



Verhaltenskodex

Zweck dieses Dokuments ist es, die Geschäftsethik sowie Menschenrechte und Arbeitsbedingungen darzulegen und die Mindeststandards für das Verhalten festzulegen, das die STARK GmbH von seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern im Umgang und in den Geschäftsbeziehungen erwartet.

Stand: 10. Dezember 2022

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung.....	2
1. Ziel und Anwendungsbereich	2
2. Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	2
3. Verhalten im Geschäftsumfeld.....	3
3.2. Fairer Wettbewerb.....	3
3.2.1. Wettbewerbsrelevante Absprachen.....	3
3.2.2. Keine Bestechung / Keine Bestechlichkeit.....	3
3.3. Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.....	5
3.4. Toleranz und Chancengleichheit.....	6
3.5. Berichterstattung und Dokumentation.....	6
3.6. Auswahl von Geschäftspartnern.....	6
3.7. Vertraulichkeit von Informationen und Datenschutz.....	6
3.8. Außenwirtschafts-, Exportkontroll- und Zollvorschriften	7
4. Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Arbeitsbedingungen.....	7
4.1. Führungskultur	7
4.2. Faire und sichere Arbeitsbedingungen	7
5. Compliance Officer	7
6. Umsetzung des Verhaltenskodex	8

Vorwort der Geschäftsführung

Als international tätiges, inhabergeführtes Unternehmen, genießt die STARK GmbH in der Öffentlichkeit, bei Geschäftspartnern und Mitarbeitern einen exzellenten Ruf. Diesen Ruf zu wahren hat für uns oberste Priorität. Wir legen daher Wert auf Integrität und haben einen hohen Anspruch an ethisch einwandfreiem, rechts- und regelkonformem Handeln. Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex bekennen wir uns für die STARK GmbH zu diesem Anspruch und unserer Verantwortung gegenüber unserem geschäftlichen und sozialen Umfeld sowie gegenüber unseren Mitarbeitern. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden, ebenso wie die Aufforderung zum Verstoß, nicht geduldet und mit den zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln konsequent verfolgt und geahndet. Unabhängig von gesetzlich vorgegebenen Sanktionen kann dies zu persönlichen Konsequenzen für den einzelnen Mitarbeiter führen.

Zur besseren Lesbarkeit wird nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet, der sowohl Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter umfasst.

1. Ziel und Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle Mitglieder der Unternehmensleitung, für alle Führungskräfte und für alle Mitarbeiter der STARK GmbH die verbindliche und verpflichtende Leitlinie ihres täglichen unternehmerischen Handelns. Als Mindeststandard legt er in Ergänzung zu unseren Werten fest, welche Verhaltensprinzipien für uns relevant und bindend sind, um dem hohen Anspruch der STARK GmbH an ein ethisch einwandfreies, integriertes, rechts- und regelkonformes sowie werteorientiertes Handeln gerecht zu werden.

2. Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer – wir lehnen jede Form von Kinderarbeit ab und halten uns an das Mindestalter für die Beschäftigung, das durch das geltende lokale Recht festgelegt ist.

Löhne und Leistungen - Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt in Übereinstimmung mit allen geltenden lokalen Gesetzen zur Vergütung, die auch Gesetze zum Mindestlohn beinhalten.

Arbeitszeiten - Die Arbeitszeiten dürfen die durch das geltende lokale Recht festgelegte Höchststundenzahl nicht überschreiten.

Moderne Sklaverei – wir lehnen alle Formen von Zwangsarbeit ab, wozu auch Sklaverei und Menschenhandel gehören.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen - Wir respektieren das Recht aller Mitarbeiter, Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht zu führen.

Belästigung und Nicht-Diskriminierung - Motivierte und kompetente Mitarbeiter sind ein Merkmal unseres Unternehmens. Wir respektieren jeden Menschen als Individuum, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Weltanschauung, Religion, Nationalität, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter oder Behinderung. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, jegliche Art von Diskriminierung (z. B. Benachteiligung, Belästigung oder Mobbing) zu unterlassen und ein respektvolles und faires Miteinander zu ermöglichen.

Darüber hinaus erwarten wir, dass alle Stakeholder, die mit uns in Geschäftsbeziehungen stehen, nach den gleichen Werten und Prinzipien handeln.

