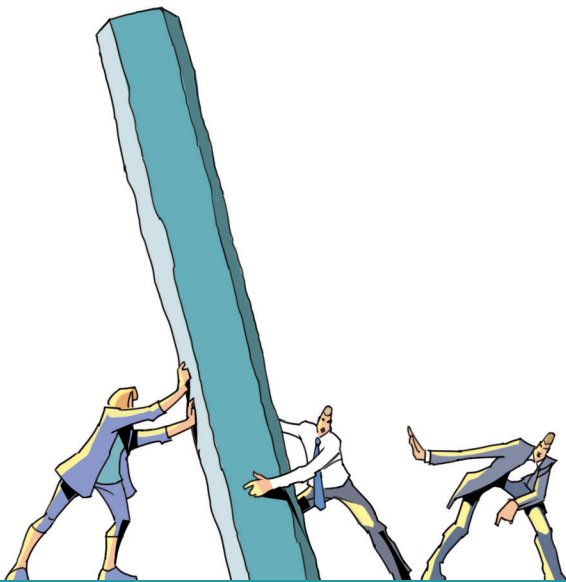


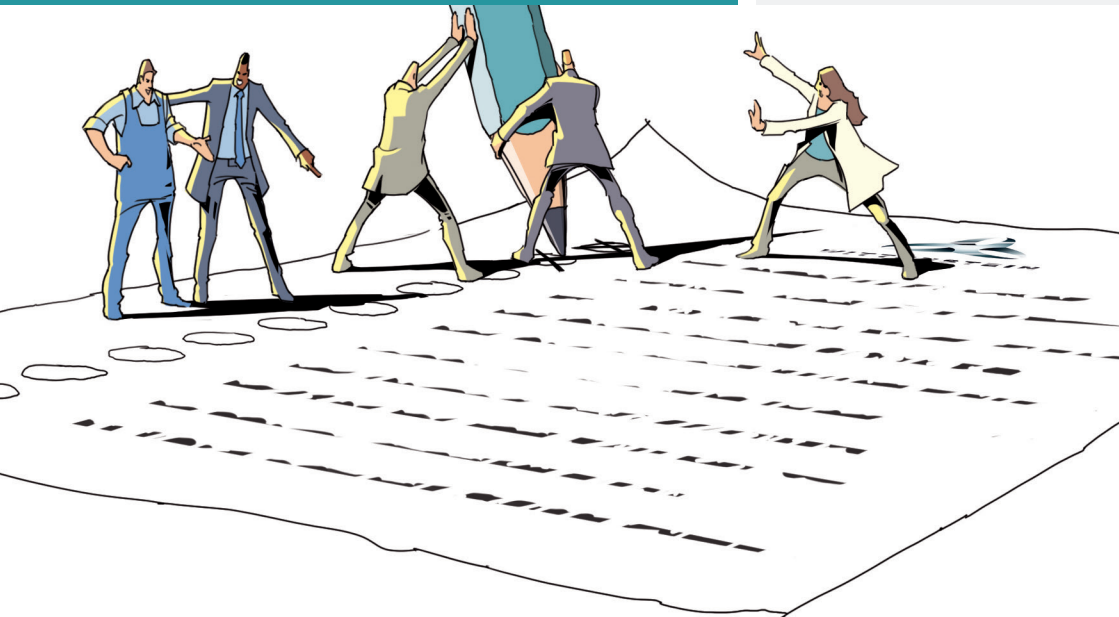


VERHALTENSKODEX

der WITTENSTEIN gruppe



WITTENSTEIN



VERHALTENSKODEX

der WITTENSTEIN gruppe

Inhalt

Vorwort	4
1. Grundlagen	7
2. Geltungsbereich und Selbstverständnis	9
3. Wir verhalten uns rechtmäßig	11
4. Wir spielen fair	13
5. Wir tolerieren keine Korruption	15
6. Wir vermeiden Interessenkonflikte	19
7. Wir tolerieren keine Diskriminierung	23
8. Wir dulden weder Kinderarbeit noch Zwangsarbeit	25
9. Wir gewährleisten Vereinigungsfreiheit	27
10. Wir beachten Standards zu Gesundheits- und Arbeitssicherheit	29
11. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter fair	31
12. Wir bewahren unsere Umwelt	33
13. Wir achten auf Produktsicherheit	35
14. Wir schützen unsere Entwicklungsergebnisse	37
15. Wir gehen sorgsam mit Geschäftsunterlagen und Datenschutz um	41
16. Wir wägen Chancen und Risiken sorgsam ab	45
17. Wir befolgen Export-, Zoll- und Steuergesetze	47
18. Wir verhalten uns vorbildlich	51
19. Wir benachteiligen niemanden, der Verstöße meldet	53
20. Umsetzung des Verhaltenskodex	55
Ansprechpartner	56

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wer sich aktiv am Wirtschaftsleben beteiligt, steht immer wieder vor der Frage, was erlaubt ist und was nicht. Dieser Verhaltenskodex gibt Ihnen die Anleitung dazu. Denn WITTENSTEIN will nicht nur den gesetzlichen Vorgaben nachkommen, sondern darüber hinaus hohen ethischen Ansprüchen genügen.

Nachhaltiges und gesellschaftlich verantwortliches Wirtschaften ist die Basis all unserer Geschäfte und eine universelle Grundlage guter, langfristiger Geschäftsbeziehungen.



Der Vorstand

Dr.-Ing. Bertram Hoffmann
Erik Roßmeißl

Dr.-Ing. Benedikt Hofmann
Christian Zeidlhack



1. Grundlagen

Unsere Vision

Als Partner unserer Kunden prägen wir die Welt der cybertronischen Bewegung.

Unsere Werte

Wir orientieren uns an Werten, die von uns nach innen und außen gelebt werden und dadurch feste Bestandteile unserer Identität sind:

Verantwortung – Vertrauen – Offenheit – Innovation – Wandel.

Verantwortung für die Einhaltung aller gesetzlichen und unternehmenseigenen Regelungen

Compliance bedeutet die Übereinstimmung des Verhaltens aller Mitarbeiter* der WITTENSTEIN gruppe – egal ob in der Verwaltung, in der Produktion oder auf Geschäftsführer- und Vorstandsebene – mit gesetzlichen und unternehmenseigenen Regeln.

Dies entspricht dem Unternehmensgrundsatz der Gesetzestreue:

„Die Unternehmen der Unternehmensgruppe WITTENSTEIN und deren Mitarbeiter halten sich an alle Gesetze und sonstigen Vorschriften der Länder, in denen sie tätig sind.“

Entscheidend ist die Integrität aller Mitarbeiter und das uneingeschränkte Bekenntnis des Managements zu einer verantwortungsvollen Geschäftsführung.

*Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet



2. Geltungsbereich und Selbstverständnis

Weltweite Geltung für alle Beschäftigten und alle Geschäftsbeziehungen

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für jeden Mitarbeiter der WITTENSTEIN Gruppe – egal, ob in der Produktion, in der Verwaltung oder auf Geschäftsführer- und Vorstandsebene. Zu den Mitarbeitern zählen sowohl die fest angestellten als auch die temporär beschäftigten Mitarbeiter.

Für die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ist jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich.

Wir alle stehen für ehrliches Handeln und bekennen uns zu den nachfolgenden Verhaltensgrundsätzen. Denn nur so kann wirtschaftlicher Erfolg nachhaltig sein.

Konsequenzen bei Verstößen

WITTENSTEIN verfolgt bei Compliance eine Null-Toleranz-Strategie. Jede das Unternehmen schädigende Handlung wird ohne Ansehen der Person verfolgt, aufgeklärt und entsprechend der Schwere des Verstoßes geahndet. Sollte ein Geschäftspartner gegen die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Regelungen nachhaltig verstoßen, so ist die Geschäftsbeziehung zu diesem Geschäftspartner nach entsprechender Abmahnung abubrechen.



3. Wir verhalten uns rechtmäßig

Einhaltung der jeweils anwendbaren gültigen Gesetze

Nachhaltiger geschäftlicher Erfolg im In- und Ausland ist nur möglich unter strikter Einhaltung der jeweiligen Rechtsordnung. Gesetzesverstöße führen mittel- und langfristig zu höheren Kosten und beinhalten unwägbare Risiken für Bußgelder, Strafen, Schadensersatzansprüchen und Imageschäden. Letztendlich gefährden wir mit Verstößen unsere Arbeitsplätze.

