



SEMA-Wertekodex - Unternehmensethik

A) Einleitung

Die SEMA Unternehmen sind im Hinblick auf ihr geschäftliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Personen, Gruppen oder Institutionen in jeder Hinsicht zu Redlichkeit und Integrität verpflichtet. SEMA ist sich bewusst, dass rechtliche und kulturelle Anforderungen in einem globalen Markt variieren können. SEMA erwartet von sich, seinen Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten, dass sie sich in allen Aspekten ihres Geschäfts von der gleichen Fairness, Redlichkeit und Verantwortlichkeit leiten lassen. Dieser Wertekodex setzt wichtige Standards, die im Einklang mit den Unternehmenswerten von SEMA stehen und an die sich jeder strikt halten muss.

Für eine leichtere Schreib- und Leseweise wurde der Text nicht gegendert, sondern bedient sich der männlichen Schreibweise. Der Inhalt gilt aber für alle Formen wie Mann / Frau /Divers gleichwertig.

B) Regelungen

1. Geltungsbereich

Dieser Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter, Partner, Lieferanten, Handelsvertreter, Händler, Auftragnehmer und Agenten von SEMA weltweit. Umgekehrt fordert SEMA das Einhalten dieses Kodex auch von seinen Kunden bzw. anderen Personen, Gruppen oder Institutionen ein, die mit SEMA in Verbindung stehen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden Wertekodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten.

2. Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Rechtsvorschriften

SEMA und seine Mitarbeiter halten sich an alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen es tätig ist.

3. Achtung der Menschenrechte, Gleichberechtigung, Vielfalt

SEMA behandelt alle Menschen mit Respekt und Fairness und achtet die grundlegenden Menschenrechte, wie sie beispielsweise in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der International Labor Organization (ILO) der Vereinten Nationen verankert sind.

Dazu gehören u. a.

- * das Verbot der Zwangs- oder Kinderarbeit
- * Regeln zu angemessener Bezahlung, Sozialleistungen, Arbeitszeiten
- * Vereinigungsfreiheit und andere faire Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit den Gesetzen.

SEMA hält ein Arbeitsumfeld aufrecht, in dem es

- * keine Repressalien gibt, welches frei ist von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem unredlichem Verhalten aufgrund von

- | | |
|--|---|
| * Geschlecht | * Alter |
| * Rasse | * Hautfarbe |
| * ethnischer oder nationaler Herkunft | * Staatsangehörigkeit |
| * Religion, religiösen Glaubensansichten | * körperlicher oder geistigen Behinderung |
| * Veteranenstatus | * sexueller Orientierung |



* allen anderen gesetzlich geschützten Merkmalen

Rekrutierung, Personalbeschaffung:

Speziell beim Recruiting wird auf oben genannte Punkte Rücksicht genommen, bei der die Bewerber ohne Diskriminierung und Voreingenommenheit beurteilt werden. Dabei stehen Integrität, Transparenz, Vertrauen und Leistung im Vordergrund.

Frauenrechte:

Im speziellen werden die Frauenrechte geachtet und geschützt. Frauen werden für gleiche Tätigkeiten gleich entlohnt bzw. werden Frauen in allen Unternehmensbereichen gefördert.

Inklusion:

SEMA bietet Menschen mit Behinderung Ausbildungs- und Arbeitsplätze und integriert diese voll in das Unternehmen.

Dies positiven Aspekte zeigen sich auch in der sehr heterogen aufgestellten Belegschaft der Firma SEMA von zahlreichen Nationalitäten; Rassen, ethnischen Herkunft, religiösen Glaubensansichten, Behinderungen und Frauen in allen Unternehmensbereichen. SEMA wurde für sein soziales Engagement der Unterstützung benachteiligter Personen vom Staat Österreich ausgezeichnet (Charta- Wir geben Zukunft).

