

Richtlinien zu den Verhaltensgrundsätzen der Schindler Deutschland GmbH und ihrer deutschen Gesellschaften

Datum August 2009
Seite 1/6

Diese Richtlinie ist ein integraler Bestandteil der Verhaltensgrundsätze und soll Ihnen helfen, diese zu verstehen und bei Erbringung ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.

Die für den gesamten Konzern gültige Richtlinie wurde in der hier vorliegenden Fassung den speziellen Anforderungen in Deutschland angepasst.

Eine Regelung aller denkbaren Fälle ist im Rahmen einer solchen Richtlinie praktisch nicht möglich, dies schon deshalb nicht, weil die Rechtsordnung einer steten Entwicklung unterworfen ist. Aus diesem Grunde kann und soll diese Richtlinie eine Orientierungshilfe sein. Im Berufsalltag werden Sie jedoch mit Situationen konfrontiert, in denen Sie zusätzlich klären müssen, wie sich Ihr Handeln bzw. Ihre Entscheidung in rechtlicher und ethischer Hinsicht auswirkt.

Wenn Sie Fragen zu den Verhaltensgrundsätzen oder diesen Richtlinien haben, insbesondere wenn Sie mit einer Situation konfrontiert werden, in denen Sie in Bezug auf deren Anwendbarkeit oder Auslegung unsicher sind, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder Ihre Personalabteilung.

1. Prinzip: Einhaltung aller jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften

Das Einhalten der rechtlichen Vorschriften gehört zu den wichtigsten Prinzipien der Geschäftspolitik. Rechtsvorschriften ändern sich im Verlaufe der Zeit. Das Bekenntnis von Schindler, sich an die jeweils geltenden Rechtsvorschriften zu halten aber bleibt.

Ziel dieser Richtlinie ist es nicht, Ihnen einen Überblick über sämtliche Rechtsvorschriften zu geben, die für Ihre berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind. Es ist vielmehr Ihre Aufgabe, sich Kenntnis über maßgebliche rechtliche Vorschriften zu verschaffen, wobei Sie Schindler durch Vorgesetzte, die Rechtsabteilung und die Personalabteilung unterstützen wird.

Folgenden dargestellten Rechtsgebieten sollten sie hierbei besondere Aufmerksamkeit widmen.

Datum August 2009
Seite 2/6

Produktsicherheit

Um die Produktsicherheit von gelieferten Erzeugnissen oder erbrachten Dienstleistungen zu gewährleisten, existieren eine Vielzahl von generellen und branchentypischen, insbesondere technischen Regelungen, so auch für die Aufzugsbranche.

Darüber hinaus bestehen weitere zivilrechtliche und strafrechtliche Vorschriften, die es zu beachten gilt, so insbesondere das Produkthaftungsgesetz.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie sich mit der Unterstützung von Schindler über die für Ihr berufliches Tätigkeitsfeld einschlägigen Bestimmungen informieren und auf dem Laufenden halten und diese beachten. Zudem ist entscheidend, dass Sie die Arbeitsanleitungen für „corrective actions“ von Schindler konsequent umsetzen.

Wettbewerbsrecht

Das Wettbewerbsrecht hat im Wesentlichen die Sicherung eines fairen Wettbewerbs unter Mitbewerbern und den Schutz der Interessen der Verbraucher zum Gegenstand.

Folgende, nicht abschließend aufgezählte unzulässige Verhaltensweisen sind verboten. Die Beispiele sollen zu einer Sensibilisierung auf diesem Gebiet beitragen und Ihr Problembewusstsein schärfen.

- unzulässige Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern
 - hinsichtlich Kosten und Verkaufspreisen inklusive Angebotspreisen,
 - hinsichtlich Marktanteilen und Fixierung von Produktionsquoten,
 - hinsichtlich der Zuteilung von Gebieten und Kunden,
- ungerechtfertigte Weigerung, einem Mitbewerber, der eine Schindler-Aufzugsanlage wartet, Ersatzteile zu liefern
- Zahlung sog. Schmiergelder oder unzulässige Gewährung anderer Vorteile an Angestellte oder Beauftragte von Kunden oder potentiellen Kunden sowohl aus der Privatwirtschaft als auch der öffentlichen Hand.

Einzelheiten zu wettbewerbsrechtlich korrektem Verhalten entnehmen Sie bitte den Organisationsnormen ON 0-04414 (Einhaltung der gesetzlichen Regeln über Kartelle und andere wettbewerbsrechtliche Bestimmungen; ON Antitrust), der ON 0-17451 (Instandhaltung von Anlagen des Wettbewerbs) und der ON 0-04411 (Lieferung von Ersatzteilen, Wartungswerkzeugen und technischen Dokumenten an Dritte).

