



# VERHALTENSKODEX

**STABILUS**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir, die Stabilus-Gruppe (Stabilus SE sowie ihre verbundenen Unternehmen [„Stabilus“]) wollen nicht nur mit technologischer Exzellenz, Innovationskraft und herausragender Qualität den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens sichern. Wir wollen auch mit der Art und Weise, wie wir miteinander umgehen und im Geschäftsverkehr auftreten und wie wir uns für gemeinschaftliche Belange engagieren, einen positiven Beitrag für ethisches, faires, aufrichtiges und nachhaltiges Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

Fundament unseres Handelns ist, dass wir unsere Geschäfte nur in voller Übereinstimmung mit den jeweiligen rechtlichen Anforderungen und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten tätigen.

Neben der fachlichen Leistung der Beschäftigten und der Qualität der Produkte ist gesetzeskonformes Verhalten der Geschäftsführer, der Führungskräfte sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gemeinsam: **Beschäftigte**) eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit.

Der Verhaltenskodex soll uns helfen, in unserer täglichen Arbeit rechtskonform und verantwortungsbewusst zu handeln. Er ersetzt den vorherigen Verhaltenskodex.

Unser Verhaltenskodex gilt weltweit verbindlich für sämtliche Aktivitäten und Beschäftigte der Stabilus Gruppe, sowohl in der internen Zusammenarbeit als auch bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, staatlichen Institutionen und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, handelt illoyal, schadet sich und dem Ansehen von Stabilus und kann erheblichen wirtschaftlichen Schaden für Stabilus verursachen. Wir vertrauen darauf, dass Sie in Ihrem Arbeitsumfeld auf die Einhaltung des Verhaltenskodexes achten. Jede Stabilus Führungskraft hat aufgrund ihrer Personal- und Führungsverantwortung darüber hinaus eine besondere Vorbildfunktion bei der Umsetzung der Verhaltensleitlinien in der täglichen Geschäftspraxis.

Vieles von dem, was im Verhaltenskodex beschrieben ist, setzen wir bereits selbstverständlich jeden Tag um. Es mag aber auch Bereiche geben, in denen wir uns noch verbessern können. Lassen Sie uns diese Themen zusammen angehen.

Wir sind gemeinsam verantwortlich für rechtskonformes und integrires Verhalten bei Stabilus. Um den vielen lokalen und globalen Anforderungen gerecht zu werden, hat die Stabilus Gruppe eine Compliance-Organisation geschaffen, die Sie darin unterstützt, Geschäftsprozesse so zu organisieren, dass Rechtsvorschriften und der Verhaltenskodex eingehalten werden, und Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit diesen Anforderungen stehen. Sie können sich jederzeit an den zuständigen lokalen Compliance Officer, HR-Verantwortlichen oder den Chief Compliance Officer wenden, um Rat und Unterstützung zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Der Vorstand der Stabilus SE

Dezember 2023

# Inhalt

I.	INTEGRITÄT UND COMPLIANCE.....	5
1.	EINHALTUNG DER GESETZE SOWIE INTERNER VORGABEN.....	5
2.	VERHINDERUNG VON AKTIVER UND PASSIVER KORRUPTION.....	5
3.	FAIRER WETTBEWERB.....	6
4.	VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN.....	6
5.	GELDWÄSCHEPRÄVENTION.....	7
6.	DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT.....	7
7.	HANDELSKONTROLLEN UND STEUERN.....	7
8.	SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS UND VON GESCHÄFTS- GEHEIMNISSEN.....	8
9.	INSIDERHANDEL.....	8
10.	BUCHFÜHRUNG UND DOKUMENTATION.....	8
II.	PRODUKTSICHERHEIT.....	9
III.	EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE.....	10
1.	KEINE ZWANGS- ODER KINDERARBEIT.....	10
2.	VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN.....	11
3.	DAS VERBOT VON DISKRIMINIERUNG SOWIE FAIRE LÖHNE UND ARBEITSZEITEN.....	11
4.	ETHISCHE REKRUTIERUNG, VIELFALT UND INKLUSION.....	11
5.	GESUNDHEIT, SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN.....	12
6.	BEWAHRUNG DER NATÜRLICHEN RESSOURCEN.....	12
7.	KONFLIKTMINERALIEN.....	12
IV.	UMWELTSCHUTZ UND RESSOURCENEFFIZIENZ.....	13
V.	UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEXES.....	15
1.	UNTERSTÜTZUNG DURCH GRUPPENWEITE COMPLIANCE-ORGANISATION.....	15
2.	VERHALTEN IM ZWEIFELSFALL/FRAGEN.....	15
3.	FREIWILLIGE MITWIRKUNG.....	15



## **I. INTEGRITÄT UND COMPLIANCE**

### **1. EINHALTUNG DER GESETZE SOWIE INTERNER VORGABEN**

Stabilus erwartet von seinen Beschäftigten die strikte Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie etwaiger spezifischer Compliance-Richtlinien oder -Anweisungen, die zur Konkretisierung besonders wichtiger Themen erlassen werden.