3. Verhalten im Geschäftsumfeld

3.1. Einhalten der Gesetze, Vorschriften und interner Regeln

An allen Standorten der STARK GmbH sind die jeweils geltenden Rechtsvorschriften, die jeweiligen industriellen Mindeststandards, die „UN-Convention of International Bill of Human Rights“, die „UN Convention against Corruption“, die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz“ der International Labour Organisation (ILO), sowie alle STARK-internen Regeln und Vorschriften (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten.

Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter der STARK GmbH handeln nur dann im Unternehmensinteresse, wenn sie diese Normen beachten, selbst dann, wenn dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens strategisch und wirtschaftlich ungünstig oder unzweckmäßig erscheinen mag, selbst bei entgegenstehenden Handlungsanweisungen einer Führungskraft. Jeder einzelne Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets diesen Normen entspricht.

Von unseren Führungskräften erwarten wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie diese Normen nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

3.2. Fairer Wettbewerb

Die STARK GmbH ist von der Qualität ihrer Produkte, ihrer Innovationskraft, ihrer Integrität und der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter überzeugt. Die STARK GmbH bekennt sich zu den Regeln der Marktwirtschaft und eines fairen, offenen Wettbewerbs national wie international. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern. Die STARK GmbH verfolgt ihre Unternehmensziele ausschließlich nach dem Prinzip qualitativ hochwertiger Leistung und verzichtet grundsätzlich auf jede geschäftliche Zusammenarbeit, Auftrag oder sonstigen Vorteil, die/der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Wettbewerbsregeln zu erlangen wäre.

3.2.1. Wettbewerbsrelevante Absprachen

Bei allen Aktivitäten achtet die STARK GmbH darauf, die wettbewerbsrechtlichen Prinzipien einzuhalten, d.h. keine marktrelevanten Absprachen treffen, insbesondere keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Kapazitäten, Wettbewerbsverzicht, keine Boykothandlungen gegenüber Lieferanten oder Kunden zu treffen oder zu unterstützen sowie sich nicht an der Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder an Absprachen zur Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu beteiligen. Unerheblich ist dabei, ob solche Absprachen oder Handlungsweisen im Rahmen von Vereinbarungen erfolgen oder es sich nur um informelle Gespräche (z.B. auf Verbandstagungen), formlose „Gentlemen Agreements“ oder „konzertierte Aktionen“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken, handelt. Beabsichtigte Vereinbarungen mit potenziellen Wettbewerbern sind vorab der Geschäftsleitung zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Ohne Freigabe durch die Geschäftsleitung darf ein Abschluss nicht erfolgen.

3.2.2. Keine Bestechung / Keine Bestechlichkeit

Die STARK GmbH toleriert keinerlei Form von Korruption und lehnt jede Art von Bestechung entschieden ab. Der Unternehmensleitung, Führungskräften und den Mitarbeitern der STARK GmbH ist es untersagt, Geschäftspartnern, deren Angestellten oder Vertretern, Amtsträgern, Politikern oder Angehörigen der genannten Personengruppen Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei dem Bezug von Waren, Leistungen oder Diensthandlungen, gleichgültig ob auf die Leistung/Handlung im Einzelfall ein Anspruch besteht oder nicht.

In diesem Zusammenhang ist für die STARK GmbH die Verhaltensrichtlinie der Internationalen Handelskammer (ICC) zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr in der Fassung von 2008 maßgeblich.

3.2.3. Zahlungen

Zahlungen, welche die STARK GmbH für erhaltene Lieferungen und Leistungen veranlasst, werden, sofern nicht rechtlich gültige Abtretungsvereinbarungen oder Zwangseinziehungen vorliegen, ausschließlich direkt an den betreffenden Vertragspartner geleistet, und zwar grundsätzlich in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat. Barzahlungen sind untersagt; ausgenommen sind Beträge bis zu EUR 50, sofern für diese eine ordnungsgemäß unterschriebene Quittung ausgestellt wird. Im Übrigen ist die GF über alle hiervon abweichenden Zahlungsvorgänge und/oder -vereinbarungen unverzüglich und wenn möglich im Voraus zu informieren.

3.2.4. Geschäftliche Anreize

Leistungsbezogene Kommissionen, Boni - auch im Rahmen von dokumentierten Einkaufspool- Vereinbarungen -, Rabatte und unentgeltlich zur Verfügung gestellte Waren sind typische geschäftliche Anreize. Solche oder ähnliche Anreize dürfen ausschließlich unter Beachtung und Einhaltung der einschlägigen Normen gewährt oder angenommen werden. Die Gewährung und Annahme muss in jedem Einzelfall ethisch, rechtlich zulässig und sozial adäquat sein und ist schriftlich zu dokumentieren. Andernfalls sind die Anreize abzulehnen und/oder unverzüglich zurückzugewähren.

