

Code of Conduct

Verhaltenskodex der
Sturm-Gruppe



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	4
2	Vorstellung der Sturm-Gruppe.....	5
3	Anwendungsbereich und Zielsetzung.....	6
4	Verhaltensgrundsätze.....	7
4.1	Rechtmäßiges Verhalten.....	7
4.2	Finanzielle Verantwortung und Offenlegung von Informationen	7
4.3	Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	7
4.4	Moderne Sklaverei.....	7
4.5	Vereinigungsfreiheit.....	7
4.6	Nichtdiskriminierung.....	7
4.7	Ethische Rekrutierung.....	8
4.8	Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.....	8
4.9	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	8
4.10	Frauenrechte	8
4.11	Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung.....	8
4.12	Whistleblowing.....	8
5	Interessenkonflikte.....	9
6	Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten.....	10
6.1	Korruption und Erpressung	10
6.2	Fairer Wettbewerb und Kartelleinsicht.....	10
6.3	Geistiges Eigentum.....	10
6.4	Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen	10
6.5	Gift-Policy	10
7	Umgang mit Informationen.....	11
7.1	Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht	11
7.2	Umgang mit personenbezogenen Daten.....	11
7.3	Datenschutz.....	12
7.4	Informationssicherheit	13
8	Energie- und Umweltpolitik.....	14

9	Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen	15
10	Lieferantenerklärung.....	15

1 Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als international tätiges Mittelstandsunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung – nicht nur gegenüber unseren Kunden und Partnern, sondern auch gegenüber der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden. In einer sich rasant wandelnden Branche stehen Qualität, Innovation und Zuverlässigkeit an oberster Stelle. Gleichzeitig ist es unser Anliegen, diesen Ansprüchen in einem Umfeld gerecht zu werden, das von Vertrauen, Respekt und Integrität geprägt ist.

Unser Code of Conduct stellt eine verbindliche Grundlage für unser tägliches Handeln dar. Er hilft uns, unsere Werte im Arbeitsalltag zu leben und schafft Orientierung in einer zunehmend komplexen Welt. In diesem Dokument sind die grundlegenden Verhaltensregeln festgelegt, an denen wir uns als Unternehmen orientieren – von der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien bis hin zur Schaffung eines respektvollen Miteinanders und einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.

Mit Ihrem täglichen Engagement und Ihrer Integrität gestalten Sie unser Unternehmen und tragen entscheidend zu unserem Erfolg und unserer Reputation bei. Der Code of Conduct unterstützt Sie dabei, in verschiedenen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen und stärkt unser gemeinsames Verständnis von Verantwortung und Transparenz.

Wir bitten Sie daher, diesen Code of Conduct sorgfältig zu lesen und ihn in Ihrem Arbeitsalltag als Leitfaden zu nutzen. Lassen Sie uns gemeinsam einen Beitrag dazu leisten, dass unser Unternehmen als verlässlicher Partner, Arbeitgeber und Marktteilnehmer wahrgenommen wird.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement!

Mit besten Grüßen



Ludwig Ostler

Geschäftsführer

Sturm Maschinen- & Anlagenbau GmbH/ Sturm Holding GmbH

2 Vorstellung der Sturm-Gruppe

Die Sturm-Gruppe ist weltweit ein gefragter Partner führender Industrieunternehmen, die auf das Know-how unserer Spezialisten und unsere Erfahrung setzen. Die Sturm Maschinen- & Anlagenbau GmbH hat ihren Hauptsitz in Salching. Als Hersteller von automatischen Beschichtungsanlagen sowie Förder- und Automatisierungstechnik steht das Unternehmen für Kompetenz und Know-how in der Entwicklung von technologisch anspruchsvollen Maschinen. Wir bieten maßgeschneiderte und möglichst effiziente Lösungen, die durch unsere Expertenteams und durch hohe Qualitätsstandards sichergestellt werden.

