

**SCHLETTER**

# CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX DER  
SCHLETTER GROUP

VERSION 2.0

**DE**

# INHALT

1. Die Schletter Group	3
2. Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte	3
3. Respektvoller Umgang miteinander Diskriminierungsverbot, Entwicklung nach Leistung und Potenzial	4
4. Menschen- und Arbeitnehmerrechte	4
5. Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen- Auskunftsersuchen von Behörden	4
6. Kommunikation gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit	5
7. Soziale Netzwerke	5
8. Keine Interessenkonflikte mit Geschäftspartnern	5
9. Beschwerden von Geschäftspartnern	5
10. Persönliche Interessenkonflikte	5
11. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen	6
12. Spenden und andere Maßnahmen gesellschaftlichen Engagements	7
13. Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern	7
14. Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	7
15. Schutz des Wettbewerbs	8
16. Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen	8
17. Arbeitssicherheit	8
18. Konsequenzen bei Verstößen	8
19. Meldepflichten des Mitarbeitenden („Whistleblowing“)	9
20. Trainings	9

# CODE OF CONDUCT

## VERHALTENS-CODEX DER SCHLETTER GROUP

### 1.

#### DIE SCHLETTER GROUP

Die Schletter Group (nachfolgend auch „Schletter“) steht für Langlebigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit sowie erstklassige Qualität in der Metallverarbeitung. Dies sind Ansprüche, die wir an unsere Produkte und Systeme stellen. Von den Anfängen als handwerklicher Familienbetrieb in den 1960er Jahren über eine jahrzehntelange Weiterentwicklung gehören wir heute als weltweit tätige Unternehmensgruppe mit rund 600 Mitarbeitenden und einem globalen Netz aus Vertriebs- und Servicegesellschaften zu den führenden Herstellern von Solar-Montagesystemen.

Die organisatorische Leitung der Schletter Group unterliegt allumfassenden höchsten ethischen und rechtlichen Ansprüchen. Corporate Governance und Compliance stellen nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung dar, sondern sind selbstverständliche Voraussetzung nachhaltigen wirtschaftlichen Handelns.

Der Code of Conduct setzt verbindliche Rahmenbedingungen für die weltweiten Aktivitäten und definiert das ethische Verhalten jedes Mitarbeitenden im Sinne des globalen Compliance Management Systems. Ziel ist es, Situationen

vorzubeugen, die die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unsere Leistungen in Frage stellen könnten.

### 2.

#### VERTRAUEN DURCH REDLICHE UND REGELTREUE FÜHRUNG DER GESCHÄFTE

Diese Ziele können wir auch weiterhin nur erreichen, wenn alle Beteiligten mitwirken. Daher formuliert der Verhaltenskodex für alle Mitarbeitende verbindliche Anforderungen.

Mitarbeitende müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften wie auch die internen Anweisungen und Richtlinien beachten.

Mitarbeitende sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen von Schletter oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Alle Mitarbeitenden werden ausdrücklich ermutigt, den Compliance-Ansprechpartner oder ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform verhält. Dies kann verhindern, dass aus kleinen Themen große Probleme werden. Kein Mitarbeitender, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen sowohl Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten ihrer Mitarbeitenden wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.



# 3.

## **RESPEKTVOLLER UMGANG MITEINANDER DISKRIMINIERUNGS- VERBOT, ENTWICKLUNG NACH LEISTUNG UND POTENZIAL**

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

Schletter duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung.

Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind Leistung abzurufen und Potenziale zu erkennen.

# 4.

## **MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE**

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte, sowie Sozial- und Arbeitsstandards. Hierzu gehören die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie der "Dreigliedrigen

Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik" (MNE Erklärung) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeitenden an,

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden.

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Mitarbeitenden anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche/Branchen und Regionen. Ebenso werden Vorgaben zu Arbeitszeiten und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten.

