



Corporate Governance

# SIG-Verhaltenskodex



## EINFÜHRUNG

**Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von dem ethischen und verantwortungsbewussten Handeln aller Mitarbeiter ab. Wir bewerten uns selbst danach, was wir durch unsere operative und finanzielle Leistung erreichen. Ebenso wichtig ist es, zu erkennen, dass die Art und Weise, wie wir unsere Ergebnisse erzielen, auch das Geschäft widerspiegelt und sich auf das Geschäft auswirkt. Unser Ruf beruht auf dem Vertrauen und Respekt unserer Kunden, Lieferanten, Aktionäre und der Öffentlichkeit. Daher müssen wir bei der Einhaltung unserer ethischen Standards Verantwortung übernehmen.**

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Standards, die das Board of Directors und das Executive Team von SIG plc wahren, und das Verhalten, das wir von allen Mitarbeitern im gesamten Konzern erwarten. Er sollte auch Ihre Entscheidungsfindung bei der Auswahl von Auftragnehmern, Lieferanten oder Dritten beeinflussen, die SIG vertreten oder mit dem Unternehmen zusammen- bzw. im Auftrag von SIG arbeiten.

Während der Verhaltenskodex eine Anleitungen zum Umgang mit bestimmten Situationen und Informationen zu Beratungsstellen bietet, erwarten wir von den Mitarbeitern, dass sie ihr gesundes Urteilsvermögen anwenden und stets das Richtige tun.

Der Verhaltenskodex wird durch unsere Konzern- und lokalen Richtlinien, Verfahren und Vorgaben unterstützt, die das Unternehmen und unsere Mitarbeiter vor rechtlichen, finanziellen und Reputationsrisiken schützen sollen.

Jeder Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex genannten Richtlinien, Vorgaben oder Rechtsvorschriften kann zu Disziplinarverfahren bis hin zur Entlassung aus dem Unternehmen führen.

*In diesem Dokument bezieht sich „SIG“ auf SIG plc und seine verbundenen Unternehmen. „Unser“ und „wir“ bezieht sich auf SIG plc.*

## VERWENDUNG DES VERHALTENSKODEX

Dieses Dokument soll als Orientierungshilfe dienen und einen Überblick über unsere ethischen Grundsätze und Erwartungen geben. Gegebenenfalls werden Sie auf zugehörige Richtlinien verwiesen. Von Ihnen wird auch erwartet, dass Sie die Konzern- und lokalen Richtlinien sowie alle relevanten Gesetze und Rechtsvorschriften Ihres Landes kennen und einhalten. Wenn Sie weitere Anleitungen benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder Ihren Ansprechpartner aus der Personalabteilung.

In diesem Dokument finden Sie Anleitungen zu den folgenden Bereichen:

- Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- Äußerung von Bedenken
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Menschenrechte
- Moderne Sklaverei
- Inakzeptables Verhalten, Mobbing und Belästigung
- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
- Ethischer Handel, Bestechungsbekämpfung und Korruption
- Geschenke und Einladungen
- Interessenkonflikte
- Handel mit SIG-Aktien
- Politische Beiträge
- Vertrauliche Informationen
- Datenschutz
- Gemeinschafts- und Wohltätigkeitsengagement

## **EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN**

Wir sind verpflichtet, lokale Gesetze, Rechtsvorschriften und Verordnungen einzuhalten, die für ein oder alle Länder gelten können, in denen wir tätig sind. Wir werden uns stets um eine uneingeschränkte Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden bemühen. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner aus der Personalabteilung, um sich beraten zu lassen.

## **ÄUßERUNG VON BEDENKEN**

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, aufrichtige Bedenken über unethische Verhaltensweisen oder Praktiken zu äußern, ohne Sanktionen, Diskriminierung oder Viktimisierung befürchten zu müssen. Wenn Sie Bedenken haben sollten, wenden Sie sich zunächst an Ihren Vorgesetzten oder Ihren Ansprechpartner aus der Personalabteilung. Der Konzern verfügt über eine Whistleblowing-Richtlinie und ein Whistleblowing-Verfahren, die es Ihnen ermöglichen, Bedenken gegenüber der obersten Führungsebene vertraulich und/oder anonym zu äußern.

Weitere Hinweise finden Sie in der Whistleblowing-Richtlinie des Konzerns.

## **VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT**

Wir erkennen die Wichtigkeit einer vielfältigen Belegschaft an und schätzen die Beteiligung aller Mitarbeiter des Konzerns. Wir dulden keine Diskriminierung in irgendeiner Form. Wir setzen uns dafür ein, allen Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, unabhängig von Rasse, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder politischer Überzeugung.

