

VERHALTENS- KODEX

Wir halten uns an die Regeln. Immer und überall.

INHALT

- 4 Vorwort der Geschäftsführung

UNSERE REGELN

- 6 Geltungsbereich
- 7 Allgemeine Grundsätze
- 8 Vier-Augen-Prinzip
- 9 International anerkannte Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards
- 11 Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität

13 Kartellrecht

**15 Steuern,
Geldwäscheprävention
und Finanzbericht-
erstattung**

**16 Aussenhandel und
Exportkontrolle**

17 Verbot der Korruption

19 Datenschutz

**20 Nutzung und Schutz von
Vermögenswerten und
Ressourcen**

21 Interessenkonflikte

23 Externe Kommunikation

**24 Gesellschaftliches und
politisches Engagement**

**25 Sanktionen und
Konsequenzen**

26 Hinweisgebersystem

27 Impressum



“ *Um als Unternehmen im Geschäftsleben dauerhaft erfolgreich zu sein, ist es unerlässlich, dass jeder Mitarbeiter sich an die geltenden Gesetze und internen Regularien hält.* **”**

.....

Gregor Keil
Geschäftsführer bei Stockhausen

LIEBE MITARBEITERINNEN, LIEBE MITARBEITER,

Im globalen Markt für Superabsorber gehören wir zu den Innovationsführern. Dennoch ruhen wir uns nicht auf unseren Erfolgen aus. Wir arbeiten ständig daran, unseren Service und die Sicherheit unserer Produkte zu verbessern.

„Compliance“ bedeutet für uns, dass wir unsere Geschäfte auf faire, zuverlässige und transparente Weise führen, einschließlich der vollständigen Einhaltung aller geltenden Gesetze, internen Vorschriften und verbindlichen freiwilligen Verpflichtungen.

Stockhausen macht keine Geschäfte um jeden Preis.

Warum ist Compliance so wichtig? Die Einhaltung von Compliance-Regeln stärkt das Vertrauen von Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit in Stockhausen und seine Mitarbeiter. Fehlverhalten Einzelner kann den

ausgezeichneten Ruf von Stockhausen ernsthaft beschädigen. Jeder Mitarbeiter ist daher verpflichtet, die Compliance-Regeln zu respektieren und einzuhalten.

Die Geschäftsführung von Stockhausen erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich mit diesem Verhaltenskodex vertraut machen und ihr Verhalten an diesen Regeln ausrichten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an unseren Compliance Officer.

Lassen Sie uns alle dafür sorgen, dass wir verantwortungsbewusst handeln.

GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Verhaltenskodex
gilt für alle Stockhausen Gesellschaften*,
also für

A

alle Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter (im
Folgenden einheitlich
und geschlechts-
neutral als
„Mitarbeiter“
bezeichnet) der
*Stockhausen
Superabsorber GmbH
und Stockhausen
Superabsorber LLC,

B

alle Mitarbeiter von
Gesellschaften,
an denen
Stockhausen
Gesellschaften direkt
oder indirekt mehr als
50 Prozent der Anteile
halten oder auf die sie
anderweitig einen
beherrschenden
Einfluss ausüben
(„verbundene
Unternehmen“), und

C

die
Unternehmensleitung
(Geschäftsführer und
General Manager(s)),
sowie Aufsichtsrats-
und Boardmitglieder
der Stockhausen-
Gesellschaften und ihrer
verbundenen
Unternehmen (wie
unter B definiert).

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Stockhausen definiert „Compliance“ als die Einhaltung anwendbarer Gesetze sowie interner Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen. Wesentliche Compliance-Vorgaben sind in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst.

Jeder Mitarbeiter hat die Regelungen des Verhaltenskodex einzuhalten. Er ist verpflichtet, sich über den Inhalt des Verhaltenskodex zu informieren und an entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

Jeder Vorgesetzte hat eine Vorbildfunktion. Er trägt insofern eine besondere Verantwortung und hat sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter die Regelungen des Verhaltenskodex beachten.

Der Verhaltenskodex kann durch interne Regelungen konkretisiert werden. Sie müssen im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen und sind in geeigneter Weise in den Stockhausen Gesellschaften zu veröffentlichen.

Der Verhaltenskodex setzt einen Mindeststandard, der gegenüber milderer nationalen Gesetzen Vorrang hat. Zwingende nationale Gesetze gehen im Konfliktfall vor.

