

Verhaltenskodex
der
Schaltbau-Gruppe

Präambel.....	4
A. Geltungsbereich.....	5
B. Erwartungen an Geschäftspartner	5
C. Unternehmensprinzipien	6
I. Ethisch einwandfreie Geschäftsführung	6
II. Umweltschutz	6
III. Produktsicherheit	7
IV. Redlichkeitsgebot	7
V. Soziales Engagement des Unternehmens.....	7
D. Allgemeine Verhaltensanforderungen an Mitarbeiter und Unternehmen	8
I. Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	8
II. Korruption	8
1. Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr	9
2. Beeinflussung von Amtsträgern und Lobbying	9
3. Geschenke und Bewirtung.....	10
4. Spenden und Sponsoring	11
III. Geldwäsche	11
IV. Einhaltung von Ein- und Ausfuhrbestimmungen.....	12
V. Konfliktrohstoffe.....	12
E. Verhalten des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern.....	12
I. Einhaltung der Menschenrechte und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter.....	12
II. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit	13
III. Qualifizierung der Mitarbeiter.....	13
IV. Arbeitssicherheit und Gesundheit	14
V. Angemessene Entlohnung und Einhaltung der Arbeitszeiten .	14
VI. Achtung der Persönlichkeitsrechte, der Privatsphäre und des Datenschutzes	14
VII. Meinungsfreiheit.....	15
VIII. Versammlungsfreiheit und Arbeitnehmerrechte	15

F.	Verhalten der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen und Dritten.....	15
I.	Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse und Schutz der Unternehmenswerte	15
II.	Interessenkonflikte	17
III.	Verbot des Insiderhandels	17
IV.	Pflicht zur Berichtsintegrität und zum Datenschutz	18
V.	Auftreten in der Öffentlichkeit und in Medien	19
VI.	Nutzung des Unternehmenseigentums und des Internets	20
VII.	Betätigung in politischen Parteien.....	20
G.	Compliance-Implementierung und Kontrolle	21
I.	Pflichten der Führungskräfte und des Managements.....	21
II.	Abgabe von Hinweisen und Schutz des Hinweisgebers.....	21
III.	Konsequenzen bei Verstößen	22
H.	Kontakt und weiterführende Informationen	22

Präambel

Verantwortung übernehmen:

- für Mitarbeiter und Aktionäre
- gegenüber Geschäftspartnern
- für die Gesellschaft

Die Schaltbau-Gruppe sieht sich dieser Aufgabe verpflichtet.

Das Ansehen der Schaltbau-Gruppe und das uns entgegengebrachte Vertrauen setzt ein korrektes Verhalten aller Beteiligten voraus, wo immer auf der Welt wir auch tätig sind. Dieser Kodex erläutert rechtliche, soziale und ethische Verhaltensstandards, die wir in unserer Geschäftstätigkeit beachten, weltweit. Er soll Transparenz schaffen, Leitlinien aufstellen und für die rechtlichen und ethischen Herausforderungen der täglichen Arbeit Orientierung geben. Mit dem Bekenntnis zu klaren Prinzipien soll ein eigenverantwortliches und zugleich ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeiter gefördert werden. Die Einhaltung dieser Prinzipien ist nicht nur Verpflichtung für uns selbst, sondern wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich von vergleichbaren Zielen leiten lassen.

A. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Unternehmen der Schaltbau-Gruppe sowie für alle Unternehmen, an denen die Schaltbau-Gruppe unmittelbar oder mittelbar eine Mehrheitsbeteiligung hält. Bei Minderheitsbeteiligungen wird die Schaltbau-Gruppe auf die Anwendung und Einhaltung dieser oder vergleichbarer Verhaltensrichtlinien hinwirken. Die festgelegten Grundsätze gelten sowohl innerhalb der Schaltbau-Gruppe als auch für das Verhalten gegenüber externen Geschäftspartnern, Lieferanten und Dritten.