Überblick über die Struktur der Sturm-Gruppe:



Überblick über die Standorte der Sturm-Gruppe:



DEUTSCHLAND 

Salching (Hauptsitz)

Industriestraße 4 · 94330 Salching

Telefon +49 9421 5520-0

E-Mail: info@sturm-gruppe.com

Straubing-Sand

Am Donauhafen 4 · 94315 Straubing

Telefon +49 9421 53260-274

E-Mail: foerdertechnik@sturm-gruppe.com

POLEN 

Rzeszów

Ul. Gen. Stanisława Maczka 6

35-234 Rzeszów

Telefon: +48 797 705-130 / -131

CHINA 

Kunshan

No. 596 Dewang Road, GIP,

Zhangpu Township

215321 Kunshan City, Jiangsu Province

Telephone: +86 512 50199-700

USA 

Greer

2355 Highway 101 South; Suite A

Greer, SC 29651

Telephone: +1 864 655-5091

3 Anwendungsbereich und Zielsetzung

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Gesellschaften der Sturm-Gruppe im Sinne der Konzernrichtlinie sowie für die Sturm Maschinen- & Anlagebau GmbH, Sturm Airport & Parcel GmbH, Sturm Polska Sp. z.o.o, Sturm Inc. und die Sturm Machinery Manufacturing Co. Ltd. Bei Gesellschaften außerhalb der Sturm-Gruppe, an denen ein Sturm-Gruppe Unternehmen unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist (Beteiligungsgesellschaften), ist auf die Anwendung der Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodexes hinzuwirken.

Der Verhaltenskodex beinhaltet die grundlegenden Verhaltensregeln, die von allen Mitarbeitern und den Mitgliedern der Geschäftsführungen der Sturm-Gruppe zu beachten sind. Er stellt das übergeordnete Compliance Regelwerk dar und wird durch darunter liegende Regelwerke wie Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen weiter konkretisiert.

4 Verhaltensgrundsätze

4.1 Rechtmäßiges Verhalten

In allen Bereichen ihres unternehmerischen Handelns gelten für die Sturm- Gruppe und ihre Mitarbeiter Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften sowie interne Regelungen. Die Sturm-Gruppe bekennt sich uneingeschränkt zu rechtmäßigem Verhalten. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, alle in ihrem Arbeitsumfeld anwendbaren Gesetze sowie externe und interne Vorschriften zu beachten.

4.2 Finanzielle Verantwortung und Offenlegung von Informationen

Die Finanzberichterstattung und die entsprechenden Buchführungen werden gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen konsequent von der Sturm-Gruppe eingehalten. Korrektheit und Transparenz sind uns wichtig.

4.3 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir beschäftigen Jugendliche ausschließlich im Rahmen der zulässigen gesetzlichen Bestimmungen. Dieser Grundsatz gilt für uns auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

4.4 Moderne Sklaverei

Wir setzen voraus, dass unsere Geschäftspartner jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel innerhalb ihrer Organisation verbieten und ablehnen.

4.5 Vereinigungsfreiheit

Die Sturm-Gruppe respektiert das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Angestellte dürfen durch eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften in keiner Weise mit Nachteilen konfrontiert werden.

4.6 Nichtdiskriminierung

Wir achten die Persönlichkeit jedes einzelnen und lehnen jede Form von Diskriminierung ab. Keine Person darf aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Religion oder politischen Gesinnung benachteiligt werden. Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Unsere Mitarbeiter werden unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung gleichbehandelt.

4.7 Ethische Rekrutierung

Wir beurteilen bei der Personalbeschaffung alle Bewerber ohne Diskriminierung und Voreingenommenheit. Für uns stehen Integrität, Transparenz, Vertrauen und Leistung im Vordergrund.

4.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir gewährleisten die Gleichbehandlung aller Menschen und Völker. Niemand wird bei der Ausübung seiner Rechte diskriminiert, insbesondere nicht aufgrund seiner indigenen Herkunft oder Identität.

4.9 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir setzen auf Vielfalt und Inklusion. Vielfalt - in allen Nuancen - ist Normalität.

4.10 Frauenrechte

In unserem Unternehmen fördern wir die Gleichstellung von Frauen und Männern. Jeder, unabhängig vom Geschlecht, hat die gleichen Chancen und Rechte.

4.11 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

In unserem Unternehmen setzen wir uns aktiv für den Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten ein. Wir distanzieren uns von jeglicher Form widerrechtlicher Zwangsräumung oder Enteignung bei Erwerb, Bebauung oder Nutzung. Unsere Priorität ist es, Wald- und Bodenflächen zu erhalten und den Tierschutz sowie die Artenvielfalt sicherzustellen.