# 5.

## **SCHUTZ PERSONEN- BEZOGENER DATEN UND VERTRAULICHER INFORMATIONEN- AUSKUNFTSERSUCHEN VON BEHÖRDEN**

Wir achten strikt auf die Einhaltung der geltenden Regelungen sowie Vereinbarungen zum Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen. Vertrauliche Informationen und Unterlagen über Kunden, Schletter oder Mitarbeitende müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Mitarbeitender in geeigneter Weise geschützt werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit es erforderlich ist und eine entsprechende Rechtsgrundlage oder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen wird ein angemessener Standard eingehalten, der dem Stand der Technik entspricht. Schletter hat hierzu weitergehende Datenschutz- und Informationssicherheits-Richtlinien erlassen, auf die ausdrücklich verwiesen wird.

Schletter kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede



diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellten Mitarbeitenden geführt werden.

## **6. KOMMUNIKATION GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DER ÖFFENTLICHKEIT**

Alle Verlautbarungen und Berichte von Schletter, sei es gegenüber Geschäftspartnern oder der Öffentlichkeit, müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte.

Informationen an Geschäftspartner oder die Öffentlichkeit über Schletter, unsere Produkte oder unsere Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeitende erfolgen.

## **7. SOZIALE NETZWERKE**

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die das Unternehmen oder unsere Geschäftspartner betreffen, sollte sich des Handelns als Privatperson bewusst sein und die Interessen des Unternehmens und der Geschäftspartner im Auge behalten. Hierbei ist besonders zu berücksichtigen, dass Äußerungen in E-Mails oder Sozialen Netzwerken in der Regel formlos und spontan erfolgen, aber dann gleichwohl beim Empfänger bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar bleiben.

## **8. KEINE INTERESSEN- KONFLIKTE MIT GE- SCHÄFTSPARTNERN**

Schletter strebt mit seinen Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an.

Jeder Mitarbeitende hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen einzelner Geschäftspartner dürfen nicht zum Nachteil anderer Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

## **9. BESCHWERDEN VON GE- SCHÄFTSPARTNERN**

Beschwerden unserer Geschäftspartner liefern wertvolle Informationen und Verbesserungsmöglichkeiten für das Kerngeschäft und bieten, bei richtiger Handhabung, eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Beziehungen.

Schletter achtet darauf, dass alle erheblichen Beschwerden unserer Geschäftspartner umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

## **10. PERSÖNLICHE INTERESSENKONFLIKTE**

Wenn Mitarbeitende in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und beruflichen Aufgaben, bzw. den Interessen von Schletter oder



unseren Geschäftspartner geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeitenden und/oder von Schletter insgesamt beschädigen.

Mitarbeitende sollen daher solche Situationen im Interesse des Unternehmens wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

- Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen von Schletter beeinträchtigen. Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden.
- Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die berufliche Entscheidungen des Mitarbeitenden oder die von Schletter betroffen können (Ausnahme börsennotierte Aktiengesellschaften).
- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitenden sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten und Compliance im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an Compliance.

In allen Zweifelsfällen ist die Legal und Compliance-Abteilung von Schletter einzuschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

# 11.

## GESCHENKE, GESCHÄFTSSESSEN UND VERANSTALTUNGEN

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Mit der Beachtung folgender Vorgehensweisen/Entscheidungshilfen können sich Mitarbeitende vor Missverständnissen schützen:

- Keine Bedenken gegen unmittelbar geschäftlich veranlasste Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang.
- Keine Bedenken gegen Streuwerbeartikel (Give Aways).
- Grundsätzlich keine Bedenken gegen Geschenke mit Marktwert bis zu 40 EUR (Orientierungsgröße), es sei denn diese erfolgen
- zeitnah vor Vertragsabschlüssen oder Verhandlungen,
- an die Privatadresse oder in sonstiger nicht transparenter Weise.
- Niemals Bargeld oder Geldersatz, wie z.B. Schecks, Geschenkgutscheine.
- Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegendem oder teilweisem Unterhaltungsteil nur,
- nach besonderer Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit,
- wenn Vertreter des Gastgebers anwesend,
- die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und



- die Reise- und Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.

Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern geboten. Hierbei sind immer die Regeln für Geschenke und Einladungen des jeweiligen Dienstherrn zu beachten. Im Zweifel ist Compliance zu Rate zu ziehen.