Dienstleistungsvergütungen, insbesondere in Form von Provisionen, die an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Dienstleistung stehen und sind vollumfänglich, insbesondere hinsichtlich des Gegenstandes der vergüteten Tätigkeit sowie hinsichtlich der Fälligkeit, schriftlich zu dokumentieren. Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht die Voraussetzungen dafür geschaffen werden oder anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Die schriftlichen Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, haben den Vertragspartner zu verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen.

3.2.5. Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Fordern von Vorteilen

Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen — gleich welcher Art - zugunsten einzelner Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen (z.B. Kick-backs), sind verboten. Dies betrifft insbesondere Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern.

Zahlungen dürfen nur dann von Mitarbeitern geleistet oder angewiesen werden, wenn vertraglich vereinbarte Waren geliefert oder Leistungen erbracht wurden. Solche Zahlungen müssen angemessen sein und nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung erfasst werden. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind.

Allen Mitarbeitern ist es verboten, im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten direkt oder indirekt Geschenke und Zuwendungen anzubieten, zu gewähren, zu verlangen oder entgegenzunehmen. Dies gilt nicht für gelegentliche Einladungen und Geschenke, die von unbedeutendem finanziellem Wert sind und den auf geschäftlicher Ebene üblichen Gepflogenheiten entsprechen. Voraussetzung für die Gewährung und Annahme solcher Einladungen und Geschenke ist jedoch stets, dass keine Rechtsvorschriften verletzt werden und jeglicher Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung von vornherein ausgeschlossen werden kann.

3.2.5.1. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Unter Beachtung dieser Vorgaben gilt: Geschenke, Einladungen und ähnliche Vergünstigungen sind verboten, wenn sie aufgrund ihres Wertes oder aus anderen Gründen dazu geeignet sind, den Empfänger in eine verpflichtende Situation zu bringen, die seine geschäftliche oder dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnte.

Das Anbieten und Gewähren von Geldgeschenken ist in jedem Falle untersagt.

Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstigen gesellschaftlichen Anlässen müssen entweder geschäftsüblich sowie nach Art und Umfang angemessen sein oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben. Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen müssen nach Art und Umfang der Bewirtung angemessen sein.

Sowohl die aktive als auch passive Bestechung von Amtsträgern ist weltweit strafbar. Bestechungshandlungen jeglicher Art lehnen wir ab.

Etwaige Einladungen von Amtsträgern (dazu zählen u.a. Beamte, Politiker, aber auch im öffentlichen Auftrag tätige sowie sonstige Vertreter und/oder Beauftragte öffentlicher Institutionen — die Aufzählung ist nur beispielhaft) zu vorstehend genannten Veranstaltungen oder Anlässen und unter Beachtung dieser Grundsätze sind deshalb nur zulässig, wenn und soweit internationale oder nationale gesetzliche Regelungen dies nicht verbieten und, im Falle der Zulässigkeit, der jeweils einschlägige gesetzliche Rahmen insoweit beachtet wird.

3.2.5.2. Fordern und Annehmen von Vorteilen

Das oben beschriebene Gebot gilt auch im Zusammenhang mit der Vorteilsannahme: Der Unternehmensleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern der STARK GmbH ist es nicht gestattet, ihre Position oder Funktion im Unternehmen dazu zu benutzen, persönliche Vorteile (auch solche nicht materieller Art) für sich und/oder ihm nahstehende Personen zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Gelegentliche Einladungen zu Kundenveranstaltungen oder Essen, insbesondere während oder im Anschluss an dienstliche Besprechungen (sofern die Kriterien unter Punkt 3.2.5.1 erfüllt sind) oder die Annahme von Geschenken mit symbolhaftem Charakter oder geringfügigem Wert sind erlaubt.

