Code of Conduct  
Codul de Conduită



1. Respectarea legii
2. Cum gestionăm cadourile și bonificațiile
3. Comportament competitiv corect
4. Gestionarea conflictelor de interese
5. Gestionarea proprietății corporative și a secretelor comerciale
6. Spălarea banilor
7. Reguli privind embargoul și controlul comerțului
8. Protecția mediului
9. Întocmirea și comunicarea datelor financiare
10. Interzicerea formării și utilizării "fondurilor la negru"
11. Orientare și principii generale
12. Prevenirea discriminării, violenței și agresiunii sexuale
13. Respectarea drepturilor omului
14. Respectarea Codului de Conduită

# Dragi angajați,

protejarea și păstrarea reputației STEINEL este de importanță maximă pentru noi.

Combinația acțiunii antreprenoriale cu principiile etice are o tradiție îndelungată în companie și este unul dintre pilonii succesului nostru. Tot comportamentul nostru în conformitate cu aceste principii asigură ca STEINEL să se bucure de o reputație excelentă și să aibă succes comercial.

Reglementările legale în care STEINEL operează ca companie globală variază de la o țară la alta. În plus, este obligatoriu să respectăm acordurile internaționale precum cele pentru protecția drepturilor omului, lupta împotriva corupției și sustenabilitatea. Din toate acestea am derivat regulile noastre de conduită și le-am rezumat clar în Codul de conduită STEINEL.

Fiecare dintre noi, manageri și angajați deopotrivă, este responsabil să se comporte în conformitate cu principiile stabilite în Codul de conduită STEINEL. Ca un ghid și ca linii directoare, oferă informații despre cum ar trebui să acționăm în afacerile de zi cu zi.

Plecăm de la premisa că angajații tuturor companiilor STEINEL vor continua să respecte legea, să respecte regulile și să acționeze conform principiilor noastre.

Nu putem și nu vom tolera încălcări ale Codului nostru de conduită STEINEL.

Ne bazăm pe faptul că fiecare angajat va justifica încrederea acordată și ne dorim ca fiecare dintre dumneavoastră să îndeplinească cerințele noastre autoimpuse pentru un comportament echitabil, etic și corect din punct de vedere legal.

Al dumneavoastră

Ingo H. Steinel Martin Frechen Thomas Möller

# Respectarea legii



STEINEL se angajează să respecte legea.

Toți angajații1 trebuie să respecte legile și reglementările oficiale aplicabile, precum și instrucțiunile și liniile directoare interne ale STEINEL și să se conforme acestora. In cazul activităților și afacerilor în străinătate, pe lângă respectarea legilor și reglementărilor aplicabile acolo trebuie respectate și principalele norme sociale aplicabile în țara în cauză.

# Cum gestionăm cadourile și bonificațiile



Nu tolerăm tranzacțiile ilegale, cum ar fi corupția, mita și plățile de facilitare.

Angajații nu pot solicita, nu pot accepta să li se promită sau accepta servicii, cadouri sau beneficii de la clienți, furnizori sau alte terțe părți care le-ar putea influența comportamentul în ceea ce privește activitatea lor pentru STEINEL.

Angajații nu pot oferi, promite sau acorda niciun fel de servicii, cadouri sau beneficii clienților, furnizorilor sau altor terți pentru a favoriza în mod nedrept STEINEL.

Desigur, în viața de afaceri este uzual ca în anumite ocazii să oferi un cadou partenerului de afaceri sau unui angajat al partenerului de afaceri sau să exprimi o invitație. Aici trebuie făcută o diferențiere cu privire la admisibilitatea unor astfel de cadouri și invitații.

Angajații nu pot solicita invitații la mese sau evenimente, cadouri sau alte bonificații, servicii personale sau favoruri de la partenerii de afaceri.

Angajații pot accepta invitații numai dacă invitația este voluntară, servește unui scop comercial legitim și are loc în cadrul cooperării normale.

Acceptarea sau acordarea de bani sau beneficii asemănătoare banilor este interzisă în orice caz. Acestea includ nu numai bonificațiile în numerar, ci și vouchere și alte beneficii personale care pot fi folosite într-un mod similar cu banii. Valoarea bonificației este irelevantă. Chiar și astfel de bonificații de valoare foarte mică sunt inadmisibile.