Wir bieten allen bestehenden und zukünftigen Mitarbeitern Chancengleichheit und schätzen Inklusion sowie vielfältige Denkweisen. Unsere Rekrutierungsprozesse zielen darauf ab, Menschen entsprechend Ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten einzustellen und allen Mitarbeitern Chancengleichheit in ihrer Entwicklung und Karriereaufbahn innerhalb des Unternehmens zu bieten.

Weitere Hinweise finden Sie in der Richtlinie zu Vielfalt und Chancengleichheit.

## **MENSCHENRECHTE**

Wir respektieren und streben den Schutz der Menschenrechte aller, die mit SIG in Verbindung stehen, an. Unser Ziel ist es, jederzeit mit gebührender Sorgfalt zu handeln, um Verletzungen der Menschenrechte zu vermeiden. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie bei der Einhaltung dieser Standards Verantwortung übernehmen, wenn sie Dritte in ihrer Arbeit berücksichtigen, z. B. Kunden, Lieferanten oder Auftragnehmer.

Wir werden dafür sorgen, dass jede Beschäftigung frei gewählt wird, Löhne und Arbeitsbedingungen fair sind und dass wir alle gesetzlichen Mindestaltersanforderungen in unseren Betriebsländern einhalten.

Weitere Hinweise finden Sie in der Richtlinie zum Thema ethischer Handel und Menschenrechte.

## MODERNE SKLAVEREI

Wir verfolgen in Bezug auf jede Form von moderner Sklaverei einen Null-Toleranz-Ansatz. Wir sind engagiert, in unseren Geschäftsbeziehungen ethisch, integer und transparent zu handeln. Wir haben hinsichtlich unserer Arbeitsweisen Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass sich weder Sklaverei noch Menschenhandel in einem Teil unseres Unternehmens oder innerhalb unserer Lieferketten ereignen können.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Zeuge moderner Sklaverei werden, sollten Sie zunächst Ihren Vorgesetzten darauf aufmerksam machen. Alternativ können Sie sich an Ihren Ansprechpartner aus der Personalabteilung wenden oder diesen Vorfall über das Whistleblowing-Verfahren melden.

Unsere Unternehmenserklärung zur modernen Sklaverei finden Sie auf unserer externen Website.

## INAKZEPTABLES VERHALTEN UND BELÄSTIGUNG

Unser Ziel ist es, ein respektvolles und professionelles Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz für inakzeptables Verhalten oder Belästigung. Wir erwarten von Mitarbeitern im gesamten Konzern, dass sie sensibel auf Verhaltensweisen reagieren, die in verschiedenen Kulturen als inakzeptabel angesehen oder die als unwillkommenes Verhalten, Mobbing oder Belästigung wahrgenommen werden können. Wenn Sie auf Fälle aufmerksam werden, in denen diese Standards nicht erfüllt wurden, sollten Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Ansprechpartner aus der Personalabteilung melden. Alle Berichte über inakzeptables Verhalten werden untersucht und Mitarbeiter, die Bedenken äußern, können dies, ohne Benachteiligungen befürchten zu müssen, tun.

## GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Besucher, Auftragnehmer und anderer, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, ist von entscheidender Bedeutung.

Intern verfolgen wir bei unserer Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie das „Zero Harm“-Prinzip. Wir sind stets bestrebt, unsere Leistung durch Schulungen und Sensibilisierung hinsichtlich der Vermeidung von Gefahren und unsicheren Praktiken zu verbessern. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie alle geltenden Konzern- und lokalen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze kennen und einhalten und darüber hinaus sicherstellen, dass sie ihre Arbeit stets auf sichere Weise ausführen.

Darüber hinaus erkennen wir auch unsere Verpflichtungen an, sich um die Umwelt zu kümmern, indem wir Umweltverschmutzung verhindern und umweltschonende Praktiken implementieren, überwachen und prüfen. Als Mindeststandard wird der Konzern in allen Geschäftsbereichen die Anforderungen aller gesetzlichen, branchenüblichen und sonstigen verabschiedeten Standards erfüllen. Der Konzern überwacht und steuert seine Auswirkungen auf die Umwelt proaktiv und ist bemüht, die Anforderungen der lokalen Gesetzgebung zu übersteigen. Falls zutreffend wurden externe Verifizierungssysteme verabschiedet, wobei Systeme wie das Zertifizierungssystem Forestry Stewardship Council (FSC) übernommen wurden, um sicherzustellen, dass für den Herstellungsprozess und für die Lieferung der verkauften Produkte Holz aus nachhaltigen Quellen

verwendet wurde.