Die Regelungen dieses Verhaltenskodexes stellen einen Mindeststandard dar. Soweit strengere rechtliche Regelungen, interne Verfahrensanweisungen oder sonstige Anforderungen normiert sind, werden diese nicht durch den Verhaltenskodex eingeschränkt, sondern sind weiterhin anzuwenden.

Es ist möglich, dass ausländische Rechtsvorschriften im Einzelfall von den Regelungen dieses Verhaltenskodexes abweichen. In einem solchen Fall sind stets die strengeren Regelungen zu beachten. Verstöße gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex, interne Richtlinien oder Anweisungen können für Einzelne, aber auch für Stabilus schwerwiegende Folgen haben. Sie können insbesondere Bußgelder oder auch Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

Solche Verstöße werden von Stabilus nicht toleriert und können zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen (einschließlich arbeitsrechtlicher Maßnahmen, wie z.B. einer Kündigung) führen. Dies gilt auch dann, wenn das Fehlverhalten zum vermeintlich Besten von Stabilus erfolgt.

### **2. VERHINDERUNG VON AKTIVER UND PASSIVER KORRUPTION**

Stabilus lehnt jede Form korrupten Verhaltens nachdrücklich ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein eines solchen Verhaltens.

Die Beschäftigten von Stabilus dürfen Geschäftspartnern im In- und Ausland keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, damit Stabilus im Wettbewerb bevorzugt wird. Spiegelbildlich dürfen sie von Geschäftspartnern keine Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, um diese im Wettbewerb zu bevorzugen.

Dabei spielt es keine Rolle, ob ein solcher Vorteil materieller Art ist (wie z.B. im Fall von Geschenken, einer Einladung zu einer Veranstaltung) oder rein immaterieller Art (wie z.B. im Fall der Verleihung von Ehrenämtern).

Im Umgang mit Amtsträgern gelten strengere gesetzliche Vorgaben, die ebenfalls zu beachten sind. Daher dürfen Amtsträgern keine Vorteile gewährt werden. Zu Amtsträgern zählen nicht nur Beamte, Mitarbeiter und Repräsentanten von Behörden, sondern insbesondere auch Mitarbeiter von Unternehmen, die im Eigentum des Staates stehen oder von diesem kontrolliert werden sowie Mitglieder und Mitarbeiter von politischen Parteien.

Für Spenden oder Sponsoringmaßnahmen, welche ein hohes Korruptionspotenzial in sich bergen, sind zusätzliche Anforderungen zu beachten, welche über die allgemeinen Vorgaben zur Korruption hinausgehen.

### **3. FAIRER WETTBEWERB**

Stabilus ist dem freien und fairen Wettbewerb im Rahmen seiner Geschäftstätigkeiten verpflichtet. Stabilus überzeugt im Wettbewerb durch Innovation sowie Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen. Stabilus erwartet von den Beschäftigten, dass diese die geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorgaben einhalten.

Es ist insbesondere sicherzustellen, dass mit Wettbewerbern, Kunden (insbesondere Händlern) und Lieferanten keine verbotenen wettbewerbsbeschränkenden Absprachen getroffen werden – etwa über Preise oder Verkaufsbedingungen, Markt-/Kunden-/Gebiets- oder Produktionsaufteilungen. Gleiches gilt für abgestimmte Verhaltensweisen, insbesondere vermittelt über den Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen mit Konkurrenten. Unternehmerische Entscheidungen werden vielmehr stets selbständig und unabhängig getroffen.

In Märkten, in denen Stabilus eine führende Marktposition einnimmt, ist darauf zu achten, dass das entsprechende Verhalten nicht als Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung ausgelegt werden kann, der den Wettbewerb auf unfaire Weise behindert.