Angajații nu pot accepta favoruri sau obiecte de valoare, cadouri sau alte bonificații de la clienți sau alți parteneri de afaceri care depășesc valoarea nominală de 40,00 EUR sau volumul favorurilor obișnuite în situația dată. Ele nu trebuie să urmărească sau să pară să influențeze în mod necorespunzător deciziile de afaceri. Pentru invitațiile către angajați se aplică prevederile de la al patrulea paragraf de mai sus.

*1 În măsura în care „angajații” sunt menționați în acest document, acest termen este folosit într-o manieră neutră din punctul de vedere al genului. Toți angajații de sex feminin, de sex masculin sau de sex mixt sunt incluși.*

Ca principiu se aplică următoarele:

* *O bonificație nu trebuie niciodată folosită pentru a influența încheierea unei anumite tranzacții sau o decizie publică sau pentru a obține un alt avantaj inadmisibil.*
* *Valoarea totală a unei bonificații, ținând cont de circumstanțele concrete, nu trebuie să dea impresia că în schimb, beneficiarul bonificației este de așteptat să se comporte într-un anumit mod. Beneficiarul nu trebuie să simtă nicio obligație ca urmare a bonificației.*

De asemenea, trebuie luate în considerare caracteristicile specifice țării. Trebuie evitată orice aparență de necinste și incorectitudine. Trebuie aplicate standarde stricte, în special în relațiile cu funcționarii și reprezentanții instituțiilor publice. În ceea ce privește aceste grupuri de persoane, bonificațiile și invitațiile sunt permise doar în cazuri excepționale și numai dacă cerința de politețe o impune.

# Comportament competitiv corect



Ne angajăm să respectăm legile antitrust și legislația aplicabilă concurenței.

Ne angajăm pe deplin să respectăm principiile economiei de piață și ale concurenței loiale. Ne urmărim obiectivele corporative exclusiv în conformitate cu principiul performanței și în conformitate cu regulile de concurență aplicabile. Aceasta include legile antitrust și comerciale aplicabile și legile corespunzătoare privind menținerea prețurilor, legea concurenței și protecției consumatorilor. Ne așteptăm la același lucru de la concurenții și partenerii noștri de afaceri.

* *Sunt interzise în special, acordurile cu concurenții și comportamentele corelate care au drept scop sau cauzează prevenirea sau restrângerea concurenței, de exemplu acordurile privind prețurile, ofertele, cotele de producție sau de vânzare, precum și acordurile privind împărțirea clienților sau zonelor sau piețelor.*
* *Interzise nu sunt doar acrodurile formale, ci și comportamentul corelat, cum ar fi prin discuții informale sau acorduri de încredere /gentlemen/ informale. Trebuie evitată chiar și simpla aparență a unei încălcări .*

# Gestionarea conflictelor de interese



Ne asigurăm ca interesele noastre private să nu intre în conflict cu interesele companiei.

Este vorba despre un conflict de interese atunci când un angajat sau un membru al familiei sale (soț, partener înregistrat, copii sau alte rude) este implicat în activități care ar putea afecta obiectivitatea angajatului în îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale. Astfel de activități includ, în special, activități secundare la clienți, furnizori, prestatori de servicii și concurenți sau interese financiare semnificative sau participații în aceștia.

În cazul în care există sau ar putea exista un conflict de interese pentru un angajat, sau dacă ar putea fi trezită chiar aparența unui conflict de interese, angajatul respectiv trebuie să-și informeze imediat superiorul în detaliu despre aceste circumstanțe.

# Gestionarea proprietății companiei și a secretelor comerciale

## Proprietatea companiei



Tratăm menajator facilitățile și proprietatea companiei.

Fiecare angajat al STEINEL este obligat să protejeze proprietatea companiei. Proprietatea companiei poate fi utilizată numai în scopuri comerciale legitime și nu în scopuri ilegale.

La utilizarea echipamentelor și resurselor companiei (cum ar fi, telefon, computer, internet și alte tehnologii informaționale), trebuie respectate reglementările companiei aplicabile la STEINEL.

