

SUSS Verhaltenskodex

Growing Innovation



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Unternehmensführung	3
Das Ziel	4
Was wir von unserer Belegschaft erwarten	4
Was wir von unseren Führungskräften erwarten	4
Was wir von Geschäftspartnern erwarten	5
Compliance	5
Verstöße gegen unseren Kodex	6
Meldung von Verstößen	6
Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	6
Grundsätzliche Verhaltensanforderungen	7

1. Gleichbehandlung und Schutz	8
a. Gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung	9
b. Faire Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit	10
c. Verantwortung innerhalb der Lieferkette	11
2. Respekt und Integrität	12
a. Korruptionsbekämpfung	13
b. Geschenke und Einladungen	15
c. Umgang mit Dritten	16
d. Wettbewerb und Kartellrecht	17
e. Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention	18
f. Außenwirtschaftsrecht	18
3. Transparenz und Zuverlässigkeit	19
a. Umgang mit Unternehmenseigentum und Know-how	20
b. Ordnungsgemäße Buchführung	21
c. Datenschutz	22
d. Öffentliche Berichterstattung und Kommunikation	23
e. Umgang mit Insiderinformationen	23
f. Vermeidung von Interessenskonflikten	24
4. Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft	25
a. Umwelt- und Klimaschutz	26
b. Produktsicherheit	27
c. Spenden und Sponsoring	27
d. Gesellschaftliches Engagement	27

Vorwort der Unternehmensführung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Reputation der SUSS-Gruppe in der Geschäftswelt ist eines unserer wertvollsten Güter. Sie wird im hohen Maße durch unser Verhalten im Geschäftsleben mitbestimmt. Es ist daher selbstverständlich, dass wir uns als international tätiges Unternehmen über die aktuellen rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen aller Länder, in denen wir tätig sind, informieren und diese beachten.

Unser Verhaltenskodex beschreibt, welche Werte wir im Unternehmen teilen und wie wir miteinander und mit Geschäftspartnern arbeiten wollen. Besondere Bedeutung besitzen für uns Werte wie Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität sowie die persönliche Verantwortung jeder Einzelnen und jedes Einzelnen von uns.

Der vorliegende Verhaltenskodex, der Code of Conduct, wurde als Teil des gruppenweiten Compliance-Programms verabschiedet, um rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu adressieren, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der SUSS-Gruppe weiter zu stärken.

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet demnach Mindeststandards, die für die gesamte Belegschaft der SUSS MicroTec SE und ihrer Tochtergesellschaften weltweit verbindlich sind.

Transparenz > Ehrlichkeit > Integrität

Wir erwarten von unserer gesamten Belegschaft, insbesondere von unseren Führungskräften, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und die nachfolgenden Grundsätze unseres Unternehmens leben und kommunizieren.

Nicht zuletzt dienen die Regeln dieses Verhaltenskodex dem Schutz unserer Mitarbeitenden und gleichzeitig als Hilfestellung dabei, sich in neuen oder kritischen Situationen gesetzeskonform zu verhalten und unseren ethischen Grundsätzen entsprechend zu handeln. Bei Unklarheiten scheuen Sie sich bitte nicht, Ihre Führungskraft zu fragen oder bei einer anderen Anlaufstelle, beispielsweise der Compliance-Beauftragten, der Rechts- oder Personalabteilung sowie direkt bei Geschäftsführung oder Vorstand, Rat und Unterstützung zu suchen.

Durch rechtzeitige Beratung können in vielen Fällen Gesetzesverstöße vermieden werden. Es gilt daher für uns alle, dass wir uns bei rechtlichen Zweifeln oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in unserem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei einer der soeben genannten Anlaufstellen suchen.

Mit sieben Jahrzehnten Erfahrung sind wir als einer der weltweit führenden Hersteller für Anlagen- und Prozesslösungen in der Halbleiterindustrie stolz auf das, was wir tun. Mit der konsequenten Beachtung unseres Verhaltenskodex können wir auch alle stolz darauf sein, wie wir es tun.


Burkhardt Frick
CEO


Dr. Cornelia Ballwießer
CFO


Dr. Thomas Rohe
COO



Das Ziel

Unser Verhaltenskodex (unser „Kodex“) dient zur besseren Orientierung und hilft uns allen dabei, unsere geschäftlichen Entscheidungen Tag für Tag in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen und rechtlichen Standards zu treffen.

Unser Kodex kann nicht jede Alltagssituation im Geschäftsleben vorwegnehmen, die uns künftig begegnen kann. Er wird uns jedoch dabei helfen, eine solide ethische Entscheidung zu treffen. Unser Kodex dient als Leitfaden und verweist auf die Richtlinien von SUSS MicroTec und bezieht sich auf die geltenden Gesetze und Vorschriften, die wir alle beachten müssen, um in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten und grundsätzlichen Erwartungen zu handeln.



Was wir von unserer Belegschaft erwarten

Dieser Verhaltenskodex wurde als Teil des unternehmensweiten Compliance-Management-Systems verabschiedet. Er ergänzt das bestehende Compliance-Regelwerk sowie sämtliche Prozessregeln („Procedure Rules“) und die für die Mitglieder des Vorstands geltende Geschäftsordnung.

Die Beachtung und Einhaltung dieses Kodex ist für alle Führungskräfte und alle Mitarbeitenden von SUSS weltweit verbindlich. Bei Widersprüchen zwischen den Bestimmungen dieses Kodex und ggf. vorliegenden Bestimmungen oder Richtlinien einer Tochtergesellschaft gilt die jeweils strengere Regelung. Sollten zwei verschiedene Rechtsordnungen gleichzeitig anwendbar sein und in ihren Rechtsfolgen miteinander kollidieren, wenden wir die jeweils strengere Rechtsordnung an.

Was wir von unseren Führungskräften erwarten

Unsere Führungskräfte übernehmen nach unserem Kodex eine besondere Verantwortung.

- Sie haben eine Vorbildfunktion inne und fördern aktiv Compliance-gerechtes und ethisches Verhalten – mit anderen Worten, durch ihr Verhalten zeigen sie, was es bedeutet, integer zu handeln.
- Sie stellen sicher, dass unsere Belegschaft die Anforderungen unseres Kodex versteht und erfüllt.
- Sie überwachen die Einhaltung des Kodex bei den Mitarbeitenden, die sie führen.
- Sie unterstützen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Fragen oder Bedenken äußern.
- Sie schaffen in ihren Teams ein Bewusstsein, dass Ergebnisse nur dann zählen, wenn sie auf dem richtigen Weg erreicht wurden.

Was wir von Geschäftspartnern erwarten

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Grundsätze dieses Kodex akzeptieren und in der Zusammenarbeit mit uns befolgen – oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex ihres Unternehmens vorlegen.



Compliance

SUSS erwartet von der gesamten Belegschaft, dass Recht und Gesetz jederzeit eingehalten werden. Dies ist ein wesentliches Grundprinzip eines verantwortungsvoll handelnden Unternehmens. Und es ist ebenso ein wesentlicher Teil unserer nachhaltigen Unternehmensführung (Corporate Governance).