Als britisches Unternehmen sind wir nach der ISO 14001 Environment und OHSAS 18001 Occupational Health and Safety zertifiziert. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die Gesundheits- und Sicherheitsstandards einhalten und das Unternehmen bei der Identifizierung von Risiken unterstützen. Wenn Sie etwas sehen, das möglicherweise bedenklich ist oder das diese Standards nicht erfüllt, sollten Sie dies bei Ihrem Vorgesetzten ansprechen.

Weitere Hinweise können Sie der Konzernrichtlinie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entnehmen.

Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen zu unseren Standards und Erwartungen in der Konzernrichtlinie zu Alkohol- und Substanzmissbrauch.

## ETHISCHER HANDEL

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von der Wahrung unseres Rufs auf dem Markt ab. Dies wird durch die Art und Weise beeinflusst, wie wir mit unseren Kunden, Lieferanten, Beratern, Auftragnehmern und anderen Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, umgehen. Darüber hinaus unterliegen wir Handelsgesetzen, denen wir gesetzlich verpflichtet sind, insbesondere im Zusammenhang mit unseren Wettbewerbern.

Wir setzen uns dafür ein, unsere Kunden und Wettbewerber mit Respekt zu behandeln und unser Handelsverkehr und alle damit verbundenen Aktivitäten werden stets fair und ethisch ablaufen.

Es liegt in unserer Pflicht, sachlich korrekte und präzise Informationen zur Verfügung zu stellen, einschließlich Werbematerialien, Preisinformationen, Zeitpläne, Dienstleistungen und andere Geschäftsbedingungen oder sonstige Informationen, die wir unseren Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern, Beratern oder Vertretern anbieten. Wir werden unsere Produktversprechen zu keiner Zeit übertreiben, irreführende Werbung schalten oder etwas anbieten, das unsere Absichten falsch darstellen könnte.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Korrektheit aller Informationen, die sie zur Verfügung stellen, sicherstellen, und sich vergewissern, dass alle Verträge, die mit Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten abgeschlossen werden, unseren ethischen Handelsstandards entsprechen.

Die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern zur Bestimmung oder Aufrechterhaltung von Preisen oder zur unrechtmäßigen Verhinderung des Handels wird nicht geduldet. Obgleich die Erhebung geeigneter kommerzieller Informationen akzeptabel ist, ist der Versuch, Informationen von Wettbewerbern mit der Absicht zu erheben, dieses Unternehmen zu schädigen, unter keinen Umständen gestattet.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter, sicherzustellen, dass jegliche Urheberrechte, Marken, Patente oder sonstiges eingetragenes geistiges Eigentum anderer respektiert werden. Jeder Fall von wissentlicher Verletzung dieser Gesetze setzt das Unternehmen einem erheblichen Risiko aus und kann zu Disziplinarverfahren bis hin zur Entlassung aus dem Unternehmen führen.

Wenn wir Beschwerden von Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern, Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, oder der Öffentlichkeit erhalten, liegt es in unserer

Verpflichtung, diese unverzüglich und fair zu behandeln und eine annehmbare Lösung zu finden.

Weitere Hinweise finden Sie in der Richtlinie zum Thema ethischer Handel und Menschenrechte.

## **BESTECHUNGSBEKÄMPFUNG UND KORRUPTION**

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz für das Übergeben, Empfangen, Versprechen oder die Aufforderung solcher Zahlungen, die eine Bestechung zwischen einzelnen Personen und Kunden, Lieferanten, Politikern, Regierungsberatern oder Beamten bzw. anderen verbundenen Dritten darstellen. Darüber hinaus werden wir keine Fälle tolerieren, in denen eine Position oder Verbindung mit dem Unternehmen für einen persönlichen Vorteil missbraucht wird.

Es ist illegal, Konten oder interne Budgets zu erstellen, um Bestechungen zu ermöglichen oder Transaktionen zu beeinflussen.

Sie dürfen niemals persönliche Zahlungen von Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten akzeptieren, die Ihre Geschäftsentscheidungen beeinflussen können.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich ihrer Verpflichtungen bewusst sind und wachsam bleiben, um das Unternehmen vor allen Risiken im Zusammenhang mit Bestechung oder Korruption zu schützen.

