

## CODE OF CONDUCT

Die SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe pflegt eine verlässliche wertgeprägte Unternehmenskultur.

Grundvoraussetzung hierfür ist, dass sämtliche Gesetze und internen Vorgaben durch die SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe und deren Mitarbeiter eingehalten werden. Dieser Code of Conduct richtet sich deshalb primär als ‚Unternehmensverfassung‘ an alle Mitarbeiter der SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe und soll die wesentlichen Regelungen und Verhaltensanforderungen in verständlicher Weise zusammenfassen.

Die Einhaltung dieser Grundprinzipien wird darüber hinaus auch von den Geschäftspartnern der SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe erwartet. Geschäftspartner der SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe sind dafür verantwortlich, die Anforderungen dieses Code of Conducts an eigene Mitarbeiter und Zulieferer zu kommunizieren und die Einhaltung sicherzustellen.

### 1. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Code of Conduct gilt für alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter (im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt) der SCHILLING ENGINEERING Unternehmensgruppe (im Folgenden „SCHILLING“ genannt).

Gleichzeitig fordert SCHILLING auch von seinen Geschäftspartnern die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex verankerten Grundprinzipien.

### 2. GRUNDPRINZIPIEN

#### Einhaltung von Gesetzen und Normen

SCHILLING hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen SCHILLING tätig ist.

Die Mitarbeiter von SCHILLING sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze und Vorschriften, die für sie relevant sind, zu kennen und zu beachten. Hierzu gehören insbesondere Datenschutzregelungen und Vorschriften hinsichtlich korrekten Wettbewerbsverhaltens als auch die gültigen unternehmensinternen Regelungen.

#### Gleichbehandlung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen, werden alle Mitarbeiter und Bewerber streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Bewerbern aus Gründen der ethischen oder nationalen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen wird nicht toleriert.

## Fairer Wettbewerb

SCHILLING unterstützt einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Dies bedeutet zum Beispiel, dass kein Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt bei denen Preise bzw. Leistungen abgesprochen werden oder andere verbotene Abstimmungen über das Marktverhalten vorgenommen werden. Unzulässig sind auch Absprachen mit Geschäftspartnern sowie Dritten über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Aufteilung von Kunden und Gebieten. Untersagt ist zudem eine unsachgemäße Bevorzugung oder der Ausschluss von Vertragspartnern.

## Antikorrruption

Bei sämtlichen Geschäftsbeziehungen von SCHILLING gilt der Grundsatz, dass kein Mitarbeiter Geschäftspartnern oder Dritten unzulässige Vorteile verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen darf.

Werbegeschenke sind wertmäßig so zu gestalten, dass deren Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt und damit nicht der Anschein von Unredlichkeit oder Inkorrektheit entsteht.

Untersagt ist zudem die Annahme von Vorteilen, von denen angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Hierzu zählen insbesondere persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen von SCHILLING ergeben. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

## Schutz von Unternehmenseigentum

Das Eigentum von SCHILLING soll verantwortungsvoll und sachgerecht genutzt werden. Die private Nutzung von Unternehmenseigentum ist grundsätzlich untersagt.

Der Schutz geistigen Eigentum ist für SCHILLING von wesentlicher Bedeutung. Hierzu zählen unter anderem vertrauliche Informationen, Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Marken, Logos, Kundenlisten sowie die Anwendungen von Kunden.

## Interessenkonflikte

SCHILLING erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität. Es ist den Mitarbeitern deshalb insbesondere untersagt, sich an einem Unternehmen von Konkurrenten oder Geschäftspartnern zu beteiligen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann.

## Faire Arbeitsbedingungen

SCHILLING hält sich an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen. Dies umfasst auch die Vorgaben zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Jegliche Form von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit wird ausgeschlossen.

## Umweltschutz

SCHILLING legt großen Wert auf die Anwendung und kontinuierliche Verbesserung umweltfreundlicher Geschäftspraktiken, welche insbesondere die verantwortungsvolle und nachhaltige Nutzung von natürlichen Ressourcen umfassen.

## Gesellschaftliche Verantwortung

Als inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen hat SCHILLING eine besondere gesellschaftliche Verantwortung, welche durch soziales und kulturelles Engagement sowie regionale Aktivitäten an den Unternehmensstandorten umgesetzt wird.

Spenden und Sponsorengelder werden nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen vergeben.

## 3. UMSETZUNG UND SANKTIONEN

Dieser Code of Conduct gibt die grundlegenden Unternehmenswerte von SCHILLING wieder. Jeder Mitarbeiter hat sein Handeln an diesen Grundprinzipien auszurichten. Führungskräfte haben sicherzustellen, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter den Inhalt dieser Code of Conducts kennen und einhalten.

Bei Unklarheiten können sich Mitarbeiter stets an ihre jeweiligen Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen von SCHILLING wenden.

Verstöße gegen diesen Code of Conduct können sowohl strafrechtliche als auch arbeits- und zivilrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Dabei hat nicht nur SCHILLING, sondern auch der einzelne Mitarbeiter mit Sanktionen zu rechnen. Führungskräfte können darüber hinaus zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumen, Verstöße in ihrem Bereich aufzudecken und dieses Versäumnis auf einer mangelhaften Aufsicht ihrer zugeordneten Mitarbeiter beruht.

## 4. ANSPRECHPARTNER

Jeder SCHILLING Mitarbeiter und Geschäftspartner wird ermutigt, sich bei Kenntnis von Verstößen gegen diesen Code of Conduct oder bei sonstigen Verstößen gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder unternehmensinterne Regelungen vertrauensvoll an den jeweiligen Vorgesetzten bzw. den Personalverantwortlichen bei SCHILLING zu wenden. Hinweise werden während des gesamten Prozesses streng vertraulich behandelt.