



## STG - Code of Conduct

### Inhaltsübersicht

<b>1 UNSEREN VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) VERSTEHEN UND UMSETZEN</b>	<b>2</b>
1.1 Unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Regeln (Compliance) und Integrität	2
1.2 Unsere Verantwortlichkeiten	2
1.3 Um Rat fragen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden	3
1.4 Verstöße und Verantwortlichkeit	4
<b>2 UNSER ARBEITSPLATZ</b>	<b>4</b>
2.1 Menschenrechte und Arbeitsrechte	5
2.2 Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Respekt	5
2.3 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (GSU)	6
2.4 Qualität	6
<b>3 UNSER GESCHÄFTSGEBAREN</b>	<b>7</b>
3.1 Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	7
3.2 Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	7
3.3 Schmiergeld- und Erpressungs-Zahlungen	8
3.4 Geschenke und Bewirtung	8
3.5 Spenden, Sponsoring für wohltätige Zwecke sowie kommunale Investitionen	9
3.6 Politische Beiträge und Aktivitäten	9
3.7 Fairer Wettbewerb	9
3.8 Beschaffung von Wettbewerbsinformationen	10
3.9 Datenschutz und Privatsphäre	10
3.10 Korrekte und vollständige Daten, Aufzeichnungen, Berichterstattung und Buchführung	10
3.11 Einhaltung von Handelsbestimmungen und Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche	11
3.12 Geistiges Eigentum	11
3.13 Externe Kommunikation	11
<b>4 UNSER PERSÖNLICHES VERHALTEN</b>	<b>12</b>
4.1 Interessenkonflikt	12
4.2 Nutzung von Unternehmenseigentum und -vermögen	12
4.3 Vertraulichkeit	13
4.4 Insiderhandel	14
<b>5 KONVENTIONEN UND EMPFEHLUNGEN VON INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN</b>	<b>14</b>



## **1 UNSEREN VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) VERSTEHEN UND UMSETZEN**

Unser Verhaltenskodex baut auf den Werten von Sioux auf und bildet zusammen mit den Sioux-Richtlinien und -Verfahren sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen Rahmen für das, was wir als verantwortungsbewusstes Verhalten ansehen.

### **1.1 Unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Regeln (Compliance) und Integrität**

Unser Verhaltenskodex spiegelt unser kontinuierliches Engagement zur Anwendung ethischer Geschäftspraktiken und die Einhaltung von Vorschriften in unserer gesamten globalen Organisation wider, wo immer wir tätig sind und Geschäfte im Namen von Sioux tätigen. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere Bemühungen, stets korrekt und integer zu handeln. Der Verhaltenskodex soll dabei unterstützen, die richtigen Entscheidungen für sich selbst und für Sioux zu treffen. Als Sioux-Mitarbeiter sind wir verpflichtet, die Regeln des Verhaltenskodex zu befolgen und uns zu bemühen, bei allem, was wir für das Unternehmen tun, ein gutes Urteilsvermögen, Sorgfalt und Rücksichtnahme walten zu lassen. Diese Version des Verhaltenskodex ersetzt alle früheren Versionen des Verhaltenskodex und wurde von der Sioux-Geschäftsführung und dem Betriebsrat genehmigt.

#### **Behandlung von Abweichungen**

Jede beantragte Abweichung von den Anforderungen dieses Verhaltenskodexes wird von der Geschäftsführung behandelt.

### **1.2 Unsere Verantwortlichkeiten**

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie zur ethischen Kultur von Sioux beitragen, indem sie den Verhaltenskodex von Sioux verstehen und sich die Verpflichtung von Sioux zu Compliance und Integrität zu eigen machen und Verstöße vermeiden. Alle Mitarbeiter sind angehalten, es zu vermeiden, gegen diesen Verhaltenskodex zu handeln oder andere dazu zu ermutigen, auch wenn solche Abweichungen unter den gegebenen Umständen im Interesse des Unternehmens zu liegen scheinen.

#### **Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter**

Als Mitarbeiter von Sioux wird von Ihnen erwartet, dass Sie Ihre Geschäfte mit Integrität und Transparenz führen und sich im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Kollegen und anderen Interessengruppen an die höchsten ethischen Standards halten. Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung dafür:

- Stets in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex, anderen Lenkungsdocumenten, Arbeitsregeln und geltenden Gesetzen und Vorschriften zu handeln.
- Alle Aktivitäten zu vermeiden, die den Anschein erwecken könnten, unethisch oder illegal zu sein.
- Stellen Sie unverzüglich Fragen und holen Sie Rat ein, wenn Sie sich über die Bedeutung eines Teils des Verhaltenskodex unsicher sind oder mit einer ethischen Frage oder einem Problem konfrontiert werden.
- Sprechen Sie Bedenken über vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gegen Gesetze und Vorschriften unverzüglich an.
- Vollständige und ehrliche Zusammenarbeit bei unternehmensinternen Untersuchungen.



- Niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der in gutem Glauben ein Anliegen vorbringt.
- Nehmen Sie an erforderlichen Compliance-Schulungen teil.