Bei der Annahme von Einladungen, auch im Rahmen von Veranstaltungen, ist zusätzlich zu beachten, dass diese einen eindeutigen, überwiegend geschäftlichen Bezug haben und die Ausgaben für geschäftlich veranlasste Bewirtungen nach Art und Umfang angemessen sein müssen. Einer Einladung zu einer wohlthätigen Veranstaltung oder zu einer Spende für einen wohlthätigen Zweck durch einen STARK Mitarbeiter auf Einladung eines Geschäftspartners darf nur Folge geleistet werden, wenn sichergestellt ist, dass die in diesem Verhaltenskodex und die insbesondere im ersten Absatz von Punkt 3.2.5.1 enthaltenen Grundsätze eingehalten werden.

Das Fordern und Annehmen von Geldgeschenken ist in jedem Fall untersagt. Werden einer Führungskraft oder einem Mitarbeiter der STARK GmbH über die hier festgelegten Grenzen hinausgehende Geschenke und/oder andere Vorteile, auch die Inanspruchnahme von Vorzugskonditionen, für sich oder nahstehende Personen, gewährt oder angeboten, so sind diese grundsätzlich abzulehnen. Über Angebote dieser Art ist die GL umgehend zu informieren.

3.2.5.3. Verstöße gegen die Gebote und Verbote

Verstöße gegen die Gebote und Verbote nach vorstehenden Bestimmungen unter Ziff. 3.2.5, 3.2.5.1 und 3.2.5.2 rechtfertigen sich auch nicht, wo immer auf der Welt, mit dem Argument: Das ist doch lokal gängige Praxis und machen doch in diesem Umfeld alle.

3.2.6. Spenden und Sponsoring

Unentgeltliche Zuwendungen (Spenden) müssen stets transparent erfolgen, d.h. der Empfänger und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der finanziellen Zuwendung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

3.3. Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit

Die STARK GmbH orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Die STARK GmbH ist sich der Knappheit der Ressourcen und der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst. Die Beachtung aller einschlägigen Umweltschutzgesetze, einschließlich der Bestimmungen des Landes, in dem STARK jeweils tätig ist, ist selbstverständliche Verpflichtung der Unternehmensleitung, der Führungskräfte und jedes einzelnen Mitarbeiters der STARK GmbH.

Die Beachtung umweltrechtlicher Bestimmungen begleitet auch den Herstellungsprozess und den Lebenszyklus unserer Produkte. Bereits bei der Entwicklung, Auswahl der Materialien und Lieferanten sowie den Herstellungsprozessen legen wir hohe Maßstäbe unter Berücksichtigung ökologischer und umweltverträglicher Aspekte an.

3.4. Toleranz und Chancengleichheit

Als Unternehmen arbeitet die STARK GmbH mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen, Religionen und Lebensanschauungen zusammen. Der Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Toleranz, Wertschätzung, Fairness und Offenheit.

Die STARK GmbH lehnt Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung, Herabwürdigung oder anderweitige

Verächtlichmachung, aber auch Bevorzugung ihrer Mitarbeiter oder Geschäftspartner aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger ethisch, sozialer und gesetzlich geschützter Merkmale ausnahmslos ab. Jegliche Form der Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere sexuelle Belästigungen, gleich welcher Art, ist generell verboten. Dabei ist es unerheblich ob der Betroffene sich der Belästigung entziehen könnte oder der Zuwiderhandelnde sein eigenes Verhalten als akzeptabel einschätzt.

Führungskräfte sollen sich hier ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sorgen.

3.5. Berichterstattung und Dokumentation

Alle Protokolle und Berichte, vor allem, wenn sie zur Kenntnisnahme durch Dritte bestimmt sind, müssen fachlich korrekt und wahrheitsgemäß sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht erfolgen und den Urheber bzw. Verfasser sowie das Erstellungsdatum erkennen lassen.

Sämtliche geschäftlichen Vorgänge, insbesondere getroffene mündliche und schriftliche Vereinbarungen und Verträge, sind entsprechend den gesetzlichen und den internen Anforderungen zu dokumentieren und aufzubewahren.

3.6. Auswahl von Geschäftspartnern

Die STARK GmbH wählt ihre Geschäftspartner nach rein sachlichen und wirtschaftlichen Kriterien aus und prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Eine unsachliche Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten, insbesondere aus privaten Gründen, ist grundsätzlich untersagt. Bei Ausschreibungen ist dem kostengünstigsten Anbieter der Zuschlag zu erteilen, sofern nicht aus anderen Gründen (Qualität, Service, langjährige Geschäftsverbindung, Bonität etc.) eine andere Entscheidung gerechtfertigt ist. In diesem Falle sind die dafür maßgeblichen Erwägungen zu dokumentieren, ohne dass Dritte hieraus Rechte ableiten können.

