

## Code of Conduct der Schendel & Pawlaczyk Holding

### 1. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct (im Folgenden „CoC“) gilt für alle Organe und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> der Schendel & Pawlaczyk Holding mit allen direkten und indirekten Tochtergesellschaften (diese Unternehmen zusammen im Folgenden „S&P Gruppe“).

### 2. Beachtung von Gesetzen und Richtlinien

Die S&P Gruppe ist auf vielen Märkten tätig und unterliegt somit unterschiedlichen Rechtsordnungen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften, die unternehmensinternen Richtlinien, Anweisungen und Anordnungen inklusive dieses CoC zu beachten und ihr Handeln danach auszurichten.

Abweichendes Handeln sowie Anweisungen, die zu einer Verletzung der oben genannten Bestimmungen führen, werden von der Geschäftsleitung nicht toleriert und sind untersagt.

### 3. Transparenz von Entscheidungen und geschäftlichen Maßnahmen

Das Ansehen der S&P Gruppe wird durch das Auftreten und das Handeln jedes Mitarbeiters bestimmt, und zwar unabhängig von der jeweiligen Position in der Organisation. Auch das falsche Verhalten eines Einzelnen kann erheblichen Schaden mit Folgen für sämtliche Mitarbeiter, die Geschäftsführung und die Gesellschafter anrichten. Persönliche Integrität und Verantwortungsbewusstsein helfen zu entscheiden, welches Verhalten der jeweiligen Situation angemessen ist. Jede Entscheidung und geschäftliche Maßnahme muss sich daher an folgenden Kriterien messen lassen:

- Entspricht sie den geltenden Gesetzen, diesem Code of Conduct und den internen Richtlinien und Anordnungen?
- Ist sie der Situation angemessen?
- Ist sie frei von persönlichen Interessenkonflikten?
- Hält sie einer kritischen Prüfung durch Kollegen, Vorgesetzte und die Öffentlichkeit stand, wenn sämtliche Umstände vollständig transparent wären?
- Sind die Entscheidung und die sie tragenden Beweggründe im Bedarfsfall hinreichend dokumentiert?

### 4. Gegenseitiger Respekt, keine Duldung von Diskriminierung

Der Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Externen muss durch Respekt und Wertschätzung geprägt sein.

Niemand darf aufgrund seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Rasse, Hautfarbe, sexuellen Identität, Religion, Weltanschauung oder Behinderung oder aufgrund seines Geschlechts oder Alters diskriminiert oder benachteiligt werden.

### 5. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

Die S&P Gruppe ist für den Schutz seiner Mitarbeiter und für einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen verantwortlich. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Regelungen zum Thema Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz ist sicherzustellen.

Die Mitarbeiter sind daher verpflichtet,

- ihre Arbeit so auszuführen, dass Dritte oder die Umwelt nicht mehr als notwendig gefährdet werden;
- die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Anweisungen einzuhalten und
- etwaige Unfälle, Betriebsstörungen oder sonstige gefährliche Bedingungen unverzüglich den zuständigen betrieblichen Stellen zu melden.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit in diesem Dokument nur die männliche Form verwendet. Die Bestimmungen dieses Code of Conduct gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

## 6. Menschenrechte und Kinderarbeit

Die S&P Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte und lehnt jegliche Form von Kinderarbeit ab.

## 7. Interessenkonflikte

Private Interessen und die Interessen der S&P Gruppe sind strikt auseinanderzuhalten. Deshalb müssen alle Mitarbeiter Situationen vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen der S&P Gruppe führen können. Sie müssen bei Kontakten mit gegenwärtigen oder zukünftigen Stakeholdern wie beispielsweise Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Auftraggebern und Mitwettbewerbern im besten Sinne der S&P Gruppe handeln und jeden außervertraglichen persönlichen Vorteil ausschließen.

Situationen, die einen Interessenkonflikt mit sich bringen, sind zu vermeiden oder aufzulösen. Interessenkonflikte werden aufgelöst, indem sie dem Vorgesetzten gegenüber schriftlich offenbart werden.

Interessenkonflikte liegen beispielsweise vor, wenn eine für die S&P Gruppe tätige Person

- eine Geschäftstätigkeit entfaltet, die Wettbewerb darstellt;
- sich an einem nicht börsennotierten Wettbewerber bzw. an einem börsennotierten Wettbewerber mit mehr als 2 % direkt oder indirekt beteiligt;
- im Zusammenhang mit einem Geschäft der S&P Gruppe eigene entgeltliche Geschäfte (auf eigene Rechnung) tätigt;
- geschäftliche und private Interessen nicht trennt, um sich dadurch in unrechtmäßiger Weise einen persönlichen Vorteil zu verschaffen; oder
- die Stellung eines Angehörigen oder Freundes bei der S&P Gruppe in nicht rechtmäßiger Weise fördert (z.B. einem Angehörigen/Freund persönliche Vorteile verschafft).