### **4. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN**

Es ist die Pflicht der Beschäftigten, sich gegenüber der Stabilus-Gruppe loyal zu verhalten und geschäftliche Entscheidungen nur im besten Interesse von Stabilus und unbeeinflusst von möglichen persönlichen Vorteilen oder Erwägungen (wie Beziehungen oder Interessen der Beschäftigten, ihrer Familie oder Freunde) zu treffen. Konflikte zwischen privaten Interessen und Interessen des Unternehmens müssen jederzeit vermieden werden.

Solche Konflikte können z.B. dann entstehen, wenn Beschäftigte oder ihnen nahestehende Personen für andere Unternehmen tätig werden oder sich an ihnen beteiligen, und diese Unternehmen mit Stabilus in Geschäftsbeziehungen oder in Konkurrenz stehen.

## **5. GELDWÄSCHEPRÄVENTION**

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Stabilus handelt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, und ergreift daher Maßnahmen, um sicherzustellen, dass erhaltene Geldmittel nur aus rechtmäßigen Quellen stammen. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, bei Anhaltspunkten für Zahlungen aus illegalen Quellen den lokalen Compliance-Officer oder den Chief Compliance Officer unverzüglich zu informieren; gleiches gilt bei sonstigen Zweifeln an der Zulässigkeit von Zahlungen (z.B. im Fall von unregelmäßigen Zahlungsvorgängen).

## **6. DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT**

Stabilus weiß um den hohen Stellenwert von Datenschutz und Informationssicherheit. Der Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern hat für Stabilus eine besonders herausragende Bedeutung.

Die Erhebung und Verarbeitung dieser Daten steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und trägt grundlegenden Prinzipien wie Rechtmäßigkeit und Transparenz, Datensparsamkeit und Zweckbindung Rechnung. Es werden insofern nicht nur technische und organisatorische Maßnahmen durch Stabilus ergriffen, um ein möglichst hohes Niveau des Datenschutzes und der Informationssicherheit zu erreichen. Insbesondere sind auch alle Beschäftigten verpflichtet, in Übereinstimmung mit dem jeweils anwendbaren Recht und Gesetz zum Datenschutz und zur Informationssicherheit zu handeln.

## **7. HANDELSKONTROLLEN UND STEUERN**

Gerade als Unternehmensgruppe, welche sowohl national als auch international ausgerichtet ist, beachtet Stabilus die anwendbaren gesetzlichen Vorgaben zur Handelskontrolle. Dies betrifft insbesondere sämtliche Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen einschließlich der Vorgaben aus embargorechtlichen Regelungen sowie zollrechtlichen Vorschriften.

Stabilus achtet steuerrechtliche Regeln, insbesondere sowohl die Bestimmungen zu Körperschaftssteuer, Lohnsteuer und Umsatzsteuer als auch die bei der Wareneinfuhr zu entrichtenden Verbrauchssteuern. Die korrekte und rechtzeitige Erklärung und Zahlung abzuführender Steuern ist wesentlich für Stabilus. Wir nutzen weder aggressive noch illegale Steuervermeidungsmodelle.

## **8. SCHUTZ DES UNTERNEHMENSEIGENTUMS UND VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN**

Die Beschäftigten von Stabilus gehen verantwortungsvoll und schonend mit dem materiellen Unternehmenseigentum (wie Gebäuden, Maschinen, Werkzeugen, Computern, Büroeinrichtungen und Barmitteln) und immateriellen Unternehmenseigentum (wie Software, Patenten und Know-how) um. Das Unternehmenseigentum darf nur im Einklang mit seinem genehmigten Nutzungszweck verwendet werden. Die Beschäftigten nutzen das Unternehmenseigentum nicht für eigene, ungeeignete oder ungenehmigte Zwecke.

Insoweit ist gerade auch der Schutz der Geschäftsgeheimnisse von Stabilus (wie z.B. Erfindungen, Know-how, Kundendaten oder Preiskalkulationen) von strategischer Bedeutung und Voraussetzung für seinen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Dieser Schutz wird insbesondere durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sowie Prozess- und Vertragsgestaltungen gewährleistet. Stabilus erwartet von seinen Beschäftigten, dass sie vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen (seien es solche von Stabilus oder von Geschäftspartnern) streng vertraulich behandeln und in geeigneter Weise vor Kenntnisnahme und unbefugten Zugriff durch Dritte schützen.

