechtmäßigen Förderung von Geschäften wird nicht toleriert. Gleiches gilt für Schmiergeldzahlungen und für indirekte Zuwendungen, z.B. über Geschäftspartner und sonstige Dritte. Schmiergeldzahlungen sind kleine, gesetzlich nicht festgelegte Zahlungen an Regierungsbeamte, um sie zu ermutigen, routinemäßige Regierungsmaßnahmen durchzuführen, zu denen sie bereits verpflichtet sind.

Alle Mitarbeiter von R.STAHL müssen sich daher an die Antikorruptionsgesetze der Länder halten, in denen R.STAHL geschäftlich tätig ist. Darüber hinaus gelten die Richtlinien des Unternehmens zur Korruptionsprävention für alle Mitarbeiter.

3.2.2 Spenden und Sponsoring

R.STAHL ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Der Zweck der Spenden ist die Förderung gemeinnütziger Zwecke. Spenden an politische Parteien oder deren Vertreter, Politiker, Abgeordnete und Kandidaten für politische Ämter sowie Einzelpersonen werden nicht geleistet.

Sponsoring-Aktivitäten dienen dazu, ein positives Image und eine positive Wahrnehmung von R.STAHL in der Öffentlichkeit nachhaltig zu generieren.

Vorsicht ist geboten bei Anfragen und Angeboten für Spenden und Sponsoring, da diese Art der Zuwendung auch als (heimliche) Bestechung ausgelegt werden kann. Jede Spende und jede Sponsoring-Aktivität muss daher den geltenden Gesetzen und den internen Regelungen von R.STAHL entsprechen und bedarf einer besonderen Genehmigung unter Einbeziehung der Compliance-Abteilung.

3.3 Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

R.STAHL nimmt seine gesetzlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wahr. Das Unternehmen beteiligt sich weder an Aktivitäten im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, noch erlaubt oder toleriert es letzteres. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Finanztransaktionen, die einen begründeten Verdacht auf Geldwäsche begründen, zu melden und eine Überprüfung dieser Transaktionen durch die zuständige Compliance-Abteilung einzuleiten.

3.4 Exportkontroll- und Sanktionsrecht

Nationale und internationale Gesetze und Richtlinien regeln Import-, Export-, Handels-, Vermittlungs- und Finanzierungsgeschäfte, die Erbringung von Dienstleistungen und die Beförderung von Gütern (Sachgüter, Software und Technologie). R.STAHL stellt durch geeignete Prozesse sicher, dass Transaktionen und Aktivitäten sowohl mit Dritten als auch innerhalb des R.STAHL Konzerns nicht gegen Exportkontroll- und Sanktionsgesetze verstoßen.

3.5 Steuern und Zölle

R.STAHL verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Steuergesetze und Zollvorschriften. Sie verfolgt keine unzulässigen Steuervermeidungsstrategien.

R.STAHL ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen und der Notwendigkeit einer angemessenen staatlichen Finanzierung bewusst. R.STAHL ist bereit, entsprechend der Leistungsfähigkeit des R.STAHL Konzerns im In- und Ausland einen angemessenen Beitrag zum Steueraufkommen zu leisten.

Die Zusammenarbeit mit den Finanzverwaltungsorganen erfolgt offen und respektvoll.

3.6 Produktsicherheit

Oberstes Ziel der Produktsicherheit bei R.STAHL ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Menschen zu gewährleisten. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um die Konformität aller Prozesse, Produkte und Dienstleistungen unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Inverkehrbringung geltenden Richtlinien und Vorschriften zu gewährleisten, insbesondere der gesetzlichen Produktsicherheitsvorschriften in Bezug auf Entwicklung, Herstellung, Verwendung und Eigenschaften. Dabei berücksichtigt R.STAHL den aktuellen Wissensstand und Stand der Technik sowie die berechtigten Sicherheitserwartungen der Endanwender über den gesamten Lebenszyklus.

R.STAHL löst die Herausforderungen der technischen Compliance durch die kontinuierliche Überprüfung der Integrität seiner Produkte.

3.7 Prävention beim Einsatz von Sicherheitskräften

Werden private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts beauftragt oder genutzt, ist deren Einsatz verboten, wenn bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte ein Verstoß gegen das Folterverbot sowie grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung von Personen drohen, Leib oder Leben von Personen verletzt wird oder durch die Sicherheitskräfte die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.

3.8 Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Rechte lokaler Gemeinschaften

R.STAHL achtet Land-, Wasser- und Waldrechte, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichern, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Widerrechtliche Zwangsräumungen dürfen nicht stattfinden.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit achten wir sorgfältig darauf, dass schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, Personen den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren, den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit von Menschen schädigen.