Fragen zum Verhaltenskodex sind rechtzeitig mit dem zuständigen Fachbereich oder dem Compliance Officer zu klären.

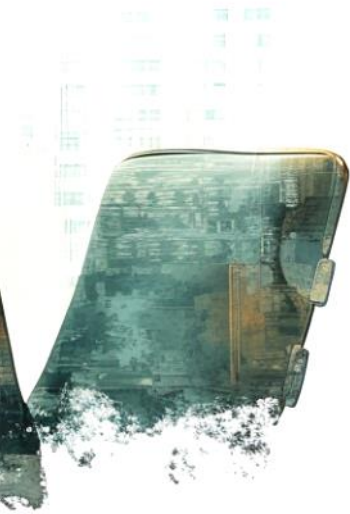
VIER-AUGEN-PRINZIP

Stockhausen erwartet von den Mitarbeitern, dass sie kritisch prüfen, ob sie Entscheidungen allein treffen können oder die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist.

Es gibt Entscheidungen, die eine erhebliche rechtliche, wirtschaftliche oder sonstige Bedeutung haben können. Gerade bei solchen Entscheidungen ist es wichtig, dass Fehlentscheidungen vermieden und Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Deshalb sieht eine Vielzahl von internen Regelungen die Verpflichtung vor, dass an Entscheidungen mindestens zwei zuständige Mitarbeiter beteiligt sein müssen („Vier-Augen-Prinzip“). Aber auch darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter unter Berücksichtigung der zuvor genannten Risiken im Einzelfall kritisch prüfen, ob er – entsprechend seinem eigenen Verantwortungsbereich – die Entscheidung allein treffen kann oder das Einbeziehen weiterer Mitarbeiter angebracht ist.



*„Wir achten das
Vier-Augen-Prinzip.“*



INTERNATIONAL ANERKANNTE MENSCHENRECHTE, ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS

.....

Stockhausen respektiert die international anerkannten Menschenrechte.

Als weltweit tätiger Konzern achtet Stockhausen insbesondere die Grundsätze der internationalen Charta der Menschenrechte, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Arbeits und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und das Prinzip der Sozialpartnerschaft. Ungeachtet der Gleichwertigkeit aller Menschenrechte sind dies für Stockhausen insbesondere

- das Recht auf Chancengleichheit sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung
- die Vermeidung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine gerechte Bezahlung sowie Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen
- die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit.

Stockhausen ist ein Arbeitgeber, bei dem Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander eine wesentliche

Rolle spielen, und erwartet deshalb von allen Mitarbeitern ein entsprechendes Verhalten bei der Geschäftstätigkeit. Insbesondere haben alle Mitarbeiter die Rechte anderer und landesspezifische sowie kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Kontakt zu respektieren.

Kein Mitarbeiter, sonstiger bei Stockhausen Beschäftigter, Stellenbewerber oder Geschäftspartner darf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, der körperlichen Konstitution, des Aussehens, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften unsachlich behandelt, bevorzugt, benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Jede Form der Belästigung ist untersagt. Stockhausen toleriert keine Handlungen, die zu Menschenrechtsverletzungen beitragen oder diese unterstützen.

Bei Konflikten im Hinblick auf die in diesem Kapitel genannten Themen können sich die Mitarbeiter an den Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.



*„Wir behandeln
einander
fair und respektvoll.“*



UMWELT, SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND QUALITÄT

Stockhausen betrachtet den Schutz der Menschen vor Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und Gesundheit sowie den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt als elementare Bestandteile unternehmerischen Handelns. Stockhausen achtet die Prinzipien von Responsible Care.



Stockhausen produziert und vertreibt Produkte, die dem Menschen nutzen. Die Sicherheit und Umweltverträglichkeit der eigenen Produkte hat für Stockhausen oberste Priorität. Stockhausen verbessert im Rahmen des Qualitätsmanagements stetig die eigenen Produkte und Herstellungsverfahren, um Fehler zu vermeiden, die Sicherheit weiter zu erhöhen und den Verbrauch von Energie und Rohstoffen zu verringern. Vor diesem Hintergrund sind alle hiermit befassten Mitarbeiter verpflichtet, sparsam und im Rahmen der bestehenden rechtlichen Vorgaben mit den Ressourcen Luft, Wasser und Boden umzugehen. Abfälle sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten, zu betreiben, zu verändern und zu erweitern.