Alle Mitarbeiter¹ der Schaltbau-Gruppe, einschließlich unserer Führungskräfte, sind dazu verpflichtet, die Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes zu befolgen und Zuwiderhandlungen gegen darin enthaltene Regelungen zu unterlassen.

B. Erwartungen an Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass auch sie die Prinzipien dieses Verhaltenskodexes achten und in ihrem Unternehmen vergleichbare Grundsätze einführen. Insbesondere haben alle Geschäftspartner dafür Sorge zu tragen, dass sie stets im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen handeln und die Menschenrechte sowie die Gesetze zur Vermeidung von Kinderarbeit achten. Wir bieten unseren Geschäftspartnern Hilfestellungen an, um diese Ziele zu erreichen.

¹ Um eine bessere Lesbarkeit des Verhaltenskodexes zu gewährleisten, wird der Begriff Mitarbeiter im Folgenden als neutraler Begriff für weibliche und männliche Mitarbeiter verwendet.

C. Unternehmensprinzipien

Die Schaltbau-Gruppe gründet ihren Erfolg neben der Qualität der Produkte und der Liefertreue vor allem auf klare Unternehmensprinzipien. Verantwortung, Vertrauen und Verlässlichkeit sind Grundpfeiler unseres Selbstverständnisses. Diese Werte sind die Basis unseres täglichen Umgangs miteinander und im Auftreten gegenüber Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Dritten. Auch darüber hinaus hat es sich die Schaltbau-Gruppe auferlegt, ihr gesamtes Handeln an strikten Grundsätzen auszurichten, um ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, ihren Geschäftspartnern und Kunden gerecht zu werden.

Die folgenden Unternehmensprinzipien sollen daher ein unumgänglicher Maßstab für all unsere Handlungen und Entscheidungen sein.

I. Ethisch einwandfreie Geschäftsführung

Wir orientieren unser Handeln an einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung und berücksichtigen dabei auch die Folgen unserer unternehmerischen Handlungen und Entscheidungen. Wir achten allgemeingültige ethische Werte und Prinzipien, insbesondere Integrität, gegenseitigen Respekt und Offenheit. Diese Prinzipien prägen den Umgang mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten.

II. Umweltschutz

Der Schutz von Umwelt, darunter Klima und natürliche Ressourcen, hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir erfüllen daher die gesetzlichen Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz und richten unsere Produktions- und Geschäftsprozesse auf eine

Schonung der natürlichen Lebensgrundlagen aus. Auch bei der Produktentwicklung achten wir auf umweltfreundliche Technologien, einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie auf die Vermeidung von Umweltbelastungen und die Förderung des Klimaschutzes.

III. Produktsicherheit

Wir stehen für Produkte von höchster Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, arbeiten wir ständig daran, unsere Produkte noch weiter zu verbessern. Wir haben hohe Erwartungen an die Sicherheit unserer Produkte und befolgen alle diese Produkte betreffenden gesetzlichen Bestimmungen.

IV. Redlichkeitsgebot

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, ein verlässlicher Geschäftspartner zu sein und nur solche Zusagen zu machen, die wir einhalten können. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich jederzeit redlich verhalten und Irreführungen von Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden vermeiden. Eine professionelle und klare Kommunikation ist sowohl ein wichtiger Bestandteil unseres Auftretens gegenüber Dritten als auch ein Grundpfeiler des unternehmensinternen Dialogs.

V. Soziales Engagement des Unternehmens

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und fördern soziale und karitative Einrichtungen. Dadurch tragen wir dazu bei, in unseren Gemeinschaften neue Möglichkeiten zu schaffen und bestehende Angebote zu erhalten. Wir ermutigen

auch unsere Mitarbeiter jederzeit dazu, sich sozial zu engagieren und sich in die Gesellschaft einzubringen.

D. Allgemeine Verhaltensanforderungen an Mitarbeiter und Unternehmen

Wir sehen es als unsere primäre Verpflichtung an, jederzeit alle gesetzlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu befolgen und interne Unternehmensrichtlinien zu beachten.

I. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir beachten die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Unsere Mitarbeiter nehmen nicht an unzulässigen Absprachen über Preise, Konditionen, Kapazitäten, Margen, Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produkten oder über andere Faktoren teil, die das Wettbewerbsverhalten von Unternehmen beeinflussen. Dies gilt auch für informelle Gespräche, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken. Bei der Teilnahme an Ausschreibungen beachten wir die anwendbaren Vergabebedingungen. Ebenso ist es untersagt, sich dadurch Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, dass durch Industriespionage oder Bestechung wettbewerbsrelevante Informationen erlangt oder wissentlich falsche Angaben über Mitbewerber verbreitet werden.

II. Korruption

Für die Schaltbau-Gruppe ist es selbstverständlich, dass Geschäftsabschlüsse alleine auf der Basis unternehmerischer Entscheidungen erfolgen.

1. Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr

Dem Wettbewerb um Aufträge stellen wir uns mit der Qualität und dem Preis unserer Produkte und Leistungen. Korruption und vergleichbare Geschäftspraktiken lehnen wir strikt ab. Wir beachten die Vorgaben des OECD-Übereinkommens zur Bekämpfung der Bestechung im internationalen Geschäftsverkehr, der UN-Konvention über Korruption, des U.S. Foreign Corrupt Practices Act sowie des U.K. Bribery Act und aller anwendbaren nationalen Korruptionsvorschriften.

Zuwendungen aller Art, die darauf abzielen, in rechtswidriger Weise Aufträge oder andere unbillige Vorteile zu erlangen oder zu behalten oder Entscheidungen zu beeinflussen, dürfen durch Mitarbeiter der Schaltbau-Gruppe weder angeboten, getätigt noch angenommen werden. Untersagt ist auch jegliches Verhalten, das auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnte. Jede Forderung nach Bestechungsgeldern oder sonstigen Vorteilen ist sofort zurückzuweisen. Ebenso wenig ist es unseren Mitarbeitern gestattet, selbst entsprechende Vorteile zu fordern oder anzunehmen.

2. Beeinflussung von Amtsträgern und Lobbying

Im Umgang mit staatlichen Stellen halten wir uns an alle anwendbaren Bestimmungen, insbesondere an deren Regeln zur Ausschreibung von Aufträgen und zum staatlichen Beschaffungswesen.

Es dürfen keine Geldzahlungen oder sonstigen Leistungen getätigt oder versprochen werden, um die Entscheidung von Amtsträgern oder Bediensteten öffentlicher Einrichtungen oder staatlicher Unternehmen unlauter zu beeinflussen. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf Lobbying.

Bei der Wahrnehmung der Interessen der Schaltbau-Gruppe im politischen Dialog müssen alle Mitarbeiter entsprechend den ethischen Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes handeln und sich stets integer verhalten. Die Kommunikation mit Ansprechpartnern in der Politik ist stets transparent und offen zu führen.

3. Geschenke und Bewirtung

Die Gewährung oder Annahme von Geschenken, Gefälligkeiten und Bewirtungen ist nur zulässig, wenn dies üblichen Geschäftsgepflogenheiten entspricht und angemessen ist. Die Annahme ist nicht gestattet, wenn die Zuwendung ihrer Art, des Wertes oder den Umständen nach das Urteilsvermögen des Empfängers beeinflussen oder als Beeinflussungsversuch verstanden werden könnte oder in sonstiger Weise unzulässig ist. In jedem Falle muss die Zuwendung transparent erfolgen, zudem darf sie den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit drängen.

Sollte der Austausch von Geschenken bei Geschäftspartnern aus bestimmten Kulturkreisen üblich sein, so muss das Geschenk dem Anlass angemessen sein und darf nur einen symbolischen Charakter haben.

4. Spenden und Sponsoring

Die Vergabe von Spenden, die im Namen oder mit Bezug zur Schaltbau-Gruppe oder eines ihrer Beteiligungsunternehmen getätigt wird, muss stets transparent sein und darf nicht mit der Erteilung von Aufträgen oder der Gewährung sonstiger Vorteile in Zusammenhang stehen. Der Empfänger der Spende und deren konkrete Verwendung müssen bekannt und nachvollziehbar sein.