Wir handeln entsprechend den 10 Prinzipien des international anerkannten UN Global Compact. Die Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) sind für unser Handeln eine Selbstverständlichkeit.

Einhaltung durch alle Mitarbeiter und Geschäftspartner

Wir fordern die Einhaltung der jeweils anwendbaren gültigen Gesetze uneingeschränkt vom gesamten Management, von allen Mitarbeitern – auch von temporären Mitarbeitern – sowie all unseren Geschäftspartnern.

Eine besondere Vorbildfunktion haben dabei die Geschäftsleitungen und Führungskräfte unserer Gesellschaften.

Was bedeutet das für mich?

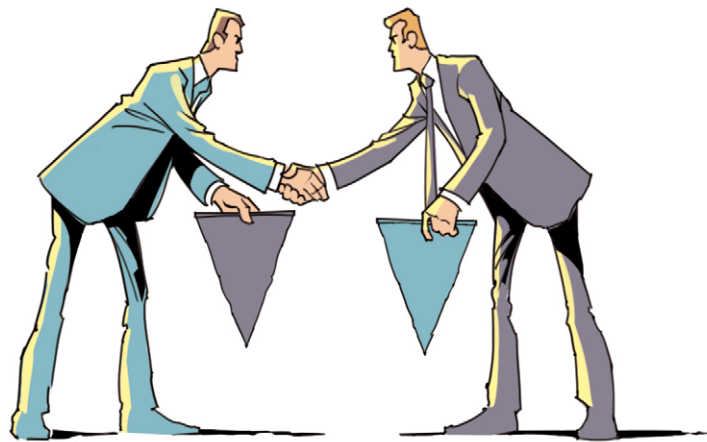
Als WITTENSTEIN Mitarbeiter bin ich verpflichtet, mich immer an die geltenden Gesetze zu halten. Dies gilt für jede Rechtsordnung, in deren Geltungsbereich ich tätig bin.

Ich kenne den Verhaltenskodex, wende die darin enthaltenen Grundsätze und Verhaltensregeln im Alltag an und übernehme Verantwortung für deren Einhaltung.

4. Wir spielen fair

Fairer und freier Wettbewerb unter Beachtung des Kartellrechts

WITTENSTEIN hält ohne jegliche Einschränkung am Prinzip des fairen und freien Wettbewerbs fest.



Unterlassung von wettbewerbsbeeinflussenden Absprachen

Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Aufteilung lokaler Märkte, Aufteilung von Kunden und Preisbindungen oder Ähnliches lehnen wir ab. Auch andere kartellrechtswidrige Vorgehensweisen wie abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder formlose Absprachen sind zu unterlassen. Eigene Kalkulationen, Kapazitäten, Entwicklungsergebnisse oder Planungen dürfen Wettbewerbern nicht zugänglich gemacht werden. Ausnahmen kommen nur im Falle von Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufen oder Joint-Venture-Vorhaben in Betracht, bei denen eine Geheimhaltungsvereinbarung unabdingbare Voraussetzung für den Austausch von Daten ist.

Was bedeutet das für mich?

Ich kann als WITTENSTEIN Mitarbeiter durchaus an einer Veranstaltung teilnehmen, bei der auch Wettbewerber anwesend sind und in einem lockeren Gespräch über das derzeitige Wirtschaftsklima diskutieren. Wenn bei diesem Gespräch jedoch ein Wettbewerber erzählt, dass er darüber nachdenke, im nächsten Jahr die Preise um fünf Prozent zu erhöhen und ein anderer Wettbewerber erwidert, dass dies aktuell nicht durchsetzbar sei und er von Preiserhöhungen im nächsten Jahr absehen werde, dann kommuniziere ich klar und deutlich, dass ich an einem Gespräch über marktrelevante Informationen nicht teilnehme und verlasse umgehend die Runde. Auch wenn ich nur passiv zuhöre, kann dies als Beteiligung an einem Kartell gewertet und mit hohen Bußgeldern bestraft werden. Ich widerspreche ggf. nochmals schriftlich.



5. Wir tolerieren keine Korruption

Keine Akzeptanz von Bestechung und Bestechlichkeit

Wir überreichen unseren Geschäftspartnern keine unangemessenen Geschenke und gewähren ihnen auch keine anderweitigen Vorteile. WITTENSTEIN Mitarbeiter missbrauchen ihre Position nicht, um ihren Geschäftspartnern zu ungerechtfertigten Vorteilen persönlicher oder gewerblicher Art zu verhelfen.

WITTENSTEIN Mitarbeiter nehmen allenfalls Geschenke und Einladungen von geringem Wert an. Geschenke und Einladungen von geringem Wert werden dann nicht angenommen, wenn der Mitarbeiter damit manipuliert werden könnte. Bei Zweifeln wendet sich der Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer.

Der Anschein sachfremder Erwägungen ist stets zu vermeiden.

Fremdes Fehlverhalten ist kein Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten.



Unangemessene Geschenke, Einladungen oder ungerechtfertigte Vorteile

erkennen wir bei einer Gesamtbetrachtung aller Umstände im Einzelfall.

Wir orientieren uns an den folgenden Kriterien:

Zeitliches Kriterium

Je enger der zeitliche Zusammenhang mit laufenden oder bevorstehenden Projektabschlüssen/Vertragsverhandlungen ist, desto zurückhaltender gehen wir mit jeglicher Art von Zuwendungen an bzw. von Geschäftspartnern um.

Quantitatives Kriterium

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn sich Einladungen oder Geschenke häufen.

Qualitatives Kriterium

Wir prüfen bei der Angemessenheit von Zuwendungen nicht nur den reinen Wert der Zuwendung, sondern auch den Kontext: Ist diese Zuwendung unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und der hierarchischen Stellung von Zuwendendem und Empfänger sozial üblich?

Zuwendungen, die auf Geschäftsführer-Ebene gewährt werden, fallen üblicherweise höher aus als Zuwendungen, die beispielsweise zwischen Einkäufern und Vertriebsmitarbeitern gewährt werden. So kann eine Einladung in ein gehobenes Restaurant zwischen Geschäftsführern angemessen sein gegenüber einer Einladung zwischen Einkaufs- und Vertriebsmitarbeitern in ein gut bürgerliches Lokal oder der gemeinsame Besuch der Kantine.

Keine Einladungen und/oder Geschenke an Amtsträger

Beamten und anderen Staatsbediensteten im In- und Ausland werden überhaupt keine Geschenke überreicht, auch wenn dies in manchen Ländern als „üblich“ gelten sollte. Dasselbe gilt für Einladungen von Beamten und anderen Staatsbediensteten.

Sorgfältige Auswahl von Beratern, Dienstleistern und sonstigen Dritten

WITTENSTEIN arbeitet nicht mit Beratern, Dienstleistern und sonstigen Dritten zusammen, die durch Bestechung und Korruption Aufträge an WITTENSTEIN vermitteln oder Ähnliches.

Was bedeutet das für mich?

Wenn ein Geschäftspartner eine Spende für eine gemeinnützige Einrichtung als Gegenleistung für das Zustandekommen eines Geschäfts „erwartet“, ist dies als Korruption zu werten, auch wenn die Vorteilsgewährung an einen Dritten erfolgen soll – ich melde diese „Erwartung“ unverzüglich meinem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer.

Wenn mich ein Geschäftspartner zum Essen in einem „einfachen“ Gasthaus oder in der Kantine seines Unternehmens einlädt, ist dies in der Regel unbedenklich.