Nur das ethisch korrekte Handeln all unserer Mitarbeitenden sichert den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Bei der Entscheidung, ob eine konkrete Handlung – oder das Gegenteil davon: eine Unterlassung – einen Verstoß gegen unseren Kodex darstellen könnte, sollten Sie sich selbst fragen:

- Könnte dieses Verhalten als unehrlich, unethisch oder ungesetzlich wahrgenommen werden?
- Könnte dieses Verhalten dazu führen, dass SUSS an Glaubwürdigkeit bei unserer Kundschaft, unseren Geschäftspartnern und Aktionär:innen oder der Gesellschaft verliert?
- Könnte dieses Verhalten anderen Menschen konkreten Schaden zufügen?
- Kann ich von diesem Verhalten nur mit Schwierigkeiten im engsten privaten Umfeld, etwa im Familienkreis, erzählen?
- Kann die Tagespresse auf der Titelseite von diesem Verhalten nur so berichten, dass unweigerlich kritische Anschlussfragen der Pressevertretung, von Behörden oder der Öffentlichkeit ausgelöst werden?
- Kann dieses Verhalten auch die Aufmerksamkeit auf Social-Media-Plattformen nach sich ziehen und kann eine anschließende mediale Empörungswelle im Internet nicht ausgeschlossen werden?

Wenn die Antwort auf auch nur eine dieser Fragen „Ja“ oder „Vielleicht“ lautet, haben Sie ein potenzielles Problem identifiziert. Informieren Sie dazu Ihre Führungskraft, unsere Compliance-Beauftragte oder melden Sie die Angelegenheit vertraulich und/oder anonym über unsere Hinweisgeberhotline (Whistleblowing-Hotline). Gerne gibt Ihnen Ihre Führungskraft oder unsere Compliance-Beauftragte auch in Zweifelsfragen Auskunft über Compliance-gerechtes Verhalten.

Verstöße gegen unseren Kodex

Wir alle müssen unseren Kodex einhalten. Verstöße gegen unseren Kodex, unsere internen Richtlinien oder Recht und Gesetz können schwerwiegende Folgen haben einschließlich disziplinarischer Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie mögliche zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.



Meldung von Verstößen

Wir bei SUSS fördern eine offene Unternehmenskultur. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, Bedenken oder kritisches Verhalten an die Führungskraft oder die Compliance-Beauftragte zu melden (Speak-up-Kultur). Des Weiteren kann unsere vertrauliche Whistleblowing-Hotline (per Telefon oder E-Mail) oder unsere anonyme Whistleblowing-Webseite genutzt werden. Dort steht unsere Compliance-Beauftragte als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die Meldungen werden so lange vertraulich behandelt, wie es die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben. Darüber hinaus haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, direkt mit dem Betriebsrat, der Rechts- oder Personalabteilung sowie dem Vorstand Kontakt aufzunehmen.

Wir nehmen diese Hinweise ernst und untersuchen jedes Fehlverhalten eingehend.

Im Falle einer notwendig gewordenen internen Untersuchung setzen wir auf die Unterstützung und offene Zusammenarbeit der Belegschaft. Etwaige Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen nach einer in gutem Glauben vorgebrachten Meldung werden nicht geduldet und als eigenständiger Verstoß untersucht und geahndet.

Kontakt

Tonia Laich
Compliance-Beauftragte

Telefon +49 89 32007-244
E-Mail tonia.laich@suss.com

Whistleblowing-Hotline
(für vertrauliche Meldungen)
Telefon +49 89 32007-599
E-Mail compliance@suss.com

Whistleblowing-Website
(für anonyme Meldungen)
<https://suss.grc-cloud.de/meldung>

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Bei SUSS dulden wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen, die in gutem Glauben Zweifel oder Bedenken ausgesprochen haben. Dieser Schutz greift zum Beispiel vor persönlichen Verweisen, Schikanen, Repressalien oder sonstigen unzulässigen negativen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang. Hinweise können in eigenem Namen oder vertraulich gemacht werden. Telefonanrufe, persönliche Gespräche und schriftliche Berichte werden alle streng vertraulich behandelt. Mitarbeitende, die gegen diese Grundsätze verstoßen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Dies gilt ebenso für Meldungen, die aus verleumderischen oder rachsüchtigen Gründen abgegeben worden sind.



Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Geschäftsmoral und Integrität sichern unsere Glaubwürdigkeit. Es ist selbstverständlich, dass alle unsere Konzerngesellschaften und ihre Mitarbeitenden die Gesetze und Regelungen der Staaten, in denen sie tätig sind, befolgen und ihre Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise erfüllen. Sie müssen in allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit nach Grundsätzen der Aufrichtigkeit und Fairness handeln.

Wir sind überzeugt davon, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt einen fairen Umgang miteinander pflegen und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln sollte.

Unsere Grundsätze:

1. Wir achten die Würde jedes einzelnen Menschen und setzen uns für Vielfalt im Unternehmen ein.
2. Unser Verhalten im Rahmen von Geschäftsbeziehungen und -partnerschaften beruht auf gegenseitigem Respekt und Integrität.
3. Wir handeln transparent und verlässlich gegenüber unseren Aktionär:innen.
4. Wir sind uns unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft bewusst.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Sie haben darüber nachgedacht, unsere Compliance-Beauftragte anzurufen, sind sich aber nicht sicher, ob Sie das wirklich tun sollten. Ihre Führungskraft hat Sie während einer Verhandlung mit der Kundschaft unter vier Augen aufgefordert, den Zeitpunkt der Bestellung auf besondere Art und Weise aufzunehmen und im Verhandlungsprotokoll das Bestelldatum in das Vorquartal zu legen. Sie bekommen Zweifel, scheuen aber auch eine mögliche negative Reaktion von Ihrer Führungskraft, wenn Sie nicht wie aufgefordert verfahren. Was sollten Sie tun?

Antwort

Unser Kodex besagt, dass Sie sich zu Wort melden müssen, wenn Sie Zweifel an der Richtigkeit einer Maßnahme bekommen. Ihre Führungskraft ist grundsätzlich die beste Stelle, um Bedenken direkt zu äußern. Da es sich hier aber um eine Aufforderung Ihrer Führungskraft handelt, ist Ihre Überlegung, sich vertraulich an die Compliance-Beauftragte zu wenden, die bessere Option. Wenn Sie in gutem Glauben einen Hinweis geben, werden wir diesen Hinweis sorgfältig prüfen und nicht zulassen, dass irgendjemand Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergreift. Tun Sie das Richtige – sprechen Sie es an!



1

Gleichbehandlung und Schutz

**Wir achten die
Würde jedes
einzelnen
Menschen und
setzen uns
für Vielfalt im
Unternehmen ein**





1. Gleichbehandlung und Schutz

Unsere tägliche Zusammenarbeit bei SUSS basiert auf einem fairen und respektvollen Umgang miteinander. Wir vertrauen und unterstützen einander, sowohl innerhalb unserer Kern-Teams als auch darüber hinaus im ganzen Unternehmen. Gleiches gilt auch für den Umgang mit unserer Kundschaft und unseren Geschäftspartnern.

a. Gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung

SUSS akzeptiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jeder Person. Wir messen unser Handeln an der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (UN) sowie an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).¹

Darüber hinaus fördern wir die Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung oder Beförderung von Mitarbeitenden. Teil unserer Unternehmensstrategie ist, mit Individuen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Behinderung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, sexueller Identität oder sexuellem Ausdruck, Weltanschauung und Geschlecht zusammenzuarbeiten. Wir schaffen eine Kultur der Toleranz, die Vielfalt und Inklusion im Unternehmen bewusst fördert, damit sich alle Mitarbeitenden bei uns wohl fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Auf Basis dieser Eigenschaften dulden wir keinerlei Diskriminierung, keine Belästigung (verbal, in sozialen Netzwerken, körperlich oder sexuell), Mobbing oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Bei vorliegenden Bestimmungen oder Richtlinien der Tochtergesellschaften, beispielsweise Employee Manuals, gelten diese entsprechend.