Die Schaltbau-Gruppe leistet keinerlei politische Spenden oder Wahlkampfunterstützung an politische Parteien oder an vergleichbare Organisationen bzw. Kandidaten für politische Ämter. Nicht gestattet sind zudem Spenden an Einzelpersonen oder auf private Konten sowie Spenden an gewinnorientierte Organisationen. Ebenso darf keine Spende an Organisationen erfolgen, deren Ziele oder deren Vorgehen nicht mit unseren Grundprinzipien vereinbar sind. Gleiches gilt für Spenden, die durch ihren Verwendungszweck dazu geeignet sind, das Ansehen der Schaltbau-Gruppe zu schädigen.

Es muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können. Grund und Verwendungszweck einer Spende müssen demnach immer hinreichend dokumentiert werden.

III. Geldwäsche

Wir wollen nur Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen steht und deren Fi-

nanzmittel aus legitimen Quellen stammen. Wir befolgen stets die Gesetze zur Geldwäschebekämpfung und halten unsere Mitarbeiter dazu an, verdächtiges Verhalten oder Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, zu melden.

IV. Einhaltung von Ein- und Ausfuhrbestimmungen

Wir befolgen alle Zollgesetze, die in den jeweiligen Ländern, in denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, gelten. Alle mit der Ein- und Ausfuhr von Waren sowie mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen befassten Mitarbeiter sind dazu angehalten, die jeweiligen Vorschriften sowie Ein- und Ausfuhrbestimmungen zu beachten, insbesondere Embargos und Sanktionen.

V. Konfliktrohstoffe

Die Schaltbau-Gruppe beachtet alle gesetzlichen Vorgaben und Verpflichtungen im Hinblick auf den Umgang mit Konfliktrohstoffen in ihrer Lieferkette.

E. Verhalten des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern

Den Erfolg unseres Unternehmens verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen unserer Mitarbeiter, denen unsere besondere Wertschätzung gilt.

I. Einhaltung der Menschenrechte und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter

Wir setzen uns jederzeit für die Förderung der Menschenrechte ein und achten die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen. Dis-

kriminierungen oder Belästigungen jeglicher Art werden nicht toleriert, weder gegenüber Mitarbeitern noch gegenüber Dritten. Wir achten jeden Menschen, unabhängig von seiner Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, seiner sexuellen Identität oder seiner religiösen und sozialen Ausrichtung. Wir sind uns bewusst, dass wir den Erfolg unseres Unternehmens gerade dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen unserer Mitarbeiter verdanken. Die Schaltbau-Gruppe gewährt daher allen Mitarbeitern die gleichen Einstellungs- und Aufstiegschancen, sie sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter ihre Tätigkeiten unter denselben Arbeitsbedingungen ausüben können und fördert Diversity auf allen Unternehmensebenen.

II. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Wir beachten das Verbot der Kinder- und der Zwangsarbeit gemäß den Vorgaben der internationalen Arbeitsorganisation ILO.

III. Qualifizierung der Mitarbeiter

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist eine sachgerechte Förderung der Qualifikationen und Kompetenzen unserer Mitarbeiter. Wir bieten jedem Mitarbeiter passende Möglichkeiten zur Fortbildung und zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten.

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter und verein-

bart klare und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

IV. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Uns liegt die Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter besonders am Herzen. Daher ergreifen wir alle Maßnahmen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten und Risiken für unsere Mitarbeiter bestmöglich zu vermeiden. Unsere Mitarbeiter haben die geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu beachten, die technische Funktionsfähigkeit der Arbeitsmaterialien regelmäßig zu überprüfen und ihre Tätigkeiten umsichtig auszuüben.

Um Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeiter zu vermeiden, verpflichten wir uns dazu, das Arbeitsumfeld gesundheitsorientiert zu gestalten und Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge zu ergreifen.

