

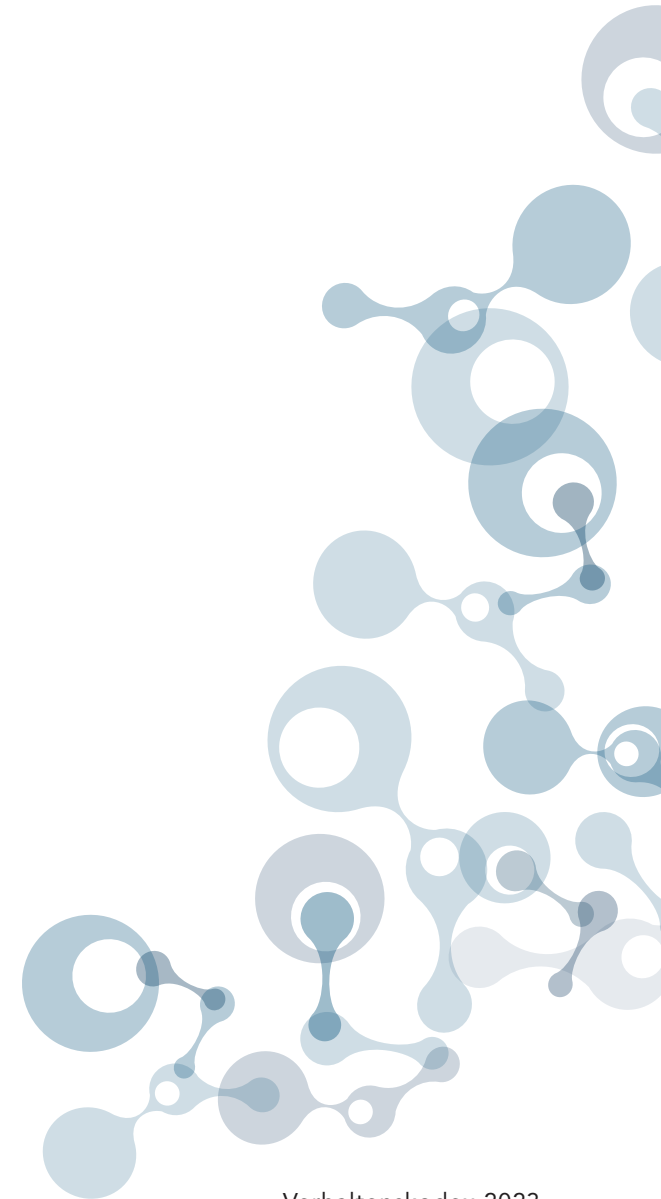
Verhaltenskodex

Stand August 2023



Inhalt

1. Mitarbeiterbrief
2. Ethik und Compliance
3. Wettbewerb
4. Int. Geschäftsbeziehungen
5. Ethischer Einkauf
6. Menschenrechte
7. Belästigung und Zwangsarbeit
8. Diskriminierung
9. Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung
10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
11. Kinderarbeit
12. Umweltschutz Und Nachhaltigkeit
13. Werbung
14. Finanzberichterstattung
15. Schutz von Geschäftsgeheimnissen
16. Schutz von Firmeneigentum
17. Interessenkonflikte
18. Korruption
19. Geschenke und Einladungen
20. Datenschutz
21. Umgang miteinander
22. Frauenrechte
23. Hinweisgebersystem
24. Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung
25. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften





1. Mitarbeiterbrief

1. Mitarbeiterbrief

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Viele Faktoren tragen zu unserem Erfolg bei.

Zu ihnen gehören die Qualität unserer Produkte, die kundenorientierte Beratung, exzellente Serviceleistungen sowie unser Anspruch ein vorbildliches Unternehmen zu sein.