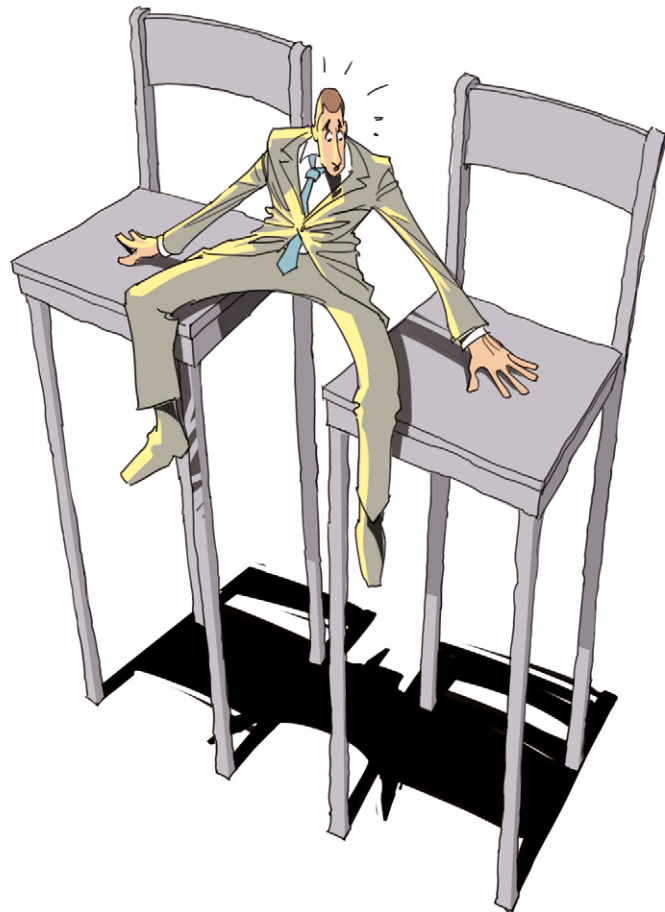
Wenn mich ein Geschäftspartner zu einem hochkarätigen sportlichen, kulturellen oder sonstigen Event einlädt, z.B. Besuch einer Formel-1-Veranstaltung oder eines Konzertbesuches, dann lehne ich entweder unter Hinweis auf unseren Verhaltenskodex ab oder wende mich an meinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer.

Wenn ich kleine Werbegeschenke von geringem Wert (Kugelschreiber, Kalender, etc.) erhalte, dann ist die Annahme dieser Geschenke unbedenklich.

Wenn ich bei internationalen Projekten von einem Geschäftspartner mit einem teuren Geschenk überrascht werde und dies z. B. wegen Befürchtung des Gesichtsverlusts seitens eines asiatischen Geschäftspartners nicht zurückweisen kann, informiere ich meinen Vorgesetzten und den Compliance Officer. Je nach Situation und Kontext wird das Geschenk zurückgegeben, gespendet, in einer Tombola verlost, gemeinsam mit der Abteilung verzehrt, ... Auf keinen Fall behalte ich das Geschenk für mich.

Wenn ich von einem Geschäftspartner zusammen mit meinem Ehemann*, Lebensgefährten* oder einem anderen Familienmitglied* zu einer Veranstaltung oder einem Essen eingeladen werde, dann lehne ich diese Einladung unter Hinweis auf unseren Verhaltenskodex ab.

*Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet



6. Wir vermeiden Interessenkonflikte

Vorrang der Interessen der WITTENSTEIN gruppe

Einzel- und Abteilungsinteressen stehen immer hinter dem Gesamtinteresse der WITTENSTEIN gruppe.

Trennung von privaten und Unternehmensinteressen

Unabhängigkeit, Integrität und Transparenz bestimmen unser Verhalten und schaffen Glaubwürdigkeit bei unseren Geschäftspartnern.

Jeder Mitarbeiter hat seine privaten Interessen von den Interessen des Unternehmens zu trennen.

Wir vermeiden jegliche Interessenskonflikte. Interessenskonflikte können entstehen, wenn WITTENSTEIN Mitarbeiter oder deren Angehörige an Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern, Beratern oder sonstigen Dritten, die Geschäftsbeziehungen zur WITTENSTEIN gruppe haben, beteiligt sind. Eventuelle Interessenskonflikte sind unverzüglich offen zu legen.

Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst werden.



Keine Nutzung von betriebsinternen Informationen zur persönlichen Vorteilserlangung

Unternehmensinterne Kenntnisse über Entwicklungen, Aufträge, Strategien und sonstige Vorhaben oder Planungen dürfen nicht genutzt werden, um sich selbst zu bereichern oder einen persönlichen Vorteil zu erlangen oder Dritten einen Vorteil zu verschaffen.

Keine Nutzung von Unternehmenseigentum zu privaten Zwecken

Unternehmenseigentum (Fahrzeuge, Büromaterial, Geräte, Daten, Unterlagen, etc.) oder Arbeitskräfte des Unternehmens dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden, es sei denn, bestehende Unternehmensregelungen erlauben dies ausdrücklich.

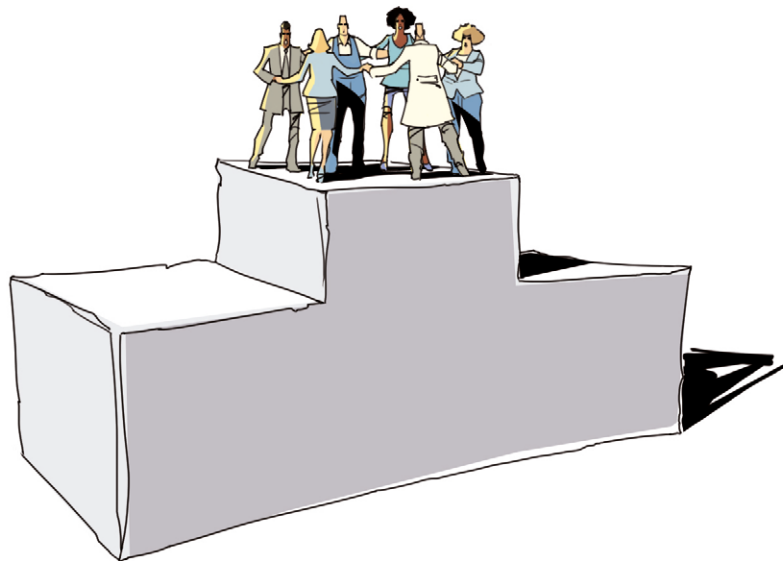
Was bedeutet das für mich?

Ein guter Bekannter ist selbstständig und vertreibt Software, die ich in meinem Bereich einsetzen will. Das würde mir meine Arbeit sehr erleichtern – zumal mir mein Bekannter die Software schon mehrfach demonstriert hat. Ich beziehe wie bei jeder anderen Beauftragung auch den Einkauf und das Informationsmanagement ein und beauftrage meinen Bekannten nicht eigenständig. Sollte das Angebot meines Bekannten einem Drittvergleich standhalten, kann er vom Einkauf beauftragt werden.

Mein Sohn hat sein Studium abgeschlossen und findet keine Anstellung. Ich bin überzeugt, dass es bei WITTENSTEIN einen geeigneten Job gibt und dränge HRM dazu, meinen Sohn einzustellen. Eine Bevorzugung von Angehörigen oder Freunden darf nicht erfolgen. HRM muss ausschließlich nach der Qualifikation der Bewerber entscheiden. Bei gleicher Qualifikation und Eignung spricht nichts gegen eine Einstellung von Angehörigen.

Mehrere Lieferanten oder Dienstleister stehen in einem Projekt zur Auswahl. In ihren Angeboten unterscheiden sie sich nur unerheblich. Ein Lieferant/Dienstleister lädt mich zu einem hochpreisigen kulturellen oder sportlichen Event ein. Derartige Privateinladungen lehne ich unter Hinweis auf unseren Verhaltenskodex ab.

Was mache ich, wenn ich seit vielen Jahren mit einem Geschäftspartner privat befreundet bin?
Sofern ich ohne jeglichen Einfluss auf die geschäftlichen Beziehungen privat mit einem Geschäftspartner befreundet bin, ist es durchaus vertretbar, dass wir gemeinsam mit unseren Familien zu einer Veranstaltung gehen, wenn keine Einladungen erfolgen und jeder seine eigenen Karten/Rechnungen privat bezahlt.