V. Angemessene Entlohnung und Einhaltung der Arbeitszeiten

Wir beachten die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Vergütung, u.a. lokale Mindestlohnregelungen. Darüber hinaus stellen wir eine angemessene und sachgerechte Entlohnung unserer Mitarbeiter sicher. Ebenso halten wir die gesetzlichen Regelungen zur zulässigen Arbeitszeit ein.

VI. Achtung der Persönlichkeitsrechte, der Privatsphäre und des Datenschutzes

Wir achten die persönliche Würde, die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters und schützen dessen personenbezogene Daten gemäß den maßgeblichen Vorschriften.

VII. Meinungsfreiheit

Die Meinungsfreiheit nimmt in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert ein. Wir gewähren allen Mitarbeitern ein Recht auf freie Meinungsäußerungen und schützen dieses vor jeglicher Beeinträchtigung.

VIII. Versammlungsfreiheit und Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir die Meinungsbildung unserer Mitarbeiter nicht behindern und wir respektieren die Bildung von Arbeitnehmervertretungen. Mitarbeiter, die in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften tätig sind, werden weder bevorzugt noch benachteiligt.

F. Verhalten der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen und Dritten

Das Verhalten aller Schaltbau-Mitarbeiter gegenüber Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Dritten muss im Interesse unseres Unternehmens immer von Integrität und Loyalität geleitet sein. Jedes unangemessene oder gesetzeswidrige Verhalten kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen.

I. Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse und Schutz der Unternehmenswerte

Die Schaltbau-Gruppe kann unternehmerischen Erfolg nur erzielen, wenn innovative Ideen geschützt und interne Informationen vertraulich behandelt werden.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind Grundlage des zukünftigen Erfolgs der Schaltbau-Gruppe. Unsere Mitarbeiter dürfen neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse daher in keiner Form an Dritte weitergeben. Dienstliche Unterlagen und Datenträger werden vor dem Zugriff von Unbefugten geschützt. Keinem Mitarbeiter ist es gestattet, ohne Einwilligung der Unternehmensleitung Bilder, Video- oder Tonaufnahmen von betrieblichen Vorgängen oder Einrichtungen anzufertigen oder Dateien aus dem Firmennetzwerk zu kopieren, zu vervielfältigen oder auf andere, insbesondere private Speichermedien, zu extrahieren.

Sämtliche Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind, unterliegen der Geheimhaltung und dürfen von unseren Mitarbeitern gegenüber Dritten weder während noch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Auch eine direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von Unternehmen der Schaltbau-Gruppe, ist untersagt. Zu den vertraulichen Informationen gehören auch Erhebungen des internen Berichtswesens sowie Einzelheiten zur Organisation des Unternehmens und seiner Preispolitik einschließlich des Gewinns und des Umsatzes. Solche Informationen sind nur an Dritte weiterzugeben, sofern dies vom Management gestattet wird.

Wir respektieren die Entwicklungsleistungen und damit verbundene wirksame Schutzrechte Dritter. Eine ungenehmigte Nutzung wird zu keiner Zeit erfolgen. Unsere Mitarbeiter werden sich weder unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen noch solche nutzen.

II. Interessenkonflikte

Mitarbeiter der Schaltbau-Gruppe sind verpflichtet, ihre berufsbezogenen Entscheidungen und Handlungen an den Unternehmensinteressen auszurichten. Soweit dabei ein Konflikt mit persönlichen Interessen droht, sind alle Mitarbeiter dazu angehalten, dies ihrer jeweiligen Führungskraft mitzuteilen.

Nicht gestattet ist es, neben der Tätigkeit für die Schaltbau-Gruppe ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das mit den Gesellschaften der Schaltbau-Gruppe ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht. Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit bei der Schaltbau-Gruppe haben können. Bestehende Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten bleiben hiervon unberührt.

Untersagt ist es auch, direkt oder indirekt Anteile an einem Konkurrenzunternehmen der Schaltbau-Gruppe zu halten, soweit damit ein maßgeblicher Einfluss auf die Geschäfte des Konkurrenzunternehmens verbunden ist.