### **Verantwortlichkeiten von Führungskräften, Managern und Aufsichtspersonen**

Unsere Führungskräfte, Manager und Vorgesetzten sind rechenschaftspflichtig und tragen zusätzliche Verantwortung, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten in ihrem Verantwortungsbereich in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex, anderen Steuerungsdokumenten und den geltenden Gesetzen und Vorschriften durchgeführt werden. Sioux Führungskräfte, Manager und Vorgesetzte sollen:

- Mit gutem Beispiel vorangehen und ein positives Vorbild sein, um die Mitarbeiter zu inspirieren, den Verhaltenskodex zu befolgen und deren Geschäfte mit Ehrlichkeit, Transparenz und Integrität zu führen.
- Die Anforderungen des Verhaltenskodex offen mit ihren Teams besprechen, um sicherzustellen, dass sie die Standards verstehen und befolgen.
- Die Bedeutung von Ethik und Compliance verstärken.
- Eine vertrauensvolle Arbeitsumgebung schaffen, in der sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Bedenken äußern, und in der sie angemessene Unterstützung und Anleitung erhalten.
- eine ethische Kultur schaffen, welche die Einhaltung von Vorschriften fördert, welche Mitarbeiter und Vorgesetzte ermutigt, ihre Fragen und Bedenken vorzubringen und die Vergeltungsmaßnahmen verbietet.
- Bedenken der Mitarbeiter unverzüglich behandeln bei vermuteten Verstößen und zeitnah die Bedenken eskalieren in Richtung der in 1.3 genannten Stellen).
- Anerkennung und Förderung von Mitarbeitern, die Compliance und ethisches Verhalten einhalten und fördern.

### **1.3 Um Rat fragen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden**

Sioux ist bestrebt, eine Kultur des Vertrauens aufzubauen, in der sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Fragen stellen, Rat suchen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden können. Ihre Fragen und Bedenken werden sehr ernst genommen, und Sie werden ermutigt, sie in gutem Glauben vorzubringen. Konkrete Informationen über die Angelegenheit tragen dazu bei, dass angemessene Folgemaßnahmen ergriffen werden können.

Wir alle sind dafür verantwortlich, ethische Fragen und mutmaßliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex umgehend anzusprechen. Sie können Ihre Bedenken, bei nachfolgend aufgelisteten Stellen vorbringen:

- Vorgesetzter
- Geschäftsführer
- Personalabteilung
- Compliance-Beauftragten
- Vertrauensperson (Betriebsratsmitglieder)
- Externer Meldekanal

#### **„Null Toleranz“ für Vergeltungsmaßnahmen**

Sioux duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Frage stellen, ein Anliegen vorbringen, einen mutmaßlichen Verstoß melden oder an einer unternehmensinternen Untersuchung teilnehmen.



In gutem Glauben bedeutet, dass diese Personen nach bestem Wissen und Gewissen glauben, dass ein legitimes Problem vorliegt.

Vergeltung bedeutet, jemanden zu bedrohen oder zu behindern sich zu äußern, oder Maßnahmen gegen jemanden zu ergreifen, der ein Problem gemeldet hat. Es ist ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden zu ergreifen, der ein Problem gemeldet hat. Andererseits werden böswillige und vorsätzlich falsche Meldungen nicht geduldet. Jeder, der sich wissentlich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt oder wissentlich eine Falschmeldung einreicht, kann disziplinarisch belangt werden. Dies schließt die Kündigung mit ein. Wenn Sie Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz vermuten, müssen Sie diese unverzüglich bei einer der oben genannten Stellen melden.

### **Ethische Entscheidungen treffen**

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie gut informiert sind und ein entsprechendes Urteilsvermögen besitzen, wenn Sie geschäftliche Entscheidungen im Namen von Sioux treffen. Wenn Sie mit einem ethischen Problem konfrontiert werden, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Ist meine Aktion legal?
- Steht mein Handeln im Einklang mit dem Verhaltenskodex von Sioux und anderen Steuerungsdokumenten?
- Verfüge ich über ausreichende Informationen, um gute Entscheidungen zu treffen? Wenn nicht: habe ich die verfügbaren Stellen um Rat gebeten?
- Könnte ich mein Handeln vor meinen Kollegen, meinem Vorgesetzten, meiner Familie und meinen Freunden rechtfertigen?
- Würde sich mein Handeln positiv auf den Ruf von Sioux auswirken?

Wenn Sie diese Fragen nicht eindeutig mit "Ja" beantworten können oder sich nicht sicher sind, treffen Sie keine Entscheidung und führen Sie die Maßnahme nicht durch, bis Sie sich haben beraten lassen, um die richtige Entscheidung zu treffen.

## **1.4 Verstöße und Verantwortlichkeit**

Sie sind niemals befugt, rechtswidrig oder unethisch zu handeln, selbst wenn dies Ihrer Meinung nach im besten Interesse des Unternehmens liegt oder wenn ein Vorgesetzter oder ein anderer Mitarbeiter Sie dazu angewiesen hat.

Gesetzesverstöße können den zuständigen Vollzugsbehörden gemeldet werden.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können für Sie und für Sioux schwerwiegende Folgen haben, wie z. B. Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, strafrechtliche Verfolgung, erhebliche Geldstrafen, Bußgelder und Rufschädigung. Verstöße können unsere Beziehungen zu unseren Kunden, Kollegen, Aufsichtsbehörden und Geschäftspartnern gefährden und könnten zum Verlust unserer Geschäftsfähigkeit führen.

## **2 UNSER ARBEITSPLATZ**

Wir bauen das Vertrauen unserer Kollegen, Kunden, Geschäftspartner und der lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, auf und erhalten es aufrecht, indem wir verantwortungsvoll und sicher arbeiten, integer handeln, andere mit Respekt behandeln und unsere Verpflichtungen einhalten. Dieser Abschnitt bezieht sich hauptsächlich auf den Arbeitsplatz von Sioux und die Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitern und den Gemeinden, zu denen wir gehören.