4.12 Whistleblowing

Das Whistleblowing-Verfahren der Sturm-Gruppe gewährleistet, dass Mitarbeiter bei Verdacht von Missbrauchsfällen innerhalb des Unternehmens melden können, wobei ihnen das Recht zusteht, auch externe Meldestellen im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes in Anspruch zu nehmen. Unter Missbrauchsfällen versteht man potenzielles Fehlverhalten oder illegale Aktivitäten von Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens, z. B. Betrug, Diskriminierung, Korruption, Verstöße gegen interne Richtlinien oder Gesetze.

Die Mitarbeiter können ihre Meldung eines möglichen Regelverstößes an die untenstehende unabhängige, unparteiliche und neutrale Einrichtung wenden:

Ernst Buchner
OMNIS Consulting GmbH
Innere Passauer Str. 2
94315 Straubing
hinschg@omnis-consulting.de
www.omnis-consulting.de

Die Meldestelle kann persönlich, postalisch oder per E-Mail kontaktiert werden.

Sowohl mündliche abgegebene Erklärungen als auch persönliche Gespräche können aufgezeichnet werden, sofern der Mitarbeiter zustimmt. Alternativ können diese auch in Form eines Inhaltsprotokolls dokumentiert werden. Wenn die Ansprechperson die Meldung für berechtigt hält, wird zunächst eine Voruntersuchung durchgeführt, die bei begründetem Verdacht in eine umfassende Untersuchung münden kann. Der meldende Mitarbeiter wird rechtzeitig darüber informiert, wenn kein hinreichender Grund für die Weiterverfolgung des Verdachts festgestellt wird. Nach Eingang der Meldung erhält der Mitarbeiter innerhalb von sieben Tagen eine Bestätigung über den Eingang seiner Meldung. Der Arbeitgeber wird innerhalb von drei Monaten ab Eingang der Meldung Stellung nehmen und darlegen, welche weiteren Schritte im Zusammenhang mit der Meldung unternommen wurden bzw. werden. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle Meldungen so vertraulich wie möglich behandelt werden. Der meldende Mitarbeiter hat stets die Möglichkeit, schriftlich auf die Feststellungen des Unternehmens zu reagieren. Zudem kann der meldende Mitarbeiter auf Wunsch allgemeine Informationen über den Fortgang der Ermittlungen und deren Ergebnisse erhalten.

Wir respektieren das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit, handeln stets gewissenhaft und ehrlich und übernehmen die Verantwortung für unser Handeln. Dabei wird den Mitarbeitern Vertraulichkeit zugesichert, und sie haben die Möglichkeit, ihre Meldungen vertraulich behandeln zu lassen.

5 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen der Sturm-Gruppe eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Bei der Sturm-Gruppe ist es uns wichtig, die persönlichen Interessen und das Privatleben unserer Kollegen zu respektieren. Wir stellen sicher, dass persönliche Interessen nicht die fairen und objektiven Entscheidungen unserer Mitarbeiter beeinflussen oder den Eindruck erwecken, dass dies geschieht. Insbesondere bei Verhandlungen oder Vertragsabschlüssen mit Personen müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden, unabhängig davon, ob diese Personen von der Sturm-Gruppe angestellt sind oder als externe Berater oder Subunternehmer tätig sind.

6 Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

6.1 Korruption und Erpressung

Korruption bedeutet, dass jemand seine berufliche Stellung dazu missbraucht, um sich oder einem Dritten einen Vorteil zu verschaffen, und dabei andere schädigt. Die Sturm-Gruppe distanziert sich von jeglichen gesetzwidrigen Handlungen und vermeidet es, in Situationen zu geraten, die solche Handlungen nahelegen könnten. Bestechungsgelder werden unsererseits weder angeboten, verlangt oder angenommen.

6.2 Fairer Wettbewerb und Kartelleinsicht

Wir besitzen eine faire Geschäfts-, Marketing- und Werbungspraxis. Unser Handeln basiert auf Fairness und Leistungen. Unter "Leistung" verstehen wir die Bereitstellung hochwertiger Produkte oder Dienstleistungen, um einen Wettbewerbsvorteil durch Innovation, Effizienz und Qualität zu erlangen. Unser Fokus liegt dabei auf dem hochwertigen Maschinen- und Anlagenbau, was zu einem offenen Wettbewerbsumfeld führt.