Wir garantieren und respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und die Bildung einer Arbeitnehmervertretung gegenüber der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den jeweils gültigen nationalen Gesetzen.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Sie sind auf der Suche nach einer neuen technischen Assistenz. Sie fragen sich, ob Sie nur Personen desselben Geschlechts in Betracht ziehen können, weil Sie grundsätzlich der Meinung sind, mit Personen desselben Geschlechts besser zusammenarbeiten zu können.

Antwort

Es ist eine unzulässige Diskriminierung, gezielt nur nach Bewerbungen eines bestimmten Geschlechts zu suchen oder die Bewerbungen aufgrund des Geschlechts abzulehnen. Ihre Suche muss sich auf Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerbenden beziehen, unabhängig vom Geschlecht.

¹ Erläuterungen und Hinweise finden Sie auf der Webseite der Vereinten Nationen sowie auf der Webseite der Internationalen Arbeitsorganisation. Bei Fragen können Sie sich an unsere Compliance-Beauftragte wenden.
<https://unric.org/de/un-aufgaben-ziele/menschenrechte/>
<https://www.ilo.org>

b. Faire Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit

Wir bieten unseren Mitarbeitenden angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die mindestens den gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise zu Arbeitszeiten, entsprechen. Die gesetzlich garantierten Mindestlöhne in den jeweiligen Arbeitsmärkten werden regelmäßig übertroffen.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz hat für uns höchste Priorität. Wir schaffen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere gesamte Belegschaft, um diese vor physischen und psychischen Beeinträchtigungen zu bewahren.

SUSS stellt sicher, dass das Arbeitsumfeld den aktuellen technischen und betrieblichen Sicherheitsstandards entspricht. Gleichzeitig sind wir auch auf die Mitwirkung unserer Belegschaft angewiesen. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeitenden sämtliche Sicherheits- und Gesundheitsrisiken melden und selbst bestehende Sicherheitsregeln einhalten.

Was bedeutet das für mich?

Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken im Arbeitsalltag ist eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und gilt für:

- technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen
- das Sicherheitsmanagement
- das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag





c. Verantwortung innerhalb der Lieferkette

Wir erkennen die universal geltenden Menschenrechte auf Grundlage der UN-Menschenrechtscharta an und übernehmen Verantwortung innerhalb unseres Unternehmens und in unserer Lieferkette, indem wir unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auch bei unseren unmittelbaren Lieferunternehmen nachkommen. Bei deren Auswahl und während der Zusammenarbeit mit ihnen achten wir darauf, dass auch außerhalb unseres Unternehmens keine Menschenrechte verletzt werden oder Erscheinungsformen der modernen Sklaverei wie Kinderarbeit, Menschenhandel oder Zwangsprostitution zugelassen werden. Wir erwarten ausdrücklich von unseren unmittelbaren Lieferunternehmen (Tier-1), dass sie ihre eigenen Sorgfaltspflichten wiederum bei ihren nächsten Lieferunternehmen (Tier-2) wahrnehmen.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Während eines Lieferunternehmen-Audits sehen Sie mit eigenen Augen auf dem Gelände des Lieferunternehmens mehrere Arbeiter – einige von ihnen erkennbar im frühen Teenageralter –, die offensichtlich sehr schwere Kisten auf die Laderampe von Lastwägen laden.

Die Beschäftigten haben große Mühe, die Lasten zu stemmen, und verwenden weder Hilfsmittel, wie einen Gabelstapler, noch tragen sie Helme oder Schutzkleidung. Sie fühlen mit den Minderjährigen, denken sich aber auch, dass es eigentlich Aufgabe Ihres Lieferunternehmens sei, Kinderarbeit zu unterbinden.

Sollten Sie dennoch Ihre Wahrnehmung zum Thema machen und das Lieferunternehmen darauf persönlich ansprechen, es intern melden oder besser schweigen?

Antwort

Obwohl wir nicht die volle Verantwortung für Situationen übernehmen können, die außerhalb unseres Unternehmens oder unserer Kontrolle liegen, müssen wir alle immer und überall wachsam bleiben. In der jüngsten Vergangenheit kam es vermehrt zu Fällen moderner Sklaverei durch die Beschäftigung von Wanderarbeitenden in Arbeitssituationen, die keine oder nur geringe Qualifikationen erfordern. In der vorliegenden Situation könnte Ihre Beobachtung auf Zwangs- und Kinderarbeit hindeuten, was wiederum Bedenken hinsichtlich des ethischen und professionellen Verhaltens des Unternehmens aufwirft. Compliance im Allgemeinen und der gemeinsame Kampf gegen moderne Sklaverei ist ein unverzichtbares Kriterium in der Beurteilung unserer Geschäftspartnern. Sprechen Sie dieses Thema unbedingt bei Ihrer Führungskraft an.

2

Respekt und Integrität

**Unsere
Zusammenarbeit
mit
Geschäftspartnern
beruht auf
gegenseitigem
Respekt und
Integrität**





2. Respekt und Integrität

Die Grundsätze von gegenseitigem Respekt und der Gleichbehandlung gelten auch für den Umgang mit unserer Kundschaft, Geschäftspartnern, Vertretungen staatlicher Stellen, internationaler oder supranationaler Organisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), zum Beispiel Amnesty International (AI) und Transparency International (TI). Die Einhaltung von Recht und Gesetz steht für uns an oberster Stelle, denn wir machen keine Geschäfte um jeden Preis.

a. Korruptionsbekämpfung

SUSS gewinnt seine Aufträge auf faire Art und Weise, durch Kundenorientierung, Innovationen und technologisch führende Produkte. Wir verzichten eher auf ein Geschäft, als gegen Gesetze und interne Auflagen zu verstoßen. Gleichmaßen lassen wir uns nicht unangemessen beeinflussen, sondern treffen geschäftliche Entscheidungen allein anhand objektiver Kriterien.

Es ist unseren Mitarbeitenden nicht erlaubt, im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für SUSS direkt oder indirekt ungerechtfertigte Vorteile anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder anzunehmen. Um möglichen Schaden von SUSS abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

Unser Handeln erfolgt stets im Einklang mit nationalen und internationalen Gesetzen. Nach diesen ist Folgendes regelmäßig zu beachten:

„Bestechung“ ist das Anbieten, Geben, Annehmen oder Fordern von Zahlungen oder Wertgegenständen für sich oder Dritte, um einen neuen Auftrag abzuschließen, eine behördliche Genehmigung oder einen anderen unzulässigen Vorteil zu erhalten oder zu bewahren. Die Beste-

chung im Geschäftsverkehr wie auch die Bestechung von Amtstragenden sind als Erscheinungsformen der aktiven Korruption in jedem Land verboten. Die Bestechung von ausländischen Amtstragenden kann auch eine internationale Strafverfolgung auslösen (zum Beispiel auf der Grundlage US-amerikanischer oder britischer Gesetze mit extraterritorialer Geltung, das heißt mit Wirkung über die jeweiligen Landesgrenzen hinaus).