Stockhausen hat weltweit hohe Standards für eine einheitliche Sicherheitskultur festgelegt. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sowie zur Verbesserung der Arbeits-, Anlagen- und Transportsicherheit

entwickelt Stockhausen ständig weiter. Stoff- und produktionsbedingte Risiken werden planvoll und systematisch reduziert. Um sich selbst und andere nicht zu gefährden, sind jederzeit alle relevanten Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Zudem sind alle geltenden gesetzlichen Vorgaben zum Umgang und zur Herstellung von Chemikalien zu befolgen. Alle Mitarbeiter sind für die Sicherheit in ihrem Bereich mit verantwortlich.

Stockhausen ist den Menschen in der Umgebung der eigenen Standorte ein guter Nachbar, informiert transparent und stellt sich dem Dialog. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben setzt Stockhausen die Kunden über den bestimmungsgemäßen Gebrauch und die möglichen Auswirkungen der eigenen Produkte für Mensch und Umwelt in Kenntnis. Stockhausen erwartet von allen hiermit befassten Mitarbeitern, dass sie mit den Behörden konstruktiv zusammenarbeiten.



**„Wir halten uns jederzeit
an alle relevanten Umwelt- und
Sicherheitsvorschriften.“**

KARTELLRECHT

Stockhausen verpflichtet sich zu einem fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Fairer Wettbewerb schafft Anreize für Innovation und hohe Produktqualität zum Nutzen der Verbraucher. Stockhausen fördert den fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell und Wettbewerbsrecht.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich strikt an das Kartellrecht und die internen Vorgaben zu halten. In Zweifelsfragen ist die Rechtsabteilung rechtzeitig einzuschalten.



KARTELLVERBOT

Vereinbarungen und selbst die Herbeiführung eines gemeinsamen Verständnisses mit wettbewerbsbeschränkendem Inhalt sind zwischen Wettbewerbern unabhängig von deren Marktposition verboten. In vielen Ländern sind auch der bloße gegenseitige Austausch und sogar die bloße einseitige Übermittlung oder Entgegennahme von wettbewerbsrelevanten Informationen zwischen Wettbewerbern untersagt.

Treffen mit Wettbewerbern sind nur dann möglich, wenn es hierfür einen rechtfertigenden geschäftlichen Grund gibt, der selbst nicht kartellrechtswidrig ist.

Vereinbarungen mit sonstigen Unternehmen – etwa Lieferanten, Kunden und Händlern – können ebenfalls kartellrechtlichen Beschränkungen unterliegen, insbesondere dann, wenn Stockhausen oder der Geschäftspartner eine starke Marktposition innehat.

Es ist grundsätzlich untersagt, den Händlern von Stockhausen Vorgaben im Hinblick auf ihre Weiterverkaufspreise zu machen. Ausnahmen sind nur in seltenen Fällen, soweit kein Verstoß gegen nationale Gesetze vorliegt, und nur mit vorheriger Freigabe durch die Rechtsabteilung zulässig.

MARKTBEHERRSCHUNG

In vielen Ländern unterliegen Unternehmen mit einer starken Machtposition besonderen kartellrechtlichen Beschränkungen, insbesondere dann, wenn die Stellung des Unternehmens als marktbeherrschend einzustufen ist. So ist der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verboten. Für die Beurteilung, ob eine Marktbeherrschung oder ein Missbrauch vorliegt, ist die Rechtsabteilung einzuschalten.

FUSIONSKONTROLLE

Der Kauf oder Verkauf von Unternehmen beziehungsweise Geschäftsaktivitäten und auch der sonstige Zusammenschluss von Unternehmen unterliegen in aller Regel der vorherigen Genehmigung durch die zuständigen Kartellbehörden. Um die damit zusammenhängenden Aspekte ausreichend berücksichtigen zu können, ist die Rechtsabteilung in solchen Fällen frühzeitig einzuschalten. Eine versäumte oder auch eine bloß verspätete Anmeldung kann erhebliche Bußgelder und unter Umständen sogar die Unwirksamkeit der Transaktion zur Folge haben.



**„Wir halten uns strikt
an die kartellrechtlichen
Vorgaben.“**

STEUERN, GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

Stockhausen beachtet alle Vorschriften des Steuerrechts und der Geldwäscheprävention im In- und Ausland.

Stockhausen erfüllt ihre Steuerpflichten. Im Rahmen der weltweiten Aktivitäten von Stockhausen befolgen alle Mitarbeiter daher jederzeit die Regeln des jeweiligen nationalen Steuerrechts.