Este interzisă utilizarea proprietății și a facilităților companiei în scopuri private – cu excepția cazului în care este permisă în mod expres de reglementările companiei menționate mai sus.

## Secrete comerciale și protecția datelor



Protejăm informațiile confidențiale despre companie, produse și servicii și alte date sensibile împotriva transmiterii neautorizate și a utilizării greșite.

Invențiile și know-how-ul nostru sunt de o importanță deosebită pentru succesul pe termen lung al companiei noastre. Din acest motiv, angajații STEINEL trebuie să protejeze secretele comerciale și datele cu caracter personal care nu sunt secrete comerciale, față de informarea neautorizată a terților și față de accesul neautorizat al terților, în limita posibilităților tehnice puse la dispoziție.

# Spălarea banilor



Avem grijă ca STEINEL să nu poată fi utilizată abuziv pentru spălare de bani sau alte scopuri ilegale.

Spălarea banilor este termenul folosit pentru a descrie tranzacțiile financiare sau economice prin care fondurile lichide obținute ilegal sunt introduse ilegal în sistemul financiar legal. Facem referire expresă la prevederile privind răspunderea penală pentru spălare de bani din Codul penal.

În special înainte de o tranzacție comercială majoră, angajații ar trebui să obțină suficiente informații despre mediul de afaceri al partenerului contractual, al partenerului contractual însuși și al scopului tranzacției vizate. Apar indicii ale existenței spălării banilor, de ex. la

* *Plăți neobișnuite în numerar;*
* *Plăți în valute nespecificte pe factura respectivă;*
* *Plăți efectuate de un terț, și nu de partenerul contractual efectiv, în condițiile în care nu s-a convenit astfel;*
* *Plăți efectuate pentru o factură sau un bloc de facturi prin mai multe ordine de plată sau cecuri;*
* *Tranzacții cu bani care ocoloesc contabilitatea obișnuită;*
* *Încercări de a proceda conform celor expuse mai sus, sau solicitări dacă ar putea fi posibilă o astfel de procedură.*

În cazuri de îndoială sau suspiciune de nereguli, angajații își pot informa imediat superiorul. Există obligația de a informa dacă există suspiciunea unei infracțiuni.

În cazul tranzacțiilor cu persoane expuse politic, așa-numitele PEP în conformitate cu Legea privind spălarea banilor, superiorul trebuie informat în prealabil. O persoană expusă politic (PEP) este un politician sau o persoană aflată în imediata apropiere a unui politician care este supusă unor cerințe mai stricte de spălare a banilor decât un cetățean obișnuit. Acestea includ și persoanele fizice care dețin sau au ocupat o funcție publică importantă, membrii familiei lor apropiate și persoanele despre care se știe că sunt în strânsă legătură.

# Reguli privind embargoul și controlul comerțului



Respectăm legile comerciale internaționale și embargourile.

În calitate de companie globală cu activități comerciale globale, STEINEL trebuie să respecte legile sau embargourile naționale și internaționale care restricționează sau interzic importul, exportul sau comerțul intern de bunuri, tehnologii sau servicii, manipularea anumitor produse precum și serviciile de capital și de plată.

Fiecare angajat STEINEL trebuie să respecte reglementările de control relevante. În special, în cadrul opțiunilor interne existente, trebuie verificat dacă este necesară aprobarea oficială. Dacă este necesar, aceasta trebuie obținută din timp.

# Protecția mediului



Suntem conștienți de impactul asupra mediului al activităților noastre comerciale și ne angajăm să protejăm solul, apa, aerul, biodiversitatea și bunurile culturale.

Toți angajații trebuie să prevină apariția efectelor nocive asupra mediului în timpul îndeplinirii sarcinilor noastre prin măsuri preventive și diminuatoare în sensul managementului sustenabil și să utilizeze cu grijă resursele naturale. Toate cerințele legale și oficiale relevante trebuie respectate cu strictețe. Orice daune aduse mediului trebuie raportate imediat departamentelor responsabile din companie.

# Întocmirea și comunicarea datelor financiare



Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstat- tung ordnungsgemäß und transparent aus.