Steuerrecht

Die für Ihre Tätigkeit wesentlichen Bereiche des Steuer- und Abgabenrechts sind die Einkommens- und die Umsatzsteuer, wobei zu beachten ist, dass vielfältige weitere Steuer- und Abgabenvorschriften bestehen. Alle Mitarbeiter haben diese Vorschriften einzuhalten,



Datum August 2009
Seite 3/6

nicht nur diejenigen, die sich direkt im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Steuern beschäftigen. Es ist beispielsweise zu beachten, dass die sog. Über- oder Unterfakturierung untersagt ist, d.h. die Ausweisung eines überhöhten oder verringerten Kaufpreises in der Rechnung, wobei der tatsächliche Kaufpreis verbucht wird. Eine solche Manipulation verletzt u. a. auch Steuergesetze und darf deshalb nicht vorgenommen werden.

Details zu steuerlich korrektem Verhalten bei der Erstellung von Rechnungen im Exportgeschäft entnehmen Sie bitte der Organisationsnorm ON 0-04412 (Export Invoices).

Weitere Rechtsgebiete

Zahlreiche andere Rechtsgebiete, wie zum Beispiel das Gesellschafts-, Arbeits-, Arbeitssicherheits-, Umwelt- und auch das europäische Recht enthalten Regelungen, die seitens Schindler und seiner Mitarbeiter zu beachten und zu befolgen sind. Auch Ihnen obliegt daher die Verpflichtung, die für Ihren Tätigkeitsbereich bestehenden Regelungen zu befolgen.

Rechtliche Prüfung von Verträgen

Damit sichergestellt ist, dass der Grundsatz 1 des Code of Conduct eingehalten wird und Schindler durch Verträge mit Dritten nicht erheblichen Geschäftsrisiken ausgesetzt ist, müssen Verträge, die Unternehmen von Schindler mit Dritten abschließen nach Maßgabe der ON 0-04415 (rechtliche Prüfung von Verträgen) geprüft werden.

2. Prinzip: Ausrichten des Verhaltens an hohen ethischen Standards, indem im Umgang mit allen Personen deren menschliche Würde und Rechte respektiert und keinerlei unerlaubte Vorteile entgegengenommen noch Drittpersonen solche angeboten werden

Die Achtung der Würde und der Rechte eines jeden einzelnen, bezogen auf die Tätigkeit bei Schindler, also insbesondere Kunden, Arbeitskollegen, Lieferanten, Mitbewerber oder Angehörige des öffentlichen Dienstes, ist eines der Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens.

Erhalt von Geschenken und sonstigen Zuwendungen

Die hohen berufsethischen Standards, nach denen sich Schindler richtet, versagen es Schindler-Mitarbeitern, unerlaubte Zuwendungen oder Vorteile, die ihnen von Kunden, Lieferanten oder anderen Personen angeboten werden, entgegenzunehmen, sofern es sich nicht lediglich um einmalige gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke bis zu einem Wert von circa 50,00 EURO handelt. Diese sind unverzüglich Ihrem Vorgesetzten anzuzeigen, der darüber entscheidet, ob sie herausgegeben werden müssen.

Datum August 2009
Seite 4/6

Gewährung von Vorteilen / Geschenken

Schindler-Mitarbeitern ist es untersagt, Amtsträger (Beamten) oder Beschäftigten im Öffentlichen Dienst Geld oder geldwerte Vorteile zu gewähren, anzubieten oder zu versprechen.

Gleichermaßen ist es Ihnen nicht erlaubt, Kunden oder anderen Personen persönliche Vorteile zu gewähren, wenn diese außerhalb der üblichen Geschäftspraxis Ihres Gebiets sind oder dadurch geltende Gesetze verletzt werden.

Einschalten von Vermittlern

Ebenfalls untersagt ist die Gewährung von Zuwendungen oder Vorteilen durch Mitarbeiter von Schindler an Kunden oder andere Personen, um diese zu einem rechts- oder pflichtwidrigen Verhalten zu bewegen. Weitere Einzelheiten zu korrektem Umgang mit Zahlungen an Dritte im Vertrieb und bei der Beschaffung entnehmen Sie bitte der Organisationsnorm ON 0-04410 (Einhaltung der gesetzlichen Regeln zu Bestechung und Bestechlichkeit).

Einladung zu Veranstaltungen

In der ON 0-04413 (Einladung zu Veranstaltungen von und an Schindler) finden Sie zudem Regeln für Einladungen zu Veranstaltungen in Vertrieb und Beschaffung.

3. Prinzip: Vermeiden jeglicher Situation, durch welche Schindler in irgendeiner Weise konkurrenziert wird oder Interessenkonflikte zum Nachteil von Schindler entstehen

Jeder Mitarbeiter hat eine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber.

Kein Wettbewerb gegenüber Schindler

Dies bedeutet unter anderem, dass es ihm untersagt ist, Tätigkeiten auszuüben, durch welche eine Konkurrenzsituation mit Schindler entsteht, d.h. es ist Ihnen nicht gestattet, außerhalb Ihres Arbeitsverhältnisses Produkte oder Dienstleistungen der Art anzubieten oder anbieten zu lassen, welche auch von Schindler angeboten werden, oder direkt oder indirekt mit einem Mitbewerber von Schindler zusammenzuarbeiten.

Offenlegen von Interessenkonflikten

Im Falle, dass Ihre Ehefrau oder nahe Verwandte an einem solchen Geschäft beteiligt sind, kann es auch bezüglich Ihrer Person zu Interessenkonflikten kommen, weshalb Schindler von Ihnen erwartet, einen solchen potentiellen oder eingetretenen Interessenkonflikt unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung mitzuteilen.