## **9. INSIDERHANDEL**

Im Rahmen seiner Tätigkeiten kommen Beschäftigte möglicherweise mit nicht-öffentlichen Informationen über Stabilus oder die Geschäftsaktivitäten Dritter in Kontakt, deren Bekanntwerden den Wert öffentlich gehandelter Wertpapiere, insbesondere der Stabilus-Aktie, beeinflussen könnte. Gemäß den Insiderhandelsgesetzen ist es unzulässig, solche Insiderinformationen zum eigenen Nutzen zu verwenden (z.B. Wertpapiere zu kaufen/verkaufen) oder sie an Dritte weiterzugeben („Dritte“ sind auch Partner, Familienangehörige oder Freunde und auch weitere Beschäftigte von Stabilus, die von der Insiderinformation keine dienstliche Kenntnis haben).

Was ist eine Insiderinformation? Eine Insiderinformation, ist jede Information, egal ob richtig oder falsch, die nicht öffentlich bekannt ist, aber geeignet ist, im Fall ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis der Aktien von Stabilus erheblich zu beeinflussen.

## **10. BUCHFÜHRUNG UND DOKUMENTATION**

Sämtliche Bücher und Aufzeichnungen von Geschäftsvorgängen sind unter Wahrung sowohl der gesetzlichen Bestimmungen als auch der internen Anforderungen korrekt und transparent zu führen und zu archivieren und müssen die Transaktionen von Stabilus vollständig, periodengerecht und wahrheitsgetreu darstellen. Lediglich auf diese Weise erreicht Stabilus eine wahre, transparente und vollständige Darstellung seiner geschäftlichen Aktivitäten.





## II. PRODUKTSICHERHEIT

Ein wesentlicher Pfeiler des Erfolges von Stabilus ist, dass unsere Produkte den höchsten Qualitätsansprüchen entsprechen und sicher sind. Daher sorgt Stabilus u.a. durch zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme für eine kontinuierliche Verbesserung seiner Produkte und der zugehörigen Arbeitsabläufe, vor allem bei Entwicklung, Fertigung und Vermarktung.

Neue Produkte werden nur dann auf den Markt gebracht, wenn sichergestellt ist, dass sie den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und unsere höchsten Qualitätsansprüche erfüllen. Insbesondere achtet Stabilus darauf, dass seine Produkte bei bestimmungsgemäßem Gebrauch oder vorhersehbarem Fehlgebrauch nicht unangemessen die Sicherheit und Gesundheit von Menschen gefährden oder negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Stabilus instruiert seine Kunden entsprechend und weist dabei auch auf verbleibende Gefahren hin. Die im Markt befindlichen Produkte beobachtet Stabilus fortlaufend im Hinblick auf ihre Sicherheit und Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt.

Alle Beschäftigten, die für die Entwicklung, die Fertigung, die Vermarktung oder den Verkauf von Produkten zuständig sind, müssen sicherstellen, dass diese Vorgaben strikt eingehalten werden.

Bei Zweifeln an der Einhaltung dieser Vorgaben oder der Sicherheit der Produkte von Stabilus sind alle Beschäftigten aufgefordert, umgehend ihren jeweiligen Vorgesetzten, Produktsicherheitsbeauftragten oder den Chief Compliance Officer zu informieren, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.



### III. EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Einhaltung der Menschenrechte ist Stabilus ein besonderes Anliegen, weshalb Stabilus sich zum Schutz der Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verpflichtet.

#### 1. KEINE ZWANGS- ODER KINDERARBEIT

Stabilus duldet keine Form von Zwangs- oder Kinderarbeit.

Stabilus setzt keine Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitszwang oder unfreiwillige Gefängnisarbeit ein. Die Arbeit erfolgt freiwillig, die Beschäftigten von Stabilus werden nicht zur Arbeit gezwungen und haben die Möglichkeit, die Arbeit jederzeit zu verlassen. Stabilus duldet keine Form der Sklaverei, Sklaverei-ähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Beherrschung oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, wie z.B. extreme wirtschaftliche Ausbeutung und Demütigung. Stabilus achtet insoweit die Übereinkommen Nr. 29 und 105 der Internationalen Arbeitsorganisation (**IAO**).

Kinderarbeit ist streng verboten. Stabilus achtet die Anforderungen der IAO-Übereinkommen und des nationalen Rechts in Bezug auf das Mindestalter, Kinderarbeit und die Beschäftigung minderjähriger Arbeitnehmer. Insbesondere beschäftigt Stabilus keine Kinder, die jünger als 15 Jahren sind, es sei denn, das Gesetz des Beschäftigungsortes sieht in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 138 etwas anderes vor. Darüber setzt Stabilus keine Beschäftigten für gefährliche Arbeiten ein, die nicht ein Mindestalter von 18 Jahren nachweisen können. Stabilus achtet insoweit die IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182.