III. Verbot des Insiderhandels

Die Schaltbau Holding AG ist ein börsennotiertes Unternehmen. Als solches tragen wir auch besondere Verantwortung für unsere Investoren.

Um dieser gerecht zu werden, informieren wir in gleicher Weise und zeitnah alle Kapitalmarktteilnehmer über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie über den Geschäftsverlauf. Im Rahmen der

gesetzlichen Vorschriften werden Insiderinformationen unverzüglich als Ad-hoc-Mitteilung veröffentlicht.

Vor Veröffentlichung unterliegen jegliche Informationen, die dazu geeignet sind, im Fall ihres Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis von Wertpapieren (insb. Aktien) oder sonstigen Finanzinstrumenten nicht nur unerheblich zu beeinflussen, der strengsten Geheimhaltung. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit solche Insiderinformationen im Hinblick auf Unternehmen der Schaltbau-Gruppe oder von diesen ausgegebene Wertpapiere oder sonstige Finanzinstrumente erhalten, dürfen diese Informationen weder weitergeben noch mit den Wertpapieren und Finanzinstrumenten handeln. Gleiches gilt bei dem Bekanntwerden von Informationen hinsichtlich anderer Unternehmen, wie etwa Lieferanten oder Geschäftspartnern, die den Wert der von diesen herausgegebenen Wertpapiere oder sonstiger Finanzinstrumente beeinflussen können.

IV. Pflicht zur Berichtsintegrität und zum Datenschutz

Zu einer offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung im Verhältnis zu Anteilseignern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen. Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen die relevanten Fakten richtig, vollständig, eindeutig und zeitnah wiedergeben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Berichte nur für interne Zwecke angefertigt oder nach außen bekannt gegeben werden. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchhaltung sind zu beachten. Regelverstöße in der Rechnungsle-

gung oder Bilanzdelikte werden in der Schaltbau-Gruppe nicht toleriert.

Unsere Mitarbeiter sind sich der Sensibilität persönlicher Daten bewusst. Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke zulässig ist. Das Gebot der Datensparsamkeit findet Beachtung. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff ist ein hoher Standard gewährleistet. Die Verwendung von Daten wird so ausgestaltet, dass sie für die Betroffenen transparent ist; ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung und ggf. auf Widerspruch, Sperrung und Löschung werden gewahrt.

V. Auftreten in der Öffentlichkeit und in Medien

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Unternehmens ist sein Ansehen bei Geschäftspartnern, Kunden und in der Öffentlichkeit. Dieses wird geprägt durch das Auftreten und Verhalten all unserer Mitarbeiter. Daher ist jeder Mitarbeiter dazu angehalten, das Ansehen der Schaltbau-Gruppe zu achten und zu fördern und jegliche Handlungen zu unterlassen, die dem Unternehmen schaden könnten. Bei der öffentlichen Äußerung von persönlichen Meinungen muss darauf geachtet werden, dass diese nicht als Meinung der Schaltbau-Gruppe erscheint. Dies gilt insbesondere für die Äußerung von Meinungen in sozialen Netzwerken.

Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Kommunikation mit Medien in betrieblichen Angelegenheiten grundsätzlich nur nach Rücksprache mit den hierfür zuständigen Stellen erfolgen darf. Sollten

an die Mitarbeiter Anfragen gestellt werden, sind diese unverzüglich an die Abteilung für Public & Investor-Relations weiterzuleiten.

VI. Nutzung des Unternehmenseigentums und des Internets

Sämtliche Gegenstände im Eigentum der Schaltbau-Gruppe, die den Mitarbeitern im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt werden, dürfen ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt werden. Abweichendes ist im Einzelfall gesondert zu regeln. Die Mitarbeiter sind angehalten, mit Unternehmenseigentum stets pfleglich umzugehen und dieses gegen Verlust, Diebstahl und vor Missbrauch zu sichern. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass eine Benutzung von Unternehmenseigentum zu illegalen Zwecken nicht geduldet wird.