Weitere Hinweise finden Sie in der Anti-Bestechungs- und Korruptionsrichtlinie des Konzerns.

## **GESCHENKE UND EINLADUNGEN**

Unser Ziel ist es, das Gesetz stets und vollständig zu befolgen, und sicherzustellen, dass Mitarbeiter, Geschäftspartner, Lieferanten und Kunden korruptionsfrei miteinander interagieren können. Wir erkennen an, dass der Austausch von sozialen Höflichkeiten akzeptabel ist, wenn es einen klaren Geschäftszweck gibt und sie unseren ethischen Standards entsprechen. Bei der Übergabe oder dem Empfang von Geschenken oder Einladungen gilt jedoch besondere Aufmerksamkeit, um sicherzustellen, dass keine tatsächliche oder wahrgenommene Korruption oder Interessenkonflikte vorliegen. Sie sollten keine übermäßigen oder kapitalkräftigen Geschenke oder Einladungen annehmen und keine Geschenke, Waren oder Gefälligkeiten anbieten oder erhalten, die als Bestechung oder als Versuch angesehen werden können, das Verhalten einer Person zu beeinflussen. Verstöße gegen unsere Anti-Bestechungs- und Korruptionsrichtlinie unterliegen Disziplinarverfahren und werden disziplinarisch geahndet, was u. a. die Entlassung aus dem Unternehmen zur Folge haben kann.

Als internationales Unternehmen sollten Mitarbeiter sicherstellen, dass sie sich der örtlichen Sitten oder Gebräuche bewusst sind, bevor sie Länder besuchen, in denen wir tätig sind. Von den Mitarbeitern wird jedoch erwartet, dass sie Geschenke oder Einladungen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinie bedeuten würden, höflich ablehnen.

Alle erhaltenen oder angebotenen Geschenke oder Einladungen müssen genehmigt und deklariert werden. Wenn Sie Zweifel haben, ob Sie eine Form von Geschenk oder Einladung anbieten oder annehmen sollten, wenden Sie sich im Vorfeld an Ihren Vorgesetzten.

Weitere Informationen können Sie unserer Konzernrichtlinie bezüglich Geschenken und Einladungen entnehmen.

## INTERESSENKONFLIKTE

Egal ob tatsächlich oder lediglich wahrgenommen, Interessenkonflikte können unserem Ruf schaden und müssen unter allen Umständen vermieden werden. Die von den Mitarbeitern ergriffenen Maßnahmen sollten objektiv sein und im besten Interesse des Unternehmens erfolgen. Interessenkonflikte können u. a. Folgendes umfassen:

- das Unternehmen mit Personen in Verbindung zu bringen, mit denen Sie eine persönliche oder berufliche Beziehung unterhalten, z. B. eine Inanspruchnahme von Diensten enger Freunde oder Familienmitgliedern. Sie sollten alle Vorfälle, in denen dies der Fall sein könnte, Ihrem Vorgesetzten oder zuständigen Direktor melden.
- eine Annahme von Arbeiten, Beratungstätigkeiten, Bestellungen in den Vorstand eines anderen Unternehmens oder jede andere Form der Arbeit. Sie müssen vor der Ausübung einer dieser Aktivitäten eine schriftliche Genehmigung Ihres zuständigen Direktors einholen und erklären, dass ein bekannter Interessenkonflikt vorliegt.
- Durchführung privater Arbeit oder Erarbeitung geistigen Eigentums in demselben oder ähnlichem Geschäftsfeld wie SIG.

Wenn Sie vermuten, dass ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt vorliegt, müssen Sie dies sofort Ihrem Vorgesetzten melden. Sie sollten sich weder an einer Geschäftsentscheidung beteiligen, noch versuchen, eine solche zu beeinflussen, die zu einem Interessenkonflikt führen kann.

## HANDEL MIT SIG-AKTIE

Informationen, die sich auf den Aktienkurs von SIG auswirken können, aber nicht veröffentlicht wurden, werden als kursrelevante Informationen bezeichnet.

Als Mitarbeiter von SIG wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle Informationen, die sich auf unseren Aktienkurs auswirken können, wie z. B. finanzielle Ziele oder Ergebnisse, oder Informationen zu strategischen Geschäftsplänen, streng vertraulich behandeln. Darüber hinaus darf eine Finanzberatung, die auf der Kenntnis solcher Informationen beruht und Investitionen in das Unternehmen umfasst, nicht an Freunde, Familienangehörige oder Kollegen weitergegeben werden, die illegal versuchen könnten, von diesen Informationen zu profitieren.