## **2. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN**

Stabilus respektiert das Recht seiner Beschäftigten auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen nach geltendem Recht. In keinem Fall werden die Beschäftigten von Stabilus wegen ihrer Entscheidung, einer Arbeitnehmervertretung beizutreten oder nicht beizutreten, in irgendeiner Form sanktioniert oder diskriminiert. Stabilus achtet insoweit die IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98.

## **3. DAS VERBOT VON DISKRIMINIERUNG SOWIE FAIRE LÖHNE UND ARBEITSZEITEN**

Stabilus duldet keine Form von Diskriminierungen, sei es aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der Staatsangehörigkeit, der sexuellen Ausrichtung, der sozioökonomischen Klasse oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale. Körperliche Bestrafung, Belästigung jeglicher Art, psychische oder physische Angriffe, verbale Beschimpfungen von Mitarbeitern oder Machtmissbrauch sind streng verboten.

Stabilus zahlt faire Löhne und gewährt sonstige Leistungen, die mindestens den am Beschäftigungsort gesetzlich gültigen Mindestlöhnen und -leistungen entsprechen. Weiblichen und männlichen Beschäftigten wird für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt gezahlt. Stabilus stellt sicher, dass die Löhne und Leistungen ausreichen, die Grundbedürfnisse ihrer Beschäftigten und deren Familien zu decken.

Stabilus achtet die geltenden Arbeitszeitvorschriften und gewährt seinen Beschäftigten mindestens einen freien Tag pro Sieben-Tage-Woche.

Stabilus achtet insoweit die IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111.

## **4. ETHISCHE REKRUTIERUNG, VIELFALT UND INKLUSION**

Stabilus wahrt das Diskriminierungsverbot sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeitern als auch während des Beschäftigungsverhältnisses. Potenzielle Mitarbeiter werden über die Art der Arbeit nicht getäuscht oder betrogen und zu keinem Zeitpunkt stellt Stabilus weder Einstellungsgebühren in Rechnung noch entwendet Ausweispapiere. Zu Beginn des Einstellungsverfahrens erhalten Bewerber einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer ihnen verständlichen Sprache, in der ihre Rechte und Pflichten klar und ehrlich dargelegt sind.

Mit der Vielfalt unserer Mitarbeiter gehen einzigartige Ideen, Standpunkte, Talente und Werte einher, die maßgeblich für unseren Erfolg sind. Die Vergabe von Verantwortung wird bei Stabilus sachbezogen und ohne Ansehen von Geschlecht, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit getroffen. Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Bezug auf die Beschäftigung.

## **5. GESUNDHEIT, SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN**

Stabilus ist es ein besonderes Anliegen, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Lediglich ein solches Verhalten führt zu nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg. Dementsprechend gestaltet Stabilus die betrieblichen Abläufe und das Arbeitsumfeld ordnungsgemäß und im Einklang mit den geltenden Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetzen. Zudem beugt Stabilus Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken durch Schulungen und Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vor.

Auch die Beschäftigten haben dieses Ziel zu fördern und halten die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz ein. Sie müssen ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten. Sämtliche Sicherheitsvorschriften sind daher strikt zu befolgen. Jeder Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen, jeder Unfall und jeder Beinahe-Unfall ist dem Vorgesetzten, dem jeweils zuständigen Sicherheitsbeauftragten oder der Personalabteilung zu melden.

Stabilus stellt zudem sicher, dass keine privaten oder öffentlichen Sicherheitsdienste beauftragt oder eingesetzt werden, die Beschäftigte in grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Weise behandeln oder Leib und Leben verletzen oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen.

## **6. BEWAHRUNG DER NATÜRLICHEN RESSOURCEN**

Stabilus achtet die gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Land, Wäldern oder Gewässern. Stabilus wird schädliche Bodenveränderungen, Wasser- und Luftverschmutzung, Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauch unterlassen, wenn ansonsten die Gesundheit der Menschen geschädigt, die natürlichen Grundlagen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigt oder der Zugang der Menschen zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen verhindert wird.

## **7. KONFLIKTMINERALIEN**

Stabilus hält alle geltenden Gesetze sowie die sich daraus ergebenden Sorgfaltspflichten und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Bezug auf die Beschaffung von Mineralien und Materialien aus Konfliktregionen und Risikogebieten ein, die zu Menschenrechtsverletzungen, Korruption, der Finanzierung bewaffneter Gruppen oder ähnlichen negativen Auswirkungen beitragen.