7. Wir tolerieren keine Diskriminierung

Fairer und respektvoller Umgang

Alle Mitarbeiter in allen Ländern haben das Recht auf gleiche Behandlung und gleiche Chancen. Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seiner ethnischen Herkunft, seines Glaubens, seiner Weltanschauung, seiner Mitgliedschaft in Arbeiterorganisationen (einschließlich Gewerkschaft), seines Geschlechts, seines Alters, seines sozialen Hintergrundes oder seiner sozialen Herkunft, seiner sexuellen Orientierung, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens oder anderer persönlicher Merkmale unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder angeprangert werden.

Verantwortungs- und respektvolles Miteinander

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und einem verantwortungsvollen Miteinander. Dies gilt sowohl in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern als auch innerhalb der WITTENSTEIN Gruppe.

Was bedeutet das für mich?

Mein Vorgesetzter* belästigt mich mit sexuell anrühenden Bemerkungen.
Ich bitte meinen Vorgesetzten, dies zu unterlassen. Macht er dies nicht, informiere ich HRM oder den Compliance Officer.

*Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet



8. Wir dulden weder Kinderarbeit noch Zwangsarbeit

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

WITTENSTEIN akzeptiert weder im eigenen Unternehmen noch in der Lieferkette Kinder- oder Zwangsarbeit. Nationale Regelungen zum Schutz jugendlicher Beschäftigter sind einzuhalten.

Jede Beschäftigung darf nur freiwillig erfolgen und muss mit den nationalen Gesetzen und Verfahren im Einklang stehen.

Disziplinarmaßnahmen nur im Einklang mit Gesetzen und Menschenrechten

Es dürfen nur solche Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern getroffen werden, die im Einklang mit den nationalen Gesetzen stehen und nicht gegen die international anerkannten Menschenrechte verstoßen.

Was bedeutet das für mich?

Wenn ich Anhaltspunkte erhalte, dass ein Unterlieferant in Asien Kinder unter unmenschlichen Bedingungen für sich arbeiten lässt, fordere ich ihn in Absprache mit meinem Vorgesetzten auf, unverzüglich Abhilfe zu schaffen und dies zu dokumentieren. Macht unser Lieferant dies nicht, ist die Geschäftsbeziehung mit ihm zu beenden.

Wenn ich Anhaltspunkte erhalte, dass unser Lieferant Minderjährige als „kostenlose Praktikanten“ einsetzt, diese aber genauso wie „normale Mitarbeiter“ arbeiten müssen, dann fordere ich ihn in Absprache mit meinem Vorgesetzten auf, dies unverzüglich zu unterlassen und die Unterlassung schriftlich zu bestätigen. Macht unser Lieferant das nicht, ist die Geschäftsbeziehung mit ihm zu beenden.

Wenn ich Anhaltspunkte erhalte, dass ein Zulieferer in einem Entwicklungsland produzieren lässt und seinen Mitarbeitern die Pässe abnimmt, um zu verhindern, dass diese kündigen, dann fordere ich ihn in Abstimmung mit meinem Vorgesetzten auf, dies unverzüglich zu unterlassen und die Unterlassung schriftlich zu bestätigen. Macht unser Lieferant dies nicht, ist die Geschäftsbeziehung mit ihm zu beenden.

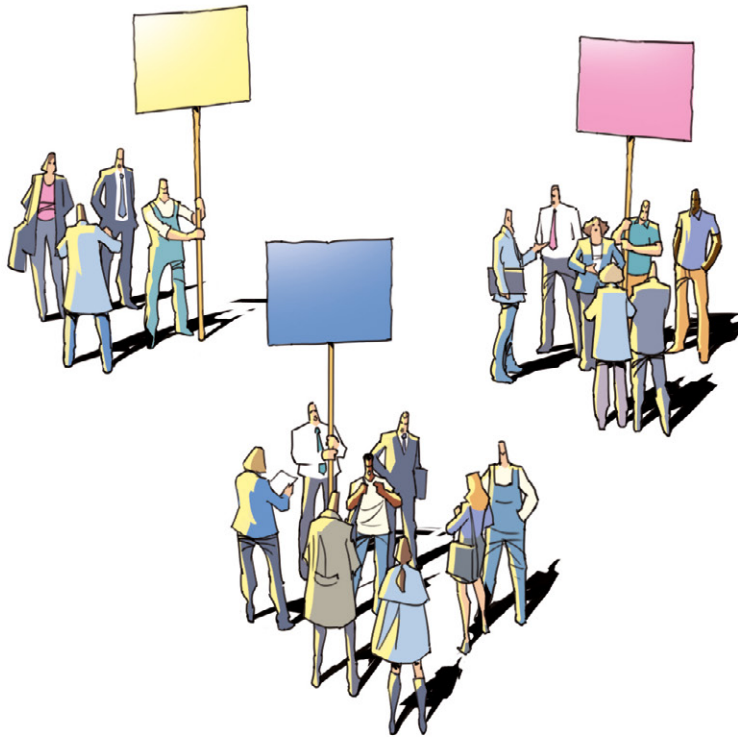
Ich verstoße bereits dann gegen diesen Verhaltenskodex, wenn ich „die Augen verschließe“ und Anhaltspunkte „bewusst übersehe“, um z. B. Problemen mit Lieferanten und deren Unterlieferanten aus dem Weg zu gehen oder um z. B. günstige Preise zu erhalten.

9. Wir gewährleisten Vereinigungsfreiheit

Alle Mitarbeiter haben das Recht, Organisationen zu gründen, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. WITTENSTEIN steht in einem fairen und aufrichtigen Dialog mit seinen Arbeitnehmervertretern.

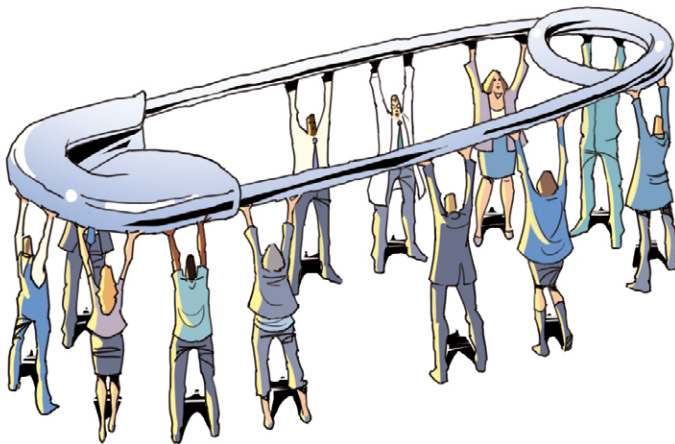
Eine Diskriminierung der Arbeitnehmervertreter wird nicht geduldet.

Der freie Zutritt aller Mitarbeiter zum Arbeitsplatz wird gewährleistet, sodass sie ihre Rechte ausüben können.



Was bedeutet das für mich?

Ich beteilige mich nicht an Aktionen, die diese Rechte beschränken.



10. Wir beachten Standards zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Schutz unserer Mitarbeiter

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteile aller Betriebsabläufe und werden in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen. Der Schutz unserer Mitarbeiter sowie der Allgemeinheit vor gesundheitlichen Gefahren ist Aufgabe aller Führungskräfte und aller Mitarbeiter. Die von WITTENSTEIN erstellten Sicherheitsvorschriften sind ebenso zu beachten wie die jeweils geltenden nationalen Regelungen.

Faire Arbeitsbedingungen

Ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld wird bereitgestellt, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Ein hygienischer Arbeitsplatz, Zugang zu Trinkwasser, ausreichende sanitäre Anlagen, regelmäßige Sicherheitsschulungen und eine Notfallvorsorge müssen Standard für alle Beschäftigten sein.

Es wird sichergestellt, dass die Arbeitszeit die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet. Den Beschäftigten sind außerdem unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen in angemessenem Umfang Pausen und Ruhezeiten zu gestatten sowie Urlaub zu genehmigen.

Was bedeutet das für mich?

Mir fällt auf, dass ein Feuerlöscher von seinem Platz entfernt und in einem Schrank deponiert wurde, um den Platz sinnvoller zu nutzen. Ich informiere meinen Vorgesetzten, den Sicherheitsbeauftragten oder den Compliance Officer, um sicherzustellen, dass im Brandfall Löscharbeiten ohne Verzögerung durchgeführt werden können zum Schutz von Menschen und Gebäuden.