6.3 Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum, vor allem unser technisches Know-how tragen wesentlich zu unserem Erfolg bei. Bei uns wird das unternehmenseigene Wissen bewusst geschätzt und geschützt. Um sicherzustellen, dass diese sensiblen Informationen nicht unzulässig an Dritte weitergegeben oder von ihnen verwendet werden, setzen wir interne Regelungen wie Geheimhaltungsvereinbarungen und Patente ein. Das geistige Eigentum von Konkurrenten, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten respektieren und erkennen wir an.

6.4 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Freier Handel im Einklang mit geltendem Recht hat für uns als international tätiges Unternehmen einen hohen Stellenwert. Daher halten wir uns streng an die vorgegebenen Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen und führen notwendige Prüfungen durch.

6.5 Gift-Policy

Im Geschäftsverkehr sind Zuwendungen wie Geschenke grundsätzlich die Ausnahme, da sie Anhaltspunkte für Korruption darstellen können. Um dies zu vermeiden, ist es den Mitarbeitern der Sturm-Gruppe ausdrücklich untersagt, Geschenke oder Vergütungen von Vertretern, Lieferanten oder Auftraggebern anzunehmen. Eine Ausnahme gilt lediglich für alltägliche Gegenstände von geringem Wert, wie Schreibgeräte, Notizblöcke oder Kalender. Zuwendungen von Dritten müssen dem Arbeitgeber unverzüglich gemeldet und gegebenenfalls abgegeben werden.

Fallbeispiel:

Ein Mitarbeiter der Sturm-Gruppe, der als Lieferantenmanager tätig ist, führt ein Lieferanten-Besuch im Ausland durch. Nach erfolgreichem Abschluss des Besuches übergibt der bewertete Lieferant unserem Mitarbeiter einen Geschenkkorb im Wert von 150,00 €. Diese kleine Aufmerksamkeit soll die bevorstehenden Vertragsverhandlungen über eine Verlängerung der Zusammenarbeit positiv fördern.

Wie sollten Sie sich in einem solchen Fall verhalten?

- ⇒ Sie sollten das Geschenk dankend ablehnen und höflich erklären, dass die Annahme gegen den bei der Sturm-Gruppe geltenden Verhaltenskodex über den Umgang mit Zuwendungen verstößt.

7 Umgang mit Informationen

7.1 Wir halten uns an die Verschwiegenheitspflicht

Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten der Sturm-Gruppe sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über Geschäftspartner und Kunden der Sturm-Gruppe verpflichtet. Vertraulich sind alle Informationen, die als solche gekennzeichnet sind. Aber auch ohne explizite Kennzeichnung ist das der Fall, wenn anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, beispielsweise, wenn sie für Wettbewerber oder potenzielle Lieferanten von Nutzen sein könnten und ihre Offenlegung der Sturm-Gruppe schaden würden.

7.2 Umgang mit personenbezogenen Daten

Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und nur unter Anwendung angemessener Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Wir legen großen Wert darauf, dass die Verwendung von Daten transparent ist und die Rechte der betroffenen Personen gewahrt werden.

Fallbeispiel:

In einem vollbesetzten Bus lesen Sie erkennbar in einem Kundenvertrag und telefonieren dabei. Während des Telefonats nennen Sie für alle gut hörbar Informationen zum Kunden (z.B. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse usw.). Darüber hinaus kann ein hinter Ihnen stehender Fahrgast auch in dem Vertrag lesen.

Sollten Sie Ihr Verhalten überdenken?

- ⇒ Ja. Indem Sie als Sturm-Gruppe Mitarbeiter gut hörbar über die Kundin sprechen,

ermöglichen Sie den anderen Fahrgästen Kenntnis von den Kundendaten zu erlangen. Diese, wenn auch unbeabsichtigte, Bekanntgabe der Kundendaten an die anderen Fahrgäste stellt einen Datenschutzverstoß und einen Verstoß dar.

7.3 Datenschutz

Datenschutz stützt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Betroffenen. Der Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen, insbesondere deren Recht auf Schutz personenbezogener Daten (Art. 1 Abs. 2 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)) geben dem Betroffenen die Möglichkeit selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen. Daher achten wir auf größte Sorgfalt und Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Beschäftigten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten. Regelungen zum Umgang mit den personenbezogenen Daten, welche sich aus den Grundsätzen des Art. 5 der DSGVO ergeben, sind durch das Unternehmen umzusetzen und einzuhalten.