Ein anderer Faktor, der deutlich schwieriger zu messen ist, ist unsere sehr gute Reputation. Sie beruht auch darauf, dass wir keine Kompromisse eingehen, wenn es um ein ethisch einwandfreies Verhalten geht.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll Sie dabei unterstützen, sich im geschäftlichen Umfeld, das in den letzten Jahren zunehmend komplexer geworden ist, noch besser zu orientieren. Er fasst die Regeln zusammen, nach denen Sie sich richten müssen, um Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Er berücksichtigt aber auch unsere Werte und Prinzipien- Sicherheit, Integrität, Nachhaltigkeit und Respekt.

Die konsequente Umsetzung dieser Werte im täglichen Verhalten trägt dazu bei, dass wir auch weiterhin angemessen auftreten.

Mit Ihrer Hilfe werden wir unseren sehr guten Ruf aufrechterhalten.

Holger Gerstel

Peter Wiersdörfer

Mülheim an der Ruhr, im August 2023



2. Ethik und Compliance

2. Unser Profil

Die GERSTEL GmbH & Co. KG, als Konzernmutter, ist ein international tätiges mittelständisches, familiengeführtes Technologieunternehmen. Mit unseren rund 240 Mitarbeitern weltweit entwickeln, produzieren und vertreiben wir hochwertige automatisierte Analysysteme.

Die Strategie der GERSTEL GmbH & Co. KG ist auf ertragsorientiertes und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet und zielt auf die Expansion ihres nationalen und internationalen Geschäftes mit zukunftsweisenden Produkten und Serviceleistungen. Ziel ist, durch eigene Produkte, Produktinnovationen, maßgeschneiderte Kundenlösungen und effiziente Strukturen die Marktführerschaft in diesem Nischenbereich und eine angemessene Produktivität zu erreichen.

Welche Bedeutung hat der Kodex?

Jeder Mitarbeiter muss die gesetzlichen Regelungen und sonstigen Standards, die auf seine Tätigkeit Anwendung finden, kennen und beachten. Der Verhaltenskodex soll hierbei eine Orientierungshilfe sein. Er gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer gleichermaßen.

Er dient dazu, ein umfassendes Verständnis zu entwickeln, was von uns erwartet wird, um sicherzustellen, dass wir stets verantwortungsbewusst und integer handeln.

Organisatorische Einbettung

Innerhalb der Geschäftsführung verantwortet der Geschäftsführer, der für Personal (HR) verantwortlich ist, das Thema Nachhaltigkeit. Seit Ende 2021 ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil der Strategieentwicklung des Konzerns.

Das Konzern-Nachhaltigkeitskomitee („Go Green“) innerhalb der QM-Abteilung, ist verantwortlich für die Bewertung von allen Nachhaltigkeitsthemen, der Abwägung von Risiken und Chancen sowie der Vorabstimmung zu relevanten Geschäftsführungsentscheidungen. Das Gremium wird vom QM-Leiter gesteuert und berichtet direkt an die Geschäftsführung.





2. Ethik und Compliance

2. Treffen ethischer Entscheidungen

Auch wenn der Verhaltenskodex grundsätzlich eine gewisse Hilfestellung bietet, kann es vorkommen, dass Sie sich in bestimmten Situationen noch immer unsicher fühlen, welche Entscheidungen zu treffen sind. Sie sollten in solchen Situationen versuchen, sich mit Ihrem direkten Vorgesetzten zu beraten.

Sobald eine ethische Fragestellung auftritt, verwenden Sie bitte folgenden Entscheidungsbaum:

- a) *Machen Sie sich zunächst bewusst, dass Sie mit einer ethischen Fragestellung konfrontiert sind. Wird von Ihnen verlangt, etwas zu tun, was Sie möglicherweise für falsch halten? Haben Sie Kenntnis von möglicherweise rechtswidrigem oder unethischem Verhalten eines Kollegen, Kunden oder Lieferanten?*
- b) *Überlegen Sie, bevor Sie handeln: Fassen Sie das Problem zusammen, mit dem Sie glauben, konfrontiert zu sein. Ist es eindeutig? Fragen Sie sich selbst, warum dies ein Problem ist. Ziehen Sie die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten in Betracht. Überprüfen Sie alle wesentlichen Tatsachen und Erwägungen. Könnte jemand anders betroffen sein? Bitten Sie Ihren Vorgesetzten um Rat.*
- c) *Entscheiden Sie sich, welche Vorgehensweise zu wählen ist: Lesen Sie noch einmal den Verhaltenskodex. Gibt es irgendwelche rechtlichen oder finanziellen Erwägungen? Bewerten Sie Risiken und überlegen Sie, wie diese verringert werden können.*
- d) *Könnten Sie guten Gewissens, ohne dabei Scham oder Verlegenheit zu empfinden, Ihrem Vorgesetzten, Ihren Kollegen, Ihrer Familie oder Ihren Freunden erklären, was Sie getan haben? Wäre der Fall für GERSTEL akzeptabel, dass Ihre Entscheidung in der Zeitung erscheinen würde?*





3. Wettbewerb

4. Internationale Geschäftsbeziehungen

5. Ethischer Einkauf

3. Wettbewerb

Wettbewerbs- oder Kartellgesetze sind dazu bestimmt, den freien und fairen Wettbewerb zu schützen und zu gewährleisten, so dass den berechtigten Interessen der Verbraucher Rechnung getragen wird.

GERSTEL unterstützt einen harten, im Rahmen des Rechts geführten und ethischen Wettbewerb und wird alle wettbewerbs- oder kartellrechtlichen Gesetze einhalten.

Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze werden von GERSTEL in keiner Weise toleriert.

Sollten Sie in wettbewerbsrechtliche Angelegenheiten irgendwelche Zweifel hegen, ziehen Sie Ihren Vorgesetzten zu Rate. Im Zweifel werden wir extern juristisch unterstützt.

4. Internationale Geschäftsbeziehungen

Alle Länder regeln die Art und Weise, in der Waren exportiert und importiert werden. Diese Regelungen zur Exportkontrolle finden auf grenzüberschreitende Geschäftsabschlüsse sowohl mit Dritten als auch zwischen konzernangehörigen Unternehmen Anwendung.

Bestimmte Produkte, Software und Informationen

dürfen weder direkt noch indirekt in bestimmte Länder exportiert werden.

GERSTEL wird weltweit alle Gesetze und Vorschriften einhalten und mittragen, die regeln, auf welche Weise Unternehmen Produkte, Dienstleistungen und Informationen exportieren und importieren dürfen.

Geschäftliche Aktivitäten mit Ländern, Personen oder Organisationen, die einem Embargo unterliegen, unterliegen Restriktionen oder können insgesamt illegal sein.

5. Ethischer Einkauf

Lieferanten und Dienstleister versetzen GERSTEL in die Lage, seinen Kunden Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung stellen zu können.

Das ethische Verhalten unserer Lieferanten kann Auswirkungen darauf haben, wie wir selbst wahrgenommen werden.

GERSTEL wird Lieferanten sorgfältig nach ihrer Leistung auswählen.

GERSTEL fordert seine Lieferanten dazu auf, sich an rechtliche Vorgaben zu halten und in einer Art und Weise zu handeln, die mit diesem Verhaltenskodex in Einklang zu bringen ist.





6. Menschenrechte

7. Belästigung und Zwangsarbeit

8. Diskriminierung

9. Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung

10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

6. Menschenrechte

Wir setzen uns für die Förderung sowie die Einhaltung der Menschenrechte in vollem Maße ein.

Dabei bilden die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen die Grundlage. Hierzu gehören unter anderem der Schutz lokaler Gemeinschaften, indigener Völker und von Menschenrechtsverteidigern.

7. Belästigung und Zwangsarbeit

Wir verurteilen jede Form von physischer, psychischer, verbaler und sexueller Drohung, Belästigung oder Missbrauch. Weiterhin verurteilen wir den Einsatz von körperlicher Bestrafung und Zwangsarbeit, worunter unter anderem Menschenhandel, Folter und jegliche Form von Sklaverei (inkl. „Moderne Sklaverei“) oder Pflichtarbeit nebst Zurückhaltung von Ausweispapieren so wie Menschenhandel fallen. Gleichfalls ist der Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung zu respektieren und einzuhalten.