4. Fairer Wettbewerb, Einhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen

SEMA gewährleistet, dass seine Geschäftspraktiken den fairen Wettbewerbsregeln unterliegen. Die Geschäftsgebaren sind mit dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht und anderen Gesetzen und Vorschriften vereinbar, welche sich z. B. mit Monopolen, unlauterem Wettbewerb, Handels- und Wettbewerbsbeschränkungen sowie Beziehungen zu Wettbewerbern und Kunden befassen. SEMA und seine Mitarbeiter treffen keine unzulässigen Vereinbarungen mit Wettbewerbern und betätigen sich in keiner anderen Weise, die den Wettbewerb in unfairen Weise beeinträchtigen könnte. Dazu gehören u. a. Preisabsprachen und die Aufteilung von Märkten.

5. Anti-Korruption und Geldwäschebekämpfung

SEMA und seine Mitarbeiter halten sich an die anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze und -vorschriften, einschließlich solcher, die die Bestechung im Inland und Ausland zum Gegenstand haben. Jegliche Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Erpressung wird von SEMA abgelehnt. Auch toleriert SEMA keine illegalen Zahlungen, insbesondere Zahlungen oder sonstige Vorteile an eine Einzelperson, ein Unternehmen oder einen Amtsträger mit dem Ziel, Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen, unabhängig davon, ob damit gegen geltende Gesetze verstoßen wird oder nicht. SEMA und seine Mitarbeiter bieten, gewähren, fordern oder nehmen unter keinen Umständen Bestechungsgelder, Schmiergelder, Kickback-Zahlungen, vermeintliche Geldwäschezahlungen oder sonstige illegale Zahlungen, Anreize, Geschenke, Entertainments, Gefälligkeiten oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten oder in irgendeinem Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten.



6. Produktsicherheit, Gesundheit und Umwelt

SEMA ist bestrebt, sichere Produkte herzustellen und an die Kunden zu liefern. Ebenso ist SEMA bemüht ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das Unfallverhütung fördert und Gesundheitsrisiken für seine Mitarbeiter minimiert. Dazu erfolgt monatlich eine Prüfung und Betreuung durch ein externes zertifiziertes Sicherheitsunternehmen und einen externen unabhängigen Betriebsmediziner. SEMA und seine Mitarbeiter halten sich an anwendbare Umweltschutzgesetze und -vorschriften und setzen sich in größtmöglichem Umfang für Ressourcenerhalt und Umweltschutz ein. Das Unternehmen SEMA ist auch umweltzertifiziert nach ISO 14001.

7. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

SEMA hält sich an alle anwendbaren Import- und Exportkontrollgesetze, insbesondere alle Sanktionen, Embargos und anderen Gesetze, Verordnungen, Regierungsanordnungen und -richtlinien betreffend den Transport oder Versand von Waren und Technologien.

8. Datenschutz, Datensicherheit, Vertrauliche Informationen und Geistiges Eigentum

SEMA und seine Mitarbeiter halten sich an alle anwendbaren Datenschutzgesetze.

SEMA und seine Mitarbeiter stellen sicher, dass über vertrauliche Geschäftsinformationen oder Geschäftsgeheimnisse, die im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten des Kunden, Lieferanten oder Partner zur Kenntnis gelangen, strengstes Stillschweigen bewahrt wird, und dass diese nicht in unzulässiger Weise verwendet oder gegenüber Dritten offengelegt werden.

Um ein hohes Maß an Datensicherheit zu gewährleisten, werden Daten jeglicher Art gegen Bedrohungen, Manipulation, unberechtigten Zugriff oder Kenntnisnahme abgesichert. Dazu werden die Systeme auf höchstem Sicherheitsniveau mehrfach gesichert und durch diverse Sicherheitssysteme (virtuelle und physische Firewalls) gegen Beschädigung oder unerlaubtem Zugriff geschützt. Diese Sicherheitsmaßnahmen werden ständig auf neuestem Stand gehalten, regelmäßig audiert oder mit externen Sicherheitsexperten geprüft.

9. Verhalten in der Öffentlichkeit und Untereinander

SEMA und seine Mitarbeiter halten sich in allen Bereichen (in der Öffentlichkeit, in Gesprächen, in sozialen Medien, Internet, etc.) an gute gesellschaftliche Umgangsformen, sowohl in Wort, Bild, Schrift, Sprache, Gesten und Körperkontakten. Diese sollen und dürfen in keiner Weise abwertend, belästigend, feindlich, diskriminierend oder übergreifend sein.