Für SIG-Mitarbeiter ist es illegal, Anteile an SIG plc auf der Grundlage von Kenntnissen über wesentliche Informationen zu kaufen oder zu verkaufen, die sich auf den Aktienkurs auswirken können, wenn diese kursrelevanten Informationen der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Die Weitergabe solcher Informationen an unbefugte Dritte ist eine Straftat und kann zu Zivil- oder Strafverfahren führen.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den General Counsel des Konzerns und den Company Secretary, um weitere Hinweise zu erhalten.

## POLITISCHE BEITRÄGE

Beiträge durch oder im Namen des Unternehmens an politische Parteien oder Einzelpersonen, die mit Regierungen oder politischen Organisationen in Verbindung stehen, sei es in Form von Bargeld, Waren, Dienstleistungen oder Ausrüstung, sind nicht gestattet.

## VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Sensible interne Informationen werden oftmals als „Geschäftsgeheimnisse“ bezeichnet und werden als Informationen definiert, die für das Unternehmen als vertraulich gelten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, kommerzielle, strategische und auf die Geschäftsentwicklung basierende Informationen. Laut Gesetz sind solche Informationen Eigentum des Unternehmens und alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, diese Vertraulichkeit erwartungsgemäß zu schützen.

Mitarbeiter können im Rahmen der Durchführung ihrer Tätigkeiten Geschäftsgeheimnisse erhalten oder mit diesen in Kontakt kommen. Diese Informationen dürfen außerhalb des Unternehmens über keinem Wege enthüllt werden. Mitarbeiter sollten den Inhalt einer Korrespondenz mit externen Quellen sorgfältig prüfen, um sicherzustellen, dass vertrauliche Informationen weder absichtlich, noch unbeabsichtigt geteilt werden.

Jeder Verstoß gegen die Vertraulichkeit kann zu Disziplinarverfahren bis hin zur Entlassung aus dem Unternehmen führen.

Darüber hinaus werden Kunden, Lieferanten oder Dritte Ihnen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen von Zeit zu Zeit möglicherweise vertrauliche Informationen weitergeben. Wir erwarten von den Mitarbeitern, dass sie die gleichen Vertraulichkeitsstandards in Bezug auf externe Organisationen einhalten, die mit SIG in Verbindung stehen.

## DATENSCHUTZ

Zur Gewährleistung einer effizienten Arbeitsweise müssen wir von Zeit zu Zeit personenbezogene Daten von Personen, mit denen wir zusammenarbeiten, erheben und nutzen. Hierzu können aktuelle, frühere und zukünftige Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten gehören. Diese personenbezogenen Daten müssen ordnungsgemäß bearbeitet und verwaltet werden, unabhängig davon, wie und in welchem Format (z. B. durch elektronische oder papierbasierte Methoden) sie erhoben, aufgezeichnet und verwendet werden. Wir sind gesetzlich dazu verpflichtet, diese Informationen im Einklang mit der DSGVO zu schützen.

Unser Ruf beruht auf der Aufrechterhaltung des gegenseitigen Vertrauens mit jedem, mit dem wir Geschäftstätigkeiten unterhalten, und wir verpflichten uns zur rechtmäßigen und korrekten Verarbeitung personenbezogener Daten.

Weitere Informationen finden Sie in den Konzernrichtlinien zur Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

## GEMEINSCHAFTS- UND WOHLTÄTIGKEITSENGAGEMENT

Unser Ziel ist es, ein verantwortungsvoller Partner innerhalb der lokalen Gemeinschaften zu sein,

in denen wir tätig sind, und die Unterstützung von Gemeinschaftsinitiativen und lokalen Wohltätigkeitsorganisationen aktiv zu fördern. Jede Betreibergesellschaft wird durch den gemeinnützigen Spendenprozess des Unternehmens ermutigt, Programme und Initiativen zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse ihrer lokalen Gemeinschaft eingehen. Sie dürfen nur wohltätige Spenden tätigen, die legal sind und unseren ethischen Standards entsprechen; alle Spenden müssen über die entsprechenden lokalen Prozesse genehmigt werden.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie für Wohltätigkeitsaktivitäten.

## NÄHERE BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

Wenn Sie Fragen zu den Inhalten unseres Verhaltenskodex haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder Ihren Ansprechpartner aus der Personalabteilung.

**Steve Francis**

**Chief Executive Officer**

Ausgabe-Nr.: 05

Datum: Juni 2021

Eigentümer der Richtlinie: Chief People Officer