4. UMGANG MIT INFORMATIONEN

4.1 Digitalisierung

R.STAHL betrachtet die Digitalisierung als strategischen Imperativ und erkennt, dass moderne Informationstechnologien eine Vielzahl von Chancen und Potenzialen bieten. Digitale Möglichkeiten wie die Automatisierung von Geschäftsprozessen, die Möglichkeit, noch mehr Informationen aus strukturierten und unstrukturierten Daten zu gewinnen, sowie modernste Formen der Vernetzung sowohl intern als auch mit externen Stakeholdern eröffnen Chancen für R.STAHL, seine Mitarbeiter und seine Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

R.STAHL geht verantwortungsvoll mit Daten um. Digitale Lösungen werden nachhaltig und wertorientiert weitergeführt. Bei allen internen und externen Lösungen stellt R.STAHL ein Höchstmaß an Cybersicherheit und Datenschutz sicher.

4.2 Schutz unternehmensrelevanter Informationen

R.STAHL schützt unternehmensrelevante Informationen vor Missbrauch, Verlust, Zerstörung und Manipulation. Dazu nutzen wir die einschlägigen Sicherheitsstandards und setzen entsprechende Vertraulichkeitsmaßnahmen um.

Dies gilt nicht nur für unternehmenseigene Informationen, sondern auch für vertrauliche Informationen, die R.STAHL von seinen Geschäftspartnern anvertraut werden.

Informations- und Cybersicherheit haben für R.STAHL einen hohen Stellenwert und das Ziel ist es, die Erfüllung der folgenden Sicherheitsziele kontinuierlich zu verbessern: Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität. Den notwendigen regulatorischen Rahmen bildet ein Informationssicherheitsmanagementsystem.

4.3 Schutz personenbezogener Daten

R.STAHL schützt und beachtet die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner. Die Einhaltung der geltenden Vorschriften und Gesetze, insbesondere im Umgang mit personenbezogenen Daten, wird durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

4.4 IT-Sicherheit

IT-Systeme sind bei R.STAHL auf einem hohen Standard der IT-Sicherheit ausgelegt. Die verarbeiteten Unternehmensdaten, Mitarbeiterdaten und Geschäftspartnerdaten werden durch die technischen und organisatorischen IT-Sicherheitsmaßnahmen optimal und rechtskonform geschützt.

4.5 Insider-Informationen

Insiderinformationen, d.h. spezifische Informationen, die, sollten sie öffentlich bekannt werden, den Kurs börsennotierter Wertpapiere erheblich beeinflussen könnten, sind streng vertraulich zu behandeln. Führungskräften und Mitarbeitern, die über solche Insiderinformationen verfügen, ist es untersagt, diese zum Zwecke des Handels mit Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten zu nutzen, sie Dritten gegenüber offenzulegen oder Empfehlungen für den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten abzugeben.

5. UMGANG MIT MITARBEITERN UND KOLLEGEN

5.1 Faire Arbeitsbedingungen

R.STAHL bekennt sich zur Einhaltung der zehn Kernarbeitsnormen der ILO.

Alle Mitarbeiter werden über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise informiert.

R.STAHL erkennt den Anspruch seiner Mitarbeiter auf eine angemessene Vergütung an und beachtet die gesetzlich garantierten Mindestlöhne, oder, falls höher, die auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards der jeweiligen Arbeitsmärkte. Die gesetzlichen Sozialleistungen werden in jedem Fall gewährt.

R.STAHL beachtet in allen Gesellschaften die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und hält die lokal geltenden gesetzliche Regelungen über Arbeitszeit (insbesondere in Bezug auf Überstunden-, Pausen- und Ruhezeiten) sowie Mindesturlaub, Krankheit und Sonderregelungen z.B. zum Schutz von Schwangeren und von Mitarbeitern mit besonderem Förderbedarf stets ein. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Rahmen des geltenden Rechts erfolgen.

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

R.STAHL sorgt für ein sicheres Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter, indem es die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzpflichten, gesetzliche Anforderungen, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien in Bezug auf aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt oder übertrifft. Verstöße gegen den Arbeitsschutz werden in keinsten Weise toleriert. R.STAHL hält arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle grundsätzlich für vermeidbar.

R.STAHL setzt aktiv Maßnahmen um, um die Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Darüber hinaus erhält und fördert R.STAHL das physische und psychische Wohlbefinden seiner Mitarbeiter. Insbesondere haben Führungskräfte die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass genügende Sicherheitsstandards und Schutzmaßnahmen bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel sowie Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen umgesetzt werden. Mitarbeiter werden zum Arbeitsschutz angemessen ausgebildet und unterwiesen.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf besonders schutzbedürftigen Mitarbeitern wie Jugendlichen, schwangeren Arbeitnehmerinnen und Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen. Diese Personen sind vor Arbeitsaufgaben geschützt, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden können.