## **2.1 Menschenrechte und Arbeitsrechte**

Sioux hat sich verpflichtet, die Menschenrechte aller Personen zu respektieren und zu fördern, die potenziell von unseren Tätigkeiten betroffen sind. Wir respektieren die grundlegenden Prinzipien, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den damit verbundenen UN-Dokumenten niedergelegt sind.

Sioux unterstützt und respektiert die international anerkannten Arbeitsrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen im Rahmen nationaler Gesetze und Vorschriften. Wir lehnen alle Formen des Menschenhandels und des Missbrauchs von Kinderarbeit ab und werden keine Zwangs- oder Pflichtarbeiter beschäftigen oder unter Vertrag nehmen. Wir werden keine Arbeiter einstellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und keine Arbeitnehmer unter 18 Jahren für Arbeiten einsetzen, die die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit gefährden können.

## **2.2 Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Respekt**

### **Diversität und integrativer Arbeitsplatz**

Eine vielfältige und integrative Arbeitskultur ermöglicht ein höheres Maß an Innovation, Lernen, Kundenverständnis sowie kulturbewusste Führungskräfte und Spezialisten und trägt zur Einhaltung von Vorschriften bei. Deshalb bringen wir Mitarbeiter mit einer großen Vielfalt an Hintergründen, Fähigkeiten, Geschlechtern und Kulturen zusammen. Wir schätzen und erkennen an, dass alle Menschen einzigartig und wertvoll sind und für ihre individuellen Fähigkeiten und Ansichten respektiert werden müssen. Wir werden Niemand gegen seinen Willen beschäftigen oder zur Arbeit zwingen. Wir werden für angemessene Entlohnung sorgen, den gesetzlichen festgelegten Mindestlohn gewährleisten und die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einhalten.

### **Einander mit Respekt behandeln**

In unseren Beziehungen zueinander bemühen wir uns um Offenheit, Ehrlichkeit und Respekt. Es liegt in der Verantwortung eines jeden, zu einem förderlichen Arbeitsumfeld beizutragen, das auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz und Respekt beruht.

### **Arbeitsplatz ohne Belästigung**

Sioux duldet keine Form von Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz. Wir alle haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Einschüchterung und Belästigung ist und in dem wir uns sicher und wohl fühlen können. Belästigung am Arbeitsplatz kann viele Formen annehmen und von Mensch zu Mensch unterschiedlich erlebt werden; sie kann körperlich, verbal, sexuell oder auf andere Weise erfolgen. Wir dulden keine Form von Belästigung oder Diskriminierung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, politische Ansichten, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischen Hintergrund, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Familienstand. Wir dulden keine Form der körperlichen Bestrafung.

### **Förderung der Chancengleichheit**

Sioux hat sich verpflichtet, gleiche Beschäftigungschancen zu bieten und alle Mitarbeiter fair und mit Respekt zu behandeln. Die Mitarbeiter und Geschäftseinheiten von Sioux dürfen bei mitarbeiterbezogenen Entscheidungen wie Einstellung, Schulung, Vergütung und Beförderung nur Verdienst, Qualifikationen und andere fachliche Kriterien als Grundlage heranziehen. Wir bemühen uns um die Entwicklung von Programmen und Maßnahmen zur Förderung einer vielfältigen Organisation auf der Grundlage des Prinzips der Chancengleichheit. Sioux ist den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung verpflichtet.



## **2.3 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (GSU)**

### **Sicherheit geht vor**

Wir stellen das menschliche Leben über alle anderen Überlegungen und werden unsere Sicherheit nicht gefährden. Wir verpflichten uns, einen sicheren Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher zu schaffen.

### **GSU durch Wahl, nicht durch Zufall**

Sioux glaubt an hervorragende Leistungen im Bereich GSU. Erreicht wird dies durch den Aufbau einer starken und nachhaltigen GSU-Kultur, die durch die sichtbare Führung aller unserer Vorgesetzten, die konsequente Umsetzung aller geltenden GSU-Gesetze, eine starke Risikofokussierung, das kontinuierliche Engagement unserer Mitarbeiter und ein aufrichtiges Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt geprägt ist. Wir werden alle geltenden GSU-Gesetze und internen GSU-Anforderungen erfüllen oder übertreffen.

Wir glauben, dass alle Verletzungen, Berufskrankheiten und Umweltvorfälle vermieden werden können, wenn wir Risiken eindämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten sorgen.

Sioux verpflichtet sich, seine Mitarbeiter, sein Unternehmen und sein Vermögen vor Schäden durch vorsätzliche Handlungen zu schützen, und zwar durch eine Unternehmenskultur, die sich durch eine breite Unterstützung unserer Mitarbeiter, kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung auszeichnet.

Wir unterstützen die Vermeidung von Umweltverschmutzung und arbeiten systematisch an der Verbesserung der Effizienz des Rohstoffverbrauchs sowie an der Minimierung von Prozessabfällen und Emissionen.

Wir sind bestrebt, Innovationen zu fördern und kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen durchzuführen, damit unsere Aktivitäten und Produkte keine oder nur minimale negative Auswirkungen auf die Umwelt haben.