Darüber hinaus hält sich Stockhausen an die anwendbaren Gesetze zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche in diesem Sinne bedeutet, dass illegal erzielte Einnahmen verschleiert und in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeführt werden.

Zahlungen von und an Stockhausen in bar sind – außer in Bagatellfällen – untersagt. Im Übrigen sind Zahlungen so zu gestalten, dass sie mit dem Steuerrecht sowie den Vorschriften gegen Geldwäsche und auch der Korruptionsprävention vereinbar sind.

FINANZBERICHTERSTATTUNG

Um eine ordnungsgemäße Finanzberichterstattung zu gewährleisten, ist jeder für die Rechnungslegung relevante Umstand vollständig und richtig zu dokumentieren und nach den entsprechenden externen und konkretisierenden internen Regeln zu buchen. Zudem ist sicherzustellen, dass die Geschäftsbücher und die zugehörigen Unterlagen alle Geschäftsvorgänge vollständig und sachlich zutreffend wiedergeben und das Nettovermögen von Stockhausen korrekt ausweisen.



^
„Wir achten die Regeln des
Steuerrechts und
zur Geldwäscheprävention.“



AUSSENHANDEL UND EXPORT- KONTROLLE

Stockhausen unterstützt die weltweiten Bestrebungen, die Herstellung von atomaren, biologischen und chemischen Waffen sowie die Weiterentwicklung hierfür geeigneter Trägertechnologien zu verhindern, und hält alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften ein.

Nationale und internationale Gesetze regulieren den Handel mit Waren, Dienstleistungen und Technologien. Jeder Mitarbeiter hat die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Außenwirtschafts und Zollvorschriften beim grenzüberschreitenden Verkauf oder Kauf von Produkten, Dienstleistungen oder Technologien einzuhalten. Alle Im- und Exporte sind korrekt und transparent zu verzollen. Die regelkonforme Durchführbarkeit der Im- und Exporte ist durch die für Außenhandel und Exportkontrolle zuständigen Experten vorab anhand der jeweils anwendbaren Vorschriften zu bewerten.



**„Wir achten die
Außenwirtschafts- und
Zollregelungen.“**

VERBOT DER KORRUPTION

Stockhausen verbietet jede Form der Korruption.



Korruption bedeutet im Allgemeinen, dass jemand im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit oder einem öffentlichen Amt persönliche Vorteile fordert beziehungsweise annimmt oder anbietet beziehungsweise gewährt. Entsprechende Zuwendungen können etwa in einem Geschenk, einer Einladung oder einer sonstigen Gefälligkeit bestehen und demjenigen selbst oder einem Dritten, zum Beispiel einem Familienangehörigen, zugutekommen.

Da Korruption in der Regel den Wettbewerb verfälscht und bei Beteiligung eines Amtsträgers die Integrität staatlichen Handelns gefährdet, ist sie in nahezu allen Ländern gesetzlich verboten.

WAS IST VERBOTEN?

Stockhausen bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der eigenen Kunden, Aktionäre und weiteren Stakeholder. Zudem respektiert Stockhausen die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Deshalb ist bei Stockhausen jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen, verboten. Beschleunigungszahlungen sind Zuwendungen gegenüber einem Amtsträger, die eine routinemäßige Amtshandlung, auf die ein Anspruch besteht, initiieren oder beschleunigen sollen. Stockhausen setzt damit ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als dies gesetzlich vorgegeben ist.

Zuwendungen in Form von Bargeld oder bargeldähnlichen Mitteln sind bei Stockhausen in der Regel untersagt, auch wenn sie im Einzelfall nicht als Korruption zu bewerten sind. Regionale interne Regelungen können jedoch Ausnahmen zulassen, die vom zuständigen Compliance Officer zu genehmigen sind.

WAS IST ERLAUBT?

In der Praxis stellen Geschenke und Einladungen gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Amtsträgern die häufigste Art der Zuwendung dar. Das Gewähren beziehungsweise Annehmen solcher Zuwendungen ist nur erlaubt, soweit die Zuwendungen angemessen sind. Insbesondere darf die Annahme einer angemessenen Zuwendung weder die Entscheidungsfindung des Mitarbeiters beeinflussen, noch darf die angemessene Zuwendung den Anschein erwecken, sie beeinflusse die Entscheidungsfindung. Die Angemessenheit richtet sich dabei vor allem nach dem finanziellen Wert der Zuwendung, der Funktion und Stellung des Empfängers, dem zeitlichen Zusammenhang mit Verhandlungs- und Entscheidungsprozessen sowie den geschäftlichen Gepflogenheiten des jeweiligen Landes.