Unternehmensinterne Informationen und Ereignisse als auch außerbetriebliche Angelegenheiten über Kunden, Partner, Lieferanten sind mit größter Diskretion und nicht in der Öffentlichkeit zu behandeln.

Dies gilt hinsichtlich der SEMA eigenen Mitarbeiter als auch gegenüber anderen Unternehmen, Kunden, Partner, Lieferanten oder deren Mitarbeitern. Umgekehrt verlangt dies SEMA seinerseits auch von seinen Kunden, Partner, Lieferanten etc.

10. Mobbingverbot

SEMA duldet keinerlei Art von Mobbing.

Mobbing ist ein Verhalten, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing darf weder unter Arbeitnehmern noch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten. Ebenso unzulässig ist ein Mobbing gegen



andere Unternehmen, Kunden, Partner, Lieferanten oder deren Mitarbeiter, als auch umgekehrt von dritter Seite gegen SEMA oder deren Mitarbeiter.

11. Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitsdiensten:

Bei SEMA sind grundsätzlich keine privaten und öffentlichen Sicherheitsdienste im Einsatz.

Sollten welche notwendig sein, toleriert SEMA keinerlei unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitern oder Dritten. Ggf. werden Sicherheitsdienstleister vertraglich zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet.

12. Plagiate, geistiges Eigentum, Produktpiraterie

Seitens SEMA werden keine Plagiate oder Raubkopien (geistige Leistungen, gefälschte Produkte oder Materialien, etc.) hergestellt, eingesetzt, weitergegeben oder als eigenes Produkt verkauft. Es erfolgt keine Produktpiraterie, Produktfälschung oder Markenpiraterie (kopierte Ideen oder Erfindungen, etc.).

Auch achtet SEMA darauf, dass von Dritten (Kunden, Lieferanten, Partnern, etc.) kein Plagiat, Produktpiraterie, Produktfälschung oder Markenpiraterie übernommen oder eingesetzt wird, bzw. weist Dritte auch darauf hin.

Nachdem diese Vergehen auch strafrechtlich relevant sind, sind Vorkommnisse dieser Art von allen Mitarbeitern und Führungskräften zu vermeiden bzw. bei Anzeichen von Verstößen zu melden. Die vertrauliche Meldung ist unter dem Punkt „Verstoß gegen den SEMA-Wertekodex bzw. die Unternehmensethik, Meldesystem“ geregelt.

13. Interessenkonflikte

Sollte ein Interessenkonflikt durch eine Person oder das Unternehmen vorliegen, der in irgendeiner Weise zu einem persönlichen oder unternehmerischen Wohl ausgenutzt werden könnte, ist dieser zu unterlassen bzw. an die Führungskraft oder ggf. an die Geschäftsführung zu melden.

Wesentlich ist, dass der Interessenkonflikt beginnt, wenn bereits das Risiko der Beeinflussung besteht, und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung tatsächlich auch stattgefunden hat. Interessenskonflikte müssen dabei nicht materieller oder finanzieller Art sein, sie können auch „nicht-materieller Art“ sein.

Eine vertrauliche Meldung ist unter dem Punkt „Verstoß gegen den SEMA-Wertekodex bzw. die Unternehmensethik, Meldesystem“ geregelt.

14. Hinweisgeber System (Whistleblowing) und Vergeltungsmaßnahmen

Ein Hinweisgeber (auch Whistleblower genannt) ist ein Mitarbeiter, Lieferant oder Kunde der/die einen Missstand beobachtet und diesen anonym intern, ohne Angst vor negativen Konsequenzen (z.B. Jobverlust), mitteilen will. SEMA gewährleistet, dass keinerlei direkte oder indirekte nachteilige Handlungen oder Entscheidungen angedroht, empfohlen oder eingeleitet werden, die mutmaßliches Fehlverhalten melden oder ggf. bei Untersuchungen kooperieren.