### **Unsere GSU-Verantwortlichkeiten**

Wir alle sind für die Einhaltung der Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltvorschriften verantwortlich und engagieren uns für bestmögliche Leistungen im Bereich GSU. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Ihre Aufgaben auf sichere Weise und in Übereinstimmung mit den geltenden Anforderungen ausführen. Sie haben das Recht, die Arbeit in Situationen zu verweigern, die zu Schäden führen können. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, unsichere Situationen und Verhaltensweisen, die Sie beobachten, der Geschäftsleitung, dem GSU-Personal oder der örtlichen Personalabteilung zu melden. Sie müssen jeden Unfall oder Vorfall bei der Arbeit, der zu Verletzungen oder Schäden führen kann, unverzüglich melden. Alle Mitarbeiter von Sioux sind für die Einhaltung und Anwendung unserer GSU-Richtlinien und -Verfahren verantwortlich. Wir bieten Weiterbildungen/Trainings an, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig auf dem besten Stand sind.

## **2.4 Qualität**

Unser Erfolg hängt davon ab, dass wir bei allen unseren Aktivitäten hervorragende Leistungen erbringen.

Qualität bedeutet Stabilität und Konsistenz in den Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionsprozessen, Produktkonsistenz, Aufmerksamkeit für Details, vorbildliche Verarbeitung, ein unermüdliches Streben nach ständiger Verbesserung, termingerechte Lieferung und Bereitstellung eines messbaren Werts für unsere Kunden. Durch diese Grundsätze vermitteln wir unser Engagement und unseren Auftrag, die vereinbarten Spezifikationen und Anforderungen unserer geschätzten Kunden konsequent zu erfüllen.



### **3 UNSER GESCHÄFTSGEBAREN**

Als globales Unternehmen ist es unser Grundsatz, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften der Länder zu handeln, in denen wir tätig sind. Wir interagieren mit einer Vielzahl von Interessengruppen, darunter unsere Kunden, Wettbewerber, Lieferanten, Geschäftspartner, Vertreter, Behörden und lokale Gemeinschaften. Wir verpflichten uns, mit all diesen Gruppen auf ethische und legale Weise zu interagieren und bei allem, was wir tun, stets integer zu handeln.

#### **3.1 Korruptions- und Bestechungsbekämpfung**

Sioux duldet keine Korruption, weder im privaten noch im öffentlichen Sektor. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, welche zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung erlassen wurden.

Wir verbieten die Zahlung von Bestechungsgeldern und Schmiergeldern jeglicher Art, sei es im Umgang mit Amtsträgern oder mit Privat-Personen.

Es ist Ihnen gestattet, Handels- und Geschäftsbeziehungen einzugehen und zu pflegen. Dabei dürfen Sie einem Amtsträger oder einem Dritten keine Wertgegenstände oder ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Amtsträger oder Dritte dürfen keinen geschäftlichen oder sonstigen Vorteil aus der Ausübung ihrer Tätigkeit erlangen. Diese Personen dürfen nicht zu einer diesbezüglich unlauteren Handlung oder Unterlassung beeinflusst werden, um einen geschäftlichen oder sonstigen Vorteil bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu erlangen bzw. zu behalten.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Vorteil direkt oder über einen Mittelsmann angeboten wird. Sie dürfen im Rahmen Ihrer Tätigkeit für Sioux keine unzulässigen Vorteile fordern, annehmen oder erhalten, welche Ihre Entscheidungen beeinflussen könnten.

Eine Nichteinhaltung wird als schwerwiegender Verstoß und als disziplinarische Angelegenheit behandelt. Sie sind vor Sanktionen seitens Sioux oder eines Sioux-Vertreters geschützt, wenn Sie sich weigern, an einer Aktion teilzunehmen, welche als Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlung angesehen werden kann.

#### **3.2 Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern**

Der Erfolg von Sioux hängt ab von der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern: Lieferanten, Kunden, Auftragnehmern, Vertretern, Händlern, Beratern, Joint-Venture-Partnern und anderen.

Von unseren Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Lieferanten, die in einer direkten vertraglichen Beziehung zu Sioux stehen, müssen sich an die im Sioux-Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegten Grundsätze halten. Der Sioux-Verhaltenskodex für Lieferanten legt die Mindeststandards in wichtigen Bereichen, der Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung sowie in Bereichen der Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit für Sioux-Lieferanten, fest.

Die Nichteinhaltung dieser Anforderungen kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.



### **3.3 Schmiergeld- und Erpressungs-Zahlungen**

Erleichterungszahlungen, auch "Beschleunigungs-" oder "Schmiergeldzahlungen" genannt, sind Zahlungen, welche geleistet werden, um die Durchführung einer routinemäßigen staatlichen Maßnahme oder eines öffentlichen Dienstes zu sichern, auf die Sie einen Rechtsanspruch oder einen anderen Anspruch haben.

Schmiergeld-Zahlungen sind verboten, und Sie dürfen niemals solche Zahlungen im Namen von Sioux veranlassen oder fördern, unabhängig davon, ob die Zahlung direkt oder indirekt über einen Geschäftspartner erfolgt.

Im Gegensatz dazu werden Erpressungszahlungen geleistet, wenn das Leben, die Sicherheit, die Gesundheit unserer Mitarbeiter oder die Unversehrtheit unserer Einrichtungen unmittelbar und glaubhaft bedroht sind. Selbst wenn diese Zahlungen nur einen geringen Wert haben, sollten sie nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Wenn Sie aufgefordert werden, eine Erpressungszahlung zu leisten, müssen Sie dies unverzüglich einer der in 1.3 genannten Stellen melden.