„Facilitation Payments/Beschleunigungszahlungen“ sind als Erscheinungsform der aktiven Bestechung Zahlungen eines in der Regel kleineren Geldbetrags in bar an (ausländische) Amtstragende, die den Zweck verfolgen, diese zu veranlassen, eine grundsätzlich rechtmäßige Diensthandlung, auf deren Vornahme ein Anspruch besteht, zu beschleunigen oder überhaupt erst durchzuführen (zum Beispiel die Ausstellung von Lizenzen, Visa oder Genehmigungen).

„Kickbacks“ sind als Erscheinungsform der passiven Korruption oder Bestechlichkeit typischerweise Zahlungen, die sich ein:e Vertreter:in eines Unternehmens von dessen Geschäftspartnern für den erfolgreichen Abschluss eines Vertrages zahlen lässt.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 1)

Frage

Bei der Ankunft am Flughafen bietet Ihnen eine Beamtin der Einwanderungsbehörde freundlicherweise an, Sie in einem beschleunigten Verfahren bevorzugt zu behandeln. Das Überspringen der langen Warteschlange kostet Sie lediglich 50 US-Dollar in bar. Da Sie wegen des verspäteten Fluges Ihre Dienstreise ohnehin schon viel zu spät angetreten haben, ziehen Sie in Erwägung, dieses Angebot anzunehmen.

Antwort

Selbst wenn Sie die rechtzeitige Ankunft zu einem wichtigen dienstlichen Termin riskieren, dürfen Sie einer solchen Zahlungsaufforderung nicht nachkommen. Dies könnte nach internationalen Gesetzen als strafbare Bestechung angesehen werden – auch bei einem nur geringen Barbetrag. Tatsächlich wurden internationale Unternehmen und deren Mitarbeitende rund um die Welt in ähnlichen Fällen wegen aktiver Korruption verfolgt.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 2)

Frage

Dringend benötigte Maschinenteile stecken seit längerer Zeit in der Zollabfertigung eines Landes fest. Das zuständige Zollpersonal hat Ihnen persönlich mündlich mitgeteilt, dass eine weitere Verzögerung nur durch eine sofortige Barzahlung von einigen Hundert US-Dollar vermieden werden kann, die direkt an das Zollpersonal zu richten ist. Wie gehen Sie vor?

Antwort

Sie dürfen dieses „Angebot“ auf keinen Fall annehmen und müssen die Verzögerung der Verzollung in letzter Konsequenz in Kauf nehmen – selbst wenn Vertragsstrafen wegen Auslieferungsverzugs drohen. Machen Sie dem Zollpersonal deutlich, dass die vorgeschlagene Vorgehensweise gegen internationales Recht verstößt und Sie sich nicht auf eine unzulässige Beschleunigungszahlung einlassen. Des Weiteren sollten Sie sich mit dem Namen des Zollpersonals an Ihre Führungskraft wenden und zeitnah unsere Compliance-Bearbeitung über diesen Vorgang informieren.

Eine Ausnahme hiervon kann nur dann gelten, wenn die geforderte Zahlung einem offiziellen Gebührenkatalog entspricht und gegen Aushändigung einer ordnungsgemäßen Quittung durchgeführt wird oder wenn die Aufforderung zur Beschleunigungszahlung unter Androhung von Zwangsmaßnahmen oder der Androhung eines empfindlichen Übels erfolgt und eine Gefahr für Ihr Wohlbefinden darstellen kann.



b. Geschenke und Einladungen

Mitarbeitende dürfen ihre berufliche Stellung bei SUSS nicht dafür nutzen, sich selbst oder einem Dritten unzulässige Vorteile zu verschaffen oder diese zu verlangen.

Im Umgang mit Geschäftspartnern, Kundschaft oder Lieferunternehmen ist es untersagt, Zuwendungen jeglicher Art zu gewähren, zu versprechen, zu fordern oder anzunehmen.

Ausgenommen hiervon sind sozial angemessene Zuwendungen, die unter Beachtung sozialer und regionaler Besonderheiten sowohl nach allgemeinen als auch unternehmensinternen Grundsätzen gebilligt werden. Die unternehmensinternen Grundsätze zur sozialen Angemessenheit finden Sie in unserer unternehmensinternen Richtlinie zu Geschenken & Einladungen. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie ihre Führungskraft informieren, wenn sie derartige Angebote von Geschäftspartnern erhalten.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 1)

Frage

Eine Vertriebsmitarbeiterin eines SUSS-Lieferunternehmens bietet uns Schokolade und einige Wandkalender des Unternehmens als Weihnachtsgeschenke an. Darf ich diese Geschenke annehmen und sie mit meinen Kollegen teilen?

Antwort

Ja, das können Sie – immer vorausgesetzt, dass diese Geschenke sich innerhalb der Grenzen der sozialen Angemessenheit befinden und keine Luxusartikel darstellen. Werbegeschenke mit Unternehmensaufdrucken sind in der Regel angemessene Geschenke, die üblicherweise nicht das Risiko für passive Korruption erhöhen.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 3)

Frage

Sie stecken im Rahmen von Einkaufsverhandlungen in einer entscheidenden Verhandlungsphase fest. In einer kurzen Pause werden Ihnen Eintrittskarten für ein hochklassiges Fußballspiel angeboten, welches Sie unbedingt sehen möchten. Ist es in Ordnung, die Eintrittskarte anzunehmen?

Antwort

Nein. Mitarbeitenden ist es nicht erlaubt, Geschenke oder Einladungen anzunehmen, während Sie sich in Geschäftsverhandlungen und Ausschreibungsverfahren befinden. Außerhalb solcher kritischen Entscheidungsphasen müssen Sie auf die soziale Angemessenheit der Einladung und deren mögliche Wirkung in der Öffentlichkeit achten. Eine solche Einladung würde zudem wahrscheinlich auch unsere Grenze der Angemessenheit für Einladungen überschreiten.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 2)

Frage

Ein wichtiger Kunde gibt eine Dinner-Party zur Feier des Firmenjubiläums. Vertreter:innen weiterer Unternehmen werden anwesend sein. Darf ich diese Einladung annehmen?

Antwort

Ja, vorausgesetzt, Sie machen deutlich, dass Sie die Einladung stellvertretend für SUSS annehmen. Informieren Sie zuvor Ihre Führungskraft oder Compliance-Beauftragte darüber.

Was bedeutet das für mich? (Beispiel 4)

Frage

Ein unmittelbares Lieferunternehmen hat Sie und Ihre:n Partner:in zu einem Golf-Wochenende in ein Fünf-Sterne-Resort eingeladen. Unterkunft und Reisekosten werden als Dankeschön für die lange Geschäftsbeziehung übernommen. Dürfen Sie dieses Angebot annehmen?

