



CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX

UNTERNEHMENSRICHTLINIE

Unsere Mitarbeiter sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenserfolges und begründen einen bedeutenden Teil des in uns gesetzten Vertrauens sowie unserer Reputation. Gerade deswegen ist es uns wichtig, eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen. Der vorliegende Code of Conduct ist eine wesentliche Grundlage dafür. Durch gelebtes Vorbild jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe

Inhalt

VORWORT.....	2
1. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG.....	3
2. WERTE.....	3
2.1. ETHISCHE GRUNDWERTE.....	3
2.2. UNTERNEHMENSWERTE.....	4
3. ANWENDUNGSBEREICH.....	5
4. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG	5
5. PRINZIPIEN DER PERSONALPOLITIK.....	6
6. EHRlichkeit, RESPEKT UND INTEGRITÄT	7
7. EINHALTUNG VON GESETZEN UND SONSTIGEN EXTERNEN UND INTERNEN VORSCHRIFTEN	7
8. UMGANG MIT UNTERNEHMENSINFORMATIONEN GEHEIMHALTUNGEN.....	8
9. FAIRER WETTBEWERB.....	8
10. INTERESSENKONFLIKTE.....	9
11. KORRUPTION BESTECHUNG GESCHENKANNAHME	10
12. SPENDEN UND SPONSORING	11
13. GELDWÄSCHE	11
14. ABLEHUNG ILLEGALER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	11
15. UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION.....	11
16. INTERNET.....	11
17. IT-NUTZUNG.....	12
18. MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN	12

VORWORT

Die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe ist ein mittelständisches Familienunternehmen mit Sitz in Rehau. Mit über 800 Mitarbeitern, sind wir als Hersteller von Tageslichtsystemen und faserverstärkten Kunststoffen weltweit tätig. Als verlässlicher Partner fühlen wir uns verantwortlich im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern. Aus diesem Grund haben wir einen Code of Conduct erarbeitet, mit welchem Mitarbeiter bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten unterstützt werden sollen.

Der Kundennutzen allein definiert unsere Existenzberechtigung und steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Dies erfordert Eins-Sein, Identität und Übereinstimmung von Kundennutzen und Unternehmensausrichtung. Diese Leitgedanken unseres unternehmerischen Agierens und des täglich gelebten Verhältnisses zu unseren Kunden beschreibt LAMILUX mit der Firmenphilosophie ‚Customized Intelligence‘. Dies bedeutet für LAMILUX Spitzenleistungen und Leistungsführerschaft in allen für den Kunden relevanten Bereichen, insbesondere als:

- **Qualitätsführer** – den höchsten Nutzen für den Kunden
- **Innovationsführer** – technologisch die Nase vorn
- **Serviceführer** – schnell, unkompliziert, zuverlässig und freundlich
- **Kompetenzführer** – die beste Beratung
- **Problemlösungsführer** – individuelle, maßgeschneiderte Lösungen

Gerade weil wir eine multikulturelle und vielfältige Gruppe von Unternehmen mit globaler Ausrichtung sind, benötigen wir auf höchster Führungsebene eine gemeinsame Auffassung davon, was eine ehrliche und ethisch einwandfreie Geschäftspraxis ist. Wir streben kontinuierlich danach, den Verhaltenskodex den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds sowie unseren ethischen Grundwerten anzupassen.

Die im vorliegenden Code of Conduct enthaltenen Werte und Grundsätze spiegeln sich in den Richtlinien und Weisungen der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe wider und dienen als Grundlage, um das Vertrauen der Mitarbeiter zu erhalten und weiter auszubauen. Zudem dient der Verhaltenskodex als Unterstützung, ein gemeinsames Wertesystem sicherzustellen. Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird nicht nur von der Geschäftsleitung, den Prokuristen und dem Management, sondern auch von sämtlichen Mitarbeitern erwartet.

Wir, die Geschäftsleitung der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, stehen persönlich hinter den im Code of Conduct beschriebenen Werten. Wir verpflichten uns, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Mitarbeitern und Geschäftspartnern im Hinblick auf die Einhaltung des Verhaltenscodex und der hierin niedergelegten Ziele in ihrer täglichen Arbeit optimale Bedingungen bieten.

Die Geschäftsleitung der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe

1. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG

Das Unternehmen LAMILUX unterliegt aufgrund seiner internationalen Tätigkeit vielfältigen gesellschaftlichen, politischen und juristischen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen des Betriebes nachhaltig schädigen.

Der vorliegende Verhaltenskodex bildet somit die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen bei LAMILUX. Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter¹ des mittelständischen Unternehmens.