Dies gilt auch für die Nutzung des durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Internet- und E-Mail-Zugangs. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass über das firmeneigene Internet und Intranet keine Informationen abgerufen, versendet oder weitergeleitet werden dürfen, die Gewalt oder Straftaten verherrlichen. Gleiches gilt für Nachrichten und Web-Inhalte, die Rassenhass schüren, Menschen diskriminieren oder einen anderweitigen inkriminierten oder anstößigen Inhalt haben.

VII. Betätigung in politischen Parteien

Jedem Mitarbeiter der Schaltbau-Gruppe ist es ausdrücklich gestattet, sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen, solange dies in der Freizeit erfolgt und von der Tätigkeit im Unternehmen getrennt wird. Hierbei darf jedoch nicht gegen geltende Gesetze ver-

stoßen werden. Insbesondere ist jede Teilnahme an verfassungsfeindlichen Gruppierungen oder verbotenen Parteien untersagt.

G. Compliance-Implementierung und Kontrolle

Der vorliegende Verhaltenskodex ist Grundlage des Handelns der Schaltbau-Gruppe wie auch unserer Mitarbeiter.

Jeder Mitarbeiter erhält eine Ausfertigung und wird dazu aufgefordert, die Kenntnisnahme dieser Regelungen zu bestätigen.

I. Pflichten der Führungskräfte und des Managements

Darüber hinaus ist es die besondere Aufgabe der Führungskräfte, sicherzustellen, dass die ihnen anvertrauten Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und einhalten. Sie erfüllen ihre Vorbildfunktion dadurch, dass sie selbst ein an den Maßstäben dieses Verhaltenskodexes zu messendes einwandfreies Verhalten an den Tag legen und ihren Mitarbeitern diese Grundsätze vorleben. Jede Führungskraft muss den Mitarbeitern die Bedeutung der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Verstöße nicht geduldet werden und disziplinarische Konsequenzen zur Folge haben können.

II. Abgabe von Hinweisen und Schutz des Hinweisgebers

Damit dieser Verhaltenskodex tatsächlich gelebt werden kann, bitten wir alle unsere Mitarbeiter, Verstöße oder Verdachtsmomente für derartige Verstöße zu melden, auch anonym. Wir behandeln alle Hinweise vertraulich und stellen sicher, dass dem Meldenden keinerlei berufliche Nachteile entstehen; dies

insbesondere, wenn in gutem Glauben gemeldete Verstöße sich letztlich als unzutreffend herausstellen. Ausgenommen hiervon sind Konsequenzen für eigene Verstöße.

III. Konsequenzen bei Verstößen

Der Verdacht von Verstößen gegen den Verhaltenskodex wird sorgfältig überprüft. Sollte er sich bestätigen, werden angemessene Konsequenzen gezogen. Dies kann bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gehen. Das weitere Vorgehen richtet sich hierbei nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Mitarbeiter, die gegen Gesetze verstoßen, können sich und das Unternehmen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Sanktionen aussetzen.

H. Kontakt und weiterführende Informationen

Für alle Fragen zur Auslegung und Einhaltung des Verhaltenskodexes stehen der jeweilige Vorgesetzte sowie unser Compliance Officer, Herr Hans-Otto Pielmeier, gerne zur Verfügung.

Kontaktadresse:

Hans-Otto Pielmeier
Schaltbau Holding AG
Hollerithstr. 5
81829 München

Telefon: +49 89 93005-235
E-Mail: pielmeier@schaltbau.de

Insbesondere kann mit diesen auch geklärt werden, ob ein bestimmtes Verhalten unter die Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes fällt oder nicht.

Alle Hinweise bezüglich möglicher Verstöße sind ebenfalls an Herrn Hans-Otto Pielmeier zu richten.

Schaltbau Holding AG

München, den 1. September 2018

Dr. Albrecht Köhler

Sprecher des Vorstands

Thomas Dippold

Vorstand

Dr. Martin Kleinschmitt

Vorstand