Antwort

Nein. Der wirtschaftliche Gesamtwert dieser Reise würde sicher die Grenze der sozialen Angemessenheit übersteigen. Die Reise darf daher nicht angenommen werden. Die Annahme der Einladung könnte sowohl Ihre Unabhängigkeit und die künftige Interaktion mit diesem Lieferunternehmen als auch die Reputation unseres Unternehmens gefährden. Nicht zuletzt kann ein solches Verhalten auch als passive Korruption gewertet werden.

c. Umgang mit Dritten

Unsere Beziehungen zu Kundschaft und Geschäftspartnern basieren auf Integrität, Qualität, Zuverlässigkeit und auf wettbewerbsfähigen Preisen. Entscheidungs- und Auswahlprozesse dürfen daher nur auf sachliche Erwägungen gestützt werden.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Ein unabhängiger Vertriebsagent tritt an Sie heran und behauptet, dass er in seinem Land sehr gute Kontakte zu lokalen Entscheidungsträger:innen, allen zuständigen Behörden und Unternehmen aus der Halbleiterindustrie habe. Er bietet Ihnen seine Dienste für ein festes Honorar sowie erfolgsabhängige Zusatzzahlungen für die von ihm vermittelten Lieferaufträge an. Sehen Sie ein Risiko für SUSS?

Antwort

Nach internationalen Anti-Korruptionsgesetzen können beauftragende Unternehmen dafür verantwortlich gemacht werden, wenn Geschäftspartner in ihrem Namen eine Bestechungshandlung – zum Beispiel zur Erlangung einer erforderlichen Lizenz oder Genehmigung oder eines neuen Auftrags – vornehmen. Daher müssen alle Unternehmen, mit denen SUSS in einer Geschäftsbeziehung steht, sorgfältig ausgewählt und risikobasiert überwacht werden. Für ein erhöhtes Risiko sprechen hier die Erbringung von Dienstleistungen in einer korruptionsanfälligen Region, eine enge Verbindung zu lokalen Entscheidungsträger:innen und staatlichen Stellen sowie eine erfolgsabhängige Vergütung. In letzter Konsequenz behalten wir uns vor, hochriskante Geschäftsbeziehungen abzulehnen. Sprechen Sie rechtzeitig mit der Compliance-Beauftragten.





d. Wettbewerb und Kartellrecht

Der Name SUSS steht für Innovationskraft, technologische Führerschaft, Transparenz, Fairness und Kundenorientierung. Es entspricht daher unserer Geschäftspolitik, einen fairen Wettbewerb zu fördern. Wir halten uns an wettbewerbsrechtliche Vorschriften, denn Verstöße hiergegen gefährden nicht nur unseren guten Ruf, sondern können den gesamten Geschäftsbetrieb bedrohen. Kartellabsprachen oder nicht legale finanzielle Zuwendungen sind für uns kein Mittel, einen Auftrag zu bekommen.

- Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Konkurrenzunternehmen (sogenannte horizontale Wettbewerbsabsprachen), die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind nicht zulässig! Hierzu zählen zum Beispiel Vereinbarungen über Preise, Angebote, Kundenzuteilungen, Verkaufsbedingungen, Produktions- oder Absatzquoten oder die Aufteilung von geografischen Märkten.
- Ebenso sind vertikale Wettbewerbsbeschränkungen, also Absprachen und Vereinbarungen zwischen Lieferunternehmen und der Kundschaft oder Patentinhaber:innen und Lizenznehmer:innen, verboten. Hierzu zählen Beschränkungen der Kundschaft in der Freiheit der Preisgestaltung oder der Lieferbeziehungen zu Geschäftspartnern (geografische, personelle oder sachliche Beschränkungen), bestimmte Meistbegünstigungsklauseln, Ausschließlichkeitsbindungen wie Exklusivbelieferung sowie Wettbewerbsverbote.
- Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung ist unzulässig. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel vorliegen bei unterschiedlicher Behandlung der Kundschaft ohne sachliche Rechtfertigung, Lieferverweigerung, selektivem Vertrieb, Durchsetzung unangemessener Einkaufs-/Verkaufspreise und Konditionen oder Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

In Zweifelsfällen auf dem Gebiet des Wettbewerbsrechts ist es ratsam, frühzeitig Kontakt mit der Rechtsabteilung aufzunehmen. Beachten Sie bitte auch unsere Richtlinie zu Umgang & Kontakt mit Wettbewerbern.

Was bedeutet das für mich?

Bei Kontakten mit Wettbewerbsunternehmen ist stets darauf zu achten, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten des Informationsgebenden zulassen.

e. Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention

Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und internationale Wirtschaftssanktionen und befolgen alle Gesetze zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

f. Außenwirtschaftsrecht

Wir beachten des Weiteren sämtliche außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften. Diese sind generell bei der Ausfuhr von Waren, immateriellen Gütern und Dienstleistungen zu beachten.

Als Faustregel gilt, dass Beschränkungen bei militärischen Gütern und zivilen Produkten, die auch militärisch genutzt werden können (Dual Use), bestehen können.

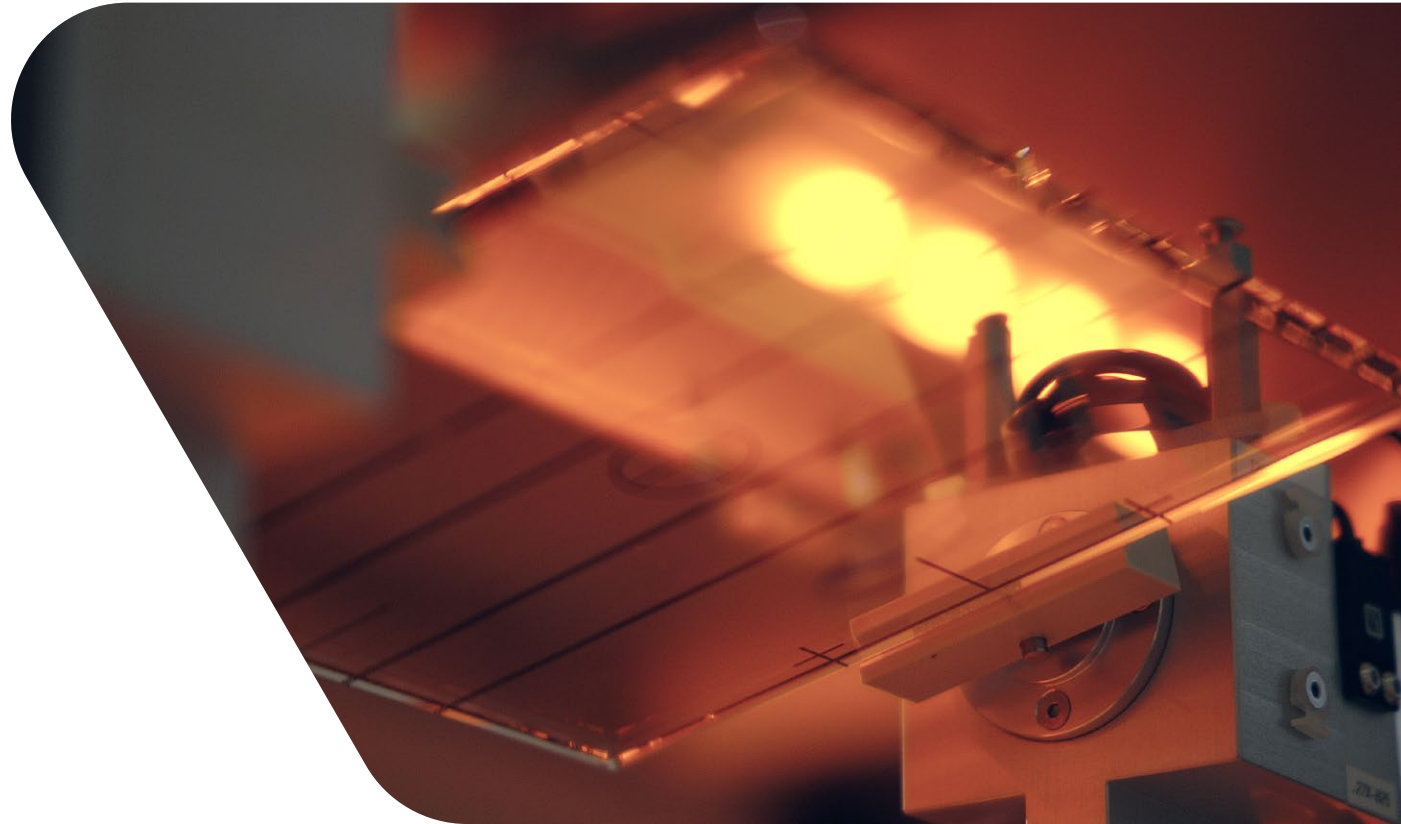
Was bedeutet das für mich?