Die wesentlichen Punkte sind:

- Rechtmäßigkeit, d.h. es muss grundsätzlich eine Erlaubnis geben für das Verarbeiten (zum Beispiel ein Gesetz, einen (Vor-)Vertrag, oder eine Einwilligung).
- Transparenz, d. h. das Arbeiten mit den personenbezogenen Daten muss nachvollziehbar sein (z. Bsp. woher kommen die Daten, wo werden sie gespeichert, wohin werden sie weitergeleitet).
- Zweckbindung, d. h. es ist für jede Verarbeitung ein Grund zu bestimmen. Daten dürfen nicht für einen anderen Zweck verwendet werden.
- Datenminimierung, d. h. es dürfen nur so viele Daten wie nötig verarbeitet werden.
- Richtigkeit, d. h. die Daten müssen stimmen. Sind sie falsch, müssen sie berichtigt oder gelöscht werden.
- Speicherbegrenzung, d. h. die Daten müssen gelöscht werden, wenn sie nicht mehr gebraucht werden.
- Integrität, d. h. die Daten dürfen nicht von Unbefugten verändert werden.
- Vertraulichkeit, d. h. die Daten müssen vertraulich behandelt werden. Unbefugte dürfen sie nicht einsehen.
- Rechenschaftspflicht, d. h. der Verantwortliche muss die genannten Punkte zum Umgang mit den Daten einhalten und dies nachweisen können.

Beratung und Unterstützung erfolgt durch die Rechtsabteilung als auch durch den Datenschutzbeauftragten.

Fallbeispiel:

Hat die Sturm-Gruppe eine freie Stelle ausgeschrieben, darf die Personalabteilung etwa die Kontaktdaten eines jeden Bewerbers speichern, um eine Absage zu senden oder um zu

einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Unzulässig wäre, auch die Marketingabteilung die Kontaktdaten des Bewerbers einsehen zu lassen, um dem Bewerber zukünftig Werbung zu senden.

7.4 Informationssicherheit

Informationssicherheit stellt ein äußerst wichtiges Qualitätsmerkmal der Datenverarbeitung dar, da alle wesentlichen strategischen und operativen Geschäftsprozesse im Unternehmen durch Informationstechnologie (IT) maßgeblich unterstützt und geschützt werden.

Schutzziele der Informationssicherheit sind:

- Die Vertraulichkeit - Schutz von Informationen vor der Kenntnisnahme durch unbefugte Personen.
- Die Integrität - Verhinderung der unbefugten Veränderung von Daten, zumindest muss erkannt werden können, dass Veränderungen vorgenommen wurden.
- Die Verfügbarkeit - betrifft sowohl informationstechnische Systeme als auch die darin verarbeiteten Daten und bedeutet, dass die Systeme jederzeit betriebsbereit sind und auf die Daten wie vorgesehen zugegriffen werden kann.
- Die Authentizität - Daten müssen einem Absender eindeutig zugeordnet werden können. Es muss sichergestellt sein, dass Informationen echt und glaubwürdig sind oder es sich um manipulationsfreie, unversehrte IT-Systeme und IT-Anwendungen handelt. Der Absender kann eine Person, ein System oder eine Anwendung sein von Informationen.

Um Informationssicherheit gewährleisten zu können, sind angemessene technische und organisatorische Maßnahmen erforderlich. Diese können nur dann hinreichend wirksam sein, wenn alle Beschäftigten die möglichen Gefährdungen für die Informationssicherheit kennen und in ihren Aufgabenbereichen entsprechend verantwortlich handeln.

Die Themen Datenschutz und Informationssicherheit sind untrennbar miteinander verbunden. Da viele Daten heute in digitaler Form vorliegen, kommt auch die IT-Sicherheit wieder ins Spiel, denn sie sorgt für den Schutz sensibler Daten. Nur durch IT-Sicherheit, als ein Teilbereich der Informationssicherheit, ist Datenschutz also überhaupt erst möglich. Datenschutz und Informationssicherheit sind also fest miteinander verbunden.

Beratung und Unterstützung erfolgt durch die IT-Abteilung und durch den Informationssicherheitsbeauftragten.