Zuwendungen an nahestehende Dritte wie zum Beispiel Familienangehörige sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig.

Besonders strenge gesetzliche Beschränkungen gelten bei Zuwendungen an Amtsträger. Zu Amtsträgern zählen dabei nicht nur alle Personen, die ein hoheitliches Amt oder eine hoheitliche Funktion ausüben, wie zum Beispiel Behördenvertreter. Auch Universitätsprofessoren und Vertreter von Unternehmen in staatlicher Hand können als Amtsträger gelten. Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig und in jedem Fall durch den Compliance Officer zu prüfen.

BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Beziehungen zu Geschäftspartnern dürfen allein auf objektiven Kriterien beruhen. Das gilt vor allem für die Auswahl der Partner.



**„Wir tolerieren
keine Korruption.“**



DATENSCHUTZ

.....

Stockhausen sorgt für ein konzernweit einheitliches, angemessenes Datenschutzniveau.

Für die eigenen Geschäftszwecke und für zukünftige innovative Anwendungen nutzt Stockhausen die Möglichkeiten des elektronischen Informationsaustausches. Allerdings kennt Stockhausen auch die damit verbundenen Risiken. Im Umgang mit den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner schützt und respektiert Stockhausen daher das Persönlichkeitsrecht und die Privatsphäre der betroffenen Personen. Dabei orientieren sich die Stockhausen Gesellschaften an einem einheitlichen Standard.

Mitarbeiter dürfen Daten, die sich auf Personen beziehen oder beziehen können, nur nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit erheben, nutzen und verarbeiten.



**„Wir respektieren das
Persönlichkeitsrecht und die
Privatsphäre von Mitarbeitern und
Geschäftspartnern im Umgang mit
personenbezogenen Daten.“**

NUTZUNG UND SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND RESSOURCEN

Stockhausen erwartet von den Mitarbeitern, dass die Vermögenswerte und Ressourcen von Stockhausen und von Dritten sachgerecht und verantwortungsvoll verwendet werden.

Zu den Vermögenswerten und Ressourcen von Stockhausen gehören die Arbeitsmittel und Dienstleistungen, die Stockhausen den Mitarbeitern für ihre geschäftliche Tätigkeit zur Verfügung stellt. Auch das geistige Eigentum von Stockhausen – zum Beispiel Erfindungen, Patente, Marken sowie bestimmte vertrauliche geschäftsbezogene Informationen – zählt dazu. Dies hat für Stockhausen Gesellschaften als innovative Unternehmen einen ganz besonderen Wert.

Ferner gehören auch IT-Systeme zu den Vermögenswerten und Ressourcen von Stockhausen. Große Mengen an Informationen werden digital verarbeitet, übermittelt und gespeichert. Deshalb sind die hierzu notwendigen IT-Systeme unerlässlicher Bestandteil der Geschäftsprozesse von Stockhausen. Unbefugte Eingriffe in die IT-Systeme sind untersagt, da sie deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit und damit auch die Geschäftsprozesse von Stockhausen empfindlich stören können.

Jeder Mitarbeiter hat mit den Vermögenswerten und Ressourcen von Stockhausen sachgerecht und verantwortungsvoll umzugehen. Sie sind gegen Verlust, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen. Eine Nutzung der Vermögenswerte und Ressourcen von Stockhausen für private oder nicht geschäftliche Zwecke ist verboten, es sei denn, der Mitarbeiter hat hierfür vorher die ausdrückliche Erlaubnis erhalten.

Die Regelungen des vorangehenden Absatzes gelten entsprechend auch für Vermögenswerte und Ressourcen, inklusive des geistigen Eigentums, von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten. Verlust, Beschädigung oder Missbrauch dieser Vermögenswerte und Ressourcen kann für Stockhausen wie auch für den Mitarbeiter, der sich regelwidrig verhält, schwerwiegende Folgen haben.



**„Wir gehen
verantwortungsvoll mit
eigenen sowie fremden
Vermögenswerten
und Ressourcen um.“**

INTERESSEN- KONFLIKTE

Stockhausen legt großen Wert darauf, dass private und geschäftliche Interessen strikt voneinander getrennt werden.