8. Diskriminierung

Die Diskriminierung unserer Mitarbeiter aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Ausrichtung wird nicht toleriert.

9. Arbeitsbedingungen

Wir setzen uns für faire und gerechte Arbeitsbedingungen ein. Wir halten uns an die höchst zulässigen Arbeitszeiten. Die Löhne und Sozialleistungen entsprechen den gesetzlichen Standards und erfüllen geltende Gesetze und Bestimmungen

10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Eine offene Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten bezüglich der Arbeitsbedingungen spielt bei uns eine große Rolle. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, das Recht zur Bildung von Organisationen und zu Tarifverhandlungen ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterungen oder Bestrafung.





11. Kinderarbeit

12. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

13. Werbung

11. Kinderarbeit

Wir verurteilen jede Art Kinderarbeit und verpflichten uns nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben, und keine Kinderarbeit zu dulden. Die ILO-Übereinkommen Nr. 138 zum Mindestalter der Beschäftigung und Nr. 182 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind dabei einzuhalten. Wir verpflichten uns darüber hinaus die Würde und Rechte von Kindern zu respektieren und einzuhalten.

12. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir verpflichten uns, dem Vorsorgeprinzip entsprechend, Gefährdungen für Menschen und Umwelt größtmöglich zu vermeiden und natürliche Grundlagen zur Produktion der Nahrung entsprechend zu schützen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel entsprechen den anwendbaren gesetzlichen Vorgaben und dem Umweltschutz. Wir verpflichten uns zur Einführung und Weiterentwicklung eines Umweltmanagementsystems gem. oder analog der ISO 14001.

13. Werbung

Der Ruf unseres Unternehmens ist von hohem Wert.

Um ein dauerhaftes Vertrauen unserer Kunden zu gewährleisten, müssen Marketing, Werbung und Verkaufsaktivitäten rechtlich zulässig, fair und ehrlich beschreiben.

Die Marken unseres Unternehmens müssen einheitlich und adäquat verwendet werden, um den Verlust unserer Rechte zu verhindern. Möchte ein Kunde, Partner oder Lieferant unseres Unternehmens Namen oder Logo in seiner Werbung benutzen, muss diese Verwendung durch die Geschäftsleitung freigegeben werden.

Sämtliche öffentliche Werbung muss von der Marketingabteilung oder Geschäftsleitung freigegeben werden.

Methoden oder Botschaften, die falsch, irreführend oder täuschend sind, sind verboten.





14. Finanzberichterstattung

15. Schutz von Geschäftsgeheimnissen

14. Finanzberichterstattung

Gläubiger, Kreditgeber und andere Mitglieder der Öffentlichkeit verlassen sich darauf, dass GERSTEL sie mit Informationen über die Geschäftstätigkeit versorgt.

Unsere Glaubwürdigkeit wird insbesondere an der Integrität unserer Buchführung, Aufzeichnungen und Finanzberichterstattung gemessen.

Nicht Zutreffende oder unvollständige Aufzeichnungen können als finanzielle Unregelmäßigkeiten oder Betrug gewertet werden.

GERSTEL betreibt effiziente Kontrollsysteme, um sicherzustellen, dass die Finanzberichterstattung auf einer soliden Grundlage beruht.

Alle betroffenen Mitarbeiter von GERSTEL müssen daran mitwirken, sicherzustellen, dass die Berichterstattung über Geschäftsdaten – elektronische, in Papierform oder in sonstiger Weise – korrekt, ehrlich und rechtzeitig erfolgt.

15. Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für uns dar. Diese vertraulichen Informationen sind entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens.

Innovative Produkte und Lösungen sind wichtig für das stetige Wachstum unseres Unternehmens.

GERSTEL entwickelt wertvolle, nicht öffentlich zugängliche Ideen, Strategien und Produkte, d.h. geistiges Eigentum, das GERSTEL gehört und zu schützen ist.