Beispiel:

Du befindest Dich auf einer Geschäftsreise. Die vom Unternehmen zur Verfügung gestellte SIM-Karte hat keinen Empfang, aber Du musst Deiner Vorgesetzten ein vertrauliches Dokument schicken. Das Hotel, in dem Du Dich gerade befindest, bietet kostenloses und unverschlüsseltes WLAN an. Bei öffentlichen (unverschlüsselten) WLAN-Verbindungen ist Vorsicht geboten, da bei ungeschützten

Verbindungen die Gefahr von Datenlecks besteht, auch wenn der Datenverkehr durch VPN, geschützt wird.

8 Energie- und Umweltpolitik

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst und möchten in diesen Bereichen zu den fortschrittlichsten Unternehmen gehören.

Leitsätze unserer Energie- und Umweltpolitik:

- Die Sturm-Gruppe verpflichtet sich, alle geltenden gesetzlichen Anforderungen einzuhalten und über den gesetzlichen Rahmen hinaus unsere Umweltleistung und Energieeffizienz stetig zu verbessern, dazu erhalten alle Mitarbeiter die zur Erreichung dieses Anspruches notwendigen Informationen und Ressourcen.
- Zur kontinuierlichen Steigerung unserer Energie- und Umwelteffizienz orientieren wir uns an fortschrittlichen technischen Möglichkeiten und verwenden diese unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Überlegungen bei jeder betrieblichen Tätigkeit.
- Bei der Herstellung von Produkten berücksichtigen wir ökologische Aspekte unter Beachtung des Produktlebenszyklus.
- Bei Investitionen in die Infrastruktur bevorzugen wir, wo wirtschaftlich darstellbar, ökologisch fortschrittliche Technologien, dies schließt energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen ein.
- Wir wirken auf unsere Vertragspartner ein, nach gleichwertigen Umweltleitlinien zu verfahren, wie wir selbst.
- Wir wollen die anfallende Abfallmenge möglichst geringhalten und setzen vermehrt Recyclingprodukte ein. Die Abfallentsorgung erfolgt getrennt nach Kategorien.
- Wir fördern und bauen auf die Selbstverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, seinen Teil zum betrieblichen Umweltschutz beizutragen; Leiharbeitnehmer und Mitarbeiter von Fremdfirmen sind dabei einbezogen.
- Die relevanten Umweltaspekte werden regelmäßig überprüft und deren Auswirkungen, wo möglich, reduziert.
- Wir führen einen offenen Dialog mit der Öffentlichkeit, den zuständigen Behörden und unseren Vertragspartnern.
- Wir halten die Regelungen zur Wasserqualität und zum sparsamen Wasserverbrauch stets ein und verfolgen diese Themen strikt und kontinuierlich.
- Wir achten auf verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Fachgerechte Entsorgung, sowie Abfallvermeidung, sind für uns selbstverständlich.
- Wir streben danach, unsere Energieversorgung durch erneuerbare Energiequellen sicherzustellen und die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz voranzutreiben.
- Durch verschiedene Maßnahmen versuchen wir, Treibhausgas- und Lärmemissionen weitestmöglich zu reduzieren und setzen dafür erforderliche Maßnahmen um.

Energieeffizienz und Umweltschutz sind uns wichtig.

9 Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen

Alle Mitglieder der Geschäftsführung der Sturm-Gruppe, sowie alle Mitarbeiter sind verpflichtet den Verhaltenskodex einzuhalten. Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung und Umsetzung der darin enthaltenen Leitlinien. Jedes Mitglied unseres Teams ist persönlich dafür verantwortlich diesen Verhaltenskodex zu befolgen. Bei Zweifeln bezüglich des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens anderer soll jeder Mitarbeiter die Möglichkeit nutzen kompetenten Rat bei Vorgesetzten, Datenschutzbeauftragten oder einer Vertrauensperson im Unternehmen einzuholen.

Wir setzen alles daran die Vorgaben aus diesem Verhaltenskodex einzuhalten und bieten dazu unseren Mitarbeitern Unterstützung bei der Umsetzung, um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

10 Lieferantenerklärung

Als Lieferant der Sturm Gruppe handeln wir nach den ethischen und rechtlichen Grundsätzen, die dieser Verhaltenskodex definiert. Wir erkennen hiermit diesen Verhaltenskodex an und bestätigen, dass wir die vorgenannten Grundsätze und Anforderungen durch die Anwendung eines internen, gleichwertigen innerhalb unseres Unternehmens einhalten.