11. Wir entlohn unsere Mitarbeiter fair

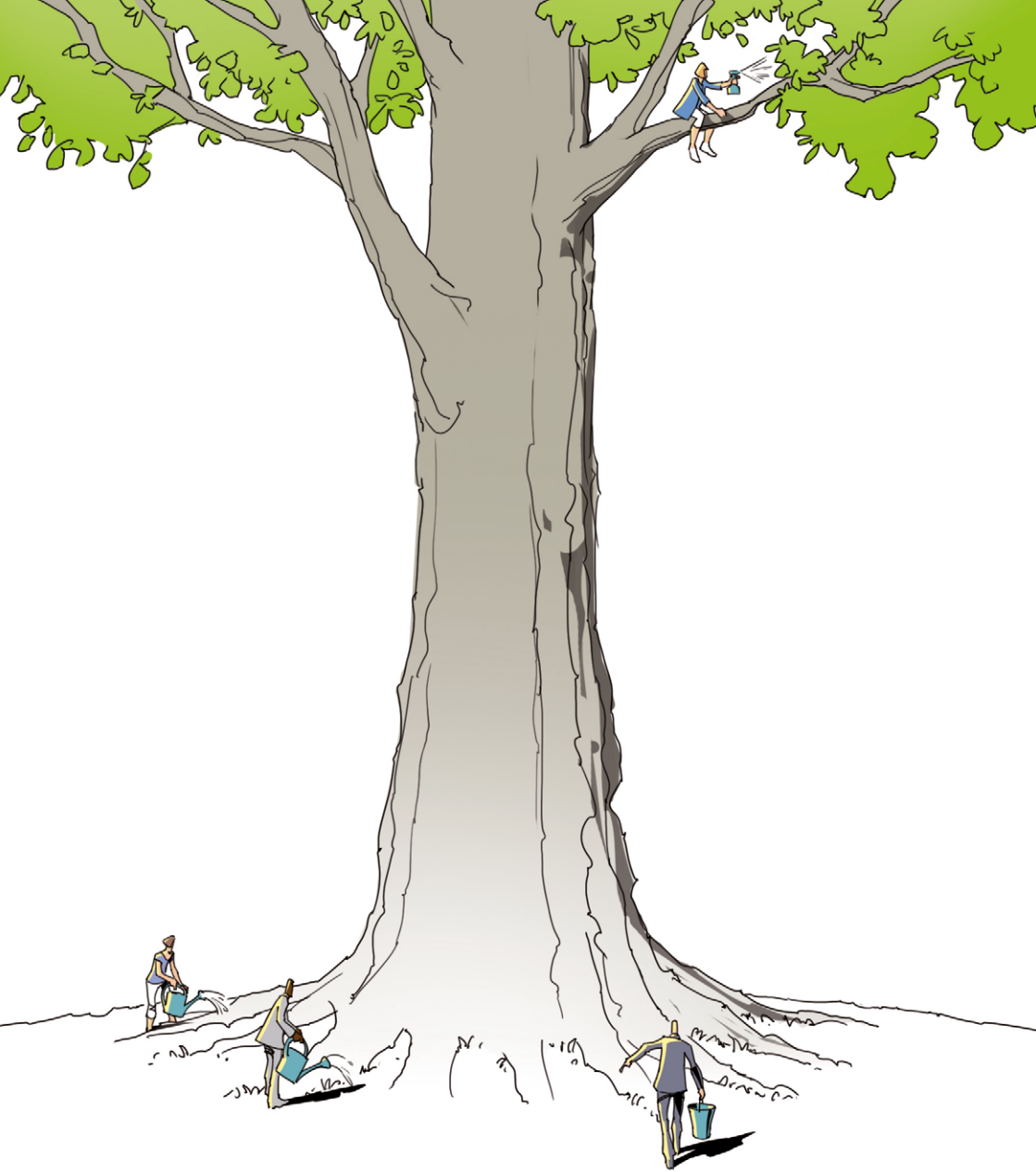
Weder bei WITTENSTEIN noch in der Lieferkette wird die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns akzeptiert. Wir setzen uns für faire Vergütung nach den jeweils national geltenden Gesetzen und Gepflogenheiten ein.



Was bedeutet das für mich?

Ich erhalte Anhaltspunkte, dass ein Lieferant nur deshalb den günstigsten Preis anbieten kann, weil er seinen ausländischen Mitarbeitern, die er regelmäßig nach wenigen Monaten austauscht, weniger als den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Ich fordere unseren Lieferanten in Abstimmung mit meinem Vorgesetzten auf, dies unverzüglich zu unterlassen und die Unterlassung schriftlich zu bestätigen. Macht er dies nicht, ist die Geschäftsbeziehung mit ihm zu beenden.

Ich verstoße bereits dann gegen diesen Verhaltenskodex, wenn ich „die Augen verschließe“ und Anhaltspunkte „bewusst übersehe“.



12. Wir bewahren unsere Umwelt

Die gesetzlichen Mindestanforderungen zum Umweltschutz sind einzuhalten.
Eine unzulässige Freisetzung von genehmigungspflichtigen Stoffen ist zu vermeiden.

Was bedeutet das für mich?

Mir fällt auf, dass genehmigungspflichtige Stoffe unzulässigerweise freigesetzt werden. Ich informiere unverzüglich den Werksleiter oder die für Umweltschutz zuständige Stelle im Unternehmen.

Es ist auch meine Aufgabe, Schaden vom Unternehmen und der Umwelt abzuwenden.

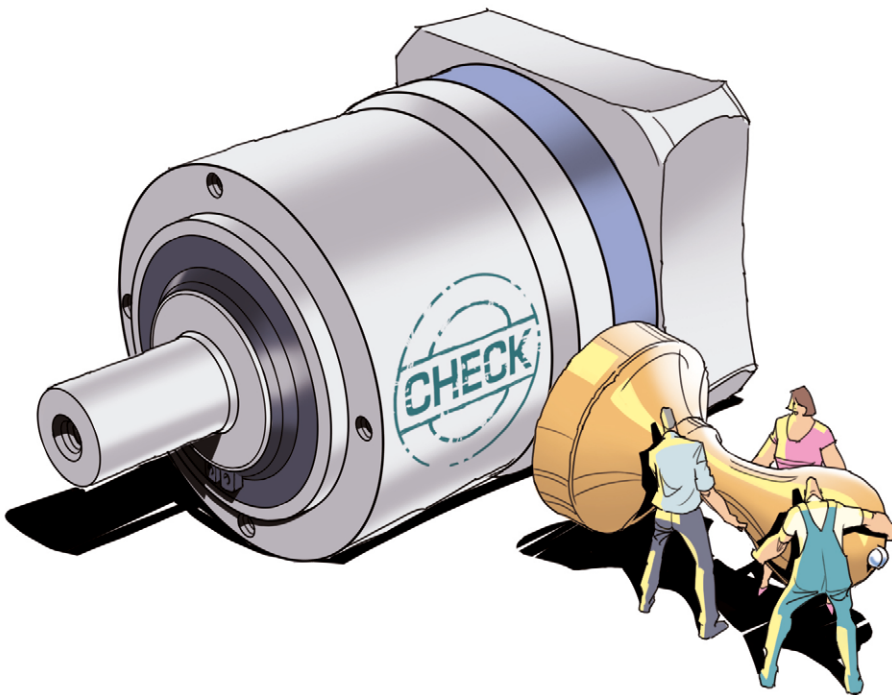
13. Wir achten auf Produktsicherheit

Meldung von etwaigen Gefahren an zuständige Stellen im Unternehmen

Wir beobachten unsere Produkte sorgfältig. Gefahren, die von unseren Produkten ausgehen oder auch nur ausgehen können, werden ebenso sorgfältig analysiert wie die Nutzung unserer Produkte, wenn die Nutzung für Menschen oder Sachen risikobehaftet ist.

Versehen der Produkte mit Warnhinweisen

Betriebs- und Montageanleitungen werden regelmäßig überarbeitet. Unsere Produkte werden mit entsprechenden Warnhinweisen versehen.



Was bedeutet das für mich?