Der Missbrauch von vertraulichen Informationen Dritter kann GERSTEL und dessen Mitarbeiter Risiken aussetzen.

Die Mitarbeiter müssen angemessene Schritte unternehmen, um vertrauliche Unternehmensinformationen, die sie besitzen, zu schützen.

GERSTEL wird keine vertraulichen Informationen anderer Gesellschaften nutzen.

Alle Erfindungen, die von GERSTEL Mitarbeitern oder Dritten für die Nutzung von GERSTEL gemacht werden, müssen angemessenen rechtlichen Schutz erhalten.

Lizenzen für Patente oder Wissen unseres Unternehmens dürfen nur in Abstimmung mit der Unternehmensführung verhandelt werden.

Alle Mitarbeiter müssen vertrauliche Informationen, die anderen gehören, respektieren.





16. Schutz von Firmeneigentum

17. Interessenkonflikte

18. Korruption

16. Schutz von Firmeneigentum

Unternehmenseigentum, ob in materieller oder immaterieller Form, ist dazu bestimmt, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die Geschäftsziele zu erreichen.

Beschädigtes, gestohlenen, missbräuchlich verwendetes oder verschwendetes Unternehmenseigentum schadet uns allen und beeinträchtigt die geschäftliche und finanzielle Leistung unseres Unternehmens.

Unternehmenseigentum darf nur für rechtlich zulässige Geschäftszwecke benutzt werden.

Mitarbeiter dürfen gelegentlich die Ressourcen des Unternehmens, z.B. einen Fotokopierer oder ein Telefon, für persönliche Zwecke benutzen. Dies setzt voraus, dass hierdurch keine erheblichen Kosten verursacht werden.

Außerdem sind alle Richtlinien und bereits getroffenen Regelungen einzuhalten.

17. Interessenskonflikte

Ziel ist das Vermeiden oder das bewältigen von Situationen, in denen sonstige Interessen von Mitarbeitern deren Fähigkeit mindern könnten, unvoreingenommene Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen.

Interessenkonflikte oder auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts müssen jederzeit vermieden werden.

Jeder Mitarbeiter muss seinem Vorgesetzten gegenüber aktiv jeglichen scheinbaren oder tatsächlichen Konflikt offenbaren und mit dem Vorgesetzten zusammenarbeiten, um diese Konflikte zu diskutieren, zu dokumentieren und zu handhaben.

18. Korruption

Bestechung besteht im Geben bzw. Entgegennehmen von Dingen, denen ein Wert beizumessen ist, um einen Vorteil oder Einfluss zu erhalten bzw. zu gewähren, der im Gegensatz zu den Grundsätzen von Ehrlichkeit und Integrität steht.

GERSTEL wird Bestechung in keiner Form dulden. Mitarbeiter dürfen niemals, direkt oder indirekt, in irgendeiner Form eine Bestechung gewähren oder annehmen.



19. Geschenke und Einladungen

20. Datenschutz

21. Umgang miteinander

19. Geschenke und Einladungen

Im Geschäftsalltag kann das Gewähren oder Entgegennehmen von Geschenken oder Einladungen Verständnis und Wohlwollen schaffen.

Sie können aber auch das Zutrauen und Vertrauen anderer untergraben, sofern sie nicht sachgerecht in Ihre geschäftlichen Entscheidungen und die Führung der GERSTEL-Gruppe einbezogen werden.

Für unsere Mitarbeiter gilt eine Gegenwertgrenze von € 100,00 pro Kunde/Mitarbeiter pro Jahr. Ggfls. ist der Preis in Internet zu recherchieren oder beim Kunden zu erfragen.

Höhere Geschenke/Einladungen bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Geschäftsleitung.

20. Datenschutz

Es ist gesetzlich geregelt, in welcher Art und Weise Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten erheben, nutzen und übermitteln dürfen.

Diese Gesetze, insbesondere innerhalb der EU, sind strafbewehrt.