### **3.4 Geschenke und Bewirtung**

Wir müssen stets umsichtiges Urteilsvermögen und Mäßigung walten lassen und den Ruf und die Integrität von Sioux als oberste Richtschnur betrachten, wenn wir im geschäftlichen Umfeld Geschenke oder Bewirtungen anbieten oder annehmen.

Wir bieten oder akzeptieren keine Geschenke oder andere geschäftliche Zuwendungen wie Bewirtung, Spesen oder andere Vorteile, wenn sie geschäftliche Entscheidungen, unsere Unabhängigkeit, Integrität oder unsere Fähigkeit, objektive Entscheidungen im besten Interesse von Sioux zu treffen, beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen.

Geschenke und geschäftliche Gefälligkeiten dürfen nur dann angenommen oder angeboten werden, wenn sie von bescheidenem Wert und geringer Häufigkeit sind und wenn Zeitpunkt und Ort angemessen sind. Geschenke und Bewirtungen können in verschiedenen Kulturen unterschiedlich gehandhabt werden; jedoch müssen alle Geschenke und Bewirtungen, die gegeben oder entgegengenommen werden, mit den geltenden Gesetzen und den Compliance-Regeln des Empfängers übereinstimmen und mit einem lokal akzeptierten einwandfreien Geschäftsgebaren vereinbar sein.

Die Möglichkeit, Amtsträgern Geschenke zukommen zu lassen oder diese zu bewirten, wird durch die Sioux-Richtlinien und das Gesetz eingeschränkt. Da die gesetzliche Definition des Begriffs "Amtsträger" weit ausgelegt werden kann und auch Mitarbeiter staatlicher Einrichtungen bzw. staatlicher Organe einschließt, müssen wir bei geschäftlichen Gefälligkeiten gegenüber Amtsträgern große Vorsicht walten lassen.

In vielen Ländern gibt es Gesetze, welche die Gewährung von Geschenken sowie Bewirtung an Amtsträger einschränken. Viele staatliche Stellen haben genaue Vorschriften, die ihren Vertretern die Annahme von Geschenken und Einladungen verbieten. Holen Sie sich stets Rat von Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung, wenn es um Geschenke und das Bewirten von Amtsträgern geht. Es liegt in Ihrer Verantwortung, sich mit unseren Richtlinien für Geschenke und Bewirtung vertraut zu machen, welche zusätzliche Empfehlungen für die Umsetzung dieser Anforderungen in Ihrem Zuständigkeitsbereich enthalten. Fragen Sie im Zweifelsfall immer Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.





### **3.5 Spenden, Sponsoring für wohltätige Zwecke sowie kommunale Investitionen**

Sioux hat sich zu einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet und ist bestrebt, durch seine Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Investitionen in das Gemeinwesen und Spenden und Sponsoring für wohltätige Zwecke einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im lokalen Gemeinwesen zu leisten.

Spenden für wohltätige Zwecke sind einmalige oder gelegentliche Unterstützungen als Reaktion auf Bedürfnisse und Aufrufe von Wohltätigkeits- und Hilfsorganisationen, Anfragen von Mitarbeitern sowie auf externe Ereignisse, wie z.B. Nothilfesituationen.

„Sponsorships“ sind geschäftsbezogene Aktivitäten in den Gemeinden, welche den Erfolg des Unternehmens direkt unterstützen/beeinflussen, indem sie die Unternehmens- und Markenidentität sowie andere Richtlinien in Partnerschaft mit Wohltätigkeitsorganisationen und Organisationen in den Gemeinden fördern.

Investitionen in den Gemeinden zielen auf den Aufbau lokaler Kapazitäten, die Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung und nachhaltiger Existenzgrundlagen sowie die Förderung von Menschenrechten, Transparenz und Korruptionsbekämpfung ab.

Ein Risiko im Zusammenhang mit Spenden, Sponsoring und Investitionen in das Gemeinwesen besteht darin, dass sie zu Bestechungsvorwürfen führen können. Die aufgeführten Aktivitäten sind illegal, wenn sie als Deckmantel für Bestechung verwendet werden.

Spenden, Sponsoring für wohltätige Zwecke und Investitionen müssen auf einem Geschäftsfall beruhen und sollten sowohl der Gesellschaft als auch Sioux zugutekommen. Die Aktivitäten in diesem Zusammenhang sollten offen und transparent erfolgen, auf objektiven Kriterien beruhen, ordnungsgemäß aufgezeichnet, dokumentiert und gemeldet werden und im Einklang mit den Sioux-Richtlinien für Investitionen in das lokale Gemeinwesen, Spenden für wohltätige Zwecke und Sponsoring stehen.

### **3.6 Politische Beiträge und Aktivitäten**

Finanzielle oder sonstige Beiträge an politische Parteien, deren Vertreter oder Kandidaten für öffentliche Ämter dürfen niemals im Namen von Sioux geleistet werden. Dies hindert Sioux aber nicht daran, politische Ansichten im Interesse des Unternehmens über Wirtschaftsverbände zu unterstützen, oder Mitarbeiter daran zu hindern, sich als Privatpersonen an politischen Aktivitäten zu beteiligen.

### **3.7 Fairer Wettbewerb**

Wir glauben an einen freien, fairen und offenen Wettbewerb. Unsere Politik ist es, energisch und fair zu konkurrieren, aber immer in voller Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Geschäftsethik. Wir halten daher alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein und verpflichten uns zu einem ehrlichen, fairen und integren Umgang mit unseren Wettbewerbern.