Ich erfahre von einem Kunden, dass es beim Einsatz unserer Produkte wiederholt zu kritischen Situationen gekommen ist, die glimpflich ausgegangen sind, aber geeignet gewesen wären, Menschen zu gefährden. Ich informiere unverzüglich die zuständige Stelle im Unternehmen, z. B. den Produktverantwortlichen oder den Compliance Officer.

14. Wir schützen unsere Entwicklungsergebnisse



Die Ergebnisse unserer technischen Entwicklungen stellen das Fundament unseres zukünftigen Erfolgs dar

Alle Entwicklungsergebnisse sind nach den jeweils aktuellen internen Vorgaben zu erarbeiten, zu dokumentieren, zu kennzeichnen, zu kommunizieren und zu archivieren. Der Schutz der Entwicklungsergebnisse muss stets sichergestellt werden.

Keine Weitergabe von Betriebsgeheimnissen an Dritte

Weder an Arbeitskollegen noch an Freunde oder Verwandte noch an Geschäftspartner dürfen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ohne wirksamen Schutz durch eine Geheimhaltungsvereinbarung weitergegeben werden. Die Weitergabe vertraulicher Informationen darf nur auf der Basis „need to know“ unter Einhaltung der jeweils aktuellen Regelungen zur Geheimhaltung zum Wohle des Unternehmens erfolgen. Wir halten unsere gesetzlichen Verpflichtungen zur Geheimhaltung ebenso ein wie unsere vertraglichen Verpflichtungen, die teilweise auch die Verpflichtung zur Geheimhaltung des Vertragspartners und des Projekts beinhalten.



Nutzungsgewährungen nur nach Prüfung

Sämtliche Vereinbarungen, nach denen Nutzungsrechte an unseren Entwicklungsergebnissen an Dritte vergeben werden, müssen vor deren Abschluss von Corporate Legal & Compliance geprüft und von der jeweiligen Geschäftsführung bzw. dem Vorstand freigegeben werden.

Sorgfältige Prüfung auf bereits bestehende Schutzrechte bei der Produktentwicklung

Während der Produktentwicklung ist mit der hausinternen Patentabteilung zusammenzuarbeiten, um einen Verstoß gegen bereits bestehende Schutzrechte Dritter zu vermeiden.

Keine unbefugte Nutzung von Betriebsgeheimnissen Dritter

Wir achten Betriebsgeheimnisse Dritter ebenso wie wir den Schutz unserer Betriebsgeheimnisse von Dritten erwarten.

Was bedeutet das für mich?

Ich erhalte einen Anruf eines Mitarbeiters eines Kunden, der mich drängt, ihm zu einer Entwicklung sofort vertrauliche Informationen, die unser Know how betreffen, zukommen zu lassen, da er diese in einem wichtigen Projekt für eine Vorstandsbesprechung im Moment benötigt und den zuständigen Kollegen gerade nicht erreicht. Ich gebe diese Informationen erst nach interner Rücksprache mit dem zuständigen Kollegen preis und lasse mich nicht unter Druck setzen. Ich erläutere dem externen Kollegen, dass ich vertrauliche Unterlagen auch im Interesse seines Unternehmens nicht ohne weiteres preisgeben kann.

Ich arbeite an einem sehr innovativen, zukunftssträchtigen Projekt und bin stolz auf die Ergebnisse unseres Entwicklungsteams. Auch wenn es mir schwerfällt, erzähle ich weder am Mittagstisch meinen Kollegen aus einer anderen Abteilung noch in der Freizeit noch bei Firmenführungen Details zu diesem Projekt. Idealerweise spreche ich überhaupt nicht über dieses Projekt, sofern es für die Projektarbeit selbst nicht erforderlich ist.

Die technischen Diskussionen in einem Entwicklungsprojekt sind bereits weit fortgeschritten. Es fehlt nur noch die vertragliche Vereinbarung über die Inhaberschaft der Entwicklungsergebnisse sowie deren Nutzung. Für den Kunden sind die vertraglichen Diskussionen ebenso lästig wie für mich. Auch wenn es zeitlich gerade überhaupt nicht passt, lasse ich die technische, kaufmännische und rechtliche Arbeit parallel laufen und involviere die zuständigen Stellen rechtzeitig, um eine schlechte Verhandlungsposition für WITTENSTEIN zu vermeiden.

15. Wir gehen sorgsam mit Geschäftsunterlagen und Datenschutz um



Sorgfältiger Umgang mit Geschäftsunterlagen und Datenträgern

Sämtliche Geschäftsunterlagen und Datenträger sind so sorgfältig aufzubewahren, dass sie nicht in die Hände Dritter gelangen können. Vertrauliche Dokumente dürfen beim Verlassen des Arbeitsplatzes nicht offen liegen gelassen werden. Der eigene PC ist bei jedem Verlassen gegen unbefugte Nutzung zu sichern.

Sorgfältige Aufbewahrung von Unterlagen mit nachvollziehbarer Aktenführung (elektronisch und in Papierform)

Sämtliche Aufzeichnungen und Unterlagen sind so aufzubewahren und zu speichern, dass jederzeit eine Vertretung gewährleistet ist. Dafür ist eine nachvollziehbare, klare und vollständige Aktenführung in Papierform und/oder in elektronischer Form unabdingbar. Die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen sind mindestens einzuhalten. Die jeweils aktuellen internen Archivierungsregelungen sind zu beachten, um sicherzustellen, dass Dokumente jederzeit vollständig auffindbar sind.



Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften

Die gesetzlichen Regelungen sind ebenso einzuhalten wie die jeweils aktuellen unternehmensbezogenen Regelungen zu Informationstechnologie und Datenverarbeitung.

Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten

Wir alle tauschen täglich Informationen mittels Internet, Intranet, E-Mails etc. aus. Gegenstand der Informationen können auch personenbezogene Daten (Name, Adresse, Geburtstag, Hobbies, ...) sein – Daten, die Ihnen das Networking mit Geschäftspartnern erleichtern. Der Umgang mit personenbezogenen Daten unterliegt den Datenschutzgesetzen.

Bei grenzüberschreitender Datenübertragung sind die jeweiligen nationalen Regelungen ebenso zu beachten wie die internationalen Übereinkommen.

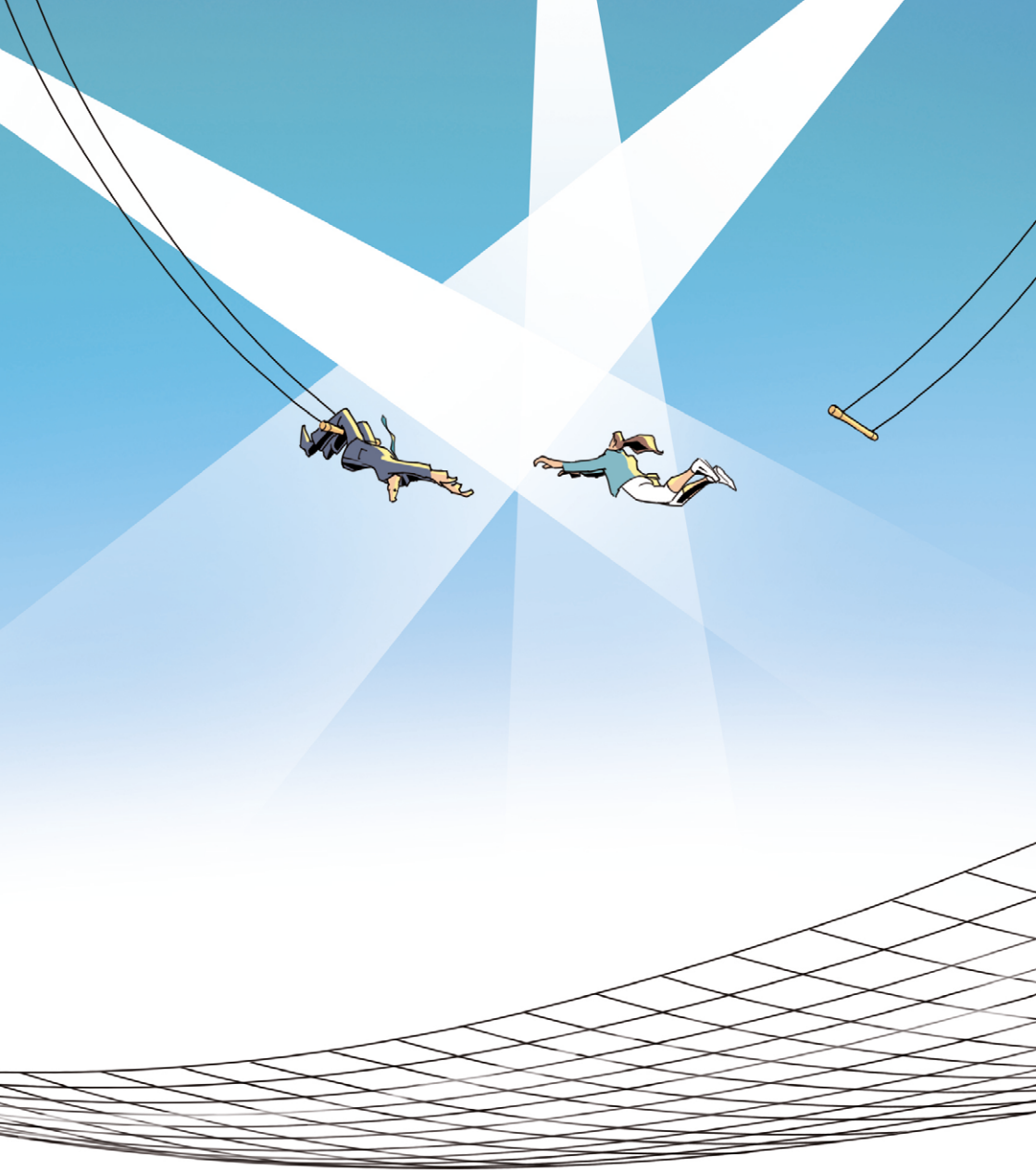
Bei Fragen oder Unsicherheiten wenden Sie sich bitte immer vor dem Informationsaustausch personenbezogener Daten an den Datenschutzbeauftragten.