## 8. Antikorruption und Geldwäsche

Geschäftliche Entscheidungen sind nach wirtschaftlichen und zweckmäßigen Gesichtspunkten unter Beachtung der entsprechenden Gesetze und Normen zu treffen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden Gesetze gegen Bestechung und Bestechlichkeit, Betrug, Untreue, Steuerhinterziehung und Urkundenfälschung (im Folgenden „**korruptes Geschäftsgebaren**“) einzuhalten.

Leistungen oder Zahlungen, deren Herkunft oder Zweck verschleiert werden sollen oder die nicht direkt im Zusammenhang mit vertraglichen Leistungen stehen, stehen häufig im Zusammenhang mit korruptem Geschäftsgebaren. Dasselbe gilt für Verträge, die in einem getrennten Vertrag geregelte vertragliche Leistungen ermöglichen oder ergänzen sollen. Bei Beraterverträgen müssen Leistung und Gegenleistung ausschließlich in dem Beratervertrag umschrieben und marktangemessen sein.

Unter keinen Umständen dürfen Amtsträgern oder Politikern persönlich Zuwendungen gewährt, angeboten oder versprochen werden. Bei einer Gewährung von Zuwendungen an politische Parteien ist in jedem Fall die vorherige schriftliche Genehmigung der Geschäftsleitung erforderlich.

Das Gewähren, Anbieten, Annehmen oder sich Versprechenlassen von Bargeld außerhalb von üblichen vertraglichen Austauschgeschäften ist ausnahmslos verboten.

Kein Mitarbeiter, Vertreter, Vermittler oder Berater der S&P Gruppe wird Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten Einladungen oder Geschenke, die nicht geschäftsüblich sind, gewähren oder anbieten oder solche von diesen annehmen oder versprechen lassen. Einladungen von mehr als 100,00 € netto pro Person sind in jedem Fall vorab von der Geschäftsführung zu genehmigen. Sonstige Vergünstigungen wie Rabatte, günstige Kredite, Beschäftigungsangebote, Vergnügungsreisen etc. stehen Einladungen oder Geschenken gleich.

Wenn ein Mitarbeiter unsicher ist, ob es sich bei einer geplanten Maßnahme um korruptes Geschäftsgebaren handelt, ist er verpflichtet, seinen Vorgesetzten über seine Zweifel zu informieren und die Entscheidung dem Vorgesetzten zu übertragen. Der Vorgesetzte ist nicht berechtigt, die Entscheidung zurück auf den Mitarbeiter zu delegieren. Soweit der

Vorgesetzte die Maßnahme umsetzen möchte und selber Zweifel hat, ob korruptes Geschäftsgebahren vorliegen könnte, hat er wiederum seinen Vorgesetzten bzw. die Geschäftsführung über seine Zweifel zu informieren.

Kein Mitarbeiter darf, allein oder mit anderen, Handlungen begehen, die gegen die Vorschriften zum Verbot von Geldwäsche verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von Transaktionen ist frühzeitig die Finanzabteilung einzuschalten.

## 9. Verhalten im Markt und Wettbewerb

Die S&P Gruppe bekennt sich ohne Einschränkung zum fairen Wettbewerb und hält sich an das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und die kartellrechtlichen Normen des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Das Kartellrecht verbietet Unternehmen, ihr Marktverhalten aufeinander abzustimmen. Dies gilt insbesondere für:

- Preise und Preisbestandteile: Verboten ist jede Absprache zwischen Unternehmen (insbesondere Wettbewerbern) über Endkundenpreise, Mindestpreise, Preisbandbreiten, Einkaufspreise, Zeitpunkte von Preiserhöhungen, aber auch über einzelne Preisbestandteile, Kalkulationsgrundlagen, die Weitergabe gestiegener Vorkosten oder die Gewährung von Nachlässen.
- Konditionen: Verboten ist jede Absprache über den Umfang von Gewährleistungen und Garantien, über Lieferbedingungen und Zahlungsbedingungen oder über die Durchführung von Serviceleistungen.
- Auftragsgebiete: Verboten ist jede Absprache über die Aufteilung von regionalen Auftragsgebieten oder Kunden, etwa dergestalt, dass sich jeder Wettbewerber ein regionales Arbeitsgebiet „reserviert“, in dem andere Wettbewerber nicht tätig werden.
- Kapazitäten: Verboten ist jede Absprache über eine Drosselung oder Beschränkung von Kapazitäten, über Kapazitätsverknappungen bzw. den gebremsten Ausbau von Kapazitäten.
- Marktinformationen: Verboten ist der Austausch von Marktinformationen, insbesondere Absatzzahlen, Herstellungskosten, Margen etc., soweit diese Marktinformationen nicht sämtlichen Marktteilnehmern, auch in vor- und nachgelagerten Märkten zugänglich sind.
- Submissionsbetrug: Verboten ist die abgestimmte Teilnahme an Ausschreibungen dergestalt, dass Wettbewerber mit abgesprochenen Preisen oder Konditionen an Ausschreibungen teilnehmen.