Frage

Ein neuer Kunde möchte eine Rechnung von mehreren Konten und mit einer Kombination von mehreren Zahlungsarten (zum Beispiel Bargeld und Scheck) bezahlen. Was sollten Sie tun?

Antwort

Dies ist ein verdächtiges Verhalten, das möglicherweise auf Geldwäsche hinweist. Sie sollten sicherstellen, dass der unternehmensinterne Freigabeprozess für diesen Kunden korrekt vollzogen wird, um zu gewährleisten, dass die Auslieferung der bestellten Waren nicht in Widerspruch zu außenwirtschaftlichen Vorschriften steht. Sie sollten darüber hinaus Ihre Führungskraft und die für die Ausfuhr verantwortliche Person informieren.



3

Transparenz und Zuverlässigkeit

**Wir handeln
transparent und
verlässlich
gegenüber unseren
Aktionär:innen**



3. Transparenz und Zuverlässigkeit

Wir schützen unser Unternehmenseigentum und Firmen-Know-How, indem wir stets verantwortungsvoll und mit der gebotenen Vertraulichkeit mit Geschäftsinformationen umgehen und gleichzeitig die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden, Kundschaft und Geschäftspartner schützen.

a. Umgang mit Unternehmenseigentum und Know-how

Wir verpflichten uns, mit dem Unternehmenseigentum von SUSS, aber auch dem Eigentum von Dritten (zum Beispiel Kund:innen, Lieferant:innen) sorgfältig umzugehen. Zum Unternehmenseigentum gehören neben den materiellen Anlagen auch Kommunikationseinrichtungen sowie immaterielle Werte wie Know-how und geistiges Eigentum.

Unsere Erfindungen, Patente und Marken und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Kenntnisse über vertrauliche betriebsinterne Vorgänge dürfen von den Mitarbeitenden ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt werden. Sie sind stets geheim zu halten und gegen unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. „Dritte“ in diesem Sinne können sowohl Familienangehörige als auch SUSS-Mitarbeitende sein, die von dem betreffenden Vorhaben oder Vorgang keine dienstliche Kenntnis haben. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Dies beinhaltet auch ein Verbot der Veröffentlichung von internen, vertraulichen oder kundenspezifischen Informationen gegenüber Dritten in sozialen Netzwerken oder auf anderen Wegen.

Zusätzlich müssen auch Informationen von uns geschützt werden, die uns von unternehmensexternen Geschäftspartnern als vertraulich zugänglich gemacht wurden.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Sie fahren täglich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu Ihrem Arbeitsplatz bei SUSS. Während der Fahrt erledigen Sie gerne dienstliche Anrufe mit dem Mobiltelefon. Ist das ein Problem?

Antwort

Sie müssen darauf achten, dass Sie sensible Unternehmensinformationen nicht unabsichtlich an öffentlichen Orten preisgeben, zum Beispiel in Taxis, Zügen, S-/U-Bahnen, Flugzeugen, Aufzügen oder auf Konferenzen und Messen. Sollten Sie ein Telefonat unbedingt dringend durchführen müssen, achten Sie auf Ihre Umgebung, suchen Sie sich einen möglichst ruhigen Ort und verwenden Sie keine Klarnamen.

b. Ordnungsgemäße Buchführung

Eine offene und effektive Kommunikation mit den Kapitalmärkten erfordert eine genaue und wahrheitsgemäße Buchführung. Dies gilt gleichermaßen für die Beziehungen zu Aktionär:innen, Kundschaft, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wie auch zur Öffentlichkeit und allen zuständigen staatlichen Stellen.

Die ordnungsgemäße Aufbewahrung unserer Finanzaufzeichnungen im Allgemeinen ist daher für uns unerlässlich. Als solche müssen wir alle Dokumente, Akten und sonstige Kommunikation gemäß unserer internen Richtlinien und der international geltenden Gesetze aufbewahren.

Genaue und vollständige Führung unserer Finanzberichte ist wichtig für unsere:

- Glaubwürdigkeit und Reputation
- Gesetzlichen und regulatorischen Verpflichtungen
- Fähigkeit, genaue Prognosen und Geschäftsentscheidungen zu treffen
- Verantwortung gegenüber unseren Aktionär:innen und anderen externen Stakeholdern

Was bedeutet das für mich?

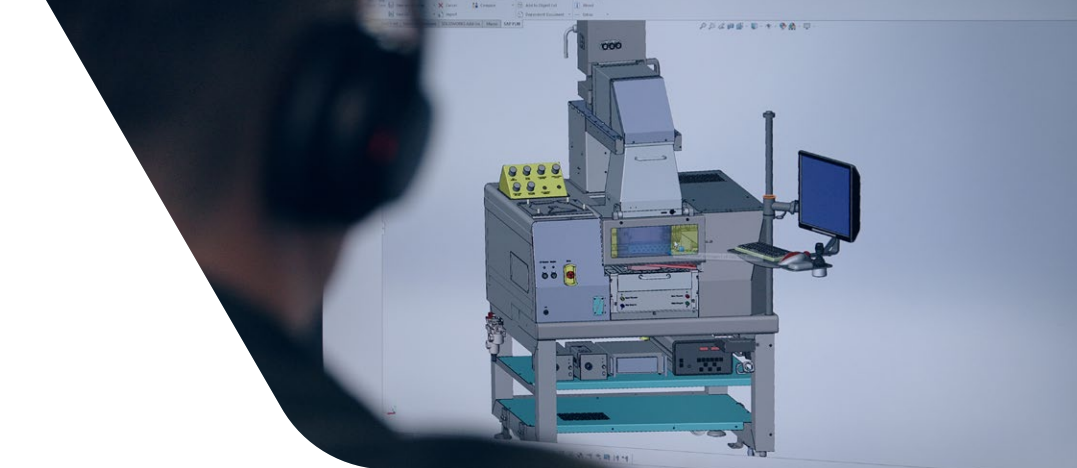
Frage

Es ist die letzte Woche im Quartal und Ihre Führungskraft möchte sicherstellen, dass Ihr Team die prognostizierten Umsatzziele für das Quartal erreicht. Sie werden deshalb gebeten, einen Verkauf bereits jetzt zu erfassen, obwohl die Vertragsunterzeichnung erst für den kommenden Monat im neuen Jahresquartal geplant ist. Sie denken, dass dies niemandem im Unternehmen schaden wird. Können Sie den unbestätigten Verkauf verbuchen?