Im Fall eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien, Regelungen und Weisungen oder gegen Bestimmungen des Code of Conduct muss jeder Mitarbeiter mit disziplinären Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z.B. Regress- und Schadenersatzforderungen, für den Betroffenen zur Folge haben.

Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf über den Beschluss der Geschäftsleitung der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe aktualisiert und gegebenenfalls um spezielle, allenfalls auch nur für bestimmte Länder oder Regionen gültige Richtlinien ergänzt.

2. WERTE

2.1. ETHISCHE GRUNDWERTE

INTEGRITÄT

Unser Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern (Auftraggeberschaft, Mitarbeiter, Zulieferfirmen, Subunternehmen, Regierungs- und Aufsichtsbehörden, Wettbewerber, Medien) und der Gesellschaft als Ganzes ist makellos.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir täuschen unsere Stakeholder nicht.

FAIRNESS

Wir behandeln unsere Stakeholder höflich und interessensgemäß. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das geprägt ist von fairem Verhalten und frei von Belästigungen jeder Art.

¹ In diesem Text wird sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Weitere geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten in Folge ebenfalls automatisch für beide Geschlechter.

COMPLIANCE

Wir erkennen die Bedeutung aller relevanten Gesetze sowie aller internen und externen Vorschriften, Richtlinien und Standards an und halten diese ein. Wir verlangen, dass sich Führungskräfte vorbildlich verhalten, und wir verpflichten uns zu einem erstklassigen Kontroll- und Compliance-Umfeld.

TRANSPARENZ

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen konstruktiven, transparenten und offenen Dialog, der von Respekt und Professionalität getragen wird.

2.2. UNTERNEHMENSWERTE

NACHHALTIGKEIT...

... ist bei LAMILUX Handlungsleitfaden und Orientierung: Die Produktentwicklung und Produktionsmethoden, der Produktlebenszyklus und Produktnutzen. Das tagesaktuelle betriebswirtschaftliche Vorgehen und das auf Dauer angelegte unabhängige Wirtschaften, die Investitionsplanungen und Zukunftsstrategien. Die Organisationsstrukturen und der Personalaufbau, die Mitarbeiterbindung und Nachwuchsförderung. Jede Entscheidung in diesen Bereichen ist Teil einer langfristigen, von Verantwortung getragenen Unternehmensausrichtung. Wir denken nicht in Quartalen – Wir denken in Generationen!

WERTORIENTIERUNG...

... gehört bei LAMILUX zu den bedeutendsten Fundamenten: Respekt, Anstand, Menschlichkeit, Anerkennung und Leistungsförderung prägen unsere Unternehmenskultur. Die Einhaltung grundsätzlicher, vertrauensbildender Tugenden wie Fleiß, Freundlichkeit, Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und Kritikfähigkeit erlaubt jene Transparenz, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Raum bietet, bei flachen Hierarchien selbständig ihre Kompetenzen zur Entfaltung zu bringen. Und dies nicht in einer anonymen Großorganisation, sondern in einem persönlichen, familiären Umfeld.

ZUKUNFTSINVESTITIONEN...

... auf der Grundlage realistisch abgewogener Expansionsbestrebungen und Markteinschätzungen sind wichtige Meilensteine einer soliden und substanziellen Unternehmensentwicklung. In den vergangenen Jahren haben wir 35 Millionen Euro in die Erweiterung unserer Produktionskapazitäten und unsere Hauptverwaltung investiert. Jedes einzelne Projekt verstehen wir als ein mitreißendes Aufbruchssignal mittelständischen Unternehmertums, das stets Erfolge zeitigte: Ebenfalls in den vergangenen fünf Jahren haben wir jährlich unsere Umsatzerlöse teils um mehr als 12 Prozent gesteigert.

ANERKENNUNG...

... erfahren familiengeführte mittelständische Unternehmen zunehmend seitens Politik und Gesellschaft. Gerade im Lichte krisenhafter Zeiten ist das Bewusstsein erwachsen, dass vor allem der Mittelstand die stabilisierende Säule der Wirtschaft ist. Für das nachhaltige Wachstum, die Innovationskraft und das Engagement bei der beruflichen Ausbildung junger Menschen hat LAMILUX hohe Auszeichnungen bei Wettbewerben wie "Bayerns Best 50", "Großer Preis des Mittelstands" oder "Mittelstandslöwe" erhalten.

INTERNATIONAL...

... agieren und das Netzwerk weltweit immer weiter ausbauen ist ein weiteres Ziel, das sich LAMILUX auf die Fahne geschrieben hat. Die international agierende Firmengruppe setzt dabei auf kontinuierliches Wachstum und steht für eine nachhaltige Zukunft. Angetrieben wird das Ganze von Innovationskraft, Sicherheit und Energieeffizienz.

3. ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe. Neu aufgenommene Mitarbeiter haben sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.

Zur LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe gehören folgende Gesellschaften:

- LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG
- LAMILUX Heinrich Strunz GmbH
- LAMILUX Composites GmbH, inkl. NL Schifferstadt
- LAMILUX Sicherheitstechnik
- MIROTEC Glas- und Metallbau GmbH
- LAMILUX Austria GmbH
- LAMILUX Polska Sp. z o.o.
- LAMILUX CZ s.r.o.
- LAMILUX Hungaria kft.
- OOO LAMILUX
- Pecolit Polska Sp. z o.o.
- LAMILUX India Pvt. Ltd.

Darüber hinaus liegt es im Interesse des Familienunternehmens, dass die untergeordneten Gesellschaften den Code of Conduct auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Berater, etc.) zur Kenntnis bringen.

4. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Dabei soll auf eine respektvolle, professionelle und zeitgerechte Kommunikation gegenüber den Stakeholdern geachtet werden. Bei der Umsetzung verpflichtet sich jeder einzelne, im Rahmen der für die LAMILUX Heinrich Strunz GmbH geltenden Gesetze und Vorschriften vorzugehen.

Die Führungskräfte des Unternehmens haben den Mitarbeitern durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte des Code of Conduct zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter auch im Umgang mit dem Verhaltenskodex zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf mit Unterstützung durch die zuständigen Stellen der Firma zu schulen.

Bei der Auslegung der Regeln des Code of Conduct haben sich die Mitarbeiter auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

Im Fall von Unklarheiten oder Fragen steht jedem Mitarbeiter sein direkter Vorgesetzter mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Darüber hinaus können auch die zuständige Rechts- und Personalabteilung der LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG kontaktiert werden. Die für den Gesamtkonzern zuständige Rechtsabteilung ist in Streit- und Auslegungsfragen auch oberste Instanz für die verbindliche Interpretation des Verhaltenskodex.

Die Rechtsabteilung kann unter folgender Kontaktadresse erreicht werden:

Sina Janik

Telefon: +49 9283 – 595 137

E-Mail: sina.janik@lamilux.de

5. PRINZIPIEN DER PERSONALPOLITIK

Zur Erreichung der Unternehmensziele setzt die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz der Mitarbeiter. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie offene Kommunikation dienen der Förderung und Steuerung der persönlichen und fachlichen Entwicklung des Mitarbeiters und sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Zudem sind Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ein weiteres zentrales Anliegen.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft basiert auf folgenden Pfeilern:

- Die gemeinsame Erkenntnis, dass die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Standards sowie des Code of Conduct im geschäftlichen Verkehr im Interesse des Unternehmens und seiner Beschäftigten ist.
- Ein Umfeld, das sehr gut qualifizierte Mitarbeiter anzieht, fördert und mit dem Unternehmen verbindet.
- Die Chancengleichheit, unabhängig von Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder Alter.
- Ein Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien.
- Eine Politik der „offenen Türen“, die allen Mitarbeitern den Zugang zum Management ermöglicht.

- Eine leistungsorientierte Kultur mit einem konkurrenzfähigen Entlohnungssystem und periodisch durchgeführten fairen und objektiven Bewertungen, die den individuellen Beitrag zur Zielerreichung und zur Teamleistung sowie die Einhaltung der Werte und Grundsätze des Verhaltenskodex berücksichtigen.

6. EHRlichkeit, RESPEKT UND INTEGRITÄT

Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Kollegen und Mitarbeitern ist von wesentlicher Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Tadelloses Verhalten im Umgang miteinander, der von Respekt und Offenheit gegenüber der jeweiligen Person geprägt ist und unfaire Verhaltensweisen vermeidet, sichert nicht nur die Kommunikation und die Qualität der Unternehmenskultur, sondern beeinflusst auch das Bild des Unternehmens in der Außenwirkung maßgeblich. Derartige Verhaltensweisen, die durch geeignete institutionelle Maßnahmen garantiert werden, resultieren in Vertrauen. Wir verpflichten uns daher, Auseinandersetzungen sachlich, mit Respekt und unter Würdigung der betroffenen Personen vertrauensbildend und im Sinne des Unternehmensleitbildes zu bereinigen.

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe erkennt an, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer.

Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Unternehmens. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Geschäftspartnern.

7. EINHALTUNG VON GESETZEN UND SONSTIGEN EXTERNEN UND INTERNEN VORSCHRIFTEN

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und unternehmensinternen Vorschriften strikt zu beachten.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften sowie internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (siehe hierzu Punkt 4) zu kontaktieren.