Nicht nur die ausdrückliche Absprache, sondern auch ein aufeinander abgestimmtes Verhalten der Unternehmen ist verboten. Ein solches liegt vor, wenn Unternehmen ihr Marktverhalten auf Basis eines gemeinsamen Willens koordinieren. Bei der Mitarbeit in Verbänden und Interessenvertretungen ist strikt auf die Einhaltung der oben genannten Regeln zu achten.

Da die rechtliche Beurteilung im Einzelfall schwierig sein kann, ist in Zweifelsfällen Rechtsrat über die für Rechtsfragen zuständige Abteilung einzuholen.

## 10. Schutz von Vermögenswerten und wettbewerbsrelevanten Informationen

Alle Mitarbeiter sind innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs verantwortlich für den Schutz der materiellen und immateriellen Wirtschaftsgüter der S&P Gruppe. Materielle Wirtschaftsgüter umfassen sämtliche Gegenstände wie Gebäude, Grundstücke, Produkte, Fahrzeuge, Computer, Vorräte und jede Form von Unterlagen beziehungsweise Dokumenten. Zu den immateriellen Wirtschaftsgütern zählen u.a. Know-how, gewerbliche Schutzrechte, Technologien, Geschäftsgeheimnisse und andere für die S&P Gruppe wertvolle und wichtige und deshalb zu schützende Informationen, die von der Geschäftsleitung, Kunden oder Lieferanten als solche benannt bzw. gekennzeichnet sind.

## 11. Nutzung von Firmeneigentum

Anlagen, Einrichtungen und sonstiges Firmeneigentum dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden es sei denn, die jeweiligen unternehmensinternen Vorschriften lassen eine private Nutzung ausdrücklich zu.

Anlagen, Einrichtungen und sonstiges Firmeneigentum dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden es sei denn, individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen bzw. die betriebliche Praxis sehen dies vor.

## 12. Informationssicherheit und Datenschutz

Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die elektronischen Informationssysteme unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der unternehmensinternen Richtlinien und Anordnungen zu nutzen und dabei die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen und Sicherheitsverfahren (insbesondere Verschlüsselung und Passwörter) einzusetzen.

Das Speichern von geschäftlichen Daten auf privaten Medien ist grundsätzlich untersagt.

Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen der entsprechenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

## 13. Umgang mit vertraulichen Informationen

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, über sämtliche internen Angelegenheiten und vertraulichen Informationen der S&P Gruppe unter Einschluss vertraulicher Informationen von Kunden und Lieferanten Stillschweigen zu bewahren. Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind. Unter vertrauliche Informationen fallen insbesondere, aber nicht ausschließlich, Informationen, die von Kunden oder Lieferanten zur Verfügung gestellt werden, Informationen, die einer Vertraulichkeitsvereinbarung unterliegen, sowie Informationen, die als vertraulich gekennzeichnet sind. Beispiele vertraulicher Informationen sind Geschäftsstrategien, Forschungsergebnisse, Patente und andere gewerbliche Schutzrechte, Inhalte des internen Berichtswesens, Preise und Preisbestandteile i.S.v. Ziff. 9, erster Spiegelstrich dieses Code of Conduct, als vertraulich gekennzeichnete Mitarbeiterinformationen, und zwar jeweils unabhängig davon, ob sie mündlich, schriftlich, elektronisch oder in anderer Form zur Kenntnis gelangt sind.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, zu jeder Zeit die vertraulichen Informationen zu schützen, soweit die Weitergabe nicht ausdrücklich durch den Vorgesetzten freigegeben ist. Dieses gilt auch gegenüber anderen Mitarbeitern der S&P Gruppe. Die Weitergabe vertraulicher Informationen an andere Mitarbeiter ist nur auf einer Need-to-Know-Basis („*Kenntnis nur, wenn nötig*“) erlaubt.

Falls aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, ist hierzu eine Genehmigung des Vorgesetzten einzuholen. In diesem Fall ist zu prüfen, ob vor der Weitergabe eine gesonderte von der für Rechtsfragen zuständigen Abteilung freigegebene Vertraulichkeitsvereinbarung mit dem Dritten abgeschlossen wird.