Contabilitatea și contabilitatea financiară, actele justificative și conturile trebuie să respecte atât principiile contabile legale și alte principii obligatorii de contabilitate financiară, cât și standardele STEINEL. Lacunele sau inexactitățile în contabilitate nu numai că încalcă practicile comerciale STEINEL, ci pot încălca și legea, în anumite împrejurări. Nu există nicio justificare pentru falsificarea unor documente sau denaturarea unor fapte. Acest lucru este valabil atât pentru comunicarea internă, cât și pentru cea externă.

# Interzicerea formării și utilizării "fondurilor la negru"



Nu operăm fonduri la negru /slush/.

Prin fond slush se înțelege orice parte a activelor uneia dintre companiile STEINEL care este plasată în conturi speciale sau conturi de operare deghizate sau transmisă unui „trustee” sau agent extern sau interzisă în alt mod accesului STEINEL, prin comportamentul unui angajat.

Este interzisă formarea de fonduri slush. Oricine formează astfel de fonduri nu numai că își încalcă obligațiile față de companie, ci și comite o infracțiune.

# Orientare și principii generale



Respectăm orientarea STEINEL și ne comportăm conform principiilor generale.

Orientarea noastră descrie viziunea către care tindem și conține valorile și principiile noastre de bază care sunt menite să determine comportamentul nostru față de celălalt și cooperarea noastră globală.

Următoarele 7 principii directoare rezumă orientarea noastră:

1. Suntem inventatori.
2. Produsele noastre sunt (pur și simplu) geniale.
3. Tot ce facem, facem foarte bine.
4. Libertatea creatoare este ceea ce ne deosebește de alții.
5. Rezolvăm lucrurile împreună.
6. Suntem respectuoși, sinceri și sărim în ajutor.
7. Clienții noștri îndrăgesc produsele noastre și marca STEINEL.

Întotdeauna gândim și acționăm într-o manieră antreprenorială și atenți de costuri. Fiecare superior este întotdeauna conștient de funcția sa de model și acționează în consecință.

# Prevenirea discriminării, violenței și agresiunii sexuale



Avem un comportament deschis și respectăm semenii noștri.

Orice formă de discriminare conform AGG este interzisă în principiu. Indiferent dacă este vorba despre naționalitate, rasă, etnie, vârstă, sex, orientare sexuală, stare civilă, un handicap sau religie sau ideologie. Promovările și noile angajări sunt întotdeauna lipsite de discriminare.

Interzicem orice formă de violență, mobbing, denunț și hărțuire sexuală la locul de muncă. De asemenea, este interzisă accesarea și distribuirea de conținuturi extremiste, sectare, pornografice sau care glorifică violența.

Așteptăm întotdeauna un tratament corect și demn al tuturor celor implicați într-un mediu de lucru caracterizat de toleranță și respect. Postările din rețelele de socializare care se referă la afilierea companiei, respectiv îl identifică pe autor ca angajat STEINEL, precum și declarațiile din portalurile de rating, în special cu privire la ratingurile angajatorilor, trebuie susținute de valorile menționate (toleranță și respect), oricât de critice pot fi sau au voie să fie.

# Respectarea drepturilor omului



Acordăm atenție respectării drepturilor omului în lanțul nostru de aprovizionare.

Ne asigurăm că drepturile omului sunt respectate în lanțurile noastre de aprovizionare (în conformitate cu Legea privind diligența necesară/Legea lanțului de aprovizionare), acest lucru se aplică în special protecției copiilor împotriva muncii copiilor. În plus, trebuie exclusă orice formă de sclavie și muncă forțată în lanțurile noastre de aprovizionare.

# Respectarea Codului de conduită



Aderăm la Code of Conduct / Codul de conduită.

Niciunul dintre noi nu acceptă încălcări ale principiilor STEINEL. Fiecare angajat STEINEL este personal responsabil pentru a se asigura că comportamentul său este în conformitate cu prezentul Cod de conduită. In cazul încălcării acestui Cod de conduita, STEINEL va lua măsurile adecvate pentru a clarifica situația.

În cazul încălcării prezentului Cod de conduită, se pot lua măsuri de drept al muncii în cadrul legii aplicabile.

Întotdeauna vor apărea întrebări cu privire la acest Cod de conduită. Dacă există vreo incertitudine cu privire la comportamentul corect, angajații pot discuta problema cu superiorul lor.