Was bedeutet das für mich?

Ich will morgen in Urlaub gehen und habe festgestellt, dass ich in einem wichtigen Projekt Dokumente, an denen ich gerade arbeite, versehentlich nur lokal auf meinem Rechner gespeichert habe. Der Einfachheit halber bietet mir mein Kollege an, sich die Dokumente während meines Urlaubs aus meinem Laufwerk herauszusuchen, wenn ich ihm mein Passwort für meinen PC gebe. Auch wenn ich die Hilfsbereitschaft sehr zu schätzen weiß, gebe ich mein Passwort für meinen PC niemals preis, sondern speichere die relevanten Dokumente bereits während der Projektarbeit in einem gemeinsamen Ordner, einen gemeinsamen SharePoint, etc.

Mir fällt bei einem Kollegen auf, dass er sein Passwort für seinen PC auf einem Post-it unter der Tastatur versteckt hat. Ich weise meinen Kollegen darauf hin, dass das Passwort stets sicher verwahrt werden muss.

Ich möchte in einem internationalen Projekt personenbezogene Daten von Kunden bündeln und an einen internen Kollegen im Ausland weiterleiten, um eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu erreichen. Bevor ich mich an die Arbeit mache, kläre ich mit dem Datenschutzbeauftragten ab, ob dies im Rahmen des Zulässigen ist.



16. Wir wägen Chancen und Risiken sorgsam ab

Nur wenn Chancen genutzt und Risiken erkannt werden, kann eine bestmögliche unternehmerische Entscheidung nach dem Grundsatz der Achtsamkeit getroffen werden.

Unternehmensgefährdende Risiken dürfen nicht eingegangen werden.

Risiken müssen im Risikomanagementsystem abgebildet werden, um das Unternehmen vor „überraschenden“ Verpflichtungen oder Forderungen zu schützen.

Was bedeutet das für mich?

Ich erhalte eine Anfrage über ein sehr vielversprechendes Projekt mit einem sehr hohen Umsatz von einem ausländischen Partner, in dessen Land Schmiergeldzahlungen üblich sind, die normalerweise über eine Kette von „Unteraufträgen“ formal abgewickelt werden. Ich akzeptiere weder direkte noch indirekte Schmiergeldzahlungen und informiere meinen Vorgesetzten, um behördliche Verfolgungen und gerichtliche Verfahren zu vermeiden, die dem Unternehmen mehr schaden, als ein noch so lukrativer Auftrag nutzt.

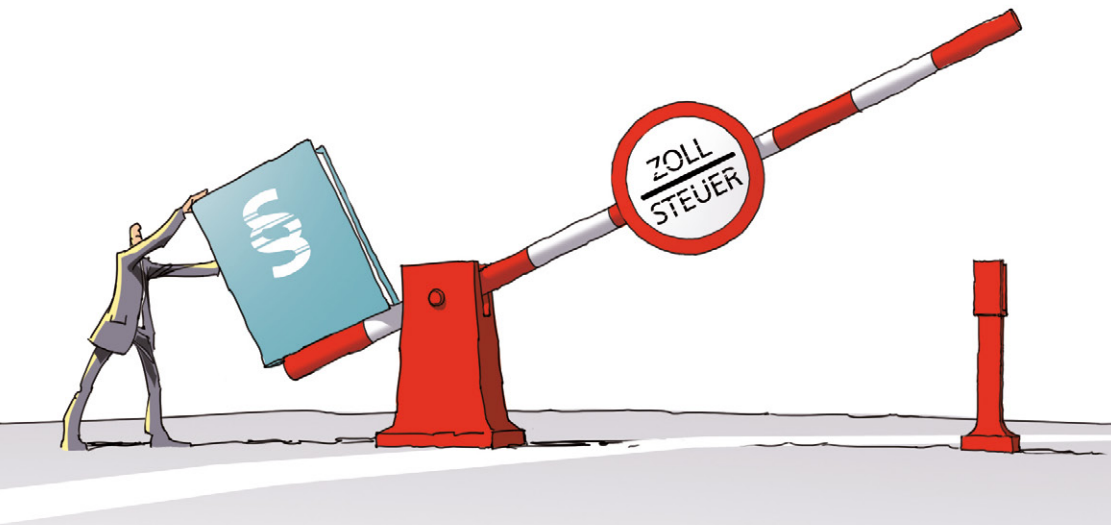
17. Wir befolgen Export-, Zoll- und Steuergesetze

Einhaltung der Export- und Zollgesetze

Als global agierendes Unternehmen ist WITTENSTEIN verschiedenen nationalen und internationalen Außenhandelsregelungen unterworfen. Diverse Regelungen sind für Import, Export und Transfer (dieser kann auch per E-Mail erfolgen) von Waren, Technologien, Dienstleistungen sowie beim Kapital- und Zahlungsverkehr über bestimmte Landesgrenzen anzuwenden. Handelsverbote (Embargo) und Handelsbeschränkungen können sich aus der Beschaffenheit oder dem Verwendungszweck der Ware oder Dienstleistung, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners ergeben. Bestimmte Güter sind sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke einsetzbar (Dual Use) und können genehmigungspflichtig sein. Von der Exportkontrolle ist auch der Austausch zwischen den einzelnen WITTENSTEIN Gesellschaften betroffen.

Vereinbarungen über Exportkontrollthemen

Bitte wenden Sie sich bei Fragen rund um Export- und Zollgesetze an unseren Exportkontrollbeauftragten.



Was bedeutet das für mich?

Ich werde von einem deutschen Geschäftspartner gebeten, der Einfachheit halber projektbezogene Unterlagen an dessen Kunden in einem Embargoland zu schicken und diesen Kunden beratend zu unterstützen, damit die Arbeiten schneller abgewickelt werden können. Ich lehne diese Vorgehensweise ab, da sich die exportkontrollrechtlichen Vorschriften auch auf unterstützende Dienstleistungen, die unmittelbar oder mittelbar mit einem Verbot oder gelisteten Gütern verknüpft sind, beziehen. Somit können auch Dienstleistungen betroffen sein, insbesondere, wenn die Produkte selbst von einem Embargo umfasst sind. Bei derartigen Konstellationen wende ich mich immer an unseren Exportkontrollbeauftragten.