## 12. SPENDEN UND ANDERE MASSNAHMEN GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS

Über Spenden und andere Maßnahmen des gesellschaftlichen Engagements entscheidet die Geschäftsleitung. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken. Generell erbringen wir Spenden und andere Maßnahmen des gesellschaftlichen Engagements allein im Unternehmensinteresse. Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen, insbesondere Spenden und Sponsoring-Maßnahmen, an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder Kandidaten politischer Ämter, sofern dies auch nur den Anschein einer unlauteren Einflussnahme erwecken könnte.

## 13. KEINE TOLERIERUNG VON KORRUPTION, BESONDERE VORSICHT BEI AMTSTRÄGERN

Unser Erfolg am Markt beruht auf Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf

nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Schletter toleriert daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung. Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen in Ziffer 10 nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Zudem kann jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

## 14. PRÄVENTION VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Schletter kommt gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäsche. Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance Abteilung, prüfen zu lassen.



# 15.

## SCHUTZ DES WETTBEWERBS

Schletter beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeitende von Standardverträgen oder den in den Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, muss mit der Rechtsabteilung abgeklärt werden, um unzulässige wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen zu vermeiden.

Bei Kontakten mit Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeitende von Schletter ohne vorherige Abklärung nicht über rein interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preisbildung oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

# 16.

## SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS UND SCHUTZ NATÜRLICHER RESSOURCEN

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel von Schletter dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen von Schletter beeinträchtigen könnte.

Mitarbeitende sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten der Schletter Group durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die

Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeitende soll bei der Auswahl von Subunternehmern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

# 17.

## ARBEITSSICHERHEIT

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

Jeder unserer Mitarbeitenden fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

Für eigene Mitarbeitende, wie Mitarbeitende von Subunternehmen im Auftrag der Schletter Group, gelten gleiche Sicherheitsstandards. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

# 18.

## KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeitenden, deren Kollegen und Schletter zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen seitens Schletter führen.



# 19.

## MELDEPFLICHTEN DES MITARBEITENDEN („WHISTLEBLOWING“)

Jeder Mitarbeitende hat die im Betrieb geltenden Regelungen zum Whistleblowing in der jeweils geltenden Fassung einzuhalten.

Schletter setzt ein digitales Hinweisgebersystem ein, welches für Hinweise auf Schwere Regel- und Rechtsverstöße von konzernangehörigen Mitarbeitenden zuständig ist. Darunter werden Verstöße verstanden, die insbesondere reputationsmäßige oder finanzielle Interessen von Schletter oder einer seiner Gesellschaften in schwerwiegender Weise beeinträchtigen. Ebenfalls steht es Geschäftspartnern zur Meldung von Regelverstößen zur Verfügung.

Das Hinweisgebersystem kann unter anderem über die Schletter Website

[www.schletter-group.com](http://www.schletter-group.com)

erreicht werden.

weitergehende Fragen rund um den Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitenden und auch Dritten (Kunden, Lieferanten etc.) zudem die zentrale E-Mail-Adresse [compliance@schletter-group.com](mailto:compliance@schletter-group.com) zur Verfügung.



---

Florian Roos, CEO

07.11.2023

---

Kirchdorf, den

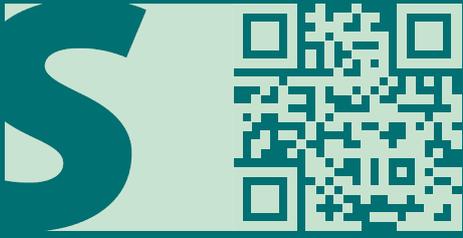
# 20.

## TRAININGS

Um die Compliance-Awareness zu stärken hält Schletter für die Mitarbeitenden zahlreiche Schulungsangebote verpflichtend bereit und bietet freiwillige Schulungen zu diversen Themen an. Diese werden in einem Schulungsrahmenplan laufend aktualisiert und ausgewertet.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen am Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Für





**SCHLETTER SOLAR GMBH**

ALUSTRASSE 1, 83527 KIRCHDORF, DEUTSCHLAND  
[WWW.SCHLETTER-GROUP.COM](http://WWW.SCHLETTER-GROUP.COM)