Die STARK GmbH erwartet von seinen Lieferanten, Kunden und allen anderen Geschäftspartnern, dass sie die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck kommenden Wertentscheidungen ihrerseits respektieren, in der Zusammenarbeit mit STARK GmbH beachten und deren Einhaltung sicherstellen. Die STARK GmbH legt Wert darauf, wo immer möglich, die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex zum Gegenstand der vertraglichen Regelungen, insbesondere mit seinen Lieferanten, aber auch Kunden und/oder sonstigen Geschäftspartnern zu machen — soweit bei diesen nicht eigenen vorher geprüften Verhaltenskodizes existieren.

Im Verhältnis zu Lieferanten kommt eine Zusammenarbeit nur dann in Betracht, wenn entweder eine Zustimmung zu unserem Lieferantenkodex oder der Nachweis eines dieselben Grundsätze aufweisenden eigenen Verhaltenskodex des Lieferanten erfolgt. Aber auch ungeachtet dessen behält sich die STARK GmbH bei längerfristigen Geschäftsbeziehungen das Recht zur vorzeitigen Beendigung der Geschäfts- oder Lieferbeziehung vor, wenn trotz Abmahnung in gravierender Weise gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes

verstoßen wird, insbesondere in den Fällen von Bestechung, nach diesem Verhaltenskodex nicht akzeptabler Vorteilsgewährung sowie in Fällen von Zwangs- oder Kinderarbeit.

3.7. Vertraulichkeit von Informationen und Datenschutz

Sämtliche Informationen, die die Unternehmen der STARK GmbH und deren Geschäftspartner betreffen, werden vertraulich behandelt und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass diese zuvor in zulässiger Weise öffentlich bekannt oder zugänglich gemacht wurden. Eine Weitergabe von Informationen im Rahmen von behördlichen Auskunftersuchen, sowie im Rahmen der Erfüllung betrieblicher Belange der STARK GmbH, ist hiervon ausgenommen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Mitarbeiters oder der Beendigung des Vertrages mit einem Geschäftspartner.

Die direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Informationen für zum Vorteil Dritter und/oder zum Nachteil STARK ist untersagt. Die Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter sind entsprechend den unternehmensinternen Richtlinien zur aktiven Sicherung vertraulicher Informationen gegen unberechtigte Zugriffe verpflichtet. Die STARK GmbH lehnt insbesondere jede Art von Wirtschaftsspionage, ob aktiv oder passiv, ab.

Die STARK GmbH hält sich konsequent an die jeweils einschlägigen Datenschutzbestimmungen.

Den jeweiligen datenschutzrechtlichen Bestimmungen unterfallende persönliche Daten von Kunden, Mitarbeitern oder sonstigen Geschäftspartnern erhebt, verarbeitet oder nutzt die STARK GmbH nur dann, wenn dies rechtlich zulässig ist oder der jeweils Betroffene damit einverstanden ist. Der Schutz der Privatsphäre bei der Verwendung persönlicher Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsdaten ist unter Berücksichtigung geltender gesetzlicher Anforderungen in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten. Vertrauliche Informationen, dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Der zuständige Datenschutzbeauftragte unterstützt hierbei die jeweiligen Bereiche/Abteilungen.

3.8. Außenwirtschafts-, Exportkontroll- und Zollvorschriften

Die STARK GmbH beachtet sämtliche Außenwirtschafts-, Embargo-, Zoll- und Terrorismuskontrollvorschriften sowie in diesem Kontext bestehende Vorschriften des Zahlungsverkehrs, die in den jeweiligen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologien (einschließlich technischer Daten), sowie dem Zahlungsverkehr zu tun haben, sind zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller Richtlinien und Prozesse, die im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit stehen, verpflichtet.

4. Verhalten gegenüber Mitarbeitern

4.1. Führungskultur

Die STARK GmbH betrachtet ihre Belegschaft als wertvollstes Kapital. Dementsprechend investiert sie in die Qualifikation und Kompetenz ihrer Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert und belohnt. Die STARK Unternehmensgrundsätzen und Leitlinien sind für jeden Mitarbeiter zugänglich. Jede Führungskraft ist aufgefordert, als Vorbild zu agieren und in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex zu handeln, insbesondere im Umgang ihren zugeordneten Mitarbeitern wertschätzend, verlässlich und verantwortungsbewusst umzugehen. Sie soll sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Zugänglichkeit und soziale Kompetenz erwerben und bewahren.