## **IV. UMWELTSCHUTZ UND RESSOURCENEFFIZIENZ**

Stabilus verfolgt das Ziel, über die Einhaltung rechtlicher Vorgaben hinaus die gesamte Wertschöpfungskette nicht nur unter ökonomischen Gesichtspunkten zu optimieren, sondern auch umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten. Daher wird an jedem Produktionsstandort die Umwelt- und Ressourcenrelevanz fortlaufend bewertet, um sinnvolle Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen und Ressourcenverbrauch zu entwickeln.

### **1. UMGANG MIT ABFÄLLEN UND CHEMIKALIEN**

Stabilus handelt im Einklang mit den einschlägigen Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe ("REACH") in der jeweils gültigen Fassung.

Soweit dies für die Tätigkeit von Stabilus relevant ist, achtet Stabilus die Anforderungen für die Ausfuhr von gefährlichen Abfällen gemäß der gültigen Fassung des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989. Chemikalien oder andere Materialien, die eine Gefahr darstellen, wenn sie in die Umwelt freigesetzt werden, werden identifiziert und in einer Weise gehandhabt, die die Sicherheit bei der Handhabung, dem Transport, der Lagerung, der Verwendung, dem Recycling oder der Wiederverwendung und der Entsorgung gewährleistet. In Bezug auf Quecksilber handelt Stabilus in Übereinstimmung mit den Verboten des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013. In Bezug auf persistente organische Schadstoffe handelt Stabilus zudem in Übereinstimmung mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001.

Stabilus achtet das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

## **2. RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN UND INDIGENER VÖLKER**

Stabilus achtet die Lebensgrundlage sowie Gesundheit lokaler Gemeinschaften und indigener Völker. Risikoszenarien wie beispielsweise Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Entwaldung, unsachgemäßer Umgang mit gefährlichen Abfällen oder Entnahme von Grundwasser in Regionen mit Wasserknappheit werden berücksichtigt. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, im Rahmen von Baumaßnahmen an unseren Standorten sowie während des laufenden Betriebs Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten. Stabilus ist an den Standorten darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung zu vermeiden.



## **V. UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEXES**

### **1. UNTERSTÜTZUNG DURCH GRUPPENWEITE COMPLIANCE-ORGANISATION**

Zur Unterstützung der Beschäftigten hat Stabilus eine Compliance-Organisation eingeführt, um sicherzustellen, dass die mit den operativen Prozessen verbundenen Geschäftsrisiken frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen gesteuert werden können.

Die gruppenweite Compliance-Organisation wird durch einen Chief Compliance Officer und nachgeordnete lokale Compliance Officer gelenkt, die für die Implementierung und laufende Weiterentwicklung des Compliance Management Systems verantwortlich sind.

### **2. VERHALTEN IM ZWEIFELSFALL/FRAGEN**

Soweit Zweifel/Fragen bestehen, ob ein bestimmtes Verhalten zulässig ist, ist das Verhalten bis auf Weiteres zu unterlassen und der lokal zuständige Compliance Officer oder der Chief Compliance Officer zu kontaktieren. Die Kontaktinformationen des Chief Compliance Officer lauten wie folgt:

Stabilus Corporate Compliance

E-Mail: [inbecker@stabilus.com](mailto:inbecker@stabilus.com)

Telefon: +49 261 8900-360

### **3. FREIWILLIGE MITWIRKUNG**

Sämtliche Beschäftigten von Stabilus werden ermutigt, bei Auftreten eines Rechtsverstößes oder eines zweifelhaften Geschäftsvorfalles, den Sie in ihrem Arbeitsumfeld in Bezug auf eine andere Person wahrnehmen, den Chief Compliance Officer zu informieren. Dies kann z.B. ein Verdacht auf korrupte Verhaltensweisen sein.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, solche Rechtsverstöße oder Vorfälle über ein elektronisches Hinweisgebersystem zu melden, welches über die Stabilus Internetseite erreichbar ist oder direkt unter nachfolgendem Link aufgerufen werden kann: <https://stabilus.whistleblownetwork.net/frontpage>.

Stabilus sichert ihren Beschäftigten zu, dass kein Beschäftigter, der gutgläubig aufgrund konkreter Anhaltspunkte ein mögliches Fehlverhalten anderer Personen meldet, Nachteile vonseiten Stabilus erfährt. Dies gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass kein Fehlverhalten vorlag.

Stabilus SE

Adresse: Wallersheimer Weg 100, 56070 Koblenz

Telefon: +49 261 8900-0

E-Mail-Adresse: [info@stabilus.com](mailto:info@stabilus.com)