Datum August 2009
Seite 5/6

4. Prinzip: Vertrauliche Daten (Geschäfts-, Finanz-, technische Daten usw.) sowie als vertraulich eingestufte interne Dokumente sind geheim zu halten. Das unrechtmäßige Aneignen von Eigentum oder Schutzrechten, welche Schindler oder Drittpersonen gehören, ist untersagt

Vertraulichkeit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Ein weiterer Aspekt der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ist Ihre Verpflichtung, sämtliche geschäftlichen, finanziellen, technischen und sonstigen den Geschäftsablauf betreffenden Daten und internen Dokumente vertraulich zu behandeln. Solche Informationen dürfen Dritten gegenüber nur offen gelegt werden, wenn und soweit dies aufgrund Ihrer beruflichen Tätigkeit für Schindler erforderlich ist. In Zweifelsfällen wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten.

Materielle und /immaterielle Schutzrechte

Bestandteil Ihrer Treuepflichten gegenüber Schindler ist ferner, dass das Eigentum, die Schutzrechte, Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse sowie ganz allgemein das Know-how von Schindler bewahrt und geschützt werden.

Bitte bedenken sie darüber hinaus, dass auch die Eigentums- und Schutzrechte von anderen Inhabern, insbesondere auch von Mitbewerbern, nach den Rechtsvorschriften und allgemein anerkannten Regeln des Geschäftslebens, welchen Schindler sich verpflichtet fühlt, zu respektieren sind und Sie deshalb nicht berechtigt sind, Eigentums- oder Schutzrechte, wie. z.B. Marken oder Software, von anderen Inhabern ohne deren ausdrücklich erklärtes Einverständnis zu verwenden.

5. Prinzip: Aktives Unterstützen von Schindler bei der Durchsetzung dieser Verhaltensgrundsätze

Die Konzernleitung und die Geschäftsleitungen in Deutschland werden gemeinsam mit den Personalabteilungen diese Grundsätze den Mitarbeitern nahe bringen, die Umsetzung im Betrieb beobachten, die Einhaltung durchsetzen und Verstöße verfolgen.

Hierbei wird Ihre aktive Mithilfe erwartet.

Hierzu gehört nicht nur, dass Sie selbst die Verhaltensgrundsätze bei Ausübung ihrer Tätigkeit ausnahmslos befolgen, sondern darüber hinaus, dass Sie aktiv andere Mitarbeiter bei der Einhaltung unterstützen und bei der Durch- und Umsetzung der Verhaltensgrundsätze durch die Geschäftsleitung mitwirken.

Datum August 2009
Seite 6/6

Sofern Sie in Ihrem Tätigkeitsbereich von einem Verhalten Kenntnis erhalten, welches die Interessen von Schindler zu schädigen oder zu gefährden geeignet ist, so haben Sie darauf hinzuwirken, dass dieses sich nicht wiederholt. Entsprechendes gilt, wenn durch ein Verhalten außerhalb Ihres direkten Tätigkeitsbereichs Schindler nachhaltig geschädigt oder die Interessen des Arbeitgebers in hohem Maße gefährdet werden können.

Wenn Sie als Mitarbeiter Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze in gutem Glauben melden, sollen Sie von Schindler gegen mögliche Verfolgungen und Benachteiligungen durch folgende Maßnahmen geschützt werden:

Anonyme Meldung einer möglichen Verletzung

Sie können als Mitarbeiter einen möglichen Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien auch anonym melden. Schindler ermutigt Sie aber, statt einer anonymen Meldung sich freiwillig unter Nennung Ihres Namens zu melden. Dies macht es leichter möglich, bei einem möglichen Verstoß den Sachverhalt weiter aufzuklären.

Keine Diskriminierungen gegen Mitarbeiter, die mögliche Verletzungen melden

Wir dulden ausdrücklich kein diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, die mögliche Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze melden. Insbesondere sind z.B. Sanktionen, Freistellungen, Drohungen, Mobbing aber auch weiter gehende arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Ausschluss aus Gremien oder gar Kündigungen wegen der Meldung möglicher Verstöße ausdrücklich auf allen Ebenen untersagt. Solches diskriminierende Verhalten stellt selbst einen Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze dar.

Wir werden im Einzelfall zum Schutz von Mitarbeitern, die Verstöße melden, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen treffen. Falls nach einer Meldung eines möglichen Verstoßes gegen die Verhaltensgrundsätze arbeitsrechtliche Veränderungen oder sonstige Maßnahmen gegenüber dem Meldenden in Betracht gezogen werden, werden wir dies vorher mit den Konzernstellen Corporate Human Resources (CHR) und Corporate Compliance (CPL) entsprechend der ON 0-04420 Ziffer 2 (Interne Berichtspflichten im Bereich Recht und Code of Conduct) abstimmen, um sicher zu stellen, dass diese Maßnahmen nicht im Zusammenhang mit der Meldung eines möglichen Verstoßes gegen die Verhaltensgrundsätze stehen.

Stand: August 2009