Wir sind bestrebt, Wettbewerbsvorteile durch unser Produktangebot zu erzielen, welches auf Innovation, Forschung, Entwicklung sowie Technik basiert, und nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken:

- Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen mit Wettbewerbern, einschließlich Preisabsprachen, Marktaufteilung/-segmentierung oder Angebotsabsprachen;
- Wir tauschen keine geschäftlich sensiblen Informationen mit Wettbewerbern aus. Besondere Vorsicht ist geboten bei Konferenzen, Branchenmessen oder Treffen von



Fachverbänden sowie bei der Teilnahme als Vertreter von Sioux an Joint Ventures, an denen Wettbewerber beteiligt sind;

- Wir erlegen Kunden oder Lieferanten keine illegalen Beschränkungen auf;
- Wir missbrauchen keine marktbeherrschende Stellung.

In allen Angelegenheiten, die für Sioux, für Sie selbst oder für die Ihnen unterstellten Mitarbeiter ein kartellrechtliches Risiko bergen, sollten Sie sich von der Rechtsabteilung beraten lassen.

### **3.8 Beschaffung von Wettbewerbsinformationen**

Die Kenntnis und das Verständnis der Konkurrenten sind wichtige Aspekte eines jeden Unternehmens und ein wesentliches Element eines gut funktionierenden Wettbewerbs. Allerdings müssen alle Informationen über Wettbewerber in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und der guten Geschäftspraxis gesammelt und verwendet werden (siehe 3.7). Wir sammeln Wettbewerbsinformationen nur aus rechtmäßigen Quellen und werden dies niemals auf illegale oder unethische Weise tun. Bei der Erhebung von Daten über unsere Mitbewerber sollte stets ein Nachweis über die Quelle der Informationen angeführt werden.

### **3.9 Datenschutz und Privatsphäre**

Für Sioux gelten die Vorschriften der Allgemeinen Datenschutzverordnung (EU 2016/679). Beachtet wird der Umgang mit Informationen, personenbezogener Daten sowie den Schutz dieser Daten. Wir alle sind an die Regeln der GDPR gebunden!

Der Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmen muss stets einen angemessenen Schutz gewährleisten und im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen, welche für den Umgang mit personenbezogenen Daten gelten – einschließlich der Anforderungen und Verpflichtungen zur Vertraulichkeit. Dies gilt unabhängig davon, ob die Informationen Kunden, Mitarbeiter oder andere Personen betreffen.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten muss im Einklang mit den geltenden Datenschutzgrundsätzen stehen und sich auf Daten beschränken, welche für relevante Geschäftszwecke, die Erfüllung von Kundenbedürfnissen oder die ordnungsgemäße Verwaltung von Mitarbeitern erforderlich sind.

### **3.10 Korrekte und vollständige Daten, Aufzeichnungen, Berichterstattung und Buchführung**

Sioux verpflichtet sich zu Transparenz und Genauigkeit bei allen Geschäften des Unternehmens und respektiert dabei die Vertraulichkeit und andere geltende Verpflichtungen. Sioux ist verpflichtet, in seinen öffentlichen Mitteilungen vollständige, faire, genaue und verständliche Angaben zu machen. Alle Mitarbeiter von Sioux müssen bei der Erstellung solcher Daten die höchsten Standards für Sorgfalt anwenden und dabei besonders auf Folgendes achten:

- Die Einhaltung der allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätze und des internen Kontrollrahmens von Sioux ist jederzeit erforderlich;
- Alle Buchhaltungsunterlagen von Sioux müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen und der jeweils geltenden Rechtsordnung geführt und vorgelegt werden. Sie dürfen keine falschen oder absichtlich irreführenden oder künstlichen Einträge enthalten. Darüber hinaus müssen sie die Aktiva, Passiva, Einnahmen und Ausgaben



von Sioux sowie alle Transaktionen oder damit zusammenhängenden Vorgänge, welche vollständig und lückenlos zu dokumentieren sind, fair und genau wiedergeben.

- Es dürfen keine Transaktionen in Bezug auf Konten, Abteilung oder Buchungszeiträume absichtlich falsch klassifiziert werden; nicht erfasste oder "außerbuchmäßige" Vermögenswerte und Verbindlichkeiten dürfen nicht beibehalten werden, es sei denn, dies ist durch geltende Gesetze oder Vorschriften gestattet.
- Es dürfen keine Informationen vor internen oder externen Rechnungsprüfern verborgen werden.

Dies gilt auch für die außerfinanzielle Berichterstattung, sowohl für die internen als auch für andere gesetzliche Anforderungen der gültigen Rechtsordnung, einschließlich Informationen im Zusammenhang mit GSU, CSR (soziale Verantwortung des Unternehmens), Personalwesen oder Unternehmensführung.

### **3.11 Einhaltung von Handelsbestimmungen und Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche**

Sioux verpflichtet sich, die nationalen und internationalen Handelsbeschränkungen und Sanktionsvorschriften einzuhalten, welche in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind. Handelsbeschränkungen (Sanktionen und Embargos) beziehen sich entweder auf die Ausfuhr oder die Einfuhr bestimmter Waren, Technologien, Software und Dienstleistungen und/oder den Handel mit bestimmten Ländern, Personen und Organisationen.

Insbesondere können Gesetze Sioux verbieten, mit bestimmten Personen und Organisationen Geschäfte zu machen, die mit kriminellen Aktivitäten wie Drogenhandel, illegalem Handel, Terrorismus sowie mit der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen in Verbindung gebracht werden.