8. UMGANG MIT UNTERNEHMENSINFORMATIONEN | GEHEIMHALTUNGEN

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie konzern- und unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner (z. B. Lieferanten, Berater) sind unter Einschaltung der zuständigen Rechtsabteilung geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge.

9. FAIRER WETTBEWERB

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Gesellschaften als auch der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe und die betroffenen Mitarbeiter haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen Mitarbeitern insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- Mit Wettbewerbern dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben oder bewirken.
- Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Zwischenhändler ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.
- Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden.

Mitarbeitern der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen zu sprechen.

Die Tätigkeit in Verbänden und insbesondere die Teilnahme an Verbandssitzungen stellen eine wichtige Grundlage für die Vertretung der Interessen von Industrie- und Wirtschaftsgruppen im Rahmen der nationalen und internationalen Gesetzgebung dar. Bei der Verbandsarbeit haben die Mitarbeiter der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe aber ebenso die oben dargestellten Grundsätze und Verhaltensleitlinien zu beachten und sich kartellrechtskonform zu verhalten.

Nehmen sie kartellrechtswidriges Verhalten anderer Teilnehmer in solchen Gremien oder am Rande solcher Verbandsveranstaltungen wahr, haben sie sich sofort aus diesen Gremien und Verbänden zurückzuziehen und ihre Vorgesetzten davon in Kenntnis zu setzen.

10. INTERESSENSKONFLIKTE

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Familienunternehmens in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, dass seine Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des Unternehmens tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe seine Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

- Nebentätigkeiten können den Pflichten in der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen und bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Vorgesetzten mit Information an die zuständige Personalabteilung. Dies gilt auch für die Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten in unternehmensfremden Gesellschaften.
- Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder bei Geschäftspartnern der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen) ist nicht zulässig. Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.
- Ebenfalls rechtzeitig vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen sind solche Transaktionen mit Geschäftspartnern der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe meldepflichtig, bei denen die auf Seiten der Geschäftspartner an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind.
- Interessenkonflikte können durch Angehörigenverhältnisse von Mitarbeitern, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, entstehen. Derartige Verhältnisse sind gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

11. KORRUPTION | BESTECHUNG | GESCHENKANNAHME

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen² streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet. Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

² Vorteilsgewährungen können Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinslose Darlehen, etc. sein.

12. SPENDEN UND SPONSORING

Spenden haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden, soweit sie von der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe gewährt werden, ausschließlich von der Geschäftsleitung geregelt. Insbesondere gilt dies auch für Sponsoring im Rahmen des gemeinschaftlichen und sozialen Engagements.

13. GELDWÄSCHE

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der Europäischen Union und die USA, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Allen Mitarbeitern ist es untersagt, alleine oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z.B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

14. ABLEHUNG ILLEGALER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ist im gesamten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Dies wird entsprechend von unseren Geschäftspartnern erwartet. Alle Mitarbeiter sind daher angewiesen, diesen Grundsatz bei Partnern einzufordern und die Einhaltung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu prüfen. Widrigenfalls hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder beendet zu werden.

15. UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Alle mündlichen und schriftlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe berühren, erfolgen ausschließlich über die Geschäftsleitung oder die jeweiligen Prokuristen. Dies bezieht sich sowohl auf klassische als auch auf digitale Kommunikation.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen, ist ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

16. INTERNET

Die Kommunikationseinrichtungen der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, wie Internet, Intranet und E-Mail, dienen in erster Linie den betrieblichen Erfordernissen. Für die private Nutzung von E-Mail, Internet und anderen elektronischen Medien gelten gesonderte Regelungen.

17. IT-NUTZUNG

Im Rahmen von IT-Nutzungen sind zur Begrenzung der allgemeinen Risiken die Unternehmensrichtlinien und Sicherheitsbestimmungen einzuhalten.

IT-Geräte (PC, Notebook usw.) sind immer in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Passwortschutz auszustatten. Auf Dienstreisen sollten nur die unmittelbar erforderlichen Daten mitgeführt werden.

Persönliche Passwörter dürfen nicht an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben werden. Für Vertretungen sind klare und nachweisliche Regelungen zu treffen.

Sollten unternehmensbezogene Daten entwendet werden bzw. unauffindbar sein, ist unverzüglich eine Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten vorzunehmen. Betrifft dies elektronische Daten, sind in Absprache mit der zuständigen IT-Abteilung die Sperre der Passwörter oder andere geeignete Schritte umgehend zu veranlassen.

18. MELDUNGEN VON FEHLVERHALTEN

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe Verstöße gegen Bestimmungen des Code of Conduct, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an den direkten Vorgesetzten, oder
- Information an die Rechts- oder Personalabteilung der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, oder
- Information an die Geschäftsleitung der LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe, oder

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt.

Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit Ihre Person betreffend auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeitern, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen machen, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.