Die vertrauliche Meldung ist unter dem Punkt „Verstoß gegen den SEMA-Wertekodex bzw. die Unternehmensethik, Meldesystem“ geregelt.

15. Finanzielle Verantwortung, Offenlegung von Informationen

Jeder Mitarbeiter, Führungskraft, Geschäftsführung hat in seinem Wirkungsbereich entsprechende finanzielle Verantwortungen.



Dies bedeutet, dass durch jeden Mitarbeiter ein sorgsamer Umgang mit den indirekten finanziellen Mitteln (wie Arbeitsmittel, etc.), als auch mit dem Einsatz von finanziellen Mitteln (Budgetmittel für Arbeitsaufgaben, Produkte, Dienstleistungen, etc.) erfolgt.

Weiters werden alle Geschäftsvorgänge und Geschäftsunterlagen in den jeweiligen Systemen (Buchhaltung, Finanzbuchhaltung, Lohnverrechnung, ERP-System, ...) gemäß den gesetzlichen und auditierten Vorgaben und darüberhinausgehend erfasst (Finanzkonten, Zeiterfassungskonten, Qualitätsberichte, Spesenrechnungen, Behördendokumente, ...).

Das Unternehmen legt alle finanziellen und nicht-finanziellen Informationen gemäß den geltenden Vorschriften und den üblichen Praktiken der Branche offen und gibt diese auch regelmäßig an Behörden und verbundene Partner weiter, sofern diese nicht den Datenschutzvorschriften widersprechen oder Betriebsgeheimnisse betreffen. Diese Unterlagen und Aufzeichnungen werden jährlich durch externe Wirtschaftsprüfer, Banken, Qualitäts- oder Umweltauditoren oder auch die staatlichen Behörden geprüft.

16. Umsetzung, Schulung, generelle Verantwortlichkeit

Der SEMA-Wertekodex bzw. Unternehmensethik wird an alle Mitarbeiter kommuniziert und ist Teil des Arbeitsvertrages. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter zu den damit verbundenen Standpunkten und Ansprüchen des Unternehmens geschult.

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des Kodex in ihrem Bereich verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. im Umgang mit Mitarbeitern oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, den Kodex beachten.

17. Verstoß gegen den SEMA-Wertekodex bzw. die Unternehmensethik, Meldesystem

Die Bestimmungen dieses Kodex bzw. der Unternehmensethik sind für SEMA und seine Mitarbeiter von grundlegender Bedeutung.

Alle Anhaltspunkte auf mögliche Verstöße sind von der Führungskraft umsichtig und zügig zu klären. Bei Hinweisen auf mögliche Verstöße kann der Mitarbeiter die Führungskräfte ansprechen oder sich an die Sicherheitsfachkraft oder Betriebsmedizin wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt.

Dieses Vorgehen beinhaltet auch mögliche Verstöße von Externen (Kunden, Lieferanten, Partnern, ...) die durch SEMA-Mitarbeiter beobachtet werden.

Beschwerden von Externen (Kunden, Lieferanten, Partnern, ...) bei Verstößen von SEMA-Mitarbeitern gegenüber Dritten bzw. gegen den SEMA-Wertekodex- Unternehmensethik können an die Führungskräfte oder an die SEMA-Geschäftsführung erfolgen.

Die Meldungen können per Schriftstück, E-Mail, Telefon oder persönlichen Gesprächen mit den Verantwortlichen erfolgen. Die Hinweise können auch anonym erfolgen und im Postkasten abgegeben werden. Die Kontaktdaten sind in Aushängen für alle zugänglich bzw. ersichtlich.

Diese Verantwortlichen gehen den Hinweisen nach und leiten erforderlichenfalls korrigierende Maßnahmen ein.

Bei Zuwiderhandlung von Mitarbeitern, Partnern oder Lieferanten gegen diesen Kodex behält sich SEMA das Recht vor, die Arbeits- oder Geschäftsbeziehung zum Mitarbeiter, Partner oder Lieferanten unter Beachtung der anwendbaren Gesetze zu beenden.



Datum: _____

Name in Druckschrift und Unterschrift