Geldwäsche unterstützt kriminelle Aktivitäten und ist die Umwandlung von Erträgen aus Straftaten in legale Währung oder andere Vermögenswerte.

Sioux verpflichtet sich zudem, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um illegale Zahlungen zu verhindern, aufzudecken und unmöglich zu machen, dass Sioux von anderen zur Geldwäsche benutzt wird.

In allen Fragen, die mit der Einhaltung von Handelsbestimmungen und der Bekämpfung von Geldwäsche zusammenhängen, sollten Sie die Rechtsabteilung um Rat fragen.

### **3.12 Geistiges Eigentum**

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften, welche die Rechte an und den Schutz von eigenem und fremdem geistigem Eigentum, einschließlich Patenten, Marken, Urheberrechten und Geschäftsgeheimnissen, regeln.

### **3.13 Externe Kommunikation**

Das Profil von Sioux auf den nationalen und internationalen Märkten wird in hohem Maße von unserer Fähigkeit beeinflusst, konsequent und professionell mit externen Parteien, einschließlich der Medien, zu kommunizieren.

Folglich muss Sioux im Umgang mit interessierten Parteien außerhalb von Sioux und der Gesellschaft im Allgemeinen den Grundsatz der Ehrlichkeit wahren und ansprechbar sein.



## **4 UNSER PERSÖNLICHES VERHALTEN**

Unser Erfolg hängt davon ab, dass jeder Sioux-Mitarbeiter konsequent das Richtige tut. Von uns wird erwartet, dass wir uns gegenseitig, unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und anderen gegenüber respektvoll verhalten. Dazu gehört auch, dass wir für kulturelle Unterschiede und Traditionen sensibel sind und diese respektieren.

### **4.1 Interessenkonflikt**

Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn Sie ein konkurrierendes persönliches Interesse haben, das Ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnte, eine objektive Entscheidung zu treffen und im besten Interesse von Sioux zu handeln.

Sie dürfen nicht versuchen, sich selbst, Ihrer Familie, Ihren Verwandten oder Freunden einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen - weder direkt noch indirekt.

Sie dürfen sich nicht an Entscheidungen oder an der Beeinflussung derer beteiligen, wenn diese zu einem tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenskonflikt führen könnten. Dies könnte dazu führen, dass Sie oder eine Ihnen nahestehende Person ein persönliches wirtschaftliches oder sonstiges Interesse am Ergebnis einer solchen Entscheidung haben.

Ein direktes oder indirektes persönliches Interesse an einem anderen Geschäft oder Unternehmen ist zu vermeiden, wenn dadurch Ihre Pflichten bei Sioux beeinträchtigt werden könnten oder auch nur der Anschein erweckt werden könnte. Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, müssen Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten darüber informieren.

Von jedem Sioux-Mitarbeiter wird ein gutes Urteilsvermögen und die Vermeidung von Situationen erwartet, die zu einem Konflikt oder dem Anschein eines Konfliktes führen könnten, welcher das Vertrauen, das andere in uns setzen, untergraben könnte.

Sioux verlässt sich darauf, dass Sie die höchsten Integritäts-Standards einhalten und bei Bedarf Rat einholen. Bevor Sie sich auf eine Handlung einlassen, bei der der Eindruck entstehen könnte, dass diese Handlung die Interessen eines Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten (oder anderer Geschäftspartner) auf Kosten von Sioux fördern könnte – dies umfasst auch die Tätigkeit im Vorstand des Unternehmens – müssen Sie sich mit Ihrem direkten Vorgesetzten beraten und dessen Zustimmung einholen. Wenn Sie glauben, dass ein Interessenkonflikt oder ein potenzieller Interessenkonflikt bestehen könnte, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung mitteilen. Es gibt Möglichkeiten, Interessenkonflikte mit Transparenz und offener Kommunikation zu lösen. Es muss sichergestellt werden, dass Interessenkonflikte in angemessener Weise angegangen werden.

### **4.2 Nutzung von Unternehmenseigentum und -vermögen**

Es liegt in der Verantwortung aller Sioux-Mitarbeiter und anderer Vertreter des Unternehmens, die Vermögenswerte, das Eigentum und die Aufzeichnungen von Sioux und seinen Kunden zu schützen. Zu den materiellen Vermögenswerten gehören physische Einrichtungen und Ausrüstungen, Computersysteme, PCs, Mobiltelefone, Akten und Dokumente, Inventar, Vorräte und Immobilien. Zu den immateriellen Vermögenswerten gehören Patente, Marken, Urheberrechte, sonstiges geistiges Eigentum, Know-how, vertrauliche Informationen, Reputation und der Wert des Unternehmens.