Einhaltung der Steuergesetze

WITTENSTEIN unterliegt als global agierendes Unternehmen vielfältigen steuerlichen Regelungen, die bei allen nationalen und internationalen Geschäften einzuhalten sind, auch bei reinen Intercompany-Geschäften. Das Steuerrecht ist sehr komplex und ändert sich häufig. Jedem Mitarbeiter muss bewusst sein, dass Steuerdelikte aufgrund regelmäßiger und sorgfältiger Prüfungen der Steuerbehörden schnell zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden führen können.

Vereinbarungen über Steuerthemen

Bitte wenden Sie sich bei Fragen rund um steuer- oder subventionsrechtliche Themen an den Leiter Corporate Finance.

Was bedeutet das für mich?

Ich werde von einem Vertriebskollegen, der am nächsten Tag zu einem ausländischen Berater fliegt, gebeten, ihm aus unserer Kasse € 15.000,- als Vorauszahlung für den Beginn seiner Arbeiten auszuhändigen, damit der Projektstart nicht durch den langwierigen Überweisungsprozess verzögert wird. Ich weise den Kollegen darauf hin, dass sämtliche Zahlungen nur durch Überweisung erfolgen und unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips ausgeführt werden und ich ad hoc nicht beurteilen kann, ob ggf. darin ein Verstoß gegen das Geldwäschegesetz vorliegen könnte. Bei derartigen Fragen informiere ich immer unseren Leiter Corporate Finance.



18. Wir verhalten uns vorbildlich

Alle Führungskräfte haben Vorbildfunktion

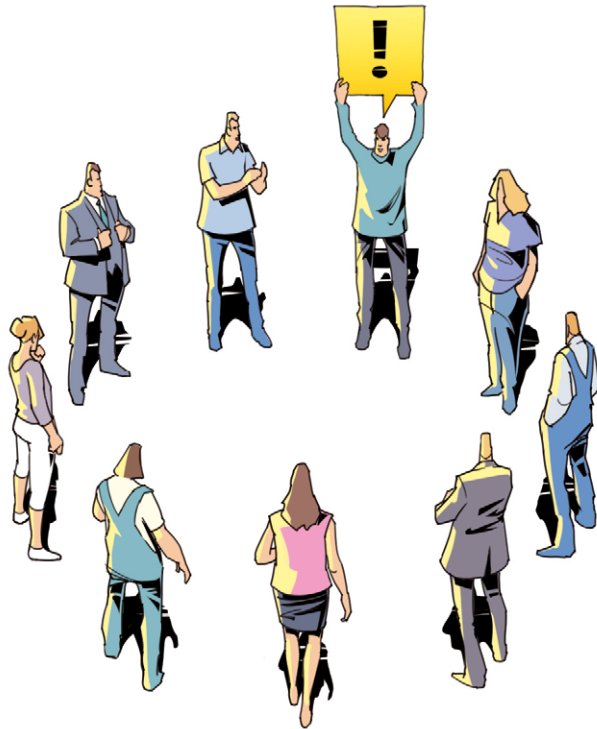
Der Vorstand, die Geschäftsführer und das gesamte Management von WITTENSTEIN wissen um die Vorbildwirkung und verpflichten sich zu einer gesetzlich und ethisch einwandfreien Geschäftsführung – sie leben und handeln nach den im Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätzen.

Alle Mitarbeiter helfen mit, die Regelungen einzuhalten

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt die Verantwortung für die Beachtung und Einhaltung der im Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze bei seiner täglichen Arbeit. Nur so können wir gemeinsam Nachhaltigkeit erzielen.

Was bedeutet das für mich?

Sobald mir auffällt, dass ein Kollege gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, weise ich ihn höflich darauf hin und informiere ggf. meinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer.



19. Wir benachteiligen niemanden, der Verstöße meldet

Keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die Verstöße melden

Jeder Mitarbeiter kann Umstände, die auf einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex hindeuten, melden. Die Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder per Brief an den Vorgesetzten oder den Compliance Officer erfolgen.

Anonyme Meldungen können nur verfolgt werden, wenn sie detaillierte Angaben und Fakten über konkrete Verstöße enthalten. Sie können jedoch versichert sein, dass wir jede Meldung streng vertraulich behandeln und Ihnen keine Nachteile drohen, wenn Sie nach bestem Wissen und Gewissen einen Verdacht auf einen Verstoß melden.

Die Regeln des Verhaltenskodex gehen jeder Weisung eines Vorgesetzten vor

Auch wenn es im Einzelfall opportun erscheinen mag, die Regeln des Verhaltenskodex außer Kraft zu setzen, um ein lukratives Geschäft abzuschließen und hohen Umsatz zu erzielen – die Regeln des Verhaltenskodex gehen im Sinne einer nachhaltigen, integren Geschäftsführung auch entgegenstehenden Weisungen einer Führungskraft vor.

Was bedeutet das für mich?

Fällt mir auf, dass mein Vorgesetzter überhöhte Rechnungen eines Lieferanten akzeptiert und sich den Überschussbetrag vom Lieferanten an die Beratungsfirma seiner Ehefrau auszahlen lässt, informiere ich unverzüglich den Compliance Officer – auch dann, wenn mir mein Vorgesetzter mitgeteilt hat, dass dies so mit dem Vorstand vereinbart sei. Ich kann sicher sein, durch meine Offenheit nicht benachteiligt zu werden.

Ich nutze Meldungen jedoch niemals, um einen Kollegen oder Vorgesetzten zu verunglimpfen oder ihn ungerechtfertigt – um eigene Interessen zu verfolgen – zu verdächtigen. Bei einem missbräuchlichen Hinweis, d. h. wenn Vorgänge gemeldet werden, die erkennbar gegenstandslose Anschuldigungen enthalten, behält sich WITTENSTEIN rechtliche Schritte oder disziplinarische Maßnahmen gegen den Hinweisgeber vor.

Habe ich ein persönliches Problem mit einem Kollegen, dann „schwärze“ ich ihn nicht unter dem Deckmantel von Compliance an, um ihm „eins auszuwischen“, sondern löse Probleme ausschließlich sachlich und fachlich, ggf. zusammen mit meinem Vorgesetzten. Ansonsten muss ich damit rechnen, selbst belangt zu werden.



20. Umsetzung des Verhaltenskodex

Wie treffen wir Entscheidungen?

Konkrete Fragestellungen im Berufsalltag lassen sich nicht immer eindeutig beantworten. Bei Unsicherheiten wenden wir uns an unsere Führungskraft oder an die zuständige Stelle im Unternehmen.

Die Beantwortung folgender Fragen mit gesundem Menschenverstand erleichtert unsere Entscheidungen:

- Ist meine Entscheidung oder Handlung im Einklang mit den geltenden Gesetzen?
- Entspricht meine Entscheidung oder Handlung den Vorgaben dieses Verhaltenskodex sowie den Werten unseres Unternehmens?
- Angenommen, meine Kollegen und Freunde wüssten von meiner Entscheidung oder Handlung – hätte ich dann ein gutes Gewissen?
- Wenn jeder so entscheiden oder handeln würde – könnte ich mit den Konsequenzen leben?
- Wenn meine Entscheidung oder Handlung morgen in der Zeitung stehen würde – könnte ich das vertreten?

Pflichten unserer Führungskräfte

Sämtliche Führungskräfte der WITTENSTEIN Gruppe haben eine Vorbildfunktion und unterstützen ihre Mitarbeiter.

Die Einhaltung von Gesetzen, unternehmenseigenen Richtlinien sowie dieses Verhaltenskodex hat immer Vorrang.

Den guten Ruf und die Integrität des Namens WITTENSTEIN opfern wir unter keinen Umständen kurzfristigen Gewinninteressen.

Ansprechpartner

Compliance Officer:

Nanôn van Eijndhoven
Walter-Wittenstein-Straße 1
97999 Igersheim

Tel. +49 7931 493-10651
compliance@wittenstein.de

Die jeweils aktuelle Fassung des Verhaltenskodex sowie weitere Informationen finden Sie im Intranet auf der linken Seite unter „Compliance“.

Dort finden Sie auch weitere unternehmensinterne Richtlinien.



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Straße 1 · 97999 Igersheim · Germany
Tel. +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – eins sein mit der Zukunft

www.wittenstein.de