4.2. Faire und sichere Arbeitsbedingungen

Diese Wertschätzung und Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern findet bei der STARK GmbH ihren Niederschlag auch in dem Anspruch der STARK GmbH ihren Mitarbeitern sichere und faire Arbeitsbedingungen, die allen einschlägigen, gesetzlichen Anforderungen entsprechen, zu bieten.

Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter ist für STARK ebenfalls oberstes Gebot. STARK setzt sich daher dafür ein, stets einen hohen Qualitätsstandard in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen und insbesondere die Produkte und den Arbeitsplatz sicher zu gestalten. Prozesse, Anlagen und Betriebsressourcen werden entsprechend den geltenden rechtlichen und internen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen, sowie dem Brand- und Umweltschutz gesteuert bzw. betrieben.

Im Hinblick auf ihre internationale Präsenz beachtet die STARK GmbH auch die Konvention der International Labour Organisation (ILO) betr. der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz und lehnt unter anderem jede Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab.

5. Compliance Officer

Die Geschäftsleitung der STARK GmbH hat einen Compliance Officer (CO) berufen, der organisatorisch dem Geschäftsführer zugeordnet ist.

Die Aufgabe des CO ist es, die Einhaltung der Richtlinien und bei Bedarf von Zeit zu Zeit zu aktualisieren, sowie Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Einhaltung regelgerechtem Verhalten und bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu sein.

6. Umsetzung des Verhaltenskodex

Die STARK GmbH nimmt Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex nicht hin.

Jede Führungskraft ist deshalb dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren. Sie muss sicherstellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern insbesondere auch verstanden haben und ihnen dessen Bedeutung bewusst ist. Die Führungskräfte sind darüber hinaus dazu aufgefordert, ihre Mitarbeiter dazu anzuhalten und sie dabei zu unterstützen, den Verhaltenskodex zu befolgen. Die Einhaltung der Normen (Ziff. 3.1.) ist von der Führungskraft regelmäßig zu überprüfen und in Mitarbeitergesprächen zu klären. Sollte es Hinweise auf Rechtsverstöße geben, so muss die Führungskraft diesen konsequent nachgehen und den CO entsprechend darüber informieren.

Die STARK GmbH wird den Mitarbeitern angemessene Informationen (z.B. in Form von diesem Verhaltenskodex ergänzenden Richtlinien) zur Verfügung stellen, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex rechtzeitig zu erkennen und dadurch zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themen und in speziellen Gefährdungsbereichen ein. Gleichwohl sind Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, sich im Zweifel selbständig Informationen zu rechtlich und ethisch einwandfreiem Handeln zu besorgen. Der CO ist hier für Rückfragen ansprechbar.

Alle Mitarbeiter der STARK GmbH können sich bei Anfragen zum Inhalt oder zur Auslegung des Verhaltenskodex entweder an ihre jeweilige Führungskraft oder direkt an den CO wenden. Das gilt insbesondere für Meldungen etwaiger Verstöße oder Verdachtsfälle.

Ungeachtet der in einzelnen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex enthaltenen Aufforderung, Compliance relevante Handlungen zu melden, hat jeder Mitarbeiter, der aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung gelangt, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte, das Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall zu melden. Ein Mitarbeiter, der seine Führungskraft oder den CO informiert oder Verstöße/Verdachtsfälle über die Hotline compliance@stark-ps.de meldet, hat hieraus keinerlei Nachteile zu befürchten.

Die Meldung ist streng vertraulich zu behandeln. Soweit erforderlich wird die STARK GmbH geeignete Maßnahmen treffen, die den betreffenden Mitarbeiter (oder: Informanten) vor Nachteilen schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird die STARK GmbH die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß oder Verdachtsfall melden oder von Mitarbeitern, die sich aktiv an der Aufklärung von Verstößen beteiligen, streng vertraulich behandeln.

Die Hotline steht auch Externen für die Meldung von rechtswidrigen Handlungen seitens der STARK GmbH zur Verfügung. Unter der Internetadresse www.STARK-PS.de (Compliance) können sich Externe über Compliance innerhalb der STARK GmbH informieren, insbesondere diesen Verhaltenskodex einsehen und ausdrucken.

Die Geschäftsleitung

Neuried, 10.12.2022