GERSTEL wird nur diejenigen personenbezogenen Daten erheben, sammeln, verarbeiten, nutzen und speichern, die für GERSTEL geregelten Geschäftsbetrieb benötigt werden oder sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

21. Umgang miteinander

Die GERSTEL GmbH&Co.KG erwartet von allen Mitarbeitern, auch den Mitarbeitern der Tochterunternehmen, dass sie sich im Sinne dieses Kodex verhalten, egal ob im Unternehmen, bei unseren Tochtergesellschaften, bei unseren Kunden oder Lieferanten vor Ort.





22. Frauenrechte

23. Hinweisgeber- system

24. Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

25. Einsatz von priva- ten oder öffentlichen Sicherheitskräften

22. Frauenrechte

Frauenrechte sind zentral für eine gerechte und inklusive Gesellschaft. Unser Verhaltenskodex verpflichtet uns dazu, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und zu schützen. Diskriminierung, Belästigung oder jegliche Form von Gewalt gegenüber Frauen werden nicht toleriert. Wir schaffen eine Umgebung, in der Frauen gleichwertig respektiert werden, gleichen Zugang zu Chancen haben und frei von Vorurteilen agieren können.

23. Hinweisgebersystem

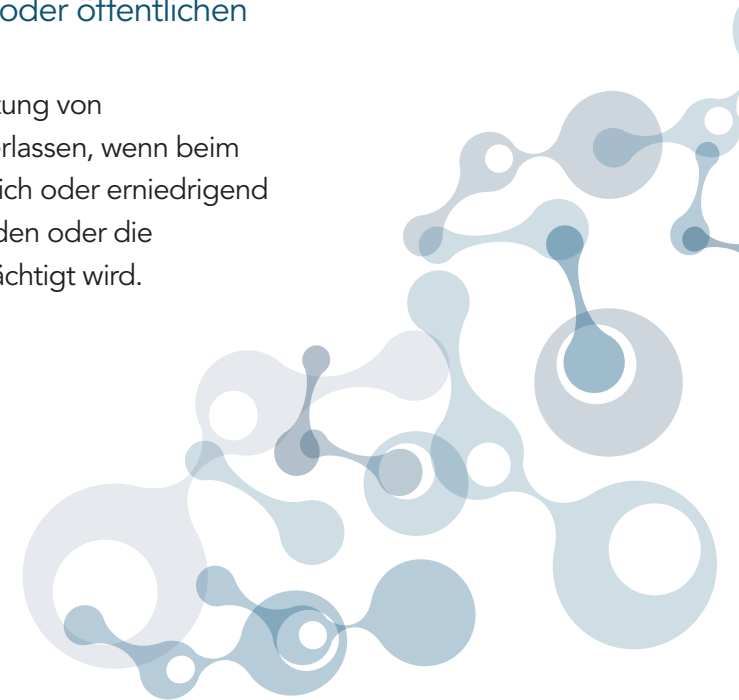
Jeder, egal ob intern oder extern, ist aufgerufen, mögliche Verdachtsfälle und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden. Auf diese Weise sollen die Folgen solcher Verstöße begrenzt und ein vergleichbares Fehlverhalten in Zukunft vermieden werden. Meldungen können bei GERSTEL per E-Mail: compliance@gerstel.com, per Telefon direkt an die Geschäftsleitung oder der Personalleitung abgegeben werden.

24. Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Das Unternehmen achtet weltweit Land-, Wald- und Wasserrechte und vermeidet Zwangsräumungen durch präventive Maßnahmen. Die Entziehung von Land, Wäldern und Gewässern wird beim Erwerb, Entwicklung und Nutzung von Flächen vom Unternehmen bei einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt.

25. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.





GERSTEL

MAKING LABS WORK

GERSTEL GmbH & Co. KG
Eberhard-Gerstel-Platz 1
45473 Mülheim an der Ruhr
Germany

www.gerstel.com

Subject to change. GERSTEL® is a registered trademark of GERSTEL GmbH & Co. KG.
Copyright by GERSTEL GmbH & Co. KG.