Persönliche Beziehungen oder Interessen der Mitarbeiter dürfen die geschäftliche Tätigkeit bei Stockhausen nicht beeinflussen. Tatsächliche Interessenkonflikte sowie bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes müssen daher vermieden werden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte anzuzeigen, um mögliche arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für sie selbst und Nachteile für Stockhausen zu vermeiden.

INTERESSENKONFLIKTE KÖNNEN ENTSTEHEN DURCH:

- 1 **Nebentätigkeiten**
- 2 **Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Stockhausen**
- 3 **Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen.**

1 **Nebentätigkeiten**

Die Nebentätigkeit eines Mitarbeiters kann die Interessen von Stockhausen beeinträchtigen. Zum einen, weil der Mitarbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitskraft im vertraglich vereinbarten Umfang vollständig Stockhausen zur Verfügung zu stellen. Und zum anderen, weil die Nebentätigkeit Einfluss auf die geschäftlichen Entscheidungen des Mitarbeiters bei Stockhausen oder auf Entscheidungen Dritter mit Bezug zu Stockhausen haben kann.

Jeder Mitarbeiter muss daher eine eigene unternehmerische Betätigung, die wirtschaftliche Tätigkeit für einen Dritten oder die Übernahme einer entsprechenden Funktion bei einem Dritten grundsätzlich anzeigen.

Eine solche Anzeigepflicht besteht auch, wenn ein Mitarbeiter ein öffentliches oder politisches Amt übernimmt oder sich gesellschaftlich, sozial, karitativ oder auf sonstige Weise engagiert – sofern aufgrund der konkreten Art und des Umfangs der Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Interessen von Stockhausen mit einiger Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Die grundsätzliche Pflicht zur Anzeige einer Nebentätigkeit gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter für die Nebentätigkeit eine Vergütung erhält oder diese Tätigkeit ehrenamtlich wahrnimmt.

2 **Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Stockhausen**

Mitarbeiter müssen ihre direkte oder indirekte Beteiligung an einem Wettbewerber oder einem Geschäftspartner von Stockhausen – wie vor allem Kunden, Lieferanten, Händler, Handelsvertreter, Berater, Dienstleister oder sonstige Unternehmen mit Bezug zu Stockhausen – ab einem Anteilsbesitz von fünf Prozent anzeigen. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn nicht der Mitarbeiter selbst, sondern ein Angehöriger oder eine sonstige nahestehende Person (wie im Folgenden beschrieben) eine entsprechende Beteiligung hält, soweit dem Mitarbeiter dies bekannt ist.

3

Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen

Mitarbeiter müssen Geschäfts- oder Personalentscheidungen, die sie im Zusammenhang mit Stockhausen treffen, in Bezug auf folgende Angehörige oder sonstige nahestehende Personen anzeigen:

- Ehepartner
- Lebenspartner/Lebensgemeinschaft
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder
- Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister
- Sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen
- Sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.



„Wir trennen private von geschäftlichen Interessen.“

WAS IST IN ALLEN DREI FÄLLEN ZU TUN?

In allen drei genannten Fallgestaltungen hat die Anzeige so frühzeitig wie möglich durch schriftliche Mitteilung an den Vorgesetzten und die Personalabteilung zu erfolgen. Eine Anzeige kann unterbleiben, wenn lokales anwendbares Recht einer Anzeigepflicht entgegensteht.

Die Entscheidung der Personalabteilung ist abzuwarten. Insbesondere dürfen anzeigepflichtige Nebentätigkeiten nicht begonnen werden und Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen nicht getroffen werden, bevor die Zustimmung der Personalabteilung vorliegt. Im Falle von Nebentätigkeiten ist die Zustimmung zu erteilen, sofern keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

Sofern Arbeitsverträge Konkretisierungen oder Abweichungen enthalten, gehen diese vor. Das Gleiche gilt für lokale Regelungen, die auf zwingendem lokalen Recht beruhen.

EXTERNE KOMMUNIKATION

Stockhausen verpflichtet sich zu einer offenen und rechtzeitigen sowie einheitlichen und verlässlichen Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern.

Mitarbeiter, die sich öffentlich über Stockhausen äußern, prägen damit das Bild des Konzerns – vor allem bei Stakeholdern wie Medien, Geschäftspartnern und Bewerbern. Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit muss daher eindeutig erkennbar sein, dass es sich nicht um die Auffassung von Stockhausen handelt. Dies gilt insbesondere bei der Nutzung sozialer Medien. Offizielle Stellungnahmen erfolgen bei Stockhausen ausschließlich durch Personen, die dazu autorisiert sind.