Es liegt in der Verantwortung eines jeden Einzelnen, mit den Vermögenswerten von Sioux sorgsam umzugehen. Wir alle sind dafür verantwortlich, nach bestem Wissen und Gewissen dafür zu sorgen, dass das Vermögen von Sioux ordnungsgemäß verwaltet und geschützt und nicht gestohlen, missbraucht oder verschwendet wird. Die Verwendung von Sioux-Materialien, Finanzmitteln und anderen Vermögenswerten oder Einrichtungen zu Zwecken, die nicht direkt mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zusammenhängen, ist ohne Genehmigung eines zuständigen Sioux-Vertreters verboten. Das Gleiche gilt für die Entnahme oder das Ausleihen von Firmenvermögen ohne ausdrückliche Genehmigung. Geschäftsbezogene Informationen dürfen nur auf PCs gespeichert werden, die von Sioux verwaltet werden. Von Sioux zur Verfügung gestellte PCs und mobile Geräte gelten als Eigentum von Sioux und dürfen nur von Sioux-Mitarbeitern oder deren Auftragnehmer genutzt werden. In keinem Fall dürfen mit Firmeneigentum Informationen abgerufen oder übermittelt werden, die zum Rassenhass, zur Verherrlichung von Gewalt oder anderen Straftaten aufrufen oder Material enthalten, das innerhalb der jeweiligen Kultur sexuell anstößig ist, oder zu sonstigen illegalen Aktivitäten benutzt werden.

#### **4.3 Vertraulichkeit**

Wir verpflichten uns, alle in unserem Besitz befindlichen vertraulichen Informationen zu schützen und nicht zu missbrauchen, unabhängig davon, ob es sich um Informationen von Sioux oder von unseren Geschäftspartnern handelt. Zu vertraulichen Informationen können geistiges Eigentum, Informationen über Personen, geschäftliche Bedingungen, technische oder vertragliche Angelegenheiten oder andere gesetzlich geschützte Informationen gehören.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren.

Beachten Sie, dass Ihre Verpflichtung zur Vertraulichkeit auch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses oder anderer vertraglicher Beziehungen zu Sioux fortbesteht.

Die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Weisungen sind strikt einzuhalten.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, vertrauliche Informationen zu schützen. Um dies zu tun, sollten Sie Folgendes tun:

- Verwenden Sie vertrauliche Informationen nur für legitime Geschäftszwecke und wenn Sie dazu befugt sind;
- Geben Sie vertrauliche Informationen von Sioux oder unseren Geschäftspartnern nicht an Freunde, Familienangehörige oder ehemalige Kollegen von Sioux weiter.
- Besprechen oder teilen Sie keine vertraulichen Informationen an öffentlichen Orten;
- Arbeiten Sie nicht mit Dokumenten, die vertrauliche Informationen enthalten (weder in Papierform noch in elektronischer Form) an öffentlichen Orten oder in ungesicherten Netzwerken;
- Stellen Sie sicher, dass Vertraulichkeitsvereinbarungen verwendet werden, wenn dies als notwendig erachtet wird. Fragen Sie im Zweifelsfall ihren Vorgesetzten;
- Bewahren Sie vertrauliche Informationen nur in Bereichen mit Verschlüsselung und Zugangskontrolle auf, und gewähren Sie den Zugang nur auf der Grundlage geschäftlicher Erfordernisse, wie z. B. ausdrücklich vereinbarter Arbeitsaufgaben.
- Kennzeichnen Sie Dokumente gegebenenfalls als "vertraulich".



#### 4.4 Insiderhandel

Insider-Informationen sind nicht öffentliche Informationen, die Sie durch Ihre Arbeit für Sioux oder auf andere Weise erhalten oder erfahren haben und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, den Kurs von Wertpapieren eines Unternehmens oder eines anderen Finanzinstruments beeinflussen können. Es ist, auf der Grundlage von Insiderinformation zu unterlassen, mit Wertpapieren börsennotierter Unternehmen zu handeln oder zum Handel mit Finanzinstrumenten zu raten, unabhängig davon, ob Sie formell als Insider registriert sind. Sie müssen Insider-Informationen vertraulich und mit der gebotenen Sorgfalt behandeln, um zu verhindern, dass Unbefugte Zugang zu spezifischen Informationen erhalten.

### 5 KONVENTIONEN UND EMPFEHLUNGEN VON INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN

Zusätzlich zu den Gesetzen und Vorschriften der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von erwähnenswerten Konventionen und Empfehlungen von internationalen Organisationen.

Obwohl sich diese Dokumente in erster Linie an Mitgliedstaaten und nicht direkt an Unternehmen richten, sind sie dennoch essenzielle Leitlinien für das Verhalten multinationaler Unternehmen und ihrer Mitarbeiter.

Sioux unterstützt die Anforderungen dieser Konventionen und Empfehlungen.

Sioux ist Teilnehmer des „Global Compact der Vereinten Nationen“ und betrachtet dessen zehn Prinzipien sowie die Regeln des Rahmenabkommens des „Internationalen Metallgewerkschaftsbundes“ (IMB) als verbindlich für das gesamte Unternehmen.

Sioux bekennt sich zu den folgend aufgeführten Grundrechten/-werten in seinem Einflussbereich und sieht diese als integrale Bestandteile der Geschäftsstrategie und -tätigkeit an:

- Menschenrechte
- Arbeitsnormen
- Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Im Rahmen seines „Global Compact-Engagements“ erwartet Sioux daher von seinen globalen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern, dass folgende Standards anerkannt, eingehalten und angewendet werden:

- Internationale Charta der Menschenrechte - bestehend aus
  - der „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“,
  - dem „Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte“,
- und dem „Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“. „Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten“; „Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO“ (Internationale Arbeitsorganisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und „ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ (insbesondere mit folgenden Themen: Abschaffung der Kinderarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Verbot von Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen); „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“; „Agenda 21“ zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz über Umwelt und



- Entwicklung, Rio de Janeiro);  
UN-Konvention gegen Korruption.
- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Sioux unterstützt die *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*. Diese bieten wichtige Orientierungshilfen für die Verantwortung des Unternehmens bei der Achtung der Menschenrechte.