Antwort

Nein. Es wäre eine Falschdarstellung und könnte internationale Ermittlungen wegen Bilanzbetrug auslösen, wenn Sie für eine falsche Periode verbuchen. Kosten und Erlöse müssen innerhalb der korrekten Zeiträume verbucht werden. Der Verkauf ist noch nicht abgeschlossen und darf daher nicht erfasst werden. Sprechen Sie rechtzeitig mit der Compliance-Beauftragten.





c. Datenschutz und Informationssicherheit

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung der Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

In einigen Rechtssystemen (zum Beispiel in der EU) gelten strengere Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Aufbewahrung und Nutzung personenbezogener Daten. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie die geltenden Bestimmungen beachten, um das Persönlichkeitsrecht anderer zu schützen. Dies gilt insbesondere auch für den Umgang mit Daten von Kund:innen und Lieferunternehmen sowie für alle weiteren Geschäftspartner. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, besonderes Augenmerk auf den Schutz vertraulicher Daten zu richten.

Unabhängig von personenbezogenen Daten ist Informationssicherheit für uns von überragender Bedeutung. Die finanziellen und reputativen Risiken sind hoch. Daher halten wir uns an alle geltenden Grundsätze, Anforderungen und Richtlinien zu Informationsschutz und Cybersicherheit. Um das Unternehmen vor Risiken zu schützen, nehmen alle Mitarbeitenden kontinuierlich an unseren Sicherheitsprogrammen und Selbstlernkursen teil. Wir möchten das Verständnis und Bewusstsein für Cybersicherheit stetig fördern und verbessern.

Was bedeutet das für mich?

Frage

Ein Ihnen unbekanntes Marktforschungsunternehmen ruft Sie am Arbeitsplatz an und versucht, Sie in eine Diskussion über die Nutzung von Blogs und Internet-Gesprächs-Foren zu internationalen Trends in der Halbleiterindustrie zu verwickeln. Je länger das Gespräch dauert, desto eifriger versucht die Marktforscherin, persönliche Daten zu erkunden. Sollen Sie weitermachen und auf die mündliche Zusage vertrauen, dass alle Ihre Antworten vertraulich behandelt werden?

Antwort

Nein. Verzichten Sie bitte auf den Austausch persönlicher oder geschützter und vertraulicher Informationen. Seien Sie sehr vorsichtig mit sogenannten „Phishing“-Versuchen, die unter dem Deckmantel einer vermeintlich unverdächtigen Marktforschung angewandt werden. Bitten Sie um eine schriftliche Auskunft und informieren Sie unsere Compliance-Beauftragte.

d. Öffentliche Berichterstattung und Kommunikation

SUSS ist in erster Linie auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmens ausgerichtet. Neben den Interessen unserer Aktionäre und Aktionärinnen werden die Interessen unserer Kundschaft, Mitarbeitenden, Lieferunternehmen, Kreditgebenden und übrigen Anspruchsgruppen berücksichtigt.

Wir beachten und halten uns an die im Compliance-Regelwerk festgehaltenen Kommunikationsgrundsätze und stimmen externe Veröffentlichungen mit der Fachabteilung der Unternehmenskommunikation ab. Insbesondere prüfen wir kritisch geplante Berichterstattungen auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit. Unser oberstes Ziel ist es, Tatsachen nicht wesentlich unzutreffend oder irreführend darzustellen oder andere Personen zu einer solchen unzutreffenden beziehungsweise irreführenden Darstellung zu bewegen.

Bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen oder in sozialen Netzwerken, bei denen wir als SUSS-Mitarbeitende zu erkennen sind, achten wir darauf, persönliche Ansichten als solche kenntlich zu machen.



e. Umgang mit Insiderinformationen

Eine Insiderinformation ist jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen von SUSS bezieht und die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis von SUSS erheblich zu beeinflussen.

Unseren Mitarbeitenden ist es grundsätzlich gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der SUSS MicroTec SE unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Insiderregelung zu handeln. Ein Missbrauch von Insiderinformationen ist verboten. Wir unternehmen alles, was notwendig ist, um Insiderhandel zu unterbinden.

In Einklang mit gesetzlichen Vorschriften ist es ausnahmslos untersagt:

- unter Verwendung einer Insiderinformation Aktien oder sonstige Wertpapiere der SUSS MicroTec SE, die öffentlich gehandelt werden (sogenannte Insiderpapiere), für eigene oder fremde Rechnung zu erwerben oder zu veräußern
- einer anderen Person eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen
- einer anderen Person auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten

Was bedeutet das für mich?

Frage

Ein börsennotiertes Lieferunternehmen von Messgeräten tritt vertraulich an Sie heran und informiert Sie über ein Messgerät, das in Kürze auf den Markt gebracht werden soll. Diese neue technische Lösung kann vorerst für SUSS nicht eingesetzt werden. Sie glauben aber, dass sie für andere Unternehmenskundschaft ein echter Durchbruch sein wird. Sobald ein Marktdurchbruch erfolgt ist, sind Sie sich ziemlich sicher, dass der Aktienkurs des Lieferunternehmens in die Höhe schießen wird. Ist es Ihnen erlaubt, privat Wertpapiere dieses Lieferunternehmens zu kaufen?

Antwort

Sie dürfen keine Wertpapiere des Lieferunternehmens kaufen, bis die Öffentlichkeit von dem neuen Produkt weiß. Es handelt sich um eine Insiderinformation, denn diese Produkteinführung war und ist vertraulich. Es hat noch keine vollständige und faire öffentliche Bekanntgabe stattgefunden. Die Information ist auch wesentlich, weil ein:e Investor:in diese Information wahrscheinlich als wichtig für eine Investitionsentscheidung zugunsten dieses Lieferunternehmens ansehen würde.

f. Vermeidung von Interessenskonflikten

SUSS respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben seiner Mitarbeitenden. Gleichzeitig erwarten wir auch die Loyalität unserer Mitarbeitenden gegenüber unserem Unternehmen. Deshalb ist es uns wichtig, dass persönliche Interessen nicht geschäftliche Entscheidungen beeinträchtigen.

Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen mit denen von SUSS in Konflikt geraten. Schon der Anschein eines Interessenskonfliktes kann den Ruf von SUSS schädigen und sollte schon im Ansatz vermieden werden. Geschäftsentscheidungen werden grundsätzlich immer zum Wohle des Unternehmens getroffen.

Sollten Interessenskonflikte bestehen, legen Sie diese rechtzeitig und aus eigenem Antrieb offen und suchen Sie gemeinsam mit Ihrer Führungskraft eine praktikable Lösung.

Beispiele für mögliche Interessenskonflikte:

- Die Beteiligung an einem Unternehmen der Konkurrenz, einem Lieferunternehmen oder einer Kundschaft sowie das Eingehen von Geschäftsbeziehungen mit diesen Personengruppen im privaten Umfeld
- Die Mitgliedschaft im Gremium eines anderen Unternehmens
- Eine ungenehmigte geschäftliche Nebentätigkeit
- Die Annahme oder das Gewähren von Vorteilen oder Geschenken
- Die Ausübung eines wichtigen höheren öffentlichen Amtes²
- Die Ausübung eines wichtigen höheren öffentlichen Amtes durch ein nahes Familienmitglied oder einen Angehörigen³



Was bedeutet das für mich?