5.3 Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken

Das Beschäftigungsalter von Kindern muss über dem Alter liegen, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet und darf in keinem Fall 15 Jahre unterschreiten, es sei denn, es liegt eine von der ILO anerkannte Ausnahme vor und das lokale Recht sieht eine solche Ausnahme vor.

Für Kinder unter 18 Jahren stets verboten sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, d.h. alle Formen der Sklaverei und sklavenähnliche Praktiken, der Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigt.

Um dies sicherzustellen, muss bei Neuanstellungen das Alter festgestellt werden, und bei der Beschäftigung von Kindern die Sicherstellung unproblematischer Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

Die Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sich die Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Zur Prävention von Zwangsarbeit ist sichergestellt, dass sämtlichen Mitarbeitern das Recht eingeräumt ist, ihr Beschäftigungsverhältnis zu kündigen und keine Abhängigkeitsverhältnisse geschaffen werden, beispielsweise durch die Einbehaltung der Ausweisdokumente oder anderer persönlicher Dokumente oder durch unrechtmäßige Zahlungen oder Kauttionen als Voraussetzung für den Erhalt des Arbeitsplatzes.

5.4 Mitarbeiterentwicklung

Bei R.STAHL stehen unsere Mitarbeiter und die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Mittelpunkt. Wir verstehen die Entwicklung unserer Mitarbeiter als Investition in die Zukunft jedes Einzelnen und in die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

Wir bieten ein umfangreiches Angebot an Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, die es uns und unseren Mitarbeitern ermöglichen, die Zukunft von R.STAHL gemeinsam zu gestalten. Diese geben jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich entsprechend seiner individuellen Fähigkeiten und seiner fachlichen und persönlichen Interessen weiterzuentwickeln. R.STAHL schätzt und fördert lebenslanges Lernen, d.h. Lernen durch Erfahrung, voneinander und durch Schulungen, um innovativ und erfolgreich zu bleiben.

Führung spielt dabei eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, die Interessen des Unternehmens mit den Bedürfnissen des Einzelnen in Einklang zu bringen.

5.5 Vielfalt und Gleichbehandlungsgrundsatz

R.STAHL setzt sich langfristig für ein respektvolles Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen ist und in der Vielfalt als Erfolgsfaktor betrachtet wird. Jeder sollte sich wertgeschätzt fühlen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Orientierung.

R.STAHL schätzt multikulturelle Erfahrung und Vielfalt und sieht dies als Stärken in seiner globalen Organisation. Als solche respektieren wir uns gegenseitig und bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in der Inklusion aktiv gelebt wird und das frei von Diskriminierung, Einschüchterung und Missbrauch ist.

Bei R.STAHL und seinen Mitarbeitern werden deshalb die Diversität und Chancengleichheit gefördert, es besteht kein Raum für Diskriminierung. Dementsprechend sind alle Mitarbeiter angehalten, die Würde und die Persönlichkeitsrechte aller Individuen sowie aller Parteien, mit denen das Unternehmen durch seine Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und Produkte verbunden ist, zu fördern.

Jede Form der Diskriminierung hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ungleich behandelt werden. Dieser Grundsatz gilt über alle Stufen des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung über die Bereitstellung von Möglichkeiten der Fortbildung und Beförderung.

Für gleichwertige Arbeit soll gleiches Entgelt gezahlt werden („Equal Pay-Grundsatz“).

5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als global agierendes Familienunternehmen ist es R.STAHL ein besonderes Anliegen, durch familienfreundliche Regelungen die bestmöglichen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Durch die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Familien will R.STAHL die Zufriedenheit und Motivation seiner Mitarbeiter und damit die Leistungsfähigkeit des Unternehmens steigern.

Eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Interesse der Mitarbeiter und des Unternehmens.

5.7 Dialog mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern

R.STAHL respektiert das Recht seiner Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und gewährt ihnen das Recht auf Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Dabei arbeitet R.STAHL vertrauensvoll und konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammen. Unabhängig von diesem Recht ermöglicht R.STAHL seinen Mitarbeitern stets, ihre Interessen direkt zu äußern. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft darf nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.

Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies gilt auch für das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Außerdem darf Arbeitnehmervertretern der Zugang zu den Mitarbeitern oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden.

6. NACHHALTIGKEIT UND UMWELT

6.1 Nachhaltiges Handeln

Nachhaltigkeit ist fest in den Werten und im Handeln von R.STAHL verankert. Die nachhaltige Generierung von Wertschöpfung basiert auf der Einheit von ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung – sowohl in Bezug auf unsere Produkte als auch auf deren Herstellung und auf die Lieferkette. R.STAHL versteht nachhaltiges Handeln daher als Querschnittsthema, das in allen Unternehmensbereichen relevant ist.

Mitarbeiter tragen aktiv zur Nachhaltigkeit bei, indem sie ihr Verhalten an gesellschaftlichen Werten ausrichten, dazu beitragen, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte durch ihr tägliches Handeln zu verbessern.