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur S&P Gruppe von vertraulichen, nicht für die Öffentlichkeit bestimmten Informationen erfahren, dürfen diese Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer Personen nutzen (Insiderhandel).

## 14. Vorbeugen gegen Vertragsrisiken

Die S&P Gruppe steht zu seinen Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Dritten. Um eventuelle Missverständnisse und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden, sind vor Abschluss eines Vertrages sorgfältig die hieraus resultierenden Rechte und Pflichten beziehungsweise Risiken abzuwägen. Soweit diese Risiken von dem zuständigen Mitarbeiter nicht vollständig überblickt werden können, sind diese über die für Rechtsfragen zuständige Abteilung rechtlich zu prüfen.

## 15. Stellungnahmen in der Öffentlichkeit

Stellungnahmen für die S&P Gruppe, insbesondere gegenüber Medien und in sozialen Netzwerken, dürfen nur durch die hierfür von der Geschäftsführung autorisierten Stellen abgegeben werden.

In keinem Fall darf sich ein Mitarbeiter bei privaten Meinungsäußerungen, die in keinem Zusammenhang mit seinen betrieblichen Aufgaben und Funktionen stehen, in der Öffentlichkeit auf diese berufen. Geschäfts- oder rufschädigende Äußerungen eines Mitarbeiters in der Öffentlichkeit sind verboten.

## 16. Compliance-Ansprechpartner

Bei Fragen oder Hinweisen im Zusammenhang mit Verstößen gegen Gesetze, Richtlinien oder Anweisungen stehen den Mitarbeitern folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

- die Geschäftsführung der einzelnen Gruppenmitglieder;
- der Vorgesetzte;
- und der Compliance Officer der Gruppe, namentlich: Nora Neele Faß ([nora-neele.fass@schendel-pawlaczyk.de](mailto:nora-neele.fass@schendel-pawlaczyk.de), Tel. 02534 6227-93).

Der Compliance Officer ist von der Geschäftsführung beauftragt worden, den Mitarbeitern bei Fragen zur Compliance beizustehen. Es handelt sich bei dem Compliance Officer um eine Stelle, die besonderen Anforderungen unterliegt. Hinweise, die anonym oder unter dem Siegel der Verschwiegenheit an den Compliance Officer gegeben werden, werden von diesem in einer Weise weitergegeben, dass die berechtigten Interessen des Mitarbeiters gewahrt bleibt.

Alle eingehenden Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt.

## 17. Benachteiligungsverbot

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass jeder Meldung eines tatsächlichen oder vermuteten, ausreichend konkretisierten Fehlverhaltens nachgegangen wird.

Die Benachteiligung von Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes, ausreichend konkretisiertes Fehlverhalten melden, ist untersagt. Dies gilt nicht bei einer Selbstanzeige. In diesem Fall wird der Umstand der freiwilligen Anzeige angemessen berücksichtigt.

Ein Mitarbeiter handelt dann in gutem Glauben, wenn er überzeugt ist, dass seine Meldung richtig ist und er ausreichend konkretisierte Informationen über das Fehlverhalten nennt.

Bei der Erstattung von Compliance-Meldungen sind die geltenden Gesetze zu beachten. Es ist insbesondere verboten und strafbar, wissentlich in Bezug auf einen anderen unwahre Tatsachen zu behaupten oder zu verbreiten, die geeignet sind, diesem Nachteile zuzufügen.

## 18. Meldepflicht bei wesentlichen Compliance-Verstößen

Wesentliche Compliance-Verstöße im Sinne dieses CoC sind ausschließlich:

- die Verwirklichung korrupten Geschäftsgebarens;
- die Verwirklichung von Straftatbeständen im Bereich des Umweltstrafrechts und des Rechtes der körperlichen und sexuellen Unversehrtheit;
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder das Außenwirtschaftsrecht.

Erhält ein Mitarbeiter einen konkreten Hinweis auf einen wesentlichen Compliance-Verstoß oder hat ein Mitarbeiter den Anfangsverdacht eines wesentlichen Compliance-Verstoßes, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, diesen Compliance-Verstoß unverzüglich einem der Compliance-Ansprechpartner zu melden. Die Regelungen zur Anonymität der Meldung und zum Benachteiligungsverbot sind strikt einzuhalten. Weitergehende Meldepflichten bestehen nicht.

## 19. Umsetzung des CoC und Sanktionen

Verstöße gegen Gesetze, diesen CoC sowie die internen Richtlinien und Anordnungen können mit Abmahnungen, Schadenersatzforderungen oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden. Auch können Vorgesetzte zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumen, solche Verstöße in ihrem Bereich aufzudecken oder diesen entsprechend sorgfältig und verantwortungsbewusst nachzugehen.