Frage

Ein Lieferunternehmen liefert ein defektes Bauteil. Sie wissen, dass die Garantiezeit für das Bauteil noch nicht abgelaufen ist. Das liefernde Unternehmen gehört jedoch Ihrem Schwiegervater und Sie überlegen, den Mangel nicht anzuzeigen und beheben zu lassen.

Antwort

Ihre geschäftliche Entscheidung darf nicht durch Ihre private Beziehung zum Lieferunternehmen beeinflusst werden. Es ist Ihre Pflicht, im Interesse von SUSS zu handeln. Informieren Sie Ihre Führungskraft über das fehlerhafte Produkt. Diese Pflicht trifft Sie unabhängig von möglichen privaten Beziehungen zu dem Lieferunternehmen. Außerdem sind Sie dazu verpflichtet, Ihre persönliche Beziehung zu dem Lieferunternehmen offenzulegen, sobald Ihnen bewusst ist, dass ein potenzieller Interessenskonflikt besteht, damit jemand an Ihrer Stelle die Angelegenheit regeln kann.

² Zu den politisch exponierten Personen (PEP) gehören insbesondere Personen, die folgende Funktionen innehaben:

- Staatschef:innen, Regierungschef:innen, Minister:innen, Mitglieder der Europäischen Kommission, stellvertretende Minister:innen und Staatssekretär:innen,
- Parlamentsabgeordnete und Mitglieder vergleichbarer Gesetzgebungsorgane,
- Mitglieder der Führungsgremien politischer Parteien,
- Mitglieder von obersten Gerichtshöfen, Verfassungsgerichtshöfen oder sonstigen hohen Gerichten, gegen deren Entscheidungen im Regelfall kein Rechtsmittel mehr eingelegt werden kann,
- Mitglieder der Leitungsorgane von Rechnungshöfen,
- Mitglieder der Leitungsorgane von Zentralbanken,
- Botschafter:innen, Geschäftsträger:innen und Verteidigungsattachés,
- Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane staatseigener Unternehmen,
- Direktor:innen, stellvertretende Direktor:innen, Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstige vergleichbare Funktionen in einer zwischenstaatlichen internationalen oder europäischen Organisation

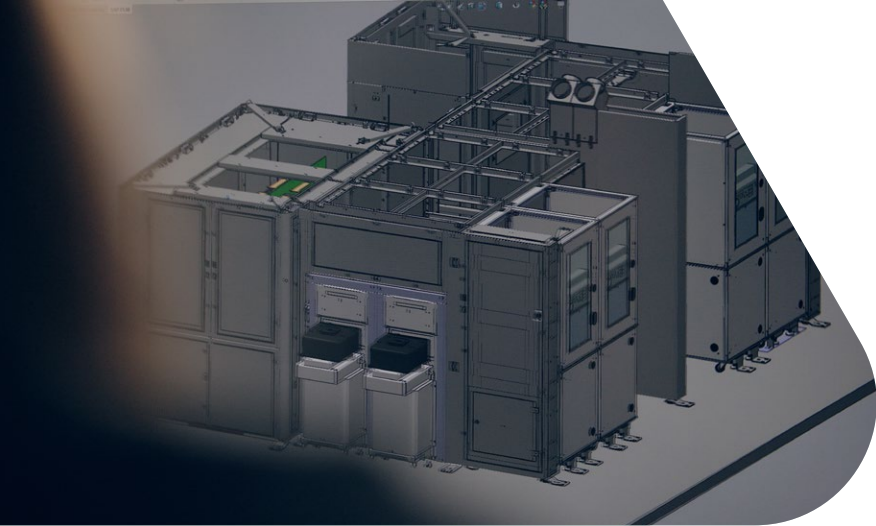
³ Zu den Angehörigen zählen die:der Ehepartner:in oder die:der eingetragene Lebenspartner:in, ein Kind und deren:dessen Ehepartner:in oder eingetragene:r Lebenspartner:in sowie jeder Elternteil.

4

Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft

**Wir sind
uns unserer
Verantwortung
für Umwelt und
Gesellschaft
bewusst**





4. Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft

Unser Anspruch ist es, Profitabilität, Mensch und Umwelt in Einklang zu bringen. Wir möchten unserer sozialen Verantwortung innerhalb der Gesellschaft gerecht werden. Uns ist ein schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen wichtig, denn nur so können wir weiterhin nachhaltig wirtschaften und gemeinsam wachsen.

a. Umwelt- und Klimaschutz

Wir bekennen uns klar zu unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt, einschließlich dem Schutz des Klimas. Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit sind eigenständige Werte und integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

Alle von uns tragen dabei persönlich die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sorgsam mit ihnen umzugehen. Die Verbesserungen der ökologischen Eigenschaften und der Umweltverträglichkeit unserer Produkte sind zudem ein wichtiger Teil unserer Entwicklungsarbeit im Unternehmen.

Was bedeutet das für mich?

Um unsere Umwelt zu schonen, achten wir insbesondere auf folgende Pflichten:

- Wir vermeiden schädliche Umwelteinwirkungen durch Emissionen beziehungsweise versuchen, diese so weit wie möglich zu beschränken.
- Wir lassen gefährliche Abfälle von spezialisierten Fachbetrieben entsorgen.
- Wir überprüfen regelmäßig unsere Anlagen, sodass keine gefährlichen Stoffe ins Grundwasser gelangen.
- Wir gehen verantwortungsbewusst und effizient mit Energie und Ressourcen um.

b. Produktsicherheit

Wir haben den Anspruch, Produkte von höchster Qualität herzustellen. Wir bieten unsere Produkte erst zum Verkauf an, wenn wir von ihrer Sicherheit und Zuverlässigkeit überzeugt sind. Unsere hohen Produktionsstandards bewahren Personen und Sachen vor möglichen Schäden. Wir überprüfen regelmäßig unsere Prozesse und Anlagen, um mögliche Gefahren frühzeitig zu erkennen.



c. Spenden und Sponsoring

Wir leisten grundsätzlich keine Spenden und Sponsoring-Maßnahmen für politische Parteien oder parteiähnliche Organisationen im In- und Ausland. Spenden und Sponsoring-Maßnahmen für Sportveranstaltungen, Wohltätigkeitsveranstaltungen oder Ähnliches bedürfen der Genehmigung durch den Vorstand.

d. Gesellschaftliches Engagement

Wir nehmen unsere Verantwortung und Verpflichtung als weltweit agierendes Unternehmen ernst. Wir streben danach, als vertrauenswürdiges Unternehmen wahrgenommen zu werden und unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft gerecht zu werden.

Ziel unseres sozialen Engagements ist es, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft, zum Beispiel an unseren Unternehmensstandorten, zu leisten und langfristige Beziehungen aufzubauen, die auf Integrität, gegenseitigem Respekt und Vertrauen basieren.

Wir ermutigen und unterstützen unsere Mitarbeitenden, die sich ehrenamtlich engagieren und dadurch einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten. Für uns spielt es keine Rolle, ob es sich hierbei um politische, gesellschaftliche oder soziale Tätigkeiten handelt.





Auf www.suss.com/locations finden Sie unsere nächste Firmenvertretung oder kontaktieren Sie uns direkt:

SUSS MicroTec SE
[suss.com](https://www.suss.com)

Responsible Department
Compliance
Compliance@suss.com
+49 89 32007-599

Version
100 / 01.2025