Stockhausen betrachtet auch Sponsorings als Teil der externen Kommunikation. Der Konzern verfolgt damit Ziele der Werbung und der Öffentlichkeitsarbeit. Die Sponsoring-Aktivitäten von Stockhausen beziehen sich auf sportliche, kulturelle, wissenschaftliche oder andere gesellschaftlich bedeutsame Bereiche. Sponsorings sind nur im Rahmen der internen Vorgaben zulässig.

^
„Wir äußern uns nur im Namen von Stockhausen, wenn wir dazu berechtigt sind.“



GESELLSCHAFTLICHES UND POLITISCHES ENGAGEMENT

Stockhausen ist überzeugt, dass gesellschaftliches, soziales und politisches Engagement für die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich ist. Die eigene gesellschaftliche Verantwortung nimmt Stockhausen in vielfacher Art und Weise wahr.

Stockhausen gewährt zum Beispiel Spenden in Form von Geld und Sachzuwendungen zur Förderung kultureller, sozialer, religiöser, wissenschaftlicher, politischer sowie gemeinnütziger Zwecke. Spenden sind nur im Rahmen der internen Vorgaben zulässig.

Bei der politischen Interessenvertretung für Stockhausen ist das Gebot der Transparenz einzuhalten.



^

*„Wir sind uns bewusst,
dass ein gesellschaftliches und
politisches Engagement von
Stockhausen
auch im Einklang mit den
internen Vorgaben sein muss.“*

SANKTIONEN UND KONSEQUENZEN

.....

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und Stockhausen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für den Mitarbeiter weitreichende Folgen haben: arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen – einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder Schadensersatzforderungen durch Stockhausen oder Dritte.

Wenn der Verstoß gegen den Verhaltenskodex zugleich ein Verstoß gegen nationale Strafrechtsvorschriften ist, kann dieser Verstoß zu einem Strafverfahren führen, das für den Mitarbeiter in einer Geld oder Freiheitsstrafe enden kann.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist niemals im Interesse von Stockhausen (Null-Toleranz--Prinzip). In einem derartigen Fall kann sich kein Mitarbeiter darauf berufen, zum vermeintlichen Wohle von Stockhausen gehandelt zu haben.

Schon der Verstoß eines einzigen Mitarbeiters gegen den Verhaltenskodex kann die Reputation von Stockhausen ernsthaft beschädigen und zu erheblichen finanziellen Schäden zum Beispiel durch Geldbußen und Schadensersatzforderungen führen.



◀ „Wir wissen, dass Verstöße
weitreichende Sanktionen und
Konsequenzen haben.“



„Wir melden
Verstöße gegen den
Verhaltenskodex.“



HINWEISGEBER- SYSTEM

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex – seien es die eigenen oder die von Kollegen – unverzüglich der zuständigen Fachabteilung oder dem Compliance Officer zu melden. Hierzu steht dem Mitarbeiter zum Beispiel die **Hinweisgeber-Hotline** zur Verfügung. Aus Deutschland ist die Hotline erreichbar über **+49 800 3800999**. Frankreich, USA oder andere Länder: wählen **+49 69 99998839**.

Stockhausen geht allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandelt die Hinweise im größtmöglichen Umfang vertraulich. Stockhausen toleriert keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen – es sei denn, die Hinweise wurden missbräuchlich gegeben.

IMPRESSUM

Stockhausen Superabsorber GmbH

Alte Untergath 10

47805 Krefeld

www.stockhausen.com

Geschäftsführer

Gregor Keil

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Christoph Sprenger

Sitz der Gesellschaft: Krefeld

Registergericht Amtsgericht Krefeld; HRB 20668

REDAKTIONELLE VERANTWORTUNG

Jacqueline Skrzeba

Leiterin Kommunikation

Stockhausen Superabsorber GmbH

Alte Untergath 10

47805 Krefeld

+49 2151 3801

KONTAKT LEGAL & COMPLIANCE

compliance@stockhausen.com

Dieses Dokument finden Sie auch online:

www.stockhausen.com/de/kontakt-und-dokumente

STAND

Juli 2025

BILDNACHWEISE

Alle Bilder sind Eigentum von Stockhausen.