R.STAHL unterhält an allen Produktionsstandorten weltweit ein umfassendes EHS-Managementsystem (Environment, Health, and Safety). Das Unternehmen legt großen Wert auf die Einhaltung lokaler Umweltschutzgesetze und internationaler Vorschriften. Gemeinsam mit seinen Geschäftspartnern setzt sich R.STAHL dafür ein, dass diese ihre Verantwortung für den Schutz von Umwelt und Klima erkennen und wahrnehmen. Ergänzend wird auf vorstehende Ausführungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz verwiesen (Ziffer 5.2).

6.2 Umwelt- und Klimaschutz

Der Schutz der Umwelt ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung von R.STAHL. Dies gilt für den gesamten industriellen Fertigungsprozess, das operative Geschäft vor, während und bis zum Abschluss von Transport, Entsorgung und Recycling. Durch die Implementierung umweltfreundlicher Prozesse an allen Standorten reduziert das Unternehmen seine Umweltbelastung auf ein Minimum und verbessert kontinuierlich seinen

Umweltschutz. Um die Einhaltung von Umweltstandards zu gewährleisten, werden bei R.STAHL Systeme implementiert, die Sicherheit, Kontrolle und Messbarkeit gewährleisten.

R. STAHL ist sich der Risiken, die in Verbindung mit der Verwendung von gefährlichen Materialien, Chemikalien und Stoffen bestehen, bewusst und nimmt die Verantwortung ernst, um Risiken sowohl für die Umwelt als auch für die Gesundheit durch ordnungsgemäße Kennzeichnung der Stoffe sowie einem verantwortungsvollen Umgang, Transport und Lagerung zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang hat R.STAHL Maßnahmen ergriffen, um negative Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Aus diesem Grund werden Materialien in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften gekennzeichnet und eine sichere Handhabung, Transport und Lagerung gewährleistet. Die Bestimmungen insbesondere der folgenden Konventionen werden, soweit diese relevant werden, eingehalten:

- das Minamata-Übereinkommen (über die Verwendung von Quecksilber),
- das Stockholmer Übereinkommen (über persistente organische Schadstoffe),
- das Basler Übereinkommen (über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung von gefährlichen Abfällen und deren Entsorgung).
-

Darüber hinaus hält R.STAHL alle anderen Gesetze und Vorschriften über gefährliche Materialien, Chemikalien und Stoffe ein, die für den jeweiligen Geschäftsstandort und/oder den betreffenden Markt gelten.

7. BERICHTERSTATTUNG UND ANSPRECHPARTNER

7.1 Meldung von Fehlverhalten

Ungebührliches Verhalten jeglicher Art wird bei R.STAHL aktiv thematisiert. Sowohl Mitarbeiter als auch externe Akteure werden ermutigt, sich frei und ohne Angst vor repressiven Maßnahmen zu äußern. Zwangsmaßnahme gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben ihre Besorgnis über Fehlverhalten im Unternehmen äußern, sind verboten. Dies gilt auch für externe Akteure, die mit R.STAHL in Kontakt treten.

Die folgenden Ansprechpartner stehen sowohl Mitarbeitern als auch Dritten zur Verfügung.

7.2 Ansprechpartner vor Ort

Zur Klärung von Fragen in Bezug auf den Verhaltenskodex oder zur Adressierung von Fehlverhalten können sich Mitarbeiter jederzeit an eine Person in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, zum Beispiel:

- Manager
- Regionale Compliance-Beauftragte
- Personalabteilung, Rechtsabteilung und Interne Revision oder
- Arbeitnehmervertreter

7.3 Hinweisgebersystem

Hinweise auf Verstöße gegen den R.STAHL Code of Conduct, insbesondere auf rechtswidrige Geschäftspraktiken oder mögliche Menschenrechtsverletzungen, können über das Hinweisgebersystem der R.STAHL Gruppe erfolgen. Dieses System ist in mehreren Sprachen verfügbar und ermöglicht eine anonyme, vertrauliche, speziell verschlüsselte und sichere Kommunikation mit dem Ermittlungsteam der Compliance-Abteilung von R.STAHL.

Das Hinweisgebersystem ist auf folgenden Wegen erreichbar:

Post	R.STAHL AG Risk and Compliance Management Am Bahnhof 30 74638 Waldenburg Germany
E-mail	compliance@r-stahl.com
Online Meldesystem	https://rstahl.integrityline.org/

R.STAHL wird Anhaltspunkten für Fehlverhalten nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nachgehen. Jedem Hinweis wird nachgegangen. Je nach Ergebnis wird nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen angemessen, notwendig und angemessen sind.

7.4 Kontakt

Neben den angegebenen Ansprechpartnern vor Ort können sich die Mitarbeiter auch direkt an die Risk and Compliance Management Abteilung wenden.